

労働法制

労働契約法制のあり方で研究会

厚生労働省は四月二三日、労働契約のルールについて、包括的なルールの整備・整理を行い、その明確化を図ることが必要との観点から、法学者を中心とする「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」（座長＝菅野和夫・元東京大学法学部長）の初会合を開催した。今回の研究会立ち上げは、二〇〇三年の改正労働基準法に対する付帯決議（衆・参厚生労働委員会）において、「労働条件の変更、出向、転籍など、労働契約について包括的な法律を策定するため、専門的な調査研究を行なう場を設けて積極的に検討を進め」るべきとの指摘に応えたもの。同研究会は、二〇〇五年春までに、論点を集約した後、検討の方向性を打ち出すための議論を開始。〇五年秋を目途に報告書を取りまとめる。具体的には、労働契約法をイメージして作業が進められる見込み。報告を踏まえ、労働政策審議会労働条件分科会で労使を交えた形で政策的な議論を行い、成案がなれば、必要な法整備に着手する方針だ。

つある。同研究会は、このような労働契約関係を取り巻く状況が変貌するなかで、個々の労働契約の権利義務関係をめぐる紛争は増加の傾向にあるとの現状認識を提示。現行の労働契約に関するルールの現状についても、実定法や判例法理でルールが明確でない場合や、判例法理では労使にとって具体的な事案への当てはめが容易でないなど、状況の変化に十分に対応できないとしている。

例えば、労働基準法などの労働保護法規は、労働契約に関する規定が少なく、労働者全般の労働条件の最低基準を定めてはいるものの、その基準を超えた労働契約については、労使間で問題が発生した場合、最高裁判例や裁判例の積み重ねしか判断基準がないのが現状だ。

また、労働契約上の権利義務の形成場面では、団体交渉などの集団的な労働条件決定システムの機能が重要となるが、近年の組合組織率の低下により、労働条件の決定・変更に際して労働者の意思が反映される仕組みが不十分であることが、紛争増加の一因とも見られている。

このような状況を踏まえ、同研究会は、労働契約に関するルールについて、現行のルールが時代の変化に対応した妥当なものであるか否かを検証し、包

括的なルールの整備・整理を行い、その明確化を図る必要性を提示している。ルールが整備されれば、労使当事者間の権利義務関係はより明確化され、労働者が納得・安心して働ける環境作りや今後の良好な労使関係の形成に資するとの考えからだ。

履行確保・紛争解決方法も検討

初会合では、①労働契約の成立②労働関係の展開③労働関係の終了――など労働契約の締結から終了まで全体を通じて各論的な論点を検討しつつ、①労働契約法制の対象とする者の範囲②労働契約法制の機能③労働条件設定システムの在り方――などの総論的な論点も議論する方向性を確認した。委員からは、「日本にはまだ存在しない労働契約法がいかにあるべきかについて常に考えるべき」との意見もだされた。今後、労働契約法の立法化をイメージして議論が進行する見込みだ。

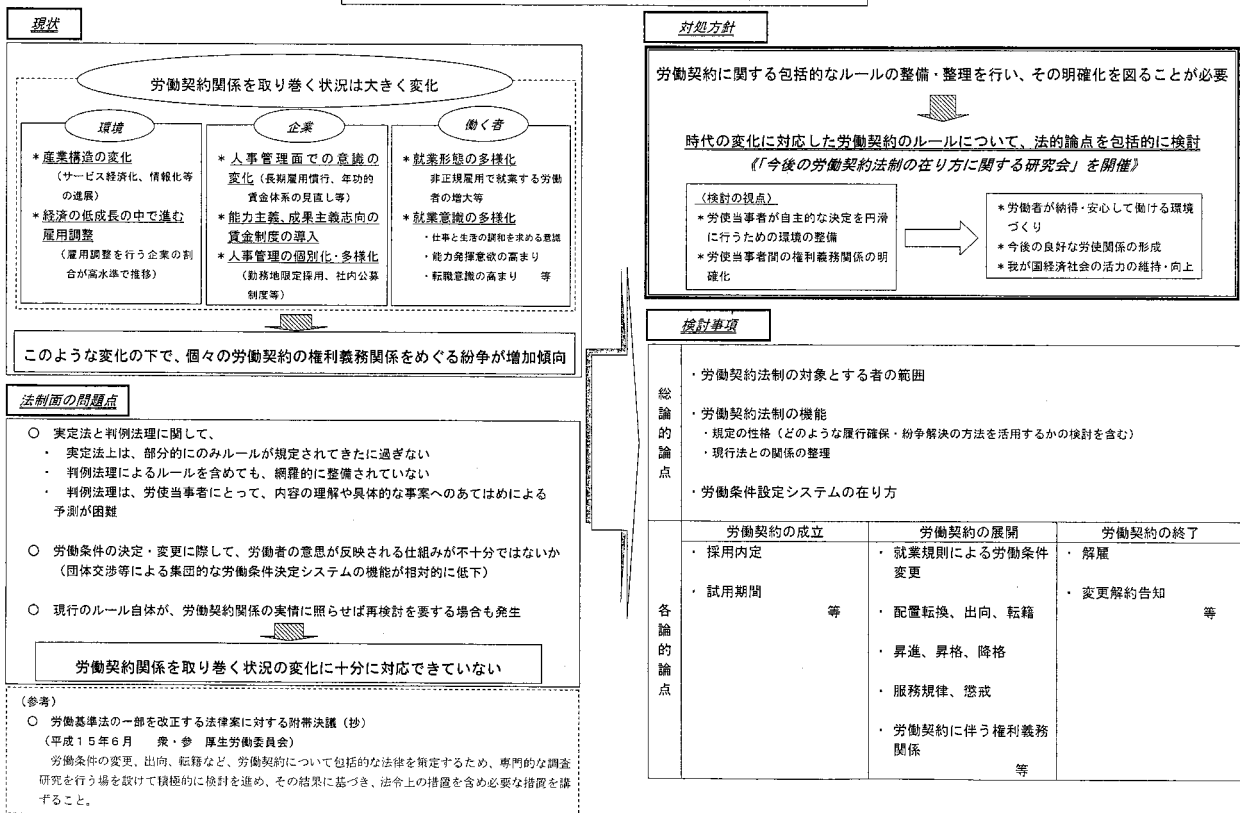


研究会の初会合の様相

総論的な論点の「労働契約法制の対象とする者の範囲」では、労基法上の「労働者」との関係が検討課題としてあがって

労働契約法制の検討について

～今後の労働契約法制の在り方について、包括的に検討～



る。初会合では、請負や委任契約を締結している人など、労基法上の「労働者」以外の人についても視野に入れて議論する方向性も示された。

「労働契約法制の機能」では、規定の性格をどうすべきかが議論される。例えば、強行規定(当事者の意思いかんにかかわらず適用され、これに反する当事者間の合意を無効にするもの)か、任意規定(当事者間の合意が優先し、当事者が当該規定と異なる意思を表示しない場合に適用されるもの)がよいのか。実体規制がよいのか、手続規制(当事者が従うべき手続を整備・規制するもの)がよいのかなど、さまざまな手法のなかでどの手法が適しているかを議論する。

また、規制の性格では、行政による支援・誘導により、自発的な法目的達成を促す手法をとるべきか、強行的効力や罰則等により、権利の強制的実現を図るべきかでも、議論が展開する見込みだ。

さらに、契約ルールの履行確保や紛争解決の方法として、どのような手法を活用するかも検討する予定だ。罰則を背景とした行政的監督や、行政による助言・指導、裁判制度(労働審判制度を含む)、行政ADR(個別労働紛争解決制度)など、さまざまな方法のなかで、契約ルールの履行確保と紛争解決の手立てとして、適した方法を議論する。

「労働条件設定システムの在り方」では、労働協約などの集団的労使関係との関係で契約ルールをどう整理していくべきかが議論される見込みだ。検討課題としては、労働協約、就業規則

及び労働契約の関係、労使協定の在り方、労使協議制などが組上に上っている。

金銭解決の検討も視野に

他方、各論的論点では、「労働関係の成立」として、採用内定、試用期間など、「労働関係の展開」では、就業規則による労働条件変更や配置転換、出向、転籍などが議論される。また、「労働関係の終了」では、解雇(金銭的解決制度に係る検討を含む)や変更解約告知も議論する。初会合では、使用者概念や休職、競争禁止、企業再編に伴う問題などについても、各論的検討項目に加えるべきとの意見がでた。



研究会のメンバーは、菅野和夫、荒木尚志(東京大学教授)、内田貴(東京大学教授)、春日偉知郎(慶應義塾大学教授)、曾田多賀(弁護士)、土田道夫(同志社大学教授)、西村健一郎(京都大学教授)、村中孝史(京都大学教授)、山川隆一(慶應義塾大学教授)、吉田徹(法務省民事局参事官)。

(調査部 奥田栄二)

障害者雇用

在宅就労も雇用率に算定を

情報技術（ＩＴ）を活用した在宅就業が障害者の就業機会拡大につながるとして、在宅就業する障害者向けの仕事の外注化を奨励すべきだとする報告書を厚生労働省の「障害者の在宅就業に関する研究会」がこのほどまとめた。これを踏まえ同省は、障害者雇用が法定雇用率に届かない状況が続くなか、障害者雇用のインセンティブを強化。請負形態への一定額以上の外注も障害者一人分の雇用とみなす仕組みや、障害者と企業との間に立つ支援団体の育成など就業環境の整備を進める考えだ。

団体の育成③障害者の在宅での仕事をコーディネートする人材の育成と支援——などが必要だと指摘している。同研究会の関連で実施したアンケート調査によると、在宅就業を営む障害者の多くが、雇用経験の有無にかかわらず雇用されるよりも請負の形態を望んでいることが明らかになった。また就業場所についても、移動の困難性や自分のペースで仕事が可能ななどの理由で自宅を希望する人が多い。その半面、営業活動が難しい、収入は年間五〇万円未満の人が最も多いなど、在宅を希望しながらも安定した仕事量の確保や低い単価に悩む障害者の実態が浮かびあがった。

そのため報告は、仕事の受発注量を増やす新たな仕組みをつくって、請負形態で働く障害者の在宅就業を後押しする必要があるとしている。

インセンティブも付加

企業に対するインセンティブの仕組みとして、雇用以外の障害者に仕事を外注するなど障害者が職業的に自立する道の開拓に貢献した企業に、①一定額以上を障害者一人分の雇用とみなして雇用率に算定②雇用率未達成企業が支払う納付金を減額③法律上ならかの経済的奨励措置を講じる——などの選択肢を提案。その際、在宅就業への

発注促進が雇用への道を狭めることのないよう、働き方の選択肢を増やす方向で法律上の位置づけも検討する必要があると指摘した。

とはいえ、健康上の問題から発注元企業は障害者の仕事の納期や品質に不安を持ちがちで、発注を躊躇してしまいうこともある。このため、報告では、在宅就業者と発注元事業主との間に立つて仕事の仲介や相談を行う支援団体が重要な役割を果たすとして、支援団体の育成も求めている。あわせて、在宅就業障害者の仕事を調整する在宅就労コーディネーターが不可欠だとした。雇用・請負の別に関係なく、また将来的には仕事の仲介に加え「職務開発・提案型の営業活動」まで行うようなコーディネーターを育成していく構想も盛り込んでいる。

研究会の報告を受けて厚生労働省は今後、具体的な支援策の検討に入り、来年の通常国会で法改正をめざす。

現場も期待

民間企業による障害者の実雇用率は、昨年六月現在一・四八％。集計をはじめた一九七七年の一・〇九％以降、改善はしてきたものの、常用労働者五六人以上規模の企業に義務づけられている法定雇用率一・八％との幅はつまらない。厳しい雇用情勢を受け、九九、

二〇〇〇年に一・四九％に達した後は低下傾向に転じている。未達成企業の割合も〇二年から横ばいの五七・五％と、半数以上の企業が未達成の状態だ。京浜急行電鉄（東京・港区）は従来から障害者雇用に力を入れており、昨年九月、鉄道会社として初めて特例子会社「京急ウイズ」（神奈川県川崎市）を設立した。現在、知的障害者一八人と身体障害者一人、それに数名の定年退職者が駅清掃、駐輪場管理、ホテルや百貨店の清掃、名刺製作など京急グループの業務を請け負っている。いまのところ在宅を活用した職域拡大は検討していないが、本社から受託している名刺製作に従事する障害者が期待以上に能力を発揮しており、「ホームページの維持などシステム部門の仕事に在宅の可能性はあるかもしれない」（担当者）とみている。

重度障害者がＩＴを活用した在宅就業をめざすといっても、コンピュータソフトの開発など高度な専門技術を習得するのは限界がある。障害者の在宅就業を支援する社会福祉法人東京コロニーの堀込真理子・職能開発室課長は、「企業などの総務・秘書の仕事や情報機器のリース・レンタルの管理、社員機の残業計算などの月次処理業務などコンピュータを道具として活用し、在宅で活躍している例があり、職域拡大の可能性は大きい」と期待している。

障害者の在宅就労機会の拡大を望む現場の声はますます強まっている。

（調査部 高畑いつみ）

企業倒産

「不況型倒産」の比率高まる

企業の倒産件数が減少傾向をたどっている。しかし、販売不振などによる「不況型倒産」の件数は、相変わらず高水準で、中小企業を中心に経営環境は依然、厳しい状態に置かれているといえそうだ。

民間の調査会社帝国データバンクが四月一四日発表した二〇〇三年度の負債一千万円以上の倒産件数は、前年度に比べ一六・六％減少の一万五七九〇件となり二年連続で前年度を下回るとともに、すべての月で前年同月を下回った。

倒産件数が減少している要因として、輸出増加や株価上昇、企業業績の改善、金融不安の後退に加え、「制度融資といった公的支援の拡充」によって、倒産が抑制されていると同社は分析している。しかし、同時に多くの中小企業は依然として収益低迷と過剰債務に悩まされており、「倒産リスクは解消されていない」「倒産は引き続き抑制・先送りされる公算が大きい」が、景気回復の持続性への疑念も含めて依然として不透明感は払拭されていない」と厳しい見方を示している。

倒産件数は、三月までに一五カ月連続で減少しており、これは過去最長。業種別ではすべての業種で減少、なかでも建設業（前年度比一七・〇％減）、製造業（同三三・五％減）、卸売業（同

二〇・七％減）、運輸・通信業（同二一・〇％減）などの業種で減少が目立つ。

一方、倒産企業の負債総額は、一〇兆六八七八億三九〇〇万円。前年度比一九・七％減で三年連続のマイナスだが、七年連続して一〇兆円を超えた。バブル期にリゾートやゴルフ場開発を手がけた企業の大規模倒産が響いた格好だ。

高い「不況型倒産」構成比

倒産件数は、減少傾向にあるものの「不況型倒産」は、一万件を超える高水準で推移している。〇三年度においては、販売不振（一万六九八件、前年度比一六・八％減）、売掛金回収難（三五七件、同二九・六％減）、設備投資の失敗（二二二件、同二二・九％減）、不良債権の累積（二〇四件、同三四・八％減）を原因とする「不況型倒産」（一万二〇六二件）の構成比は七六・四％を占め、戦後二番目の高水準を記録。バブル経済崩壊前の一九九〇年には五割を下回っていたが、景気低迷とともに構成比率が上昇している。さすがにバブル期に見られた放漫経営による倒産や連鎖倒産は六年連続して減少しているものの、経営環境が改善されたとはいえないのが現状だ。

機械・金属をはじめとした中小製造

業の労組を多く抱えるJAM（小出幸男会長、四三万七〇〇〇人）が行っている雇用調整・合理化発生状況調査結果の推移をみると、二〇〇一年一〇月～二月をピークに、「労働条件切り下げ」「希望退職募集」のリストラのほか、「倒産・企業閉鎖」も減少してきている。しかし組織局長の高村豊氏は、「現在企業業績に改善がみられるのは、輸出主導の大手製造業で内需依存型の中小企業は依然として厳しい状況にある。両者の格差は拡大しており、二極分化が進行している」とみている。

倒産企業の従業員数動向

倒産企業の従業員数は、同社の調査によると、二〇〇三年上半期は七万六三二〇人で、前年同期を一万九二五八人（二〇・二％減）下回っている。ゼネコン、メーカーといった多くの従業員を抱える企業の大規模倒産の減少などが大きな要因であるとしている。

業種別では、建設業が最多の一万九四二八人、サービス業が一万三三九五人と続いている。全体としては、減少傾向にあるが、サービス業は過去五年間で最悪の結果となっている。倒産態様にみると、任意整理が三万二三七三人で最も多く、民事再生法が二万一二八六人、破産一万八一五五人と続いている。清算目的型の態様である破産、

特別清算に任意整理を加えると五万七九〇人となり、全体の六七・九％を占める。

困難な企業再生

民事再生法や会社更生法で企業再生をめざさず、事業継続を断念するケースも増加。破産件数は、五三五〇件と過去最多を記録した。倒産企業の三社中一社が選択している。二〇〇〇年四月施行の民事再生法の四年間（二〇〇〇年四月～二〇〇〇年三月）の同法の申請状況を帝国データバンクの調査で見ると、同法を申請した企業数は、三六三五件に達する。四年間に発生した企業倒産件数は、七万三三六九六件、負債総額は六六兆一一九七億円。簡便な再生型倒産手続きとしての民事再生法であるが、企業倒産全体から見た場合、同法が使われた割合は約五％にとどまっている。民事再生手続きを申し立てたものの再生に至らず、手続きをやめ、破産等に至るケースも目立っており、四件に一件が再生手続きが不調に終わっている。

企業の再編・淘汰が激しい中で再生は容易ではないことがわかる。従前に認可を受けた企業でも、その後の債務弁済が履行されないなどの理由で、再生手続きを廃止し、破産へ移行される事例が増加しており、最後まで計画を遂行して無事に再生を終える比率はさらに低くなるだろうと同社は分析している。

（調査部 才川智広）

国際労働運動

12月に日本で初の国際自由労連の世界大会

今年一二月、宮崎県で世界最大の労働団体である国際自由労働組合連盟（ICFTU）の第一八回世界大会が開かれる。ICFTUには現在、世界一五〇カ国・地域の二三〇を超える組織が加盟しており、組織人員は一億五八〇〇万人を数える。世界大会は四年に一度、開催。日本での大会開催は今回が初めてだ。大会期間は一二月四〜一〇日の七日間で、会場は宮崎国際コンベンションセンター。世界各国の加盟組織から一〇〇〇人の代議員を含む約一五〇〇人が参加を予定しており、大会

期間中の延べ参加人数は一万人を超えることになる。

今大会はメインスローガンに「連帯のグローバル化」を掲げる。グローバル化した社会の中で、どのように公平性を求めていくかが焦点だ。ICFTUはこれまで、国際労働機関（ILO）や世界貿易機関（WTO）などに対し、公正な経済のグローバル化をめざした働きかけを強めてきた。こうした中であつて、先ごろファン・ソマビアILO事務局長のイニシアチブの下、「グローバル化の社会的側面に関する世界委員会」が、現在のグローバル化の状況を包括的に分析し、公正ですべての人にチャンスがあるグローバルな統治をどう構築するかを提言をとりまとめた。

今大会の議論は、その文脈の中に位置づけられるもの。グローバル化にもなる様々な負の側面を克服するために、労働運動が国や地域を越えて一体化し、どのような役割を果たしていくかがポイントになる。

三月末の第一回目の作業部会では、こうした観点から大会に提案される大会決議案（素案）が用意された。素案は、①国際連帯 ICFTUの優先課題と活動方法②グローバル化、ディセントワーク、持続可能な発展③児童労働の廃絶④ HIV/AIDS対策⑤

平和活動と国連の役割⑥グローバル経済における社会正義のためのILOの強化⑦多国籍企業対策⑧組織化⑨差別対策と平等の達成⑩女性のための組合組合のための女性⑪若年労働者の未来⑫労働組合権⑬労働組合発展協力と教育⑭国際連帯基金の考え方の再考――。

経済のグローバル化で最優先課題となっている事案を中心に一四本を選んでいる。今後、各決議案について、討議を踏まえた修正が施され、六月の第二回作業部会を経て、執行委員会で原案を確認する。作業委員会では、決議案に「労働安全衛生」と「移民労働者（外国人労働者）」問題を加えるべきだとの意見が出ており、原案作成までに追加の可能性がありそうだ。

一方、規模は小さいもの一九二〇年に国際キリスト労連（IFYU）として結成された国際労働組合組織の国際労連（WCL、二〇〇一年現在組織人員二六〇〇万人、本部ベルギー・ブリュッセル）との組織統合もトピックの一つだ。WCLは結成当初、キリスト教主義を原則においていたが、第二次世界大戦後は、脱宗教色を強め、「労組は労組である」との立場から、純然たる労組の国際組織として活動を展開してきた。ベルギーやフィリピンなどのキリスト教ナショナルセンターなどが主力で、かつてはICFTUと

対立関係にもあつた。

しかし、両組織傘下の労組はEUにおける労組組織側を代表する欧州労連（ETUC）段階では連携関係にあり、国際労働運動の強化の観点から、統一に向けて話し合ってきた。

こうした経過と事情を踏まえ、今年一〇月にはWCLの執行委員会でICFTUとの統一問題が議題に上る予定。一二月にICFTU世界大会、来年五月にはWCLの世界大会があることから、今後二年程で、組織統一にむけた話し合いが加速していくことになりそうだ。

一方、労働運動における東西冷戦の一方の象徴だった旧共産圏労組中心の世界労連（WFTU）は冷戦とソ連邦の崩壊で年々勢力を弱めており、現在本部をチェコのプラハに置いている形になっているが、実質的には運動拠点がインドにあるという情報もあり、有名無実化が進行している。

なお、大会では次期四年間の執行体制も決められる。選出される新役員については、書記長は直接の代議員の選挙で、会長は最終日午後の執行委員会の互選で選ばれる。会長について今回は、アジア地域からのからの選出が有力視されている。

（調査部 新井栄三）



2000年に南アフリカのダーバンで開かれた前回の大会

日本経団連は四月一四日、「外国人受け入れ問題に関する提言」を発表した。人口減少による労働力の供給不足が予想されるなか、外国人労働力を日本の経済発展に効果的に活用すべきだ

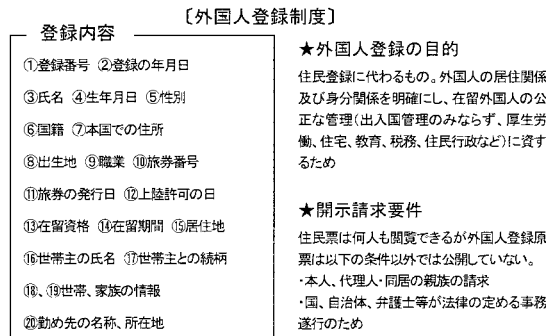
として、専門技術をもつ外国人の受け入れ要件緩和や看護・介護を中心としたサービス業への拡大など、秩序ある受け入れ施策の展開を要請した。また、受け入れ後は、公共職業安定所などが、

企業から提供される外国人の雇用関連情報などを一元管理し、入国管理局や社会保険庁など関係省庁、市町村と情報を共有する、新たな就労管理の仕組み（図参照）を提案した。

提言は、世界的な人材獲得競争が激化するいま、専門的技術を持つ高度人材の積極的受け入れは必須だと強調。在留年数の五年への延長や技術分野を中心に在留資格要件の拡大を求めた。また、研究者などの定住を促進するため「日本版グリーンカード制度」の創設を提案した。一方、日本人では供給不足に陥っている看護・介護など福祉分野への外国人労働力の投入も不可欠との見方を示した。

新しい外国人就労管理の仕組み

就労管理のない現状



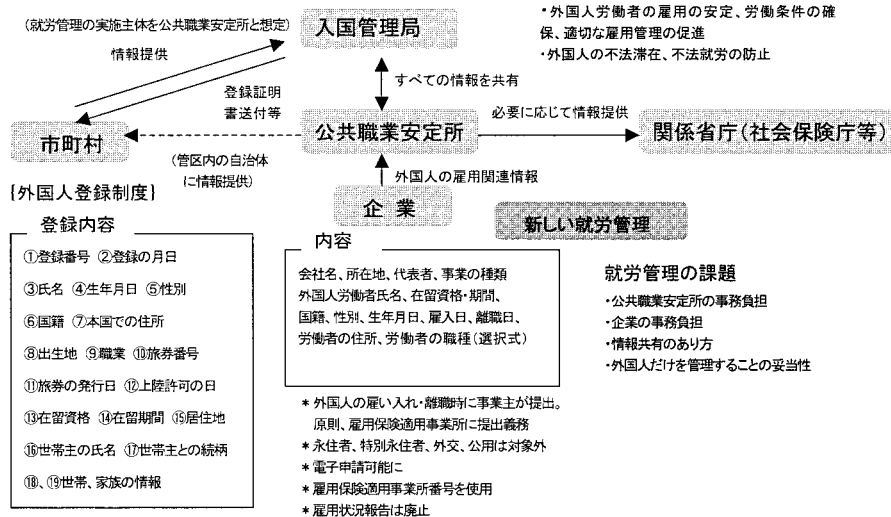
厚生労働省

外国人雇用状況報告

年1回6月、従業員50人以上の事業所を対象に雇用外国人の人数、職種、出身地域などを公共職業安定所に報告する制度。人数のみ。

目的：外国人労働者の雇用の安定を含めた地域の労働力需給の適正な調整と外国人労働者に対する適切な雇用管理の促進

新しい就労管理の導入



さらに、提言は内閣に「外国人受け入れ問題本部」（仮称）を設置し、特命担当大臣が外国人受け入れに関する総合的な調整を行うなど、国の連携体制についても具体的な構想を提示した。各省庁が所管する外国人受け入れ関連の施策を一元化するため「外国人庁」（仮称）あるいは「多文化共生庁」（仮称）を創設。将来的には「外国人受け入れに関する基本法」（仮称）を制定し、取り組みを強化すべきと強調した。

（調査部 高畑いづみ）