

労働契約法

契約法制と時間規制除外の検討案を提示

厚生労働省は四月一日、良好で継続的な労働契約関係を維持しつつ、紛争を予防するための労働契約法制の考え方を示すとともに、労働時間規制を適用除外する「自律的労働時間制度」の創設を盛り込んだ検討案を労働政策審議会の労働条件分科会に提案した。

検討案では、就業規則の変更の合理性を過半数組合の合意により推定することや、重要な変更内容について書面での説明を促進するなど、手続き面を重視することでルールを明確化する案を提示。過半数組合がない事業場については、労使委員会の設置促進を盛り込んだ。一方、自律的労働時間制度についても、労使協議に基づく合意による対象労働者の範囲の画定を導入要件となっており、労使自治を重視した中身となっている。今後、この検討案をたたき台にした本格的な議論が展開されるが、同省は七月の中間とりまとめをめざしている。労使の意見がまとまれば、早ければ二〇〇七年の通常国会で労働契約法案および労働基準法改正法案が提出される見込みだ。

I 労働契約法制の立法化

就業規則の変更ルールの明確化

わが国では、就業規則により労働条件が設定され、これが慣習として定着している。しかし、どのような場合に、

就業規則による労働条件の変更が合理的な変更となりうるかは明らかにされていない。そこで、検討案は、就業規則と個別の労働契約との関係を明確化する観点から、労働契約締結の際に、就業規則の内容が合理的でない場合を除き、必要な就業規則の周知手続きがなされていれば、労働契約の内容が就業規則によるとの合意が成立したと推定するとの考えを示した。

就業規則の変更の際しても、周知手続きのほかに、その変更が合理的であることなどの要件があれば、個別の労働者と使用者との間に、労働条件の変更にかかわる合意が成立したものと推定するとしている。変更が合理的であることの判断要素としては、就業規則変更の必要性や内容、労働者がこうむる不利益の程度などを例示している。あわせて手続き面も重視しており、就業規則の変更の際に、当該事業場の過半数組合と使用者との間で合意した場合、その変更が合理的なものとして、個別の労働者と使用者との間で合意が成立したと推定するという法的効果を与えることが必要との考えも示している。

なお、この場合、なるべく多様な労働者の意見をくみ上げる観点から、「特別多数労働組合」（当該事業場の労働者の三分の二以上の者で組織される労働組合等）という新たな考えも提示した。

労使委員会の設置促進

一方、過半数組合がない事業場においても実質的な労使協議が行われることが望ましいとの観点から、事業場における労働条件に関して調査審議を行う機関として、労使委員会の設置を促進することも必要とした。

検討案は、就業規則の変更の際に、過半数組合がない事業場においても、労使委員会の決議や調査審議に対して、一定の法的効果を与えることが考えられるとしている。また、そのような法的効果を付与する場合、労働者代表の委員の民主的な選出手続き（例えば、直接無記名投票による選出、就業形態に応じた委員枠の確保等）を確保することも必要とした。

重要な労働条件変更の際のルール

検討案は、賃金や労働時間などの重要な労働条件の変更（自律的労働時間制度の適用を含む）については、使用者が当該労働者に対し、変更内容を書面で明示のうえ説明することが必要であるとの考えも示した。そのような手続きを経た場合に、一定の法的効果を与えることが適当としており、手続き面での書面による説明を促進する考え

を示している。

例えば、使用者が出向や転勤を命じる場合、または転籍の申し出を行う場合に、労働者に事前の意向打診を行うことや、労働条件の書面明示を行うこととすることが考えられるとしている。転籍については労働者の個別の承諾がなければ転籍をさせることができないとの考えも示した。ただし、出向については、企業内の配置転換と同視しうるような出向の場合には不合理なものではない限り、労働者の個別の承諾までをいらぬとの考えも提示している。

なお、労働条件の変更の申し入れに対し、労働者が異議をどめて承諾した場合、異議をとどめたことを理由として解雇することはできないとする案も提示した。労働者が雇用を維持しつつ、労働条件の変更について争うことを希望する場合には、労働審判制度等において解決を促すことも考えられるとしている。

解雇の金銭解決の仕組みを検討

検討案は、雇用をめぐる紛争の未然防止・早期解決に資するため、解雇にかかわるルールの明確化も提案した。具体的には、整理解雇については四要素（人員削減の必要性、解雇回避措置、解雇対象者の選定方法、解雇に至る手続き）を明示するとしており、普通解雇についても、事前の警告、是正機会の付与、解雇理由の明示、弁明機会の付与など、普通解雇にかかわる手続きを例示している。

一方、裁判において解雇無効とされた場合であっても、労働者の原職復帰が困難な場合に、これを円満に解決できるような仕組みとして、解雇の金銭解決をあげた。この場合、労働審判制度などを活用することも考えられるとしている。

有期労働契約のルールを明確化

有期労働契約については、労働契約の締結に際し、有期契約とする理由を示すことや、その期間を目的に照らし適切なものとすることを求めるなどのルールの明確化が必要との考えを提案した。有期労働契約が更新されながら一定期間（または一定回数）を超えて継続している場合には、労働者の請求があったときに、次の更新の際、期間の定めのない労働契約が締結されることとなるような方策も考えられるとしている。

また、有期労働契約の締結に際しての労働条件の明示事項として、使用者は、労働契約の始期・終期、契約期間満了後の更新の有無を明示することも必要とした（労働基準法に追加）。

Ⅱ 労働時間法制（労基法改正）

自律的労働時間制度の創設

検討案は、わが国の産業構造の変化や就業形態・就業意識の多様化が進むなかで、高付加価値の仕事を通じて、自己実現や能力発揮を望む自律的な労働者が見られ始めているとの認識を指摘。緩やかな管理のもとで自律的な働き方をすることがふさわしい仕事に就く者について、いっそうの能力発揮ができるように、労働時間規制の適用を

除外する自律的労働時間制度（以下、「新制度」と略）の創設を提案した。新制度が適用された場合、対象労働者には、法定休日（労基法三二五条）と年次有給休暇（労基法三九条）については適用されるが、その他の労働時間、休憩及び休日に関する規定、深夜業の割増賃金に関する規定については適用除外となる。

新制度の対象労働者の要件としては、まず、使用者から具体的な労働時間の配分の指示がされないことがあげられる。使用者から業務の指示があった場合に既存の業務との調節ができることも必要だ。例えば、労働者が追加の業務指示について一定範囲で拒絶できるようにすることや、労使で業務量を計画的に調整する仕組みを設けている場合がこれにあたる。

自律的労働時間制度の適用対象になることは労働時間規制から外れることを意味するため、労働者の健康が確保されることも重要としている。具体的には、年間で週休二日相当以上の休日確保されていることや、一定日数以上の連続する特別休暇があること。さらに、健康確保のために健康をチェックし、問題があった場合に対処する仕組みが整っていることも必要としている（例えば、労働者の申出に基づく医師の面接指導等）。

さらに、年収の額が一定水準以上であることも対象労働者の要件になっている。これらの事項については、使用者と対象労働者との間で、個別の労働契約で書面により合意していることが必要との考えも示している。

導入要件としては、労使の実質的な

協議に基づく合意により、新制度の対象労働者の範囲を具体的に定めることとするのが適当との考えも示した。ただし、年収がとくに高い労働者については、協議を経ずに対象労働者とすることができるようにすることも考えられるとしている。また、対象労働者の範囲を労使合意により明確化する場合には、当該事業場の全労働者の一定割合以内とするなどの歯止めも必要との考え方も示した。

新制度の適正な運用確保のための措置としては、苦情処理制度の設置義務づけのほか、重大な違背があった場合に、労働者の年収に一定の割合を乗じた補償金を対象労働者に支払うことをあげた。また、行政官庁の改善命令に違背した場合には、当該対象労働者を通常の労働時間管理に戻す命令や、制度全体の廃止命令を発出することができるともあげている。

なお、検討案は、新制度を創設するにともない、管理監督者の範囲等の見直しも提示している。管理監督者の範囲とは、「労働条件の決定その他労働管理について事業主と一体的な立場にある者」のこと。これを明確化することで、例えば、管理監督をしていないスタッフ職については、自律的労働時間制度や企画業務型裁量労働制の対象とすることを明確に位置づけるべきとしている。その他、管理監督者について、健康確保措置を講じたうえで、深夜業の割増賃金に関する規定の適用を除外することも検討すべきとした。

年休の時間単位の取得を認める

検討案では、次世代を育成する世代

（三〇歳代）の男性を中心に、長時間労働者の割合が高止まりしている現状を指摘。過労死の防止や少子化対策の観点から、長時間にわたる恒常的な時間外労働の削減や年次有給休暇制度の見直しなどを提案した。具体的には、時間外労働の削減については、一定時間数を超えた時間外労働をさせたときに、使用者が労働者に対し、健康確保のための休日を付与することや、割増賃金の割増率を引き上げることなどが考えられるとしている。また、時間外労働の厳正な運用を図るための実効性確保策として、法定の手続きを経ずに法定労働時間を超えて時間外労働を行わせた場合の罰則の引き上げも検討すべきとした。

一方、年次有給休暇制度の見直しについては、使用者が、年次有給休暇のうち一定日数について、労働者に対し、あらかじめ時季をきいたうえで休暇を付与しなければならぬとする。検討課題に盛り込んだ。

また、子供の看護などで年次有給休暇を活用することができるよう、労使協定により、時間単位での取得を可能とする必要との考えも示している。その他、使用者は、退職時に未消化の年次有給休暇がある場合に、何らかの手当てを支払わなければならないとする考えも示した。

（調査部 奥田栄二）