

シンポジウム「イニシアチヴ2009 －労働法改革のグランドデザイン」

連合総研は、連合雇用法制対策局からの委託を受け、労働を取り巻く状況の急速な変化に対応した、労働ルールの新たなグランドデザイン（全体構想）を提起することを目的として、2007年4月に「イニシアチヴ2008－新しい労働ルールの策定に向けて」研究委員会（主査：水町勇一郎・東京大学社会科学研究所准教授）を発足させた。

2007年4月の第1回から第5回研究委員会までの討議を経て、同年10月に公開で開催した中間報告会には、本テーマに関心を持つ多くの方々の参加を得た。その成果をも踏まえて、さらに研究を進めるため、研究期間を1年間延長する（「イニシアチヴ2009」研究委員会に改称）とともに、講師として計9名の外部研究者にも議論に加わっていただき、累次の研究委員会で議論を深めた（計22回の研究委員会を開催）。

これらの成果として、ディスカッション・ペーパーを発行するとともに、4月22日にホテルラングウッドにおいてシンポジウムを開催した。

本シンポジウムは、前半部分において、水町主

査に基調報告「提言：イニシアチヴ2009－労働法改革のグランドデザイン」を行っていただくとともに、山川隆一・慶應義塾大学教授、鶴光太郎・経済産業研究所上席研究員、岡崎淳一・厚生労働省高齢・障害者雇用対策部長の3名から水町提言に対するコメントをいただいた。後半部分では、フロアーとの意見交換・質疑応答を行った。

当日は、労働組合役員・企業労務担当者等の労使関係実務家をはじめ、政府の政策担当者、研究者等220名を超える参加を得、質疑応答では約30件の質問が寄せられるなど、活発な議論が交わされた。

本号では、水町主査による基調報告の要約を掲載する（本要約は当日の講演録をもとに、事務局の責任において取りまとめたものである）。

なお、ディスカッション・ペーパーは、下記ホームページに全文を掲載予定のため、参照願いたい。

連合総研ホームページ

<http://www.rengo-soken.or.jp/>

「イニシアチヴ2009－新しい労働ルールの策定に向けて」研究委員会

主査：水町勇一郎 東京大学社会科学研究所准教授
委員：飯田 高 成蹊大学法学部准教授
〃：大石 玄 北海道大学外国語教育センター非常勤講師
〃：太田 聡一 慶應義塾大学経済学部教授
〃：神林 龍 一橋大学経済研究所准教授
〃：桑村裕美子 東北大学大学院法学研究科准教授
〃：櫻庭 涼子 神戸大学大学院法学研究科准教授
〃：濱口桂一郎 労働政策研究・研修機構統括研究員
〃：両角 道代 明治学院大学法学部教授

アドバイザー：荻野 勝彦 トヨタ自動車株式会社人事担当部長
〃：杉山 豊治 情報労連政策局長

オブザーバー：長谷川裕子 連合総合労働局長
〃：花井 圭子 連合雇用法制対策局長
〃：村上 陽子 連合雇用法制対策局部長
〃：弘岡 建史 連合雇用法制対策局部長
〃：伊古田隆一 連合雇用法制対策局部長
〃：北岡 大介 株式会社労働開発研究会
〃：末永 将太 株式会社労働開発研究会

事務局：薦田 隆成 連合総研所長
〃：鈴木不二一 前連合総研副所長
〃：成川 秀明 連合総研上席研究員
〃：川島 千裕 前連合総研主任研究員
〃：宮崎 由佳 連合総研研究員
〃：山脇 義光 連合総研研究員【主担当】

提言「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 東京大学社会科学研究所・准教授

■研究委員会メンバーと

ディスカッション・ペーパーの内容

私からは、「イニシアチヴ2009」研究委員会ですとまとめたディスカッション・ペーパーの第1部に記載しました労働法改革に関する提言についてご報告します。

最初に、研究委員会がどのようなメンバーで構成されていたか、ディスカッション・ペーパーがどのようなものかを簡単に説明します。

第1に、研究委員会のメンバーですが、若手の労働法と労働経済学の研究者を中心に構成しました。世界の最先端の研究をしている若手に集まっていただき、自由に純粋に理論的な観点から研究しようという考えによるものです。一方で、労働の実態と合わないような研究にならないよう、労使の現場第一線で活躍されている方にもアドバイザーとして参加いただき、貴重なご意見をいただきました。

第2に、ディスカッション・ペーパーについてですが、研究委員会の総意として1つの結論を出すというよりは、むしろある立場からきちんとまとめた上で、議論の多様さ、自由闊達な議論のあり方はそのまま残したかたちでまとめようということになりました。そこで、ディスカッション・ペーパーを第1部と第2部に分け、第1部の労働法改革に関する提言は、研究委員会の約2年間の議論を踏まえて私が主査として取りまとめ、第2部は、研究委員会メンバーや山川慶應義塾大学教授が各論的なそれぞれの専門領域から意見を述べています。第2部の意見の中には提言と同じような立場から書かれたものもありますし、提言を批判的に議論したものも含まれてい

ます。

本日は時間の都合上、第1部の提言についてのみご報告させていただきますが、併せて、第2部も後ほどご覧いただきたいと思います。

なお、この研究委員会は連合の委託研究で連合総研が実施しましたが、研究委員会の立ち上げにあたり、報告内容は連合の方針とは必ずしも合致する必要はない、ということを通合ならびに連合総研と約束したうえでスタートしました。実際、議論経過においても、結論についても一切の口出しはされておりません。研究者としての立場から自由に議論した内容になっています。このディスカッション・ペーパーは連合や連合総研の意見とは必ずしも合致したものではないということを申し添えておきます。

■労働法改革のグランドデザインの重要性

本日の報告内容は大きくわけて3つです。①はじめに－労働法改革のグランドデザインの重要性、②労働法改革の基本理念、③新たな労働法のグランドデザインの3点です。②労働法改革の基本理念というのは全体としての議論の基盤にあたるところで、③新たな労働法のグランドデザインが具体的な改革の提言です。

本日は限られた時間ですので、提言について全てを言い尽くすことはできません。詳しい内容については、後ほど、ディスカッション・ペーパーをご覧下さるようお願いいたします。

最初に、労働法改革のグランドデザインの重要性、



労働組合役員、企業労務担当者をはじめ政府の政策担当者、研究者など220名が出席して開かれたシンポジウム——4月22日、東京・ホテルラングウッド

つまり、労働法改革のグランドデザインをなぜ今議論して提言する必要があったのかを簡単に話します。

ここ半年ぐらい世界的な同時不況の中で労働問題がクローズアップされていますが、それ以前1990年代後半以降、様々なかたちで労働問題が生じていました。それに対する政策的な対応はどうだったかという、ある意味では場当たりの議論がなされ、切り貼りのような改革が繰り返されてきたといえるのではないのでしょうか。

そこで、労働法の背景にある理論と歴史に対する基本的な考察を重視しつつ、全体として一貫性のある改革の全体像を描いて提言する必要があるのではないかと考えました。

■労働法改革の基本理念

◇歴史的・理論的背景

次に、労働法改革の基本理念に話を移します。

歴史的な背景でいうと、労働法はそもそも19世紀後半からの工業化社会を前提にできてきました。今から150年ぐらい前、工業化社会を迎えた中での工場労働者をモデルとしています。その工場労働を前提にした労働法のモデルが、脱工業化社会、情報化社会、グローバル化社会といわれる中で社会に十分に対応できなくなってきました。そのため、新しい社会に対応すべく労働法の

見直しが必要だと世界的にいられています。

こうした歴史的な状況の中で、世界では新しく労働法改革を支える理論としてどういうものがあるかという、ヨーロッパでは1990年代からここ15年ぐらい「手続的規制理論」といわれるものが新たな理論として唱えられています。アメリカでは2000年以降ここ10年ぐらいの間に「構造的アプローチ」といわれるものが提言されるようになってきました。

ヨーロッパの「手続的規制理論」の基盤にある思考は何かというと、政治哲学です。社会が多様になったときにどういう理性で問題の把握を行い、解決した方がいいかという政治哲学的な基盤を持った理論です。

アメリカの「構造的アプローチ」は何かというと、どうしたら効率的に、労働者・企業双方の利益になるかという、いわゆる経済学・経営学的な議論が前提になった理論です。

このようにヨーロッパやアメリカの背景にある議論は基盤にあるものが違います。ヨーロッパでは政治哲学、アメリカでは経済学です。しかしながら、方向性として志向されているものとしては同じような結論がいられています。結局、ヨーロッパの政治哲学的な議論でもアメリカの経済学的な議論でも、新しい労働社会においてはプロセス（コミュニケーション）を重視した主体的、動

態的な法が大切だということです。昔のように国がいろいろなことを定めてそれを上から強制する画一的な法から、新しい社会状況の中では当事者が集団的にコミュニケーションを行い、当事者自体が主体的に法を作り、社会の変化にダイナミックに動的に対応していくのが新しい労働法の姿なのではないかとヨーロッパでもアメリカでもいわれているのです。

◇日本の労働法の課題

このような世界的な動きの中で、日本で起こっている深刻な問題としてどのようなものがあるのでしょうか。

まず第1は、法の複雑化・マニュアル化です。法が複雑でマニュアル化してしまって多様で複雑な実態に対応できなくなっているということは世界的にいわれていますが、この法のマニュアル化・複雑化によって、実態と法の間乖離が生じているという現象は日本でもより深刻なカタチで起こっています。

その原因の一端は日本の労働法の性格にあります。例えば男女雇用機会均等法、労働者派遣法、パートタイム労働法など、いろいろな法律が新しくできたり改正されたりしていますが、労働法規といわれるものの多くは行政取締法規としての性格を持っています。裁判で争った場合に裁判所が違法・適法という判断をするための根拠となる規定ではなくて、行政として指導監督するための行為規範として行政取締法規を定めて、それに基づいて指導監督を行うことが目的なのです。行政は画一的に、均一的に指導監督を行わなければなりません。北海道と東京と九州で対応が異なっては困ります。そこで、多くの場合、全国でいろいろな問題が起こったときに行政としてどう対応すべきかを定めた細かいマニュアルを調達というカタチで出し、チェックリスト化しています。各企業は、そのチェックリストを見て、役所から指導を受けることなく対応できるか否かを判断することになります。

マニュアル化してしまうことの問題は何かというと、当事者、つまり、現場にいる労使が、とにかくチェックリストさえクリアしていればいいという表面的なその場しのぎの対応で終わってしまったり、いわゆる法適用回避行動を取ったりすることにあります。自分たちの足元にある問題に目がいかずに、根本的な問題解決に至らないという問題が日本ではヨーロッパやアメリカに比べてより深刻なカタチで起こっているのではないのでしょうか。

第2に、日本において、労働法の現場での運用はどのように行われているかということ、アメリカやヨーロッパと違って労働組合が企業内で組織されることによって、労使関係が企業別に展開されています。企業別労使関係は急速な激しい変化が起こったときに、労使関係が現場で組織されているので、現場で問題を把握してルールを変えることができるため、迅速に対応できるというメリットがあります。他方で、企業の外に基盤がある欧米の労使関係と比べて、いわゆる日本の企業共同体的な労使関係は閉鎖的になり、不透明になって、その結果弊害が生じているともいわれます。例えば、少数者が排除されることです。非正規労働者が同じ企業のなかで働いていても正規労働者中心の企業共同体のメンバーとは位置づけられず、非正規と正規の間に垣根ができてしまうことがあります。一方で、垣根の中にいるメンバーとなっている人も実はその共同体が濃密になりすぎると、個人としての意見を言いにくくなる、つまり個人の抑圧が生じます。分権的な労使関係では、その閉鎖性・不透明性に対する注意も必要です。

◇労働法改革の基本理念

このような状況にあって、労働法改革の基本理念をどう立てるべきなのでしょう。世界的な労働法改革のスローガンとして以下のことが挙げられます。

つまり、社会的に「公正」で経済的に「効率的な」



基調報告をする水町研究委員会主査

社会を、当事者の参加、言い換えると、現場にかかわっている労使が参加した集団的なコミュニケーションを通じて実現するという事です。

ただし、日本では特に次の2点について注意すべきです。1つが、その基盤にある集団的なコミュニケーション、労使のコミュニケーションをなるべく開放的で透明なものにするように心掛けて改革をすべきであること。もう1点は法自体のあり方として画一性という性格を強く持っている行政規範から、なるべくその状況に応じた柔軟な対応を可能にする裁判規範へと法のあり方自体をシフトさせていくことです。

この2点に留意しながら社会的に公正で経済的に効率的な社会を当事者のコミュニケーション参加によって実現するというのを一つの改革の大きな理念として、これから5つの分野における改革の提言を行います。

■新たな労働法のグランドデザイン

◇労使関係法制

5つの分野というのは、「労使関係法制」「労働契約法制」「労働時間法制」「雇用差別禁止法制」「労働市場法制」です。

第1の法分野は、労使関係法制です。この労使関係法制は5つの法分野の中でも基盤となるものです。公正で効率的な社会を実現するための集団的なコミュニケーション

の基盤にあたるのが、この労使関係法制だからです。

ここでは制度設計のポイントを2点話します。

第1点は、集団的なコミュニケーションの当事者として、これまでの労働組合に加えて、新たに労働者代表という制度を創設することです。

そもそも労働組合は労働者が自発的に組織するものです。自発的に組織するときどういう観点から組織化するかというと、利益が近く、自分と同じような状況にある者同士が自分たちの利益を守るために組織します。労働組合の基本的な性格としては利益の同質性を前提とした組織なのです。もちろんその利益の同質性を前提とした組織である労働組合が重要なことはいまでもありませんが、多様化が進んでいる現状の中では、利益が違う人たちの相互の調整をどうするかを考える必要があります。多様な利益を調整する制度として労働者代表制を作っていくべきではないかと考えています。

労働者代表制のポイントは2点あります。まず1つは比例代表選挙を行うことです。基本的にはそれぞれの事業場レベルで比例代表選挙を行い、労働者の代表を選びます。例えばある事業場で正社員4割、パート4割、派遣労働者2割といった労働者がいる場合に比例代表選挙を行うと、正社員が4割ぐらい、パート4割ぐらい、派遣2割ぐらいの代表が選ばれることが想定されます。つまり、比例代表選挙にすることによって多様な労働者を選出することが可能となるのです。

また、本提言では、ヨーロッパのような従業員代表という言葉ではなくて労働者代表という言葉を使っています。なぜこの言葉を使ったかというと、単にその企業に雇用されている従業員だけではなく、他の企業に雇用されて、同じ場所で働いている派遣労働者や請負労働者などにも労働者代表への選挙権や被選挙権を認めて、その事業場における利益調整の幅をより広くするということを考えているからです。

制度設計の際のポイントの第2は、労働者代表と労働組合の権限の調整をどう図るかということです。2つの観点から見ていきたいと思います。

いわゆる労働条件の決定・変更については、基本的に労働組合が団体交渉で決定することを想定しています。労働組合には憲法28条により団体交渉権が認められています。労働条件の内容を決定したり、変更するというのは、団体交渉に委ねられるべき問題だと考えているからです。それでは、労働者代表は何ができるかというと、使用者から情報提供を受け、さらには使用者側と話し合う、協議するというレベルに権限をとどめることを想定しています。

もう1つは、労働基準法などの規制立法、健康確保、差別解消などの政策立法との関係で労働者代表の権限を考える必要があります。例えば労基法上の規制立法との関係でいうと、代表的な例としては、労基法36条の三六協定があります。三六協定は過半数組合、または過半数組合がないときは過半数代表者が締結することになっていますが、この三六協定の締結権を過半数組合・過半数代表ではなくて労働者代表に与えることなどが挙げられます。

このように労働組合と労働者代表との権限をすみ分けて、両方がうまく機能しあうような制度とすることが不可欠です。

◇労働契約法制

第2の法分野は労働契約法制です。この労働契約法をめぐる改革のポイントは大きく2つあります。

1つ目は、労働契約法の内容の豊富化を図ることです。労働契約法は、これまで法律上明文化されていなかった判例法理を労働契約法という法律上に明文化するという重要な機能を持っています。しかし、これまでの判例法理がすべて明文化されたかという点必ずしもそうではあ

りません。就業規則法理、解雇権濫用法理という重要な法理は労働契約法の中に盛り込まれましたが、まだ労働契約法に盛り込まれていない判例法理があります。採用内定法理、試用法理、配転法理、解雇権濫用法理の中でも整理解雇法理、雇止め法理などです。労働契約法が施行されて約1年になりますが、この1年間に大きくクローズアップされた問題に、採用内定・雇止めがあります。社会的には重要だといわれ騒がれていますが、まだ労働契約法の中には明文化されていません。これらをどのような条文にして補充するかが1つの重要な課題です。

これと並んでもう1つ重要なポイントは、労働契約法制の中にも集団的コミュニケーションの視点を入れていくことです。

ここでは大きく2つお話しします。

1点目は、労働契約の内容の公正さ、つまり合理性や権利濫用性などを判断する重要な要素として手続きの公正さを位置づけることです。

もう少し詳しく説明しましょう。労働契約法の内容になっている法理の中には、合理性という言葉がたくさん使われています。例えば、解雇はどういう場合に有効で、どういう場合に無効かという点、客観的に合理的で社会通念上、相当と認められれば解雇は有効だが、その客観的合理性がなければ解雇は無効だということになっています。この合理性とは何だろうという中身を考えるときに手続きの公正さが重要なのです。「ちゃんと労使で話し合って問題を発見しよう」「発見された問題を解決しよう」「次に同じような問題が起こらないように予防しよう」ということを労使できちんとコミュニケーションしていれば、その手続きの公正さを重視して合理性を肯定しようという方向に解釈していくことによって、労働契約法の解釈や運用の中で集団的コミュニケーションが重要なのだと位置付けていくことが1つの重要なポイントです。

2点目は、労働審判制度で労働者側の代理人は誰になるかという問題です。労働契約法と対となった労働審判法はなぜ作られたかという、その大きな目的として労働者個人をサポートすることが挙げられます。最近の労働関係は、労働組合の組織率は低下し、集団紛争は少なくなっていますが、一方で、労働者個人と使用者間の紛争が増加しています。個別の労働契約関係に関するルールとして労働契約法の中に労働契約の紛争にかかわるルールを明文化するとともに、そこで起こった問題を解決する制度として労働審判制が作られたのです。単にここでは労働者個人に着目するだけではなくて、次のステップとして、この個人を支える集団をどう法制度の中に盛り込んでいくかというのが重要な課題です。

今の制度では、代理人は原則として弁護士がなることになっています。労働審判制のモデルとなったフランス、ドイツ、イギリスでは、弁護士だけではなく労働組合自体が代理人になるということが広く認められています。実際上の運用としても労働組合が労働者の代理人になって問題解決を図っているということが多々あります。

今後は日本においても労働審判制における労働者の代理人として労働組合がその役割を果たすということを広く認めていくことが大切ではないでしょうか。身近にいる労働組合の人が相談に乗って、場合によっては使用者が言うことを聞かないときには労働審判制で代理人になって訴えてあげるといったようなサポート、バックアップ体制を整えられれば、労働者個人の利便性は、コスト面をふくめて格段に向上します。

さらに企業内で紛争解決にあたっている労働組合が、法的な紛争解決の場としての労働審判制でも活動できるようになることによって一つのサイクルが出てきて、法的な問題解決と企業内での紛争解決の間で情報のフィードバックが起こって全体としての問題解決や問題の予防を

図りやすくなります。労働審判制の審判員経験者がまた労働組合に戻って、労働審判における代理人として活躍されるということも今後は期待されるようになると思います。

◇労働時間法制

第3の法分野は労働時間法制です。

日本の労働時間法制をめぐっては、世界的に見た場合、大きく2つの課題があります。

1つは長時間労働問題です。特に日本の正社員は非常に長い時間働いています。その長時間労働問題では、不幸なことに過労死や過労自殺という問題が今なお起こっています。

もう1つは、世界共通の課題ですが、労働者の多様化への対応です。労働法というのは工場労働を前提とした1つのモデルを持った性格を歴史的に有していると先ほど述べましたが、その中でも最も定型的なものは何かというと労働時間法制です。労基法上では、1日8時間、週40時間の法定労働時間が定められていますが、1日の8時間の労働の間には休憩を一斉利用しなければいけないという原則が定められています。朝8時に工場が稼働し12時で一旦ラインを止めて、1時まで一斉に休憩し、また1時から5時まで働くというのが一つのモデルなのです。このような定型性を持った労働時間法制に対してその柔軟化を図る改革が1980年代以降立て続けに行われていますが、それでもまだ実態の多様性、複雑さに対応できるような労働時間法制にはなっていません。労働者の多様化に対応するような法改革を行わなければいけないというのが第2のポイントになります。

まず前者の長時間労働問題への対応について具体的な例をお話しします。労働時間法制の1つの重要な目的は労働者の健康を確保するという点にあります。しかしながら今の日本の労働時間法制を見てみると、労働時間

の絶対的な上限は定められていません。

ヨーロッパでは、最長労働時間と休息時間の保障がヨーロッパ全体に共通する規制として導入されています。

最長労働時間とは何かというと、残業時間も含めて全体として何時間まで働けるかという時間です。この最長労働時間がヨーロッパでは週48時間になっています。日本の基準からすると法定労働時間は週40時間ですので、週にそれプラス8時間までしか残業できないこととなります。日本でもヨーロッパ同様に、週48時間という基準を設定することは可能なのでしょうか。

週48時間では、厳しいということになれば、少し上の基準として週60時間という基準も考えられます。ヨーロッパ全体として週48時間という最長労働時間の基準が定められていますが、イギリスは例外的な状況で週48時間を超えて働く場合にはオプトアウトという制度があって、労働者がサインをすれば週48時間を超えて働かせることができます。実際ヒアリングに行っても、注文が多いときには工場労働者はサインをして週48時間以上働いているということが頻繁に見られます。このオプトアウトを認めているイギリスに対してヨーロッパの他国からは、オプトアウトを認めるとしても週60時間を上限とした方がいいという提案がなされています。ヨーロッパがイギリスに対して課そうとしているこの週60時間という基準も選択肢となりえるかもしれません。

さらに、もう1つ参考となる基準としては、日本における過労死の労災認定基準があります。月平均80時間を超えて働いていて脳・心臓疾患になった場合には労災と認定されやすいというものです。直前の1カ月だと100時間、直前の2カ月から6カ月の間の平均を取ったら週80時間という基準です。この過労死の認定基準を健康確保のために最長労働時間に設定するという自体いいかどうかは議論の余地がありますが、仮にそれを参考とし、1カ月の残業時間80時間を最長労働時間として

基準を設定し直すのであれば月251時間になります。これら3つの基準が日本で最長労働時間を設定するときの参考になるかもしれません。

もう1つヨーロッパでは休息時間の保障というのがあります。これは1日の労働が終わった後、次の日の労働を始める間に労働解放時間として休みを取らせることです。例えば、ある日、夜中の12時まで働いたとした場合どうなるかということ、ヨーロッパでは11時間の休息時間を置かなければいけませんので、次の日は11時まででは働けないということになります。

日本でもこの休息時間を設けるかどうかです。休息時間11時間となるとちょっと厳しいという場合には、さしあたりもうちょっと短めにすることも考えられるかもしれません。

労働時間法制における第2の課題としては、多様な実態、特にホワイトカラーの働き方に合った労働時間制度に見直すことが考えられます。現行法上は、例外的な制度として3つの類型があります。労基法41条2号の管理監督者と、2つの裁量労働制、専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制があり、実労働時間によらないで労働時間の規制を考慮することができるという制度となっています。

管理監督者については規制があまりにも簡略すぎるとの指摘があります。監督もしくは管理の地位にある者としか書いていなくて、それが具体的にどうなのか法令上は必ずしも明らかになっていません。その法令上の定めが簡略的すぎるゆえに実態と合わなくなって、いわゆる名ばかり管理職という問題が生じています。

一方、裁量労働制は規制が細かすぎる、複雑すぎるというので利用率はそんなに高まっていません。

そこで改革の提言としては、この管理監督者や裁量労働制について連続性と一貫性を持って実態に合ったかたちで、3つの適用除外制度に整理・再編することを考

えています。

ここでは管理監督型適用除外と専門業務型適用除外と企画業務型適用除外という3つの適用除外に整理・再編しています。その要件としては、第1に実体的要件です。管理監督者、専門業務従事者、企画業務従事者といえるような職務・責任の要件を満たしているか、実際に時間管理を受けていないという時間管理要件を満たしているか、さらには適用除外として割増賃金をもらわなくてもふさわしいような一定の処遇を受けているかという要件です。第2に、先ほど述べた労働者代表との労使協定を結ぶこと。第3に、それを行政官庁へ届け出るといふ3つの要件をきちんと満たしていればその効果として適用を除外します。

ここでの適用除外というのは何時間働いても割増賃金を発生させないという意味での適用除外で、健康確保の観点からなされる最長労働時間、休息时间規制はこれらの人にも同じように及ぼすべきではないかと思いません。健康確保の要請というのは管理監督者になっても裁量的な労働者になった場合であっても、その人たちは急に健康はどうでもいいことになるわけではありませぬので、健康確保の観点からの規制については、適用除外はしないけども、割増賃金の計算との関係では適用除外をするという制度にすべきなのではないかということを提言しています。

◇雇用差別禁止法制

第4の法分野は雇用差別禁止法制です。

この分野では世界的に法改正が進んでいます。まず最先端を走っていたのはアメリカです。1960年代からどんどん雇用差別禁止法制が進められ、年齢差別禁止、障害差別禁止も法制上整理、規定がなされています。ヨーロッパはそれに対してアメリカよりもちょっと遅れていましたが、2000年に均等待遇枠組指令といわれる指

令ができて、ヨーロッパでも差別禁止法制をきちんと整備しようという原則が掲げられ、その後数年かけて各国で国内法の整備を行い、アメリカにほとんど追いつくか、もしくは分野によっては追いついた規制がなされています。これに対して日本ではどうかというと、まだ法律がばらばらで、ヨーロッパやアメリカに比べて大きく遅れています。

今回は、雇用差別禁止に関する現行法制を抜本的に見直すことを提言しています。人種、社会的身分、宗教・信条、性別に加え、今の日本の現行法ではまだ明確なかたちで禁止されていない性的指向、障害、年齢、雇用形態をも含め、合理的な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べきなのではないかと考えています。

少し具体的に見ていきます。世界的に雇用差別禁止を見たときに大きく2つの目的があります。1つは人権として差別をしてはいけないという人権保障的な側面で、もう1つは政策的な要請として差別禁止をした方がいいのではないかという政策的な側面です。

先ほど挙げた雇用差別禁止は大きく3つのタイプに分かれます。

まず第1のグループですが、人種、社会的身分、宗教・



フロアとの質疑応答

信条、性別、性的指向を理由とする差別禁止は、人権保障的な側面が強い差別禁止です。これらについての不利益取扱は罰則付きで禁止し、仮に労働者代表が同意していたとしても例外を認めません。

第2のグループ、年齢と障害を理由とする差別の禁止については人権保障的な側面を持っていますが、同時に政策的な要請も考えなければいけないものです。例えば年齢差別の禁止の場合にどういうことが起こるかという、典型的には定年制です。定年60歳というのは明らかな年齢差別です。60歳になったら退職するという年齢差別にあたりますが、一方で60歳定年制は60歳まである程度の雇用保障を図るという意味を持っています。逆に定年制がなくなると定年前であっても解雇されるおそれが出てきます。こうした定年制が持っている雇用保障機能を考える場合に、定年制がまさに年齢差別そのものにあたるからといって即禁止の対象にするのかどうか。場合によっては人権保障的側面と雇用保障という政策的な要請との調整を考えて一定の間は合理的な理由ありとすることも考えられます。

障害者については日本の現行法上、法定雇用率制度があります。事業主は1.8%の障害者を雇うことが課せられており、雇わなければひと月につき5万円お金を払いなさいという制度が取られています。アメリカで法定雇用率制度のような制度を取ることは憲法違反とされています。つまり、障害者というレッテルを張って、それを何パーセント雇えというのは障害者と健常者を分けることになるから、差別にあたるといわれています。果たして日本でもそのままアメリカと同じようなことがいえるのか。アメリカで1つの弊害としていわれているのが、障害者の差別禁止を徹底すると障害者の雇用が少なくなる、障害者が雇われにくくなるという問題です。特に重度の障害を持った人が雇われにくくなるという弊害があることが指摘されています。障害者の雇用促進という政

策的な要請をより強く考えるとすると、この法定雇用率制度は合理的な理由のある障害者と健常者の差別的取り扱いとして許容するというのも考えなければいけないかもしれません。

第3は雇用形態を理由とする差別です。これはより大きな問題をはらんでおり、ヨーロッパとアメリカで異なる対応が取られています。簡単にいうと、ヨーロッパでは雇用形態を理由とする差別、パート、期間の定めのある労働契約という有期契約労働、さらには労働者派遣も含めて差別を禁止する指令が成立しました。他方でアメリカでは雇用形態の違い、つまり、労働時間が長いか短い、契約に期間をつけるかつかないか、直接雇用にするか間接雇用にするか、というのは契約内容そのものなので、もし条件を変えたとしてもこれは契約自由の原則が及ぶので法は介入しない。つまり、雇用形態を理由とした差別について法は介入しないという立場を取っています。

どちらの立場を取るべきか。結論として、日本ではヨーロッパと同じように合理的な理由のない雇用形態を理由とした差別も禁止すべきではないかと考えています。ただ実態としては非常に多様なものになるので、ここでは多様な労働者を代表する労働者代表との協議・合意に基づく利益調整プロセスが必要です。労働者代表とどのように話し合っ得を得られたかというのが、禁止される「差別」にあたるか、差別を正当化する「合理的な理由」になるかどうかの判断において重視されるべきではないかと考えています。

◇労働市場法制

最後は労働市場法制ですが、大きく2つ改革のポイントがあります。

1つは労働者派遣などにどういのかたちで法を適用するか。現行法上は問題がねじれた状況にあります。労働

者派遣に該当するならば労働者派遣法による、かなり厳しい詳細な規制が課されます。一方、業務処理請負だと労働者派遣等の規制は及ばずに自由に行うことができます。労働者派遣と業務処理請負の区別がどうなされているかという、いわゆる労告37号で、非常に形式的な区別がなされています。指揮命令を誰が行ったか、どちらが持っている機材を使って働かせたかというような形式が基準で、その基準の形式性ゆえに、形式的な操作をすることによって法適用を回避しようという行動が生まれて、いわゆる偽装請負問題が生じたわけです。そういうねじれを解消するために派遣と請負の定義の区別を明確にして実態に応じた法の適用を図るべきというのが第1のポイントです。

第2のポイントは派遣や有期契約の利用についてどうするかです。労働者派遣法改正でこの点は議論されることとなっており、日雇い派遣を原則禁止するという入り口規制をすることを政府は提案しています。この派遣や有期契約の利用については大きな方向性として入り口規制をかけるか、それともセーフティーネットを充実させるかの2つがあります。

ここでの提案としてはどっちを取っているかという後者です。入り口規制は取りません。セーフティーネットを充実することで対応することを考えています。なぜ入り口規制を取らないか。簡単に言うと3つ理由があります。1つは当事者の利便を害するからです。派遣等の利用については会社側だけではなく働く側にとっても大きな利便がある場合があります。働く場所を探すときに個々に面接してやるよりは、登録をしておいて探してきてくれるということは当事者としても大きな利便があります。

第2に、実際に規制しようとしてもちゃんと守られにくい側面があります。やるな、やるなと言っても、利用

することでメリットがあるものについては裏で隠れていってしまってやられることになりかねません。ヨーロッパでも80年代以降、有期契約や派遣契約に入り口規制として縛りをかけた経験がありますが、規制の実効性は上がらなかったため、結局規制を緩めていったという経緯もあります。

そして第3に、特定の雇用形態に対して入り口で規制をかけると雇用全体の硬直性につながる懸念されるからです。原則として期間の定めのない契約にして解雇も難しいという状況になると雇用全体が硬直的になって、なかなか雇用の促進が進まずに全体として失業率が高止まりする可能性があります。このことはヨーロッパの教訓からもいわれていますので、ここでは入り口規制はかけずに、どういう契約形態を取るかは契約の当事者に任せておいてセーフティーネットを充実することを考えています。

セーフティーネットの充実というのは、1時間でも1日でも働いたら保険料を支払わせ、それに対して雇用保険によるカバーを図るかたちでセーフティーネットをきちんと充実することが大切なのではないかと提案しています。それと同時に、失業した人がなるべく円滑に仕事に戻れるようにきめの細かい、実態にあった訓練、いわゆるアクティベーションを施していくことも重要な課題になります。

最後になりますが、この2年間やってきたプロジェクトは何か1つの結論を出すための企画ではなくて、むしろなるべく具体的で、かたちのある提案をすることによってこれからの議論を喚起するということを目的としたものです。そのため、今後は皆さまからのご意見も踏まえながら、さらに議論を深めていければと思います。