

イニシアチヴ2009 —労働法改革のグランドデザイン—

水町 勇一郎

報告の構成

- I はじめに
- II 労働法改革の基本理念
 - 歴史的・理論的視点から
- III 新たな労働法のグランドデザイン
 - 5つの分野の改革の提言
- IV むすび

I はじめに

—「労働法改革のグランドデザイン」の重要性—

○労働をめぐる状況の大きく急速な変化のなかで

- ・場当たりの議論
- ・切り貼りの改革案

⇒労働法の「歴史」と「理論」を踏まえた

一貫性のある改革の全体像を描くことが重要

Ⅱ 労働法改革の基本理念(Ⅱ-1、2)

—歴史的・理論的視点から—

Ⅱ-1 歴史的背景

「均質な社会(大量生産・大量消費社会)」における**国家による画一的な法**
→社会の複雑化・高速化のなかで機能不全

Ⅱ-2 理論的背景

○「手続的規制」理論(ヨーロッパ)

複雑化・不確定化した社会には単一の理性・手法では対応できない
→当事者による開かれた交渉のなかに複数の理性を取り込むこと
(手続的理性)によって問題解決を図るべき

○「構造的アプローチ」(アメリカ)

ルールを上から押しつけても複雑化・潜在化した問題は解決できない
→当事者の声(Voice)を聞き問題を根本から解決することで労働者
のやる気も高まり企業の生産性や評判も高まる

= **プロセス(集団的コミュニケーション)を重視した主体的・動的な法**

Ⅱ 労働法改革の基本理念(Ⅱ-3)

—歴史的・理論的視点から—

Ⅱ-3 日本の労働法の課題と改革の理念

○日本の労働法の特徴と課題

- ・行政取締法規としての性格→法の複雑化・マニュアル化
- ・運用は分権的な労使関係→閉鎖性・不透明性の弊害も

⇒【労働法改革の基本理念】

社会的に「公正」で経済的に「効率」的な社会を当事者の「参加」によって実現する

- ←「開放的」で「透明」なコミュニケーションの基盤作り
- ・「行政」規範(画一的規制)から「裁判」規範(柔軟な規制)へ

Ⅲ 新たな労働法のグランドデザイン(Ⅲ-1) —5つの分野の改革の提言—

Ⅲ-1 労使関係法制

【改革のポイント】

- A 利益の同質性を前提とした代表制(労働組合)だけでなく、多様な利益を調整する制度として**労働者代表制**を創設する(労働者代表法の制定)
- B 企業別の労使交渉を超えて、**地域や産業レベル**でその特性を反映できる**労使交渉システム**の基盤を整備する(労組法の改正等)

Ⅲ 新たな労働法のグランドデザイン(Ⅲ-1-A)

—5つの分野の改革の提言—

Ⅲ-1-A 労働者代表制の創設

○組織:労働者代表(事業場レベル)(欧州の従業員代表制度参照)

- ・**比例代表選挙**(事業場の規模に応じた代表委員数)によって多様な労働者を選出
- ・委員の身分保障と活動時間の保障
- ・当該事業場で就労する**他企業雇用労働者(派遣労働者、請負労働者等)**にも参加権
- ・代表内での意見調整・意思決定のルールはそれぞれの代表組織で決定

○権限

- ・**労働契約の内容の決定・変更**に関しては、使用者の労働者代表への「**情報提供**」と「**協議**」
- ・**労基法等の規制立法**や**健康確保・差別解消等の政策立法**との関係では、労働者代表の「**同意**」を要件とする

○留意点

- ・公正な話し合いを促すために労使に**情報提供義務**、**誠実協議義務**を課すとともに、話し合いの内容(議事要旨)を公開する義務を課す
- ・労働組合のない事業場でも機能するように、話し合いに必要な情報を提供するインフラ(政府、労使団体、NPO等)を整備する

Ⅲ 新たな労働法のグランドデザイン(Ⅲ-1-B)

—5つの分野の改革の提言—

Ⅲ-1-B 地域・産業レベルでの労使交渉システムの基盤の整備

○現行法上のシステム:

①労働協約の地域的拡張適用(労組18条)＝労使自治を基盤とする労使合意システム

②地域別・産業別最低賃金(最賃9条以下・15条以下)＝公労使による審議会システム

○改革の方向性:

①労使のイニシアチヴを重視した労使合意システムを利用しやすいものにする

②公労使による審議会システムを最低賃金以外の領域にも広げる

ex. アメリカの労働力投資委員会(Workforce Investment Board)

③各自治体における条例の策定プロセスに労使の意見を反映することを促す(＝自治体における参加型政策決定システムの構築)

Ⅲ 新たな労働法のグランドデザイン(Ⅲ-2) —5つの分野の改革の提言—

Ⅲ-2 労働契約法制

【改革のポイント】

- A 判例法理の状況を踏まえ、**労働契約法**の内容の**豊富化**を図る(労働契約法の改正)
- B 労働契約法や労働審判制のなかに**集团的コミュニケーションの視点**を取り込んでいく(労働契約法の解釈変更および労働審判法の改正)

Ⅲ 新たな労働法のグランドデザイン(Ⅲ-2-A) —5つの分野の改革の提言—

Ⅲ-2-A 労働契約法の内容の豊富化

- 現行の労働契約法に盛り込まれていない**判例法理** (採用内定法理、試用法理、配転法理、整理解雇法理、雇止め法理など)の**補充**
- 立法の検討過程で提示されていた変更解約告知制度(労働者の異議留保付き承諾を認めるか)、解雇の金銭解決制度(労使の集团的合意を要件に使用者側からの申立てを認めるか)などの導入を検討

Ⅲ 新たな労働法のグランドデザイン(Ⅲ-2-B)

—5つの分野の改革の提言—

Ⅲ-2-B 集団的コミュニケーションによる問題の発見・解決・予防の促進

- 労働契約の内容の公正さ(合理性・権利濫用性など)を判断する重要な要素として**手続の公正さ(労使コミュニケーションによる問題の発見・解決・予防プロセス)**を位置づける
 - ・査定・配転・個別解雇など個別の人事措置とされる事項についても制度設計や苦情処理等における集団的な関与・チェックは重要
 - ・外部の第三者(弁護士等の専門家)によるサポートやチェックもプロセスの公正さを担保する重要な要素
- 法システム全体を通して、企業内での問題発見・解決・予防プロセスの制度化を法的に促す(Ⅲの改革全体)
- 労働審判制において**労働組合が代理人**となることを広く承認し、紛争解決のコストを小さくするとともに、**企業内紛争解決制度と労働審判制度との連携**(法的な紛争解決を企業内にフィードバックできる体制の整備)を促す

Ⅲ 新たな労働法のグランドデザイン(Ⅲ-3) —5つの分野の改革の提言—

Ⅲ-3 労働時間法制

【改革のポイント】

- A **長時間労働問題への対応**として、最長労働時間、
休息時間の設定、および、年休の完全消化の実現
等を図る(労基法の改正)
- B **労働者の多様化(法と実態の乖離)に対応**するため、
管理監督者の適用除外と2つの裁量労働制を3つの
適用除外制度に整理・再編する(労基法の改正)
- C (Bの対象者も含めて)各事業場での**健康問題への
組織的対応(予防)**を促す(労働安全衛生法・労災保険法
の改正等)

Ⅲ 新たな労働法のグランドデザイン(Ⅲ-3-A)

—5つの分野の改革の提言—

Ⅲ-3-A 長時間労働問題への対応

○健康確保の観点からの絶対的制限(ヨーロッパの労働時間規制参照)

- ・**最長労働時間**の設定:週48時間? 週60時間? 月251時間?
- ・**休息時間**の保障:1日11時間?
- ・週休1日の確保

○WLBの観点からの休日・休暇制度の充実

- ・週休2日の保障
- ・**年休の完全付与**(使用者に年休指定義務)

←ただし、労働者代表との労使協定による例外設定(例えば休日の年単位平均付与や年休の個人指定分留保)も可能

Ⅲ 新たな労働法のグランドデザイン(Ⅲ-3-B)

—5つの分野の改革の提言—

Ⅲ-3-B 適用除外と裁量労働制の整理・再編

○「管理監督者」(労基41条2号)と2つの「裁量労働制」(38条の3、38条の4)

⇒ **3つの適用除外制度**(管理監督型適用除外、専門業務型適用除外、企画業務型適用除外)に**整理・再編**

[共通の要件]

- ①実体的要件(職務・責任要件、時間管理要件、処遇要件)
- ②労働者代表との労使協定
- ③行政官庁への届出

[共通の効果]

法定労働時間を超えても**割増賃金を発生させない**(労基32条と37条の適用除外)

Ⅲ 新たな労働法のグランドデザイン(Ⅲ-3-C) —5つの分野の改革の提言—

Ⅲ-3-C 健康問題への組織的対応

○適用除外者(Ⅲ-3-B)を含めて各事業場での**健康確保への組織的対応(予防)**を促す

- ・労働者代表との労使協定
- ・PDCAサイクル等による健康確保・増進に向けた取組み
- ・一定の成果(病気罹患者の減少)
- ・取組みの内容・結果の公表 など
 - 法的インセンティブの付与
 - * **労災保険の保険料率の引き下げ**
 - * 使用者責任(使用者の健康配慮義務違反としての損害賠償責任)の免責事由としての考慮

Ⅲ 新たな労働法のグランドデザイン(Ⅲ-4) —5つの分野の改革の提言—

Ⅲ-4 雇用差別禁止法制

【改革のポイント】

- A 現行法制を抜本的に見直し、人種、社会的身分、宗教・信条、性別、性的指向、障害、年齢、雇用形態を理由とした合理的理由のない差別を禁止する包括的な雇用差別禁止法を制定する(労基法・均等法・パート法等の整理・再編→雇用差別禁止法の制定)
- B 雇用差別を実効的に解決していくための法的基盤を整備する(雇用差別禁止法、雇用保険法の改正)

Ⅲ 新たな労働法のグランドデザイン(Ⅲ-4-A)

—5つの分野の改革の提言—

Ⅲ-4-A 包括的な差別禁止原則の法定

○禁止される差別

・原則として「間接差別」「逆差別」も含み、募集・採用から雇用終了まですべての雇用ステージでの差別を禁止

○法的効果: 私法上の効力と罰則による担保(≠行政による監督・指導)

○差別禁止の3つのタイプ:

① **人種、社会的身分、宗教・信条、性別、性的指向**を理由とする差別の禁止については、人権保障的側面が強いため、差別意思に基づいた不利益取扱い(直接差別)は、労働者代表との協議・合意による例外創出を認めず、罰則付きで禁止する

② **年齢、障害**を理由とする差別の禁止については、雇用保障、雇用促進など他の政策的要請との調整的判断が必要となるため、「合理的な理由」の有無の判断は柔軟なものとされ、罰則は付さない

ex. 定年制とそれに関連する諸制度、障害者の雇用促進制度(法定雇用率)

③ **雇用形態**を理由とする差別

・差別禁止の是非について議論あり(ヨーロッパとアメリカでは異なる立場)

・日本の実態・・・自分でコントロールできない属性 + 基本的権利として尊重すべき要請

⇒パートタイム労働、有期契約、派遣労働、請負労働などの雇用形態を理由とした差別も原則禁止。ただし、「差別」や「合理的な理由」の有無は実態に応じて柔軟に判断(多様な労働者を代表する**労働者代表との協議・合意による利益調整プロセス**を重視)

Ⅲ 新たな労働法のグランドデザイン(Ⅲ-4-B)

—5つの分野の改革の提言—

Ⅲ-4-B 雇用差別問題を実効的に解決していくための法的基盤の整備

○雇用差別の立証責任の明確化

- ・「外形的差別の存在」と「差別意思の存在」の立証責任は労働者、「合理的理由の存在」の立証責任は使用者に課す

○専門の機関による迅速な紛争解決

- ・労働審判制度またはそれに類似する専門の審判機関による迅速で文脈的な紛争解決

○集団的な問題の認識・解決・予防を促進

- ・労働者代表との協議・合意に基づいて差別解消に向けた組織的・継続的な取り組みを行い、その内容を公表している場合には、雇用保険の保険料率を引き下げ、また、合理的な理由の存在を推定するなど、法的なインセンティブを与える

Ⅲ 新たな労働法のグランドデザイン(Ⅲ-5)

—5つの分野の改革の提言—

Ⅲ-5 労働市場法制

【改革のポイント】

- A 労働者派遣・業務処理請負等をめぐる問題のねじれ・錯綜を解消するために、これらの**定義・区分を明確化し、実態に応じて法を適用**するという観点から法制度を整理・再編する(労働者派遣法に代えて社外労働者法の制定)
- B 雇用形態(契約形態)に対して**中立的な法制度**となるように、**短期雇用にも雇用保険の加入義務**を課しつつ使用者が雇用の不安定さを補償する**プレミアム(割増保険料)を支払う**制度とする(雇用保険法の改正)

Ⅲ 新たな労働法のグランドデザイン(Ⅲ-5-A)

—5つの分野の改革の提言—

Ⅲ-5-A 労働者派遣、業務処理請負等の法規制の整理・再編

○3つの視点からの再整理:

①「**労働契約**」は誰と締結しているか(労契6条)、②誰から「**指揮命令**」を受けているか、③誰から「**場所の提供**」を受けて就業しているかの3点から、労働者派遣、業務処理請負等の三者関係を整理し直し、それぞれの実態にあった法の適用を図る

○**労働契約上の義務・責任**については、労働契約上の使用者(①)がその責務を負う。なお、誰が「労働契約上の使用者」にあたるかについては、契約の文言・形式だけでなく実態に応じて判断するという判例法理(法人格否認の法理、黙示の労働契約法理)が確立している

○**指揮命令に伴う法的義務・責任(労働時間規制、労働安全衛生規制等)**については、指揮命令を行っている使用者(②)がその責務を負う。この指揮命令の所在は実態に即して判断される。供給元と供給先が二重に指揮命令を行っているケースも考えられるが、この場合には両者がその指揮命令の内容に即した責務を負う

○**就業の場所を提供していること(自社の構内で就業させていること)に伴う義務・責任(安全配慮義務、労働者代表への参加等)**については、就業場所を提供している者(③)がその責務を負う

○これらの3つの義務・責任は、上記の三者(または二者)に重疊的に課されることもある(例えば安全配慮義務やハラスメント防止義務は三者すべてに課される)

Ⅲ 新たな労働法のグランドデザイン(Ⅲ-5-B)

—5つの分野の改革の提言—

Ⅲ-5-B 雇用形態(契約形態)に対して中立的な法制度設計

○雇用形態(契約形態)選択における中立性

- ・長期雇用か短期雇用か、いかなる契約形態をとるかは、基本的に**当事者の選択**に委ねる(≠入り口規制)。ただし、長期雇用か短期雇用かにかかわらず**広く雇用保険の加入義務**を課しつつ、短期雇用(不安定雇用)を利用する使用者はその**雇用の不安定さを補償するプレミアム(割増保険料)**を支払う制度とする
- ・雇用の終了(解雇・雇止め)に対しては、実態に応じて解雇権濫用法理が適用されるが、そこでは労働者代表との協議等のプロセスが「合理性」判断において重視される

○処遇における中立性

- ・雇用形態による**合理的理由のない差別**を原則として**禁止**するという方法(Ⅲ-4)で処遇における中立性を図る

IV むすび—今後の課題—

○理論的課題

- ・「公正」「効率」「参加」の相互関係

○实际的課題

- ・改革の具体的な制度内容の検討
- ・各制度についての議論の深化