

2007.11.22

第168回臨時国会 厚生労働委員会  
労働契約法、最低賃金法 参考人質疑

**○轟木利治君** 民主党・新緑風会・日本の轟木利治でございます。

参考人の皆様方、本日は大変貴重な時間をいただきまして、本当にありがとうございます。早速でございますけれども、質疑に入らせていただきたいと思います。また、今ほど御意見をいただきましたけれども、私の質問も一部ダブるかと思っておりますけれども、再度御発言をお願いしたいと思っております。

まず、労働契約法についてお聞きしたいと思います。

一番目の質問は、お三方の方から御意見をいただきたいと思います。伊藤参考人、そして生熊参考人、そして長谷川参考人の方から順次お伺いしたいと思います。内容は、労働契約法は衆議院でかなり修正されましたけれども、この修正内容についてどう評価されているかお聞きしたいと思います。

**○参考人(伊藤みどり君)** 私は、民主党案の最初の修正案も見ましたが、やはりこの就業規則の、使用者が合理的な、周知させていて合理性があるならばそれを判例法理に従って変更できるというその条文そのものを設けることがとても危険であり、この労働契約法は当初言われていたものとは全く異質な就業規則法案と言っても過言ではないと思っております。ですから、こういった法律について今国会で成立させてしまうということは、更に立場の弱い派遣やパートや女性たちが労働条件の不利益を強いられるというふうに認識しております。

**○参考人(生熊茂実君)** お答えをいたします。

私が考えている労働契約法の問題は、先ほど、いろんな問題ありますけれども、最も中心的な問題は就業規則の変更によって労働条件の不利益変更を図ることができる、この問題です。そこが最も大事な問題だというふうに思っています。そういう面でいうと、幾つかの修正はありましたけれども、それはこの労働契約法の大きな最大の問題の本質に全くそこに迫っていない、そういう面ではこの法案の性格を変えたものではない、このように認識をしております。

**○参考人(長谷川裕子君)** 私は、法案要綱のときに、そもそもこの労働契約法のときに基本的には労働契約というのは使用者と労働者の合意が労働契約だと。そういう中で労働条件の変更というのはよく起きてくるわけですけど、職業生活が長いわけですから、三十五年とか四十年という長い時間の中で労働条件の変更って起きてきまして、そのときに労働組合などは団体交渉をして労働協約で締結するわけですけども、昨今、就業規則による労働条件の変更というのはよく行われたわけですね。

審議会の中でもそのことをどう扱うかという議論になって、最終的には、先ほど荒木先

生がおっしゃっていましたように、労働条件の変更については就業規則法理なるものが非常に定着していると、秋北バス事件、それから大曲農協事件、それからずっとあって、第四銀行のところまでずっとあって、判例法理が確立して行って、ほぼそれが実際は使われているというふうな状況の中で、その判例法理が足しも引きもしないで法文化したときにどうなるかというのが審議会の最終的な確認だったわけです。で、法案要綱ではほぼこれで判例法理がどちらにも動かないというところで確認したんですが、一六六通常国会に出された法案を見たときに、これは違くと、動いているというふうに思いました。

特に、就業規則を周知させていた場合とさせた場合では時間が違うんですね。させていたというのは、既に就業規則を周知させていて、労働条件があって、それで働いていたわけだけど、させたという場合には、時が動く。そうすると、審議会では、新しい就業規則を作って労働条件の変更については、判例も固まっていないし、それは駄目だということだったわけでしょう。ところが、この法律を読むと、新しく就業規則を作って労働条件の変更はできるというふうに読めちゃうと。これは問題だということになって、非常に私もそこを懸念していたわけですが、衆議院の修正によって、そこは法案要綱と同じになったということで安堵をしております。もしこの修正がなかったら、新しい就業規則を作って労働条件の不利益変更はできるというふうになっちゃって、それこそ、今皆さんから御指摘されているように、大きな問題になったのではなかろうかというふうに思っています。

○[轟木利治君](#) ありがとうございます。

次も、同じく労働契約法に関してでございますけれども、お二方にお聞きしたいと思います。紀陸参考人と長谷川参考人にお聞きしたいと思います。

政府は労働契約法案の提案理由説明で、就業形態の多様化や就業意識の多様化が進み、個別労働関係紛争が増加しているという状況の下で、労働契約に関する基本的な事項を明確にするとともに、紛争の解決や未然防止に資するために、体系的で分かりやすいルールを整備することが重要であり、労働契約を策定したと説明しておりますけれども、労使の皆さんの御意見として、また職場で真に役立つと思われるかどうか、お聞きしたいと思います。お願いします。

○[参考人（紀陸孝君）](#) お答えをいたします。

御質問ありがとうございました。私ども、この法律が、冒頭にも申し上げましたけれども、非常にシンプルで、かつ就業規則及び労働契約の関係、これをはっきりさせた、そういうことによって、就業規則の徹底を通じて、従業員及び会社の運用者、担当者間に法律の理念、精神が徹底することによって、いわゆるトラブル回避とかそういうものにつながっていくというふうに評価をいたしております。

○[参考人（長谷川裕子君）](#) 私は、この法律が成立することによって、施行されることによって何が職場の中で風紀が変わるかといいますと、私がちょっと労働相談に応じている一例ですが、まあ北の方ですけれども、ある社会保険労務士の方が、就業規則で変え

れば、労働条件の変更を書けば何でもできるんだというふうなことを、事実、交渉の席でも言いましたし、ある雑誌にも書いて。で、そういうことが本当にできるのかというと、いや、それは違います、できませんよと。就業規則の内容が合理的であるかどうかという、訴訟になれば必ずそのことが問われるわけで、何でもできるというのはうそです。

ただ、就業規則というのは、皆さん、先生方も御存じのように、何でも書けることは何でも書けるんですね。で、基準法は、就業規則にこういう労働条件を書きなさいというのは基準法で言っているんですが。したがって、だからその就業規則の内容が本当に合理的であるかどうかということは、最終的には訴訟の場で判断されると思うんですが、社労士の中で就業規則よく御存じのない方が時々中小企業のところに行ってそういうことをおっしゃって、混乱を、職場の無用な紛争を起こしていることも事実でありまして、もし今回この法律がきちっと出てくれば、まず、一つは労働条件の変更は労働者と使用者の合意がなければできませんよと、もし就業規則でやるとすれば、それは合理的でなければできませんよという、で、合理性とは何かということについていろいろと、この間の判例だとかこの条項だとかを基にしてできると思います。

そういう意味では、判例法理というのは、私は解雇の十八条の二項のときも言いましたけれども、法律家とか厚生労働省の労働相談やる人しか知らないわけですよ。判例法理って、じゃ、中小企業の人に判例法理知っているかと言ったら、八〇%が分からないと言ったぐらい判例法理って分からないんですね。たまたま私もこういう仕事をしているから解雇権濫用法理なんて言いますけれども、恐らくこの仕事をしなかったら解雇権濫用法理って何だか分からなかったと思うんですね。

そのように、今回、法律化することによって、そういうふうな紛争、無用な紛争は予防できるのではないかというふうに思います。そういう意味では紛争予防効果は持つと。ただ、現実には、現場では今の状況で何も変わらないことは事実です。変わらない。何か判例をいじったわけではありませんので変わりません。しかし、予防効果はあるというふうに思っています。

○[轟木利治君](#) ありがとうございます。

同じく労働契約法についてお聞きしたいと思います。今回も長谷川参考人にお聞きしたいと思います。

労働契約法は審議会でも多くの時間が費やされたようでございますけれども、それは労働契約法に対して様々な御意見があるからだろうと想像しております。労働契約法についてのお考えをお聞きしたいと思いますし、またどのような労働契約法が理想かと思われるかをお聞きしたいと思います。

○[参考人（長谷川裕子君）](#) 労働契約法に関しては、先ほど冒頭に申し上げましたように、研究会、先ほど荒木先生もおっしゃっていましたが、膨大な項目があるわけですね。それから、労働弁護団のやっぱり労働契約法もそう、提言もそうでしたし、連合総研の労働契約法試案でも膨大なやっぱり、雇用の入口から出口までですから、すごい中身がある

わけでありませう。だから、今回、シンプルで本当に数少ない条項であって、私はそういう意味ではこれで全部満足されたというふうには思っておりませう。

例えば、連合でいえば、差別の禁止、あらゆる差別の禁止だとか、使用者の保護義務規定だとか、労働契約における期間、有期の問題とか、募集、採用、採用内定、試用、労働条件の変更、配置転換、出向、転籍、昇給昇格、評価、制裁、懲戒、解雇、雇い止め、いじめ解雇、辞職など、いろんなステージがあるわけですけど、そういうことが本当は全部網羅されるといいというふうには思いません。

それともう一つは、先ほど申し上げましたように、労働者と使用者の契約締結時というのは確かに対等じゃないんですよ。圧倒的な情報も交渉力も使用者が持っているわけでありまして、そういう情報の非対称性だとか交渉力量の非対称性をどのように補強していくのかというのはもう少し私、研究が必要なんだと思います。

最近、いろんな研究者が契約時におけるそういう力の対等性をどう補強するかという研究が進んでいるというふうには聞いておりますので、次のやっぱり法改正のときはそういうものを盛り込むことが必要なのではないかということと、非常に残念でしたけれども、今回の労働契約法の中の対象労働者が労働基準法の労働者なわけですね。しかし、現在、雇用・就業形態の多様化の中で、あいまいな雇用というふうには私たちは言いますが、ILOでは経済的従属関係にある労働者という言い方もしていますが、そういう人たちが入らなかったわけですね。やっぱり雇用・就業形態の多様化に対しては、このあいまいな雇用とか、経済的従属関係にある労働者なんかも対象にすべきだというふうには思っております。

是非、そういうものが入った労働契約法を、理想とする労働契約法を今後も引き続き作ることが必要なんではないかと考えています。

○[▲木利治君](#) ありがとうございます。

では、最低賃金法改正についてお聞きしたいと思います。

第一点目は、お二方の参考人から御意見を伺いたいと思います。荒木参考人と長谷川参考人にお聞きしたいと思います。

最低賃金法は、第九条第一項の地域別最低賃金はあまねく全国地域について決定されなければならないと、三項の労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護にかかわる施策との整合性に配慮するものとする、これにつきましてどのようなお考えをお持ちか、お伺いしたいと思います。お願いします。

○[参考人（荒木尚志君）](#) 最低賃金法の三条では今回、労働者は健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるようにという文言が入っております。これは最低賃金法の理念を実は議論しないと難しい問題だというふうには思っています。

最低賃金法は、労働条件、人たるに値するような生活を営むための最低賃金という問題と、実はその産業に公正な最低賃金という二つの理念が実は混在しているんだというふうには思っています。現在問題となっておりますのは、言わば憲法二十五条の基準にも達しないよ

うな最低賃金が設定されている、最低賃金の設定になっていると、その問題が最近クローズアップされまして、その点でのまず整合性を取ろうということだと思います。その点ではこれは意義があると思いますが、さらには、余り議論がされていないのかもしれませんが、けれども、当該産業に公正な賃金というのをどう考えるかと、これについても今後議論を詰めていって、最低賃金の性格について考えていくことも必要ではないかというふうに考えております。

**○参考人（長谷川裕子君）** 今回の改正の九条で、あまねく全国各地域について決定されなければならないということについてでありますけれども、これまでの最低賃金法では、地域別最低賃金も産別最低賃金も、厚生労働大臣又は都道府県労働局長が必要があると認めるときに決定をすることができるとなっていたわけですが、今回の改正で、要するに全国どこでも決めなければならないとなったことは非常な評価だというふうに思っております。

それから、九条の二項で、地域における労働者の生計費及び賃金並びにというのと、通常の事業の賃金支払能力を考慮して定めなければならないとあるわけですけど、この点について言えば、やはり地域における労働者ということは地域における労働者全体を指すことは当然でありますので、比較する対象もやはり適用対象者全体とするということが必要なのでは、当然ではないかというふうに考えております。

それと、通常の事業の支払、賃金支払能力ということでもありますけれども、正常な経営をしていれば、事業経営をしていれば通常に払えるはずでありますので、そういう意味では賃金、経費の負担能力があるというふうに思いますので、通常の労働者に、事業に対する労働者への賃金支払能力は十分にあるというふうに考えることができるのではないかというふうに思います。

それから、九条の三項で、労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるように、生活保護に関する施策との整合性に配慮するということは、そういう意味では、生活保護との調整というのはあくまでも相互考慮の一つでありまして、その考慮する中で、生計費の一つの要素として生活保護があるという趣旨で書かれているというふうに思いますので、今回の、そういう意味では、改正は非常に良かったのではないかというふうに思っております。

**○森木利治君** 最後に御質問させていただきます。

長谷川参考人にお聞きいたします。

この最低賃金法に最もどういったものを要望等されるかについてお聞きいたしたいと思っております。

**○参考人（長谷川裕子君）** 私は、最低賃金というのは本当に、ワーキングプアのことで、格差のことを考えればとっても重要な法案だと思っています。

今年度の最低賃金がどのぐらい寄与したかということをお自分で計算してみました。例えば東京では、七百十九円から七百三十九円に今年上がったんですね。そうすると、一日八時間、二十日働くと、以前は十一万五千四百円だったのが今年には十一万八千二百四十円です。

すけど、ちょっと上がったわけですよ、やっぱり。これまでの最低賃金というのは一円とか二円で労使の攻防戦が行われておりましたけど、今年は十四円でした、平均で。で、この法律が本当に施行されると、これよりもっと上がるんじゃないかというふうに思います。そういう意味では、最低賃金に対する期待は大きいんですね。

いろんな賃金を決めるときに、最賃プラス幾らというのがほぼ賃金の相場です。最賃プラス十円なのか最賃プラス百円なのかということで働く人々の賃金が非常に決定されていきますので、この最低賃金法がこういうふうなことで改正されるとすれば、今年の十四円よりは来年は上がるのではないかというふうに思います。

そういう意味では、是非この法律案を成立させていただきまして、法施行を速やかにやっていただいて、来年の最賃にはこの法案が反映されるような、そういう支援を、是非国会はエールを送っていただきたいというふうに思います。そのことによって、本当に格差が拡大している、確かに微々たるものですが、格差解消の一つにはなるのではないかと。ただ、この金額ではまだまだ不満ですので、もっとやっぱり大幅に上がることが必要だと思います。アメリカの最賃法、それからフランスの最賃法を見たら最近上がっているわけですから、是非この法の改正の趣旨が最賃の委員の人たちのところに、中賃の皆さんのところに反映されるように、立法府としても御支援をお願いしたいと思います。

○[木利治君](#) 終わります。ありがとうございました。