

規制改革会議労働タスクフォース ヒアリング

I. 労働法制の現状と課題

1) 労働者の変化

- ・個別化、多様化

2) 使用者の変化

- ・産業構造の変化、競争の質の変化、グローバル経済
- ・コーポレート・ガバナンスの変化

3) 労働市場の構造変化

- ・人口減少、少子高齢化

↓

労働法システムの再編

- ・個別化・多様化した労働者と新たな価値観の台頭（差別禁止、キャリアの自己決定、ワーク・ライフ・バランス、プライバシーetc.）に対応した規制内容・規制手法の見直し
- ・新たな価値の台頭＝雇用保障の価値の相対化
- ・直接の労働関係や労働条件より高次の観点からの再編要請：持続可能な発展を可能とするシステムの構築（少子化問題、ワーク・ライフ・バランスもその一例）

↓

①規制緩和 **deregulation**（時代遅れの規制撤廃：労働市場規制に顕著）

②再規制 **reregulation**（規制の現代化：労働時間規制）

③新規制 **new regulation**（新たな価値への対応：雇用平等法制、ワーク・ライフ・バランス法制）

の同時進行

II. 労働基準法について

1. 労働基準法の基本的な考え方

規制緩和 **deregulation** と再規制 **reregulation** の同時進行

労働者の多様化に対応した規制の多様化

- ・規範自体の再検討（刑事罰、行政監督、強行規定→半強行規定、任意規定の活用？）
- 労働契約法へ

- ・実体規制と手続規制

2. ホワイトカラーエグゼンプション

- ・経済社会構造変化に伴う規制緩和と再規制の一場面
- ・昭和 52 年の金融機関スタッフ職→昭和 63 年一般化
- ・他方で、1998 年企画業務型裁量労働制

適用除外となる本来の管理監督者、スタッフ管理職、企画業務型裁量労働者、専門業務型裁量労働者と新たなエグゼンプションの整理

3. 企画業務型裁量労働制

- ・規制の重点を実体規制から手続規制へ（専門業務型との違い）

4. 割増賃金の引き上げ

- ・長時間労働をターゲットとしたもの。長時間労働抑制効果の有無は判断困難。
- ・むしろ割増賃金ではなく、時間で返すという新たな手法を採用に意義。

III. 労働契約法制について

量的（外的）柔軟性と質的（内的）柔軟性

	Flexibility	Security
アメリカモデル	雇用量の柔軟な調整	雇用保障(安定)
	労働条件の柔軟な調整 (随意雇用による合意調達)	労働条件の保障
日本モデル	雇用量の柔軟な調整	雇用保障(安定)
	労働条件の柔軟な調整 (就業規則法理)	労働条件の保障
ドイツモデル	雇用量の柔軟な調整	雇用保障(安定)
	労働条件の柔軟な調整	労働条件の保障

1. 労働契約法制の基本的な考え方

- ・個別労働紛争の増加、労働審判制度の開始→不文の判例法理が支配：行為規範としても裁判規範としても契約ルール of 透明化
- ・刑事罰・行政監督とは異なる民事規範によるルール
- ・判例法理との関係（判例法理を基本としつつ、行為規範としても妥当性のあるルール）

2. 書面明示や確認義務

- ・個別労働契約の尊重と活用の方向（就業規則法理との関係でも個別契約尊重。）
- ・説明と納得

3. 解雇法制と雇止め

- ・解雇規制の程度の問題と解雇規制撤廃の峻別
- ・いかなる柔軟性を採り入れるかは選択の問題
- ・雇用保障の機能・メリット、デメリット
- ・雇用保障の価値と他の新たな価値の調整（個別契約で勤務場所や職種を限定した労働者は質的・内的柔軟性を限定した分だけ、量的・外的柔軟性を許容せざるを得ない。こうした者が増えてくれば雇用保障の程度は現在よりも低下）。
- ・雇止め法理

IV. 雇用関係法制について

- ・内部労働市場のみの市場政策（雇用調整助成金等の内部市場向けの企業を対象とした予防的積極的市場政策）

↓

内部市場・外部市場双方に向けた両面作戦（規制緩和を伴う外部市場の活性化策：派遣・有料職業紹介の自由化、2007年雇用対策法改正）

1. 派遣法の見直し

2. パート労働法の改正

- ・通常労働者と同視すべきパート（職務内容同一短時間労働者）の差別禁止
- ・「均衡のとれた待遇」＝努力義務→今後「規制」概念たりうるか

3. ハローワークの見直し

V. コーポレート・ガバナンスの変化に対応した労働法制

- ・シェアホルダーモデルの台頭・制度化による「慣行に依存したステークホルダーモデル」の変容＋企業別組合の機能低下
- ステークホルダーモデルの制度化の適否の検討
- 雇用保障の位置づけ
- 企業内紛争処理システム・手続規制の担い手としての従業員代表制度