

労働法学研究会報



最新労働
法解説

現在の紛争解決の実態

—個別労働関係紛争の経緯と実際の紛争解決における内容
と解決金額等—

労働政策研究・研修機構 統括研究員：濱口桂一郎

Point1 制度間の利用者の特徴

Point2 各制度間の解決金額の大きな違いをもたらしている要因は？

Point3 非解雇型の雇用終了

最新労働
法解説

2016年の労働法制の行方

—労働法制の変遷とこれからの労働法制の見通し—

東京大学社会科学研究所教授：水町勇一郎

Point1 インセンティブシステムのメリット

Point2 同一労働同一賃金推進法について

Point3 解雇の金銭解決の行方

CONTENTS

最新労働法解説

現在の紛争解決の実態

—個別労働関係紛争の経緯と実際の紛争解決における内容と
解決金額等—

労働政策研究・研修機構 統括研究員：濱口桂一郎

4

6

1・3つのシステム

10

2・今回の調査対象

14

3・あっせん事案の中身

最新労働法解説

2016年の労働法制の行方

—労働法制の変遷とこれからの労働法制の見通し—

東京大学社会科学研究所教授：水町勇一郎

18

20

1・労働法システムの在り方

23

2・女性活躍推進法

25

3・労働者派遣法改正

28

4・若者雇用促進法

28

5・今後の改正法案

現在の紛争解決の実態

—個別労働関係紛争の経緯と実際の紛争解決における内容と解決金額等—

講師●労働政策研究・研修機構 統括研究員 濱口桂一郎（はまぐち けいいちろう）

Profile



1958年、大阪府生まれ。東京大学法学部卒業後、労働省、欧州連合日本政府代表部一等書記官、衆議院調査局厚生労働調査室次席調査員、東京大学客員教授、政策研究大学院大学教授を経て、現在、労働政策研究・研修機構の主席統括研究員。日本型雇用システムの問題点を中心に、労働問題について幅広く論じている。著書に『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』（岩波新書）、『若者と労働—「入社」の仕組みから解きほぐす』（中公新書）クラレ）、『日本の雇用と中高年』（ちくま新書）ほか多数。

解雇や労働条件の引き下げといった問題をめぐり、個々の労働者と使用者との間で生じる紛争については、労働局のあっせんや労働審判、民事訴訟など様々な解決手段が用意され、実際に利用されております。

また、JILPT（労働政策研究・研修機構）において、「『日本再興戦略』改訂2014」に基づいて実施された「労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」の結果等から厚生労働省では、個別労働関係紛争の解決状況における、解決状況確認ツールを公開しました。

通常、解雇を始めとする雇用終了に関しては、裁判に持ち込まれ、解雇権濫用法理

に基づいてその効力が判断され、日本の解雇規制は厳しいというイメージを抱いておられる方も多いと思いますが、現実の労働社会においては、時間と費用のかかる裁判に持ち込まれない膨大な数の解雇その他の雇用終了事案が発生しております。

今回は労働政策研究・研修機構の濱口先生を講師にお招きし、労働局のあっせん、労働審判の調停・審判及び民事訴訟の和解についてを詳細に分析したJILPT調査をもとに、今日の日本の労働社会において日常的に発生している雇用終了と紛争解決の実態を、ありのままに認識し、職場のありようを考えます。

本定例会のポイント

Point 1 制度間の利用者の特徴

労働局のあっせん、労働審判、裁判上の和解といった制度間の利用者の特徴だが、性別では、裁判、労働審判、あっせんの順で、男性がより多く使う制度ということが明確で、労働局のあっせんは、より弱い立場の人に利用しやすい制度だといえる。労働者の雇用形態別では、労働局のあっせんでは、正社員が47.1%、直用非正規が38.1%、派遣も7.5%で非正規の利用割合が高く、やはり弱い立場の人が労働局のあっせんを使っているといえる。労働者の勤続年数でみると、勤続年数の短い人はあまり裁判所に来ない傾向にあることがわかる。

Point 2 各制度間の解決金額の大きな違いをもたらしている要因は？

あっせんに比べて労働審判と和解は、賃金月額中央値ではそれぞれ1.4倍、1.6倍に過ぎないが、解決金額中央値ではそれぞれ7.0倍、14.7倍（これが労働者の属性を取り除いた各紛争解決システム間の違いである）。各制度間の解決金額の大きな違いをもたらしている要因は、あっせんにおける参加と合意の任意性ではないか。非正規労働者からすれば、多くの場合、目の前にあっせんがあって、解決金額は低いけど、もろもろの手間を考えれば、不満だけどこで決着しておくか、という可能性も結構あるのだろう。

Point 3 非解雇型の雇用終了

非解雇型は、自己都合退職タイプでもあるが、なぜ自己都合退職となるのかというと、労働条件が悪くなるからである。労働者側から見ると、解雇型ではないにしろ雇用終了に至ったのは会社側の行為のせいだ、となる。自己都合退職事案でありながら、障害者差別でもある事案があった（知的障害者として就労していた時に、同僚から金属バット等で脛やお尻を繰り返し殴られ、周囲は笑っていたという事案。こうした事態が1年程度続き、精神的に持たなくなってきた）。こうした事案が来年度以降はかなり出てくるのではないかな。

本日は、「日本の雇用紛争の実態」というテーマでお話いたします。最近書きました『日本の雇用紛争』という本に沿った話をして行こうと思っております。よろしくお願いいたします。今回の本は『日本の雇用終了』（2012）の改訂版になります。今回の本では、JILPTが昨年公表した「労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」（労働政策研究報告書No.174）をそのまま載せるとともに、あっせんの具体的な内容分析も行っています。

「雇用紛争」という言葉をタイトルに使っていますが、別の本では「個別労働紛争」と言われることのほうが多いと思います。個別というからには集団もありまして、集団になると「集団的労働紛争」となります。20年くらい前までは、労使紛争、労働紛争といえば、それは集団的なものに決まっていました。

1・3つのシステム

個別労働紛争解決促進法が出来るまで

1926年に労働争議調停法が出来ています。当時は、労働争議と言えば集団紛争の話でした。戦後、労働関係調整法が出来ました。これも単に「労働関係」といえば、それは集団的労働関係のことを指していました。

もちろん現在、個別紛争と言われるような労働事件がなかったわけではありません。歴史的にも論理的にも個別紛争が先にあったはずです。しかし、法律や制

度を作って解決しなければいけないような問題については、集団的な問題だったのです。

個別紛争にも手当てが必要だとされたのは1990年代後半です。政府、労使団体が動き出します。連合は労働委員会を個別紛争にも活用すべしというスタンスを取ります。これに対して当時の日経連は、労働委員会の活用には反対だ、というスタンスで、裁判所の調停で雇用関係の問題も取り扱えばよいという主張でした。当時の労働省は労働局でやっていきたいという主張でした。

三者の意向が交錯する中で、2001年、個別労働紛争解決促進法（個紛法）成立、施行となりました。基本的に都道府県労働局で労働局長による助言指導をし、さらに必要があれば、紛争調整委員会による「あっせん」が用意されています。それとともに連合が主張するように、労働委員会もあっせんができるということも盛り込まれました。

個紛法による実績

個紛法による実績を図表1に示しました。

相談件数は最近、100万件前後で推移しています。解雇、労働条件の引き下げ、いじめなどの民事上の問題は、そのうちの25%です。20数万件で、労働局長の助言指導は、最近では1万件前後です。私が注目してきたあっせんを見ると、2008年度（リーマンショックがあった年です）に8000件を超えてピークになっているのですが、2009年度以降は減少傾向です。世間の景気が回復してきて経営上の理由による解雇等の雇用終了が激減している

図表1 個紛法による実績

	総合労働相談 件数	民事上の個別労働 紛争相談件数	助言・指導申出 受付件数	あっせん申請受 理件数
2001 年度	251,545	41,284	714	764
2002 年度	625,572	103,194	2,332	3,036
2003 年度	734,257	140,822	4,377	5,352
2004 年度	823,864	160,166	5,287	6,014
2005 年度	907,869	176,429	6,369	6,888
2006 年度	946,012	187,387	5,761	6,924
2007 年度	997,237	197,904	6,652	7,146
2008 年度	1,075,021	236,993	7,592	8,457
2009 年度	1,141,006	247,302	7,778	7,821
2010 年度	1,130,234	246,907	7,692	6,390
2011 年度	1,109,454	256,343	9,590	6,510
2012 年度	1,067,210	254,719	10,363	6,047
2013 年度	1,050,042	245,783	10,024	5,712
2014 年度	1,033,047	238,806	9,471	5,010

というのも確かです。しかしそれだけではいかもしれません。推測ですが、労働局のあっせんに来ていたものが他に流れているという気もします。

労働審判の意義

日経連の、裁判所の調停で雇用関係の問題も取り扱えばよいという流れがある一方で、労働分野での参審制を日本にも導入すべきだという意見が労働側からあがっていました。

2000年代半ばまでは司法制度改革が行われていました。この改革の中で労働紛争処理のあり方というのも議論になってきました。司法制度改革審議会に連合の会長になる前の高木剛さんが入っていました。高木さんが参審制の導入を強く主張しました。結果的に2004年に労働審判制度が出来ました。労働審判制度は調停をベースにしつつ、裁判官（審判官）と、素人裁判官である労使の有識者からなる労働審判員2名、計3名で労働審判委員

会を構成し、原則として3回以内に終わるというものです。「調停」が成立すればそれで解決です。実際に全体の8割が調停で解決しています。問題は調停が成立しない場合です。その場合は、審判官が審判を下します。審判が確定判決のような効力を持つのですが、それに不服があれば、異議の申し立てができます。その場合は労働審判の手続きを申し立てたときに訴訟の提起があったものとみなされます。解決しないことはない、という仕組みになっています。調停が成立すればそれで解決ですし、審判があつて異議がなければそれで解決です。異議があれば裁判となります。いわば逃げ道がない、

という設計になっています。

労働審判・民事訴訟等の実績を示したのが図表2です。

労働審判の件数は右肩上がりで2010年くらいまで推移していますが、それ以降は横ばい傾向です。ただこれは、景気回復に伴って紛争の母数が減ったことを考慮すると労働審判のシェアは拡大しているといえます。

訴訟の件数

都の労政主管部局のあっせんの件数も減少傾向にあります。労働関係民事訴訟の数は2000件台から3000件台へ、ジワリと増えつつあります。

図表2 労働審判・民事訴訟等の実績

	労働局あっせん	労働委員会あっせん	労政主管部局あっせん	労働審判(暦年)	労働関係民事訴訟(暦年)
2002年度	3,036	233			
2003年度	5,352	291	1,370		2,433
2004年度	6,014	318	1,298		2,519
2005年度	6,888	294	1,215		2,446
2006年度	6,924	300	1,243	1,055	2,035
2007年度	7,146	375	1,144	1,494	2,246
2008年度	8,457	481	1,047	2,052	2,441
2009年度	7,821	503	1,085	3,468	3,218
2010年度	6,390	397	919	3,375	3,127
2011年度	6,510	393	909	3,586	3,170
2012年度	6,047	338	801	3,719	3,358
2013年度	5,712	376	710	3,678	3,209
2014年度	5,010	319	845	3,416	3,254

民事訴訟は、その途中で「和解」が成立すればそれで解決です。成立しなければ裁判官が判決を下します。判決に不服があれば、高裁に「控訴」、さらに最高裁に「上告」します。

判決は判例雑誌や判例集に掲載されます。

和解になると、新聞報道されることもあります。細かいことは掲載されません。

労働審判も内容が『労働判例』の後ろの方のページに載る程度でごく一部です。全体の中身がどうなっているのかというの把握できません。

分析の契機

以上のような状況で、『日本再興戦略』改訂2014』では、以下のような記述が盛り込まれました。

ii) 予見可能性の高い紛争解決システムの構築

我が国の雇用慣行がとりわけ諸外国から見ても不透明であるとの問題の解消や中小企業労働者の保護、さらには対日直接投資の促進に資するよう、予見可能性の高い紛争解決システムの構築を図る。

①「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析

労働紛争解決手段として活用されている「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析・整理については、本年度中に、労働者の雇用上の属性、賃金水準、企業規模などの各要素と解決金額との関係を可能な限り明らかにする。分析結果を踏まえ、活用可能なツールを1年以内に整備する。

②透明で客観的な労働紛争解決システムの構築

主要先進国において判決による金銭救済ができる仕組みが各国の雇用システムの実態に応じて整備されていることを踏まえ、今年度中に「あっせん」等事例の分析とともに諸外国の関係制度・運用に関する調査研究を行い、その結果を踏まえ、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する紛争解決システム等の在り方について、具体化に向けた議論の場を速やかに立ち上げ、2015年中に幅広く検討を進める。

この①の分析という仕事が私に回ってきたということです。

②については、JILPTの別の研究員が取りまとめて報告書にしています。

2001年に個紛法が施行されてから、毎年、結構膨大な件数の事案が各労働局にあがってきます。一応、年度初めに厚生労働省の官房地方課からごく簡単な統計資料は公表されるのですが、どんな事案があつて、どんな処理がなされているかというのは実はよく知られていません。これを知りたいと思い、2009年度から3か年計画で研究しました。

研究の対象となったのが、ちょうど件数の多かった2008年度でした。47都道府県、全部を調査することはできませんので、4つに限定しました。その分析結果を2冊の報告書と1冊の本にまとめています（JILPT『個別労働関係紛争処理事案の内容分析－雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係』（2010）『個別労働関係紛争処理事案の内容分析Ⅱ－非解雇型雇用終了、

メンタルヘルス、配置転換・在籍出向、試用期間及び労働者に対する損害賠償請求事案』（2011）。『日本の雇用終了』（2012）。

この3冊によって、世間で明らかになっていなかった都道府県労働局で行われているあっせんの対象となった事案の中身について初めて明らかにしたということで、意義があったと思います。これが再興戦略から命令が下りてくる1つの経緯になっていると思います。

その他の先行研究としては、東大社研『労働審判制度についての意識調査基本報告書』（2013）、JILPT『解雇規制と裁判』（神林龍執筆）（2007）があります。

労働局のあっせん事案ですが、JILPTからすると、厚生労働省はある意味では同じ労働行政の中にいるのです。ですから、いろいろと調査、分析をする上で便宜を図ってもらったのですが、裁判所となるとそうはいきません。

あっせんの調査ですが、個人情報情報を抹消したあっせん処理票、あっせん申請書をいただいて分析をしました。誰がどうした事案なのかがかなり詳しくわかる形で分析ができました。

労働審判と裁判上の和解についてはそういうわけにはいきませんでした。地裁に行って、データをエクセル等に打ち込むことは認めるが、原本を複写することもありならんということでした。

ですからあっせんは質的な分析が可能なのですが、労働審判と裁判上の和解については、同様の分析をするための情報を得ていません。

2. 今回の調査対象

労働局あっせんについては、2012年度に4労働局で受理した個別労働関係紛争事案が853件でした。なお、一部の項目については2008年度の1144件も参照しています。

労働審判は、2013年（暦年）に4地方裁判所で調停または審判（異議申立てがないものに限る。）で終局した労働審判事案（司法統計上、「金銭を目的とするもの以外・地位確認（解雇等）」に分類された事件に限る。）が対象で452件です。

裁判上の和解は、2013年（暦年）に4地方裁判所で和解で終局した労働関係民事訴訟事案（司法統計上、「労働に関する訴え（金銭目的以外）」に分類された事件に限る。）で、193件です。

日本再興戦略は、労働者の属性を分類して、要は、解決金額の平均が知りたい、といっているわけです。

性別

ではまず、性別から見ていきましょう。労働局のあっせんでは男女とも同じ比率で若干男性が多いという数字になっています。

労働審判になると男性68.6%、女性31.4%となっています。

裁判では、77.2%、女性22.8%で、女性は男性の4分の1以下です。

裁判、労働審判、あっせんの順で、男性がより多く使う制度ということが明確になっています。

労働局のあっせんは、フェミニンフレ

ンドリーというか、より弱い立場の人に利用しやすい制度になっているということがいえるのだと思います。

雇用形態別

労働者の雇用形態別では、労働局のあっせんでは、正社員が47.1%、直用非正規が38.1%、派遣も7.5%です。非正規が4割になったと報じられましたが、それを考慮しても、やはり非正規の利用割合が高いといえます。

労働審判になると、正社員が75.7%と明らかに正社員の利用が多いですし、裁判ではよりそれが鮮明で、正社員が8割弱です。

やはり弱い立場の人が労働局のあっせんを使っているということがここでも明らかになっています。

勤務年数別

労働者の勤続年数で見ても、かなりクリアな傾向が見て取れます。労働局のあっせんでは、1年未満が4割を超えます。裁判では勤続年数の長い人の利用が目立ちます。勤続年数の短い人はあまり裁判所に来ない傾向にあります。

訴訟まで行って和解した人を見ると10年以上勤続の人が3割以上を占めています。

役職別

役職別では、どの制度でも、ヒラの方が一番多い利用者であることには変わりがないのですが、労働局のあっせんは係長にも満たない役職の人が95.1%です。係長クラスが2.6%、課長クラスが1.9%、

となっています。

労働審判では、ヒラが9割弱です。裁判上の和解になると、ヒラが減って77.2%です。意外に課長クラスが6.7%です。

賃金別

賃金月額を見ると、労働局のあっせんでは、10万円未満が1割弱で、それを含む20万円未満が約半数です。労働審判では、20万円未満が2割です。1番多いのは20~50万円の層です。この層が1番多いというのは、裁判上の和解でも同じです。ただ、裁判上の和解に行く人のほうは、若干高額に分布しています。

企業規模

企業規模別ですが、これは分析に失敗があります。日本再興戦略では、労働者の属性と企業規模などについて調べろと言っているわけです。2008年に分析した際はあっせん処理票に従業員数を書く欄がありました。裁判所に出向いて資料を見せてもらったとき、当然に、そうした企業規模の欄があるものだと思っていました。しかしありませんでした。載っているのは企業規模ではなくて資本金なのです。労働行政は企業規模というのは非常に大事な指標のようなものなのですが、この労働行政の常識を持って、裁判所に行ったら、裁判所では、それは常識でも何でもありませんでした。

表を見ればわかるように、労働審判では不明が6割台、裁判上の和解では、8割弱となっています。

たまたま企業規模が書いてあるものだけを拾ったという結果がこの数字です。ただ、結果的に言うと、これは使えない

データです。

労働局のあっせんを見ると、不明を除く％では、30人未満が42.0％です。それは労働審判になると45％です。和解は33％です。これを見ると労働審判のほうがより中小零細企業の人に使われているということになりますがそんなことはないと思います。

私の直感ですが労働審判は中小零細企業に使われているのが結構多いと思います。労働審判の企業規模を見ると、7割近くが不明なのですが、29人以下の小規模事業場が14.6％というのをみると、それが少しは裏づけられると思います。

終了区分

次に終了区分について見てみます。

あっせんの場合、解決するとは限りません。あっせんは任意の制度です。申請人の不参加による終了が4割近くあります。一旦始まっても不意で打ち切りになるのが16.4％、合意成立が38％です。解決したものを比較しようとする、あっせん（324件）よりも労働審判のほうが多いのです。

労働審判は、調停が419件、審判が33件、合計452件です。

制度利用に係る期間

これは、あっせんにしろ、労働審判にしろ、訴訟にしろ、申請してから決着がつくまでにどのくらいかかったのかというデータですが、労働局のあっせんは2か月未満が圧倒的に多いです。労働審判の場合は、一番多いのが2か月から3か月未満です。あっせんよりも若干長いくらいで非常に迅速に解決されているとい

うことが分かります。訴訟では、「1年以上」が4割を超えています。

ここでは、あっせん、労働審判と、訴訟の間に大差があることが分かります。

解決に要した期間

次に、解雇事案であれば「お前はクビだ！」と言われてから、解決に要した期間というものを見ますと、あっせんが一番手軽だということが分かります。あっせんだと、2か月未満というのが4割弱です。労働審判では、3～6か月が44.7％、6～12月未満が4割弱です。これは、裁判所に来る前に、あっせん等を経ているということがうかがえる数字です。訴訟になると、1～2年未満が一番多くて42.7％、2年以上というのも2割以上あります。

弁護士・社労士の利用

社労士はあっせんだけです、労働局のあっせんは、労使いずれも弁護士、社労士を使わないというのが圧倒的です。労働審判は、労使双方で弁護士を使うというのが88.9％です。裁判になると95.3％です。

労働局の仕組みと裁判所の仕組みとでは差が歴然としています。

解決内容

解決内容については、金銭解決が多いということは周知のとおりです。いずれについても9割以上が金銭解決なのですが、訴訟を見ると、解雇の撤回・取消というケースも僅かですがあります（6.2％）。

解決金額

ここからがいよいよ再興戦略から調べると注文があった項目です。

あっせんは、10～20万円未満が28.4%です。3割近くが10万円台で解決しているということです。

それに対して労働審判になりますと、一番多いのは100～200万円未満のところでは27%です。50～100万円未満で23.7%です。100万円台に一番大きな塊があります。

100万円台に一番大きな塊があるということでは、訴訟も同じなのですが、それ以上の額にもかなりの分布がみてとれます。

中央値で見ますと、あっせんの場合は15万6400円です。労働審判の中央値は110万円です。和解は230万円です。同じ裁判所でも、労働審判と和解とではかなり差があります。

月収表示の解決金額

労働者の属性についてはいろいろな切り口がありますが、それは賃金月額に集約されてくると思います。

また、給料の高い人が高額な解決金を得られるというのもある意味では当たり前です。

月収表示にして、金額を見ると、あっせんでは一番多いのが1月分未満です(43.6%)。中央値でいえば1.1か月分です。

労働審判では、実質的に一番多いのは、3～4月分未満で14.5%です。中央値では、4.4か月分です。

和解では、中央値で見ると、6.8か月分です。

やはり3つの仕組みの間にそれぞれ差があることが分かります。

若干の考察

あっせんに比べて労働審判と和解は、賃金月額の中央値ではそれぞれ1.4倍、1.6倍に過ぎません。差はあるのですが、大きな差があるというほどでもありません。

ただ、解決金額の中央値ではそれぞれ7.0倍、14.7倍に達します。これは大きな差です。

月収表示の解決金額の中央値ではそれぞれ1.1か月分、4.4か月分、6.8か月分となります。

これが労働者の属性を取り除いた各紛争解決システム間の違いです。

各制度間の解決金額の大きな違いをもたらしている要因は、あっせんにおける参加と合意の任意性だと思います。

あっせんに拒否したからといって、自動的に裁判につながるわけではありません。裁判所へということになると、時間もかかりますし、弁護士も必要となることがほとんどです。非正規労働者からすれば、多くの場合、そこまではできないと映ると思います。しかし、目の前にあっせんがあって、解決金額は低いけど、もろもろの手間を考えれば、不満だけどこで決着しておくか、という可能性も結構あるのだろーと思います。

一方、各制度内においても幅広い分布が見られ、ある一定の要件を満たす場合にはほぼこの水準で解決するといったような形にはなっていません。

これは、各当事者いずれにより責任があると考えられる事案なのか（いわゆる

勝ち筋事案なのか負け筋事案なのか)が紛争の解決に当たっては考慮されているためではないか、という見方もできます。私もそう思わないでもありませんが、そうとは限りません。

3. あっせん事案の中身

以上が昨年出した報告書の中身です。ここからは、本邦初公開、という部分です。

裁判所の事案は数値データしか入力していませんので、どんな人が何をしてどうなったのか、ということは分かりませんが、あっせんに関しては分かります。2008年のあっせん事例を調べた際は、846件の雇用終了事案が対象でしたが、全体の件数が減ったこともあって、今回は雇用終了以外の事案も含めて分析をしています。

大きく3つに分けて、あとはそれ以外ということで分類をしています。

解雇型雇用終了(会社側のイニシアティブによって雇用終了に至った事案)、非解雇型雇用終了(労働条件、職場環境、懲戒処分等に起因して雇用終了に至った事案)、雇用終了以外の事案の3つです。順に446件、205件、153件です。

解雇型雇用終了

これについては、さらに3つに分けると、労働者が何かをしたからという「労働者の行為」というタイプがまず1つです。そして、「労働者の能力・属性」「経営上の理由」です。2008年度にやった分

析では、経営上の理由というのが一番多かったのです。リーマンショック、派遣切りがあった年ですからある意味では当然です。全体的に景気指標がよくなっているということもあって、経営上の理由というのが減っています。これは全体の件数を減らすという影響も与えていると思います。

3タイプのうち一番多いのは「労働者の行為」です。214件です。これを細かく見ると、以下のような分類ができます。まず、発言制裁系というべきもので16件ありました。

①労働法上の正当な権利行使(年休取得等)を理由とする雇用終了: 5件

②その他ボイスへの制裁(客の暴行で被害届、社内不正の内部告発等)としての雇用終了: 11件

次が労働条件変更系というもので22件ありました。

①労働条件変更(配転、賃金引下げ、雇用上の地位変更)拒否を理由とする雇用終了: 13件

②労働条件変更と雇用終了の選択を労働者に提示した結果としての雇用終了: 9件

なお、これに類するケースとして、労働条件変更のため退職を余儀なくされたものが非解雇型雇用終了事案ですが、58件あります。

②は労働法の世界でいう変更解約告知のことで、ドイツにある概念だが日本にはほとんどないなどという議論がありました。労働法の難しい議論をする場合はそのように語られるのですが、中小零細

に目を向けると、このようなことは山のようにあるのです。

さらにこの他に、労働条件を引き下げられたといってあっせん申請してきたというのが50件あります。

労働条件変更系をすべて合計すれば130件あります。

それから、行為の中で特徴的なのが、態度を理由とする雇用終了の多さです。実に142件もありました。

態度が悪い、といってもいろいろなパターンがあります。確かに態度が悪いんです。防塵マスクを着用しない、禁煙場所での喫煙、上司の作業指示に従わないなどです。マニュアルどおりに掃除をしないなどといったこともあります。

前回の分析では職場のトラブルが一番多かったのです。今回は若干それが減っています。ただ、上司との折り合いが悪いというのは非常に多いです。顧客とのトラブルというのも目立ちます。ある博物館で来館者への注意の仕方が悪かったというクレームがあり、それで雇止めにされたという事案があります。お客さん相手の仕事ならではのつらさが垣間見えます。

欠勤・休み（18件）や遅刻・早退（2件）のほか、不平・不満の発言（6件）、相性（4件）もあります。経営に口出したから即日解雇という事案もあります。

非行（26件）は不正行為（5件）のほか、業務上の事故（6件）、いじめ・セクハラ（7件）などもあります。

私生活を理由とする雇用終了も2件ありました。工場の事務員として働いてい

る女性が下請け（協力）会社の従業員と結婚したら工場長から退職勧奨を受けて、納得できないと言って退職に追い込まれたという事案あります。会社は、下請け会社の労働者と結婚したら、社内の企業秘密が漏れるのではないかという主張をしているのですが、これもどうかなと思う事案です。

能力・属性

能力・属性について、前回の分析では、日本の中小零細企業では「能力がない」といいながら、何の能力がないのかがはっきりせず、一般的な能力不足というのが多いという結果が出ました。

能力不足（60件）のうちわけは、具体的職務能力不足（15件）、成果未達成（5件）、仕事上のミス（14件）、一般的能力不足（21件）、不向き（3件）となっています。

また傷病系も多いです。傷病（32件）のうち、精神疾患（15件）が最多、慢性疾患（9件）も含め、休職期間満了退職の形をとるものが多いです。これを一種の解雇とみるのかという点も議論になるところだと思います。ここでは解雇型に入れています。

2016年4月から障害者差別が禁止されます。都道府県労働局では障害者差別についての調停制度が始まります。そちらに上がってくるような事案の先行型がここで上がっていると思います。

精神障害については単行本の中で興味深い事案が載っていますので、興味がある方はご覧いただければと思います。

障害（6件）のなかに、てんかんの事案がありました。幼少時からてんかんの

症状があり、就職の際にはすべてを申告しています。会社は将来、クレーン業務に配置すると言っていたのですが、突然解雇されました。理由を聞くと荷主から「病気の人に仕事を任せていたら、いつ倒れるか分からない」と言われてしまったからだということでした。荷主の都合で差別的解雇を強いられたという事案です。あっせんで30万円という解決になったのですが、障害者差別ということで正面から議論したらどんな結論になるのかという気がします。

年齢関係も多かったです（25件）。60歳定年なのに、業績不振を理由に55歳定年にするという「なにそれ」と言いたくなるような事案もありました。

家族の属性（1件）というものもありました。パチンコ店勤務の労働者が、父親が暴力団員であることを理由に即日解雇されたという事案でした。不当解雇であることを主張したのですが、「警察から「暴力団員とかかわりを持たないように」と指導されている。だから解雇せざるを得ない」と言われたケースです。

経営上の理由による雇用終了（75件）の内訳は、正社員で26件、直用非正規で28件、派遣で9件でした。

景気回復のため、2008年度の218件から激減しています。

労働法的には、非正規の場合、雇止めはまだしも、期間途中解雇は正社員の解雇よりも難しい、と言われます。ただ、実態を見ると直用非正規28件のうち、期間途中解雇14件、雇止め14件、派遣9件のうち、期間途中解雇5件、雇止め4件と同じくらいの件数になっています。

非解雇型

非解雇型というのは、自己都合退職タイプですが、なぜ自己都合退職となるのかというと、労働条件が悪くなったからなのです。労働条件変更型（58件）のうち、配置転換（勤務場所）が12件、配置転換（職務）が12件、雇用上の地位変更が5件、労働条件引下げが25件です。

労働者側から見ると、解雇型ではないにしろ雇用終了に至ったのは会社側の行為のせいだ、ということになるわけです。

職場環境に起因する退職も数が多く、124件もありました。

これは、世間でいういじめ、嫌がらせです。いじめ、嫌がらせと言われているものを7種類に分けました。この分類は厚労省の円卓会議で示されたものです。内訳は、身体的攻撃（17件）、精神的な攻撃（74件）、人間関係からの切り離し（8件）、過大な要求（8件）、過小な要求（5件）、個の侵害（3件）、経済的な攻撃（3件）などとなっています。

自己都合退職事案でありながら、障害者差別でもある事案に触れておきたいと思います。

知的障害者として就労していた時に、同僚から金属バット等で脛やお尻を繰り返し殴られ、周囲は笑っていたという事案です。こうした事態が1年程度続き、精神的に持たなくなってきたそうです。こうした事案が来年度以降はかなり出てくるのではないかと思います。

その他、懲戒処分に起因する退職（4件）、傷病・障害等に起因する退職（4件）、コミュニケーション不全型（2件）もありました。

雇用終了以外の事案

前回見てきませんでした、雇用終了以外の事案も結構ありました。

労働条件をめぐる紛争が102件ありました。

内訳は配転・出向（16件）、雇用上の地位変更（6件）、労働条件引下げ（22件）、労働条件の水準（41件）、その他となっています。

職場環境をめぐる紛争（38件）はいじめ、嫌がらせのことですが、その内訳は身体的攻撃（8件）、精神的な攻撃（23件）、人間関係からの切り離し（2件）等となっています。

賠償をめぐる紛争も11件ありました。運転手が車を傷つけて弁償を求められたなどの事案です。

それと、意外に多いのが、退職をめぐるトラブルで56件（退職員、賞与、退職時期等）もありました。賞与をもらう前に退職してしまった場合や、退職金の計算方法でもめる場合があります。

最後のほうは駆け足になってしまいましたが、さらに詳しい話を、という方は、『日本の雇用紛争』という本をご参照ください。

ご清聴ありがとうございました。

（本稿は平成28年2月5日（金）に開催しました第2701回労働法学会研究会例会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室）

2016年の労働法制の行方

—労働法制の変遷とこれからの労働法制の見通し—

講師●東京大学社会科学研究所 教授 水町勇一郎（みずまち ゆういちろう）

Profile



1967年 佐賀県に生まれる

1990年 東京大学法学部卒業

東京大学法学部助手、東北大学法学部助教授、パリ第10大学客員研究員、ニューヨーク大学ロースクール客員研究員等を経て

現在 東京大学社会科学研究所教授、パリ西大学客員教授

主 著 『労働法（第6版）』（2016年・有斐閣）

『集団の再生——アメリカ労働法制の歴史と理論』（2005年・有斐閣）

『労働社会の変容と再生——フランス労働法制の歴史と理論』（2001年・有斐閣）

2012年に施行された改正派遣法が、その後何度も改正の機会をうかがいつつ、2015年ようやく改正になりました。

また2015年には、その他にも独自の数値目標を義務付け、女性登用へ企業努力を促す女性活躍推進法やブラック企業対策も含め、若年者の雇用対策を社会全体で推進するための若者雇用促進法などの法律も成立いたしました。

2016年はいよいよ労働時間法制の改革を目指し、労基法改正を柱とする働き方の変革が予定されています。名称はさておき、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入

問題、それ以外にも裁量労働制、フレックスタイム制度等これからの労働時間制度のあり方については、働き方を根本から変える可能性もあります。

このように2016年は労働法制がまた、大きく動く年になることが予想されます。

そこで、昨年も好評をいただきました年初における労働法制の見通しについて、今年も水町勇一郎先生を講師にお招きしお話しいただきます。これまでの法改正の変遷、今後の労働法制への展望等について解説をいただきます。

本定例会のポイント

Point 1 インセンティブシステムのメリット

法が求める行動計画を作って、それによって認定マークを付与するというのは、次世代法、女性活躍推進法によって、大企業から進められている。中小企業については、大企業の場合よりも低いハードルが設定されている。若者雇用促進法はブラック企業が多いと言われる中小企業からアプローチしようという趣旨で法律が出来ている。インセンティブシステムには、必ずしも企業規模を問題にするのではなく、実態に対応できる形で進められるというメリットもある。

Point 2 同一労働同一賃金推進法について

同一労働同一賃金、職務給を完全に義務付ける制度を取っている国はない。同一労働同一賃金になっていない、つまり例外的な取扱いをしている会社には、合理的な理由の説明が求められる。こういった場合には同一労働同一賃金の例外として認められますよ、という範囲が企業ごとでバラバラではいけないので、それを少し整理してガイドラインのようなものを示すという意見もある。政府として、同一労働同一賃金についてのガイドラインを作ろうとする動きもある。

Point 3 解雇の金銭解決の行方

裁判所で解雇を争うと解雇無効を前提に裁判上の和解でかなりの額で解決することがある。労働局あっせんでは平均17万円であり、この場合の参考となる額を通達等で決める方法もありうる。労働局で紛争調整委員会を作って、会社側が来てくれて解決するときの目安はこんなものですよ、ということを通達等で定めることはできよう。基準が出来れば、労働局に行って例えば6か月分といわれるとわかっているのであれば、労働局に行かなくても現場でそれをベースに動くこともある。それを見越して基準、ガイドラインを作るというのはやり方としては十分あり得る。ただ、問題は何か月分で折り合うかで、特に中小企業の立場としてはいろいろ意見が出るのではないか。

水町と申します。本日は「2016年の労働法制の行方」というテーマでお話いたします。

2015年1月にもこの場でその1年を展望する話をしました。去年お話したとと半分近く重なる部分があります。この1年で法律案として成立し施行されているものもありますし、今、弾が込められていて、来年、再来年に法律へつながっていく、というものもあります。

本日は、2015年の労働法の動向をおさらいしながら、2016年の今年以降、改正があるかもしれない法律の話をしていきます。

1. 労働法システムの在り方

在り方の変化

最初に労働法システムの在り方の変化について、お話しします。労働法システムの在り方が変わってきたのは、2000年くらいからで、この15年ほどです。これは世界的な潮流です。

その世界の潮流が日本にも影響を与え始めていて、労働法システムの変更が法律に具体的に影響を与え始めたのが2015年、2016年ということになると思います。

改正された労働法のほとんどは、新しいシステムが導入されているといえます。

従来の労働法は、法が一定のことを命令する、というものでした。「してはならない」「しなければならない」という命令に従わない場合、罰則も含めて制裁があります。実際にはいきなり罰則とい

うことはないでしょう。通常は、労基法等の違反があれば、労基署が来て、口頭での指導があり、それで改善されなければ文書による勧告、その勧告にも従わない場合には、いよいよ書類送検、罰則の適用となります。これは伝統的な労働法システムでした。

命令と制裁による強制システムという労働法システムは世界的に見ると機能不全を起こしています。なぜうまくいっていないかという、社会が多様化、複雑化、グローバル化する中で法が現場で守られにくくなっているということが1つ目にあげられます。国が法定労働時間を決めて、それを超えたら割増賃金を支払うとして、それが現場で守られるかという、社会が複雑になればなるほど、競争がグローバル化すればするほど、法潜脱行為が横行します。

週の法定労働時間は40時間です。これを超えて働かせれば割増賃金が発生します。これは長時間労働の抑制効果があると考えられてきました。ただ、月に70時間残業しても100時間残業しても、固定残業代制にするというケースがあります。基本給は最低賃金ギリギリなのですが、「月に17万円保障」という求人広告を見て、「それならまあいいのではないか」と思って働いてみたら、大変な長時間労働をさせられてしまいます。その後、明細を見たら、17万円しかない。「残業代はどこへ行ったのか」と思って聞いてみたら、基本給が最低賃金ギリギリで、残業代込で17万円だったと。このケースで労基法違反、最賃法違反があったかという、労基法15条の労働条件明示義務違反の疑いが認められる程度です。これ

だけの長時間労働をさせて、過労自殺等に至れば、それは安全配慮義務違反だということで、多額の損害賠償が認められることになります。

命令と制裁というシステムだけでは、いろいろな法潜脱行為を多く生んでしまうということが指摘されるようになっていきます。

外国では、女性の活躍を進めようということで、例えば管理職の4割を女性にしようという目標を立てます。それをクリアした企業だけが公共調達契約に参加できる、ということにします。こうした一律ルールができると、実質を伴わない形式だけの管理職を設けてこの4割をクリアするということが横行します。

国が一律ルールを作っても、あの手この手で法の規制を掻い潜られてしまうのです。

そうすると、まじめに法律を守っている人が損をします。法律を作って、規制を強くすればするほど、法と実態の乖離は進んでいきます。

監督機関の在り方

従来のシステムがうまく機能しなくなってきたもう1つの理由は、法が命令をして制裁をする場合に、制裁を加えるための強制システムがきちんと担保されているか、ということに関係します。

日本の労働基準監督官の数は、世界と比べるとやや少なめです。ILOの基準では、労働力人口1万人当たり、1人の労働基準監督官を配置するのが望ましい、ということになっています。ヨーロッパではだいたいこの基準が守られているのですが、日本では少し足りない水準です。

かつ、日本の企業の9割以上は中小企業です。中小企業で法違反が起きたとしても、なかなか監督できません。有名な企業を指導して、新聞に取り上げられるということで、法違反をしたら罰せられますよとアナウンスしたほうが効果的なのです。監督署への申告があれば、基本的に対応するということになりますが、そんなに申告の数があるわけではありません。

また、監督官の皆さんが一生懸命働いていても、それだけで労基法が守られる、というわけではありません。

裁判所の役割

法の履行を確保する場合の最後の砦は裁判所です。日本には労働審判制度があります。同制度がなかったときは通常訴訟として取り扱っていました。同制度だと原則3回以内に調停などによって解決すると言われています。今は通常訴訟よりも労働審判制度の数の方が増えています。労働審判制度が出来たので労働事件も裁判に行くのが身近になったと言われています。

労働関係の法の命令を守っていない場合に、裁判所がどれだけ利用されているのでしょうか。

ドイツには労働裁判所があって、一審の労働裁判所に申し立てられるのが年間約40万件です。フランスは20万件です。

日本はこの両国よりも人口も労働力人口も多いです。

日本では労働審判、通常訴訟を併せて7000件です。二ケタ違います。

法が命令するといっても、監督官の数は不十分だし、裁判所で権利を実現しよ

うという労働者もほとんどいません。労働組合も中小企業ではほとんど組織化されていません。このようなインフラの状況も法が命令するというシステムを成り立ちにくくしています。

欧米と比べても労働法が守られていない傾向は、日本が圧倒的に強いと思います。

インセンティブシステム

このような中で、法が命令するのではない、新しい方法をどうやって作っていかばいいのでしょうか。

アメとムチという言葉があります。ムチが大事な場面（例えば身体や生命の安全にかかわる場面）もありますが、ムチだけではうまくいかない場面のほうが多いでしょう。むしろアメを与える意味でこうしたらこのようなメリットが受けられますという政策のほうが優れていると思います。これをインセンティブシステムといいます。法が誘導するのです。これが日本でもようやく根付きつつあります。

もちろん、命令するというタイプの法律も残っています。しかし、新法として登場してきているのは、インセンティブシステムをもっているものが多いです。

一口に女性を活用する、といっても国が一律に管理職を何割にして、採用をどんな割合にしろ、とは言いません。活躍の仕方はそれぞれの企業で考えてもらうという形態です。

すでに女性管理職が3割いる企業では、それを5割にするという目標にするかもしれませんし、1%も女性管理職がないのであれば、とりあえずこれを3

%や5%にするという場合もあるでしょう。自分たちで目標を考えて、行動計画の策定を求めるわけです。行動計画を策定したら、それを役所に届け出をさせます。計画を運用させて、それがうまくいっていたら、もっと高い目標を掲げたり、目標に達しなければ計画を練り直す、これがいわゆるPDCAサイクルです。

こうした計画は従業員に周知することになりそうですが、それだけでは不十分ですので、外部に公表することを求め、最近ではそれに基づく実績も公表しなさいということになってきています。例えば、「女性管理職を15%にするという目標を立てて、今は8%まで行きました。今後は7%押し上げるために頑張ります。」ということになります。

これは、法と市場をリンクさせることになります。社外に見られるということで改善の好循環を生んでいこうという仕組みです。

国としても、政策的インセンティブを付与します。これまで、政策的インセンティブというと、助成金というパターンがほとんどでした。助成金は運用安定せず、一貫性に欠ける面があります。

最近、それに代わってよく使われている印象を受けるのが認定マークです。マークを与えるので、それを名刺、就活パンフレットにくっつけてPRできます、という仕組みです。

そして、税制、社会保険上の優遇もあります。法人税上の損金扱いにすると、その分、法人税の支払額が減るという仕組みもあります。法人税を支払うのは儲かっている企業です。税制改革の一環として儲かっていない企業にも法人税を負

担させようという動きもあるので、もし、法人税がそうなれば法人税上の優遇としてインセンティブ効果が大きくなってくると思います。

外国の例でみると、よりインセンティブとして効果があるのは、税法上の優遇よりも社会保険の保険料の優遇です。いいことをしている会社は保険料を安く、していない企業は相対的に保険料高くなります。すでに日本でも労災保険ではメリット制があります。事故の多い産業、多い企業では保険料が高くなっています。外国では、どんどん解雇するような企業は失業保険の保険料を高くするところもあります。結婚、出産、育児を経ても雇用を継続しているということは失業のリスクを減らしていることになります。これは年金財政の安定化にもつながります。こうした取り組みをしている企業の保険料を相対的に安くするというケースもあります。社会保険の保険料優遇は、国が財政出動をせずにできるというのが大きいです。

こうしたインセンティブ施策よりも先に実現しそうなのが、公共調達契約における優遇です。これは2016年4月から始まる女性活躍推進施策の一環です。建設会社では、こうした入札に参加できるかどうかは非常に大きいです。一定のポイント制にして、ポイントを多く持っている企業はより高額の入札に参加できるように差別化を図ります。ポイントの設定方法によって、インセンティブの強さが変わってきます。こうした女性活躍推進をする企業を応援する取り組みは、既に一部の自治体で始まっていました。これを国レベルでも進めるというこ

とです。

外部公表によって、この企業はいいことをしている、ということが広まれば、今以上にいい人材が集まると思います。それがまた経営に良い影響を与えます。よい循環をしてきます。

こうしたシステムであれば命令するシステムと違って、まじめな人が損をするシステムにはなりません。

このシステムは大企業だけでなく、中小企業にも適用可能なシステムなのです。

行動計画を作って、それによって認定マークを付与するというのは、次世代法、女性活躍推進法によって、大企業から進められています。中小企業については、大企業の場合よりも低いハードルが設定されています。若者雇用促進法はブラック企業が多いと言われる中小企業からアプローチしようという趣旨で法律が出来ています。インセンティブシステムには、必ずしも企業規模を問題にするのではなく、実態に対応できる形で進められるというメリットもあります。

2・女性活躍推進法

女性活躍推進法にもある認定マーク

女性活躍推進法は、2015年8月28日成立・公布しました。

同法で重要なのは、国や地方公共団体、民間事業主は300人を超える規模であれば、事業主行動計画の策定が義務付けられるということです（300人以下は努力義務）。

その中で、女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析が求められます。

状況把握する事項は、①女性採用比率、②勤続年数男女差、③労働時間の状況、④女性管理職比率——などとされています。

①、②、④は、女性活躍推進に固有のもので、③は子育て支援、若者雇用促進においても共通して言われていることです。

これを踏まえて行動計画を作成し、それを公表するのです。14項目のうち1つを公表しなさい、ということになっています。

国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととしています。

本日の段階で認定マークは決まっていますが名称は決まっていません（その後「えるぼし」に決定）。

女性の定着率など、5つの事項について、少なくとも1つは実現していて、残された4項目についてはきちんと改善措置を取っているかという基準で認定マークをもらえるようです。

プラチナくるみん

日本で、政策的インセンティブシステムとしての労働法の先駆けとなったのは、次世代法です。2015年3月で時限立法としての役割がいったん終わる予定でした。しかし、次世代法の理念は非常に重要だということで、2015年4月から第2期の次世代法がスタートしました。

第2期がスタートしたときに、従来のくるみんをバージョンアップさせたプラチナくるみんを作りました。

プラチナくるみんはくるみんを取った企業しか取れません。行動計画策定後、届け出て厚生労働大臣が定める基準を満たしている場合には、くるみん認定がなされます。プラチナくるみんを目指す企業は、すでに、行動計画を作っているので、新しく計画を策定する必要はありません。必要はないのですが、毎年少なくとも1回、次世代育成支援対策の実施状況を公表しなければなりません。実績公表を義務付けて、その実績が厚生労働大臣の定める基準に合致していれば、プラチナくるみんの認定となります。4月に始まって、6月にはプラチナくるみんをもらっている企業もずいぶんあります。

目標を設定して、ある程度達成できたら、国はほめてあげますということです。国がどんな目標を設定しているかですが、改正くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準を見るとそれがわかります。

プラチナくるみんについては以下ののような基準があります。

「5. 計画期間において、男性労働者のうち、

①配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が13%以上

②配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者1人以上のいずれかを満たすこと。」

「6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上である

こと。」

男性13%、女性75%の育児休業というのが1つの基準です。

そして、さらに「計画期間において、子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上」という基準があります。つまり、75%が育児休業を取っているだけではなくて、ちゃんと子供が1歳になったときも、会社にいてくださいということを言っているのです。

それと、子育てをするには長時間労働が蔓延していたらダメだということで、①計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下、②計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が1人もいないこと——のいずれかを満たすことが書かれています。

その前提として、「改正くるみん認定基準の8.の①～③すべてに取り組み、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成するとともに」とあります。

その「8」は以下のように書かれています。

「8. 次の①～③のいずれかについて成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。

- ①所定外労働の削減のための措置
 - ②年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - ③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- ※必ずしも一般事業主行動計画に目標を

定める必要はありません」

インセンティブ立法に共通するのは、長時間労働と正規と非正規の格差問題、この両方がクリアできなければダメですよということです。

これも、公共調達契約における入札のポイントの中で、加味しようという方向で検討が進められています。

10年前から始まっていた次世代法のやり方が女性、若者といった層にも及び、さらに進展していくという感じです。

3・労働者派遣法改正

有期雇用派遣の無期への移行がどれだけ進むか

労働者派遣法改正については、既に語り尽くされている感じもしますので、簡単に触れておきます。

今回の改正で労働者派遣に関する規制が抜本的に見直されていますが、一番大きいのは無期雇用派遣を促すというものです。専門的26業務か否かで期間制限の有無が分かれていました。26業務以外なら期間制限を付けるということになっていました。この業務によって分けるということをしなくなりました。

無期雇用派遣労働者、60歳以降の高齢者については期間制限なし、有期雇用派遣労働者については、個人レベルでは、同一派遣先・組織での上限（3年）設定と雇用安定措置を、派遣先レベルでは、同一事業所で3年を超える場合は過半数代表の意見聴取を、ということになりました。3年ごとに意見聴取をしないと直

接雇用申込みみなしというサンクションが課されます。これはかなり大きなサンクションですから、ずさんな手続きは禁物です。

派遣期間終了時の派遣労働者の雇用安定措置（雇用を継続するための措置）を派遣元に義務付けました。これは、有期雇用派遣のみで3年が終わった時のことです。有期雇用派遣は昔でいえば登録型派遣です。派遣期間が終わってしまうと職を失ってしまう危険性があります。登録型というのは、派遣されている期間は労働契約が成立しますが、その期間が終わると労働契約も自動消滅します。これだと雇用が不安定になるので、有期雇用派遣で3年経過時に雇用安定措置を講じてくださいとしているのです。同措置は、①派遣先への直接雇用の依頼②新たな派遣先の提供③派遣元での無期雇用④その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置——のことをいいます。

③ですが、自社つまり派遣会社で無期雇用するということです。非常に重い雇用安定措置です。平成27年9月30日から3年後にこの事務が生じます。

なおかつ、労働契約法18条は、有期労働契約を反復更新して5年を超えれば無期契約への転換権が労働者に生じるとしています。これは派遣労働者にも適用されます。2013年4月からの法律ですから、その5年後には5年ルールが派遣元にかかってきます。派遣元としては結構大変です。

今まで、派遣労働者の8割は登録型、有期雇用派遣で、残りが無期雇用派遣（専門性が高い場合が多い）でした。有期雇用派遣にかなり厳しい規制のかかる今後

は、派遣先にとっても、無期雇用派遣を送ってもらったら、過半数組合との手続き等でサンクションが課されるというのではないので、派遣先も、無期雇用派遣を送ってくれという交渉をし始めていると聞いています。今後、有期雇用派遣の無期への移行がどれだけ進んでいくでしょうか。

同一労働同一賃金推進法

これに関連することでもありますが、同一労働同一賃金推進法が議員立法で出来ました。これは派遣労働者についても、有期契約労働者とかパートタイム労働者と同じように不合理な労働条件を禁止しようというものです。労働契約法20条、パート法8条がある今、残るは派遣労働者です。2015年派遣法改正では、このことが盛り込まれなかったのが、派遣労働者についても不合理な労働条件を禁止しようというものです。

同一労働同一賃金推進法では、3年以内に措置をする、ということになっていますので、派遣先の労働者と比べて、不合理な労働条件にならないよう、労働契約法20条、パート法8条のような規定が派遣労働者にも出来るということです。

このような情勢のなか、先日安倍総理が同一労働同一賃金の実現に一步踏み込む発言をしました。

3年以内に措置をするということだったのですが、もっと早めましょうという意向のようです。伊勢志摩サミットの前に、一億総活躍プランというものを世界に対してアピールするので、その中に同一労働同一賃金を盛り込んで、控えている参院選の公約にも盛り込んで、派遣労働

働者の同一労働同一賃金にも取り組みたい、ということのようです。

早ければ2017年通常国会で法改正をしようということだと思います。2017年であれば、2015年改正から2年が経過しています。「3年以内」を2年にするというのが「一歩踏み込む」の1つ目の意味です。

同一労働同一賃金原則を派遣にとどまらず、法的なものとして位置づけること、これが「一歩踏み込む」のもう1つの意味です。

同一労働同一賃金、職務給を例外なく義務付ける制度を取っている国はどこにもありません。原則なので、同一労働同一賃金になっていない場合は、それは例外なのです。例外的な取扱いをしている会社には、合理的な理由の説明が求められます。日本では多くの企業が職能給です。同じ仕事でも賃金が異なる場合「職務が同じであっても賃金が違うのは、総合的な職務を経験させて、そういったキャリアコースに乗った人については、それに見合った賃金を用意している。そういったコースに乗らない人は職務に見合った同一労働同一賃金をしている」というように、同一労働同一賃金になっていない部分については、きちんと企業が説明をしてくださいという立証責任の問題になります。

こういった場合には同一労働同一賃金の例外として認められますよ、という範囲が企業ごとでバラバラではいけないので、それを少し整理してガイドラインのようなものを示すという意見もあります。サミット前のプラン公表にその方向性は盛り込めるのではないかといわれて

います。政府として、同一労働同一賃金についてのガイドラインを作ろうという動きもあります。

派遣先の労働者と派遣労働者の「不合理な労働条件の禁止」

派遣先の労働者と派遣労働者との間において、不合理な労働条件の禁止、となった場合ですが、同じ自動車会社でもトヨタと日産に派遣された場合、賃金制度、処遇が異なるわけです。均等、均衡といった場合、派遣先が基準となるのです。地域相場などでなく、派遣先基準で派遣料金の見直しが迫られることになります。

この見直しの際、「今まで有期雇用派遣だったけども、無期雇用派遣を送ってくれないか」と派遣先から要求があることが想定されます。派遣元として、無期雇用派遣というのは非常にコストがかかります。無期雇用派遣として送っていても、派遣先から戻ってくることがあります。期間の定めのない労働契約はただちに解雇できないので、その場合に平均賃金の6割以上を払い続けることが課されます。この場合のコストも考慮して派遣料金を設定しないと派遣会社としては、ペイしなくなってきます。

同一労働同一賃金ということで派遣先の労働者と派遣労働者の均等、均衡な処遇を本格的にやっていくということになれば、派遣料金の見直しをどうするかという点をもっと詰める必要があります。これは派遣先の直接雇用労働者、契約社員の処遇の在り方にも大いに影響を与えるでしょう。

4・若者雇用促進法

ブラック企業対策を視野に入れた若者雇用促進法ですが、これは法令順守、若者の雇用が安定するようするというのが法の主な目的です。

関係者の責務の明確化と相互の連携ということですが、ここで法令順守のためにインフラの整備をしようということになっています。ここで重要なのは、優良な中小企業認定制度の創設です。施行は2015年10月1日です。行動計画をきちんと守って、実績をあげていれば中小企業であっても優良な企業であることを国が認めようということです。

若者の雇用で特に問題なのは労働条件明示です。具体的に言えば虚偽情報の提示です。2016年3月から、新卒の募集を行う企業に対して応募者等から求めがあった場合には、次の（ア）～（ウ）の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務付けるとのことです。

- （ア）募集・採用に関する状況
- （イ）労働時間などに関する状況
- （ウ）職業能力の開発・向上に関する状況

単に労働条件明示で就業規則でこうなっていますよ、ということだけでなく、実際に働いたらこういった状況になっていますよという情報を学生等に明示することが求められています。

さらに、労働関係法令違反の事業主に对する、ハローワークの新卒者向け求人への不受理という点が盛り込まれています。

こうした不受理が今までなかったわけではないのですが、法律上の制度として、違法があった場合にはハローワークを使えなくするというのです。

ただ、かなりの法令違反がないとこのサンクションは発動されない規定になっています。このサンクションを定めることで、本来は平等に使えはずの、税金で運用される公共サービスを使わせないということです。特に中小企業では、ハローワークで求人するということはけっこうあると思うので、このサンクションの意味は小さくないと思います。

5・今後の改正法案

育児介護休業法

今年は参院選がありますので、国会の延長はありません。労働立法は審議時間、野党対策というものが非常に重要です。延長がないということであれば、改正法が通る労働関係法は自然と限られてきます。

育児介護休業法をメインに、これに関連する雇用保険法とその他法案を関連法案として1本にまとめて法案として出すということです。

この中には予算関連法案である雇用保険法が入っています。予算関連法案は、3月末までに通さないと、4月から実行ができません。ということは、3月末までに、育児介護休業法も含めて、関連法が国会を通ると思います。

4月以降、参院選まで、労働関係法について何を議論するかというと、あまり議論は進まないと思います。労基法改正

にしても、解雇の金銭解決にしても、残業代ゼロ法案とか、解雇をカネで買うのかなどと批判され、これが選挙に影響するとすれば政権にマイナスの影響になりますので、今通常国会で審議して通るという見込みは今のところ立っていません。

育児介護休業法については、介護離職ゼロと叫ばれ、これに反対することはできないということで、審議会でもほぼ異議なく法案も出て3月までに通ると思います。

育児介護休業法の改正については、いくつかの柱がありますが、まずは介護休業の分割についてです。

これまで、1回、93日まで認められるということだったのですが、介護については、介護の最初と最後、その間、この3つのニーズがあるので、93日という長さは変えないけども3回まで分割して取得できる制度にされます。

介護休業とは別の介護休暇については1日単位でしか認められていなかったものを、半日単位で取ることを認めることとされます。

これまで5日、認められていましたが、0.5日ずつということで、10回の取得が可能とされます。

育児のための短時間勤務制度は従来からありましたが、介護についても短時間勤務制度を制度化されます。介護休業制度の中で、丸一日休んでもいいし、短時間勤務制度にしてもいいという位置付けでしたが、93日とは別に短時間勤務制度を認めるということです。介護は終わる時期がわからないのですが、法令上は、3年の期間で2回以上の短時間勤務制度

の申し出が可能となる制度とするようになっています。

また、育児については、所定外労働の免除がありましたが、介護についても、所定外労働の免除が盛り込まれます。これの対象は、介護終了までの期間です。子の看護休暇については、年に5日認められていましたが、半日単位での取得を認めるということです。

有期契約労働者が育休を取れるかどうかというのは、今、要件が非常にわかりにくくなっています。

要件1は、「同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上」です。これは改正でも変わりません。

要件2は「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」です。

例えば、子が1歳に達するまでに期間満了があるとします。その場合、1歳の誕生日までに雇用されることが見込まれるのか否かなんてわからないことが多いと思います。このわかりにくい要件2を削除して、要件3を修正して改正案ではどうするかというと、「子が1歳6か月に達するまでの間に契約期間が満了し、かつ契約更新がないことが明らかであるものを除く」となるということです。

要するに、有期だけど1年以上勤務していて、子が1歳6か月になるときまでに、必ず契約が終了し更新されない、ということが明らかである場合以外は育休の対象になるということです。更新されるかどうかかわからないという場合は対象になります。

育休途中に契約期間満了が来たとします。その場合に契約更新しないと、

これは、よほどの経営上の理由がない限り、育休を取得したことを理由とする雇い止めなのではないかということです。

育児休業の対象となる子の範囲も拡大されます。

特別養子縁組の場合、それが成立するためには6か月間監護してみて、大丈夫であれば、6か月後に特別養子縁組が成立して親になることになっています。この監護期間中は今まで育休を取れなかったのですが、その期間中も育休を取れることにしました。

いわゆるマタハラ最高裁判決が出て、産休、育休を取った時に、それに関連して降格などの不利益取り扱いをすることは原則として違法となる、としましたが、これは、均等法9条3項で規定されていたものを最高裁が自分なりの解釈で確認したものです。

これに関して、今回の法改正ではどうするかというと、継続就業の阻害要因をなくすよう不利益取り扱いの防止措置を取ってくださいということなのです。均等法でセクハラ防止義務を取ることが規定されていますが、それを妊娠、出産、育児介護休業版にして、それらの場面でハラスメントが起きないように環境整備をして、防止措置をしてくださいということを義務付けるというものです。これは派遣労働者も対象となります。派遣労働者が実際に働くのは派遣先です。派遣労働者については派遣先がこうした防止措置を講じたり、不利益取り扱いをしないということにしてくださいということが、今回の改正で盛り込まれました。

これで介護離職ゼロになるかはわかりませんが、かなりそれを減らすための選

択肢は増えたといえます。

育児介護休業を取得することは法律上の権利です。その権利を拡充するという法改正と、もう一方は現場でのハラスメントについては、現場で防止措置を講じなさいという義務を課す法改正です。防止措置義務というのは、ハラスメント予防ともいえるもので、PDCAサイクルどう回すのかが課題になりますが、法律上の権利の拡大の面についていえば、企業規模、地域も問わず拡大されます。この拡大に全企業が対応できるのが課題となります。

育休は取得者の性別、年齢がだいたい想定できますが、介護休業の場合は性別、年齢もいろいろです。企業の中核で働いている人も場合によっては介護休業を取得せざるを得ないという状況になるでしょう。主力の社員が残業免除してください、短時間勤務制度にしてくださいとなった場合に、すぐに代わりの人を用意できるのでしょうか。5人の班で、1人が欠けて4人になるような他者にしわ寄せがいくような制度では長続きしません。

育休よりも介護休業のほうがいろいろなことを想定しにくいです。ですから、女性対策という範疇を超えて、企業における働き方全体を中長期的に持続可能なものとして見直すことを迫る法改正になるかもしれません。これを考えておかないと対応不能となり、結局、休業をさせないというハラスメントが生じてしまいます。

外国人技能実習制度

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案について

は、労働力がひっ迫する中で、外国人実習生も使って仕事をしたいという要望があるとともに、受入れ団体、実習先での深刻な人権侵害が国際問題化しているという背景がまずあります。技能実習制度の認定制、実習実施者の届出制、監理団体の許可制、これらを行う外国人技能実習機構の創設などにより技能実習制度の適正化しつつ、優良な実施者・団体に限定して技能実習制度の拡充（4～5年目の技能実習を可能に）などを定めた法案です。

2015年通常国会に提出されましたが成立せず継続審議となりました。2016年通常国会で審議予定です。

これは法務委員会マターの法律です。法務省は刑訴法改正、民法改正もありますが、本法案の今国会での成立を目指しています。

雇用仲介事業の法規制

職安法は派遣法の親にある法律です。もともと労働者派遣は労働者供給ということで職安法で禁止されていたものです。職安法で禁止されていたものの一部を労働者派遣として抜き出して派遣法のもとで、適法化されました。

職安法を抜本的に改正しようというのが今回の改正です。

職安法は昭和22年にできた法律でIT化などに対応が難しい状況にありますので、実態や変化に合わせた法規制にしようという面もあります。

職業紹介事業と労働者派遣事業は、昔はビジネスとしてやることはダメだったのですが、今は有料ビジネスとしてやるのが可能です。2015年法改正で、労働

者派遣事業が全部許可制になったのですが、有料職業紹介事業も全部許可制です。紹介してそのままあなたの会社で雇ってくださいというのが職業紹介ですが、紹介しつつ労働契約は元の会社に残るのが派遣です。連続性のある紹介と派遣は、実際には両方やっている会社が多くなっています。許可の内容に整合性のない部分があるので、職業紹介事業の許可も労働者派遣事業の許可も整合性があるようにして、同じようなことをしているのだったら、同じような許可にしていいた方がいいのではないかという意見があがっています。ただ、労働者派遣の場合は労働契約が残るので、その+αの責任が残るので、共通する、人権侵害、強制労働、人身売買、中間搾取といった面については、整理が必要といわれています。

またIT化、国際化が進むと、悪質業者がはびこるという弊害があります。それへの規制強化ということで、労働条件明示において虚偽があった場合には罰則を適用しようとか、委託募集のような場合であっても、個人情報保護を徹底しようということが盛り込まれようとしています。

これに関しては2月に中間取りまとめ、4月に最終とりまとめ、5月に閣議決定というスケジュールが予想されています。この閣議決定をもとに2017年通常国会で、職安法の抜本的改正ができるよう、準備がなされています。2016年末までに労政審で議論される見込みです。

解雇の金銭解決について

解雇の金銭解決の選択肢の法定、都道府県労働局あっせんへの参加勧奨、労働

委員会の機能強化などについて検討を進めるということで、厚生労働省に「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」を設置し検討しているところです。報告書の取りまとめは参院選前には難しいと思います。

やはり、解雇の金銭解決という、カネで解雇を買うのかということになり、政権側にとってはマイナスの影響が出るので、選挙前は各種のヒアリングを進めるということです。

日本の法制上、解雇は、客観的合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認できない解雇は無効とするとされています。

無効になれば、契約が続いているということになり、労働契約上の地位確認、ということになります。外国では無効ではなく違法となるとする例が散見されます。解雇は有効だけど違法なので、不法行為となり、損害賠償請求ということになります。日本は無効しかありません。労働者が無効請求をしたら、無効か否かという判決しか出てきません。解雇は有効だけどお金は払ってください、とするには労働契約法18条を変えなくてはなりません。原則無効だけでも場合によってはお金によって労働契約が解消されることもある、というような条文にしないといけないのです。18条に無効以外の選択肢を書き込むというのが、1つの選択肢です。ただ、これは非常に難しい道のりだと思います。

これが無理だとすると、次の選択肢があります。

裁判所で解雇を争うと無効を前提に裁判上の和解でかなりの額で解決することがけっこうあります。200から300万円と

いう額です。労働審判の場合は、平均100万円です。労働局あっせんでは平均17万円です。この3つの解決方法の違いで額もかなり違ってきます。

労働局あっせんの場合の参考となる通達のようなもので額を決めるというのも方法の1つです。労働局で紛争調整委員会を作って、会社側が来てくれて、解決するときの目安はこんなもんですよ、ということを通達のようなもので定めることは可能です。そこで100万円とするのか、基本給の何か月分とするのかという課題はありますが、基準が出来れば、労働局に行って例えば6か月分といわれるとわかっているのであれば、労働局に行かなくても現場でそれをベースに動くということがあります。それを見越して基準、ガイドラインを作るというのはやり方としては十分あり得ると思います。ただ、問題は何か月分で折り合うかです。中小企業では、今まで、タダで辞職に追い込むというような方法を取っていたのに、それが6か月分などといわれるとしたら、それは中小企業の立場としてはいろいろな意見が出ると思います。それを政治的にどう調整するのかという課題もあります。

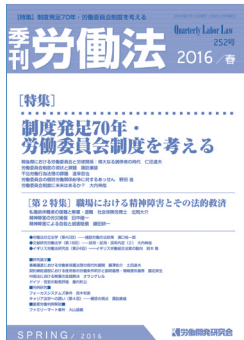
来年のこの時期までに法律案になっていることはないと思いますので、来年またこの場がありましたら触れたいと思います。

私からは以上です。ご清聴ありがとうございました。

(本稿は平成28年1月28日(木)に開催しました第2700回労働法学会研究会例会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室)

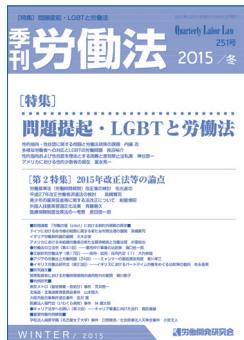
季刊労働法

アップデートな労働法、
労働問題の争点を探る！



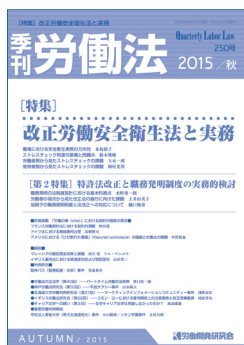
252号 特集 制度発足70年・労働委員会制度を考える

- 戦後期における労働委員会と労使関係 仁田道夫
 - 労働委員会制度の現状と課題 諏訪康雄
 - 不当労働行為法理の課題 道幸哲也
 - 労働委員会の個別労働関係紛争に対するあっせん 野田 進
 - 労働委員会制度に未来はあるか？ 大内伸哉
- 「職場における精神障害発症に対する法的救済」
私傷病休職者の復職と解雇・退職 北岡大介
精神障害の労災補償 田中建一
精神障害による自殺と損害賠償 鎌田耕一
(ほか、研究論文、判例解説等)



251号 特集 問題提起・LGBTと労働法

- 性的指向・性自認に関する問題と労働法政策の課題 内藤 忍
 - 多様な労働者への対応とLGBTの労働問題 長沼裕介
 - 性的指向および性自認を理由とする困難と「差別禁止法」私案 神谷悠一
 - アメリカにおける性的少数者の現在 富永晃一
- 「第2特集」2015年改正法等の論点
●労働基準法（労働時間規制）改正案の検討 名古屋道功
●平成27年改正労働者派遣法の検討 高橋賢司
●青少年の雇用促進等に関する法改正について 紺屋博昭
●外国人技能実習適正化法案 斉藤善久
●医療保険制度改革法の一考察 原田啓一郎
(ほか、研究論文、判例解説等)



250号 特集 改正労働安全衛生法と実務

- 職場における安全衛生実務の方向性 水島郁子
- ストレスチェック制度の意義と問題点 鈴木俊晴
- 労働者側から見たストレスチェックの課題 玉木一成
- 使用者側から見たストレスチェックの課題 岡村光男

第2特集 特許法改正と職務発明制度の実務的検討

- 職務発明の法制度設計における基本的視点 水町勇一郎
 - 労働者の視点から見た改正法の施行に向けた課題 土井由美子
 - 旭硝子の職務発明制度と法改正への対応について 樋口俊彦
- (ほか、研究論文、判例解説等)



〒162-0812 東京都新宿区西五軒町8-10

年間購読料：9,504円（税込・送料当社負担）
当社までTEL・FAXにてお申込みください。

TEL:03-3235-1861 FAX:03-3235-1865

労働法学会研究報告 No.2620 半年間購読料54,000円（税抜き・送料込み）

編集発行人 江曾 政英 発行所 労働開発研究会

〒162-0812 東京都新宿区西五軒町8-10 白井ビル4F TEL 03-3235-1861 FAX 03-3235-1865

ISSN 1342-5064

禁
転
載