講座12

**労働法制の見直しにおける主要な論点**

１．はじめに

（１）労働法制見直しに係る主要な課題

　①【解雇の金銭解決制度の導入－労働基準法の改悪】

②【限定正社員制度の導入－労働基準法の改悪】

③【ホワイトカラー・エグゼンプションの導入－労働基準法の改悪】

④【裁量労働制の拡大－労働基準法の改悪】

⑤【労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（労働者派遣法）の改悪】

（２）第189回通常国会への法案提出・審議状況

　③～⑤までが国会へ提案され審議が行われているところ。

２．制度改正の主要な論点について

（１）労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（労働者派遣法）関係

　　※　2015.3.13閣議決定、国会提出

　　①　一般・特定派遣事業を統合

　　②　これまでの派遣可能期間の制限を受けない業務（旧26業務）の廃止

　　③　派遣の期間を原則１年から３年に緩和し、個人単位の派遣制限は同一の組織単位において上限３年とし、派遣先単位の派遣制限は同一の事業所における継続した派遣労働者の受入れの上限を原則３年とする。

　　④　派遣元に計画的な教育訓練等を義務付け

　　⑤　派遣先に対し、同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金の情報提供等に関する配慮義務

　　※　派遣労働者が正規職員となる道が狭められると同時にすべての業務を派遣労働者で対応することが可能となり、しかも、３年ごとに事業所を変える、もしくは派遣労働者を換えることにより、将来にわたって派遣労働者により業務を行うことが可能とするもの。

　　※　厚生労働省のミスリードにより使用者側の意向の強い資料（「労働者派遣法が改正されずに平成27年10月１日を迎えた場合の問題」）が水面下で活用された。

|  |
| --- |
| 【まとめ】  政府は３度目の国会提出で成立を目指すが、「派遣労働者の地位向上を図り、正社員への転換を促す」という説明は根拠に乏しい。  逆に、「臨時的・一時的に限る」という原則の派遣労働を、常態化させる懸念が強い。企業にとっては、格段に「使い勝手」が良くなる。正社員から派遣への置き換えや派遣の固定化が進む疑念が拭えない。  職場から「正社員」が消え去り、“生涯”派遣で“低賃金”を増やし、若者たちから安定した雇用を奪う改悪法案といえる。私たちの子供や孫が社会に羽ばたく時、「夢」や「希望」が持てる環境を作っておくことが私たちの責務であり、そのためには何としても、この法案の成立を阻止する必要がある。 |

**労働者派遣法の改正案について**

現　　　行　　　　　　　　 　　　　　　　　　　　現行見直し後

１．特定労働者派遣事業

○ すべての労働者派遣事業を許可制へ

※　小規模事業主への暫定的な配慮措置

現在の特定労働者派遣事業の許可制への移行に際しての経過措置

○ 一般労働者派遣事業（許可制）

○ 特定労働者派遣事業（届出制）

２．期間制限

＜26業務か否かに関わりなく適用される共通ルールへ＞

○ 個人単位の期間制限

・派遣先の同一の組織単位における上限３年

・派遣元は上限に達する派遣労働者に雇用安定措置（派遣先へ

の直接雇用の依頼等）を講ずる

○ 派遣先単位の期間制限

・同一の事業所における継続した派遣労働者の受入れの上限

を原則３年

・過半数組合等への意見聴取により延長可

・過半数組合等が反対意見を表明した場合に対応方針を説明

する等適正な意見聴取の手続き

※ 無期雇用の派遣労働者等は上記２つの期間制限の例外とする

＜26業務及び業務単位での期間制限＞

○ 26業務

・期間制限なし

○ 26業務以外の業務

・原則上限１年

・過半数組合等への意見聴取により上限３年まで延長可

３．派遣労働者の均等待遇の推進

○ 現行の規定に加え、派遣元に対し、派遣労働者の均衡待遇の確保の際に考慮した内容の説明義務

○ 現行の規定に加え、派遣先に対し、同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金の情報提供、教育訓練、福利厚生施設の利用に関する配慮義務

○ 派遣元に対し、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、賃金決定や教育訓練、福利厚生を実施する配慮義務

○ 派遣先に対し、同種の業務に従事する派遣先の労働者に関する情報提供等の努力義務

４．派遣労働者のキャリアアップ

○ 派遣元に対し、計画的な教育訓練やキャリア・コンサルティングを義務付け（実施内容を厚労省に毎年報告）

○ 許可要件に「キャリア支援制度を有する」を追加

○ 派遣先に派遣労働者の能力に関する情報提供の努力義務

○ 規定なし

（２）労働基準法の改正関係

①　解雇の金銭解決制度の導入

　参考１、２参照のこと

②　限定正社員（多様な正社員）制度の導入

　資料　「労使双方にメリットあり！？「限定正社員」の可能性と課題を正しく理解しよう」参照のこと。

③　フレックスタイム制の見直し（第32条の３）

（ア）フレックスタイム制とは

ⅰ）労働者自身が一定の定められた時間帯の中で、始業及び終業の時刻を決定することができる変形労働時間制の一つである。1987年の労働基準法の改正により、1988年４月から正式に導入された。

ⅱ）使用者は始業及び終業の時刻をその労働者の決定に委ねることを就業規則等で定め、かつ一定事項を労使協定で定めれば、使用者はフレックスタイム制をとる労働者について、清算期間（１ヶ月以内の期間で、労使協定で定めた期間）を平均し、１週間あたりの法定労働時間(１日につき８時間、１週間につき40時間)を超えない範囲内において、１週又は１日の法定時間を超えて労働させることができる（労働基準法第32条の3）。なお、当該労使協定は、所轄の労働基準監督署長に届出る必要はない。

（イ）フレックスタイム制の特徴

ⅰ）満18歳未満の者をフレックスタイム制により労働させることは、就業規則等の定めのいかんにかかわらず、できない（労働基準法第60条）。なお、妊産婦については、当該妊産婦からの請求があったとしても、フレックスタイム制により1日または1週の法定労働時間を超えて労働させることができる（労働基準法第66条による妊産婦の保護規定は、第32条の3の適用を除外している）。

ⅱ）一般に変形労働時間制により労働させる場合には、育児を行う者、老人等の介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮をしなければならないとされている（労働基準法施行規則第12条の6）が、フレックスタイム制についてはこの規定が適用除外とされている。

ⅲ）労使協定での定める事項

ア）労働者の範囲

イ）清算期間（1ヵ月以内）及びその起算日

ウ）清算期間における総労働時間数

エ）標準となる1日の労働時間数

オ）コアタイムを定める場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻

カ）フレキシブルタイムに制限を設ける場合には、その時間帯の開始および終了の時刻

（ウ）フレックスタイム制の運用

ⅰ）実施には労使協定を締結し、就業規則その他これに準ずるものに、始業及び終業の時刻をその労働者の決定に委ねる旨を記載しなければならない（一方のみでは不可）。なお、フレックスタイム制を採用する場合であっても、使用者は、各労働者の各日の労働時間を把握しておく必要がある。

ⅱ）実際のフレックスタイム制では、1日の労働時間帯を、労働者が必ず労働しなければならない時間帯（コアタイム）と、労働者がその選択により労働することができる時間帯（フレキシブルタイム）とに分けて実施するのが一般的である。なお、これらを定めるか否かは任意である。

（エ）法律改正の内容

　精算期間を１ヶ月から３ヶ月へ延長

④　裁量労働制の拡大（第38条の４）

（ア）裁量労働制とは

ⅰ）裁量労働制は、1988年の改正労働基準法でスタートし、一定の業種について、時間配分の指示などを受けず、労働者の自己裁量に任せて仕事を進めていくもの。あらかじめ労使で決めた労働時間を働いたものとみなし、これに対応して定額の賃金を支払う。「みなし労働時間制度」ともいわれている。

ⅱ）例えば、１日のみなし労働時間を８時間とした場合、実際にはこれ以上働いたとしても、残業代は支払われない。ただ、みなし時間を10時間に設定すると、１日の法定労働時間８時間を２時間超えることとなるので、その分の残業代は別途支払わなくてはならない。また、深夜、休日働くと手当も支払われる。

ⅲ）制度を運用する場合には、労使で決めたみなし時間など労働条件について、労働基準監督署に届出しなければならない。

（イ）対象業種は何か

ⅰ）具体的には、商品開発やコピーライター、大学教授、弁護士、技術の研究開発などの「専門業務型」と、会社の経営企画や立案、調査、分析を手掛ける事務系の「企画業務型」がある。

ⅱ）厚労省の抽出調査では、「専門業務型」が労働者の１％、「企画業務型」では労働者の0.2％が裁量労働制で働いている。

（ウ）今回の改正の問題点

　ⅰ）今回の法案では、企画業務型の対象拡大が予定されている。現場の営業職は対象外だったが、金融やＩＴなどの業種で、単に既製品を販売するのではなく、顧客のニーズを個別に聞いて商品を開発、販売する「提案型営業」については、各労働者の裁量が大きいと判断された。

ⅱ）顧客ニーズを聞いて商品開発をしたり、販売するというのは、営業職にはつきもの。多くの営業職が「提案型営業」とされて「裁量労働時間制」が適用されるのではないかという懸念。

ⅲ）一方で、仕事の進め方や時間の配分について、現状でも「みなし時間」では到底終わらない過大な業務を求められ、長時間労働を強いられているケースもある。

⑤　特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

（ア）労働基準法の原則的な考え方

労働基準法においては、労働時間の上限を1日8時間、週40時間と定められ、原則としてこれらを超える労働は禁じているが、労使間の36協定の締結により、それ以上働いた者に対して、割増賃金を支払うことを条件として、所定労働時間以外の労働を認めている。

（イ）改正法案の理論構成（改正第41条の２）

（ⅰ）事業所における労働条件に関し、事業主に対し意見を述べることを目的とする委員会（使用者と労働者の代表する者を構成員とするものに限定）が５分の４以上の多数により決議をし、その決議を行政官庁に届け出た場合に、対象労働者から同意を得た者を特定の業務に就かせたときは、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は対象労働者については適用しない。

　（ⅱ）委員会の議決のとして、

ア）対象となる業務

「高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務」

　　イ）対象の業務に就かせようとする者の範囲（ⅰ、ⅱ両方を満たす）

　　　ⅰ）使用者との間の書面その他の厚生労働省令で定める方法による合意に基づき、職務が明確に定められていること。

　　　ⅱ）１年間あたりの賃金総額が、基準年間平均給与額の３倍の額を相当程度上回る水準として、厚生労働省令で定める額以上であること。

　　ウ）対象労働者が事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間との合計の時間（健康管理時間）を把握する措置を使用者が講ずること。

　　エ）対象労働者に対し、次のいずれかに該当する措置を決議及び就業規則その他これに準ずるものにより使用者が講じていること。

　　　ⅰ）始業から24時間を経過するまでに省令で定める時間以上の休息時間を確保し、深夜勤務の回数を1箇月について省令で定める回数以内とすること。

　　　ⅱ）健康管理時間を1箇月又は３箇月について、省令で定める時間を超えない範囲内とすること。

　　　ⅲ）１年間を通じ104日以上、かつ、４週間を通じ４日以上の休日を確保すること。

　　オ）対象労働者に対する有給休暇の付与、健康診断の実施その他の省令で定めるものを使用者が講ずること。

　　カ）対象労働者からの苦情の処理に関する措置を使用者が講ずること。

　　キ）使用者は同意をしなかった対象労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

　　ク）前各号に掲げるもののほか、省令で定める事項

（ウ）改正法案の問題点

（ⅰ）法律案を見てわかるように、多くの事項が法律より格下である「厚生労働省令で定める」とされていることから、内容の変更が全体的な議論とならず、変更される危険性が極めて強い。

　（ⅱ）対象業務については、厚生労働省の説明では、高度な職業能力を持つ金融商品のディーラーや研究開発職などとされているが、対象業務の拡大は非常に安易にできてしまうこと。

※　対象労働者の定めが派遣法の26業種と同様に非常に曖昧であるため、混乱が想定できる。

　（ⅲ）年収要件は「毎勤統計の平均額をもとに厚生労働省令で定めるところにより算定した労働者一人あたりの平均額」とされているが、厚生労働省は省令で「1,075万円」と書き込む予定。ちなみに法律に明記される「平均給与額の３倍」とは、厚生労働省が使う指標で計算すると「936万円」。

　（ⅳ）マスコミなどでは、「成果に応じて賃金が支払われる」と一斉に報道があったが、法律には「成果に応じて賃金を支払う」とは一言も書いておらず、ミスリードといえる。単に使用者が払うべき割増賃金について、免除を定める規定が作られていると考えるべき。

　（ⅵ）健康管理時間は、労働時間そのものであり、労働時間の概念に不必要な概念を無理に作ろうとしており、運用の際に混乱が予想される。

　　　※　対象労働者に対しては時間外労働という概念が無くなるので、このような表現を考えたと推察できるものの、極めて問題の多い概念である。

|  |
| --- |
| ※　問題は、経団連が、適用労働者数を10％程度にすることを求めており、かつて第1次安倍政権時に は、年収400万円以上を提言していた経過にある。 また、１月16日に開かれた労働政策審議会分科会では、対象範囲をめぐって労使が激しく対立した 経緯がある。使用者側が「1075万円以上」という年収要件のさらなる引き下げを主張したことに、労働側は強く反発。なし崩し的な対象拡大への警戒を強める。「また値切り交渉か」。労働側が分科会の席 上、第１次安倍政権が「ホワイトカラー・エグゼンプション」導入を目指した際にも年収要件が焦点となった経緯を念頭に、使用者側をけん制。年収要件に合理的な根拠はないと批判してきた。 |

　（エ）まとめ

　　日本においては、「過労死防止対策推進法」が2014年12月に施行されているが、諸外国で初めての法律と持ち上げる動きもあるが、「親孝行促進法」は無いのは当然のことと同様に「過労死防止対策推進法」など無くて当然のものと理解すべき。諸外国からはこんな法律を作らなければ、過労死は防ぐことができないのかという疑問の声すら上がっている。

　　その法律において、過労死を①業務での過重な負荷による脳血管疾患や心臓疾患を原因とした死亡、②強い心理的負荷による精神障害を原因とした自殺－と定義した。過労死対策を「国の責務」と明記し、具体策をまとめた大綱の策定を国に義務付けているため、政府は大綱を夏までにまとめる予定となっている。

　　労働基準法の改正により、いくら労働をしても、使用者側に対して時間外労働の手当支給の義務を免除するような制度となれば、ただでさえも年間1,000人を超える過労死をもっと増やすこととなり、制度の基本から問題の多い法案であり、成立を絶対にさせてはならない。

（オ）参考－米国のホワイトカラーイグゼンプションについて

　　参考資料参照のこと

※　大統領のメモランダム（覚書）にもある「1938年の法の精神にたちかえって」という部分、ここが非常に重要である。1938年、公正労働基準法が出来た当時の立法趣旨は「働いた時間すべてに賃金、残業代が支払われるべきである」であった。

＜参考１＞労働基準法（関係分）

　　　第二章　労働契約

（解雇制限）

第19条 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間並びに産前産後の女性が第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第81条の規定によって打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては、この限りでない。

○２ 前項但書後段の場合においては、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。

（解雇の予告）

第20条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

○２ 前項の予告の日数は、１日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

○３ 前条第２項の規定は、第１項但書の場合にこれを準用する。

第21条 前条の規定は、左の各号の一に該当する労働者については適用しない。但し、第１号に該当する者が１箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合、第２号若しくは第３号に該当する者が所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合又は第４号に該当する者が14日を超えて引き続き使用されるに至った場合においては、この限りでない。

１　日日雇い入れられる者

２　２箇月以内の期間を定めて使用される者

３　季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者

４　試の使用期間中の者

＜参考２＞

「解雇の金銭解決制度」の導入を許さない決議

安倍政権は、「雇用維持型から労働移動支援型へ」のスローガンの元、産業競争力会議や規制改革会議等で、解雇の金銭解決制度を導入しようとしている。

2014年6月24日付「『日本再興戦略』改訂2014－未来への挑戦－｣においても、｢予見可能性の高い紛争解決システムの構築｣として、金銭解決制度につき諸外国の例を研究し、2015年度中に検討を進めるものとされ、裁判所において解雇の有効性が争われた労働審判・訴訟の和解・調停の内容を調査しようとしている。再来年の通常国会に解雇の金銭解決制度を導入する法律案が提出される可能性がある。

解雇の金銭解決制度の議論の背景には解雇制限の緩和要求がある。経済界や規制改革論者は、日本における解雇規制は世界でもトップレベルに厳しく、その予測可能性も乏しいので、企業の合理的経営を阻害していると主張する。

しかし、議論の前提となる認識には誤りがあると言わざるを得ない。OECDの雇用保護指標（2013年発表）では、日本の一般労働者の雇用保護は34カ国中低い方から10番目であり、国際的な比較では、むしろ日本の解雇規制は弱いといえる。そして、現実的には明らかに不当と解される解雇が強行される例は多く、訴訟において無効と判断されるような事案は氷山の一角に過ぎない。また、様々な裁判例が蓄積されることにより予測可能性は十分担保されているといえるし、そもそも強行法規である解雇権濫用法理を予測可能性が困難であることを理由に緩和することは到底許されるものではない。

解雇の金銭解決制度は、たとえ判決により解雇が無効とされても金さえ払えば当該労働者を企業から放逐する手段を企業に与えるものであり，解雇規制そのものを根底から覆すものである。さらに、これにより企業にとって好ましくない労働者を恣意的に排除する手段として利用される危険性が高いものである。解雇に至るまでには、さまざまな理由や事情があるのであり、その解決の結果も個別の事情に基づくものであって、一般化することはできない。また、労働者は単に金銭を得るためだけでなく、生き甲斐など自己実現のために働いている。一定額の金銭を支払うことによって一方的に労働関係を終了させることができるとすることは、労働者のすべての権利を支える雇用保障を奪うのみならず、労働者の自己決定権を侵害し、個人の尊厳にも反するものであって到底許されない。

日本労働弁護団は、解雇規制を根底から覆す解雇の金銭解決制度の導入を許さず、労働者の権利と生活を守るための闘いを継続していくことをここに決意するものである。

2014年11月8日

日本労働弁護団　第58回全国総会

＜参考３＞

**【労働基準法等の一部を改正する法律案の概要】**

|  |
| --- |
| 長時間労働を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、創造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備するため、労働時間制度の見直しを行う等所要の改正を行う。 |

**Ⅰ 長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等**

（１）中小企業における月60時間超の時間外労働への割増賃金率の適用猶予廃止

月60時間を超える時間外労働に関する割増賃金率（50％以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。(平成31年４月１日施行)

（２）著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設

時間外労働に関する行政官庁の助言指導に当たり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨を規定する。

（３）一定日数の年次有給休暇の取得促進

使用者は、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、そのうちの５日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。ただし、労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については時季の指定は要しないこととする。

（４）企業単位での労使の自主的な取組の促進

企業単位での労働時間等の設定改善に関する労使の取組を促進するため、企業全体を通じて設置する労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に関する労使協定に代えることができることとする（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正）。

**Ⅱ 多様で柔軟な働き方の実現**

（１）フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の「清算期間」の上限を１か月から３か月に延長する。併せて、１か月当たりの労働時間が過重にならないよう、１週平均50時間を超える労働時間については、当該月における割増賃金の支払い対象とする。

（２）企画業務型裁量労働制の見直し

企画業務型裁量労働制の対象業務に「事業運営に関する事項について企画、立案調査及び分析を行い、その成果を活用して裁量的にPDCAを回す業務」と「課題解決型提案営業」とを追加するとともに、対象者の健康・福祉確保措置の充実等の見直しを行う。

（３）特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

職務の範囲が明確で一定の年収要件（少なくとも1,000万円以上）を満たす労働者が、高度な専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議などを要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その労働者に対し、必ず医師による面接指導を実施しなければならないこととする（※労働安全衛生法の改正）。

施行期日：Ⅰの（１）について平成31年4月１日、他は平成28年４月１日