

労働者の活躍と企業の成長を促す労働法制

2013年4月16日

一般社団法人 日本経済団体連合会

はじめに

近年、労働規制の強化の動きが続いており、その多くは企業活動を制約すると同時に、多様な働き方を希望する労働者の就業機会を減らすおそれもある。雇用の維持・創出を図るためには、労働者保護の政策を講じるだけでなく、「雇用の源泉である企業の事業活動の柔軟性確保」や「多様な就業機会の創出」の観点を重視し、バランスのとれた政策としていくことが不可欠である。

経団連は、本年1月に公表した「2013年版経営労働政策委員会報告」等において、労働時間制度改革のほか、勤務地・職種限定の無期契約労働者に対する使用者の雇用保障責任の明確化、労働条件の不利益変更ルールの透明化等の必要性を求めた。本提言はこれらについて具体的な見直しの内容をとりまとめたものである。

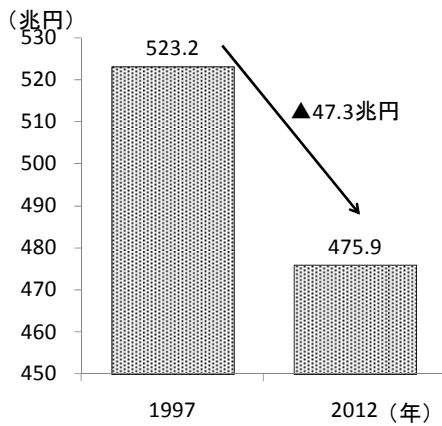
もとより、企業活動は働く人一人ひとりによって支えられている。労働者が自身に相応しい働き方を選択でき、自らの能力を最大限発揮しながらキャリア形成を図り、それにより生まれる企業活力を通じて、国内雇用機会の維持・創出、処遇改善につなげていかななくてはならない。政府には、労働分野の規制・制度改革の実現に向けて強いリーダーシップを発揮されることを期待したい。

I. 雇用を巡る状況の変化

1. 国内の雇用機会確保の必要性

国内における雇用機会の確保は大きな政策課題となっている。雇用問題解決の鍵は、企業活動の活性化に支えられた経済全体の成長にあるものの、わが国経済はバブル崩壊後の長期間のデフレ下にあって、少子・高齢化の本格化、経済のグローバル化等、さまざまな環境変化に十分対応できなかったことを背景に成長力が鈍化している。名目 GDP はピーク時の1997年の約523兆円から2012年には約476兆円まで落ち込んでいる。

図表1 日本の名目 GDP の推移



出典：内閣府「国民経済計算」

図表2 1997年と2012年の主な国内経済情勢

	1997年	2012年	対比 2012年 /1997年
労働力人口	6,787万人	6,555万人	▲232万人
完全失業率	3.4%	4.3%	+0.9%P
消費物価指数 (2010年=100)	103.1	99.7	▲3.4
商業販売額	620兆円	501兆円	▲119兆円
新車新規登録届出 台数(乗用車)	518万台	457万台	▲62万台
新設住宅着工戸数	139万戸	88万戸	▲51万戸

出典：労働力人口、完全失業率＝総務省「労働力調査」
 消費者物価指数＝総務省「消費者物価指数」、
 商業販売額＝経済産業省「商業動態統計調査」、
 新車新規登録届出数(乗用車)＝日本自動車
 販売協会連合会および全国軽自動車協会連合会
 新設住宅着工戸数＝国土交通省「建築着工統計」

国内市場は、デフレのほか人口減少の下押し圧力を強く受け、また、情報処理やコールセンター業務等の分野で海外への業務委託の増加や、加速する生産拠点の海外シフトが、物流や建設、各種サービス分野の国内需要の減少に拍車をかけている。

「6重苦」ともいうべき事業環境の改善は、活力ある地域や社会の維持・発展にとって不可欠な課題と認識されながら、これまで遅々として進まなかった。しかし、2012年11月以降、行き過ぎた円高は修正局面に入ったほか、本年4月、政府は環太平洋経済連携協定(TPP)交渉参加を決定し、事業環境は改善の方向に変わりはじめた。

わが国企業が将来にわたり国内事業を継続できる環境をより確かなものとするため、法人実効税率の引き下げ、社会保険料負担の軽減、エネルギー・環境政策の転換、労働規制の見直しについても一気に実施する必要がある¹。

なかでも労働分野の規制は、事業活動の柔軟性を下げ、多様な働き方の選択を狭めることで、企業の成長に必要な人材を新たに採用する余力を弱める直接

¹ 実際、米国やドイツ等、各国政府は事業環境改善に資する政策を推進している。米国オバマ政権は、景気対策や輸出を5年間で倍増する計画(国家輸出イニシアチブ)を掲げ、自由貿易協定(FTA)締結(対韓国・パナマ・コロンビア)や輸出入銀行の融資枠拡大等に取り組んでいる。ドイツでは、2003年に経済構造改革プログラム＝「アジェンダ2010」の関連改革法案を成立させ、労働市場改革、社会保障改革、経済・財政政策を実行した。

の原因となっているため、その見直しが急務である。

2.多様な労働者が活躍できる労働環境づくりの課題

(1)労働者の実態に対応していない労働時間管理

労働基準法は、明治時代にできた工場法の流れを汲んでいる。企業の労働時間管理は同法を遵守して運用しているため、経済のサービス化による第三次産業の拡大といった産業構造の変化や労働者の働き方が多様化している実態に適応させることができない。

例えば営業職を含む事務職の一部には、専門知識や技術、そして企画、立案、調査、分析等の能力に基づき、創造性の高い業務に従事している者がいる。このような労働者は、あらかじめ一定期間の課題・目標を上司と話し合っ設定し、上司の包括的な指示の下で業務を遂行している。

具体的な業務遂行の方法や時間配分は、労働者自身の裁量でこれを決定しており、労働時間の長短と評価の対象となる目標達成度、成果が直接対応しないという点に働き方の特徴がある。また、自らの専門知識や技術等の能力を高めるため、社内外において自主的に業務と関わりのある勉強会や、関係者との意見交換等を行っている者も多いが、業務と関係しているとはいえ、私的な自己研鑽の時間との境界が曖昧という特徴もある。

現行労働時間法制の下での労働時間管理は、創造性と裁量性を有する労働者の能力を存分に発揮する環境を用意できず、生産性の高い働き方、さらには労働者のワーク・ライフ・バランスの実現を困難なものにしている。

他方、経済のグローバル化により需給が急激に変動する頻度が高まっており、柔軟性に欠ける労働時間管理の運用を強いられれば、競争力の一層の低下を招くことは必至である。

(2)厳格な雇用保障責任の問題

「労働者がもつ能力」と「企業が求めるスキル」との間のミスマッチを減らし、成熟産業から成長が見込まれる産業へ人材の移動がしやすい基盤を整えることは、労働力人口が減少するわが国において、今後一層重要な課題となる。

近年は技術革新のスピードが早く、労働者がそれまで培ってきた知識・技能・技術を活かさないようなケースも生じており、労働者の長いキャリアを考えた場合、社内（グループ企業を含む）より社外に活躍の場を求めたほうが、プラスになる労働者が増える可能性もある。

失業なき労働移動を実現するためには、社内にとらわれないキャリアを形成できる環境が大切であり、例えば技術進歩や産業構造の変化に応じた公共職業訓練の拡充、民間も活用した職業紹介事業の強化（産業雇用安定センターの活用、民間職業紹介事業者に対するハローワークの求人情報提供等）、セーフティネットの強化などが必要である。

また、わが国では、いわゆる正社員（勤務地・職種が限定されていないフルタイムの無期労働者）に対する使用者の雇用保障責任が、諸外国と比較して厳しいとされ、それが若年者の募集を抑制したり、事業活動の柔軟性確保の支障の一つになっているとの見方がある。そのため、失業なき労働移動を実現するための政策の推進とあわせ、多様な就業形態の選択肢を増やす観点から、使用者の雇用保障責任ルールのあり方を考える時期にきている。

(3) 年功処遇の問題

わが国企業の人事・労務管理の特色の一つは、正社員を対象とする年功処遇である。右肩上がりの経済成長、安定した事業環境の下では、このような日本的雇用システムが、組織拡大に伴う人材登用、会社主導の能力開発と相まって、企業の長期的成長を促進し、多くの正社員にとって納得度の高い仕組みとして機能した。

しかし、経済の低成長、事業環境の激変に対応する視点や、多様な労働者間の処遇のバランスを図る視点（「若年の正社員と中高年の正社員」「無期労働者と有期労働者」「定年後継続雇用者と60歳前の無期労働者」の各バランス等）、海外から優秀なグローバル人材を確保する視点から、処遇のあり方を検証する必要性が高まっている。

とりわけ、労働者間の処遇のバランスを欠き、毎年、誰もが一律に自動昇給

するような正社員の年功処遇は、個別企業労使が議論を重ね、合理的で納得性のある処遇に見直していく必要に迫られている。

Ⅱ. 労働者が働きやすく、透明性の高い労働法制に向けた具体策

1. 労使自治を重視した労働時間法制改革

就労実態が多様化している現在、それぞれの企業や事業所に最も適した労働時間管理、健康・福祉確保措置を実施・運用するためには、労働者のニーズ、現場の実態を熟知し制度を運用する当該企業労使が、十分話し合っ決めて決めることが重要である。

労働基準法は、極めて画一的であるため、企業実態を反映していない部分も少なくない。そのような部分については、集团的労使自治を尊重する仕組みへ見直すべきであり、これによって、労働者の健康の確保と、ワーク・ライフ・バランスの実現につながり、多様な労働者が働きやすい環境を整えることにつながる。

(1) 企画業務型裁量労働制の見直し等

① 企画業務型裁量労働制の「対象業務と対象労働者の範囲」

企画業務型裁量労働制（労働基準法第38条の4）は、労働時間算定が可能であっても、事業活動の中核的な業務に携わる労働者が労働時間配分に裁量をもって就労しており、通常の労働時間規制・割増賃金規制を適用することが適切でない場合に対処するための制度である。

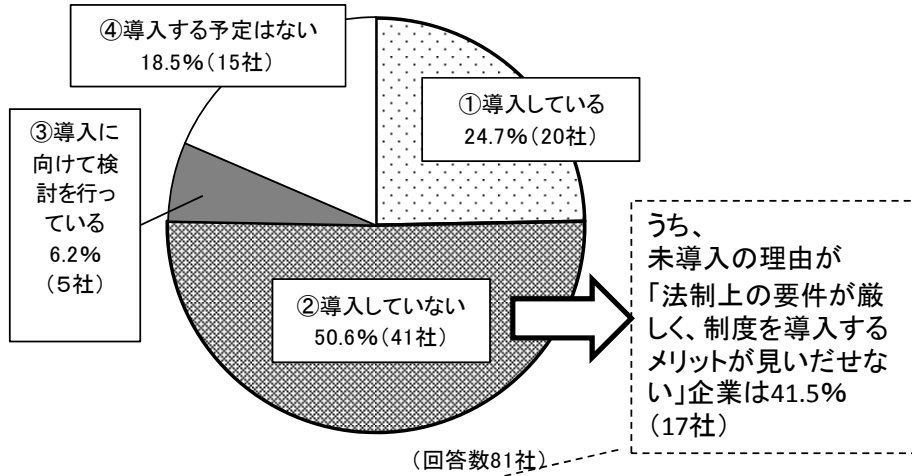
しかし、企画業務型裁量労働制の導入率は0.7%であり、規模1,000人以上企業に限定しても4.6%に過ぎない²。

経団連の調査では、企画業務型裁量労働制を導入していない企業のうち約4割が「法制上の要件が厳しく、制度を導入するメリットが見いだせない」と回答し、特に①「対象業務の範囲が狭い」、②「労使委員会の決議要件が厳格」、③「対象労働者の範囲が狭い」、④「対象労働者の同意要件が厳格」という指摘が上位にきている。

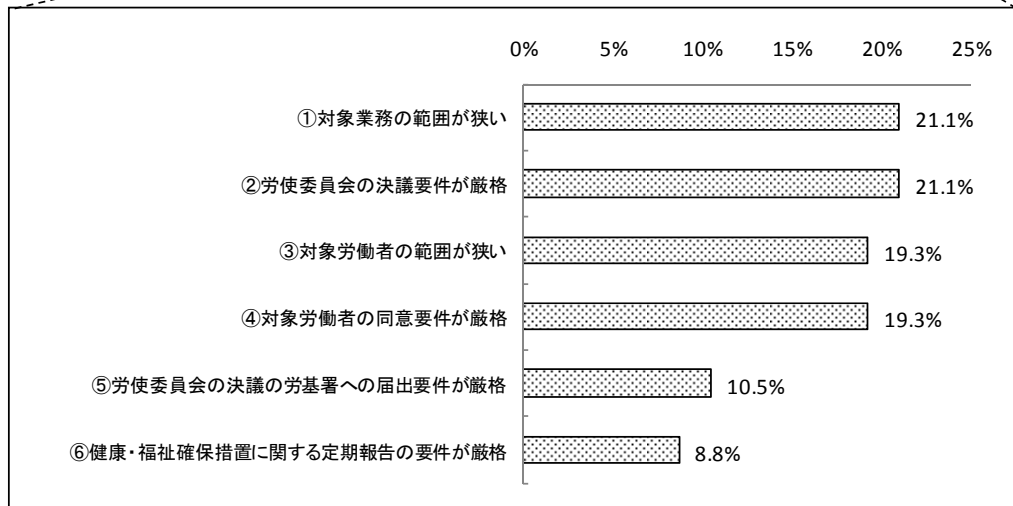
² 厚生労働省「平成24年就労条件総合調査結果」（2012年11月）を参照

図表3 「企画業務型裁量労働制」未導入企業割合と未導入の理由

(1) 企画業務型裁量労働制の導入状況



(2) 企画業務型裁量労働制の利用を妨げている法制上の要件



出典：経団連調べ

条文上、対象となる業務は「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あって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務」とされている。さらに、厚生労働省告示353号（労働基準法第38条の4第1項の規定により同項1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針）において、「対象となり得る業務」「なり得ない業務」が詳細に例示されている。

経済のグローバル化や産業構造の変化が急速に進むなか、企業における業務は高度化、複雑化している。しかし、現行法に定める対象業務および対象労働者の範囲は、企業実態と乖離しており、円滑な企画業務型裁量労働制の導入、運用を困難なものとしている。

厚生労働省告示353号では、例えば「個別の営業活動の業務」は対象業務となり得ないとされているが、「個別の営業活動の業務」であっても労働者が顧客のニーズ等を調査、分析しながら企画提案を行っている実態がある場合は、個別の顧客営業業務というだけで対象外とすることは適切でない。

そこで対象業務については、告示で詳細を定めるのではなく、個別企業における集団的労使自治を尊重し、労使が企業実態に適する形で対象業務の内容を決定できることとすべきである。

また、対象労働者の範囲についても、前掲告示（指針）では「対象労働者は、対象業務に常態として従事していることが原則であること」とされているが、情報通信技術が発達している今日、裁量的な業務は定型的な業務と複合的に行われることが多く、明確な区分は困難であることから、「常態として」を「主として」に改め、一部定型的な業務を行っていても大部分が裁量的業務に従事するものであれば対象労働者と認めるようにすべきである。

その他、労使委員会の決議要件の必要な見直し、対象労働者の同意要件の廃止を含め、検討を行うべきである。

こうした見直しを実現し、企画業務型裁量労働制の適用労働者が増えれば、万全を期した健康・福祉確保措置と相まって、効率的で創造的な業務遂行を容易にし、労働者の活躍を促すことが期待される。

②手続きの簡素化

企画業務型裁量労働制の導入に当たっては、事業場ごとに労使委員会を設置したうえで必要事項について決議を行い、当該決議を事業場ごとに所轄労働基準監督署長へ届け出ることが義務付けられている。また、制度導入後は6ヶ月に1回、事業場ごとに定期報告を行わなければならないものとされている。

同制度を導入、運用する場合、一般に労使委員会の決議は、事業場ごとではなく、企業内で統一的に運用される実態にある。そのため事業場ごとの届出が求められる現行の事務規定は、経営上および効率性向上の観点から、企業単位での一括届出を認めるよう見直すべきである。このことにより、人事担当スタッフにとって負担の軽減を図ることができる。

また、労働基準監督署長への定期報告も実務上の負担となっている。制度の運用は、労使委員会の決議に基づいており、対象者の健康確保措置等については、労使で不断のチェックを行っている。報告義務がなくとも適正な運用を図ることは可能であり、集团的労使自治を尊重した形へと見直しを図るべきである。

なお、2007年2月2日に労働政策審議会が答申した「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」では、定期報告の廃止を妥当とした経緯があり、この答申を基本とすべきである。

③事務系や研究・技術開発系等の労働者の働き方に適した労働時間制度

企画業務型裁量労働制の見直しは、労働時間のみなし制度であるがゆえの限界もある。

そこで、企画業務型裁量労働制の見直しが実現した後、高度に裁量性の高い労働者が活躍しやすい環境をさらに整えるため、労働者の健康確保に十分配慮することを前提として、集团的ないし個別的労使自治を尊重し、一定の要件を満たす営業職を含む事務職や研究・技術開発職等の一部の労働者について、労働時間規制、深夜・休日労働規制の適用を除外することを認める制度を創設すべく、検討を進めるべきである。

こうした制度導入と適切な評価制度の運用とが相まって、労働者の能力の発揮を促したり、ワーク・ライフ・バランスが図りやすくなる効果が期待される。

(2)フレックスタイム制の見直し

①週休2日制の場合の時間外労働となる時間の計算方式の変更

フレックスタイム制（労働基準法第32条の3）は、1ヵ月（単位期間）の総労働時間数をあらかじめ決めておき、毎日の始業・終業時刻は労働者が自由に選択できる制度である。

1ヵ月単位のフレックスタイム制を週休2日で運用する場合、暦日数、曜日の巡りや労働日の設定によっては、法定労働時間数（1日8時間/1週40時間）に基づいて勤務したとしても、一定時間を時間外労働として扱わなければならない月が生じる。具体的には、例えば1ヵ月の暦日数が31日で週休日を除いた労働日が23日ある月では、1ヵ月の法定労働時間が177.1時間（40時間×31日÷7日）となるが、1日8時間労働する場合でも184時間（8時間×23日）であることから、その差である6.9時間は時間外労働として扱わなければならないという不都合が生じる。

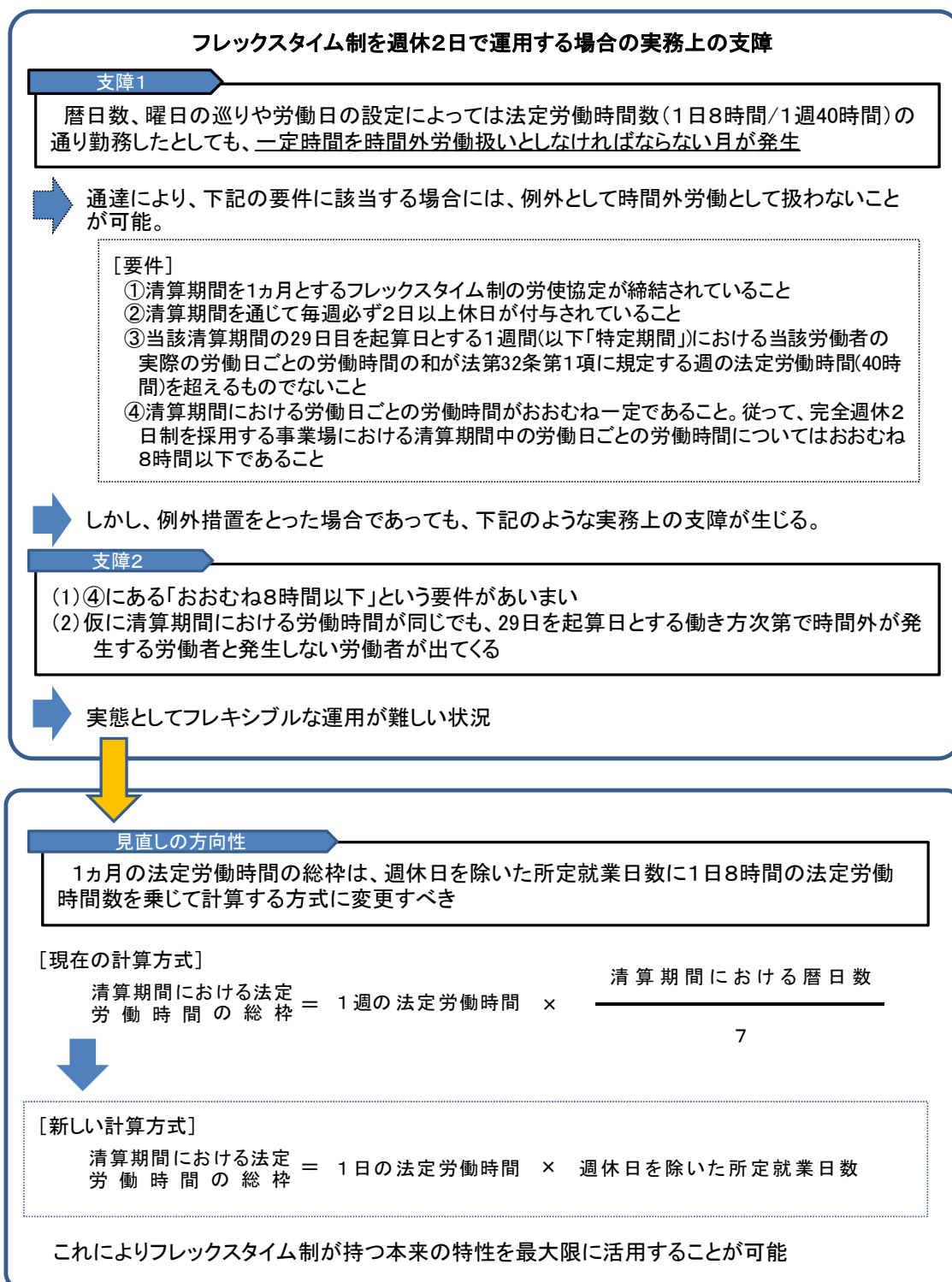
こうした状況を回避するため、平成9年3月31日基発第228号（以下、通達）により、「週休2日で、かつ29日を起算日とする7日間の実労働時間が40時間を超えず、各日の労働時間がおおむね8時間以下等という要件を満たす場合に限り、時間外として扱わない」こととされている。

しかし、通達が定める「全労働日にわたり労働時間が概ね8時間以下」という要件は曖昧である。また、フレックスタイム制度の下では使用者が概ね8時間以下で働くよう指示することができないため、仮に清算期間内における労働時間が同じであっても、29日を起算日とする働き方次第では時間外が発生する労働者と発生しない労働者が出てくる点で適切でない。企業によっては、暦日数の多い月ではフレックスタイム制の設定を外す日を設けるといった対応を行わざるを得ない等、柔軟な運用が難しい状況となっている。

本来、フレックスタイム制は、実労働時間の削減や通勤時の混雑回避、育児期間中の労働者の支援に資するものであるが、上記の制約が運用を煩雑なものにし、円滑な制度の導入、運用を阻害する要因となっている。

そこで1ヵ月単位のフレックスタイム制を週休2日で運用する場合、1ヵ月の法定労働時間の枠は、週40時間を基準として暦日数から逆算した時間ではなく、週休日を除いた所定就業日数に1日8時間の法定労働時間数を乗じて計算する方式に変更すべきである。

図表4 1ヵ月単位のフレックスタイム制の法定労働時間の枠の計算方法



②清算期間の柔軟化

フレックスタイム制の清算期間は1ヵ月以内と規定されている（労働基準法第32条の3第2号）。しかし、各社における事業活動の実態に即した形で、より長い清算期間のなかで労働時間を調整することができれば、生産性の高い柔軟な働き方が可能となる。

そこで清算期間の長さについては、個別企業における集团的労使自治を尊重し、労使が企業実態に適する形で決定できることを基本として、現行の1ヵ月よりも長い期間を設けられるようにすべきである。

(3) 変形労働時間制の見直し(天災時のカレンダーの変更)

1ヵ月単位および1年単位の変形労働時間制（労働基準法第32条の2および第32条の4）は、一定期間を単位として、その期間内の所定労働時間を平均して法定労働時間数以内であれば、1日および1週の法定労働時間を超える労働を所定労働時間と認める制度である。

1ヵ月単位および1年単位の変形労働時間制の場合、労働時間を特定した後における労働日の変更は一定条件の下で認められているものの、労働日の振替は代替の出勤日が決まっていない状況では認められていない。

しかし、台風や大雪等の天災が発生した場合、従業員の安全確保や得意先の稼働状況等に鑑みて、急遽稼働を停止することがあるが、天災による稼働停止は不可抗力というに等しい。

そこで天災を事由とする場合に限り、あらかじめ変更事由等を就業規則に規定し、総労働日と総労働時間の増加がないことを条件として、代替日未定の労働日の変更（非労働日の設定）を認めることとすべきである。

使用者の雇用保障責任ルール等が厳しいとされるわが国では、需要変動時の企業対応力を高めるべく、労使で知恵を絞ってきた。こうした変形労働時間制の柔軟性を高める仕組みの導入は、中長期的に労働者の雇用を維持する観点からも大切である。

図表5 代替日未定の労働日の変更のイメージ（1ヵ月変形の例）

ゴチック＝休日（非労働日）、△＝所定6時間、なし＝同8時間、○＝同10時間

①労働日・労働時間の設定

月	火	水	木	金	土	日
	△1	△2	△3	△4	5	6
△7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	○25	26	27
○28	○29	○30	○31			

②現行法上可能な代替【代替日決定】

月	火	水	木	金	土	日
	△1	△2	△3	△4	5	6
△7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	○25	26	27
○28	○29	○30	○31			

17日、
天災発生

【現行法上の対応】労働日等を設定後、17日に天災が発生。18日を休日とするため、18日の労働日の代替日を26日に設定

【現行法の限界】生産再開がいつになるか不明の場合、あらかじめ代替日を設定できない

③代替日未定の労働日の変更

月	火	水	木	金	土	日
	△1	△2	△3	△4	5	6
△7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	○25	26	27
○28	○29	○30	○31			

18日を休日とした上、その後に、代替日を設定

【提言内容】天災を事由とする場合に限り、あらかじめ変更事由等を就業規則に規定し、総労働日と総労働時間の増加がないことを条件として、代替日未定の労働日（18日）の変更（非労働日の設定）を認める

(4) 特段の事情がある場合の 36 協定の特別条項に関する基準³の柔軟な運用

労働基準法第36条に基づく労使協定（いわゆる36協定）に定める限度時間を超えて労働時間を延長するための特別条項については、平成15年10月22日基発1022003号（以下、通達）に詳細な定めが置かれている。

具体的には、限度時間を超えて労働時間を延長するためには「特別な事情」が必要であり、それは「一時的又は突発的な時間外労働を行わせる必要があるものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれる臨時的なものに限る」という基準が、通達では示されている。

しかし近年、企業が世界規模でサプライチェーンの構築を進めるなか、他国の政治社会情勢や自然災害等により、日本国内の事業場における生産を大幅に調整しなければならない事態が頻発している。このような場合、状況によっては労働時間を一定期間継続的に延長しなければならないこととなるが、上記の基準により適切な生産活動を行うことが困難となる状況が発生している。

そこで、労働基準監督署において、所管地域の事業場や関連する海外の事業場の状況等を総合的に勘案し、特段の事情があると認定した場合に、「一時的又は突発的」あるいは「全体として1年の半分を超えない」という要件について、柔軟な解釈がなされるべきである。

また、東日本大震災の発生当時、法令の柔軟な解釈により、1年単位の変形労働時間制に関する労使協定を締結し直すこと、あるいはフレックスタイム制において時間外労働となる時間の計算方法の特例措置が認められた経緯がある。

なお、この一時的な要件緩和は、労働者の健康確保の観点から、時間外労働が恒常的なものとならないよう、労使協定による特別延長時間の範囲内で認めることの条件を付すことが考えられる。もとより、企業の多くは、長時間労働

³ 労働基準法は法定労働時間として1日8時間、1週40時間を定めているが、使用者が事業場の労使協定（36協定）を締結し、それを行政官庁に届け出た場合、その協定の定めるところにより1日8時間、1週40時間を超えて労働時間を延長させることを許容している（同法36条）。また、行政指導基準として、36協定による時間外労働の限度に関する基準が定められており、労使当事者は、36協定の締結にあたって、1年間で360時間、1ヵ月で45時間といった限度基準に「適合したものとなるようにしなければならない」という遵守義務が課せられている（労働省告示第154号平10.12.28）。ただし、特別の事情があり、一定の手続きを踏んで「特別条項付きの36協定」を締結した場合、上記限度時間を超える時間とすることができる。

が恒常的にならないようさまざまな取り組みを進めるとともに、産業保健スタッフ等による定期相談や、時間外労働が一定時間数を超える場合における産業医等の面接を実施する等、法定基準を上回る健康確保措置に積極的に組んでおり、上記の取り扱いが長時間を助長することにはつながらない。

(5) 休憩時間の一斉付与規制の撤廃

休憩時間については、労働基準法第34条により労働時間の途中に一斉にこれを与えなければならないとされている。

1998年の労働基準法改正により、それまでの労働基準監督署長による適用除外の許可制度が廃止され、労使協定の締結による適用除外が認められるようになったものの、一斉付与が原則であることは依然として変わりはない。

現在、企業活動が多様化し、自律的に働くことを希望する労働者が増えてきている。また情報通信技術の発展によって時間や場所にとらわれず働くことが可能となっている。このような状況においては、休憩の一斉付与義務は、労働者の自律的な労働時間配分を妨げるものとなっており、その意義を失っているため、速やかに撤廃すべきである。

2. 勤務地・職種限定契約における使用者の雇用保障責任ルールの透明化

使用者の雇用保障責任は、労働者を保護するという観点から重要であるが、そのルールが裁判所の判断に委ねられているため、労使双方にとって、予測が難しい。雇用終了は事情が千差万別であり限界もあるが、可能な範囲で、雇用保障責任ルールの透明化を図ることは、紛争の防止等につながり、労使双方のメリットとなろう。その観点から勤務地・職種限定の無期労働者の取り扱いが検討課題である。

例えば、労働者の働き方のニーズの多様化に対応するため、企業は勤務地や職種その他の就労条件の個別化を進め、意欲と能力等に応じて働きやすい環境の整備に努めており、その一環として勤務地・職種限定の契約を労使間で結ぶケースがある。

改正労働契約法が定める無期転換制度は、無期契約に転換する際、労働条件は期間の定めを除き、別段の定めがなければ直前の有期契約の労働条件と同一となる。これまでの有期契約では、勤務地や職種を限定した契約も少なくないことから、改正労働契約法の施行を契機に、勤務地や職種を限定した無期契約が増えると予想される。

しかし、勤務地や職種限定の労働者に対する使用者の雇用保障責任は、一般に、勤務地や職種が限定されていない、いわゆる正社員と当然には同列に扱われないという解釈がなされている⁴。したがって、紛争を予防するため、特定の勤務地ないし職種が消滅すれば契約が終了する旨を労働協約、就業規則、個別契約で定めた場合には、当該勤務地ないし職種が消滅した事実をもって契約を終了しても、解雇権濫用法理がそのまま当たらないことを法定すべきである。

こうした見直しによって勤務地・職種限定の労働契約をとり入れる企業が増えると期待され、これに伴って、有期契約よりも雇用が安定した働き方が広がり、また出産・育児・介護を機に退職していた社員が継続就労するきっかけともなりうる。

なお、あらかじめ金銭を支払うことを条件に解雇できる仕組みの導入は困難である。欧米においてもそうした金銭解決の法律はない。雇用保障責任ルールについては、公的職業訓練の充実、雇用のセーフティネットの強化等の方策とあわせて、例えば裁判上の紛争解決の観点からの金銭支払いも含め引き続き総合的な検討を行う。

3. 労使自治を重視した労働条件の変更ルールの透明化

多様な労働者間の処遇の公正さを確保するため、企業が人事・賃金制度の見直しを行う際、問題となるのは、就業規則の変更ルールである。労働契約法第10条は、就業規則の変更により労働条件を変更する場合、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の不利益の程度、変更の

⁴ 厚生労働省「平成24年8月10日付け基発0810第2号労働契約法の施行について」参照

必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の事情に照らして合理的なものであるときは、変更後の就業規則の定めるところによるものと規定している。しかし、就業規則の変更に合理性があるか否かについて、裁判所の判断を予測することは極めて困難である。

もとより、何が合理的であるかは、労働者の感じ方によって変わりうるところであり、企業労使が話し合いながら、多様な労働者の利害調整を進め、理解を得て合意することが重要である。

したがって、就業規則による労働条件の変更ルールの透明化を図るには、過半数労働組合との合意または過半数労働組合がない場合には労使委員会の労使決議（労働側委員の過半数の同意を得たもの）等を条件に、変更後の就業規則の合理性を推定することを労働契約法に明文化するべきである。

労働組合組織率が低下傾向にあるなか⁵、話し合いと合意のプロセスによる公正処遇に向けた取り組みを広げていくうえで、このように集团的労使自治を尊重し法的な効果を原則として認めることは、労働者にとって大変有益である。

この提案は、過半数労働組合との合意があったことを重視して就業規則の不利益変更の合理性を推測し、就業規則の変更を有効とした「第四銀行最高裁判決」⁶を踏まえたものである。この点で、過半数労働組合との合意があったにもかかわらず就業規則の変更を無効とした「みちのく銀行最高裁判決」⁷との関係が問題となるが、同判決は、就業規則の不利益変更が、特定層（高齢者層）に対してのみ著しい不利益を与える点に着目して、当該就業規則の不利益変更を無効としたものと解釈すべきであり、「第四銀行最高裁判決」の合理性推測（推定）の考え方自体を否定したのではなく、例外として推測が働かない場合を示したものと考えられる。

なお、過半数組合との合意等を条件に変更後の就業規則の合理性を推定する提案は、過半数組合と交渉を行ったが合意に至らない場合には推定が働かない

⁵ 厚生労働省「労働組合基礎調査」によると2012年の推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は17.9%。

⁶ 第四銀行最高裁判決（最判平成9年2月28日、民集51巻2号705頁）については19頁を参照

⁷ みちのく銀行最高裁判決（最判平成12年9月7日、民集54巻7号2075頁）については19頁を参照

というものであり、その場合、労働者の不利益の程度、変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の事情に照らして合理性の有無が判断されることになる。

以 上

参考資料 労働条件の不利益変更に関連する裁判例

事件名	裁判所	概要	結論 (使用者側)	判事事項
<p>第四銀行事件 【民集 51 卷 2 号 705 頁】</p>	<p>最高裁 平成 9 年 2 月 28 日 判決</p>	<p>行員の約 90%で組織されている労働組合との交渉、合意を経て、労働協約を締結した上で変更された就業規則により、定年を 55 歳から 60 歳に延長する代わりに、その期間の賃金総額が従来の定年後在職制度による 55 歳から 58 歳までの額と同等となされた事について、当該就業規則の変更は合理的であるとされた事例</p>	<p>勝訴</p>	<p>合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきとし、本件就業規則の変更は、これを受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容であるとされ、効力が生ずるとされた。</p>
<p>みちのく銀行事件 【民集 54 卷 7 号 2075 頁】</p>	<p>最高裁 平成 12 年 9 月 7 日 判決</p>	<p>銀行が金融自由化に伴う競争激化を理由として、労働組合（全体の 73%加入）の同意を得て 55 歳以上の行員を対象に専任職制度の実施に伴う業績給の削減、管理職手当の不支給、賞与の減額がいずれも無効とされ、これらを有効と認めた高裁判決を破棄し、差し戻された事例</p>	<p>敗訴</p>	<p>賃金面における変更の合理性を判断する際に、当該の不利益性の程度や内容から、労組の同意を大きな考慮要素と評価することは相当でないとされた。また、55 歳以降の賃金水準を大幅に引き下げたが、他方で中堅層の賃金は格段の改善がなされており、人件費総額も上昇しているので、差し迫った必要性に基づいて総賃金コストの大幅な削減を図ったものではないとされた。さらに、一方的に不利益を受ける労働者について、不利益性を緩和する等の経過措置を設けることによる適切な救済を併せ図るべきであり、それがないまま該当者に大きな不利益のみを受忍させることは、相当性がないとされた。</p>