

インターネットパンフ

# 動き始めた労働契約法

松本誠也

連載日 2005年10月 1日(306号)～  
2005年12月15日(311号)

2006. 5. 10発行

## ワーカーズ

## —もくじ—

【連載 第1回】 労働条件決定システムの大転換へ	3
■厚労省2007年法案提出	
■法案のポイント	
■背景に「就労多様化」と「判例法の山」	
【連載 第2回】 「終業・産業構造の多様化」を背景に	4
■自営業者が減り、労働者が増えている	
■第3次産業の割合が増えている	
■短時間労働者（特に女性労働者）の増加	
■派遣労働者の拡大	
【連載 第3回】 労働組合の組織率低下がもたらす事態	7
■雇用者数は増えても組合員数は横ばい	
■75年をピークに組合員数も漸減	
■ユニオン・ショップ協定の功罪	
■あいまいな「過半数代表との労使協定」	
【連載 第4回】 「出向・転籍」をめぐる判例法の山	10
■大企業ほど多い出向・転籍制度	
■企業グループ化と出向制度	
■「定年延長」と高齢者出向・転籍の増加	
■リストラの手段へと変質	
■労働条件の不利益変更をめぐる紛争	
【連載 第5回】 「労使委員会の使命」とはなにか	12
■個々の労働者との労働契約	
■労働組合との労働協約	
■労使代表で構成する「労使委員会」	
■就業規則の追認機関になる危険性	
【連載 第5回】 「雇用類型化」に対抗し、労働者の発言権強化を	15
■日経連の「雇用類型化」戦略	
■正社員の労働契約関係の変容	
■非典型労働者の多様な労働契約関係	
■「経営者側の自由」をまかり通らせない闘いを	

# 動き始めた「労働契約法」

## (第1回) 労働条件決定システムの大転換へ

### ●厚労省2007年法案提出へ

「日経新聞」報じるところによれば、「厚生労働省は労使間で労働条件などを決める際の基本的なルールや手続きを定めた「労働契約法」(仮称)の制定をめざす方針を決めた。就業形態が多様化し、労働の最低条件を一律に定めた労働基準法などでは対応しきれなくなったためだ。労働組合との交渉などに代わる労使協議の場として常設の「労使委員会」を認めるほか、企業再編に伴う労働条件の変更ルールや、解雇トラブルを金銭で解決する紛争処理の新しい仕組みもつくる。二〇〇七年にも法案を国会に提出する。」(9月8日付「日本経済新聞」朝刊)。記事に見られるように、これまで労働基準法や労働組合法をベースに、労使交渉で決めてきた「労働条件の決定システム」を大転換する方向が打ち出されたもので、私達勤労者にとって、多いに警戒すべき事柄です。今後、労働政策審議会を舞台に法案の具体化作業が始まり、再来年の国会が法案成立の山場になると見られます。

### ●法案のポイント

では、「労働契約法」の内容はどのようなものなのでしょうか？日経新聞の記事によれば、そのポイントは以下のようなものです(表「労働契約法(仮称)のポイント」日経新聞より参照)。

	労働契約法(仮称)のポイント
迫藻埠満善璽晝ル	▽ <b>労使協議の場(労使委員会)を常設</b> ○労働者側が半数以上になるよう構成。労働組合がなくても労働条件の変更などを円滑に行える
労使協議の場として「労使委員会」を常設し、その構成は労働者側が半数以上とし、労働組合がなくても労働条件の変更が円滑に行なえるようにする。	▽ <b>解雇の金銭解決</b> ○解雇が無効とされた場合でも、職場復帰せず金銭補償する道を開く
る漾甌甌甌瓊 ...る麿	▽ <b>雇用継続型契約変更制度</b> ○契約内容の変更にも不服でも、解決まで一時的に雇用主の要求を受け入れ解雇を防ぐ
解雇トラブルで裁判所や労働委員会などが「解雇無効」とした場合でも、職場復帰せず「金銭補償」で解決する道を開く。	▽ <b>出向や転籍など</b> ○出向後も出向前の賃金水準を維持するよう出向元・出向先が保証 ○転籍先の条件などを書面で示す
漾詹奖套俘鳴墻哇蠍葦租	▽ <b>その他</b> ○試用期間の上限の設定 ○解雇の理由を文書で示す ○雇用主側から働きかけた退職を受け入れても、8日程度はクーリングオフが可能に
雇用契約内容の変更に労働者が不服の場合、従来は「変	

更を認めて契約更新するか」、「変更を拒否して退職するか」二者択一をせまられていたのを、「契約内容に不服でも、解決まで一時的に雇用主の要求を受け入れ解雇を防ぎ」、働きながら「係争」を続けられるようにする。

## 頓園瑤 > 1

労働者を関連会社などに出向させる場合、出向後も出向前の賃金水準を維持するよう、出向元・出向先が保証する。また移籍型出向に伴い「転籍先」の条件などを書面で示す。

## 怒詹衫侮 𠄎 漾孛譚 𠄎 璜生薨颯瓏瓏

「試用期間」をもうける場合、その上限を設定する。労働者を解雇する場合「解雇の理由」を文書で示す。雇用主からはたらきかけた「退職」を受け入れても、8日程度はクーリングオフが可能にする。

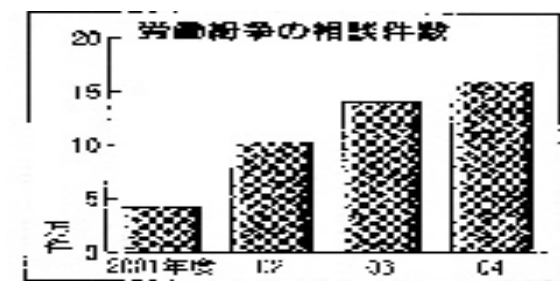
## ●背景に「就労多様化」と「判例法の山」

「労働契約法」の動きが出てきた背景は、おおまかにいって二つあると言えます。

第一は、サービス産業の拡大や、パート労働者・派遣労働者の増加などによって、労働組合の無い職場の割合が増え、労働者個々人のトラブルが、「個別労働関係紛争」として、都道府県の労働局に持ち込まれる件数が激増していることです。個別労働紛争相談件数は2001年度は約4万1千件、2002年度は約10万3千件、2003年度は約14万1千件と増え続け、2004年度には15万件を超えています。(グラフ「労働紛争の相談件数」日経記事より参照)

第二は、「出向」や「転籍」などのトラブルについて、「労働基準法」等の「成文法」に定められていないため、裁判の判決の積み重ねによる「判例法」に頼らざるを得なくなっていることです。

「労働法」の動きは法文そのものを見ても本質は見えてきません。その背景にある「労働経済」の動きを見なければなりません。そこで、次回から、この「労働契約法」(仮称)制定の動きについて、その背景と問題点について、多面的に検討してみたいと思います。



## 動き始めた「労働契約法」(2)

「就業・産業構造の多様化」を背景に

「労働契約法」制定への動きが始まったのは、「最低限の労働条件などをほぼ一律で規制している労働基準法などの現行法制が就業構造や産業構造の多様化に追い付かず、労使間の「契約」で対応せざるをえなくなってきたことが背景にある」（9月9日付け「日経新聞」とされています。では、その産業構造はどのように変化し、就業構造はどのように多様化してきたのでしょうか？私達も、労働統計をきちんと押さえておく必要があるでしょう。ここでは「目で見える労働法教材」第2版（有斐閣2003年6月発行）を参考に検討していきたいと思ひます。

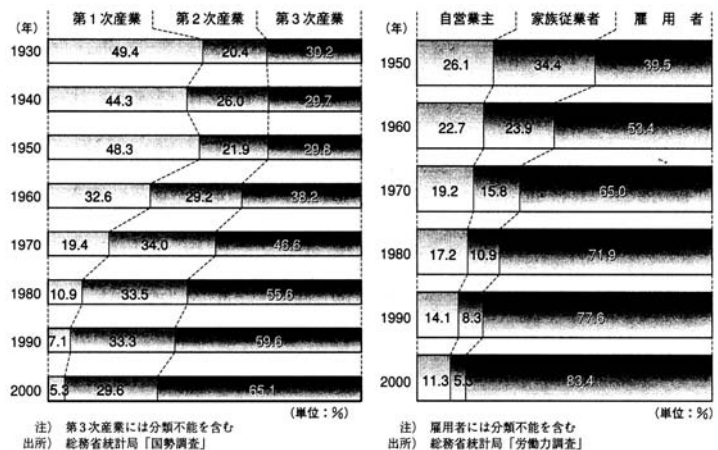
## ●自営業者が減り労働者が増えている

まず、戦後の半世紀の間に、勤労者全体の中において、自営業者（農漁業、小売店等）及びその家族従業者の割合が減り、労働者（雇用者）の割合が増えていることを押さえておく必要があります。

図表1・2・2「従業上の地位別割合の変化」（有斐閣「目で見える労働法教材」第2版より）を見てください。1950年には、自営業主と家族従業者を合わせて60・5%に対し、雇用者は39・5%でした。勤労者の6割が自営業主とその家族従業者で、労働者は4割しか占めていませんでした。

ところが、2000年には、自営業主とその家族従業者は合わせて15・6%と4分の1に減り、労働者は83・4%と倍増しています。労働者は戦後直後は、勤労者全体の4割しか占めていなかったのが、半世紀の間に勤労者の8割以上を占めるようになったのです。

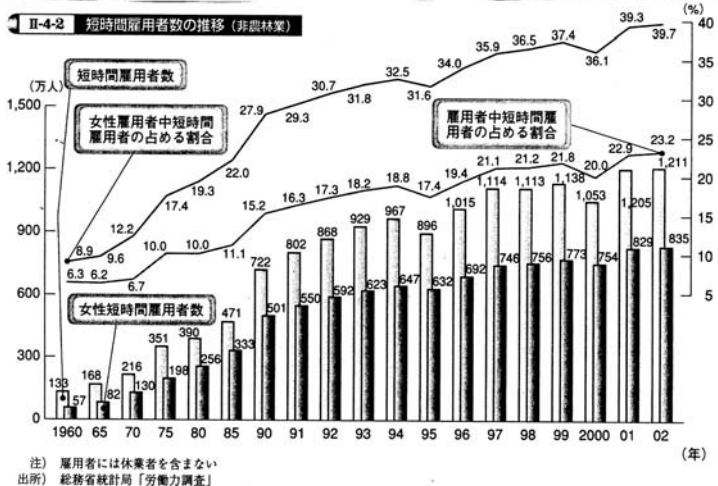
このことは、日本の社会において「労働者（雇用者）に関する問題」の占める比重が、かつてないほど重みを増していることを示しています。言い換えれば「労働条件の決定システムを変える」ということは、日本の経済社会を支える「勤労者の8割」に大きな影響を与える問題だということです。



## ●第3次産業の割合が増えている

次に問題の「産業構造」を図表1・2・1「就業人口の変化」で見てください。

1950年の段階では、第1次産業（農林漁業など）が48・3%、第2次産業（製造業、建



設業、鉱業など)が21・9%、第3次産業(金融・保険・不動産業、サービス業など)が29・8%でした。ほぼ、5対2対3でした。

やがて高度成長期を経て、工業化が進んだ1970年になると、第1次産業は19・4%と半分以下に減り、第2次産業は34%とほぼ1・5倍に拡大、第3次産業も46・6%とやはり1・5倍に拡大しました。

もっとも統計上「第3次産業」の中には「電気・ガス・熱供給・水道、通信・運輸」も含まれていますから、その拡大は単に「サービス化」ではなく「高度工業化」を反映している面もあることに注意が必要です。

ところが、80年代を境に、第2次産業は頭打ちとなり、第3次産業だけは拡大し続けます。2000年になると、第1次産業はわずか5・3%と激減、第2次産業は29・6%とやや減少、第3次産業は65・1%に増えています。

いまや就業人口の6割から7割を、第3次産業従事者が占めているのです。

## ●短時間労働者(特に女性労働者)の増加

第3次産業の拡大と歩調を合わせるように、雇用形態の多様化も進行しています。同時に、第2次産業の内部でも、アウトソーシング(業務委託化)の導入等で、雇用形態の多様化に拍車がかかっています。

図表Ⅱ・4・2「短時間雇用者数の推移(非農林業)」のグラフを見てください。

短時間雇用者(パート労働者)の数は、1960年には133万人で、雇用者全体の6・3%を占めるにすぎませんでした。

ところが、2002年になると、短時間雇用者の数は1211万人と十倍近くに膨れ上がり、雇用者全体に占める割合も23・2%と、3倍増です。

高度成長の頃は、短時間労働者は労働者の1割にも満たなかったのが、今日では実に4人に1人が短時間労働者です。

さらに女性労働者に焦点を当てると、もっと特徴的です。女性労働者に占める短時間労働者は、1960年においては8・9%でしたが、2002年には39・7%と、ほぼ4割を占めています。

女性労働力の歴史的変遷は、戦後直後は自営業者の「家族従業者」としての割合が多かったのですが、その後高度成長期には賃金労働者やサラリーマンの「主婦」として家内労働(アンペイドワーク)に閉じ込められ、さらに80年代以降になると「女性の職場進出」が進みますが、その大半が短時間労働者であったことがわかります。

## ●派遣労働者の拡大

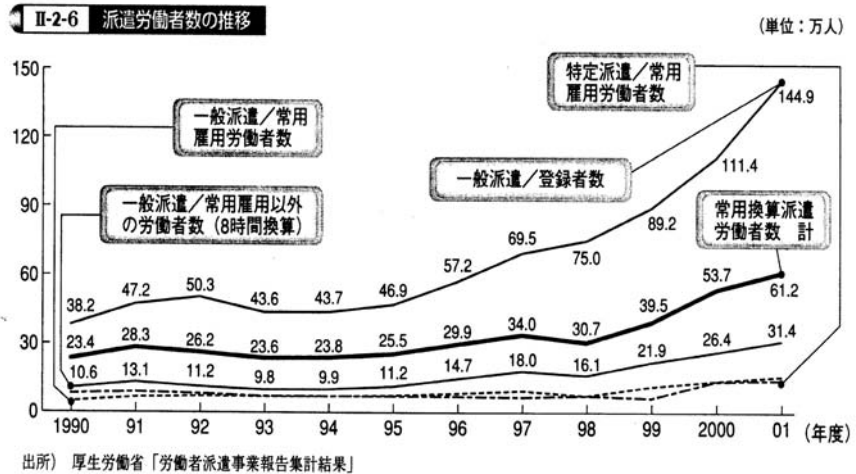
さらに、90年代になると、それまでの「業務請負」の延長上に「派遣労働者法」が成立し、派遣労働者が増えていきます。

図表Ⅱ・2・6「派遣労働者の推移」を見てください。

「登録型派遣」における一般派遣・登録者数は、1990年には38万2千人であったのが、90年代を通じて徐々に増え続け、特に97年の金融危機を境に急激に増え、2001年には約145万人に増えました。このグラフは2001年で終わっていますが、2005年の今日では、既に200万人を突破しています。

この派遣労働者については、労働基準法などを適用するときの「使用者責任」が、「派遣元」にある

のか、それとも「派遣先」にあるのか、複雑な問題を引き起こします。例えば、急な事情で「時間外勤務を命じるの」は派遣先の事業主だが、その「時間外手当を払う」のは派遣元の義務とされ、またそもそも時間外勤務の前提とし



て「36協定を結んでおく」のは派遣元の事業主との間である、等々等々。

このように、労働基準法が想定していた「製造業中心」、「正規社員中心」の雇用・労働関係は、今日大きく変容してきています。このことが、労働条件決定システムのあり方、特に、これまで企業経営者と企業内労働組合との団体交渉や、労働協約・労使協定の締結によって行なってきたやり方が大きく問われることになってきたのです。そこで、今回は産業構造・就業構造の多様化が、企業内労働組合にどのような影響をもたらしているかを、具体的に検討したいと思います。

## 動き始めた「労働契約法」(3)

### 労働組合の組織率低下がもたらす事態

「労働契約法」の背景には、すでに見たように「産業構造・就業構造の多用化」によって、「労働の最低基準を一律に定めた労働基準法などでは対応しきれなくなった」(日本経済新聞9月8日付)ことがあげられていますが、それに加えて「労組の組織率が低下している」ことがあげられています。

すなわち、時間外労働や就業規則の変更などについて「会社側はこうした問題で社員の過半数が加入する労組などと協議・調整することが労基法で義務付けられている。しかし最近では労組の組織率が低下しているうえ、代替手続きも煩雑なため新たな労使組織を法制化、交渉を機動的に進められる道を開くことにした。」(日経・同)として組合に代わり「労使委員会」を常設しようとしているのです。

そこで、「組合組織率の低下」の実態について見てみましょう。

## ●雇用者数は増えても組合員数は横ばい

戦後直後の1950年には、労働組合の組織率は46・2%と、全労働者の半分近くを組織していました。その後、労働組合員の実数は、1975年まで増え続けます。50年には577万人だった組合員は、75年には1259万人と、倍増します。ところが、組織率は逆に34・4%に低下します。(図IV・1・1「労働組合の組織率等の推移」、表「IV・1・2「総人口に占める労働組合員数の割合の推移」参照、有斐閣「目で見る労働法教材第2版」より)

組合員数は倍増したのに、組織率は約5割弱から約3割強に減ったのは、雇用者の増加が組合員数の増加を上回ったためです。同じ時期に、雇用者数は50年の1256万人から、75年の3662万人と、ざっと3倍増です。全雇用者の数が3倍に増えたのに、組合員数は2倍にしか増えなかったために、組織率は5割弱から3割強に低下したわけです。

ちなみに見方を変えて、総人口に占める労働組合員数の比で見ると、70年には6・9%だったのが、75年には11・2%に増加しており、その意味では社会的勢力としては、大きくなっているともいえます。

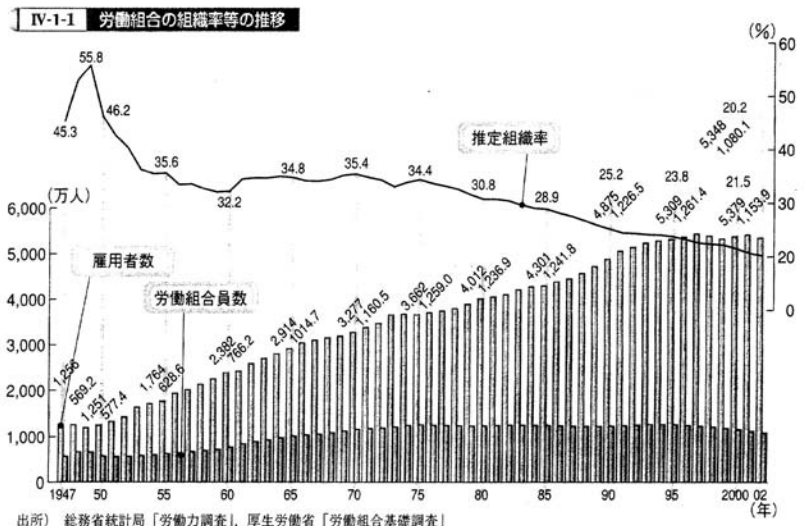
## ●75年をピークに組合員数も漸減

ところが、それまで増加していた組合員数は、75年をピークに、実数としても徐々に減り始めました。75年の1259万人から、2000年の1154万人へ、ほぼ1割の減少です。2002年には、さらに1153万人に減っています。

そして組織率も、75年の34・4%から、2000年には21・5%と、ほぼ3分の2に減っています。

実数では約1割の減少なのに、比率では3分に2まで減っているのは、2000年までは、雇用者数は一貫して増加し続けたためです。雇用者数は75年の3662万人から2000年の5379万人へ、ほぼ5割増しの増え方です。

つまり、オイルショック直後の75年から、バブル崩壊と、97



IV-1-2 総人口に占める労働組合員数の割合の推移

年	1950	55	60	65	70	75	80	85	90	95	2000
総人口 (万人)	8,320	8,931	9,346	9,829	10,372	11,194	11,706	12,105	12,361	12,557	12,692
組合員数 (万人)	577	629	766	1,015	1,160	1,259	1,237	1,242	1,226	1,261	1,154
人口比 (%)	6.9	7.0	8.2	10.3	11.2	11.2	10.6	10.3	9.9	10.0	9.1
組織率 (%)	46.2	35.6	32.2	34.8	35.4	34.4	30.8	28.9	25.2	23.8	21.5

出所) 総務省統計局「国勢調査」「労働力調査」、厚生労働省「労働組合基礎調査」



年金融危機を経るまでの四半世紀の間に、雇用者数はどんどん増えていったのに、組合員数は横這い、ないしは漸減を続けたために、組織率は21・5%まで減っていったのです。ごく最近の統計では、2004年には、組織率は20%を切っています。

それでも、組合員数を総人口比でみると、75年の11・2%に対して、2000年には9・1%と、漸減してるとはいえ、依然として大きな勢力であることは事実です。三池闘争が日本を揺さぶった60年でも、組合員の総人口比率は8・2%でしかなかったのですから。問題は単に「組織率」ではなく、その「中身」です。

## ●ユニオン・ショップ協定の功罪

製造業の大手・中堅企業における「正社員労働者の組合」の世界で見れば、労働組合の組織力は、昔も今もあまり変わらないと言えます。それは、これらの大手・中堅企業の多くでは、労使が「ユニオン・ショップ協定」を締結し、労働者は採用の時から、労働組合の加入が前提となったからです。

このことは、60年代の高度成長から、75年にかけて、製造業の拡大の時代においては、工場の増設と採用人員の増加は、自動的に組合員の増加をもたらし、労働組合は、自らそれ程努力しなくても、容易く組織を拡大できた要因となりました。

ところが、75年のオイルショックから、85年のプラザ合意（円高誘導）、その後のバブル崩壊にかけて、製造業の企業は、工場を海外に移転し、国内の工場を閉鎖し、新規採用を抑制するようになり、ユニオンショップを足場にしてきた労働組合は、退職する組合員数に対して、新規採用の組合員数が追いつかず、徐々に減っていかざるをえなくなったのです。

加えて、多くの企業の労使間では、ユニオン・ショップ協定の対象は、正規社員の限定され、社外工や臨時工は、対象外とされていたことも、企業がアウトソーシングを進め、契約社員、嘱託社員、派遣労働者、パート労働者を増やしていったのに対して、組織化がほとんど進まなかった要因のひとつでもありました。

## ●あいまいな「過半数代表との労使協定」

ユニオン・ショップという庇護のない、サービス産業や、パート・派遣労働者などが、どんどん増えていくと、こうした職場領域では、労働組合がないことが普通であり、経営者は、例えば時間外労働をさせるためには、組合に替わる「過半数代表」との労使協定を結ばなければなりません、この「過半数代表」というのが、きわめて曖昧です。

製造業の領域では、組合の無い中小・零細企業において、様々な「従業員組織」（友の会など）が、労使協定を結ぶ役割を代替してきましたが、サービス業においては、それさえも極めて少なく、いつ「労使協定」が結ばれたのか、社員の殆どが知らない状態です。

やがて、労働者個人が、自ら同意した覚えの無い就業規則の変更や、残業の強制、配置転換などに対して、異議を唱えるようになり、個別労使紛争の増加をもたらすようになりました。

労働組合という頼るべき組織の無い労働者も不幸ですが、経営者にとっても、就業規則の不利益変更を、労働組合との交渉を通じて、多少の譲歩を伴いながらも、ある程度円滑に実施したいところが、組

合不在のために、かえって現場での直接のトラブルを引き起こしてしまい、集団退社などのロスを抱えることになってしまう、というデメリットを意識し始めたのです。

こうして、ユニオン・ショップに守られた正社員の労使交渉と労働協約、それが無い職場での代替的な「過半数代表」による「労使協定」、このどちらも機能しないような職場が増えるにいたって、第3のシステムとして「労使委員会」なるものが構想されるようになったのです。

## 動き出した「労働契約法」(4)

### 「出向・転籍」めぐる判例法の山

「労働契約法」の背景としては、これまで見てきた「就業形態の多様化」や「労組組織率の低下」に加えて、「バブル崩壊後に増えている出向や転籍などをめぐる契約ルールは法律で明確になっておらず、現状では労使間で解決する場合は過去の裁判の判例しか根拠になるものがない」(日経新聞9月8日付)という問題があげられています。

#### ●大企業ほど多い出向・転籍制度

出向制度は大企業になるほど多く採用されています。2001年の調査では、「出向制度」のある企業の割合は、全企業では37・3%ですが、これを企業規模別で見ると、1000人以上の企業で92・5%、300人から999人の企業で77・5%、100人から299人の企業で53・0%、30人から99人の企業で27・1%となっています。(図表Ⅲ・5・5「出向制度がある企業の割合」(「目で見る労働法教材・第2版」有斐閣)。また出向から転籍に変わる割合も、やはり大企業ほど多くなっています。

#### ●企業グループ化と出向制度

もともと「出向」は、日本的な企業主義のもとで長期雇用されている正規社員の企業内配置転換制度の延長上に、企業グループ間の人材異動の制度として発展してきたものです。

「新雇用社会の法」(菅野和夫著・有斐閣)では「出向には、まず、子会社・関連会社への経営・技術指導のために行われる「人材援助型」と、従業員の人材開発・キャリア形成の一環としてなされる「人材育成型」があるといわれる。このような出向が日常的になされる背景は、高度成長後半期以後、事業部門を独立(分社化)させたり、新規事業に進出するために子会社・関連会社の設立が進んで、企業グループが形成されたりして、人事異動の単位が企業から企業グループに拡大されたことがある。」と指摘されています。

#### ●「定年延長」と高齢者出向・転籍の増加

ところが低成長時代に入ると、出向の目的は本来の人材活用から中高齢社員の処遇対策へと拡大していきま。す。「従業員の高齢化によるポスト不足の中で、管理職適齢の中高齢者を子会社の経営者や管理者として処遇する「中高年者処遇型」出向や、定年延長（55歳から60歳への）の対策として、定年前の高齢者を子会社・関連会社へ出向・転籍させる「高齢者排出型」の出向もなされてきた。」（「新雇用社会の法」同上）といわれます。出向の対象者は、はじめは「企業発展のために選ばれた有能な社員」であったのが、「会社の重荷となる中高齢社員」へとマイナス化していきま。す。

III-5-5 出向制度がある企業の割合

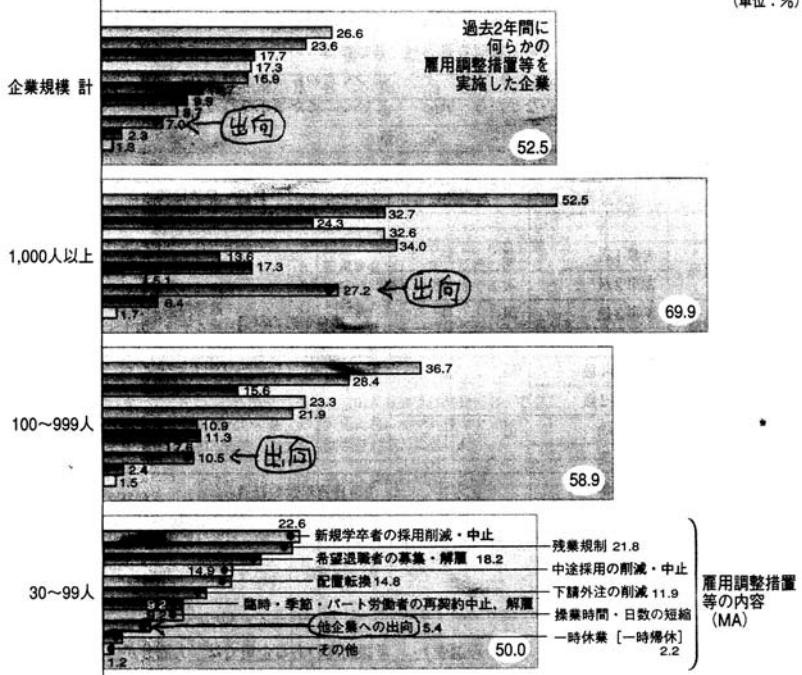
(単位：%)

	出向制度がある企業 (MA)						
	計	出向元企業			出向先企業		
		小計	在籍出向	移籍出向	小計	在籍出向	移籍出向
企業規模 計	37.3	24.5	23.4	7.6	29.5	28.6	5.7
1,000人以上	92.5	88.0	87.5	44.2	71.2	69.7	22.1
300～999人	77.5	67.7	66.4	24.5	56.5	54.3	14.8
100～299人	53.0	36.0	34.9	10.0	42.3	41.0	7.5
30～99人	27.1	15.2	14.0	4.2	21.8	21.2	3.8

出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(2001年) (「賃金労働時間制度等総合調査」を改称)

III-6-2 雇用調整の実施状況 (2000年)

(単位：%)



注) 過去2年間とは、1998年9月から2000年8月までの2年間を指す。

出所) 厚生労働省「産業労働事情調査」(2000年)

### ●リストラの手段へと変質

さらに、85年プラザ合意後の円高不況や90年前後のバブル崩壊を機に、露骨な「リストラ」(余剰人員対策)の手段としての出向・転籍が横行するようになります。「新雇用社会の法」(同上)では「さらに、産業構造や景気の変化によって余剰人員をかかえた企業においては、余剰人員を子会社・関連会社へ送出する「雇用調整型」の出向もなされてきた。最近の企業組織の大規模な再編成の動きのなかでも、出向が人員再配置の重要な手段として大量に行われ、また人員削減の手段として転籍もかなり利用されるようになってい。る。」と述べられています。

雇用調整の方法としては、新規採用の中止、残業規制、希望退職、指名解雇、配置転換、臨時・季節・パート労働者の解雇、操業時間の短縮、一時帰休などと並んで「他企業の出向」があげられ、出向を雇用調整の手段とする割合は大企業ほど高くなっています。(図表III・6・2「雇用調整の実施状況」同上)

## ●労働条件の不利益変更めぐる紛争

こうなってくると、出向や転籍は賃金や労働時間などの条件が悪化するケースもでてきたり、勤務地が遠くなり家庭生活との両立が困難になったり、本人の同意がない一方的な命令がでてきたりして、労働条件の不利益変更にもなう労働者個々人と企業との紛争が多発するようになりました。そして、そのたびに裁判が行なわれ、それぞれのケースについて、様々な法理解釈がなされ、「判例法」の山が積み重なっていきました。

出向や転籍は企業内の配置転換と異なって「労働契約」そのものをいったん廃棄して新しい労働契約を結ぶことになる、という点から、企業と労働者個々人との同意が必要という解釈が当初はなされていましたが、出向・転籍の常態化に対応するかのようになり、「就業規則」や「労使協定」に出向義務や条件が明記され、出向権の濫用でなければ、本人の同意がなくても、認められるとする判例が多くなってきました。それでも、新たなケースでの紛争は後を絶ちません。

そこで新法では、これまでの判例法の山を整理し、「出向後も出向前の賃金水準を維持するよう出向元・出向先が保証する」「転籍先の条件などを書面で示す」（日経・9月8日付）などの条件を明文化しようというのです。

## 動き始めた「労働契約法」（5）

### 「労使委員会」とは何か？

労働契約法（仮称）制定の大きなポイントのひとつは「労働組合との交渉などに代わる労使協議の場として常設の「労使委員会」を認める」（9月8日付、日経新聞）ことです。では、「労使委員会」とは、これまでの労働組合との交渉で締結する「労働協約」や労働者過半数代表との「労使協定」とどう違うのでしょうか？ここで、労働条件の決定や変更にかかるこれまでのシステムを整理し（付表参照）、労使委員会との違いを見てみましょう。

## ●個々の労働者との労働契約

まず、労働者は企業に採用されると「労働契約」を結びます。これは個々の労働者と使用やとの間で、「労働契約の期間、労働時間、休暇、賃金、賃金の支払日」等、その企業で働くにあたっての、基本的な労働条件についての取り決めです。この労働契約については「民法では当事者間で契約内容を自由に決められるとしているが、労働をめぐる契約は労働者を保護する必要があるため、労働基準法などで労働時間の上限を定めるなど特別な法規制を設け、罰則も規定している」（同上、日経）とされます。つまり労働基準法の定めに達しない労働契約は、その部分は無効とされ、労基法で定める基準が適用されます。

## ●労働組合との労働協約

個々人の労働条件は、当然、職場全体で決まっている労働条件に規定されま  
す。職場に労働組合があれば、労働組合と使用者は労働条件全般について、団体交渉を行ない、これに基づいて「労働協約」を締結します。いったん労働協約が

労働者と使用者の労働条件決定システム(概要)

決定システム	労働者と使用者	対象となる主な事項
労働契約	個々の労働者と使用者間で採用の際結ぶ	契約期間、就業場所・業務、始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交代制就業時転換、退職、賃金の決定・計算方法、賃金締切り・支払、等
労働協約	労働組合と使用者が団体交渉で締結する	賃金・労働時間その他労働条件全般、賃金の現物支給(通勤定期券等)には労働協約が不可欠
労使協定	労働者の過半数組合又は過半数代表と使用者	時間外・休日労働(36協定)、みなし労働制(事業場外、専門業務型裁量労働)、変形労働時間制、フレックスタイム、計画年休、年休の標準日額、休憩の一斉付与の例外、任意貯金、チェックオフ協定、等
労使委員会	労使の代表で構成し決議する	企画業務型裁量労働制、その他上記の「労使協定」(任意貯金、チェックオフを除く)を代替できる。(委員の半数は労働者の過半数組合又は過半数代表者)
就業規則	使用者が決定、(労働者の意見聴取義務有り)	始業・終業時刻、休憩時間、休日、休暇、交代制就業時転換、賃金の決定・計算方法、支払方法、締切り・支払い時期、昇給、退職、等、
安全・衛生委員会 (自主的な)	労使の代表で委員会を構成	職場の安全・衛生にかかる事項(労災事故防止措置、健康診断、安全・衛生教育など)
労使協議制	労使の代表で構成(自主的組織)	福利厚生や経営の在り方等について意見交換(法的義務はないが労使が自主的に協議する場として機能)

(労働基準法、労働組合法、労働者安全衛生法より)

締結されると、組合員の労働条件は、この労働協約を下回ることは許されなくなります。また、組合員数が職場労働者の4分の3以上となると、この労働協約は組合員以外の労働者にも適用されます。

## ●過半数代表との労使協定

時間外労働など労働基準法に定めるいくつかの事項については「労使協定の締結」が義務付けられています。「労使協定」とは、労基法で「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、(それが)ないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定」のことで、協定する事項によっては労働基準監督所に届け出る義務があります。

労使協定の対象は「時間外・休日労働、変形労働時間制、フレックスタイム、みなし労働制(事業場外、専門業務型裁量労働)、計画年休、休憩一斉付与の例外」等、労働時間に関するものが多く、この労使協定がないと「1日8時間、1週40時間、1週間に1日の休日」等の法定労働時間に抵触し、労基法違反として罰則が適用されます。

労使協定の締結当事者資格は、職場に労働組合があれば明確ですが、それが無い場合の「労働者の過半数を代表する者」とは何かが問題となります。「管理・監督者」はこの「労働者の過半数」には含まれますが、「過半数を代表する者」になることはできないとされます。代表者の選出は「投票・挙手等の手続き」が必要ですが、その他「労働者の話し合い、持ち回り決議」でもOKとされます。

また、労働組合がない場合の「過半数代表」の選出母体となる組織は何かが問題となりますが、最近の調査では、組合のない中小企業の5割から6割が「従業員会」などの親睦組織を持ち、文化・レクリエーションや共済活動を行なっていますが、そのうち3分の1程度が会社との労働条件の話し合いを行なっているといわれます(菅野和夫「新・雇用社会の法」参照)。

## ●労使代表で構成する「労使委員会」

さて、問題の「労使委員会」ですが、これはすでに労働基準法の近年の改正によって、「企画業務型裁量労働制」の関連で登場しているものです。

「みなし労働時間制」とは、もともと、「事業場外労働のみなし労働時間制」といって出張や外回りの営業のように労働時間の算定が困難な場合や、「専門業務型裁量労働制」といって「新商品の研究開発、情報システムの分析・設計」等、その業務の時間配分に使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省が定めた業務について、そのうち一定の場合に、その労働時間を「労使協定で定めた時間」とするものです。

ところが、この「みなし労働制」に、新たに「企画業務型裁量労働制」が加わることになりました。これは「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」で、「業務の遂行手段及び時間配分の決定に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務」について適用されます。企業の中核で事業計画を立てる等、経営担当者に近い部署で働く人々が対象ですが、これに対し労働団体側からの抵抗もあって、従来の労使協定よりもハードルの高い要件として、「労使委員会の設置と5分の4以上の多数による決議」が義務付けられたのが、労使委員会導入の経緯です。

この「労使委員会」について、「目的」は「賃金、労働時間その他の労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に意見を述べること」とされ、「構成員」は「使用者及び当該事業場の労働者を代表する者」とし「委員の半数は、労働者の過半数を組織する労働組合又は組合がない場合は過半数を代表する者によって、任期を決めて指名されている」ことが要件とされ、「議事」については「議事録が作成、保存され、事業場の労働者に周知」されなければなりません。（労基法38条）

また、労使委員会は、今述べた「企画業務型裁量労働」の他に、「事業場外のみなし労働制、専門業務型裁量労働制、変形労働時間制、フレックスタイム、時間外・休日労働、計画年休、年休の標準報酬日額、休憩一斉付与の例外」についても、前述した「過半数代表との労使協定」を代替できるとされています。（同上）

## ●就業規則の追認機関になる危険性

つまり「労働契約法」がめざす「労使委員会」は、すでに労働時間の関連で労働基準法に登場している「労使委員会」を、さらに枠を拡大して、常設の労働条件決定組織にしてゆこうというもののなのです。

職場の労働組合の力が強ければ、労使委員会は団体交渉との役割分担により労使協議の円滑化に役立つ側面が無いとは言えません。つまり労働条件の「骨子」は団体交渉で労働協約を締結しておき、その労働協約に基づき「各論」については労使委員会に委ねるなど。しかし、労働組合が弱いと団体交渉の形骸化に拍車を掛けかねない懸念があります。

また、未組織の中小企業職場では、これまで親睦組織である「従業員会」を活用して労使の話し合いに利用してきたのを、法的に明確化し、責任を持たせることになるとの見方もできるでしょうが、労働組合のように団体行動が保証されているわけではありませんから、労働者にとって、どこまで有利になるのかは疑問です。

さらに、労働組合も従業員会も全くなく、そもそも労働条件について話し合う習慣のない職場で労使委

員会を導入しても、それまでの管理者と労働者の一方的命令・服従関係が反映し、「就業規則変更の追認の場」として経営側にうまく利用されてしまう懸念もあります。

## 動き始めた「労働契約法」(6) 最終回

### 「雇用類型化」に対抗し労働者の発言権強化を

これまで「労働契約法」(仮称) 制定へ向けた動きについて、検討される法の内容、背景とされる雇用・就労形態の多様化、とりわけパート・派遣労働者の増加、労組組織率の低下、移籍型出向など正社員の雇用環境の変化、想定されている労使委員会の問題など、いくつかの角度から見てきました。今回はまとめとして、労働契約をめぐる基本的になにが問題になっているのか、労使委員会などの新たな労使決定システムにどう対抗してゆくべきかを考えてみたいと思います。

#### ●日経連の「雇用類型化」戦略

戦後の労働者の雇用・就労形態の変化の特徴は、すでに見たように(1) 農業や商店などの自営業の激減と雇用者数の増大、(2) 第1次産業の激減・第2次産業の頭打ちないし漸減・第3次産業の圧倒的増加、(3) 短期雇用・パート・派遣などの非典型雇用労働者の増加、(4) 労働組合組織率の相対的低下、として概括できます。

しかしこれには、産業構造の変化という客観的要因だけでなく、経営側の主体的な要因もあることを見逃してはなりません。特にバブル崩壊後の長期停滞の中、日経連(現在の日本経団連)が出した「新時代の日本的経営」という報告書に、それは表わされています。

そこでは労働者を「長期蓄積能力活用型」(幹部社員)、「高度専門能力活用型」(スペシャリスト)、「雇用柔軟型」(一般従業員)の三つに類型化することが提唱されています。そして「正社員」は「長期蓄積型」の企業中枢部分を担う社員にしぼり、他の「専門能力型」あるいは「雇用柔軟型」は短期雇用で働く非正規社員として雇用してゆくことを明確に打ち出しています。

このことにより、従来の労働契約のあり方が、一方では非正規労働者の増加にともなって、他方は正規労働者の内部からの再編によって、両面から変容をせまられているというのが、労働契約法制定の基本的な背景といえるでしょう。

#### ●正社員の労働契約関係の変容

まず正社員の側からみてみましょう。従来「期限の定めのない雇用」として順調にいけば同じ会社で定年まで雇用されることを前提に、世帯主義・年功序列の賃金体系や企業内の配置転換と昇進制度、企

業別組合を軸にした企業内福利厚生制度が行われていましたが、今や「同じ会社で働き続ける」という前提条件が崩れ始めているのです。

不況期の事業規模縮小に伴う関連会社への出向（在籍型や移籍型）、経営合理化のため不採算部門を切り離す会社分割（スピンアウト）、業務の一部門を構内下請化するのと並行した社員の下請け会社への転籍、等々、基本的な労働関係の変更を、時には本人の意思にかかわらず進めています。

これは企業のスリム化のために、現職の正社員を「長期蓄積型」と「それ以外」に振り分けていく過程といえるし、また将来の「長期蓄積型」正社員といえども、企業グループの都合で頻繁に「転籍」「移籍」を強いていくことも意味していると言えるでしょう。

## ●非典型労働者の多様な労働契約関係

ひるがえって非典型労働者の側を見ると、ひとくちに「労働契約」といっても、そのあり方は多様で、一括りにするのは困難ですが、労働契約上問題となるポイントをいくつか挙げると次のようです。

まず「短期雇用」の労働者が、実際には雇用更新を繰り返し、長期に働いている場合に、何らかの理不尽な「理由」で雇用の更新が拒否される問題です。例えば、まじめに働いていたのに、ちょっとした上司とのいさかいで「来期は雇用を更新しない」と言われる事実上の解雇権濫用。あるいは、雇用更新の際、雇用内容の無理な変更を告げられ、変更を断わったために更新を拒否される問題。雇用契約期間中なら産休が取れたのに、ちょうど出産が雇用更新期に重なったのを理由に、更新を拒否される等。

次に、同じ短期雇用の中でも「短時間勤務」（パート）の場合は、上記の問題に加えて、健康保険や厚生年金に加入させてもらえない問題があります。というより、一日の勤務実態はフルタイムと変わらないのに、事業主が社会保険の負担を逃れるために、一月の勤務日数を制限し、パート扱いしているのです。さらに、働く側はフルタイムを希望しているのに、パートしか就職口がないため、一日の午前と午後をふたつの会社にまたがって、掛け持ち就業している人が増えています。それなのに社会保険に加入できていないため、将来に大きな不安を感じています。

さらに「派遣労働者」になると、問題はいっそう複雑です。賃金は派遣元からもらい、仕事は派遣先の指揮命令のもとで

行なうため、使用者責任のタライ回しが起きます。例えば「残業」を実際に命ずるのは派遣先ですが、その前提となる「時間外・休日協定（三六協定）」は派遣元と結んでおこななければなりません。派遣先でのトラブルを理由に、派遣先が「派

### 労働契約上の問題が起きるケース

正社員（正規労働者）	非正規社員（非典型労働者）
<b>（採用段階のトラブル）</b> 採用内定の取り消し問題 試用期間経過後の採用拒否問題	<b>（短期雇用労働者）</b> 雇用更新の打ち切り・雇い止め問題 勤務条件大幅変更を前提とした更新
<b>（労働条件の大幅変更）</b> 遠隔地への転勤命令 深夜・交代制職場への転勤	<b>（短時間労働者）</b> パートを複数掛け持つ労働者の問題 社会保険（健保・厚生年金）の不適用
<b>（雇用関係の変更）</b> 在籍型出向（関連子会社・構内請負等） 移籍型出向（関連子会社・構内請負等） 会社分割（分社への労働関係承継問題）	<b>（派遣労働者）</b> 派遣元と派遣先の使用者責任 派遣先の一方的契約解除問題
<b>（解雇のトラブル）</b> 経営難等による整理解雇（人選・斡旋） 上司とのトラブル等での解雇権濫用 解雇トラブルの金銭和解	<b>（業務委託・請負の労働者）</b> 委託側と請負側の責任関係 個人請負における使用者責任逃れ



遣契約の解約」を派遣元に通告されれば、派遣労働者は派遣元から新たな派遣先を紹介されない限り、収入の無い「登録」常態に戻ってしまい、事実上解雇されたのと同じ状況に陥ってしまいます。

「委託・請負」についても複雑な問題が起きています。まず「請負会社」に雇用される労働者の場合、法的には請負会社の指揮命令のもとで仕事をするのが建て前なのに、現実には委託元会社の責任者の指揮命令を受け入れざるを得ないケースが多くあります。また「個人委託・請負」の場合はさらに深刻です。例えば運送会社からトラックをリースして、貨物の配達を請負う労働者が、実際には運送会社の指揮命令で働いているのに、請負契約時の収入が補償されない等。

形はいろいろですが、要するに雇用契約としての使用者責任がきわめて曖昧か、全く無責任になっているため、労働者は泣き寝入りするか、個別労働紛争法を起こして労働委員会や簡易裁判所に駆け込むかしかないのが現状なのです。

## ●「経営側の自由」をまかり通らせない闘いを

このように、正規労働者、非典型労働者の両面から雇用契約のあり方が変容をせまられている中で、「労働契約法」制定へ向けて動いているわけですが、経営側は労働者を類型化して自由に使用し、自由に使い捨てるため、個別のトラブルに対応できるお墨付きの条文を欲しがっているという意図が透けて見えます。移籍型出向の明文化や、解雇トラブルの金銭解決、条件の折り合わない雇用更新（裁判は継続しながら雇い主側の条件で雇用更新する）、組合交渉に代わる労使委員会の設置、等々。

もちろん、労働者側からも、一方的な出向命令への歯止めの制度は必要ですし、解雇撤回後現実的には復帰すべき職場がない場合のように次善の策としての金銭和解はありうることであり、雇用更新条件の一方的変更を拒否すれば解雇されてしまう今の二者択一のしくみは何とかなしてほしいものです。

ですから、それぞれの条文の案について、労働政策審議会を主な舞台に経営側と労働側の攻防が予想されますし、私達働く者は、しっかり監視してゆく必要があります。さらに監視するだけでなく、関心を持つ労働者の意見交換の場を各地で何回も設定し、そこで形成されたネットワークが主体となって、政府、審議会、労働団体などに申し入れや要請行動、必要な場合は抗議行動を行なっていくということも可能でしょう。

雇用形態が多様化し、労働者が分断されている今日、私達働く者は、かつてのように「同じ職場だから」とか「同じ会社だから」「同じ非正規社員だから」といった形で、安易に共同戦線をはれる条件は、残念ながら乏しいことを認識しなければなりません。むしろ、雇用形態の違い（短期・短時間・派遣・請負）や直面する困難の内容の違い（移籍出向・分社化・整理解雇）をお互いに認め合い、そこからの闘い方もそれぞれ違うことを認めた上で、形態はそれぞれすぐ違うが「同じ働く者として」質の高い連帯関係を築いていくことができるかどうか問われている、そう強調しつつ、この連載をいったん終わりたいと思います。読者の皆さんのご意見をお寄せください。