

第四百十三回国会

参议院労働・社会政策委员会會議録第五号

平成十年九月十八日(金曜日)
午前十時十九分開会

委員の異動

九月十七日

辞任

森下 博之君

九月十八日

辞任

佐藤 昭郎君

吉川 春子君

補欠選任

山崎 正昭君

補欠選任

大島 慶久君

市田 忠義君

出席者は左のとおり。

委員長
理事

吉岡 古典君

末広まきこ君

田浦 直君

清水 順正君

笹野 貞子君

長谷川 清君

委員

大島 慶久君

斉藤 滋宣君

鈴木 政二君

今泉 昭君

小宮山洋子君

但馬 久美君

山本 保君

市田 忠義君

大脇 雅子君

鶴保 庸介君

田名部匡省君

高橋紀世子君

参考人

常任委員会専門員 山岸 完治君

日本労働組合総連合会総合労働局長 松浦 清春君

明治大学法学部講師 松岡 二郎君

弁護士 坂本 修君

中央大学法学部教授 角田 邦重君

財団法人日本ILO協会常務理事 工藤 幸男君

出版印刷株式会社社員 河野 通剛君

推進本部労働部長

本日の会議に付した案件

○労働基準法の一部を改正する法律案(第四百十二回国会内閣提出、第四百十三回国会衆議院送付)

○委員長(吉岡古典君) ただいまから労働・社会政策委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告いたします。
昨十七日、森下博之君が委員を辞任され、その補欠として山崎正昭君が選任されました。
また、本日、吉川春子君及び佐藤昭郎君が委員を辞任され、その補欠として市田忠義君及び大島慶久君がそれぞれ選任されました。

○委員長(吉岡古典君) 労働基準法の一部を改正する法律案を議題といたします。

本日は、本案審査のため、参考人として、日本労働組合総連合会総合労働局長松浦清春君、明治大学法学部講師松岡二郎君、弁護士坂本修君、中

央大学法学部教授角田邦重君、財団法人日本ILO協会常務理事工藤幸男君、出版印刷株式会社ヒューマン事業推進本部労働部長河野通剛君、以上六名の方々に御出席をいただいております。
この際、参考人の方々に一言あいさつを申し上げます。

本日は、御多忙のところ本委員会に御出席をいただきまして、まことにありがとうございます。
委員会を代表いたしまして厚く御礼申し上げます。参考人の方々から忌憚のない御意見を賜りまして、法案審査の参考にいたしたいと存じますので、よろしくお願いいたします。

本日の議事の進め方でございますが、松浦参考人、松岡参考人、坂本参考人、角田参考人、工藤参考人、河野参考人の順にお一人十分程度ずつ御意見を述べいただきます。その後、各委員からの質疑にお答えいただきます。その後、各委員から得ることになっております。また、各委員の質疑時間が限られておりますので、御答弁は簡潔にお願いいたします。

それでは、まず松浦参考人からお願いたします。松浦参考人。

○参考人(松浦清春君) おはようございます。
御紹介をいただきました日本労働組合総連合会の総合労働局長を仰せつかっております松浦でございます。

本日は、五千七百万人にも及ぶ雇用労働者の健康と生活に直結する労働基準法の一部改正問題に関する委員会に参考人としてお招きいただきまして、発言の機会を得ましたことにつきましてまず御礼申し上げます。

もとより、今回の労働基準法の改正に当たりましては、公労使三者の構成によります中央労働基準審議会一年余にわたってその内容を審議し、

法案の要綱までを労働大臣に諮問するという、そういう手続を経てきたものでございまして、私も自身が今回の労働基準法の改正問題につきましましては、雇用労働環境が著しく変化をするという実情の中で早急に改善、解決をしなければならぬ、そのための法改正が必要であるというふうに主張した重要な項目も含まれておりますし、逆に、規制緩和の流れの中で労働基準についても緩和をされ、未組織の、特に中小企業分野に働く労働者の労働条件が非常に低下するという危険を持った改正の内容もあるという指摘をしてきたわけでございます。

そういう意味で、この機会に幾つかの点について、衆議院の審議経緯も踏まえて御意見を参考として申し上げたいと思っております。

まず、何としても今回の労働基準法の改正につきましてはぜひこの国会において成立をさせていただきたいと思うわけでありますが、その理由につきましましては、一千万人を超えまして非正規社員が現在雇用契約を結ぶ際に極めて厳しい口頭による契約という問題が起こっておりまして、これに関連する個別労働紛争が非常に増加をしておりますことでもあります。

今回の改正の中の一環の目玉とも言えます、賃金以外の労働条件の関係について雇用契約を締結する際に文書で提示をするという問題につきましましては、そういった一千万人を超える非正規社員の労働条件の締結にかかわる極めて大きな要件を満たしてやるということになるというふうに考えているわけであります。

逆に、規制緩和の流れの中で一部押し流されつつあります新たな裁量労働制の導入の問題でありますとか、一年単位の変形労働時間制の問題でありますとか、男女共生社会をつくるに不可欠な条件となっておりまして時間外労働、深夜労働、休日

労働の上限の規制という問題などにつきまして、それぞれ衆議院の審議を経た中で一定の補足部分の形づくりはされたと思っておりますものの、いま一つ明確になっていない部分があるわけでございまして、特にそうした点についてこの参議院労働・社会政策委員会の中で十分な審議をお願いしたいということでございます。

具体的には、まず新たな裁量労働制の導入問題についてであります。私どもがこの法案が国会に提案をされる段階から具体的に指摘をしてまいりましたように、本来、裁量労働制というのは時間管理が外されてみない労働時間の範囲の中で本人の労働裁量権によって始業、終業を決定するものであります。したがって、この裁量労働の対象になるものについて、だれが見てもその当該労働者に裁量権がある、判断権があるということとでなければならぬという指摘をしてきたわけでございますけれども、この範囲の決め方、そしてその決めるに当たった考え方についていま一つ明確になっていないという指摘をしてきたわけでございます。

そうした過程で、衆議院においてこれに関連する部分で幾つかの点で修正がされたということについては高く評価をしているわけでございますけれども、なおかつこれに関連をする問題として一つだけ特に残っている部分があるというふうな判断をしているわけであります。

それは、それぞれの重要事項、いわゆる本社部門等というふうな解釈をいいと思いますけれども、この分野において裁量労働制を導入する場合には労使委員会を設置し、労使委員の全員の合意によって設定をするというものでありますけれども、この労使委員会につきましては労働時間や賃金に関しても調査審議をすることができるということになっております。

しかしながら、決議する事項については決められておりますものの、労働時間や賃金等について調査審議をするということになりますと、これに関連をいたします労働者代表の承諾を得て監督署

に届け出る幾つかのその他の裁量労働以外の部分があるわけでございますけれども、これらについても労使委員会が権限を持つということがないよう、特にこの労使委員会については裁量労働制の導入の可否に関連をして設定をされるものでございまして、いかに当該事業場の賃金や労働時間について調査審議をしたとしても裁量労働にかかわるものにその権限を限定すべきである、こういうふうな私どもは考えておりました。こうした考え方に従っていま明確になっていないというふうな判断をいたしておりますので、この点についてぜひひとつ明確にしていきたいというところでございます。

二つ目は、一年単位の変形労働時間制の問題でございます。これはもとより、週四十八時間から四十時間への労働時間短縮をする際に、産業の特性から一年間あるいは一カ月単位でも作業はピーク時、非ピーク時というものがあろうというところから、これに対応して使用者側の負担を若干なりとも軽減する、そういう趣旨で導入されたものでございまして、しかしながら、これは運用のいかんによりましては当該労働者にとりまして過重な労働負担を呼びますし、また逆に家庭生活にも大きな影響を与えるものでございます。したがって、この関係につきましても、週最高五十二時間というところになったとしても、その連続回数の制限であるとか頻度であるとか、そういうものについても明確にしていたかなければならないということで、これについても確認をいたしたいと思います。

最後に、男女共生社会づくりに関連をします時間外労働の上限の問題等につきましても、今の扱いでは罰則つきとはなっていないけれども、労働大臣が定める労働時間を守る、あるいは守らない場合の取り扱いとその権限の明確化という問題については、この参議院の場においてぜひ明確にしたいだきたいということをお願い申し上げます。以上であります。

○委員長(吉岡吉典君) ありがとうございます。松岡参

考人。次に、松岡参考人をお願いいたします。松岡参

考人(松岡二郎君) 私は、結構毎日のように経営者とか労働者に講演を通じてお会いしているんですけども、今度の労働基準法改正について非常に見えないというふうな感じが、経営側も、私の場合は中小零細が多いようだけれども、余り関心がない。労働側は結構反対しているというところで、非常に感じたのは、一体だれ、何のための改正なのか。

政府等では規制緩和というふうなことで進めているのかもしれないけれども、もともと規制緩和というのは財やサービスを流しやすくするということであって、労働の世界ではむしろ労働の移動が終わった後の労働秩序をどうするというところで、それがどうして労働基準法の改正につながるのかよくわからない。そういう意味合いがあつてなかなか世間では労働基準法改正の中身を含めて浸透しないんじゃないだろうか。

私は、実は労働基準法改正の必要はあるだろうと思つてはいるんです。それは何かといいますと、特に大企業なんですけれども、私はちょうど昭和二十二年生まれですから団塊の世代。団塊の世代は今後どうなるのかという、今の調子でいくと五十五歳で企業からほうり出される。そういう中で、日本の労働のシステムは一体どうなつちやうなだらうか。そうすると、それに合わせるか改正するかのような形で労働基準法の改正は必要なんじゃないだらうか。そういう点で今度の改正を見ているわけです。

そう見ますと、例えば一年間を三年間に改正する。結構労働側に有利でしょうという御意見もあるんだけれども、おおよそ今の一年間でも、パートさんについては、期間の定めがある場合で一年間のパートさんは一体どれぐらいいるんだらうかという、まず多くはない。一カ月とか二カ月をジャンプしていつている。そうすると三年にしたから

といつてだれがどういうふうに使うんだらうか。例えば契約社員で三年ですというんであれば、明確にあなたは三回更新以外にはもうジャンプしませんが、裁判所でも認めるわけですね。そうすると、一体何のための三年間の改正なんだらうかと考えますと、私はこれはもしかすると三年後から始まる団塊の世代への適用かな。正社員、五十五で君やめると、いたければ三年契約にしてやる、できればあと二年は考えてあげるといふ形になるのかな。

もともと私が一番心配したのは、派遣法などの世界とオーバーラップするんです。派遣法は今二十六業種決められているけれども、実際の実務の世界では業務委託という名の違法な派遣がまかり通つている。実務の世界というのはそんなに学者じゃないんですから、こういうことができるよ、派遣できるんだと言つたらああそうかいということでもかり通る。今度は労働契約三年になつたんだと言つと、ああそうかい、じゃ三年なら正社員を五十五から企業内失業者にするか、三年契約ということでもまともに働くか選択せよと言え、まじめな従業員は、じゃ働かせてもらえるんから三年ということになるんじゃないか。この使い方、政府が意図した、いや国会が意図した使い方と本当に一致するんだらうかというふうな疑問がわいてくるんです。

あるいは、年休が二日ごとにふえて労働者に有利でしょう。でもよく見てみると、これが適用になるのは若年労働者が恩恵をこうむるだけで、ほとんどの長期雇用労働者ははなから関係ない法案です。

そうすると、一体今度の労基法改正というのは、労働側にしてみればどんなメリットがあるのかな、経営側にしてみればどんなデメリットがあるのかなと考えると、一応労使でギブ・アンド・テークという法案が多少妥当と言えども要当かもしないけれども、今回の場合には余りそれがないんじゃないのかなという気がしてならないんです。さらに、裁量労働の点について言うと、実は今

度衆議院で本人の同意を導入した、これは画期的なことではないかと高く評価すべきだとは思いますが、ただ私なんかは連合傘下や何かの単組に行つてみると、今何が一番問題になっているかというところ、頭ごなしに個別の同意を得るということと柔軟な労働力の企業内移動を行う、企業間移動を行う。どうしよう。組合が後から気づいて、どうして言つてくれないんですかと企業に言つて、企業は言う、本人が同意しているんだから何をがたがた言っているんだ、本人が同意すればいいじゃないかと。

そうすると、裁量労働、特に今度労働時間や何かについて雇うときに明示するようになった。それは何を意味するかというと、日本人が非常にシヤイで、なかなか権力というんですか、会社側に物を言えないから、国で物を言えるように、言わなくても経営者に義務づけて労働時間なんかはつきりさせようというのを容認しているわけですね。

だったら、裁量労働、本当に同意だけでバランスがとれるのだろうか。そういう点なんかも考えると、今度の件は裁量労働などはむしろ労働組合があるところだけ認める、ちょうど労基法二十四条の現物給与みたいなものです。なおかつ、労働組合が本人にかわつて交渉できる、これは当然団体交渉できるんですけれども、個別企業ではなかなか認めない。そういうような形をとることも、ただ同意だけでは同意の形骸化が実際の実務では行われていく。さらなるハードルが必要なんじゃないだろうか。

もう一つは、裁量労働というのは、一日のはかり方で時計ではかることが原則のところを、みなしというはかりを使うわけですね。そうすると、憲法二十七条第二項、労働条件、勤労条件は法律で定めると言っているのに、さあ本当にこれに合致するのだろうか。一番大事な労働条件を労使にゆだねて、法律にゆだねない。さあ、それが憲法上妥当なことなんだろうか。良識の府の参議院の方々にはぜひ議論していただきたいと思ひます。

さらに、法案についても、こういう大きないろいろな問題を抱えている裁量労働、ある意味じゃ世界に逆行するかもしれない、そういうような制度を導入するのではありませんか、一年後じゃなく三年後に施行するような形で三年間の検討が必要だろうと私は思ふんです。そういうような点などを考えていただきたい。

それから、時間外労働、休日労働、深夜労働、これらについても、よく考えてみると女性労働者から時間外労働を外す、これは働きたい女性の意思を尊重したわけですね。もしそうだとすると、それらの、家庭責任があるから保護する、家庭責任がないから保護しなくていいというんであれば、家庭責任を担っていた女性たちが家庭から外れるんだから、逆に言うとう男性に家庭責任を負わせるわけですから、であるなら家庭責任を考慮した共通した時間外労働の共通基準をぜひ刑事罰を背景につくっていただきたいと思ひます。

一応時間になりましたので。

○委員長(吉岡吉典君) ありがとうございます。

次に、坂本参考人にお願ひします。坂本参考人。

○参考人(坂本修君) 弁護士の坂本です。

私は、日本労働弁護団、自由法曹団に所属をし、弁護士を四十年間、主に働く人たちの権利を守る裁判その他に携わつてきました。この二年間は、労働法制問題、女子保護規定の撤廃問題で全国各地を百数十カ所歩いて、恐らく万を超える労働者の人々と話をしてきました。その知識と経験に基づいて、法案について意見を申し上げます。

法案の問題点は大きく三つあるんだと思ひます。一つは、一日八時間労働の原則をがたがたにしてしまう新裁量労働制と変形労働の拡大をどうするかという問題です。第二の問題は、安定雇用を破壊する短期雇用契約の新設の問題です。そして第三の問題は、いわば法案のサボタージュと言つていいと思ひますが、男女共通の労働時間の規制というのをしない、罰則つきの法的規制はしないということでありま。

この点について衆議院でも議論が沸騰し、継続審議になったにもかかわらず、今回は一回の、わずか一日の審議で修正可決されて当院に法案が送られてきました。修正はそれでは修正になつていないのではありませんか。たぐさんのことを申し上げたいし、私は結論としては坂本修正以外に道はない、その点では日本共産党が、一昨日ですか、提案された中身を支持するものですが、きょうは時間が限られているのと、その幾つかの問題の中でも最下限これだけという絶対に修正すべき問題、しかも参議院の良識をもつてすれば全党がこれならば一致できるはずだと思ふ問題に限定をして意見を申し上げます。

第一は、新裁量制の問題です。裁量制は時間のけじめがなくなります。みなしてしまふわけですから、現実に幾ら働いているかが問題になりません。

私は日本テレビ労働組合の長い間の顧問です。日本テレビに持ち込まれようとしたときには、月間百時間、二百時間、ごく少数ですが月三百時間の残業者がいるという中で、会社が提起してきたのは一日七時間とみなすという提起でした。これが裁量労働の持つてくる怖さです。こういうことをどうして認められるのかという問題でありま。

結局これを認めると、企業の課税明示または黙示のノルマ、あるいは仕事の必要ということ、自由自在に労働者は働かされ、結果が明確でない企業が評価する業績査定に追われて労働者はコマネズミのように働かされることになりま。

よく残業代がなくなるといふことを言われています。そのとおりであります。しかし、重大なのは残業代がなくなるといふことだけではありま。

ん。命と健康と家庭が危ないんだと思ひます。ここに私は判決文を持参しておりますが、日本最大の広告会社電通で、事実上の潜り裁量、八カ月間で午前二時以降の深夜退社が七十回、自殺する直前の七、八月は四日に一遍の徹夜という非人間的な、裁判所も厳しく糾弾している労働で、入社わずか一年六カ月の青年が自殺過労死し、東京

地裁は一億二千六百万円の支払いを命じています。ここに裁量労働の本当の恐ろしさがあるんです。失うのは金だけではない。もちろん家庭がどうなるかというところは諸先生方に言うまでもありません。修正で歯ごたえが少なくなつてしまふか。

衆議院の修正で言われていることは二つです。一つは、本人の同意が入つたからいいじゃないかということ。私は四十年の自分の弁護士生活を通じて確信を持て申します。会社全体が裁量労働制に入る、何百何千という労働者がその仕組みを労働協定で導入されたときに、一人ないし二人の労働者が自分だけはノーと言つて自分の生活と権利を守ることは絶対にできないんだということ。できないけれども労働者は我慢しろということ。できないけれどもできないことをできることだとして法案を認めるということについてはどうにも納得いきません。

もう一つの歯ごたえの問題は、したがつてこの歯ごたえは同意かどうかではなくて、やっぱり業種指定を明確にすることだと思ひます。

私たち弁護士は現在裁量労働の対象であります。これについて文句言ひません。結構厳しい労働なんです。しかしこれについては裁量性があると思ひます。けれども、法案が言うようなあの茫漠とした労働要件で裁量労働を認め、実際には全ホワイトカラーに広がるということについては、とてもその職場に裁量労働があるとは思ひま。

修正法案では適用対象の拡大に歯ごたえがかつていません。修正されているのは、法案成立後に専門委員会を持つて、そこでもいろいろ相談をして、中基審で労働大臣が定める指針の中身について答申をするということになつていくことでありま。これは朝日新聞が法案の中身で決めないでどこかに任すということではないのかと社説に書いていますが、それはそれとおどろだと思ひます。私は、国会の審議権の放棄であり、国会の自殺だと思ひます。白地刑法という言葉があります。何でも処罰できるように刑法をつくつておいて、中身

は警察や検察のやりたいように任す。これは人権保障上許されない。労働者の命と健康にかかわるこんな重大な問題について、どんな中身なのかというのを法案で決めないで別のところにお任せします、これは許されるところではないと思います。

もう一つ、余り言われていないことを申しま
す。

これで決めるものは、実は労働大臣の指針の身を決めるために中基審が答申するというんですね。じゃ、その決めた指針に違反したらどうなるとか、その法的効力は全くないでしょう。刑罰があるわけでも何でもありません。これをもつて歯どめがかかったというわけにはどうしてもいかなないんだということです。

第二の大問題は、時間外・休日・深夜労働について男女共通の労働時間の上限規制がないことです。

法案は、御承知のとおり、労働大臣の定める基準に適合したものとなるようにしなければならぬといとしております。この条文は、実は労働基準法の現行法に有給休暇をとつたことに對して不利益となつてゐるのを是正するものとして、百三十四条だつたと思ひますが、ただ一條ございます。それにつきては、私ここに三省堂の模範六法を持てきてありますが、そのことについての最高裁判所の判例が最も重要な判例として引用されています。最高裁判は、これは努力義務であつて私法的にも拘束力がないといふことを明言しております。三権の長であり最終裁判所である最高裁が決めてゐる判例であることを、それと違つた解釈で大丈夫だといふことは許されぬことだと私は思ひます。

これについてはどうしたらいいんだと。やっぱり業務制限をびしっとしなければいけない。それならば、今行われている十一業種で弊害が起きているのか起きていないか調べなければいけない。そして、客観的に特定する、同意したかどうかを調べて決めなければいけない。したがって、本法案からは新裁量制の提起を削除し、そしてちゃん

と衆知を集めてもう一遍練り直すべきだと思います。これは連合の要求及び学識経験者をもつてつくられております連合要求応援団の要求もそうでした。日弁連含め我々法曹界、全労働界がそのことを望んでいます。ぜひ当院でそうしていただきたいというふうに思います。

最もすぐれた解決案は、私は、男女共通に労働時間の上限を罰則つきで規定することだと思いま

す。そのことがどうしても間に合わないならば、女子保護規定の撤廃の施行について整備法の附則を奏えて、そして施行を延期したらい、男女共通の労働時間の規制が実現するまで延期なさつたらいと思ひます。立法技術的には極めて簡単であります。一部に誤解がありまして、そういうことをやるとせつかく改正した均等法の改正部分がある

延びちゃうんだ、それも流れちゃうんだということとを説明なさっている方がいらつしやいますが、これは全く違います。その部分だけ変えるという

ことは立法技術上簡單明瞭であり、最もわかりやすいというふうに思います。

最後に、参考人としてお願いがございます。
私たち弁護士は、労働者がこれ以上過労死にな
らないように、家庭が破壊されて少年非行がこれ
以上ふえないように日夜全力を尽くしています。
でも、どんなに頑張っても、職場ががたがたに変
わっていったときに裁判で救えることというのは
余りにも限られております。

参議院選挙で劇的な形で国民の審判がありました。国民は、財界本位ではなく、国民がもう少し少しく人間らしく生きる社会を願って一票を投じたのです。その結果として諸先生方がこの場におられるのだと思います。諸先生方の日ごろの言動を見

そして女子の保護、そのために頑張られること、人間らしく生きる権利を守るために努力されること、そのことを信じて私たちは一票を投じました。これがこのままで法案が通ることは、結論として申しますが、五千四百万の労働者にとって悲劇であるだけではなくて、自分の一票で自分の幸せを実現したい、それが議会制民主主義だといふ

ことを信じて行動したすべての国民にとって悲劇であります。

参議院が良識の府として、衆議院のカーボンコピーではなく、今私が言つた程度の是正はぜひは正してほしい。各党が今まで言つてこられた中での基本的な考え方と私が言っていることは矛盾するとは思いません。あるいは自民党だけは矛盾すると言われるかもしれませんが。しかし、自民党の選挙政策は参議院のときに人間を大切にする政治でした。家庭が崩壊し、女性が働けなくなり、労働者一万人もが過労死で死んでいく、そのことがさらに拡大するような政治が人間を大切にする政治だとは思いません。自民党を含めて一致されることを願つて、私の意見を終えるものであります。

○委員長(吉岡吉典君) ありがとうございます。

次に、角田参考人にお願いたします。角田参考人。

○参考人(角田邦重君) 御紹介にあずかりました
中央大学の角田でございます。

最初、若干年度の労働基準法改正案がどういう課題にどういう形でこたえようとしているのか、その基本的な特徴というものをコメントいたしました、それから若干の各論の問題を述べさせていただきますと思います。

今回の労働基準法改正はさまざまな性格を持っていると思います。一部分だけをつかまえてこれが全体だといふふうに言えないようなそういう性格を持っていると思います。

一つには、労働基準法が制定をされてちようと
 昨年で五十年になりますけれども、この基準法

の、あるいは基準法を取り巻くさまざまな平成立法と申しますか、そういう立法改正が二十年あるといは十五年進んでまいりました。国際的基準を追いかけてやうという動きもありました。それが労働基準法の本体に及んで改正されやうとしていく、これが第一点でございます。

一九九一年に労働基準法研究会の中に労働契約

等法制部会というものが設置されておりまして、そこで基準法の中の労働契約や就業規則に関する法規制のあり方が提案をされておりました。その部分が今回の基準法の中に、もつと改善すべきであるという提案がありましたけれども、いろいろな薄められた形で入っている。労働契約に当たつて書面を渡さなければならぬとか、退職に当たつて退職の事由を提示しなければならぬとか、こういういろいろな部分がありますけれども、これは明らかに契約法部分に及ぶ改善提案が受け入れられていると言つていいと思います。

二つ目は、先ほどから話が出ております規制緩和の動きでございます。九五年の三月の閣議決定で今回の基準法の中に盛り込まれておりますような規制緩和の提案が既に決められておりまして、閣議決定を受けてそれから中基審においてくるという通常の立法手続と違った方式で行われました。これが第二点目でございます。

第三点は、昨年の六月に既に成立をして来年の四月から施行が予定されております雇用機会均等法と同時に改正をされました基準法的女子保護規定の廃止、この施行に合わせて基準法の今度は男女共通の時間外労働規制に進まなければならぬ、こういう問題が受け継がれていたわけでございます。

最後に、これが非常に重要だと思えますけれども、こういったさまざまな課題にこたえる形で二十一世紀、もうあとわずかでございますけれども、これをにらんだ働き方のルール、雇用のルール、これが今回の法制の中に姿をあらわしている。今度の労働基準法が新しい時代のワーカーにどう対応しようとしているのか、この点が忘れられてはならないと思います。

私は今回の基準法の改正の改善部分を見ますと、労働契約の中止に立ち至って規制した部分、これは有給休暇の三年半目から勤続一年を二日に延ばす、六年半で二十日になるという、この部分を除けば、あとはありません。

中基審の会長を務めました方の中基審答申

が終わった後のインタビュー記事が日本労働研究機構から出されている週刊労働ニュースに載っており、これを見ますと、もう労働基準を行政、法律で定めるという時代ではないんだ、むしろ労使の話し合いのルールを定めるということにこれからの法律のあり方は限定すべきである、特に三六協定の男女共通規制が組合や労働者代表を対象にするような変な規定になったのは、これは組合が行政に甘えるという姿勢をとったためにあんな変な規定ができたんだと、こういう非常に率直な本音を語っていらつしやいます。

これは、これまで労働法というのは、労使の構造的な力の不均衡、これを契約の自由にゆだねておつたのでは労働契約は現実に一方的決定を押しつけられるに等しい、したがって労働者の健康や生命や安全をという観点から最低基準を法律で定める、こういう考え方をとってまいりました。力の不均衡モデルというふうに言つてよろしいかと思ひます、これを二十一世紀の労基法規制の理念、ニューモデルというふうに言うとしたと、むしろ情報は提供しよう、契約の締結に当たつて労働条件の明示、これはちゃんと示そう、しかしそれをどう選択するかはこれはもう法律としては介入をしない、情報モデルというふうに言つたらいいかもしれません。個人の選択の自由が強調されておりますが、これは言うまでもなく自己責任ということが背景にあります。余り語られませんが、自己責任。そして、自己責任をした以上は法律でそれ以上の救済はしませんよということを意味しているわけでございます。

こういった社会化原理に基づくこれまでの労働法規制が後退をしている、そしてむしろ労使の交渉機構を整えるというに限定をする法理念が前面に出てくる、これが今回の労基法の底を流れるものではないかというふうに思つております。各論の問題は幾つかありますが、重要な問題は男女共通規制と新裁量労働制だと思います。あと二年制の三年の有期雇用契約を認めること、変形一年制の上限を弾力化すること、これも問題だと

思ひますけれども、時間に限定がありますから、二つに絞らせていただきます。

一つは、三十六条の新しくつけ加えられます二項、三項、四項の規定でございます。この規定は先ほど申しました規制理念の変質、転換というものゝを如実にあらわしておりまして、これまでの労基法の置き方と違ひまして、いわば労基法の中にはなかつた、これまで福祉法の中で多様化されてきた行政指導の根拠規定を置く、これが目新しい点でございます。

二つ目、この規制の名あて人が力の不均衡モデル、社会国家モデルのもので使用者、当然のことでございます。しかし、今度は過半数組合あるいは労働者代表。同じように三六協定を締結するに当たつて労働大臣の定める基準に適合するようにしなければならぬ。名あて人が労使同等に予定をされております。これは、国は話し合いの場を設定するけれどもそれ以上には立ち入らないというこの明確な表明だと思ひます。その効果は定かではありませんが、これはまたいろいろ議論もあるでしょうからこれ以上触れませんが、その効果は定かではありませんが、私法上の効果が出てくるのかどうか、これがポイントだと思ひますけれども、非常に不明確なままでございます。

二つ目、新裁量労働制の問題。私は問題は四つあると思ひます。

一つは、一体新裁量労働制の対象になる労働者の範囲をどう限定するのか。衆議院の議論を読んでもみてもよくわかりません。これはよくわからないのは、客観的に限定するというよりも労使委員会の決定に任せるというニューモデルの考え方がそこで見られてゐるからではないか。それから二つ目、労働時間と実際のみなし労働時間の間に乖離が出てきた場合にそれをどう戻すのか、この保障がございせん。

それから三つ目、重要な権限を与えられてゐる労使委員会の選び方、権限、こういうものについてまだ明確になつておりません。四つ目、それにもかかわらず、労使委員会には、

条文を見ておると、三十八条の四の文言は、重要な決定が行われる事業場に、賃金、労働時間その他労働条件について審議し、意見を述べる労使委員会が置かれてゐる場合にはというふうに書いてありまして、これは下手をしますと労使懇談会あるいは従業員懇談会、こういうものの意見を聞いた上で、あとは恐らく使用者が決めることになると思ふんですけれども、そういうことによつて労働条件全体、組合がない職場が多うございまして、そういうものについて決めていく。組合はなくてもいい、要らない、従業員代表制の意見を聞きながら決めていけばそれで集団的な決定システムは整備をされていく。こういう裏口から入つた従業員の懇談会の権限拡大につながりかねない。この四点が問題だというふうに思つております。

以上、時間でございますので終わらせていただきます。○委員長(吉岡吉典君) ありがとうございます。次は、工藤参考人をお願いいたします。工藤参考人。

○参考人(工藤幸男君) ただいま委員長から御紹介いただきました工藤でございます。

最初に、労働基準法の一部を改正する法律案につきまして、この委員会におきまして真摯な討議が続けられておりますことに心から敬意を表したと思ひます。私は日本ILO協会の常務理事をいたしておりますが、その日本ILO協会、必ずしも余りまだポピュラーではございませんので、最初にちよつと紹介をさせていただきます。

一九四九年に設立されて以来、我が国におきましてILOに対する協力民間団体としてILOの諸活動に対する協力事業等を行つております財団法人でございます。申し上げるまでもなく、ILO自体はこれは国際労働機関でございますが、国連の専門機関の一つで、世界の労働問題を扱う国際政府機関でござい

ます。ただ、政府機関であるにもかかわらず、その特色をいたしまして、政府の代表とともに労働者の代表、使用者の代表が独立、対等な立場でこのILOの意思決定及び運営に参画をするということが特色になつております。その中心的な機能は、いわゆるILO条約あるいは勧告と言われております国際的な公文書にあらわれます国際労働基準の設定、そして、現在百七十四カ国でございますが、ILOの加盟国にその実施を促進するということが最大の機能でございます。

したがしまして、日本ILO協会といたしましても、この国際労働基準をその背景にありまして海外各国の労働基準等につきましての情報等を普及、紹介をする、あるいは調査研究をするという努力を積み重ねておるところでございます。そういう活動の一環として今回我が国の労働基準法の改正につきましても強い関心を持たざるを得ません。また私自身、一九四八年のILO協会設立準備活動以来この問題に身を置いてきた立場から、この五十年間大きな改正のなかつた労働基準法が改正をされるということで個人的にも非常に感慨を感じる次第でございます。

ILOは、第一次世界大戦のあの悲惨な惨禍を経まして、この世界の恒久平和を確立するために社会正義、私はこれは具体的に公正な労働基準と読みかえることができると思ひますが、社会正義の上にのみ世界の恒久平和は築くことができるといふ非常に高い理念に基づいて一九一九年に創設されました。

当時の我が国は、連合国側の一員として、いわば第一次世界大戦の場合には勝者の立場からこのILOの創設にも参画をしたわけでございます。しかしながら、当時の日本の社会政治情勢からしまして、このILOの創設によりまして初めて我が国は国際労働基準、国際的な労働基準ということ意識することになつたと思ひます。

例えば一九二二年には、当時ございました内務省に社会局というものが設けられました。それまで農商務省が扱つておりました労働問題その他は

この社会局に移されました。あるいは一九一九年第一回ILO総会以来、いわゆる官選労働代表と呼ばれております政府が一方的に決めた労働代表が総会に出席しておりましたが、一九二四年からはILO憲章に規定されておりますとおり代表的な労働団体、当時は日本労働総同盟、友愛会でごさいます。そこを相談をして労働代表を選ぶというふうな事になったのもまさにそのあらわれだと思ひます。

その後、第二次世界大戦を人類は再び経験することになりました。ILOはスイスのジュネーブからカナダのモントリオールにしばらくの間本部を移しまして戦火を避けたわけでございすが、一九四四年にはフィラデルフィアで第二十六回のILO総会が開かれております。この総会でILOの目的に関する宣言、いわゆる有名なフィラデルフィア宣言と呼ばれておりますものが採択されました。このフィラデルフィア宣言におきまして、従来のILOの理念の上にさらに、例えば労働は商品ではない、あるいは表現及び結社の自由は不断の進歩のために欠くことができない、あるいは一部の貧困は全体の繁栄にとって脅威であるというふうな新しい理念がつけ加えられたわけでございします。

我が国の労働基準法も、このような国際労働基準をめぐる動きを背景にいたしまして一九四七年に制定されました。そのことは当時の国会審議の記録とか、あるいは戦前ILOの東京支局長をされ、戦後は初代の中労委の事務局長などをされました故鮎沢巖先生からお聞きした言葉などにも明らかでございすが、労働基準法の策定に当たっては、八時間労働制の確立あるいは強制労働の排除というような国際労働基準の導入によって我が国社会の近代化を促進しようということが大きな課題となつていたと思ひます。

ILOの方は、戦後五十年間、世界の社会経済の大きな変化を踏まえまして新しい労働基準を次々と策定いたしてまいりました。一九四七年から今日までに九十七のILO条約が策定をされて

おります。一方、我が国の労働基準法は、四十時間労働制あるいは労働安全衛生法の独立、これを除いて抜本的な改正が行われていない今日に至つておるわけであります。

今回、このような改正があるに当たりまして、以上国際労働基準と我が国のかかわりを踏まえまして、三つ、四つの点について私の意見を述べたいと思ひます。

一つは、法改正の基本理念に關してであります。

今回の改正の課題は、二十一世紀を展望し、国際労働基準を踏まえつつ、我が国の勤労者に新しい働くルールを確立することであると考へております。これに關しまして、先ほど述べたILOの基本理念、公正な労働基準なくしては世界の平和はあり得ない、あるいは労働は商品でないというふうな理念はこの基準法の改正にも引き継ぎやばり理念として引き継がれるべきであるというふうな考へます。これらの理念は、経済競争のみに目を奪われることにより、産業や国家の間に過酷な競争が生まれ、労働条件の低下や労働者の健康の悪化をもたらす、それが経済全体を結局は損ない、ひいては平和を脅かして来たという世界のこれまでの苦い経験を踏まえたものであるからであります。

今回の改正に即して言へば、労働の規制緩和の問題であります。私は、経済活動が自由化され、企業の競争が激しくなる場合には、それに対応する労働基準などの社会的ルールを確立することが国際労働基準の理念に沿うものであることを信じて疑いません。今回の改正原案については、労働界を初め各界から規制緩和の行き過ぎが指摘されておられ、私も大いに懸念するところでごさいます。しかし、幸いに衆議院段階で一定の修正が行われておりますが、なお後に憂ひの残らないものになるよう、参議院でさらに万全の点検を行われるように期待をいたしたいと思ひます。

二つ目は、労働時間管理の新たな確立の問題であります。

ILOがこれまで世界で果たしてきた役割の中で最大のものは八時間労働制を国際労働基準として定着させたことにあると思ひます。もちろんILOはこれまで労働時間に関する十三の国際労働基準を採択しております。しかし、その基本は、業種とかあるいは就業形態にかかわらず八時間労働制を確立することにありまして、そして同時に、国際基準では労働時間の上限を定める方向が示されております。この点、今回の改正で、時間外労働について、労使協定による場合でも年間三百六十時間を上限とすることが規定されたことは前進であると思ひます。これは国際労働基準に沿うものであり、これを基本に今後の検討や施策を強め、労働時間のより一層の削減、適切なコントロールを推し進めていきたいと思います。

一方、労働時間管理の柔軟化に關しましては、これまで審議会並びに衆議院で大きな議論があつたと聞いております。特に、新しい裁量労働制の導入と一年単位の変形労働時間制の要件緩和につきましましては、労働の規制緩和との関係で労働法の研究者の間からも心配する声が上がつておりました。これについても衆議院において、制度の乱用を防止するため、本人同意の確認や労使委員会の運営の適正化など、幾つかの措置が新たに追加されております。しかしながら、新しいこの裁量労働制は、極端に言えば世界に例を見ないものであると思ひます。国際的にもテストケースとして注目されるわけであります。それだけに、仮にも労働条件の低下に結びついたりと言われることのないよう、十分に慎重な運用と、監督、点検の徹底、そして制度に關する不断の検討が必要であると思ひます。

三つ目は、男女差別的撤廃並びに家庭的、家族的责任など、労働者の多様なニーズへの配慮であります。職場における男女の平等はILOの基本理念の一つであります。この理念の具体化のために、一九五〇年代には男女同一労働同一賃金、第百号条約が、そしてまた差別待遇の百一十号条約が策定

されております。そして、一九七五年には女性労働者の機会及び待遇の平等に関する宣言と行動計画が採択され、七十九年の国連の男女差別撤廃条約に至つたわけであります。

また、これに合せて、家族的责任を持つ勤労者に関する労働基準が前進をいたしました。一九八一年には家族的责任を有する労働者条約、百五十六号が採択されたのであります。これは、家族的责任を有する労働者の問題が国家の方針において考慮されるべき一層広範な問題の諸局面であることを認識するというようなことが明らかにされておりますが、家族的责任の問題を国際条約として確定した画期的な条約でございします。

私は、今回の労働基準法改正において最も配慮されるべき点の一つは、国際水準の男女平等と家族的责任に対する対応ではないかと思つております。戦後五十年、労働基準法は、女性の夜間労働を原則禁止、また残業時間については上限が定められておりました。これが我が国の産業を支える勤労者の家庭を支えるために果たした役割は非常に大きいと思ひます。今度は来年の四月にはこれは撤廃されるわけでございします。したがって、これに伴い家族的责任への対応は、これまでのような女性労働のみの規制によるものから、国際基準を踏まえた男女共通のルールへの転換を図る必要があると思ひます。

今メモが回つてまいりましたので少しはしりますが、いずれにいたしましても、児童労働の問題もございしますし、衆議院における附帯決議の中にも、百三十八号条約をできるだけ早く批准しよう、というふうな附帯決議があつたように聞いております。願わくば、この条約が一日も早く批准され、今世界的に展開されております国際児童労働撲滅運動に日本がそれなりの貢献をされるようになることを心から念願をいたしたいと思ひます。

ありがとうございました。○委員長(吉岡吉典君) ありがとうございます。

次に、河野参考人にお願ひいたします。河野参考人。

○参考人(河野通則君) ただいま御紹介いただきまして印刷株式会社労務部長の河野でございます。本日、労働基準法の一部を改正する法律案の審議に参考人として意見を述べさせていただきます機会をいただき、光栄に存じます。

私は、今回の法改正審議の参考にしていただくべく、今までの五名の方の参考人とはちよつと違つた立場になるかもしれませんが、現実の事業経営の中から、この法改正の中心的位置を占めております裁量労働制について、当社が既に導入しております裁量労働制の中身について御説明申し上げ、それを通して今回の新たな裁量労働制に対する意見とさせていただきます存じます。

それでは、早速現行の裁量労働制について御説明申し上げます。

まず一番最初に、導入の経緯を御説明したいと思います。当社の裁量労働制は平成二年八月に導入いたしました。まず最初にその背景、目的を御説明します。

目的の第一は、労働時間の短縮にあります。

当社は、受注産業の特徴としていたしまして、以前から長時間労働体制を有してございまして、この問題の解決が労使共通の重要課題となつております。従業員の見点から見ますと、昨今特に若年層を中心として、収入より時間という意識が高まる傾向がございます。当然労働組合からの時短に対する要求も強まっております。一方、会社といたしましては、社会の趨勢として時短が進む中で、このような体制を放置しておきますと、従業員のモラルが低下することは無論のこと、従業員の定着率が低下しまして、新規採用においても障害とならねないかと、このように考えておりました。

したがいまして、当社におきましては、この平成二年八月の裁量労働制導入に先立ちまして、昭和六十年に営業部門、平成元年に事務部門のフレックスを導入いたしました。それから、平成二年

五月には、所定労働時間の短縮でございます週四十時間制、完全週休二日制を導入しました。その後、製造部門の勤務体制の改善を平成四年から五年にかけて行ひまして、また年次有給休暇の増加等、あらゆる時短策を講じてまいりましたが、裁量労働制の導入もその施策の一環として実施したものであることを御理解いただきたいと思います。

目的の第二は、社員の意識改革にございます。

当社は約一万四千名の従業員を有しておりますが、企業規模が大きくなりますとどうしても自分自身がやらなくてもだれかがやってくれるだろうという意識、これはいわゆる大企業病と呼ばれておりますが、こういったものが蔓延する傾向がございます。一方、印刷産業は他産業と同様に成熟化しております。既存の事業領域における量的な拡大による業績の伸びはもはや期待できない状況にございます。したがいまして、会社としていかにいかにして既存の商品に付加価値を加えるか、とか、いかにして新たな事業領域に進出するか、こういったものが重要な課題となつております。このような状況下におきまして、管理職を含めた全従業員、特にホワイトカラーと言われる人たちが自己の業績貢献を意識することが重要と考えました。その意味から、当社では技術研究職を中心とした従業員に裁量労働制を導入する必要がある、このように考えたわけでございます。

具体的な現行の裁量労働制の中身でございますが、簡単に述べさせていただきます。

まず実施対象者、これは法で定める業務のうち、新商品、新技術の研究開発及び情報処理システムの分析、設計にかかわる従業員を対象としております。具体的には、技術研究職を中心とした自己裁量性の高い業務に従事する者であり、かつその仕事がいかにそういつた自己裁量性の高い業務に従事する者であつても、自己の業務を自主的、自律的に遂行し得る者を対象としております。したがいまして、新入社員とかいわゆる経験年数の短い方は対象といたしておりません。今現

在の実施人員は五百十四名でございます。

勤務の取り扱いでございますが、一、所定労働日におきましては、実働一時間以上の業務を行うことにより一労働日勤務したこと、このようにしております。コアタイムはございません。休憩時間は正午から一時の一時間をとっております。昼から出てくるような場合は六時から七時が休憩時間でございます。一カ月間の勤務は、出勤日数が、所定労働日数というのが決められておりますが、大体平均すると月二十日でございますが、その二十日を満たせばよいということになっております。

その次に手当でございますが、勤務体制手当として、この裁量労働制の適用を受けている方には毎月各人の本俸、役付手当、住宅手当の合算額の二五％を支給しております。これは残業手当にかわるものでございまして、当社におきましては一労働日の労働時間を九・五時間、すなわち所定が八時間で残業が一・五時間とみなしておるためでございます。それ以外に奨励金というものを六カ月ごとに支給しておりますが、これは各人の業績評価に基づきまして、先ほどの勤務体制手当と同様に、本俸、住宅手当、役付手当の合算額の何％というふうにして支給しております。四段階に評価されることになっておりますが、特別というのがあります。それは一五〇％、Sという評価を得ますと一三〇％、Aという評価を得ますと一〇〇％、Bという評価がなされますと七〇％が支給されることになっております。一番直近の考課分

布がどうであつたかというのを参考までに申し上げますと、平成九年の十月から本年の三月まで六カ月間の業績を見まして、特別という評価をされた人はいませんでした。ゼロでございます。Sは七％、Aは三九％、Bは五四％の人員分布でございました。

その次に、評価制度について御説明いたします。奨励金は評価によって支給額が大きく変化しますものでございますから、これは裁量労働制を有効に運用していく上で重要な地位を占めており

ます。したがいまして、当社では評価を行う管理職に対する教育を入れております。奨励金の評価制度は、簡単に申し上げますと、目標管理と部門ごとに定められた絶対評価基準により実施しております。

非常に簡単に申し上げましたが、以上が当社における裁量労働制の実施状況でございます。なお、今説明いたしました裁量労働制は現行のものであり、平成二年八月の導入以降四年たった平成六年四月に一度見直しをしております。

説明を終わらせていただくに当たりまして、裁量労働制導入に当たり留意すべきことを若干申し述べたいと思ひます。

裁量労働制に限ったことではございませんが、すべての人事・労務施策を導入するに当たり必要なのは、第一に従業員を信頼することだと我々は考えております。二つ目に、おのの企業の業務実態でございますとか風土を勘案の上、自前の制度をつくり上げること、第三に、目的を組合、従業員に明確に示し、理解を得ること、この三点が重要ではないかと私は考えております。

私は、今回の労働基準法が実現されますと、裁量労働制の対象者が広がることによりまして時間短縮と意識改革が当社におきましてより進行することを期待しております。ただ、今回の改正により、現行制度と新たな裁量労働制の調和を図る必要がございます。改正されたならば、法の趣旨を尊重いたしまして、労働組合との十分な協議を経て現行制度の見直しを行いたいと考えております。なお、見直しに当たつての目的は、現行制度の導入時と何ら変わるものでないことを申し上げます。私の意見とさせていただきます。

以上でございます。

○委員長(吉岡吉典君) ありがとうございます。

以上で参考人の御意見の陳述は終わりました。

これより参考人に対する質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願ひます。

○末広まきこ君 私は、さきの委員会で裁量労働制に関する問題を中心として労働省に質問させていただいたが、本日は実務に携わっている方や労働者を代表する方からもこの裁量労働制に関する御意見を伺いたいと思います。

新たな裁量労働制については、制度導入による労働者への影響を心配する声が上がっていることは事実でございますが、衆議院における修正も加わって、労働者側にとっても納得できる内容になったのではないかと思います。この衆議院修正では、新たな裁量労働制の導入の前に新制度の内容を十分議論するために施行時期が一年延期されることになりました。この間十分な審議が尽くされ、その趣旨である、労働者が生き生きと働き、その能力を十分発揮できるような制度に練り上げられることを私としても願ってやみません。

そこで、松浦参考人にお尋ねしますが、参考人としてはこの一年間にぜひ審議されなくてはならない課題としてどのようなものがあるとお考えでしょうか。その理由を含めてお聞かせください。

○参考人(松浦清壽君) 裁量労働制につきましては、何人かの参考人からも意見がございましたように、日々の時間管理からみれば労働制になるわけでございます。したがって、このみれば労働制になる、きせるというのを含めて労使委員会がその是非について決議をするわけでございまして、三十八条の四に定めてあります一から五までの部分、これらについての責任を労使委員会が負うということでございます。したがって、当然のことながら労使委員会の任務と権限というものについてこれから十分な議論が必要だと。

特に最も重要視すべきことにつきましては、例えば当該労働者の労働時間に関するみれば労働時間を設定するというところになりますので、この制度が導入された後、みなし労働時間と実労働時間が乖離していないかどうかということについて労使委員会が責任を持って一定期間ごとにチェックをし、大きな乖離がある場合にはこれを

改善するという権限を付与しなければ実際の運営はできない、このように考えておりますので、特にこの労使委員会の持つ任務と権限等の関係について明確にさせていただきたいことを考えております。

○末広まきこ君 ありがとうございます。

確かにみなし労働時間と実労働時間の時間差というものが大変問題になるかと思っております。次に、裁量労働制を実際に導入している企業の方から制度の導入や運用状況に関して具体的な御伺いするきょうはともいい機会だと思っておりますので、河野参考人、どうぞよろしくお願いいたします。

今回の裁量労働制の導入ポイントは、松浦参考人からも今お話がございましたように労使の話し合いであるというふうに私は考えますが、御経験をお披露いただきたいんですが、御社では裁量労働制を導入するに当たりまして労働者側とのような話し合いをなされたのでしょうか。その際、労働者側は裁量労働制のどのような点を懸念したといえますか心配なことで、これに対して経営者側はどのような配慮をなさっていらしたのか。スタート、立ち上がり時点においての様子をお聞かせいただきたいと思います。

○参考人(河野通剛君) 当社におきましては、平成二年の導入に当たりまして、労使時短委員会というのが常設機関として設けられておりまして、その中で話し合われたわけでございますが、計四回で合意に達したと。非常に短期間に合意ができましたのは、実は昭和六十年に、先ほどもちょっと御説明いたしました、営業フレックス制度の導入でございまして、平成元年の事務、研究開発部門のフレックス制度、それから平成二年五月の完全週休二日制の導入等の時短施策もこの労使時短委員会という中で既に議論を経ておたつたわけでございます。そういう意味でいわばこの裁量労働制導入に関するインフラができておたつた、そういう状況がありましたので、四回の労使時短委員会が合意に達したということでございます。

そのときに、裁量労働制というのは今までにない制度でございますから、労働組合から一番強く要求されたということが、いわゆる時間管理をする責任ある立場の管理職、これに対する教育をきちっとやりなさいということ、具体的にどういうふうにするのかということも問われて、我々としては管理職用のマニュアルというものを作成しまして、それに基づいてその対象職場の管理職に対する教育を徹底いたしました。

以上でございます。

○末広まきこ君 裁量労働適用者を指導していく立場の管理職教育が最も重要であると感じた、そして合意形成に対しては会社としては下地があったと、こういうようなことかと思っております。

制度導入者は先ほど五百十四名とたしかお述べになつていらっしゃいましたが、それは全体のうち何割なんですか。女性が含まれているのかどうかという点。それから、平成二年以来導入なさっているというところで、制度適用者はふえてきているのか、減ってきているのか、そのあたりもお教えください。

○参考人(河野通剛君) まず、この制度は平成二年に導入したわけでございますが、そのときも、まず実施人員から申し上げますと五百名強でございまして、現在も五百十四名でございます。この間ほとんど同水準で維持してきたという感じをいたしております。

パーセンテージにしますと、全従業員から管理職を除きましたいわゆる組合員ベースで考えますと、導入当時は約五％、その五百名強というのは五％でございまして、現在は五％を切つて四％台に落ちております。これは平成二年におきます全従業員数と、現在の従業員数が約二千名ぐらいいふえてございますので、その関連がございましてパーセンテージは減つておりますが、いわゆる実施絶対人員は大体同水準で推移している、このようにお考えいただきたいと思います。

それから、女子の参加でございますが、その約五百名のうちの二割ありません。たしか私の記憶

では現在でも四十名弱ではなかったかと思つております。

以上でございます。

○末広まきこ君 九年の実績を既にお持ちになつていらっしゃるお聞きしておりますが、制度導入以降の適用労働者の方からの評判というのはいかがなものでございましょうか。何か苦情とかそういうものが出ていますでしょうか。その辺もお願いいたします。

○参考人(河野通剛君) 私どももこの導入に当たっては非常に神経を配りまして、導入後半年後、それから平成三年の二月に一回、それから導入後一年半たった平成四年の三月、この二回にわたりまして実施者とその所属長、管理職に対するアンケート調査というのを二回やつてございます。それを集計しまして、その結果を踏まえて今日までやつてきたというわけでございます。

その二回の調査におけるアンケートの結果から、労働時間がどうなつたかという観点とそれからこの制度を継続したいかどうかという観点からの二項目、十数項目あったのでございまして、この二項目が重要だと思つたので、この二項目から御説明いたします。

まず、労働時間がどうなつたかという質問に対しては、これは当然実施者に対する質問でございますが、かなり減つたというのが四・七％、それからやや減つたというのが三六・六％、変わらないという人が四一・一％、ややふえた七・四％、かなりふえた三・〇％、それから比較できない、その他、無回答が七・二％ございました。この結果からおわかりになりますように、労働時間短縮の一定の役割を果たしたと私どもは判断いたしました。

それから、制度の継続、このまま継続すべきかどうかを問いました。これは管理職と実施者に対して両方に問うたわけでございますが、まず実施者に対する集計結果は、現状のままで継続した方がよいという人が四四・三％、改善が必要だが継続すべきだという人が五二・〇％、継続すべきで

ない、ほか三・七%でございました。これを管理職百三十名を対象にやりましたところ、現状のまま継続すべきだという人が三三・六%、改善が必要だが継続すべきだというのが六〇・四%、継続すべきでないというのが六・〇%でございました。実施者それから管理職者、いずれも九〇%を超える方が継続すべきだという意見でございましたので、当社としましてはそのまま継続いたしたいです。

以上でございます。

○末広まきこ君 裁量労働適用者と管理職双方にアンケートをとっていらっしゃいます、非常に適用者からは良好な評価を得ているとアンケート調査のもとのお答えでございしますが、裁量労働制について、導入企業としてこれですべてオーケーだということでもないのかなと推察するわけでございますが、今後の課題としていらっしゃる点について何かございましたら参考までにお聞かせください。

○参考人(河野通則君) この裁量労働制の一番のポイント、先ほどもちよつと私の意見のところでも申し述べましたが、いわゆる評価制度、これをいかにいわゆる公平性でとか納得性を高めるかということが重要なポイントでございします。

そういう意味で、私どもの裁量労働制におきましても、奨励金については評価制度を入れておりますが、今までも何回か改善を繰り返してございしますが、やはり対象者の方からは、目標設定のあり方でございしますとか、例えば数値化し得ない貢献度はどのように評価してくれるのかとか、それから所属長からのフィードバック、要するに君の結果はこうだったよというフィードバックが十分でなかったとか、そういった多岐にわたる不満とか改善要望というのがございします。我々は、これはなかなか一〇〇%これを解消することは無理かとは思いますが、一定期間ごとに見直すことによりまして、少しでも公平性、客観性を高める努力はする必要があるかと思ひます。

当社は、実を言いますと奨励金だけではござ

いまして、人事評価制度全般にわたる労使の評価制度改定についての話し合いに間もなく入る予定にしております。

以上でございます。

○末広まきこ君 確かに評価制度における公平性とか納得性、あるいは透明性というものが非常に大事で、労働者にとっては、自分の働いた成果、それに対する評価がどのようなものなのかというのには実に知りたいところで、意欲にもかかわりますし、賃金にもはね返ってくるという大変重要な点だと思ひます。

管理者とそれから当事者とか、今フィードバックという言葉をお使いになりましたが、それはどのような場所でのような形で、向き合うわけです、日本企業というのは余りそういう習慣を今まで文化としては持っておりません。自分の仕事に対してあなたはどう評価しているのかとか、それで賃金はどうなっているのかとかというのは、それはどのようになさっているんですか。立ち入った質問ですが。

○参考人(河野通則君) 対象になつておられる方が研究開発職を中心でございまして、大卒以上の方がほとんどでございまして、そういう意味で管理職と実施者の間が、通常の会議室の隔つこなかでやっていると、私どもは思ひますけれども、具体的に、私も見たことはございしますが、結構率直な意見の交換をして、なぜということ管理職にかみついたりしている人もいます。

そのあたりのところは、部下と上司というのはやっぱり信頼関係がないとうまくやれていけないものですから、はつきり自分の部下というものに對して、君はこういうところが足りないよとか、こういうところは立派だったよということを評価もしくは指導するということでしょうか、そういうことをやっておりますので、特段そこ問題点は現時点では考えておりませんが、それを時々サポートする管理職がおりますので、これはいかぬということ、我々は管理職に對してきちつとやりなさいということをお願いしているわけでございます。

○末広まきこ君 今伺つていますと、裁量労働適用者もさながら、それを管理監督していく立場の管理職というお立場がとても重要であるというのがひしひしと伝わつてまいりました、その中でも人間と人間のことですからコミュニケーションが大事なことを感じた次第でございします。

次に、制度の具体的な運用についても、新しい試みでございしますのいろいろな御苦心なさつていらっしゃると思ひますが、時間の許す限り伺つてまいりたいと思ひます。

改正案では本人同意を要件としているわけですが、本人が不同意、つまり裁量労働制の適用から自分としては外れたいと、このように希望した場合が過去九年の間におりになったのかどうか、もしあったとすればそれに対してはどのような対応をなさつたのか、そこら辺をお聞かせください。

○参考人(河野通則君) 自分から適用しないでくれという申し入れがあつたのは私は記憶しておりません。逆に、なぜ入れてくれないのかということ管理職を突き上げたということは聞いてございします。

以上でございます。

○末広まきこ君 次の質問に入りますと時間がオーバーいたしますのでこちら辺でやめさせていただきますかと思ひます。どうもありがとうございます。

○今泉昭君 民主党・新緑風会の今泉と申しします。

きょうは、六人の参考人の皆さん方、大変お忙しいところ本委員会に出席していただきまして、大変参考になる御意見をいただきまして大変ありがたうございします。

私に与えられました時間は答弁を含めまして往復二十分というところでございします、具体的な細かいことを聞く時間がないというふうに思ひます。したがって、前もつてちよつとお断りを申し上げておきたいと思ひますが、全員の皆さん方ではなくして一部の参考人の皆さん方にしか質問できません。あわせて、少し大ざっぱな質問になると思ひますけれども、その点の御了解も賜りたいと思ひますし、私自身、弁護士とかあるいは学者とかという立場でございせんから、専門的な細かい言葉の使い方、多少問題が出てくるかもしれないけれども、その点もひとつあらかじめ御了解を賜りたいというふうに思ひます。

まず最初に、この労働基準法というものは、これは私は、皆さん方が十分説明されておりますように、働く人たちの日本国民として、人間として最低の職場環境であるとか労働条件であるとか、生活を側面的に支えるいろいろな条件を規定する法律である、こういうふうな考え方を規定するありまして、今我が国でいわゆる就業労働者といふのは六千万人を上回つておりますけれども、直接的に法律の下支えを受けている雇用労働者といふのは約五千万人程度にあるのではないだろうかというふうに思ひます。

そういう中におきまして、我が国には、戦後労働組合というのが法制化をされまして、五千万五百万雇用労働者の中で約一千二百万の方々が労働組合をつくつていらっしゃるわけでありまして、労働組合ができていくところにおきましては、労働基準法に安住するのではなくして、労働基準法に比べて少しでもいい条件を労使の話し合いによって積み上げていく、またそういうことをしなければ労働組合の存在価値がない、何のために組合費を払っているんだ、こういうこともございまして、五千万五百万雇用労働者の中の少なくとも一千二百万組織労働者の方々はこの基準法以上の少なくとも条件を持つていらっしゃる、また持とうと努力をされているのではないかと、このために私は思ひつてゐるわけであります。

きょうは、一千二百万組織労働者の中の大多数を組織化されている、約八百万を組織化されている連合の代表の方々も見えておりますが、少なくとも連合という組織労働者を大多数カバーするところにおきましては、そういうような考え方で日常

の労使関係を見、基準法に頼らないで独自にそれ以上の条件をつくり上げていこうという努力をさされてきているのではないかと思うわけであります。したがって、基準法の問題を考えます際には、一番大きな影響を持つのは組織労働者以外の四千数百万人上る組織をされていない、労働組合のないところで働いている皆さん方にとのようこの労働基準法の改正というものが影響していくかということを一義的に考える必要が私はあるのではないだろうかというふうに思っているわけであります。

この基準法の改正につきましては、いろいろなことが言われております。特に今取り上げられていたのは、裁量労働制といは変形労働、そしてまた雇用機会均等法の関係で女子の残業規制の撤廃、深夜労働の撤廃等に伴う問題が中心になつて、国民の間から、あるいは有識者の皆さん方からいろいろな批判が出ているということは重々承知しておりますが、基準法の中には批判されるものだけではなくして、この改正によつて大変恩恵を受けるのではないかというふうに思われる。条項も実はないわけではないわけです。

この基準法を改正するに当たりまして、審議会でいろいろ論議をいただきましたけれども、審議をしていただくに際しましては、それぞれ基準法に直接関与しなければならぬ労働組合の立場、経営側の立場からいろいろな注文が出て、この基準法の改正が完全ではないけれどもこういう形になって出てきていると思うのです。

例えば今回のこの基準法の改正の中で労働条件の明示という一つの条項がございましたが、実はこのことを一つとってみしても、労働条件の明示は当たり前のことなんですが、これは労働組合があるところにはほとんどできているはずでございますが、四千数百万の雇用労働者は必ずしも労働条件の明示というのは義務づけられていないわけでありまして。どこでどういう形で口約束されたのか、あるいはそんなことを言ったことはないよという形で労働条件を勝手に変えられるというよう

なことが日常茶飯事に起こってきたものが、こう
いう労働条件、この基準法の中でこれが明文化さ
れることによって四千数百万人の雇用労働者は大
変な影響を受ける、恩恵を受けるということも事
実でありまして、これはこの基準法の改正という
面におきましては明るい面の一つであることも事
実だろうと思うわけであります。

そのほかにも、例えば退職事由の明示などということも、今さら何だと思われるかもしれないけれども、実際上世の中でそういう明示も行われずに解雇されてきた方々が大変多いわけでありまして、幾つか見てみますと、この基準法の改正の中のいい点もある。しかし、今議論になっていいますような裁量労働制を問題として、大変問題点があるという点も実はあるわけであります。

そこで、我々としてやはり考えておかなきゃならないのは、問題点として出されているこの新しい改正に対して、その改正によつて生ずる被害、問題、そういうものをいかに最小限にしておくか、そういう問題を生じさせないようにすることが大要ではないだろうかというふうに思うわけであります。

といふのはいろいろ問題点があるから全部廃案にしるかこの国会で通過させるのは問題だということ、もしこの法案が成立しなかった場合には、私が先ほど申し上げましたように、この改正が生ずることによって大変恩恵を受けていくであろう四千万人の雇用労働者にとっても大変な実はマイナスになるわけでありまして、そういう点について組織労働者を代表する立場で連合の松浦参考人はどのように考えていらつしやるか、ちよつとお聞きしたいというふうに思います。

○参考人(松浦清春君) 私どもは、特に御指摘ありましたように、裁量労働制につきましては審議会で審議をする段階から、対象業務の特定をする考え方について客観性に乏しい、こういうふうに指摘をしてみました。そして、その客観的な対象職場、業務の特定の仕方を本文の中に挿入すべきであるという主張をしてきたわけでございませ

す。この考え方につきましては、それができていないということから、今回の労働基準法の改正項目からこれを外してもらいたい、こういう要求もしてまいりました。

衆議院の審議の段階で、こうした私どもの主張を解して、実施時期を一年間延長するというのと、その対象業務の特定の方法等については審議会に差し戻して審議会の諮問を労働大臣は受けるということ、さらに審議会に回すまでに専門的な委員会を設置して具体的な考え方の整理をするということ等が明確になりました。したがって、不十分な審議のまま法律化をされるという部分については、この時点でどのように明確になったかということについてはまだ十分に明らかにされていないものの、審議会にもう一度戻して十分な審議をする、そのための施行時期をおくらすということまで修正がされたわけであります。

したが、いまして、これにつきましては私どもの要求に準じる答えが出てきたものというふうには判断をいたしているわけでありますが、本当にそうした回答になるためには、今後、労働大臣が諸問をすることになります。いわゆる指針の策定に当たつての審議についてこれが十分なものにならなければならぬ、このように考えているわけであります。

特に私どもが大事に審議をしていかなければならないというふうに考えております点は二つございまして、一つは、この三十八条の四に書いてありますように、事業運営上の重要な決定が行われる事業場において、賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議するということになっておりますし、そして裁量労働に関連するものについては意見を申し述べ、そして決議をするという、こういうことになっているわけであります。

したがいまして、裁量労働に関連をする労使委員会に付託された権限についてはおおむね明らかになっていると思いますが、この権限を裏づける部分について不明確でありまして、私どもは何ら

かの形で本文の中にこの労使委員会が付与される権限について明確にしてもらいたいという要求を持っているわけであります。

冒頭申し上げましたように、今回の労働基準法の改正には、また今委員の方からも言われましたたす事項が、非常に多くの労働者にいい結果をもたらす項目も入っておりますので、今回のこの国会審議においてぜひ遇過をさせていただきたいと思えますが、時間が許せば法案の修正をしてもらつてもこの労使委員会が持つ権限について大きくもいし小さくもいしと。しかし、少なくとも裁量労働制の実施にかかわる決議の権限とその後フォローの権限をきつちり裏づける修正をしてもらいたいという気持ちは今でも変わらないわけでございますけれども、そうしたことになりますと、この国会の開会中にこれが成立をしないということも危惧をされますので、ぜひこの参議院の審議の中でその権限を裏づけるそうした手続といひますか審議とその確認をお願いしたいと、こういうふうに申し上げておきたいと思ひます。

以上であります。

○今泉昭君 裁量労働にせよ、変形労働時間にしろ、女性の深夜労働の規制撤廃にしろ、それに伴ういろいろな弊害をなくすための立法措置、あるいは立法措置がもしできない場合はそれに準ずる一つの保護策をいろいろな大臣答弁を中心とした今後の実際上の行政の中でこれを補てんできるような体制を当然とていかなきやならないというふうに通じているわけですが、今参考人が言われましたそういう問題を解決するための一つのツールとして労使委員会というのがこの法文に出てきているわけがあります。

私は、労使委員会という名前は大変いいんですけれども、果たしてこの労使委員会というものが、実質的に機能するかどうかということを大変危惧するわけであります。と申しますのは、労働組合が組織化されているところにおきましては労使委員会をつくらなくても実質的に労働組合が肩がわりをしてやっているわけでございますし、全くあ

る意味ではよほど労働組合がしつかりしていない労働組合は別といたしまして、そういうところ以外では心配ないと思うんですが、問題は労働組合ができていないところ、ここで労使委員会というものが本当に機能するかどうかということを変えたいと思います。

例えば、今我が国には六百万事業所がございす。この中でいわゆる雇用労働者を取り扱っている事業所というのは四百五十万事業所ぐらいあると思うわけでありまして、この中で、我が国の場合は大中小零細企業が多いわけでありまして、大中小零細企業の組織率を見ましても百名未満の組織率なんて一・一％、一・五％ぐらいの組織率であるというふうに思いますが、要するに中小零細企業のところにはほとんど労働組合がないと。ここにおいて労使委員会というのを機能させなきゃならないということが大変実態に合っているかどうかという心配を実はしております。

御存じのように、十名ぐらいあるのは十五名ぐらいの中小零細企業になりますと、大体そこに働く労働者は、ある意味ではホワイトカラーの仕事もし、ブルーカラーの仕事もし、多能工で多職種工であることは事実なのでありまして、この人間はこの仕事をやっているだけということではないのであります。そうしますと、そこにおけるこれらの企業の代表者、社長も、社長であり労務部長であり技術部長であり販売部長であり、何でもかんでもやっているという中で、実は企業の実態と、この存在しているわけをございまして、そういう中において労働問題だけを取り扱う労使委員会ということができることは、まずこれは一〇〇％無理ではないだろうかと思うわけでありす。

したがって、労働者の間において投票をして労使委員会で役員を選ばなうことは、これはとてもできてこない。なあなあの家族的な形での企業ですから、おのおのやうていくれよという社長からの依頼があればやるかもしれないというような状態の中において、私自身も実態をず

つと見てまいりましたけれども、中小零細企業において一番必要な、この弊害を防がなきゃならぬ中小零細企業において、これは立派な名前をつくつていただいても実行不可能な架空の委員会にならざるを得ないのではないかと思うわけです。しかしながら、こういうものの一つのチェック機能なり、あるいは弊害をなくするための機構をつくらなきゃならないというふうには思っているわけでありまして、そういう意味では、中小零細の場合におきましては、一企業単位だけではなくして、例えば地域ぐるみにおいてこれを監視する、あるいはこれを指導するという政労使の機関をつくつて、そこでのチェック、指導という体制をむしろ我が国にはつくる必要があるんじゃないだろうか、こういうふうな思っているわけですが、これはいろんな意味でのほかの法律にも波及をしてくるんじゃないかと思っております。

かつて私も労働界にいたときには、昭和四十年代でありましたけれども、我が国の労使関係の中に労使協議法を法律において義務づけよと、そのための労働法の改正なり、中小零細におけるこの労使関係を円滑に行うためのシステム、マシンが必要だということを主張してきたわけですが、それはいろいろの抵抗もあつて実現してまいりませんでした。私は、ここに書いてある労使委員会の実効を上げるためにそういう組織をむしろつくる必要があるんじゃないだろうかというふうに思っているわけですが、松浦参考人、いかがでございますか。

○参考人(松浦清春君) 御指摘のように、中小企業が日本は多いと。そして、十人以上の事業場では就業規則を制定してこれを届け出なければならぬというふうな現在なっているわけでありまして、その中では、私も労働者から見れば管理職と言われる工場長であるとかある人は勤労部長であるとか勤労課長であるとかいう人が従業員代表、労働者代表の欄に署名をして届け出ているという実態等があります。そういう意味で、労使委員会をつくれと言つても、これが容易にできるか

どうかということについて同じような心配を持つたわけでありまして、衆議院の議論の段階で、質疑の中で、事務局の答弁で、労使委員会における労働者の代表の選出の方法について選挙もしくは選挙手と、こういうふうな答弁をされたことを私もは極めて重要視をいたしまして、今回のそれ以降の審議の中で、これについては任期を定めて指名された者がさらに労働者の過半数の信任を得なければならぬと、その信任の方法についても投票というものが明確にされたということ、一つの問題の解決はできたというふうに思っております。

そうしたものに関連をして、今回の基準法の改正の中にも織り込まれております個別労使紛争の解決策の問題でございす。今回の解決、改善策につきましましては、基準監督署長のもとにベテランの相談員を配置して相談をするというふうになつておりますが、これでは現在の行政改革で機構を縮小するというふうな流れの中で本当に多くの中小企業労働者の問題を解決できるような手だてはできないというふうな私どもも考えております。この問題につきましましては、別途地域単位で、現在あります労働委員会制度を改変して、地域に労使それぞれ労働経験者を配置して相談をする、そうした個別労使紛争の解決手段については別途確立をすべき必要があるというふうに判断をいたしておりました、この問題については私どもも別途提起をさせていただきたいと思つていますが、御指摘のとおり、地域でこうしたものが実行されるかどうかという、いわゆる制度導入後のフォローの手段の関係についてもさらに広く議論をしてこれを確立していただきたいというふうに考えております。

以上であります。

○今泉昭君 ありがとうございます。時間が参りましたので終わります。

○山本保君 公明の山本保でございます。私も、全員の参考人にお話を伺うのが筋だと思

いますけれども、時間のこともございすので、限られた方になるかと思つて、御了承いただきたいと思います。

今泉委員と連合の松浦参考人のやりとりを今聞いておりました、この問題の持つ問題とこの改正の意義と、またそれにもかかわらず残された問題と、それに対して労働組合を中心としていかなる選択をしなければならぬのかということが図らずもといひますが、よく理解できたというふうに思つております。

私どもの党は、そういう組合を中心とした労働者の多くの方々の動きを支援したいと思つておりますけれども、加えまして、先ほどからお話も出ておりますように、特に小さな会社を中心とする組合のないようなところで働いておられる方、また女性を中心とする、育児でありますとか介護でありますとか家事などで大変なパート労働者を中心とするような方、こういう方々を忘れてはならないという立場で仕事をしておるものですが、ぜひまた今度の審議、これ以後の審議においても、その辺についてはもっと確実な内容がとれるような、了解をとれるようなことをしたいと思つております。

その点で少しお聞きしたいと思うわけですが、まずけれども、松岡先生にお伺いいたしますが、質問の仕方が余りうまくないかもしれませんが、で、今の二人の議論にも絡めて、多分御意見があるんじゃないかと思つて、お話ししていただいていいと思つてます。

私の方から一つお聞きしますのは、組合がないようなところもある、また、あつたとしても、実際にはワンマンのといひますか、一生懸命やられた、御自身の何十年で築き上げてきた社長さんの意向を全く無視できないといひますか、そのとおりになつていような組合もたくさんあると思ひます。また、組合がないところもあると。こういうようなところで、今回の理念というか、労働者と使用者側の対等の話し合いでという、これはすばらしい理念だと思つて、先生のお

話の中にもなかなか難しいのではないかと御指摘があったと思いますが、どうされればよろしいのか。

今委員の方からは今非常におもしろい、また御提案のようなお話もあつたわけでございますけれども、私は、教育を専門でやっていた立場から言え、一つはやはり原則といえ、労働者一人一人がもつて能力を高めるような、それをその人だけの責任に負わせるのではない、こういう判断ができるような方になっていただくための行政的な支援が必要ではないかという気もするわけでございますが、お考えをお話してください。

○参考人(松岡二郎君) 今のお話なんですけれども、一点はどう行政したらいいかと。私は期待するのは監督署なんです。もし経営側に大きな自由裁量を与えるのであれば、行政指導から摘発行政へもう一度戻してもらいたいという期待。ですから、予算も倍ぐらいいにして、金融検査じゃないですけども、労働検査で国民の生存権を守るような形にしたいという事です。先ほどの改正案の件なんですけれども、未組織労働者という方も、今度の労働契約締結に当たつての明示なんですけれども、これは労働基準法施行規則第五条で、三十万円以下の罰金で、今でも明示しないと刑事罰を加えることができるわけですよ。ですから、さほどの効果はないと。要は、賃金と同じように、文章化して出さないこと。じゃ、どうなんだろうという、今参考人の方もお話しになったように、十人以上の場合には就業規則をつくらないとかは三十万円以下の罰金がついてる。形式かどうかはわかりませんが、十人以上のところはちゃんと労働時間を明示することがもう既に五十年前から決められてるわけですね。

そうすると、十人未満の事業所の人たちは何人いるんだということですよ。もちろんこの人たちは本来は保護するのが最大の目的だとは思いますが、さあこの法律の改正で守れるんだらうかなという話。もともと十人以上だったたら就業規則に刑事罰を背景にもう定まってるわけですよ。ただ、じゃ書かなくていいのか、改正しないでいいのかと言ったら、もちろん私は大賛成ですよ、その明示すること重大だ。特にパートさんなんかについては、明示義務がここで根拠が出てきますので、本来労働契約は一方的に改定できないだけども、ちまたでは来週から八時間のところを六時間にしてみようすよで終わっちゃう世界が、文章で明示せよと言ったら、大きな力は発揮するだろうとは思いますが、そういう点では、ないよりいいと言っちゃ失礼だけれども、いいんじゃないだろうかと。もう一つは、先ほどの裁量労働のお話で、議員の方から、地域云々をどうだろうかというお話なんですけれども、ある意味じゃ私のあれに合っているのか。もし使うなら労政事務所でしょう。か。もともと現場の労働行政というのは、監督行政と職安行政と労政事務所の行政で賄うというのが労働省の基本方針だったわけですよ。ところが、各県の予算を含めて、なかなか実際に労政事務所が機能しているのはそう多くない。ただ、労働委員会というのは一県に一カ所しかないんですよ。個別労働紛争というのは、近くに欲しいんですよ。近くに欲しい。だからこの前の均等法のときには私は、女性少年室に車ぐらいいえてやたらどうかと。女性だから一台も与えないだろう。地方で車なくしてどうやって行政を執行できるんだらうか。そうすると、労働委員会も一カ所です、本当に個別で苦勞して。また経営者だって、おっしゃる通りに、社長兼工場長兼工員なんです。ほとんどのところは、それが従業員に言われたからといって、県庁まで出て行って仕事クリアできるんだらうか。そういう意味では、大きな都市の労政事務所はしっかりしているからそれで賄えるかもしれないけれども、他に地方の今言った何が該当するんだらうかと。ほぼ実現不可能に近いんじゃないのかというふうに考えているんです。

ですから、私は、これはもう労働組合があるところだけに適用する。もつと極端に言うんなら、この事業所十人以上の労働組合があるところに、本人の同意で、なおかつ、今参考人の方が言われたけれども、だれ一人反対者はいない、嫌だと言った人はいない。ということとは、逆に異常なことなのかもしれない。

そうすると、企業内弁護士というわけじゃないですけども、企業内代理人みたいなもの、日本人というのは自分のことは一番言いつらい、他人に言ってもらふと言いつらい、そういうような制度を考えるべきなんじゃないだろうかと私は今思っているわけです。

○山本保君 ありがとうございます。私も福祉の方をやつてきまして、福祉型の後見人のようなものがやっぱり非常に必要であつて、そんなことを考えておりましたので、今最後のお話は非常に私もよくわかることなんでございまして、今の具体的提案につきましましてはまたいろいろほかの委員とも相談してやらせていただきます。と思つておりますので、この問題はそれだけにいたします。

もう一つ、松岡先生にお聞きしたいんですが、これはほかの参考人の方もおっしゃられたこととございまして、まさに家庭的な責任を考慮したものが、共通基準をつくるべきではないかと、いろんな言葉でお話がありました。松岡先生にその辺について少しお話を伺いたいと思うんです。私も、実はきのうの審議で、これははっきり言って詭弁なんです、しかしちよと新しい百三十三条が非常に整理の悪い文章になつておりますので、逆にあれを利用して、あそこにある命令で定める期間」というのを、平成十年から十三年という期間ではなくて、労働者が育児や介護に必要となつた期間その特例を認めるという、こういう解釈ができるんじゃないかというふうなこと、これはなかなか実際には難しいんですが、しかしそういう考え方ですれば必要ではないかということ

申し上げたわけなんです。この辺の介護、育児を中心とする現実には女性労働者が特に大変な苦勞をしていることについて、少し配慮が足りないんじゃないかという気もするわけでございますけれども、先生その辺いかがでございますか。

○参考人(松岡二郎君) 今の問題は私は、このまま三百六十時間、百五十時間とやつておきますけれども、もともと女性の働きたい人を働けるようにするという反面、働けないといいますが、働きたくないというわけじゃないが家庭責任を負わされて働けない、例えば深夜のケースでしたけれども働けない女性、こういう人の保護が全く外れちゃった。アメリカなんかは実業協定を自主残業協定によつてカバーしている。

でも、そう考えますと、男は家庭責任をやつてなかつたんだ、女は全部家庭責任を負わされていったんだ、今度は男も家庭責任を負えということなんだから、男も今までどおりであつてはいけないことは理屈上当然の原理なわけですよ。そうしたら、男が家庭責任を負わない状態が三百六十時間だった、今度は男も負えと言つて、これは自民党さんや各野党さんとも皆さん家庭は大事である、そして家庭責任も男は負わなきゃいけないと言つて、当然その家庭責任を負う時間というものが確保されていらないといけないわけですよ。

それが今度の改正では、今労働大臣の告示というだけけれども、確かに告示とそれから法律を、どっちだつて行政実務じゃ一緒だとかもいらない。だつたら、一緒なら法律でやればいいじゃないですか、憲法にかなうんだから。効果が同じであればなぜ法律でやらないんだらうか。なぜ告示なんだらうか。憲法二十七条の趣旨からいけば、効果が同じなら法律ですよ。そう考えるのが普通だろうと思うんですよ。さらに一週間とか一カ月とか、細かい点は以下同文で告示でもいいのかもしれない。私は今回の改正で不思議に思つたのは、やたらとそういう告示が多いな、何か派

ただ、難しいのは、男の残業手当は生活給になっている。三百六十時間でも足りないという不況産業下の労働者。私はある労働組合に言われた、今度の法案は反対ですと。ふうん、そうかな、何で反対なのと言ったら、女と一緒に百五十時間じゃ食っていけませんと。だから反対ですというようなところもあるわけです。ですから、賃金というものが必ずタイアップするような形で何か審議していただきたい。

裁量労働も一緒です。裁量労働も、これは労働時間はサボれるだけサボれるから労働者に有利だといつたら大間違いで、必ず企業は今おしやつたように年俸制や業績給をタイアップさせる。ということは、ノルマを、ノルマというのはきつい言葉かもしれないけれども、実質的には圧迫感を与える。そういう意味では、その点を利用できないという点。

それから、今企業で裁量労働でやっているのは、逆に言うと差別を図って導入しているんですよ。あなたは裁量労働で働くからエリートなんです、その次はフレックスタイムなんです、一番だめなのは普通の労働時間ですよ、だから皆さん、一生懸命働いて早くランキングを上げてくださいと。こういう労務管理が実態だろうと私は見ています。

そういう点を考えると、今廃止とは言わないですけれども、もうちよつと裁量労働の点なんかも、一年先じやなくて、三年程度議論して、施行日を三年ぐらい延ばしてやっていただきたいし、それから、先ほど平成十三年というような話がありましたけれども、私もそうできることならそういう方向で行ってもらいたいとは思っております。

先ほどの議論で、なかなかオール・オア・ナッシングといかないところがあるということでごさいますので、我々も苦労はするわけでごさいます。当然のことですけれども、ぜひその辺は参考にしたと思っています。

それでは、松浦参考人に済ませませんがちよつと。

先ほどもお話が出ておりましたので、この労使委員会の権限について、ちょっとお話になられたかと思つたんですが、お話し足りないところがあったんじゃないかと思うので、もしありましたらお願いしたいし、もう一つ私の方からお願いしたいのは、先ほどお話の中で、今度罰則がなくなつてしまふことについて、時間外労働等についてのこの問題を提起されたと思うんですが、これはどのように解決していったらいいか、お考えがありましたらお話をお願いしたいんですが。

○参考人(松浦清吾君) 裁量労働問題についてでありますけれども、裁量労働問題の権限問題に特に私どもはこだわってきたわけでございますが、いわゆる裁量労働を導入するに關して設けられた労使委員会ですから、その労使委員会が付託された権限についてはきっちり裏づけがあつて、そして使用者側をもとめて修正ができるという、

しかしながら、その労使委員会が裁量労働に直接関係しない分野にまで労働者の代表になって労使の協定をするとか、そういうような権限についてはきつちりと限定をしてもらいたい、こういうことをぜひ重ねて申し上げておきたいと思ひます。

時間外労働の関係につきましては、私どもとしては、男女共社会において、これまでの男の働き過ぎを削減して、そして男女がともに家庭責任を担えるという、そういう条件については、やはり労働時間を制限する、その労働時間については時間外労働を含めて制限する必要があるという判断をしたからこれを要求した、こういうことでござ

しかも、残念ながら現在、労働基準法が制定されて五十年になるわけでございますけれども、労働基準法が指導型になっているからということ、罰則が、極めて罰金が少ないということがあるということもさることながら、労働基準法について経営者がほとんど認識していないまま違法行為を繰り返している、行政側がそれを具体的に摘発、

指導し切れない、今そういう行政力しかないというところが極めて大きな問題であります。

したがって、私どもは、罰則を適用するということの第一義は、万一そういう事実が、あるいはそういう法律を知りながら故意に違反をして労働者に不当な労働を強いている場合には、これを適切に処罰することができる裏づけをつくるという意味で罰則というものを求めてきたわけでございますけれども、少なくともそうした措置が今の法律改正案ではできていないわけであります。

から、少なくとも故意にしかも指導を受けてもなおかつ違反をするというものに対する適切な処罰の手だてというものについて担保をこの段階ではしていただきたいということを申し上げておきたいと思ひます。

○山本保君　ありがとうございます。

まだちよつとだけありますか。じゃ一問だけ簡単に答えを、時間がありませんので。

それでは、角田参考人にちよつと伺いたいんですが、先ほど非常に明快に情報モデルへの転換というようなお話を伺いました。もつと伺きたいところなのですが、時間がございますので一つだけ伺えたいんです。こういったものに違憲法二十七条で法で定めると、こうあるものに違

反はしないのかどうか、先生はどういうふうにお考えでございますか。

○参考人(角田邦重君) 情報モデルへの転換の前提にあるのは、労働者像が非常に多様化している、そして個人の同意にゆだねてもそのことによつて労働条件の低下に危険性のないような人たちが出てきている。こういう集団的、一律的规定か

憲法二十七条の法律で定めるということに違反するかしないかという問題ですけれども、これは若干いろいろな議論をしなければいけませんので、直ちに違憲だというふうには言えないだろう、これだけ申し上げます。本当はもう少し議論しなきゃいけません。

参考人の皆さん、きょうはお忙しい中を貴重な御意見を述べていただきましてありがとうございます。

早速ですが、まず坂本参考人にお伺いをいたします。

坂本参考人は、先ほど新しい裁量労働制の問題について、ほとんどすべてのホワイトカラーに拡大できる仕組みになっているという問題や、労使委員会や本人同意がほとんど歯止めにならないと大々厳しい御意見を述べられました。

そこでお聞きしたいんですが、裁量労働制の実際の弊害について、職場の実態を含めて御意見を伺いたいします。

◎参考人 坂本修君 最初に原理的な問題をちよつと言わせていただけますでしょうか。労働条件を国の法律で決める、最低条件はきっちりさせる、そして人間らしく働けるようにする、これは憲法の原点です。大企業だろうが小企業だろうがみんな共通なんだ、人間は働いているんですから。そのところをがたがたにして、しかも中心である八時間労働制ではなくすることは裁量労働制ではもう明瞭ですから、重大な問題なんだと私は思います。

世界の変化といろいろ言われますけれども、むしろ最低労働条件をきつちりするというの、それはILOの立場は一貫してそうでございますし、それから私の調べた限りで言うならば、世界の百五十一カ国中九十六カ国は一日当たりの労働時間の上限を設けております。そして、この中でさらに約四十カ国は一日の上限を二時間、男女共通に認めております。これがグローバルスタンダードです。だから、そういうのを前提にした上で、日本がこう変わっているからこは直そうとかこうしたらどうでしょうかという話ならまた議論の余地があると思います。そういうところを全部しり抜けにしたままで裁量労働を導入したらどうなるかということでもあります。

私は、大組合でも大変なんだということを申し上げておきたいと思えます。これは連合の主要単産であります自動車総連の調査されたことが、これは衆議院でも問題になっておりますが、アンケートがございます。

仕事の面での裁量が増して仕事がやりやすくなったのかどうか、余りそうは思わない、そうは思わないというのが六二・九％。仕事の成果が正當に評価されているか、そう思う、どちらかといえばそう思うというのはわずかに八・一％。その逆が五七・二％。時間の自由度が増して自分の時間が持てると思うか、そう思う、どちらかといえばそう思うというのは二六・九％しかなく、その逆が五九・八％です。この実態が証明している。

日本の代表的な出版社の労働者の相談を私は受けたことがありますが、これは裁量労働制を導入しましたけれども、労働の密度とか量は少しも減りません。仕事は辞めがたて人員はふやさないで少しも減りません。ただ、手当が減っていく。しかもこれは日本テレビの労働者が反対したときに大きな問題になったことですが、これで過労死したら過労死の証明ができない。これは私の推理ではありません。

先ほどの悲惨な電通の青年の自殺事件で、高等裁判所は一億二千何百万という賠償金を八千数百

万に減額しました。その減額した理由は、自分で裁量できる余地があったんだから自分でもっと裁量して働かなければよかったんだという理由です。これが裁量労働制が入った結果起きることだというふうに思えます。本人の同意がだめだということとはもう繰り返しません。

ただ、一点だけ、法律で不利益な処遇をしてはならないとするからいいではないかと。実務家として申し上げます。四十年弁護士をやってきて、同僚のものを含めたらおよそ千件を超える差別事件や解雇事件を私は見ています。しかし、その中で、経営の方々が差別をしたんだ、女だから差別をした、ある思想だから差別をした、少数組合だから差別したということを経験所や労働委員会や言った例は一件もありません。この不同意したことによる差別が差別だということをやって弁護士は証明したいのではありませんか。労働者はどうやって証明したらいいのでしょうか。

なお、女性の議員の方々はぜひ聞いてほしいんですが、女性にとつては大変なことになると。二つだけ申し上げます。

裁量労働ですから時間のけじめがないのですね。もちろん深夜、休日の問題は残りますけれども。そうなりますと、男が裁量労働で夜勤も朝勤も働いて、男女平等に同じように業績査定をされるとなると、女性はどうしたらいいのでしょうか。この場合は上限規制は全く働かないのです。時間のけじめがないのですから。女の人は働けなくなるんですね。この競争の中では。

もう一つ、差別がどんどん広がると思えます。私は芝信用金庫の女性の十三人の原告の代理人です。一生かかっても平で、男性に比べて年収で少ない場合で三百万、トップで出世した男性に比べるると七百万、生涯の年金においても年数百万の差が出るという悲惨な差別を争って一番で勝ちました。けれども、高裁でまでもめていて、十年かかります。まだ答えが出ていません。でも、こんな裁量型になったときにどうやって男性と女性との間の賃金格差を証明することができるでしょう

か。私は今のところ本当に悲しい話ですが弁護士として策がありません。

だから、女性の方は働けなくなるというだけじゃなくて、裁量労働下の差別が拡大し、そのことを救済する道がなくなるんだということをぜひ当院でリアルに見て、やっぱり裁量労働はそういう問題が解決するところまで、いろんな意見が出ておりますけれども、どんな業種ならばその被害が少ないのか、どういう仕組みならそういう被害を防げるのかということをつくり審議されるということが私は物すごく大事だと思っています。

○市田忠義君 坂本参考人にもう一問質問いたします。

来月四月一日から女性保護規定が撤廃をされます。世界でも例を見ないような長時間過密労働に女性も追いやられると。過労死を選ぶかそれとも仕事をやめるか、そういう状況になるかと思うんですが、そういう中で労働時間の男女共通規制がどうしても必要だと、これは多くの参考人の方もお述べになりました。

それで、今度の政府案を見ますと、労働大臣の定める基準に適合したものとなるようにしなければならぬ、こう書かれています。これが果たして実効性が期待できるのかどうかという問題について私は委員会でも質問をいたしました。私たちが日本共産党は少なくとも年間百五十時間の上限規制を法律で明記する、このことが必要だということに思いますが、もしそれ以外にも実効性を確保する方法があれば、坂本参考人の御意見をお伺いしたい。

○参考人(坂本修君) やり方が二つあるというふうな思っています。きょう、各議員のところ私に資料を、ワープロで打ったものをお渡ししたつもりですが、行っていますでしょうか、修正についての提案というやつです。

一つは、この方法です。しなければならぬものとするのは努力規定にすぎません。これを幾ら政府が遵守するといつても、遵守するということとは、遵守しなかった場合に無効になるとか処罰

されるということがあつて法律上遵守というのが生きるんです。そうでなければ、お守りなさいというだけで、これでは女性のお守りにはなりません。

だから、このところを明確に改正法案の三十六条三項を前項の基準を超えてはならないというふうにする、超えてはならないわけですから明確です。これに刑罰をするのが一番いいと思います。しかしながら、本当の男女共通の労働時間の規制を何時にするのか、三百六十時間なのか百五十時間なのか、いろいろ意見もあるし、また討議をしなければならぬところもあるのだと思います。ですから、それが合意ができるまでのごく短期間だと思えますけれども、短期間の過渡的な措置としてこの違反に対しては罰則をつけない、これは条文上は簡単であります、それはいいと思います。

なお、政府委員の方はそれは労働基準法の体系を崩すからだめだと言っておられます。しかし、既に労基法の百三十四条には同趣旨の条文があるのですから、初めてのことでございせん。しかも、短期の場合だからそれは認められると思えます。もつと言え、罰則つきという一番効く薬はだめだ。ねばならないという努力義務で、効かない薬で保護を外してしまうという猛毒を女性に飲ませます。じゃ二番目に効く薬としてすべて民事上、行政上無効とすればいいではないかということ、それは体系に反するからだめだ。これは医者の言うことじゃありません。労働者の権利を守るべき労働省当局の言うべきことだと思えます。今言ったのを一つやることです。

もう一つは、それと重なる部分とずれる面があるんですけれども、やはり施行を延期するというのは非常に単純明快に当面の女性の救済にはなります。男女共通の規制ではありませんが、女性の救済にはなります。先ほど申しましたが、このことによつて均等法の改正部分の施行そのものが飛ぶという仕組みにはなりません。法律上確実にこれではできません。

かつて当院で女子保護規定の削除の問題があったときに、私は随分各党の議員にお会いしてそれは困るといふことを言いました。しかし、ほとんどの議員の方々は男女共通の規制を九九年の四月一日までに実行するんだ、それについて全力を挙げるんだということ、だから認めるんだというお話でした。私は、そうなるのかと心配していましたが、なつてないですね、この条文では。だから、今言った施行を延ばすというのは僕は非常にいいと思うんです。最近、いろんな法律を無理につくって後から凍結する、施行を延ばすというのが随分国会でもトレンドになっているように思います。それは実態が違ふんだからそうしていいんだというふうに思います。そのことによつて、その二つによつて解決できるというふうに思いますし、解決すべきだと思ひます。

○市田忠義君 松岡参考人にお伺ひいたします。先ほど参考人がお述べになつた御意見、ほとんど全面的に賛成で同感であります。

それで、参考人がおっしゃつた中で、新しい裁量労働制について、労働時間を時計ではかることをやる、要するに労働時間管理はもうやらない、これは憲法二十七条の精神に反するじゃないかと、全く同感であります。それと、本人同意の修正があつたことを高く評価されながら、さらなるハードルが必要じゃないかと、頭越しに本人同意をさせて本人が同意しているからいいんだということになる危険性があるということもおっしゃいました。また、三年ぐらい施行を延期したらどうかというところもおっしゃいましたが、そうしますと、法律としては極めて不備で、検討が十分でないというふうに理解してよろしいかというのが一問。

それから、世界に逆行する制度だということもおっしゃいました。工藤参考人も世界でこういう例はない、初めてだということもおっしゃいましたが、私も同じ意見で、もう少しそこを詳しく、時間は五十三分までぐらいかと思うんですが、○参考人(松岡二郎君) 後半の部分は、むしろど

の党もお考えになつていられるように、裁量労働を導入すればやっぱり長時間と。逆に短時間になるんなら絶対企業は導入しないわけですから。導入するというのは長時間やるから導入するわけですから。私が経営者でもそうやるわけですか。そうすると、今言つたように、例えばEJ指令や何かでいくと時間外を含めて週四十八時間ですよ。そうすると、一体日本というのは、税金はグローバルスタンダードとおっしゃるのだけれど、これは労働法もグローバルスタンダードじゃなきゃいけないんじゃないだろうか。そのときに、長時間やつた場合にどうやって戻すんだらうと非常に不安を抱えている。もちろん今の企業と状況下にあることは重々わかっているわけですが、ただ、それとこれから特に心配するのは、高齢化社会における我々団塊の世代を逆に言うとか、さんどうやつて食わせていってくれるんだらうか、どういうシステムを用意してくれるんだらうか。大企業の場合には五十五で出て行ける言われている。今までは面倒を見てくれた、企業の高いモラルで、ところが、そのせい肉が落ちた、なかなかモラルも維持できない。そのときに、じゃ国は一体五十五歳、あと五年です、どうやって我々を食わそうとするんだらうか。私はその労働法が欲しいんです。そういう労働法が欲しいんです。ですからそういう観点から今ちょっとお話ししたと。

前半は何でしたか。

○市田忠義君 前半は、今の新しい裁量労働制が法律としても欠陥があるんじゃないかと。

○参考人(松岡二郎君) 裁量労働は、これはやはり不備ですよ。不備というのか、はっきり言うとなら労働者に適用になるということですから、実はみなし労働時間というのは法技術から生まれたものなんです、理念とか実態からじゃなくて、それを原則に入れるということはかなり危険だから重々議論しなきゃいけないと思つていられるんです。

そういうことです。

○市田忠義君 最後にすべての参考人の方に簡潔にお答えいただきたいんですが、きのう付の朝日新聞の社説で、今回の労基法の改正が八時間労働の概念を突き崩す契機となりかねない、したがって徹底的な審議を求めるといふ、そういう社説を掲げました。また、きょう皆さん方の意見陳述を聞いていまして、今度の法案が法案に対する態度の違いを超えてさまざまな問題点がある、慎重に議論すべきだということをおっしゃいました。が、参議院にふさわしく徹底審議が求められているというふうに思ふんですが、その問題に関して一言ずつすべての参考人にお伺ひしたいと思ひます。

○参考人(松浦清春君) 当然のことながら、徹底的に審議をしていただきたいと思ひます。

○参考人(松岡二郎君) 私は、ですから施行を附則や何かで十月に監督官のあれをやるというんならそこだけやつて、あとはそれぞれ施行を延ばすとかという形でうちよつと審議していただきたいなというふうに考えております。

○参考人(坂本修君) 裁量労働の実態がどういふものかということについても調査は行き届いていないと思ひます。ですから徹底して審議をしていただきたいと。朝日新聞の言つておられる、参議院は徹底した審議をというのには全く賛成であります。

・一点だけ補足させていただきます。労働基準監督行政で賄うんだということが政府答弁に随分あるんです。今度の規定でいうとろんなのが絡んでくる。だけれども、昭和三十年の基準監督監査実施率は二五・七%です。ところが、平成八年にはこれはわずか四・四%です。つまり、基準監督行政は人手も不足でやつていない。それから、監督官一人当たり適用される事業所は、昭和三十三年には三百九十七事業所です。平成元年には千三百三十三になつています。ですから、こんな複雑な労働条件になるわけですから、政府がもし責任を持つて提案するならば、基準監督行政を人材的にも

どう補強するかなども含めて、やっぱり徹底して審議をしていただきたいというふうに考えます。

○参考人(角田邦重君) 神奈川県労働基準監督局の出している毎勤統計を前提とした昨年の労働時間統計というのがあるんです。所定内労働時間千六百時間台、残業時間を含めて千八百時間。諸外国にこれだけ見ますと遜色のない労働時間に来ているということですね。しかし、本当かなと思つて見ると、実はパートタイマーがふえている。その分だけ一緒に込みにして平均を出すと千六百時間台というふうに短くなつていける。裁量労働制が入られれば、一番働いている部分の層が恐らく八時間、四十時間というふうに計算をされて、だからもつと労働時間は短くなるだろう。この実態が制度導入に当たつて十分検討されてないというところが私は参議院で一年間施行を延期しようという最大の根拠になつたんだらうと。ある意味では国会自身がそのことを認めたということではないかと、こういうふうに思つております。

○参考人(工藤幸男君) 衆議院で与野党が修正、妥協、一致したようでございますが、改善すべき点は参議院の審議でよりよいものにしていただき、私としてはできるだけ今国会で上げるべきだというふうに思ひます。

○参考人(河野通剛君) 私も今国会でこの法律を通したいんだけどという観点から考えを持っておりますが、審議することは私は大切なことだと思ひますけれども、裁量労働制を導入したら必ず時間がふえるんだというふうな観念的な考え方であるなら私は結構なことだと思ひます。以上です。

○市田忠義君 終わります。

○大橋雅子君 参考人の方々に、貴重な御意見をさまざまに提起していただきましてありがとうございます。

まず、角田参考人に一つお尋ねをいたしたいと思ひます。参考人は、今回の労基法改正が今どういう課題にこたえようとしているかという点で、二十一世

紀をにらんだ働き方とか雇用のルールというものが姿をあらわしてきているんだという点で貴重な示唆をいただきました。

まずお伺いしたいのは、いわゆる三十六条の二項、三項、四項というところで、時間外労働の上限基準に関する規制がその視点から見ますと非常に今までの規定の仕方と異なっているわけでありまして。その点についてもう少し詳しく御説明いただけないでしょうか。

○参考人(角田邦重君) 時間外労働の男女共通規制というのは、二十一世紀に向けて家庭生活と労働というものを男女ともに担える社会をつくれるかどうか、そういう点で言うとなかなか戦略的な意味を持っている重要なポイントだというふうに思っております。

この二項、三項、四項の規定は、二項で労働大臣が基準を定める、これは上限基準のことだと思っております。それで、三項で使用者だけではなくて組合並びに過半数組合や労働組合代表に対して同じように「適合したものとなるようにしなければならぬ」と、わかつたようなわからないような言葉が書いてありますが、これは坂本参考人の御意見にもありましたように、現在の百三十四条、改正によつて百三十六条に変わるようになっておりますけれども、「有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならぬ」、これと全く文言は同じでございます。

有給休暇ですから、もともとこういう内容は三十九条にあるのが普通なんですけれども、これを百三十四条、改正によつて百三十六条、これに持ってきたというのは、これは労基法の本体から外そうという。もともとこういう不利益な取り扱い、特に多かったのは精・皆勤手当を有給休暇を取得したらカットするというケースが何件か出ておりました。それで、法改正になりましたから下級審では、これは法改正によつて許されなくなつたんだからという趣旨の判例が出たこともございます。

ところが、先ほど坂本参考人の御意見にも出ておりましたように、最高裁の平成五年六月二十五日の沼津交通事件の判決というのがございまして、これは努力義務規定である、この精・皆勤手当のカットが有給休暇の取得の抑制効果をどれだけ持つかが問題である、この程度ならばこれは公序良俗には反しないと、こう言つて結局カットを認めたわけですね。この判決をにらんだ文言になっているんだと思います。

○大脇雅子君 そうしますと、適合するようにしなければならぬという規定について、先回の質疑の中では、それは努力義務ではなくて遵守義務だという労働省からの答弁はございましたけれども、私法的な効果が今のままの規定ぶりであるかどうかということについてお尋ねをいたします。

○参考人(角田邦重君) 刑罰規定を設けることに非常に大きな抵抗があつて、それはだめだ。ならば、せめて私法的な効果を生じるような規定に改めるのが望ましい。これは坂本参考人も非常に柔軟な考え方を示していただきました。私も、残業命令が私法的な効果を持たないというふうに、せめてそれぐらいは書いていただきたい。参議院は衆議院と違つて女性の議員の方たちが非常に多い特徴を持っております。ぜひそう変えていただきたいと思ふんですが。

ところで、努力義務から遵守義務に変わったのではないかと、答弁があつたというお話でしたけれども、私はその文脈を聞いておりませんのでよくわかりませんが、一般的に法令の遵守義務というのはこれは国民に課せられた義務であると思ひます。その点で言いますと、遵守義務の中にさまざまな段階のものがある。遵守義務という概念はもう少し広い上位概念ではないか。遵守義務を行政指導によつて徹底させる、これが一番軽いものです。私法上の効果を与える、これがその次です。刑罰を与える。どういうサンクションによつてそれを担保しようとするのかというところによつて中身に違いが出てくる。したがつて、遵守義務

務という言葉によつて直ちに私法上の効果がありまふというふうな受け取ることはできないのではないかと、そう思ひます。

○大脇雅子君 そういたしますと、罰則適用というものが難しければ、せめて私法的な効果を持つような形できちつと法文に書き込むとすれば、角田参考人はどのような形で書くべきかというふうな思われるでしょうか。

○参考人(角田邦重君) 私法上の効果を導き出す場合に幾つかのルートがございます。

一つは、労基法の十三条と結びつけて、労基法の基準に違反する契約は無効である。強行法的な私法上の効果を与えてやります。これが一つです。

それを除きますと、民法九十条というルートを通ることが出来ます。これは、先ほど百三十四条の年休の不利益取り扱いをしないようにしなければならぬというものがこれに乗せられなかつたという判断を示したわけですが、このためにはもう少し文言を変えなければならぬ。

それから三つ目は、基準を超える協定に基づく残業命令が一体労働者に私法上の拘束力を持つつか、こういう議論になります。協定それ自体に基づいて残業命令が私法上の効果を持たないことについては、判例、学説、労働省の見解も全く一致しております。問題は、どこでそれを受け取るかとなりますと、多くは就業規則の中に三六協定が締結されたら残業をしなければならぬという一般的な条項が設けられておりまして、就業規則に基づく命令という形になるわけです。就業規則は合理的な内容であれば契約の内容になるというのが最高裁の見解でございます。そうすると、一体合理性があるのかどうかということになります。基準を超える三六協定は合理性を欠く。したがつて、就業規則の論として言えば拘束力はない、こういう導き方をすることもできるでしょう。

それから、一番弱いものは、これは拘束力はあるけれども、諸般の事情を考へて、不利益を課するようなことは権利乱用になるという、こういう言

い方もあるでしょう。これはしかし、私法上の効果を認めた上での議論になります。

私は、少なくとも「適合したものとなるように」という部分を若干交えて、最小限の修正で済まそうというならば、適合するものとしなければならぬ、こうすれば少なくとも私は、合理性を欠く就業規則は、残業命令は拘束力がないという結果を導き出すことはできるのではないかと、せめてそれくらいは、こう思ひます。

○大脇雅子君 そういたしますと、そのように修文をした場合は罰則との関係はどのように解されますか。

○参考人(角田邦重君) これは新しく設けられます第三項が使用者及び組合、過半数代表、三者を名あて人にしております。ほかの規定は全部使用者です。これは交渉力において優位に立つ使用者。労働者が仮に個人的に同意をしても処罰をする、こうなつておりますが、この規定はそうではありません。その点から考えますと、罰則は出てこない、生じない、こう思ひます。

○大脇雅子君 そうしますと、松浦参考人にお尋ねしたいんですが、松浦参考人としてはこの時間外労働に関して最低限どういう機能を持たせるべきだというふうにお考えでしょうか。先ほどは故意の場合に何らかの形の行政罰のような御発言もあり、時間外労働の上限については特に使用者が守らない場合というのはいや非常に何らかの形で担保しないと不安だというお考えでしょうか。

○参考人(松浦清春君) 先ほど申し上げましたように、労働大臣が基準を定めてこれを超える協定をするということが実際に発生するかどうかというところは、私どもの常識的な判断ではそうした協定が結ばれるということとは基本的にはない、知つていて結ぶということについては基本的にはないというふうな判断をいたしておりますが、先ほど申し上げましたように、これが故意に、承知の上でその基準を破つて協定をする、さらにその上に業務命令でこれにつかせるということになりますと、当然のことながらそうした故意の違反

に対する罰というものについては付与されなければならぬ、このように考えております。

○大脇雅子君 角田参考人にもう一問お尋ねをいたしたいんですが、裁量労働に関しましてはさまざまな危惧を言われました。とりわけ私どもも一番問題としておりますところは、実労働とみなし労働時間の乖離というものをどのようにして防ぐか、それを制度的にどういうふうな手当てをしたか、法案として一番いいのかという点ですが、その点について御意見ありませんか。

○参考人(角田邦重君) これはガイドラインで何らか示されるんでしようけれども、それを参考にして労使委員会が決議をしてくれないかという、そこまでの意味しかありません。そういう点では、労使委員会の決議それ自体が実態に沿ったものでなければならぬという法的な効果というのは出てこないと思います。

制度的にどうすればいいのかという、これは非常に難しい問題です。一年間議論なさるんでしようけれども、例えば、私については適用しないでもらいたいという、個人の同意というのにもこんな違うんだということを白目のものにする一つの契機になり得るでしょう。個人の同意というのは、導入されるべきの同意だけではなくて継続の要件だというふうに理解をしなければその場合には危ない、こういうふうな思いです。

それから二つ目は、その決議の有効期間を例えば一年というふうに限るとか、そうしますと、実績に応じて、いや実際に働いたのは月に二百時間働いている、協定は百六十時間になっている、あとは裁量労働手当でちょうど営業手当と同じように処理されている、これは実態にそぐわないと、こういう実情はわかりますので、決議の有効期間というものを実態に合わせることでできるように初めから限定すること。

それから三つ目、これも非常に重要なことだと思いますが、労働時間の管理義務、現在の賃金台帳に労働時間を何時働いたかを書くことになっておりますけれども、裁量労働制が導入されますと

と協定労働時間を書き込めばいいということになるのではないかと。これはみなし労働時間ですから、深夜労働、休日労働あるいは休憩時間、こういうものについては適用除外になります。そうしますと、十時以降にわたるような場合はこれはちゃんと把握する義務がある。休日以外の場合も把握する義務がある。しかし、これ以外の場合には恐らく協定労働時間を書くだけでいいということになるのではないかと、少なくとも法文からはそうしますと、一体それが実態と乖離しているかどうかを把握しようがない。

電通事件の場合もそうでしたが、システムコンサルタントという一種の疑似裁量労働制がありまして、それにクモ膜下で亡くなったという人のケースがございまして、この労働時間の把握義務というものを外してしましますとその立証が非常に難しくなる。この点をやっぱり外さないようにしなければならぬ。

制度的には考えられるのはこのぐらいではないかというふうな思っております。

○大脇雅子君 それから、新裁量労働制の導入に伴いまして、角田参考人はいわゆる労使懇談会とか従業員懇談会によって労働条件全体を決めるような傾向というのが出てくるのではないかと、このことに警鐘を鳴らされました。確かに、労使委員会の権限の担保といえますが、非常にあやふやだということ、裏口から権限拡大の危惧を言われましたが、それに対してはどういう形の規定が必要だというふうに思われるのでしょうか。

○参考人(角田邦重君) 労使懇談会で事業所の労働条件全般を事実上決めていくというシステム、工藤参考人が先ほど戦前のILOの話なさっておりますが、戦前協定会というところが、外部にある組合が企業内に浸透してくるのはかなわない、そこで労働委員会というものをつくって労使同数の企業の中の委員会をつくってそこで話し合いをする、この組合の浸透を妨げられるのではないかと、防止できるのではないかと、こういう法案が

つ

くられたことがあるんです。

私はその歴史的な由来を念頭に浮かべながらこの条文を読んでおったんですが、三十八条の四というところに置かれていたということは初めから裁量労働だけのための労使委員会である、こういう位置づけもできないわけではあります。しかし、条文をよく読んでおきますと、もっと一般的な問題を調査審議し、事業主に意見を述べる委員会が設けられている場合には、こう書いてあります。そして、三十八条の四の第四項ですか、これを見ますと、今まで労働時間に関して労使協定で締結しておいた事項はこの決議で全部かえらるることになっておまして、裁量労働の導入がなくても労使委員会の決議で労使協定を事実上決めてしまいうための運用ではないかと、こういうふうな思われます。

組合がない無組合の職場がふえていて、そして、ある調査によりますと、従業員懇談会が発言型活動をするところも多い。したがって、これをむしろ積極的な含意といくべきではないかというように政策的な含意というのでもないではないか。私はそれを危惧しております。もし従業員代表制の機関を設けるのならばもっと本格的な設け方があります。私は一般的にいいますと、その必要性をむしろ感じておりますけれども、こういう形で裏口から設けるのはこれは制度としてもあいまいであり、そして選び方も問題である、もっと本格的な議論をすべきである、こういうふうな思っております。

○大脇雅子君 そうすると、真正面から従業員の代表の選任とかについて議論をするという場合に、先生の御提言はどんなものがあるのでしょうか。

○参考人(角田邦重君) 今回の改正案の直接の対象になっておませんが、労使委員会の委員をどうやって選ぶのか。過半数組合があれば、その組合が指名をする。組合がない場合には、現在の労使協定と同じように何らかの方法で労働者代表を選びますと、その人が指名をする。そして、その

労使委員会の労働者メンバーについては従業員の信任投票をやる、こういうふうになっております。

最終的な信任投票が入っているから安心ではないかというふうな何となく思われがちですが、それが指名をするかというところが非常に重要です。組合がないところで、じゃ労働者代表をどうやって選んでいるのか。現在は通達がありまして、民主的な方法で投票ないし挙手というふうになっております。あるいは回覧、推薦というのも恐らくやられていいるところがあるのではないかと、思います。

私ここに判例を一件持っておりますが、トコロ事件という、東京高裁平成九年十一月十七日の判決です。これは、親睦会の「友の会」の代表者がそのまま三六協定を締結している、残業命令で拒否した、そうしたら懲戒になったというケースなんです。恐らくこういうのが出てきたのは初めての判決で、これは民主的な方法で選ばれていないからこういう三六協定に基づく残業命令は無効である、効力を持たない、こう言っております。事件は平成三年に起こっておりますが、これは既に三六協定の届け出用紙の中にどうやって労働者代表を選んだかというところを書き込むことになっておりました。これがあるからちゃんと民主的に守られていると労働省は言っております。ケースでございまして、氷山の一角だと思っております。私が危惧しておるのは、こういうものが出てくる、朝礼会で、だれか出る人いますか、はいと手を挙げたらそれで終わりというところになるのではないかと。組合がない場合の労働者代表については少なくとも投票にすべきである、この点をぜひ御留意いただきたいと思っております。

○大脇雅子君 ありがとうございます。

○鶴保廣介君 参考人の皆様、貴重な御意見を本当にありがとうございます。良識の府といえますが、十分な審議を図る上でも我々は本当にその意見を聞きたくてあれさせてもらっているんですが、私もこの問題に初めて携わりました、決断に

迷うといふか、結局価値判断になってくるのかなといふところが多々場面としてありました。そんな中で、視点を変えて言いますと、国際的に基準が雇用慣行、雇用環境がどうなっている、今我々がまさに改正をしようとしている基準法が見られているかというようにことにすく興味を持ちました。

工藤参考人(工藤幸男君) その点について伺いたいんですが、参考人はその道の権威でございます。そしてまた我が国の労働法の研究者として教鞭をおとりでもあった方でありまして、そういった工藤参考人の知識と経験からお伺いをしたいんですが、まず冒頭、今回の基準法改正案、この内容について率直な感想を、国際的な労働基準の動向の中でどういうような感想をお持ちか、お伺いしたいと思います。

○参考人(工藤幸男君) 率直にということでございますので、率直に申し上げます。

最近景気が非常に悪くなったといえ、我が日本経済、アメリカに続く大きな世界第二のGNP、世界の経済大国、したがってその日本の労働基準が果たしてどうなるのかということは世界各国からも注目されると思いますし、それはまた当然のことだと思えます。

今、我が国も含めてそうでありまして、非常に経済構造が変化をし、しかもそれに伴って就業構造も大分変わってきておりますし、勤労者の勤労意識も非常に多様化しているという状態ですから、やはり労働基準法も当然それに合わせた変化、改正が必要だと思えます。ほとんど五十年いじられていなかったわけでありまして、

そういう意味におきまして、今度の今いろいろ問題になっております裁量労働制なども、ある意味においては労働時間管理の柔軟性を強めようという意味もあると思うんですが、もちろんこれは非常に先進的なことだともある意味からいえば言えると思えますので、それだけに実施に当たっては相当慎重な注意が必要で、またその監視体制といえますか監督体制といえますか、そういう

こともぜひ十分に気をつけていただく必要があるんじゃないかというふうに思えます。

また、児童の就労最低年齢につきましても、これは国際的な水準からいっても問題のないことになっておりますが、ILOの条約あるいは勧告というのは決して水準の高いものを示しているわけではないので、最低の基準ですから、だからそれをクリアしたからといって別にそんなに威張れることではないと思えます。であるが、もし政治勢力の変化があつて、また労働条件を悪化しようというような場合には、条約を批准しておくことによって低下することを防ぐことはできますから、ぜひこの機会に条約を一日も早く批准してほしい。今アジアでは、ネパールとマレーシアとフィリピンですが、この百三十八号条約ですね。日本は批准しておりませんから、やっぱり相当アジアでいろいろ会議の際には問題が出てくるように聞いております。そういう観点からも、ぜひひとつ早く批准をしていただきたいというふうに思えます。

○鶴保廣介君 先ほど二点ほど具体的なお話がありました。その中で、女性の保護規定撤廃とそれから家族の責任に関する労働基準といったようなものは非常に日本的な要素もあると思うんですね。国際的に見て、日本の雇用環境、日本の特殊性といったものもあると思うんですが、その辺のことも含めて改正法案の内容をどうお考えか、少しお伺いしたいんですが。

○参考人(工藤幸男君) 男女平等というのは、これはILO創立以来の一つの原則的なことでありまして、これまでも長い間ILO総会で議論が行われてまいりました。ただ、一九五〇年代から六〇年代、七〇年代というふうになってくるに従つて、要するに保護の段階からむしろ男女平等というものを求める段階にきているのではないかと、うふうに思われます。ですから、初めは、これは労働問題がそもそもそうでありまして、年少者、女子の深夜労働の禁止とか、そういういわゆる保護ということから出発したわけでありまして

が、その後、特に女性の社会参加が非常に進んできております。労働力人口の中でも、実際に働いている人たちの中における女性の占める率が非常に高まってきておるというようにことも相まって、むしろ保護よりも男と同じにすべて扱えと、そのかわり給与もその他も同じにという、一言で言えばそういう方向にきておるわけでありまして、ILOの条約を見ましてもそういう方向が明らかにわかります。ですから、そういう意味からいうと、今回のある意味における男女共通のルールを形成していくという努力は私はやっぱり認められるんじゃないかと。

ただ、その場合に、男女共通の一種の国際的なルールということになりますと、これもやはりILO条約ということになるので、現在同一労働同一賃金の百号条約は日本は批准しております。しかし、百十一号の条約は、いわゆる差別待遇の禁止の条約ですが、これはまだ批准をしておりません。したがって、これはまだ世界で百三十カ国も批准しておりますので、日本はまだ批准しておりませんので、ぜひこの面の御検討をお願いをしたいというふうに思えます。

○鶴保廣介君 これは例として比較にならないかもしれませんが、いわゆるアメリカでのイクゼンブションと言われるようなものについて、その辺のことをお伺いしたかったんですが、いかがでしょうか。アメリカのイクゼンブションという制度、労働基準法そのものの適用を除外すると言っているような、アメリカの場合は、一部のエリアに対しては裁量労働的なものを目標にして労働基準法適用そのものをあれるというように、このことについての制度をモデルとして、どうでしょうか。

先ほど工藤参考人もおっしゃられました、世界でも例を見ない制度であるというようにお話でございました。そうしましたら、まずこの新たな裁量労働制、私は個人的には、日本のように終身雇用制を前提としているというか、労働大臣も冒頭の答弁の中にもありました、前提としているというように雇用慣行がある中で、そもそも一つの企業に、嫌になつてやめたいという状況の中で、日本にまでも裁量労働制を導入するようないふふうなものであるというふうか。その辺、国際的な基準から、そういう視点からちょっとお話を伺いたいんですが、工藤参考人お願いします。

○参考人(工藤幸男君) その具体的なことは私よくわかりませんが、ただ私は基本的に経済的な発展というのはそれに対応する社会的な進歩が伴わなければ意味がないというふうに思っています。ですから、経済発展するために働く人たちの基本的な権利とか物が失われる、あるいは生命、健康に危険をもたらすというようなことはこれはあつてはならないわけなんです、そういう意味においては、私は経済的な規制は緩和しても社会的な規制

はむしろ強化すべきだと、そういうふうに考えておりますし、ILOの考え方も私はそうだと思っております。

○鶴保庸介君　そうしましたら、三十八条の四にもありますようないわゆる労使委員会といったようなものについても、これはもう全く前例のないような話ということになるんですか。

○参考人(工藤幸男君)　これは例えばドイツにベトリブスラートという、日本では経営協議会と訳しておりますが、実態的には私は経営協議会ではないと思うんですが、これはあそここの経営組織法で、たしか従業員五人以上の企業には、これは任意設置ですが、いずれにしても一九二〇年代以降からの長い歴史を持つという従業員代表協議会というのがあるわけですね。このドイツの労使関係をやっぱり前提に考えないといかぬと思うんです。御案内のとおり、労使関係には国民経済レベル、産業レベル、あるいは企業レベル、そして現場レベル、最近はその間にプラスして国際レベルということが言われておりますが、それぞれのレベルに応じた労使関係が形成されるわけですが、ドイツの場合には御案内のとおり産業別レベルの労使関係が確立されておりますから、ですから産業別労働組合と産業別経営者団体とで基本的な賃金なり労働時間のあれは決まるわけです。

しかし、その産業に属している企業の中には、非常に経営がうまくいっているところもあれば、うまくいっていないところもある。そうすると、企業によって若干違ってきますから、そこでいわゆる従業員代表制と言われているものが経営側とその企業におけるあるいはその現場における労働条件についていろいろと協議をする、こういう形になっておるわけです。しかも、これは建前上は労働組合の組織ではないんです。あくまで労働組合は日本と違って企業の外にあって、横断的な組織ですから。ですから、そういう労使関係の違いというものをまず念頭に置いておかなきゃいかぬと思うんです。

日本の場合には企業別労働組合ですから、ドイツ

のベトリブスラートの機能を日本の労働組合は現在これまでもう既に果たしつつあると、私はそう思っております。

ただ、ドイツの場合にはそれを従業員で選ぶわけですが、その選挙のときにDGBは非常な精力を使うんです。要するに、労働組合のDGBの運動方針をできるだけ支持している従業員がそれになるために非常に努力をするわけです。

これはフランスでは工場委員会あるいは企業委員会と呼んでおりますが、あそこも御案内のとおり労働組合は企業の外にありますから。そこで選挙のときに、ドイツはDGB一本だからいいですけども、フランスはCGTとかFOとかCFDTとか、いろいろナショナルセンターがいろいろありますから、それぞれのナショナルセンターがその工場委員の労働者、従業員代表の選挙のときに選挙運動をやるわけです。それで全国的に全企業にその委員が決まるわけですが、それによって各ナショナルセンターのいわゆる勢力分布というものがある程度わかるというふうに言われているほどフランスの労働運動は企業委員会の委員の労働者側委員、従業員委員の選挙に力を入れておる。これは日本と労使関係が違いますから、労働運動の組織が違いますから、同一には論ぜられません。

日本は企業別組合で、組合のあるところは非常にいいと思うんです。ですから、これから、組合のないところが日本は四分の三以上なんですから、そこで労使委員会の労働側の委員を選定するに当たっては、これはもう相当厳しいチェックをしないと、使用者側のいわゆる意を通す存在になる可能性、危険性があるんじゃないかという意味で、僕は連合を初め各労働組合がこの労使委員会の労働側の委員の選定についてはもっとも積極的に対応する必要があるんじゃないか、そういうふうな考えます。

○鶴保庸介君　詳しくお話しただいて本当に恐縮です。

最後に、我が国の労働法制というのは大体アジ

アの各国が追随するぐらいの傾向にあるというふうに私は聞き及んでおりますが、この改正法案を含めて、この法案に対してアジアの動き、これからの本当に率直な、主観的な意見で結構ですから、お聞かせ願えますか。

○参考人(工藤幸男君)　果たして今度の労働基準法の改正について、もちろん関心を持って見守っていると思いますが、具体的にどうなのか、まだ私何もわかっておりません。

ただ、例えば産業安全の分野では、日本の基準法から分離した労働安全衛生法、これについては非常にアジア各国は興味を示し、かつそういう制度を法制化しようという動きがあることはこれはもう間違いない事実であります。したがって、恐らく安全衛生の關係ばかりじゃなくてそれ以外の關係についても相当アジア各国から注目されるんじゃないか。そういう面から見てもひとつ審議には十分に御留意していただきたい、こういうことです。

○鶴保庸介君　我々が最後に申し上げたことを言っておきたいましてありがとうございます。

ありがとうございます。

○委員長(吉岡吉典君)　以上をもちまして参考人に対する質疑は終了いたしました。

参考人の方々に一言御礼のごあいさつを申し上げます。

本日は長時間にわたり、大変貴重な御意見をお述べいただきまして、まことにありがとうございます。委員会を代表いたしまして厚く御礼を申し上げます。

本案に対する本日の審査はこの程度にとどめ、これにて散会いたします。

午後一時三十四分散会

平成十年十月五日印刷

平成十年十月六日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

K