

「労働契約法制」及び「労働時間法制」に関する意見書

社団法人 経済同友会

I はじめに

わが国経済社会が大きく変貌を遂げた 90 年代以降、企業と従業員を取り巻く労働環境も様変わりしている。企業競争力の源泉として、多様な人材への期待と重要性が一段と高まる一方で、働く側も、高度成長期に見られた仕事に軸足を置いた生活から、仕事とプライベートがうまく調和しバランスがとれた働き方(ワーク・ライフ・バランス)を望む人々が増加している。経営者にとって、業種や規模を超えて、時代のニーズに適応した望ましい雇用のあり方を模索し、それに適う人事制度を実現することが大きな課題となっている。

こうした環境変化を受けて、企業と従業員の雇用関係を定めた労働法制についても、抜本的に見直す必要が生じている。労働基準法が制定されて数十年が経過した今日、主として工場等で定型的な仕事に従事する労働者を保護する目的が大きかった当該法制度は、現在の労働環境の変化に十分に適応できなくなっている。

経済同友会では、様々な価値観を有した多くの人材が、持てる能力を存分に発揮することで経済社会が発展していくとの認識から、フリーター、女性、外国人労働者の活用や高齢者の働き方、さらには労働市場のあり方や労働法制も含めて幅広く議論を重ねている。現在、政府において、一連の労働法制改正に向けた議論が行われているが、今次改正を実態に即した有意義な制度整備として帰着させるために、以下の通り提言する。

II 「労働契約法制」及び「労働時間法制」の必要性と検討の視点について

今後は、多様な人材が様々な働き方を選択し、個々人の満足度が高まることで企業も成長・発展する、という好循環の実現が欠かせない。経営者は、それぞれの価値観に適応した働きやすい職場環境や人事制度を実現する等、ファミリー・フレンドリーで人材が競って集う魅力ある企業を目指して経営改革を進めなければならない。

法制度の整備に際しては、「労働者のニーズ」と「企業の持続的成長・発展」の両立を図ることが重要である。

《労働契約法の新設の必要性について》

雇用形態の多様化により労務管理の個別化が進んでいることや、景気低迷時に労働条件の引き下げが行われたこと等から、労使間の紛争は多様化し、かつ増加¹している。労働

¹ 個別労働紛争解決制度は、平成 13 年 10 月の施行から今年で 5 年目を迎えるが、全国約 300 カ所の総合労働相談コーナーに寄せられた民事上の個別労働紛争に係る相談件数は 17 万件を超え、制度発足以降依然として増加を続けている。(厚生労働省「平成 17 年度個別労働紛争解決制度施行状況」)

条件の最低基準を定めた労働基準法だけではこうした紛争に対応しきれない部分があり、労働契約に関する公正で透明な民事上のルールの特明確化が必要である。

しかし、ルールの明確化が過剰なものとなり、使用者側に一方的に義務や手続きを課すことになっては現場に混乱を招くおそれがあることを考慮すべきである。

《労働時間法の改正の必要性について》

正規社員の意識の変化や雇用形態の多様化によって、労働時間の長短よりもプロセスやアウトプットを重視する業務も増えており、時間という単一の評価軸による管理では実態に適応できなくなっている面がある。昨今、増加傾向にある過重労働やメンタルヘルス問題等の発生もこうした歪みの一つといえる。

法制度の改正にあたっては、まず現状を的確に把握した上で、企業規模や業種により一律のルールでは対応しきれない面があること、自律的という視点が、むしろ企業や従業員の負担を増大する側面があること等も考慮すべきである。

《検討の視点について》

① 画一的でなく実態を考慮

少子高齢化の進展で労働力不足が議論されているが、何よりもまず企業が活力を高め、着実に採用を継続していくことが重要である。特に人材や働き方の多様化に対応するためには、法制として共通に定めておくべき点と企業が独自に判断できる点とのバランスが重要になる。画一的なルールではなく、実態を踏まえ、労使の自治をベースとして、経営判断に幅が持てることが必要である。

② わかりやすい法制度

経営者はもちろん、従業員も法制度を理解しておくことが重要である。それにより、労使間のトラブルの多くは未然に防ぐことができる。読んでわかり難い内容や、様々な解釈が発生してしまうことなく、また、指針によって大きな規制を課すものではない、理解しやすい簡潔で明快な内容とすべきである。

③ ワーク・ライフ・バランスの視点

働き方の多様化の背景には、個人の価値観が多様化していることがある。仕事に軸足を置く人生を望む人や、プライベートな時間を重視したい人など、それぞれの価値観やライフステージの違いによって、求めるものは変わってくる。企業にとっては、多様な働き方の選択肢を用意し、個人のライフスタイルを尊重することで仕事への意欲を高め、優れた人材が集うような経営を展開することが重要になる。労働契約も労働時間の問題も、このワーク・ライフ・バランスの視点をベースに取り組むことが大きな意味を持つ。

Ⅲ 個別の論点に関する意見

以下に、第 61 回労働政策審議会労働条件分科会にて提示され、議論が続いている「労働契約法制及び労働時間法制の今後の検討について」の項目に沿って、これまでの議論の状況や第 67 回労働条件分科会で提示された「今後の労働時間法制について検討すべき具体的論点(素案)」も踏まえ、争点となっている主要な論点について意見を述べる。

1.労働契約法制について

(1)基本的な考え方(均衡の考慮)について

- ・ 企業経営上、人事制度や処遇を雇用形態別にとらえることは欠かせないため、均衡を法令で規定することは適当ではない。経営者は、労働条件全体の中で、雇用形態に応じた利点(働く時間の融通さ、知識・スキル・経験の蓄積等)や挑戦の機会の公平性(正規社員への登用制度、表彰制度、教育制度等)を明確にして、多様化する働き方のニーズに積極的に対応すべきである。

(2)労働契約の成立、変更等について

- ・ 就業規則による労働条件の決定が広範に行われている実態から、労働契約成立については、合理的な内容を定めた就業規則は、個別の労働者と使用者との間に労働条件の合意が成立しているものと明確にすべきである。また、労働条件変更の際については、過半数組合と合意した就業規則変更は合理的なものとして、労働条件の合意が成立しているものと明確にすべきである。
- ・ その際、「当該事業場の労働者の見解を求めた過半数組合」との間で合意した場合だけでなく、過半数組合が存在しない場合に「事業場の労働者を代表する者」や「労使委員会」に労働条件の決定・変更の協議や就業規則の合理性判断といった労働組合と同様の権限を与えることは、現状の労働組合の組織率の低下²を踏まえると実態に即していると言えよう。その場合、代表者選出のプロセス等について明確にする必要がある。
- ・ 今後、組織率の低下等によって労働組合の役割が不明確になるとの指摘もあり、労働者側の代表制度としていかなる仕組みが相応しいのか、どのような役割と権限が必要なのかについて検討すべきである。

(3)主な労働条件に関するルールについて

- ・ 出向や転籍、懲戒といった案件は、その状況が様々であり、使用者に対する一方的な義務や手続きを課すものとならないようにすべきである。

(4)労働契約の終了等について

- ・ 整理解雇については、企業の成長・発展が雇用を支えるという観点からも、その判断は

² 日本の労働組合の組織率は、30年前から低下し続けており、平成17年では18.7%であり、従業員100人未満の民間職場では労働組合に入っている労働者はわずか1.2%である。(平成17年 厚生労働省「労働組合基礎調査結果」)

極めて多様であり、解雇の効力判断についても事案ごとに異なるため、たとえ4要素³という位置付けではあっても、法制化し特定することは、経営の硬直化を招くため望ましくない。

- ・ 解雇について、審判や裁判で争われるケースは労使双方の負担が大きい。裁判で解雇が無効とされたとしても、現実には職場復帰が困難になることも想定されるため、金銭的な解決が可能となることは望ましい。
- ・ 普通解雇については、その状況が多様でありケースバイケースで対応すべきである。就業規則に定める解雇事由に相当する事実によって合理的かつ客観的な判断で解雇となる場合には、その解雇が有効であることを明確にすべきである。

(5) 有期労働契約関係について

- ・ 有期労働契約をめぐるルールの特化については、契約の更新回数や期間に対して制限が大きくなると、短期の雇止めにつながる可能性がある。
- ・ 雇用機会が減少するだけでなく、スキルアップができないといった従業員本人のデメリットが大きくなる懸念もあり、弾力的に運用できる制度が望ましい。

(6) 国の役割について

- ・ 論点に示されているように「労働契約法は、労使が十分な話し合いの下で労働契約の内容を自主的に決定するようにするためのものであり、罰則をもって担保されるものではなく、労働基準監督官による監督指導が行われるものでもない。」という考え方の確認は必要である。
- ・ 国は、労働契約法の解釈を明らかにし、積極的にその内容を周知すべきである。

2. 労働時間法制について

(1) 時間外労働の割増賃金の割増率の引き上げについて

- ・ 長時間労働⁴の対策は非常に重要であるが、時間外労働の割増率の引き上げによって、長時間労働を抑制することができるのかは疑問である。割増率の引き上げが、割増賃金の算定基礎となる賃金を抑えたり、サービス残業を是認したりする方向になっては意味が無い。また、効率良く仕事を進める意欲を低下させてしまう可能性もある。
- ・ まず、ワーク・ライフ・バランスや労働者の健康の観点から、長時間の時間外労働が前提となっているような働き方があれば是正し、マネジメントの見直し等、管理をしっかり行うことが先決である。
- ・ 米国では、週40時間を超える場合の割増率が50%であるが、その理由として、そもそも時間外労働自体が少ないこと、労働時間規制の適用を除外されている人の割合も大

³ 整理解雇は、客観的合理的な理由と社会的な相当性が必要とされ、一般的には、人員削減の必要性、解雇回避措置、解雇対象者の選定方法、解雇に至る手続きの4要素を含め総合的に判断される。

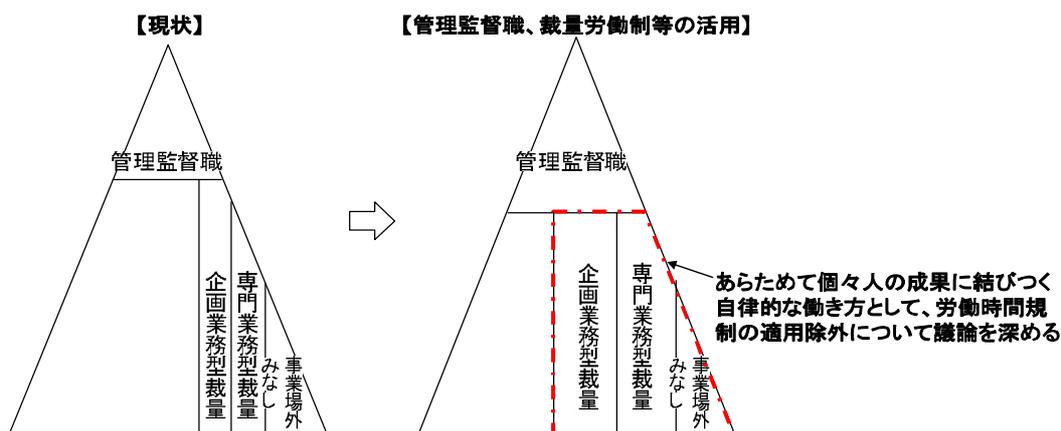
⁴ 労働時間の動向をみると、週労働時間が35時間未満の者と週労働時間が60時間以上の者(月の残業時間がおおよそ80時間を超える者の割合)が上昇傾向にあり、「労働時間の二極化」が進んでいる。特に30歳男性で週の労働時間が60時間以上の者が増加している。(総務省統計局「労働力調査」)

きいこと等が挙げられるが、何よりも、業務の繁忙に対して、労働時間ではなく雇用者数（採用・解雇）によって調整する慣行であることを踏まえるべきである。

- ・ したがって、単に日本の時間外労働の割増率が低いから引き上げるべきという議論は、真に問題の解決につながるのか大いに疑問である。

(2)ホワイトカラー労働者の自律的な働き方を可能とする制度(自由度の高い働き方にふさわしい制度)の創設について

- ・ ホワイトカラーの自律的な働き方を可能とする制度(いわゆる日本版ホワイトカラー・エグゼンプション)については、労働者は裁量を持ち柔軟な勤務時間で付加価値の高い仕事をしながら、より一層の自己実現や能力発揮を行い、仕事の生産性を向上させるとともに、健康確保や生活とのバランスを保つということは、将来進むべき方向としては適正な考え方である。
- ・ しかし、仕事の裁量という点では、仕事の具体的な進め方(手順)について裁量を持つ従業員は多いが、何の仕事をするかという質、量やスケジュール(納期)にまで裁量のある者は多くはないのが現実である。
- ・ 論点の中で、「緩やかな管理の下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」という定義に合致する対象者は、年齢や資格、年収という基準よりも、仕事の質や種類によって適・不適が判断されるべきものである。一方で、年齢や資格、年収が高くとも労働時間を管理し、その長短によって処遇される仕事もあるのが実情である。
- ・ そうした分類を明確にすることが必要であるが、現行の裁量労働の対象業務はその適用業務が考慮されていることから、まず最初のステップとしては、裁量労働制の一層の活用から進めるべきである。
- ・ 同様に管理監督者についても、課長や店長といったライン職や、それに相当する権限を持つスタッフ職が存在する実態に照らしてみれば、基準緩和により、所期の目的である自律的な働き方に適う仕事に就く者が、主旨に適った働き方ができると考える。
- ・ 休日の確保及び健康・福祉確保措置の実施を担保することは重要であるが、まずは現行制度を活用しながら、長時間労働の是正や仕事の進め方の改革を進めるべきである。企業も従業員も労働時間に関する意識を変えながら、あらためて個々人の成果に結びつく自律的な働き方として、労働時間規制の適用除外の議論を深めていくことが望ましい。



(3) 年次有給休暇制度の見直しについて

- ・ 時間単位での年次有給休暇については、労働者のニーズは高いものの、育児や介護対応が必要な場合等、短期間で頻繁に必要となるケースが多いと想定される。この場合は、法律において上限日数や取得ルールを定めるのではなく、企業が個別に対応できる方法を検討すべきである。

IV おわりに

個々人が有する多様な価値観は、その時々 of 社会の特性を反映して形成されるものであろう。将来にわたって国民が希望を持ち、安心して暮らせる社会を実現することは、政府の重要な責務である。そしてわれわれ企業も、こうした社会の中で事業活動を展開し、大きな影響を及ぼしている。

企業は、優秀な人材の確保・定着のために労使間の紛争が生じないように努めることはもちろん、戦略的に柔軟な就業形態を導入していく必要がある。一人ひとりのライフスタイルが多様化し、育児や介護支援への社会的要請も高まることから、オフィスにいることだけが就業の形態ではなくなり、時間や場所に捉われない働き方が増加するであろう。従業員が持てる能力を存分に発揮するには、心身の健康や生活の質という観点も欠かせない。そして、個々人の多様な働き方に対して適正な評価がなされ、報酬や処遇が決まる合理的な仕組みを形成していくことが、従業員をモチベートする上で大切である。

「労働契約法制」と「労働時間法制」は、従業員の生気溢れる働き方を実現するために極めて重要な法制度である。今、政府で行われている検討範囲は、重要な論点が多岐に渡っているが、手段の是非にとどまらず、将来の進むべき方向をしっかりと見定め、本質的な考え方についても十分に議論した上で、結論を見出すべきである。

以上