

衆議院
第四百七十七回国会

労働委員会 議 録 第十一号

平成十二年五月十日(水曜日)

午前十時四十分開議

出席委員

委員長 赤松 広隆君

理事 谷畑 孝君 理事 能勢 和子君

理事 穂積 良行君 理事 森 英介君

理事 鍵田 節哉君 理事 城島 正光君

理事 河上 覃雄君 理事 大森 猛君

理事 逢沢 一郎君 理事 大村 秀章君

理事 木村 隆秀君 理事 木村 勉君

理事 久野統一郎君 理事 小林 多門君

理事 杉山 憲夫君 理事 長勢 甚遠君

理事 福永 信彦君 理事 松本 和那君

理事 村岡 兼造君 理事 渡辺 具能君

理事 石橋 大吉君 理事 中桐 伸五君

理事 松本 惟子君 理事 西川 知雄君

理事 寺前 巖君 理事 青山 丘君

理事 笹山 登生君 理事 島山健治郎君

理事 土屋 品子君

労働委員会専門員

渡辺 貞好君

委員の異動

五月十日

辞任

白川 勝彦君

田中 昭一君

棚橋 泰文君

同日

辞任

逢沢 一郎君

木村 隆秀君

杉山 憲夫君

同日

辞任

久野統一郎君

同日

補欠選任

田中 昭二君

久野統一郎君

白川 勝彦君

同日

補欠選任

棚橋 泰文君

同日

補欠選任

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

本日の会議に付した案件

政府参考人出頭要求に関する件

会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律案(内閣提出第六一七号)

企業組織の再編における労働者の保護に関する法律案(日野市朗君外四名提出、衆法第九号)

企業組織の再編を行う事業主に雇用される労働者の保護に関する法律案(大森猛君外一名提出、衆法第一六号)

○赤松委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律案、日野市朗君外四名提出、企業組織の再編における労働者の保護に関する法律案及び大森猛君外一名提出、企業組織の再編を行う事業主に雇用される労働者の保護に関する法律案の各案を一括して議題といたします。

この際、お諮りいたします。

各案審査のため、本日、政府参考人として総務庁統計局長井上達夫君、大蔵大臣官房審議官福田進君、労働大臣官房政策調査部長松崎朗君、労働省労働局長澤田陽太郎君、労働省労働基準局長野寺康幸君及び労働省職業安定局長渡邊信君の出席を求め、説明を聴取いたしたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○赤松委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○赤松委員長 質疑の申し出がありますので、順次これを許します。谷畑孝君。

○谷畑委員 おはようございます。

まず、牧野労働大臣に質問をしたいと思っております。

この法案は、会社分割に伴うところの労働協約の承継という点で、とりわけそこに働く労働者にとりましても非常に関心の深い、また自分自身がどうなっていくのかという不安が伴っていく非常に大事な、重要な法案である、このように思っております。

そこで、質問するに当たりまして、まず冒頭に大臣にお聞きしたいことは、私が今から十数年前に初めて三十八歳で参議院議員に立候補したころがちょうどバブルの最中でございました。選挙を三回やったものですから、三回大阪府下を駆けずり回ったわけでありまして、そのときに驚きましたのは、今まで坪百万円であったものがわずか二年間で一千万円を超えていくという、私どもの選挙区の中においてはそういう話が持ち切りでありました。また、マイホームも一億円を超えることが当然のようございましたし、そのような状況の中で、本当に企業そのものも生業というものを忘れてしまつて、社長さんも、集まれば株が上がつた話とかどこそこをビルを買つたとか、そういうふうな話が多かつたわけでありました。

その後バブルがはじけて、私どもの支持者の中でも借金返しのために自分の住んでいる家を売つたり、時には会社を畳まなきゃならない、そういうような状況もたくさん見てきたわけでありました。そういう意味では、企業の市民社会といひましようか、企業そのものがどう社会とかかわっていくべきか、こういうことが、バブルがはじけて非常に大きなテーマになってきた、このように実は思っているわけでありました。

そこで、この間、日経連の奥田会長が平成十一年の八月に第三十一回の日経連経営トップ・セミナーというところで人間の顔をした市場経済という題で所感を述べられておりまして、その中身に触れることがありまして、私はそれを拝読させていただく中で、目の覚めるような、なるほど経営者というのはこういう哲学というかこういう考えを持つてやらなければならぬのかな、そういうようなことを強く思ひましたし、感銘もしたわけでございます。

少し御紹介をしますと、人間の信頼関係とは、損なうことは簡単ですが、築くのに長い時間がかかるものです。不景気だからといって簡単に解雇に踏み切れるような企業は、働く人の信頼を失ひ、いづれ労働力が不足してきたときにはすぐれた人材を確保できず、競争力を失つていくと思ひます。苦境の中にあつてこそ人間を大切に、人材を最大限に生かす努力をする企業が結局は資本市場の評価も得るところとなり、最終的な勝者となるものと確信しておる、こういう中身であります。

またもう一つは、市場の論理、資本の論理を重

視しながらも、市場関係者の利益ではなく国民の利益が大切にされるのが人間の顔をした市場経済であります。創造的な、健全な競争社会であります。こういう発言であります。

最後には、結局は安易な形で、リストラという名の中で労働者の首切りをしていくということ自身は、本来の健全な企業者の、経営者の姿勢ではない、こういうことをはっきりと申し上げておるように思われます。

私は、この法案を審議するに当たりまして、この日経連の奥田会長の考えというか、また経営者に対するそういうセミナーを行ったということにつきまして非常に高く評価するものでありますけれども、その点につきまして、牧野労働大臣、どのように思われるか、ひとつ所感を聞きましておきたいと思っております。

○牧野労働大臣 今御指摘になりました日経連の奥田さんのいろいろなところでの御発言ですが、基本的に、表現の仕方とはともかくとしまして、当然のことであり、世の中の経営者の方々に、日経連の会長としてさらに強く訴えていただきたい。私はこう思っております。

昨年ですが、雇用の安定について、企業の社会的責任というのを私は強く訴えまして、日経連の会長と連合の鷲尾さんにお願いたしまして、両方では雇用安定宣言というものをを出していただきました。お二人がそういう宣言を出されたということはすばらしいことでありますが、これを具体的な方策等のあるところさらに主張をしていただきたい。気持ちとして私はこうお願いをいたしております。

御承知のとおり、間もなく二十一世紀を迎えるわけですが、二十世紀の経済学を代表する学者というのはケインズでございまして、雇用の重大性、経済社会の基本という形で雇用をとらえたわけでありまして、そういう点に基づいていろいろな政策もとられているわけですが、本当に雇用の不安は絶対になくさなきゃならない、こう考えております。

経済の基本として雇用を第一義的に据え置いて、そして設備過剰とか金融関係、負債、債権の処理を考える、まず雇用を守るというのが基本であろうと思っております。世の中の経営者が合理化というところで、特に解雇というところまで進みますと、その企業は生存していても、社会全体で見ますと、いわゆる合成の誤謬ということございまして、社会自身が崩れる、こういうことございまして、そのようなことは絶対に避けなければなりません。

そういう点で、今御指摘の日経連の奥田会長の考え方、行動は、私自身は、全面的に非常にすばらしいことだ、このように考えている次第です。

○谷畑委員 今大臣がおっしゃいましたように、人は石垣、人は城ということ、その企業が発展するのもしないのもやはりその企業に働く労働者の人材というものが非常に大事だ。だから、そういうことで安易に人員削減に至るような経営者はみずから退陣すべきだ、こういうふうに奥田会長もおっしゃっているわけでありまして、企業がそういう姿勢をしつかりと持っていくということが、労使におきましても信頼関係がさらに深まっていくのではないかと。そういう状況の中でこそ、この会社分割ということについて信頼をしていく、それなら頑張っていくということになるのではないかと。そこが少しでも揺らいだり不信ということになってきますと、非常に社会不安を増大していくものだ、私はこういうふうに思っています。この法案の冒頭に、まず大臣にその所感を伺ったところでございまして。

さて、澤田労働局長に御質問をいたします。この会社分割は、結局は企業組織を再編し効率の経営を目指すことを本来の目的とするものでありますけれども、今言いましたように、企業者が、経営者がすべて善というわけでもございませぬし、労働組合自身非常に厄介であるし、会社分割という名の中で組合つぶしといましようか労働者の人員減らしといましようか、やっつけうとい、本来やらなくてもいいにもかかわらず

この際やっつけまおう、こういう危険性が大いにあらうかとも思われるわけでありまけれども、この点について、澤田労働局長、どのように考えておられますか。

○澤田政府参考人 お答えいたします。御質問の趣旨は、例えば労働組合を使用者が嫌悪などして組合員を解雇する、あるいは特定の組合員のみを新会社に継承させる等の行為をもし行おうとした場合は、労働組合法第七条で禁止されております不当労働行為に該当するものと考えます。したがって、そうしたことは、現実にあるとすれば、法律上許されないという点が明白でございます。

また、解雇一般について申しますと、解雇するに当たっては合理的な理由を必要とする、とりわけ整理解雇につきましては整理解雇四要件というものがあるが判例で確立しております。したがっていまし、会社分割のみを理由に、今申し上げましたような労働者の解雇、特定の労働者の移動というものは許されず、またできない、かように考えております。

○谷畑委員 それで安心をするわけでありまけれども、現実的に、今回の法案では、例えばA社とB社に企業が分割をする、いわゆる専らAに従事した者が会社の分割に伴ってそこに移動することについてはいいのだけれども、専らBの仕事にかかわっていた人がAに行く場合については異議を申し立てることができ、こういうような趣旨であったと思うわけでありま。

しかし、会社が分割するということは、その会社の中でも花形といましようか、これから伸び行く産業といましようか、また逆に、その会社においては斜陽といましようか、どうも採算が悪いといましようかBであったりして、今までは同じ企業であったわけだけれども、悪い企業に行くといいものになってきますと、確かに労働協約というものはそのまま分割されても継承をされていくわけだけれども、Bに行きますと、行っ

二年、三年、四年たつてきましたら、その企業の状況に応じてやがてはリストラになるんじゃないかと、こういう不安があると私は思うのですね。

これは質問の趣旨を事前に言っていないで非常に恐縮だと思っておりますけれども、そのようなことに対する労働者の不安があるかと思うのですけれども、その点についてはどういふようにお考えでありますか。

○澤田政府参考人 お答えします。現在ある労働協約が、会社分割に伴って設立会社等においても同様の内容で締結されたものとみなすという形で法律上正当化しておりますが、その場合、現在ある労働協約の有効期間の残期間、これが新会社においても当然機能するわけで、その間は、労働協約について一方的に変更の申し入れ等があってもそれは拒否できるという形で完全に保護されます。

新会社において継承された労働協約が、有効期限が来て切れたということになりますと、その時点で改めて、設立会社等において、労使が誠意を尽くして、労働協約の内容について、新たにどうするか交渉をするという形で、そこで行われる労使の交渉は、設立会社等の新たに置かれておる経営環境等を踏まえて、合理的な協議がなされ、解決がなされるものと私は期待しておるというところでございまして。

○谷畑委員 いや、澤田局長のおっしゃることもわかるんだけれども、確かに、分割をする場合に労働協約そのものが継承されていきますし、また違った分野における会社に移籍する場合については異議を申し立てることができると、そういうことで、その時点においてはきちっと労働者の立場も守っている、こういうふうに思いますし、もちろん雇用についてもちゃんと保障される、こういうふうにも思われるわけでありまけれども、私が今言いましたのは、Aという企業で、BでありCでありという会社を分割するに当たって、非常に採算が悪いところに行くメンバーにつ

いて、専らそこへ行っておったわけですから、これは異議を申し立てるわけにはいかぬわけです。しかし、やがてはその企業自身が、将来、リストラとか含めて、そういう状況も出てくる、こういうような状況にあるときには、その事態にに応じてまた不安が伴ってくる、これはもう当然あり得ることだと思ふんですけれども、そこはそこで、企業を含めてその中で頑張っていく、そういうことが非常に大事だ、そのようにも思っているわけがあります。これは質問通告しておりませんので回答はいいと思いますけれども、そういうような状況があるというように私自身は思っているわけがあります。

さて次に、今日の経済の状況によりまして、科学技術の発達とか、いわゆるIT革命とか、OAの技術改革の問題とかということ、企業自身も非常に変化が激しくなってきたと思ひますし、また、国際競争も、世界的、グローバル化になってきております。

そういう状況の中で、企業としましては効率を求めながら、この際会社を分割して、そして強いところを強く伸ばしていく、発展したところとさらに雇用を拡大していくことにもつながっていくこともかとも思ひますし、その企業全体が、殺してしまうよりも、そういう分割の中でこそそれぞれがよみがえっていくことも非常に大事だと思ひます。分けていくことも、改めて、澤田労働局長に、会社が分割をしていく背景、なぜ必要なのか。また、そのことにあわせて、いわゆる経営者側の論理といましようか、分割していくことも避けられないというか非常に大事なことである、こういう視点もあらうかと思ひますので、その点について、お考えがありましたらお聞きしておきたいと思ひます。

○澤田政府参考人 今回の会社分割制度そのものの導入の目的あるいは意義を若干申し上げますと、先生御指摘のように、会社分割制度は、企業間の国際的な競争が激しくなつて、IT革命に代表される技術革新が相当進んでいるという中で、

企業が経営の効率性を高めるためには、企業組織の再編成、この再編成ということにはリストラというふうに使われますが、いわば再構築という意味でございまして、資源の有効活用という観点でございまして、そうした再編成を行うことによりまして競争力を強化するということが現在求められているということが背景にございまして、この会社分割制度が導入されたものと認識しております。

労働契約承継法案につきましては、こうした会社分割制度を導入した際に労働者の保護ということがどうなるかという観点で私も十分検討いたしました。商法の改正案と一体という形で労働者の保護の観点から労働契約等の承継ルールを決めていく、そういうことで、今先生御指摘のように、企業の活力が高まる、そうした中で労働者の雇用の安定も十分図られるという仕組みを両法案が相まってつくろうということでも考えております。

したがって、今回の会社分割制度が導入されることによって、先生御指摘のように、長期的には、優良な雇用機会が創出され、雇用が拡大していくというところ、それはまさに競争力の強化を通じて行われることだろつと思つておりますので、そうした観点では、雇用の拡大という面では多くの成果が上がるかと期待されておるということでもございします。

○谷畑委員 今日の経済情勢の中で、会社分割を容易にできるというか、そういうことも保障していかないと、企業全体が時代に合せて発展していかないと、そういうことであらうと思つておられるけれども、私どもが審議しております労働協約の承継といましようか、労働者側の立場をさらに確かなものに強くするに従つて会社が分割しにくくなるというところで、非常に相反する、そういうことも出てくるわけでありまして、

そこらのバランスについては、先ほど何回か回答もいただいたわけでありましたが、結局は、本質的には、そういうバランスが非常に大事なことかな、そんなことを思つておられます。

れども、もう一度、確認のために御回答をお願い申し上げます。

○澤田政府参考人 承継法案におきましては、分割される営業に主として従事する労働者につきましては、会社分割制度の基本的性格、包括承継という形で個々の同意なくそつくり移る、それは労働条件、雇用の安定がそのまま図られるという背景がありましてそういう措置をとる、これはまさに会社分割を円滑に行うという点に即した措置であり、一方、先生御指摘のように、承継法案で異議申し立て権を付与している労働者につきましては、保護の観点から、意に反した承継が行われないような措置を講じておるということで、分割の要請と労働者保護の要請を、私どもからすればバランスよくつた法案であるというふうに考えております。

○谷畑委員 最後に、いわゆる会社分割の労働協約の承継について、会社が分割をスムーズにしたいためにも、やはりそこに働く労働者の合意といふものは非常に大事になると思ひます。

今日の法案は、異議を申し立てることができるというところによって合意形成をしていくということになるわけでありまして、それをもう少し突っ込んで、会社分割するその前に、事前に労働者の理解や協力を取りつける、そういうさらにもう一歩突っ込んだ形の方法があるのかないのか、その点について質問をいたしまして私の質問を終わっていききたい、こういうふうにしていきます。

○澤田政府参考人 会社分割を円滑に実施するには、先生御指摘のように、事前に労働者の理解と協力を得るということが非常に大事であることは、私どももそのとおりと思ひます。そうしたことで、例えば、事前に、労使の話し合いなどによって、使用者が会社分割についての情報を適切に労働者側に伝えるということを通じて意思疎通を十分図るとか、そうしたことは労使協力して会社分割を円滑に実施し雇用の安定を図っていく上では大変重要なことと思つておりますので、私ども

も、そうした点については、使用者ないし労働組合が理解を深め、行動するように努力をしていきたい、こう思つております。

○谷畑委員 本当にありがとうございます。

失業率が四・九％ということで、非常に高い失業率になっております。働く皆さんにとりまして非常に不安が多い日々であらうかと思ひます。私どもは、ぜひひとつ、会社分割に伴つてさらに失業率が拡大しないよう、非常に安心できることを、しっかりとそれを担保しながら、この法案において一日も早く実現できるよう頑張っていくたい、そういうことを申し上げまして、私の質問を終わりたいと思ひます。ありがとうございます。

○赤松委員長 河上寛雄君。

○河上委員 前回、私は、勤労者の不安を解消するという観点から、特に解雇を中心として質問をいたしてまいりました。きょうは、労働条件という観点から、時間も二十分でありまして、数点質問をさせていただきたいと思つております。

申し上げましたように、会社分割など企業の再編に伴ひまして、勤労者は、解雇の不安、あるいは労働条件がまた低下するのではないかという不安があります。

今申し上げましたとおり、前回、解雇についての観点から、私は、会社分割に際して解雇をされるようなことはないのかという質問をいたしました。労働省からは、その際解雇されることはないという答弁があったわけですが、今申し上げましたように、労働条件についてなお私は心配が残るところであります。例えば、賃金のダウン、あるいは労働時間の延長、そして福利厚生の問題等、企業の再編後に使用者が一方的に労働条件を不利に変更するようなことがないのか、この点なお心配が残るところでございします。

今申し上げましたこの不利益変更が実質的に起こらないようにしないといけないだろうし、実際、こういうような問題というものは勤労者そのものの不安につながるわけでありまして、まず冒

頭、労働条件の不利益変更ということはないのかあるのか、この点についてお伺いをいたします。

○澤田政府参考人 会社分割に伴う労働条件の不利益変更問題についてお尋ねであります。

本来、労働条件を変更するに当たりましては、労働組合法によりまして労使間の合意が必要でありますし、また、民法の基本法理によりまして労働者の同意が必要であるということが明らかになっております。このことは、会社分割等の企業組織変更の際にも当然適用されることとなります。

○河上委員 今会社分割の点から質問をいたしました。直ちに不利益な取り扱いがあるとは考えにくいと私は思っておりますが、営業譲渡という点から見ますと、その態様も多岐にわたっておりますし、実際上さまざまな問題も発生する可能性があります。私個人はそういうふうなところでありま

したが、いまして、会社分割等の企業組織変更のみを理由とした会社側の一方的な賃金カット、あるいは労働時間の延長等の労働条件の不利益変更は行うことができないこととされております。

そこで、特に営業譲渡に際して労働条件の不利益変更が行われることはないのだろうかという危惧がございます。営業譲渡につきまして、その根拠を示していただながら、労働条件の不利益変更が行われることがないのかということ、確認の意味で質問をしたいと思っております。

○河上委員 今、そういうことはできない、こういう御答弁がございました。ただ、それは法律上の視点でございまして、法律上一方的な労働条件の変更はできないということになったとしても、

○澤田政府参考人 先ほど御答弁申し上げましたように、労働条件の一方的な不利益変更はできない。一つは、労働組合法第十五条で労働協約に関する規定がございますが、ここにおいて労使の合意が必要であるということが明定されております。また、民法の基本原則そのもので、契約の変更には当事者の合意が必要であるということになりますので、この二つによりまして、営業譲渡は

と等も考えられるわけでありまして、変更を迫られたといいたしても、勤労者には本来応ずる義務はないわけでございます。私は、応ずる義務はないことを含めまして、会社分割に当たって労働条件の一方的な不利益変更はできないということとを、ある意味ではきちっと広く周知徹底をすることの必要性を感じます。

もちろん、あらゆる企業組織変更に伴う一方的な労働条件の変更はできないということが明らかでございまして、この点は、先生の御懸念はないものと思っております。

そういう観点から労働者の保護という側面を図るべきではないかと私は考えておりますが、この点についての御見解をいただきたい。

○河上委員 労働条件からの視点というものをよく踏まえ、また、よく実態に合わせて研究をいたしまして、そして、それが法の精神に照らしてきつちりと運用されるように努めていただきたいと考えております。

○澤田政府参考人 先生御指摘のように、労働条件の不利益変更は一方的にできないという法理を周知徹底するという点につきましては、私ども、これまでやっておりますが、この法案が成立した場合にはさらに一層努力してまいりたいと思っております。

労働条件とはちょっと離れますが、一点、別の観点から質問をしたいわけでありまして、労働条件の不利益変更や解雇などによる個別労使の紛争と

いう点でございます。企業組織の変更に限らず、例えば、年俸制の導入などの賃金体系の変化という側面、あるいは多様な就業形態、いろいろと広がっております。これらの実態から、今後、こうした個別労使の紛争は増加の傾向にあるということが予想されるわけでございます。今後は、組織的という側面もさることながら、個別紛争ということが社会の中で様々な形で出てくる可能性が非常に高い、私はこう考えているわけでございます。

その際、最終的にはこれは裁判によって解決をするとしても、裁判にかかる費用であるとか、あるいはその期間、長さによっては勤労者そのものがこらむ負担というものがかなり大きくなるわけでありまして、こういう最終的な裁判による仕組みだけで果たしていいのかなということが現実の問題としてあるように私は思います。だとすれば、裁判だけによるのではなくて、これらの個別紛争を解決するためには新しい制度をつくる必要があるのではないのか。この点につきま

○澤田政府参考人 賃金体系の変化とか就業形態の多様化等を踏まえまして、いわゆる個別的労使紛争がふえておることは先生御指摘のとおりであります。その点につきましては、裁判で最終的に決着を図るという以前に、できればそれをより簡易、迅速に解決するシステムが社会的に整備されるということが必要だろうと私も考えております。

現在労働省としては、地方労働局で、紛争解決援助制度という形で、労働条件につきまして個別紛争につきましましては一定の対応をとっておりますし、男女雇用機会均等法の問題につきましましては、やはり地方労働局で助言、指導、勧告という仕組みのほかに、調停委員会という仕組みで処理をしておりますが、さらに幅広く個別労使紛争の問題を簡易、迅速に解決できる仕組みを整備したいということ、現在私ども、既存の仕組みを拡充するなり新たに機能をつけ加えるなどの形で、どうしたらいいかということを検討しております。

で、できるだけ早く実現したい、こう思っております。

○河上委員 この点につきましても巷間いろいろ議論がある、具体的な形も、いろいろな形で出ていることも承知しております。いずれにいたしましても、個別紛争の処理ということに対して、迅速かつ適正に行えるような新しい仕組みというもの、私は私自身も必要だと考えますので、ぜひとも早い段階で方向性をまとめていただながら、また議論をいたしたいと考えております。

最後に、これは労働大臣に御決意をお尋ねしたいと思っておりますが、会社分割あるいは企業再編に伴いまして、今申し上げましたように、勤労者が不安を持つことがないように、やはり全体としてしっかり措置をしていくべきだと私は考えております。その意味では、なお一層万全を期していくべきだろう、このように考えておりますが、労働大臣の御決意をお尋ねして、質問を終わりたいと思っております。

○牧野国務大臣 社会経済の変化によりまして企業組織というのはいろいろな形で変化するわけでありまして、そこで働いておられる勤労者の立場というのは全く同じでありますから、私どもとしては、労働条件が不安定になる、さらに雇用が不安定になる、これだけは絶対に避けなければならぬ、このように明白に私自身考えておりますし、また皆さんにも、そのようにしなきゃならぬ、こう申し上げているわけです。

今回は、会社の分割に対してどうするか、これについて法律としてどうしてもしなきゃならない最低の条件はきちっとしなきゃならない。あわせて、各委員の先生から合併や営業譲渡の場合はどうかという御質問もあるわけですが、慣例的に合

ちなみに、現在におきましては、地方労働局におきまして紛争解決援助制度というものを運用し

ておりまして、そこにおきましても、こうした解雇や労働条件にかかわる判決法理、既存の法律等については、相談者あるいはトラブルを抱えている双方によく説明をし、未然防止等に努めているところでございます。

○河上委員 今会社分割の点から質問をいたしま

併の場合は基本的に問題ない、こう言えますし、営業譲渡につきましても民法の規定によって同意が要求されるということでありますから、一応法的には最低限は保護されている。

○河上委員 せひとも、今申し上げました点、万全を期していただくように督促を申し上げまして、質問を終わります。ありがとうございます。

○赤松委員長 鍵田節哉君。

○鍵田委員 民主党の鍵田でございます。

前回の委員会、私どもの城島議員、中桐議員の方から基本的な質問をさせていただきました。かなりの部分で我々の考えております意見なりも開陳させていただきました。また、労働省の方から御答弁をいただきました。また、労働省の方から、きょうは私は、落ち穂拾いのつもりで質問をさせていただきますというふうな思っております。まず最初に大臣にお考えを伺って、さらには、先日来の質問に対する答弁がされておるわけでございますが、それらの問題についてさらに質問を深めてまいりたい、また確認をしてみたいというふうな思っております次第でございます。

まず最初に大臣に伺いたいわけでございますけれども、先ほどから谷畑議員や河上議員の方から指摘をされておりますように、今日の日本の置かれております経済情勢、そういう面から見ますと、世界的な大競争時代に入ってきておる、さらにはパブルの清算で企業や産業が大きな負担を背

負っておるということがあるわけでございます。それらを克服して大競争時代に生き残っていくために、いろいろな企業再編なりリストラクチャリングが行われておるということはよく知っております。そのことは私も否定するものではないでございます。むしろ積極的にそういうことも進めていくべきだというふうには思っております。

しかし、従来やってまいりました企業再編なりリストラクチャリングの枠を超えて、非常に大規模な、またかつての固的な観念では想像もできなかったような、いわゆる財閥の枠を超えたり、また異業種間の合併や営業譲渡ということも起こったりというような再編が起こっておるわけでございます。それらにつきまして、そこに雇用される労働者の保護ということがどうしても手抜かりになってくるという環境もあるわけでございます。いまして、それらの保護に対する整備が非常におくれておる、そういう実態があったわけでございます。

今回の企業分割に対する労働者保護の一環として、労働契約の承継法というものができてきたことについては若干の評価はできるわけでございます。すけれども、まだまだこれは不足をしておるというふうな思っております。今日、先日の中桐議員の質問でも、大企業のリストラに基づきます人員削減の大きな計画が出ておるというふうな実態もございました。大学を卒業しても就職がなかなかできない、大学だけじゃなしに、学卒の失業者が多数出ている、こういうふうな実態があるわけでございます。

本来、リストラクチャリングというのはどういう目的でやられるのか、ただ単に産業なり企業が競争力を強めればそれでいいというふうな問題ではないんじゃないかと。どういう目的でそれを行なうのか、そしてそれに伴って労働者がどんな影響を受けるのかという点について、労働省としてどういう施策を考えていかなくてはならないのかという点について、基本的なお考えをまず大臣の方から聞かせていただきたいというふうに思っています。

す。

○牧野国務大臣 今先生御指摘のように、国際的に自由化されておまして、企業としては、国内だけじゃなくて外国の企業とも対抗しなきゃならいけません。今、現実的には、情報通信技術の進展によって、これを積極的に取り上げないと他の企業との競争に耐えられない、こういう状況にございまして、これに対処するためにいわゆるリストラクチャリングが現実に行われ、これは否定することはできない、こういう状況にあるわけであり

ます。

ただ、そういう点で、企業のリストラのやり方を見てみますと、最初は一番軽度なもので残業をなくするとか、その次には休業をするとか、次々その方法がございまして、一番最後に出てくる手段が、私どもとして一番嫌な、いわゆる解雇とか勧奨退職、あるいは定年退職の後新規採用をやらない、こういう形になってまいりまして、御承知の四・九％という最高の失業率、その中に、今申しましたリストラの結果から諸般の問題が出てくるわけでございます。

私としては、普通の設備過剰だったら、合併して設備を廃止するとか、あるいは銀行の関係で資金繰りを何とか調整するとか、いろいろな措置を講じているわけでありまして、人間の問題だけは、人間は財産でございまして、雇用の問題については、基本的に、企業経営者は社会的責任というものをしっかり自覚して対処すべきではないかと。そういう点で、私どもの立場から、労働組合のリーダーの方々も含めて、そのようなことを強くお願いいたしているわけであり

ます。

そういう基本的なお願ひのほかに、現実失業問題が起きるわけですから、では、これに對して、先生方の御意向を十二分に賜って、失業をいかに少なくするか、あるいは失業にならないように事前にどうするかという点につきまして諸般の対策をとらなければならぬ、または、それに対して、現在まだまだ御批判はちょうだいいたしておりますが、万全を期さなきゃならない、こ

うように考えているわけであり

ます。

○鍵田委員 経団連のトップが雇用のあり方について意見を發表されたり、非常に我々にとっても傾聴に値する御意見でもございますが、しかし、それとは裏腹に、現実問題として、多くの企業はリストラクチャリングが起こっておりますという実態があるわけございまして、労働省としてはやはり各経営のトップに対して強力な指導をしていただかないと、なかなかこのあらははおさまらないのではないかと、そういうふうにも思っております。

私は、もう一つ別の観点から、特に、中小企業なども多くの人減らしのリストラクチャリングが行われておる、そういう中で基盤技術がどんどんなくなっているというところも大きな懸念をしておるわけございまして、こういう基盤技術を一失いしますと、取り返すのに五年十年の時間がかかるわけございまして、新しくまた産業を起こして、また新しい製品を開発していくというときに決定的なダメージを受けるわけでございます。そういう意味では、やはり企業というものは人であるという観点に立つて、労働行政としてしっかりとそういう問題をとらえてやっていただくということが、これからの日本の産業を支えていく要因にもなってくるんじゃないか。そういう意味で、ひとつ労働省の奮起をさらにお願いしたいというふうな思っております次第でございます。

それで、前回以降の質問の中でいろいろ御答弁いただいた内容について具体的に伺いをしたいというふうな思っております。

それで、前回、これは中桐委員からだったと思っておりますが、外国の労働法制といいますが、EUでありますとかアメリカなどの労働法制の方向といたしまして、質問をさせていただきますましたけれども、その中で、イギリスであるとかドイツなどを初めとするEU諸国、EUではEU指令というものがございまして、そして、各国の労働者保護といいますが、そういう法制も準備をされてお

るといふことでありますし、アメリカは逆に、本
当に規制緩和の国でありまして、特に労働の問題
にしましても、とにかく、史上最高の利益を上げ
ながらも大幅なレイオフをやるといふふうなこと
も平気で行われる、そういう利益優先の国であり
ます。

これは、どちらをとるのかというのは、それぞ
れの国の方針として定めていくわけでありませ
れども、日本の場合にはどういふ方向を目指し
ておるかというのを一つはお聞きをしたいとい
うふうに思います。

それから、最近のいろいろな審議会でごさ
いと研究委員会などを見ておりましたが、この
人の考え方といふものが、そういうものを聞いて
おきますと、この方はどうもアメリカでかなり留
学をされたり勉強をされたりしてきた人じやない
か、経歴を調べてみるといふ事務所で調べます
と大体方向がわかってくるというふうな状況があ
るわけですが、どうも労働省もそういうもの
を見ながら選定をされておられるような気がし
ないで、さきも言いました、これはどうも、同
意人事の部分ではよほど慎重に審議をしないとい
かぬなというふうな思いもしておられるわけでご
さいますけれども、労働省としては、どういふ基準で
そういう人々を選んでおられるのかについてお
聞きをしたい。さきも言いました法制度の方向
も、どういふ方向を目指しておられるのかとい
うこともあわせてお聞きをしたい。

○澤田政府参事人 第一点の、日本の労働政
策がどういふ方向を目指すかという点でござい
ますが、先生も御承知のように、EU諸国とアメ
リカ、さらに我が国と三つを比べると、それぞ
れ、企業における労使の実情、労使慣行が違いま
すし、雇用市場、労働市場、労働法制もかなり
違っております。そうした中で、どうしたら労働
者保護が一番その国にとっていいかということ
で、各国それぞれ苦勞し、政策を打っていると思
うのですが、私どもも、労働省としては、日本の
労働政策は、ヨーロッパ型だとかアメリカ型だと

かということではなくて、あえて言えば日本型と申
しますか、日本の労使関係の実情、雇用市場の動
向、労使の物の考え方、社会の仕組み等々も踏ま
えて、一番適切な政策を探っていくということ
で努力をしております。今後ともそうしていきた
い、こう思っております。

それから、審議会、研究会等の委員、メンバ
ーのお話でございましたが、審議会、研究会等は、
それぞれ何のためにあるのかというところがはっ
きりしておりますので、その所管分野と申しま
すか、目的にふさわしい学識を持っているとい
うことで、具体的に言えば、外国のその分野につ
いて詳しいだとか、それだけでもいいけないし、日本の
実情についてどれだけお詳しいかとか、そういう
総合的なことを勘案して一番適任者をお願いす
るという形でやっております。先生御指摘のど
ろに留学したかということ、考慮の要素としては余
りないんじゃないかと、僕はこう思っております
で、二点目の点につきましては、残念ながら、先
生の御意見とちよと認識が違います。

労働省としては、幅広く、日ごろ、例えば労働
法であれば労働法の学者の先生方がどういふ論文
をお書きになつておられるか、どういふ発言をされて
いるかということを見て、まさにバランスよく
我々は先生方に委員をお願いしておるというふう
に考えております。

○鎌田委員 決して私の眼鏡は色眼鏡ではござい
ませんが、公平に私自身も見ておるつもりなので
すが、最近の審議会の答申とかそういうものを
見ておきますと、若干そういう疑問を感じたもの
です。それから質問をさせていただいたわけで、ぜひと
もひとつ公平な、そしてまた各界の意見も聞きな
がら、そういうものの推進をしていただきたいと
いうふうに思います。

次に、分割法の方で、主たる営業に従事する労
働者については、不同意権、民法の六百二十五条
の同意権というものが認められないということに
なつておるわけですが、これについて局長
がお答えになったのですけれども、不同意が多く

なれば分割が成立しない、したがって、主たる営
業に携わる人間には不同意権はないんだ、認めな
いんだということをおっしゃられたわけですが、
それはそのとおりでよろしいのでしょうか。

○澤田政府参事人 お答えいたします。

前回の委員会でも、私が鎌田先生の御質問の
ような他委員の御質問にお答えした点についてで
ありますが、二点ございまして、主たる業務に従
事する者に同意権を与えなかった理由は、一つ
は、今回の会社分割が包括承継という基本的な法
的性質があるというところに大きく依拠してあり
ます。もう一つは、包括承継という法的性質と、
言葉は過ぎるかもしれませんが、法的には相入れ
ない営業譲渡のような場合の個別同意という法的
性格のものを併存させるということ、法的には
なかなか難しいという点であります。

現実の場面を想定いたしますと、これが私の前
回の答弁になるわけですが、主たる業務に従
事する方々に不同意権を付与した場合、これは
可能性の話であります。多くの方々が不同意で
あるということになりますと、今回の会社分割制
度は営業の全部または一部を承継するという性格
でございまして、営業の全部または一部の中に
は、基本的にはその営業に従事している労働者が
入るわけでございます。そうしますと、不同意権
を行使して労働者が、これまた可能性であります
が、ほとんどいなくなつてしまつた、労働者抜き
のその他の営業の承継ということ、今回の会社分
割制度の上では法的にも認められないという構成
になつておりますので、その点を私は申し上げた
と理解しております。すべての場合にそうなる
とか、そういう現実の話は申し上げたわけではな
いと御理解いただきたいと思ひます。

○鎌田委員 法律論として局長はそういうふうな
ことをおっしゃつたということになります。しか
し、現実の問題として、労働者にとりまして、民
法でも認められておる同意権というもののにつ
いて、分割を有効ならしめるためには、その人た
ちの意見を無視してでも分割を成功させるというこ

とは、労働省が労働者を保護する、そういうこと

のために労働省というのは設置をされておるはず

でございますから、それを放棄されるということ

につきましては、若干とか大きな疑念を私は

持つわけでございます。

そういう労働者の同意を得る努力というのは、

法律で縛るということではなしに、やはり事前の

労働組合との協議でありますとか、そういう中で

できるだけ分割が可能ならしめるような、そうい

う合意形成をしていくということが大切なのでは

ないか。したがって、法律的にそういう人たちの

権利というものを剝奪するというのはいかがなも

のかというふうには私は思つておるわけでございま

す。

そういう労働省のあるべき姿という面から見ま

していかうな見解をお持ちなのか、もう一度お答

えをいただきたいと思ひます。

○澤田政府参事人 主たる業務に従事する方につ

いて同意権がないという点について重ねて申しま

すと、包括承継であるという点で、これは、合

併の場合と同様に、移る方々の雇用労働条件が維

持されるということでございます。労働者に不

利益はないという性格のもとにそういう取り扱い

をといたしますか、法的性格を合併と同様に適用し

ておるわけであります。

合併の場合に民法六百二十五条の適用がないと

いうことは確立した解釈でございまして、それに

ついては疑義がないという点で、同じ包括承継

という法体系の中で、主たる業務の方々に

もやはり六百二十五条は適用しないのだというこ

が会社分割制度そのものにおけるこれまた解釈で

ございまして、この点は、権利を剝奪したとい

うことではなくて、法的性格に基づくものであると

いう点をぜひ御理解いただきたいと思ひます。

それから、分割するに当たつて、労使でよく話

し合う、労働者の理解と協力を得るということは

本当に大事なことでございまして、これは、これま

でも議論になりましたように、法律で労使協議を

義務づけることの適否の問題になりますけれども

も、現在のところは、労働省の見解として、日本におきます労使協議制は各企業の実情に即して労使の信頼関係のもとで創意工夫を凝らしてやっておられるということでございますので、こうした形で会社分割に際しても労使が自主的にやっていたくという形が一番現実的に即しているだろうというところで考えております。そうした意味で、労使がそういう努力をされることを私も切望いたしますし、必要なお手伝いはしていきたい、こう思っております。

○鎌田委員 今のお答えではちょっと不十分な面もあるように私は思うのですが、ぜひとも合意形成をするための最善の努力をされるように、またできるような施策をひとつ講じていただきたいということをお願いしておきたいと思っております。

それでは次に、合併や営業譲渡への対応でございますけれども、今回の法案の中には、合併、営業譲渡というものはすべての労働者は守られておるんだからこういう法制度は必要はないんだというふうなことで御答弁があったわけでございます。しかし、実際に、じゃ、どのように守られているのか、守られなかった事例はないのかということについて、合併や営業譲渡も今までにもあったはずでありますから、それらについて具体的にどのように把握をされておるのか、それらについてお答えをいただきたいと思っております。

○長勢政務次官 合併につきましては、御案内のとおり、商法の規定によりまして、労働契約を含むすべての権利義務が包括的に承継されるということになっておるわけでございますから、すべての労働者について雇用労働条件もそのまま維持されるということになるわけでありまして、労働者に不利益を生ずるということは、合併の場合にはほとんど想定をされないと考えております。

営業譲渡につきましては、労働者を承継しようとする場合には、譲渡会社と譲り受け会社間の合意とあわせて、民法六百二十五条によりまして、労働者本人の同意が必要であるということとされ

ておるわけでございますから、その同意権の行使によって法令上は担保されておると考えております。

また、具体的な問題、裁判等におきましても、この基本ルールにのっとって、労働者の同意あるいは会社間の合意があったかどうかについて、実際に応じた具体的な妥当な解決が判例上も積み重ねてきておられるところでございますから、そういう点でも労働者の権利がそれなりに守られてきておる、このように承知をいたしております。

また、労働条件の変更という問題もあるわけでございますけれども、契約法理によりまして変更に当たっては当然労働者等の同意が必要とされるわけでございますから、これらについてもその権利は法制上守られておる体制になっておる、このように理解をいたしております。

○鎌田委員 今、具体的な事例については御開陳がなかったわけでございますし、私もその時間が今はありませんからやりませんけれども、しかし、合併や営業譲渡においても、労働条件でありましてまた雇用条件とかというふうな面で非常に不利益な扱いを受ける可能性というのは全くないということではないんじゃないか、ただ今までの契約が包括的に承継されるんだから不利益は起こらないんだということだけじゃない、問題がたぶん内包しておるというふうには私は思っております。

したがって、今次官のおっしゃられた内容ですと、合併だとか営業譲渡だとかということ、我々は衆法でこれも含めた労働者保護ということを申し上げておるわけでありまして、何かそういう必要はないんだというふうな否定されているような気がするわけでございます。しかし、いろいろなことが想定されるというふうな思っていますので、それらにつきまして十分な研究を、その研究の成果に基づいて、これらの問題も含めた保護法的なものをやっていくというお考えがあまりかどうか、それらについてお聞きをしたいと思っております。

○長勢政務次官 先ほどは法制上及び判例のどうこうという観点から御説明を申し上げましたが、具体的事案について、先生言われるように、不利益と感ずるというかあるいは思うという事案が世の中にあり得ないということではもちろんないだろうと思っております。

こういう問題は、それぞれ、先ほど申し上げました法制上の法令に基づきまして、その解釈、運用というか、それを議論せざるを得ないわけでございますけれども、これを立法的に解決することについてはいろいろ検討すべき点もたくさんありますし、また、判例も含めまして、現在の体制の中で十分妥当な解決が図られておるというふうな理解をしているということをお説明申し上げた次第でございます。

なお、今後につきましては、さらに検討をすべき点もあろうかと思っておりますので、それは当然、今後問題が少なくなるような検討は進めていくべきことと思っております。

○鎌田委員 ひとつそういう研究委員会などもつくって十分な検討をした上で、またそれに携わります労働者の意見なども十分取り入れて、今後かかるべき措置をとられるようにお願いをしておきたいというふうな思っています。

さらにまた、この合併、営業譲渡の議論の中で、大臣は、法的措置として最高裁の判例などひとつの方向を示しておるんだと。実は、前後のことを抜きにしても大臣はよく御承知だというふうな思っていますので、判例の積み重ねがある、そういう法的措置があるんだというふうな聞いていたんです。が、日本の場合には成文法で大法制的には運営されておるわけでございますし、それが法的措置として一つの方向が定まっておるということ、ちょっと言い方としておかしいんではないかなと。判例というものはあくまでも判例であって、法的措置ではないわけでございますが、それらについてはどういうふうにお考えでしょうか。

○牧野國務大臣 先生の御質問、非常に難しい御質問でございますが、現実には最高裁の判例、具体的に解雇が無効となった例は何か、それから、解雇のいわゆる通称四条件と言われているそれぞれ

の妥当性について、この辺は観念的にはわかるわけですが、既にそういう形で判例並びに最高裁の基準、示された四条件というものが相当周知徹底されておまして、これは具体的ケース・バイ・ケースで、この解雇は妥当であるかどうか、裁判になった場合に認められるかどうか、最近はその中で十二分に考慮して経営者の方々が判断される、私どもも、こういう場合というのは必ずこれは無効になるんですよ、こういう説明もいたしておりますから、相当浸透しているということにははっきり言えると思っております。

そこで、私自身も就任と同時に、これを法文化できないかということも少し個人的にいろいろ聞いてみたんですが、非常に難しいところございまして、結局同じものにならざるを得ない、抽象的な形にしかならない。そうすると、またそこでいろいろ論議が起きてまいりまして、果たそこで特別の立法措置を今しなきゃならないかどうかということになりますと、いろいろな意見が出てまいりまして、現在これで落ちついておるんじゃないか、保護されているという方もありますし、いや、まだだめだ、法律をつくらなきゃ、成文法、日本の法律というのはそういう方向、性格を持っているんだからという御意見もあります。

しかしながら、現実には裁判例において確立しているものから、特別、立法措置がなくても労働者に不利益は生じない、こういうふうに私どもとしては現在考えているわけでありまして、さらに、繰り返すになりますが、解雇の具体的な事情というのはこれはもう千差万別でございますし、判例の積み重ねをいろいろ検討して、それを成文化し法的措置を講ずるということについては、まだ多くの問題があるのではないかな、こういうふうに考えております。

○鎌田委員 大臣もいみじくもおっしゃったように、判例そのものもいろいろ条件によって変わってくる、また時代の趨勢とかそういうものにもよ

るでしょうし、四要件があつて、それで必ずしも労働者が保護されるように確立されておるといふことでもないんじゃないかというところになってきますと、四要件があるからちゃんと労働者は保護されているんだということにはならないんじゃないか。したがって本当に労働者を保護しようとするれば成文法しかないんじゃないか。

したがって、現状において確立されておるといふふうに見られる四要件に従つて成文化して、そして環境が変わつてくればその環境に合わせて法律を変えていくという、判決で、判例で変わつてくるといふよりも、成文法で今後環境の変化に応じて変えていく、それは国会が責任を持つてやればいいわけですから、そういう方向の方がより安定した、また労働者も安心できる社会になっていくのではないかとこのように思うわけなんです。

これはやはり労働省なりこの国会が決断をすればいいわけでありまして、判例が確立しておるから、それでもそういう保護は要らないんだというふうなことは、ちょっと論議のすりかえではないのかなというふうにも思うわけでございますけれども、それらについても一度お答えいただければというふうに思います。

○牧野国務大臣 今、判例が確立されておる、関係者は十分周知徹底して御存じだということをお願い申し上げたけれども、これは、人事面だとかがしっかりしている会社、それから労働組合がしっかりしているところ、こういうところについては特別に成文化をされなくても、現実非常に千差万別ですから、円満に解決されていくのではないかと、こう考えておりますが、一つ気になるのは、いわゆる未組織労働者のあるところでございます。そういうことも私自身の念頭にあるわけでありまして、そういう点で、国会におきましてもいろいろの御意見が出て論議されておるわけでありまして、私どもとしましては、もう少し国会の御意見等も賜りながら時間をかけて検討していただければ、こう考えております。

いずれにしても、判例等が確立しているからといって、どうしてもそのわからない中小の経営者あるいは中小企業に従事する労働者の立場というものは、やはり基本的に考えなければならぬ、こう考えております。

○鎌田委員 私、大企業も中小企業も両方の労働関係に長年携つてまいりました。ほとんどの人は経営者も立派な方が多いです。立場の相違はあつても立派な方が多いわけですから、そういうところでは、むしろ経営側の方が労働者の保護についての哲学をしっかり持つておられて、労使関係も非常に安定しているというのが実態でございますけれども、中にとつともない、我々常識では考えられないような人もやはりいるわけでございます。最近では外資系の企業も随分ふえてきております。これらの人は、やはり日本の労使慣行でありますとか日本人的雇用に対する発想とかといふものは全くないという企業も出てきておるわけでありまして。

そういう人たちがいるという企業に対して予防的な効果を持たすという面から見ますと、やはり成文化しておかないと、判例は確立されておると言われても、ふだんからその判例をずっと研究をしてやっているとどうなるかというものは、よほど労働担当のしっかりした人をちゃんと専門に置いておられるとかいう企業以外はないんじゃないかというふうに思いますので、そういう意味では、やはり成文化に向けた努力を労働省としてしっかりやっていただければなというふうには思っておりますので、意見として申し上げておきたいと思ひます。

それでは、ちょっと視点を交えて、今回のこの承継法の法案の成文に当たりましては、専門家の研究会を持たれ、研究委員会の報告もちょうだいをしておるわけでございますが、四回ほど会議を開催されたというふう聞いておるわけでありまして、この研究委員会ではどのぐらいの時間をかけて研究をされたのか。それから、委員の選定についてどのような基準で選定をされた

のか。また、その委員の選定についてどこかの意見を聞かれたのかどうか。その辺についてお答えをいただきたいと思ひます。

○澤田政府参考人 御指摘の委員会は、昨年の十二月に発足した学識経験者六名から成る研究会でございます。

開催時間についてお尋ねございましたが、開催回数はこれまで申しましたように四回、総計開催時間としては十二時間ということになりました。

研究会委員の選定の経過というお尋ねでございますが、基本的には労働法学者の方が中心であります。これは商法改正と密接不可分の問題でございますので、法制審議会の中に入つておられる商法学者の方にもお入りいただいております。商法の専門家でございます。それから、企業組織の変更という問題でございますので、企業組織論とか経営論に詳しい、いわば経済学、経営学の専門の教授にもお入りいただいております。労働法の先生方も、例えばイギリスの労働法に強い先生とかフランスの法に強いという方々も入つていただいております。商法の先生などは、まさに各国の商法についても大変お詳しいという方でございます。

この委員の選定に当たりましては、私どもがいろいろその先生の企業組織再編あるいは合併、営業譲渡等々にかかわる労働問題についての論文等をサーベイいたしました。私どもの責任においてお集まりをいただいたということでございます。

○鎌田委員 私もだんだん人間が悪くなつてまいりまして、いろいろと勘ぐりをしたくなつてくるわけでございます。ちょっと反省をしておるわけでございますけれども。

今後のこういう研究会なり審議会なりの委員を選定される場合には、やはり関係当事者の推薦というんですか、そういうふうなこともあつて選ばれる方がより適切な、まともな悪いのかわかりませんが、労働省が自分のところでチョイ

スする方がまともはいいのかわかりませんが、時間的なこともあるのかもわかりませんが、今後のことでございますけれども、新しいそういう委員会をつくられるような場合には、やはり例えは経営側の推薦する方もいらっしゃるかもわかりませんが、また労働者の推薦する委員の方も含めて、そういう専門家の検討の場を設けていくというふうなことが必要なのではないか。

そして、先ほども申し上げましたけれども、やはり合併や営業譲渡、こういうものも含めて、いろいろな事例も研究をした上で、やはり全般にわたつて労働者が安心できる、そして安定した社会をつくつていく、そういうための施策を研究していただく、こういうふうな場を早急につくつていく。そして、その中で立法化を進めていくというふうなことをやるべきではなからうかというふうな思ひでございますが、それらについてはいかがなものでしょうか。

○澤田政府参考人 先生の御指摘について一つだけ申し上げますと、私どもも、あの研究会を私どもの責任において選任いたしました。その間においては、この問題についてどう先生がおられて、どういふことを御主張されているかという点については、関係方面に聞かないとわからないところがございます。推察という形ではございませんが、いろいろ選定に当たつての御意見は聞いたということでございます。

それから今後の話でございますが、今先生が御指摘の点、あるいは当委員会における審議の中でいろいろ御指摘いただいた点を踏まえて対応してまいりたい、こう思つております。

○鎌田委員 そういうことをお願いしておきまして、それでは次に、労働組合側との事前協議の問題について少し触れてみたいというふうに思ひます。

商法改正のための法務委員会の審議の中で、我が党の北村議員が法務省の民事局長に質問をいたしました。事前協議というのを、労働者個人ではなく、労働組合なり、労働者を代表する者との事

前協議というふうなことが入れられないかどうかというところでお聞きをしたときに、商法は私法上の権利義務を定めている、公法で定める労働組合というふうな団体との協議というふうなものはなじまない、ただし、私法上で言われる、委任を受けた、そういう代理をして交渉するというようなことについてはできるんだというふうなことを法務省の民事局長がお答えになっておるわけでございます。したがって、労働組合との事前協議ということも決して否定をしないわけでありまして、委任を受けた場合には、個人にかわって、団体、集団がそういう交渉をするということについてもあり得るんだということであられるわけでございます。

そういうことから考えますと、労働委員会の所管である承継法におきましても、やはり事前の労使協議というものについて、法律でどうこうするのとはどうかという程度のことではございましてけれども、次官の方でお答えいただいておりますように思ふのですけれども、どうかというものは、それこそどうなのではなかろうか。

その辺を若干明らかにしていただきたいと思ひますし、先ほども申し上げておりますように、正常な労使関係のところでは労使協議会などもあつて、そういうところでは、ほとんどのところが事前協議されているわけですね。しかし、中にはとんでもない経営者もおられるわけでございます。本当に一握りの人ではありますが、そういう人たちに對しての予防的措置といふべきか、そういう人たちが労働者を保護するという労働法の立場からいいますと、集団的労使関係というものを労組法でも認められておるわけでありまして、こういう承継法でありますとか、またその他今後検討されます合併や営業譲渡などに際しての協議におきましても、集団的な労使協議、団体との集団協議ということも十分配慮しなくてはならぬのじゃないかというふうな思ふわけではなからうかと思ひます。その辺についての次官のお考えをお聞かせいただきたいと思います。

○最勢政務次官 最初に、商法の修正案に関するお話がございました。民事局長の御答弁は私法上の原則をおっしゃったことだろうと思ひますし、そういう中で委任代理という形で労働組合等が関与することがあり得るということのようでございます。当然、法制上の制度があるうがなからうが、労使間でいろいろな形で意思疎通が行われ、事前協議が行われるということは望ましいこととでございますし、そのことは先生もおっしゃっておるとおりだと思います。

問題は、これを法制化すべきではないかというのにお説だと思ひますけれども、御案内のように、事前協議は大変に我が国において発展をきておるわけでございますが、基本的には、労使間の信頼関係をもとにして、その企業、労使のいろいろな実情の中で、その効果、範囲あるいはやり方等々、さまざまでございます。

これを法制化するというになれば、一種の法的効果を持つことになりまして、当然その内容、手続、効果等について、法の遵守という観点からの厳密な議論も必要となるわけでございます。そうなりますと、各般のいろいろな労使関係がある中で、一律にこういう形で法制化をするというところについてはもう少し議論を詰める必要があると私は思つております。またそれが十分でない中で法制化をすることが、果たして、先生御指摘のような、労働者保護なり円滑な労使関係という意味で、信頼関係がない中で強制をするという効果を持たせることとだけだけの意味があるのか、またいいことかどうかということも私は慎重に考えるべきことだと今思つております。

いずれにしても、この問題について、分割等の際に、労使間の協議が必要なものにおいて円滑に行われることが必要なのは言うまでもないこととでございますし、その指導も行ってまいりたいと思つております。さらに労働条件等にかかわる事項は、これは団体交渉事項でございますから、それはきちんとしていただかなければならぬ、このように思つておる次第でございます。

○鎌田委員 日常的な労使関係の問題につきましては、それぞれ個々の労使の自治にゆだねるというところも別にいいとは思ふのですけれども、私どもは、長年、生産性向上運動とか、そういう中で労使の信頼関係を醸成していく、そういう観点からやはり労使協議というものを重視しようというところで経営側にも訴えて、そういう環境をつくってきたわけでありまして、そういう日常の常的なことは異なつて、特に企業の再編成というものは個々の労働者の労働生活にとって大きな環境変化を与える課題であるだけに、こういう問題についてはやはり特に特定してもいいと思ふんです。こういう課題については、やはりそういう協議の場をきちつと法制化していくということも検討の視野に入れて今後取り組んでいただきたいというふうに要望しておきたいと思ひます。

いよいよ時間も参つてきておりますので、最後に、国会の附帯決議について労働省としてのようにお考えになっておるのかということについて、これはどなたがお答えいただくんでしょうか、大臣でしょうか次官でしょうか、まず附帯決議についてどのようにお考えになっておるのか、お聞きしたい。

○牧野国務大臣 国会で十二分に法案を御審議いただいた、その結果、その通過した法律の運営についての委員会としての附帯決議でございますから、政府といたしまして、委員会の御意思と承つて最大限尊重すべきであるということは当然のことだ、このように考えております。

○鎌田委員 非常に安心をいたしました。実は、この法案の審議をめぐって労働省の方々に大分私も悪態をつきまして、附帯決議を全く無視していらっしゃるんじゃないか、けしからぬと随分言つてきたんですけれども、大臣のお答えを聞きまして若干安心をしたわけでございます。

ただ、実態として、例えば民事再生法の審議なりそれから産業活力再生特別措置法、これらの審議の際にも附帯決議がついておりまして、労働者保護法の設立といふますか、それをきちつと位置

づけなくてはならないという附帯決議があることは御存じだと思ふんですけれども、それらがまだそういう措置がされないまままで今日に及んでおる、こういう実態があるわけでございます。

そういうことを考えますと、今回の法案の審議の中でもできれば私たちは附帯決議をというふうにしていただけてございまして、それがどうも今までに取り扱われてきた附帯決議と同じようになるのじゃないかという心配をしておつたわけでございますけれども、いや、それは時間的な余裕がなかったということに善意に解釈するべきなんでしょうか。

そういう今までの附帯決議の趣旨を生かしながら、もう少し時間をかけて、今回の附帯決議もあわせて、産業の再編成に向けての附帯決議を生かすという法的な措置ということをこれから十分検討していただけるのかどうかということについて、お考えがあればお聞かせをいただきたいというふうな思ひます。

○牧野国務大臣 大臣就任のときに事務引き継ぎは前大臣から当然のことでございますが、やはりその中で一番大きい問題は実は法律案の取り扱いでございます。したがって、附帯決議等々について事務引き継ぎはきちつとさせていたいただいております。

ですから、今先生御指摘のように、この法律についても当然のことながらそのような場合には最大限尊重させていただきます。政府部内におきましても十二分にそれを念頭に置きながらいろいろな審議等々を行うことは当然であらう、こう考えております。

○鎌田委員 前回の選挙以降、実は労働大臣が四人かわられております。もう間もなく選挙も始まるうとしておるんですが、これは牧野大臣の時代にやっていたければ一番ありがたいと思ふんですけれども、もしかわられる場合も必ず引き継いでいただけて、そして、今までの、附帯決議でありますから、それを生かして新しい措置をしていただくようにぜひともお願いを申し上げておきた

いと思います。

以上、時間も参ったようでございますので、それらの政府の国会の附帯決議についてのお考えを聞かせていただいて、質問を終了したいというふうに思っています。ありがとうございます。

○赤松委員長 午後零時五十分より再開することとし、この際、休憩いたします。

午前十一時四十六分休憩

午後零時五十一分開議

○赤松委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

質疑を続行いたします。中桐伸五君。

○中桐委員 民主党の中桐です。

私は、冒頭、前回の質問で十分な時間がなかったもので、先を急いで十分に議論できなかった問題から入りたいと思います。

それは、行政改革推進本部が平成十一年の十二月十四日付で規制改革についての第二次見解というものを報告しているわけですが、その中に「解雇規制の見直し」という項目がございます。この解雇規制のあり方については、今我が国の置かれている産業構造の転換の現状にあっては非常に重要な要因となつてきているというふうに私は考えておりますので、この解雇規制のあり方について、前回、当面は判例法理に基づきながら対処するという基本的な政府、労働省の見解が示されたというふうに思っています。

この点について、しかし、この行政改革推進本部規制改革委員会が、労働省が担当省庁として実態調査をして、この解雇規制のあり方については立法化の可能性も含めた検討を行うことが適当だという報告を出しておりますので、これに対して、いつまでに実態調査を終えて結論を出す、結論はまだ今報告はできないと思いますが、結論を出すつもりなのか、労働大臣にお伺いをしたいと思います。

○牧野国務大臣 労働省といたしましては、規制改革委員会第二次見解に基づき、そして、本年三月三十一日には「第二次見解を踏まえ、解雇をめぐる実態を把握する。」このように閣議決定をいたしております。労働基準監督機関等に持ち込まれた解雇に関する紛争事案等について、調査を行っているところであります。本年度第一・四半期までには調査を終える予定であります。

これに基づきまして解雇に関するルールのあり方について必要な検討を行うことが適当である、このように考えております。

○中桐委員 解雇ルールについての検討を行うということなのですが、それは調査に基づいてどういうところで行うのでしょうか。それについて、政府参考人でもいいですけれども。

○野寺政府参考人 ただいまの件は、既に労働省の方に設置してございます紛争解決援助制度というものがございまして、この中に持ち込まれた事案を中心にならざる調査をいたしております。その結論を得ましたら、その結果、実態に即して、現在の法令、さらには判例法理を中心に、解雇に関する考え方を実施しているその辺が問題があるかどうか、今後に向けて、実態を踏まえまして検討したいということでございます。

○中桐委員 そうしますと、これは労働省だけでやるのか、それとも審議会のようなもののもとに何か専門委員会をつくってやるのか、そういうことはまだお答えできませんか。何かお答えができることがあればよろしく。

○野寺政府参考人 まだそこまで具体的には決めておりませんが、必要に応じて研究等会等と設ける、あるいは、最終的に何か制度を設けるといったようなことになりまして、当然、中央労働基準審議会等の審議会にかけるという手続が必要になるわけでございます。

○中桐委員 わかりました。

判例にゆだねるという形では、いろいろな解雇のリスクに直面する幅広い働く人たちにわかりや

すい解雇規制のあり方が普遍的によく浸透しないと思ひますので、その点については、お答えは結構ですが、この点についてのルール化をする検討は精力的にやっていたきたいというふうに大臣にぜひ要望しておきたいというふうに思っています。

次に、労働条件の変更に関する問題について、以下質問をさせていただきます。

午前中の質疑でも、労働条件の変更に関して、河上委員とか鎌田委員などからも問題が取り上げられておりましたが、私は、前回の質疑で、企業組織の再編が行われるということになりますと、働いている人にとって重大事は、解雇の問題というのが一番重要な問題だろう、これは質疑をさせていただきます。次に問題なのは、労働条件の変更、特に分割あるいは営業譲渡後の労働条件の変更という問題が重要な問題としてあるのではないかと思います。

会社組織の変更、再編成が行われて、その後労働条件の変更が行われるということを考えた場合に、特に不採算部門の分割あるいは譲渡、そういったときがより労働条件の変更という問題が起きます。こういう場合、今回の商法の改正とセットの労働契約の承継法がこれから仮に成立をしたといたしまして、そうしますと、企業組織の再編成の中でも、会社の分割という方法が相当利用度が高いのではないかと、このようにも言われておりますが、そういう法制定がされた後の労働条件の変更、要するに、企業組織の変更を会社の分割という方法でやった場合のその後の労働条件の変更というものがしばしば起り得るのではないかと、特に、先ほど言いましたように、不採算部門の処理をする企業の再編成というときに起り得るのではないかと、このようにも言われております。

○牧野国務大臣 企業組織の再編成そのものを含めまして、本来、労働条件の変更を行うに当たっては、労働組合法による労使間の合意、それからも

う一つは、民法の基本原則による労働者の同意を必要とする、このように明白になっておりまして、したがって、会社側が一方的に労働条件の不利益な変更を行うことはできない、このように決まっているもの、こう承知いたしております。

○中桐委員 大臣、その問題は次のステップなんです。

いわゆる現在の経済情勢を背景にして企業組織の再編成を行う。その場合に、先ほど申し上げていますが、比較的経営状況が足を引っ張っている部門、この部門を分割するという形で移っていく、切り離されていく。その分割された部門の労働条件の変更というのは、十分あり得ると思うんです。しばしば起り得ると思うんです。そういう問題についての大臣の認識についてお伺いしているんですけれども。

○牧野国務大臣 今回の商法改正は純法律的に会社というものを規定したわけでありまして、私も、そこに現実に生身で働いておられる労働者の立場を考えますと、特に、将来どんな伸びる可能性のある分野の分社については心配しないんですが、やはり企業全体の合理化という見地から、今先生が御懸念なさったようなところもこれはあり得るのではないかな、こう思っております。

そうしますと、今提案しております法律案のほかに、先ほど御答弁させていただいたんですが、未組織の労働者の方々の場合に具体的にどうなんだろうかと。したがって、それにつきまして、現在の労働局長を中心とした地方にあります労働省の第一線の組織で事情等を十二分にお伺いしまして、具体的な調整ができればいいだろうかと。

実は私も、本件につきましては、就任早々、こういう問題があるなということに幾つかの案件を調査させていただきました。うまくいってるところもありませんし、中途半端に切れちゃってどうなっているかわからないというような事情もございまして、この辺につきましては最

大の関心を持って対処すべきであろう、こう考えております。

○中桐委員 わかりました。そのように基本的なスタンスを置いてやっていただきたいんです。

さてそこで、この労働条件の変更の問題についてもう少し内容の議論をしたいんですが、私の認識では、労働条件の変更というものについて一体どういう今日までの法律による基本的なルールがあるのかという点について、まだ十分全体のアウトラインが私の頭の中に入り切っておりませんので非常に初歩的なことから御質問させていただきますが、この労働条件の決定に際しては労働基準法第二条に定める労働条件の対等決定の原則を尊重しながら決定されるということについて、そういう理解をしてよろしいのでしょうか、労働省の見解をお伺いしたいと思います。

○野寺政府参考人 労働基準法の二条に、先生御指摘のとおり、労働条件の対等決定について原則的なことが書いてございます。念のためお読みしますと、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。」ということと、さらに、労働者、使用者は労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実にその義務を履行するといったような趣旨が書いてございまして、先生御指摘のとおり、労働条件の変更が行われる場合においてもこういう対等決定の原則というものが尊重されるべきであるというふうに考えております。

○中桐委員 そうしますと、問題は、先ほど大臣もお答えいただきましたけれども、この労働条件の決定に関する、変更をもちろんだら、いわゆる労働者の合意、それから労働者個人の同意、これは民法でそういうふうになっているという、この御説明と先ほどの労働基準法の第二条の対等決定原則というのは符合するということだと思ふんですけれども、そのように理解していいんでしょうか。

○野寺政府参考人 基本的に、先生がおっしゃるのとおりであると理解しております。

○中桐委員 そうしますと、法律のルールでいいますと、団体については労使の合意、民法によって一人一人の労働者の同意というのがあるということなんですが、そういうことになりましかつても、現実の労働条件の決定については、いわゆる使用者が、就業規則というものを例にとつて考えてみますと、就業規則というものは、これを決める際に、労働者の組織あるいは個人、そういったものの合意なり同意を前提として決めなければ決まれないものなのかどうか、この点についてお伺いします。

○野寺政府参考人 就業規則についてのお尋ねでございますけれども、就業規則を制定するに当たっては従業員の過半数を代表する者の意見を聞くということが法律に書いてございまして、逆に言いますと、同意がなければならぬということではないわけでございます。

○中桐委員 つまり、同意は絶対条件ではないが意見は聞くということとして理解してよろしいですね。

そのことを前提として、では、既に就業規則が決められていて、その就業規則を変更する、その場合に、今日までいろいろな裁判上のトラブルなども含めて多くのケースの経験があると思うんですが、そういうものを含めて、今日時点での就業規則変更の際の合理的な判断基準というものが確立をしているのかどうか、お伺いしたいと思います。

○野寺政府参考人 この点につきましては判例がございまして、基本的に申しますと、判例におきまして、就業規則の変更によつて労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは原則として許されないが、当該就業規則が合理的なものである限り、個々の労働者がこれに同意しないことを理由としてその適用を拒否することはできないという考え方が示されております。

また、同じく判例でございしますが、就業規則の変更の合理性につきましては、就業規則の変更による不利益の程度、内容、それから変更の

必要性、労働組合等との交渉等を勘案して、総合的に判断するという判例も示されております。

○中桐委員 そうしますと、今たくさんさんの情報を急に話されましたから、全部網羅して頭の中に入ったかどうかわかりませんが、少なくとも一定の合理的な基準というものが判例によつて示されているというふうに理解をするわけでございますか。

そういうことを基本的な前提としまして、今回の商法改正が行われて会社分割というものができることになったといたしますと、会社の分割を行つて、労働契約の承継の基本的なルールについて、商法及び今この委員会でも議論をしている労働契約承継法という法律で定めようということでありまが、分割後極めて短期間の間に、つまり商法改正との労働契約承継法が成立した以後のことを前提とするわけですが、労働契約承継法に言う承継は合法的にきちんとしてやられた後に、非常に短期間の間に労働条件の不利益な変更が生じるということ、あくまでこれは仮の話でありまが、そういう危惧が考えられるのですが、これは政務次官、どうでしょうか。こういう危惧というのは単なる杞憂であつて、そんなことはないというふうに考えますか、いかがでしょうか。

○長勢政務次官 今回の分割法におきましては、分割後の会社においても債務の履行が確実に行われるということが前提として想定されておるといふふうに理解をしておりますので、今おっしゃったような事態が具体的にどういう形で起こるかというところは想定しがたいのでございしますが、いろいろなケースも起こり得るわけでありまが、全くと想定されないということでもないかと思ひます。

ただ、承継後において労働条件の変更等があるというケースにつきましても、先ほど来基準局長から答弁いたしておりますとおりでございまして、企業運営上の理由のみで一方的に変更が行われるというところは許されないわけでございますので、そういう点で、できる限り問題のないような

形になるように、どうしてもそういうことが必要なケースにおいても、そういうふうな徹底をしていかなければならない、このように思ひます。

○中桐委員 非常に難しいと思うんですが、そういう悪質な場合、そんなにたくさんあるというふうには思ひたくないのですけれども、一応合法的に分割した労働契約の承継だけはやる、その後すぐに労働条件の変更を就業規則の変更でもつてやる、そのときに、先ほどの基準局長の御答弁を加えて考えますと、意見を聞かないといけないけれども、合意を前提とした絶対条件ではないということでありまが、ケースがそんなに多くはないとしても、当然これはあり得るというふうに私は思ひますね。

そのときに、では、私は頭がはげていることを気にしておりますが、何本毛が抜けたらばげなのかという問題の非常に難しい議論になると思ひます。つまり、この分割法がカバーする労働契約の承継の時点は分割前と後の話でありますから、分割されたらもうこの法律はカバーいたしません。では、その分割後のどのぐらいの範囲を称して言うのかという問題、つまり非常に難しい問題が生ずるのではないかと。

例えば、具体的に言いますと、会社分割一週間後に就業規則の変更を、労働者の意見は聞いたけれども、こう変更させてくれと言つて変更するといふケースを仮に想定する、しかも採算がうまくいかないものを切り離すという場合においては、その分割で移行した労働者、そこで働く人たちが、代替的な条件のカバーもされないまま、かなり不利益をこうむるという形で労働、解雇はしませんが、解雇というところをぎりぎりメリットはあるかもしれませんが、解雇というところをのければ、どこから見ても労働条件が悪くなるというふうな変更が行われるということになると、やはり問題ではないかと思ふんですが、この点、労働省はどう考えますか。

○長勢政務次官 経営の実態あるいは分割の経緯、その他いろいろなケースがあると思ひます

し、また、その一週間後にそういうことが起こるといふケースはどの程度あるのかわかりませんが、そういう意味で、画一的にどの時点でいいかということはいくくではないかと思ひます。

○澤田政府参考人 承継法案第七条の労働大臣が定める指針は、分割会社及び設立会社等が譲り受け措置という事柄についておられますので、今のようないふことはいいではないかと思ひます。

○中桐委員 そうしたら、多分そんなに多くはないと思ひますけれども、労働条件の変更を非常に不利な形で、しかもそれは非常に短期間、分割後すぐ着手してしまふというふうなことが起こらないような指針の工夫をしていただけないかと、ご意見を伺ひたいと思ひます。

○赤松委員 自由党の笹山登生君。前回、我が党の塩田晋議員から、これにつきまして質問をさせていただいたわけでございますけれども、大体次の三点の内容だったというふうに承知しているわけでございます。

一つは、承継についての拒否権の歯どめなき付与というものは、営業実施に不可欠な労働者の承継をも不可能にするのではないかと。二点目は、前者一による企業の経営権の立場に立てば、事業に必要ない労働者の雇用を法律で強制されることになりはしないか。三点目は、労使協議の義務づけは団体交渉権と競合するのではないかと。以上三つの点に尽きるわけでございますけれども、言

うてみれば、この法案が会社分割による労働者の保護というものを図りつつも、同時に、やはり本来の目的でございます円滑な会社分割というものを阻害するものであつては決してならないといふ、両者のバランスをとつた対応というものが必要であるといふことだと思ひます。その辺につきましても、承継法上書きではないかと思ひます。

○澤田政府参考人 承継法案第七条の労働大臣が定める指針は、分割会社及び設立会社等が譲り受け措置という事柄についておられますので、今のようないふことはいいではないかと思ひます。

○中桐委員 そうしたら、多分そんなに多くはないと思ひますけれども、労働条件の変更を非常に不利な形で、しかもそれは非常に短期間、分割後すぐ着手してしまふというふうなことが起こらないような指針の工夫をしていただけないかと、ご意見を伺ひたいと思ひます。

○赤松委員 自由党の笹山登生君。前回、我が党の塩田晋議員から、これにつきまして質問をさせていただいたわけでございますけれども、大体次の三点の内容だったというふうに承知しているわけでございます。

一つは、承継についての拒否権の歯どめなき付与というものは、営業実施に不可欠な労働者の承継をも不可能にするのではないかと。二点目は、前者一による企業の経営権の立場に立てば、事業に必要ない労働者の雇用を法律で強制されることになりはしないか。三点目は、労使協議の義務づけは団体交渉権と競合するのではないかと。以上三つの点に尽きるわけでございますけれども、言

うてみれば、この法案が会社分割による労働者の保護というものを図りつつも、同時に、やはり本来の目的でございます円滑な会社分割というものを阻害するものであつては決してならないといふ、両者のバランスをとつた対応というものが必要であるといふことだと思ひます。その辺につきましても、承継法上書きではないかと思ひます。

○牧野国務大臣 今私ども御審議いただいておりますこの法律案では、一つは、分割される部門で主として働く労働者を新会社に承継される場合は当然に承継されるということ、二番目が、分割される部門で主として働く労働者をもとの会社に残留させる場合及び分割される部門以外の部門で主として働く労働者を新会社に承継させる場合、この場合に労働者に異議申し立ての機会を与えて、その場合の保護を図ること等の規定により、労働者の保護と雇用の安定を図っております。

また、労働者を解雇するに際しては合理的な理由を必要とし、特に整理解雇については四要件を満たすことが必要であることは判例において確立されておまして、会社分割の理由とする解雇は許されない、このようにいたしております。

会社分割により労働者に雇用の不安定が生じないようにするため、本法案では、分割会社及び設立会社等が譲り受け労働契約の承継等に関する措置に関し、適切な実施を図るため必要な指針を定めることができることとなっておりますので、この指針を作成いたしまして、周知徹底を図つてまいりたいと思ひます。

これに加え、労働条件等にかかわる紛争につきましても、都道府県労働局長による助言指導の拡充、調停制度の発展的拡充、多様な内容の相談にワンストップサービスで対応するための労働基準監督署等の窓口体制の整備などの検討を進めることにより、会社分割における雇用の安定に万全を期したい、このように考えております。

○笹山委員 大蔵省に。会社分割にかかわる税制というもののにつきまして、過日の新聞報道では、政府税調が六月末の中期答申に盛り込むというふうな報道もございました。これは、分割へのインセンティブと同時に、やはり租税回避への歯どめというものが図られなければならない。そういう意味では、非常に慎重に対応すべき税制であるといふふうな思ひでございます。

○澤田政府参考人 承継法案第七条の労働大臣が定める指針は、分割会社及び設立会社等が譲り受け措置という事柄についておられますので、今のようないふことはいいではないかと思ひます。

○中桐委員 そうしたら、多分そんなに多くはないと思ひますけれども、労働条件の変更を非常に不利な形で、しかもそれは非常に短期間、分割後すぐ着手してしまふというふうなことが起こらないような指針の工夫をしていただけないかと、ご意見を伺ひたいと思ひます。

○赤松委員 自由党の笹山登生君。前回、我が党の塩田晋議員から、これにつきまして質問をさせていただいたわけでございますけれども、大体次の三点の内容だったというふうに承知しているわけでございます。

一つは、承継についての拒否権の歯どめなき付与というものは、営業実施に不可欠な労働者の承継をも不可能にするのではないかと。二点目は、前者一による企業の経営権の立場に立てば、事業に必要ない労働者の雇用を法律で強制されることになりはしないか。三点目は、労使協議の義務づけは団体交渉権と競合するのではないかと。以上三つの点に尽きるわけでございますけれども、言

うてみれば、この法案が会社分割による労働者の保護というものを図りつつも、同時に、やはり本来の目的でございます円滑な会社分割というものを阻害するものであつては決してならないといふ、両者のバランスをとつた対応というものが必要であるといふことだと思ひます。その辺につきましても、承継法上書きではないかと思ひます。

として利用されることのないように、必要な措置は当然検討すべきであると考えているところでございます。

○笹山委員 展望が困難とはいいつつも、やはりこの辺、見切り発車でこちらの方が、本体が動いているというところでございますから、早急な取り組みをお願いしたいと思います。

このような会社分割等によりまして労働者の雇用不安、あるいはその辺の労働者の対応、これはどうなるのかということ、昨年の月刊フォーブスとかいう雑誌に非常に際どい見出しで、よいリストラ、悪いリストラなんという話がございます、ではよいリストラは何かといいますと、長期経営計画を持ったリストラであると。

先ほどからも議論にいろいろございましたけれども、どうもリストラというのは悪い印象ばかりあるわけでございますけれども、本来のリストラというのは、いわば環境の変化に応じて企業構造をより柔軟なものに、そしてよりよいものに仕立て上げる、結果的には雇用の創出を生む、そういう前向きなリストラというものがあられるわけでございますので、ひとつ、新しいリストラの形として、一流企業等が採用しているような、例えばカーパニー制とかあるいは早期退職制度、そういう、前向きなリストラというものは際どいのでありますけれども、そのようなものに対応した長期的な雇用政策の手当てをどうするかとか、あるいはソフトをどうするかということも考える時期に来ているのじゃないかというふうに思いますが、これは大臣いかがお考えでございますか。

○牧野国務大臣 何をもちよいリストラとするのか、あるいは悪いリストラかと。リストラというとは大体悪いリストラというのが一般的な見方でありまして、元来リストラといいますが、単に人員整理を意味するというのではなくて、いわゆる本来の意味でのリストラキャラクターは、経済社会の変化に対応して企業の再編整備を図っていくということでございます、これは、長期的

な我が国の経済社会の活力を高めるといふ意味から見ますとやむを得ないし、また場合によっては積極的にやらなきゃならないものであるのではないかと、こういうふうにも考えられるわけでありまして。

そういう点で、労働省といたしましては、一つは、そういう大きな変化の流れに対応して、新しい創業、新しい分野への進出に対して、労働移動等も含めまして、積極的にそれを支援するといふ前向きの仕事と、もう一つは、例えば今回の分割法のように、この場合にどのような形でそこに残られる雇用者を助けるか、一種のいわゆるセーフティーネット、これを片方できちっと整備する、そして変化の対応に際して、こういうことでございます。私も私としては、片方では確実なセーフティーネットを構築するという、技術研修だとかあるいは労働の移動だとかという形で前向きに一つの変化に対応していく、その二点を中心に置いて対処していきたい、こう考えています。

○笹山委員 次に、総務庁においてでございますか、連休前に平成十二年三月分の雇用失業情勢が発表されたわけでございますけれども、そのうち、数字について御質問したいわけでござい

ます。一つは、失業率につきまして、季節調整値と原数値、これの乖離がかなりあった。これは、私の調べでは、昨年五月の乖離と大体同じぐらいの乖離があったんじゃないか。もちろん、季節調整値というのは、でこぼこがあって、なだらかにするわけでございますから、どこかが引っ込めばどこかが出っ張るということでありまして、そのこと自体は意味はないわけでございますけれども、その辺の要因といえますか、ちょっと答えにくい質問でございますが、その辺の要因たるものがございましてひとつお知らせいたしたいというところ。

もう一つは、女子の十五歳から二十四歳の失業率というものが前年同月比〇・五ポイント減となった。常識的に考えれば、女子の水戸期とい

のはまだ続いているという解釈であれば、どうも、この〇・五というものが非常に奇異に感じる数字である。未就職者は非労働人口にカウントはされていらないでしょうね。その辺の疑問点を率直に伺いたいのでありますけれども。

○井上政府参考人 三月の労働力調査の結果による失業率の数字の関係でございます。

失業率が季節調整済みで四・九％と発表いたしました、これが、原数値五・二％程度に比べて大分低いではないかという御質問が第一点目だったと思います。季節調整値は、御案内だと思いますけれども、原数値が季節パターンで動く場合に、その季節の変動要因を除いて、直近の変化や趨勢的な動向を正しく把握するという目的で計算し、公表しているものでございます。

具体的に御説明いたしますと、労働力調査の昨年十二月までのデータをもとにいたしました、この十一月から十二月までの各月に適用する季節指数というものをあらかじめ計算しております。この計算の仕方はいろいろございまして、アメリカの商務省センサス局の開発したX11という方式でございまして、国内の類似のもの季節調整は大体これで実行されておりますが、そういう形で各月の季節指数を計算しておきまして、各月の季節調整済みの数値は、その原数値を季節指数でいわば除して決めるというやり方でございます。具体的に申し上げますと、この十一月から十二月までのいわば季節指数は既に計算済みになっておりますが、この中で一番高い指数が三月の一〇五・九というもので、ちなみに、一番低いのは十二月の九一・三というところでございます。これの百分の一の形で原数値を割り戻す形になりますので、今御指摘のように、原数値よりもかなり低く出てくるということとであります。

ちなみに、過去の系列で見ますと、今回が、季節調整値と原数値の差、〇・三ポイントばかりございまして、過去数回、〇・三ポイント程度のも

のはあるということとあります。

それから、二点目の、若年の女子の三月の失業率が前年に比べて〇・五ポイント減となっております、この理由は何かという御質問でございますけれども、本年三月の、今問題の調査結果によりまして、十五歳から二十四歳の女性の完全失業者数は三十六万人で、前年同月に比べて三万人減少したことが、〇・五％の減となったわけでござい

ます。この内訳ですけれども、労働力調査では、失業者を、なぜ失業になったかという理由別に、今まで就職していたけれども離職してまた次の職につけない、いわば離職失業者と、新規の卒業者のように、これまで職についていなかったけれども、こう思いつけない、二つに分けております。さらに、離職失業者の方は、自発的に自分でもめたグループと、やめさせられたグループ、非自発的なもの、それから……(笹山委員「簡単に」と呼ぶ)はい、わかりました。ということで、今の三十六万人が、前年に比べて三万人減少になって

おりますが、その内訳を見ますと、先生御指摘のとおり、新卒の者ににつきましては去年よりふえておりますが、自発的な理由による退職者が減ったということ、トータル的にはマイナス三万人の減少ということになっております。

以上でございます。

○笹山委員 質問時間が迫っておりますけれども、岡山先生にちょっと御了解をいただき、もう一点だけ労働省にお伺いしたいと思います。

景気後退の調整の過程におきまして、やはり二つの要因、企業サイドからいえば総人件費の調整、そして雇用者数は大体これで決まると。ところが、その掛け算の相手たる、労働時間については統計があると思えますけれども、一人当たりの賃金についてはどうなっているんでしょう。いわば企業が人件費を、雇用数によらず、例えば賃金によって調整した、その辺の統計というのは、お聞きしましたところ、労働経済動向調査に回答欄があるというふうなことで、なかなかその辺の実態というものがつかめていないんじゃない

いかと。また、こういうふうなリストラの形態がいろいろありますと、日本の雇用風土というものがかなり激変している中におきまして、例えば失業者数、あるいは先行指標としての所定外労働時間あるいは新規求人数、あるいは運行指標としての雇用保険受給者人員とか、そういうようなものの有機的な一つの再編によって、今の実態に即した、実態を把握し得る一つのインデックスというものを作り再構築する必要があるんじゃないかという問題提起をしたいと思います。いかがでございますでしょうか。

○松崎政府参考人 二点御質問でございました。一点目の、雇用調整の方法でございますけれども、これは、御指摘のように、労働省でやっております労働経済動向調査というのがございまして、そこで、雇用調整の実施の状況、それから実施の予定、それからその方法等について聞いております。これはかなり詳しく聞いておりまして、残業規制とか、新規採用の抑制でございまして、希望退職の募集、解雇でございまして、それから、先生御指摘のございました賃金等の労働費用の削減といった項目について聞いておるわけでございまして、かなり詳しく、正確に把握できているのではないかと考えております。

ちなみに、今までの調査におきまして、やはり、生首を切るのとは少なくて、賃金等の調整といったところで雇用調整といたしまして、総費用を抑えるといった傾向は、今回ばかりでなくて、過去の例からも、こういった景気後退期に多く採用されているという状況でございまして。

それから、もう一点でございますけれども、これも御指摘のように、雇用情勢をあらわす指標、いろいろございまして、これは、経企庁の方でやっております、景気動向を判断する指標として、雇用関係で申し上げますと、先行指標としては新規求人数、一致指標としては所定外労働時間、有効求人倍率、また運行指標としては常用雇用者数、完全失業率、こういったものが採用されて、従来から継続的にやっております。

それで、こういった指標も、現在の情勢というものを割ときちんとあらわしております、景気が底を打ったというふうな状況に對しまして、やはり、所定外労働時間でありまして、有効求人倍率は従来よりよくなつておるといふ現状があるわけでございますけれども、労働省では、こういった指標はいろいろな性格がございまして、これを正確に見きわめた上で、総合的に判断をして、雇用情勢の現状、今後の見通し、そういったものを判断しておりますが、今後とも、情勢の迅速、的確な判断といひますか把握に努めていくということにしております。

○笹山委員 終わります。ありがとうございます。

○赤松委員長 岡山健治郎君。

○岡山委員 前回に続きまして、主として、労働大臣の定める指針についてお尋ねをいたしたいと思います。

まず、前回の私の質問の、労働契約の承継に付随して退職給付引当金についても分割会社に当然引き継がれることはとの質問をいたしました。が、財務会計において引当金を積み立てられているならば承継されるという労働省の答弁でありました。が、この答弁は必ずしも適切ではなかったのではないだろうかと思ふ。

そこで、税法上、退職給付引当金を積み立てていくかいは会社は会社の財務会計上の問題であつて、新設にしろ吸収にしろ会社分割に伴う債務を履行するに足る資産を確保しなければならぬ以上、労働者の債権である退職金も労働契約の承継とともに引き継がれていくべきではないかというふうな考えですが、いかがですか。

○澤田政府参考人 先般の質疑にお答えいたしました。が、改めてお答えさせていただきます。退職給付引当金の設定は法律により強制されているものではございませんので、労働契約が承継されるからといって退職給付引当金が当然に承継されるものとはならないということでございます。

す。しかしながら、今先生が御指摘のように、労働契約の承継に伴ひましてその一部を構成しております退職給付を支払う義務も承継されますので、承継した会社におきましては、公正なる会計慣行に従つてその労働者に係る退職給付に見合った退職給付引当金が設定されて、また、承継された資産よりも負債の方が多いような分割が認められないことから、承継した退職給付支払い義務に見合った資産が承継されるのが通常である、こう考えます。

○岡山委員 前回の私の求めに對して、昨日の理事懇談会で担当課長に指針についての中身の柱だけお尋ねをさせていただきましたが、あれでは中身がよくわかりません。ひとつできるだけわかりやすく御説明をいただきたいというふうに思ひます。

○澤田政府参考人 承継法案の第七条で労働大臣が定める指針となつておりますが、その中身につきましては、現時点で考へておることを例示的に申し上げますと、一番議論になつております、承継される営業に主として従事するあるいは従として従事する労働者の具体的な判断方法、これはまず指針で明らかにしなければならぬと思ひます。それから、分割計画書等で承継させる労働者の範囲を明確にすることが必要であります。その労働者の範囲を特定するために分割計画書ではどういう記載方法があるのか、どういうふうな書いたらいふんだ、こういう点もはっきり指針でさせなければならぬと思ひます。

その他幾つかございますが、今後各方面からまた御議論があると思ひますから、そういうものを勘案して決めていきたいと思ひます。

二つだけはまだ少ない、もしこういうことでございまして、例えば、分割会社が分割計画書等に労働契約の承継を記載するということになりませんが、その場合に承継させられる労働者当該本人の意見をあらかじめ聞くこと等々についても望ましいことではないかと、そういうことも指針に

書くことは十分検討の余地があるかなということとで考へております。

○岡山委員 ただいまの説明では、労働契約の承継における具体的な内容は十分浮かんできていない。

そこで、少し具体的にお尋ねをいたしたいというふうに思ひますが、本法案第七条では、労働大臣は、この法律に定めるもののほか、分割会社及び設立会社等が譲渡すべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置に關し適切な実施を図るために必要な指針を定めることができる、こううたつております。

この規定のもとになつて本年二月の企業組織変更に係る労働関係法制等研究会報告では、会社分割における労働関係の承継につき実務において適切な処理を行うことができるよう、会社分割に際して労使が留意すべき事項や実施することが望まれる事項等について法律に基づく指針を策定することも必要、この指針をしております。

この七条は、答申に基づき、言葉こそ若干の違ひはあるものの、そのことを意味しているというふうな理解してよろしいのですか。

○澤田政府参考人 研究会の報告書に基本的に沿つてこの七条の指針の性格を考え、その内容を決めていきたいと思つております。

○岡山委員 そこで、お尋ねをいたしますが、まず、答申に言う労使が「実務において適切な処理を行うことができるよう」とある「実務の適切な処理」とは一体何なのか。また、労使が留意すべき事項あるいは実施することが望ましい事項等とは一体何を指しているんですか。

○澤田政府参考人 前段につきましては、できるだけ客観的でありかつ明確な基準、判断のよりとを定めるということで、先ほど申しましたようなものを考へております。

それから、望ましいという点につきましては、先ほど申しましたように、あらかじめ関係する労働者の意見を聞くとか、その他幾つかあろうかと思ひますが、その点は当委員会の御審議その他い

ろいなるものを踏まえて我々は検討させていただきたい、こう思っております。

〔鎌田委員長代理退席、委員長着席〕
○山田委員 よくわかりません。

そこで、私なりに今の答弁を整理すれば、会社分割に伴う労働契約の移行に際しての労使の協力、あるいは事前に労働者の意向を聞くこと、つまり労使自治による円満な契約承継がこの七条の基本となる、こういうふうな理解してよろしいですか。

○澤田政府参考人 指針をつくる目的は、この会社分割に伴う承継法案を的確に施行する上で分割会社、設立会社等に守っていただきたいこと、やっていただきたいことを中心に書くということ、でございますので、円滑な会社分割のためには労使の十分な意思疎通、理解と協力というものが大事だろうと思えます。

そうした意味におきまして、先生の御指摘は基本的にそういうことでありますが、指針の法律上の位置づけ、会社分割に伴う労働契約の承継に關していろいろ決めていることを円滑に行うという範囲の中でどこまで書けるかという問題がございまして、その辺は私も、なるべく広く、わかりやすく、実務に役立つようなものにしたいたいと思っておりますので、その辺の努力を十分させていただきますたいと思えます。

○山田委員 そうしますと、労使自治が文字どおり發揮される条件が指針や省令で整備されることが必要と考えます。具体的に言えば、使用者側と労働者側とは経営情報に關して極めて大きな格差があります。労働者側にとつてこのような極めて不利な条件を放置したままでは、会社側が定める期間内に労働組合には書面で交付しても、労働者側は十分検討することはできません。

その意味で、会社の経営実態の開示、分割後の経営見通しを示すこと、そうした情報開示を基本に、労使が留意すべきことや実施すべきことを具体的に指針や省令に明記することで初めて労使自治の基盤が整備されたということになりはしない

だらうかな、そう考えますが、いかがでしょう。

○澤田政府参考人 指針で書くべきことは、労使が十分話し合つて、円滑に会社分割を推進する上で必要な情報、役立つ情報等は当然関係する労働者に提供されるということも大事であろうと思えます。

その場合に、そうした情報提供が確実なものではないと、情報提供することがかえつて混乱を招くということがございしますので、そうした点との兼ね合いで、どこまで情報が幅広くかつ正確なものとして提供できるか、それとの兼ね合いで指針の書きぶりを考えなければならぬ、こう思っておりますが、先生の御指摘の御趣旨は十分体してまいりたいと思えます。

○山田委員 あえてもう一言だけ申し上げておきたいというふうに思いますが、やはり、情報にこんなに大きな違いがあつて労使対等で議論をしろといつたて始まらないと思ふんですね。したがつて、当然、情報についても共通基盤に立つた議論でなければ労使対等の議論にはならないというふうなことを改めて申し上げておきたいというふうに思ふんです。

さらにお尋ねをいたしますが、本案に言うところの主たる業務あるいは従たる業務とは一体どう解釈すればいいんですか。この前からも議論になつておつたわけですが、改めてもう一度お聞かせいただきます。

○澤田政府参考人 その基準につきましては、労働省令で定めるといふことになっております。

現時点で私どもが考えておりますことは、一つは、分割計画書を作成する時点での労働者が、分割される営業との関係で、その営業に主として従事していたかどうかということが基本的には大事であらうと思ひます。

ただ、分割計画書等の作成時点だけで判断するというのもいろいろな問題が生じますので、計画書作成時点以前の一定期間をとりまして、その一定期間内、分割される営業との関係でどういう就業状況にあつたかということもあわせて考えな

ければならないと思ひます。

そのほかにも幾つか考える要素が出てくると思ひますが、現在、まだそこは検討中でございまして、これも、この基準をつくる際には関係方面の御意見も十分参考にしながらつくつていきたいと思ひますので、またいろいろな御意見等々も伺つてまいりたい、こう思つております。

○山田委員 今回のような説明は、労働省にとつては説明しやすいことでありましょうが、営業と労働者の有機的・一体的論を現実に適用する場合、今のようないふ説明では、そう簡単に線引きはできません。

例えば、現在の企業の雇用、人事管理の基本は、特定部門のスペシャリストではなくて、ゼネラリスト重視であることは御案内のとおりであります。ということとは、企業内の人事として、多様な部門を経て上がつていく、これが一般的な人事管理であり、ある時期にたまたま分割部門に配置されていくことによって主たる業務ないしは従たる業務と区別することが果たして妥当であるのかどうか。従たる業務に關しては労働者の異議申し立てがあるが、事は、法律で定める以上、指針において明確な基準を定めてしかるべきではないかと考えますが、いかがですか。

○澤田政府参考人 先生の御質問の趣旨は、主に、主たる業務に従事する者の基準の問題に係るうかと思ひます。

私どもは、包括承継という形で法律構成され、雇用労働条件が維持されて、主たる業務に従事する方々は継承される。その場合に、現にある営業が包括的に移るわけですから、承継された後のいわば仕事、これはかなりの確度で現在の仕事につくことが想定されるということ、企業内の人事異動で現在の仕事にいつ移つてきたかという問題はあろうかと思ひますが、現在の仕事についている状況がそのままそっくり移るということであれば、これはかなり自然なことであり、特段の問題はないというふうに私どもは理解をしております。

○山田委員 新設分割にしる吸収分割にしる、経営者側としては十分な期間と経営戦略の上に行つたことは当然だと思ふんですね。であれば、採算部門を残すかあるいは不採算部門を残すか、さまざまな分割形態が考えられます。

同時に、その場合、企業にとつて都合のいい労働者あるいは不都合な労働者を選別し、一定期間をかけて配置転換をしつつ排除にかかるとは目に見えておることでありませう。

そうした場合、継承される不利益あるいは継承されない不利益から労働者を保護するために、配置転換の期日については少なくとも一年以上かのぼること、あるいは過去の業務歴との関係を重要な基準とするなどの指針があつてもしかるべきではないかと考えますが、いかがでしょう。

○澤田政府参考人 先ほども申し上げましたが、分割計画書作成時点以前一定期間における当該本人の就業状況を勘案しなければならぬと申し上げましたが、その一定期間のとり方については、これは多方面から十分議論をして決めなければならぬと思ひます。その際に、先生のおっしゃつた一年という御意見もございまして、いろいろな意見があると思ひますので、その辺は十分議論をした上で決めていきたい、こう思つております。

○山田委員 いずれにしても、会社分割については、労働契約の継承問題は、結局は譲渡企業の使用者のなす整理解雇かまたは譲り受け企業の使用者のなす解雇の問題に帰するものであり、そうした解雇の当否についての問題処理に当たつては、前、事後の労働者の雇用保護に關しては、労働契約継承にかかわる論点は全く重要な意義を持つものではない、むしろ、労働契約の帰属の問題は、これを解雇の一形態とも考えて、整理解雇、その他の解雇に關する法理との理論的接合が重要な課題とされるべきであるという学者の指摘がございします。特に、本案は会社分割の際の労働契約の継承に問題を絞る耳目を閉ざしていることを見ますと、ただいま申し上げました学者の指摘は當を得たものと考えます。

ただ、基本的には、ILO条約は、ILOに加
盟している国ができる限り批准する努力をすべき

1000

社の場合には、みなし規定によって、果たして設立会社で労働組合と労働組合員としての存在を認

め、安定性が期待できるのだろうか。会社分割によつて労働基本権が弱められないのか心配が生まれます。みなすことにとどまらないで、明文化した労働協約を所定の形式で文書化することを指針で明確にする必要はないのでしょうか。どのように対処するつもりですか。

○澤田政府参考人 法案の第六条第三項で、先生御指摘のように、「同一の内容の労働協約が締結されたものとみなす。」こう書いておられます意味は、先生のお言葉をかりすると、悪質な事業主が自分ではみなさないと言ったところでそれは意味がなくて、まさにみなされてしまうということでありますから、文書をもつて新たに同一内容の協定を結ぶこととか、あるいは先生おっしゃるよう指針で文書化することをはっきりすべきであるということと、意味内容といえますか、それとの差別はないわけでありまして、法文でこれだけはっきり書いてあることは、みなさないとか、そういう解釈の余地がない、一番強硬な、はっきりした規定だと私は考えております。

○寺前委員 労働者の不安というのは、何しろ同意権を奪ってしまうのだから、それは不安というのは大変な不安を持つのですよ。自分がかつともこの会社にと就職したところと違ふところの姿になつてくるんだから、それを意図的にやられるんだから。だからそういう意味では、慎重にも慎重によく押さえていただくように、指針にゆだねるとか、省令にゆだねると言うた以上は、その責任ある措置をぜひともやっていたいだきたいと思ひます。

第二番目に、基本的な問題について、まず労働局長さんにお聞きしたいのです。

この法案の目的に、「会社の分割が行われる場合における労働契約の承継等」で商法などの特例を決めて労働者の保護を図るとしていますけれども、基本法であるところの民法の六百二十五条の第一項には、「使用者ハ労働者ノ承諾アルニ非サレハ其権利ヲ第三者ニ譲渡スコトヲ得ス」と書かれています。労働者は皆同意権を持っているわけ

です。この権利が労働者を保護しているのです。なぜこれを変えて本人同意が要らないという立法になるのか、これはわからぬ問題なんです、いかなるものでしょうか。

○澤田政府参考人 今回の商法改正という形で制度化されます会社分割制度は、法的性格が合併と同じ包括承継という法的性格で構成されております。したがって、先生がおっしゃられました、分割される営業に主として従事する労働者、これは分割計画書にまさに書かれる人のコアでありまして、商法で、分割計画書等に記載された権利義務は包括的に設立会社等に承継されるという基本的な規定がございます。したがって、商法改正と一体となつて提案しております労働契約承継法におきまして、主たる労働者については全く同一の構成になっております。

私もあえて商法の特例を定めた性格があると言つておりますのは、分割計画書で、分割される営業に従つて従事している労働者であつて、計画書に記載されたものは、包括承継という法律構成上、まさに本人の同意なく、有無を言わず承継されるということになりますので、その点につきましては、労働者保護という観点からいかなるものかということ、商法の包括承継という法律構成の中であつて異議申し立て権をつけたということ、私どもは、民法六百二十五条を根拠から創案したとか否定したとか、そういうことではなくて、まさに制度の基本法理からくる問題を、むしろ我々保護の観点から特例として修正しているというふうな理解をしております。

○寺前委員 分割して新しい姿のものになつていくんだから、もともと自分が就職したところと変わつていくんだから、その経営実態がどういふふうになつていくんだからその他について、労働者としては、それでよろしい、私はその会社で承継されるんだから行きますというわけに、無条件にゆだねるわけにはいかない事態が発生するんですから、私は、それですべて同意権を奪つてしまふことはやはり問題だと思ひます。

これは、明らかに、法をつくつてくる過程の審議の中でも、会社を分割して運営していくためには、早いこと処置をするやり方は何かとしてこの問題が出てくるのが論議されているじゃありませんか。事実の経過から見ても、この問題は非常に重大な問題だと私は思つてゐるのです。そこで、基準局長に聞きますが、基準局には「厳しい経済情勢下の労働管理の留意点」というこんな、リーフというんですかパンフというんですか、ずっと前から置かれてありますよ。これについて、前に私は、最高裁の判例を、中間段階の到達点もあるんだから、それもきちつと入れなさいやと言つて改善をさせてきた経過を私もよく知つています。

そこで、そのリーフの四ページというんでしょ、最後のページのところに、「転籍について労働者の同意が必要であるとされた例」と書いて、「労働契約の一身専属性にかんがみ、労働者の承諾があつてはじめて転籍が効力を生ずる」んだ、「最高裁第一小法廷 昭和四十三年」云々と書かれています。

さて、局長さんに聞きますが、わざわざ「労働契約の一身専属性にかんがみ、云々と書いてあるこの文書、最高裁が決めたこの判決、これは何でしようか。民法の六百二十五条の第一項が確認されているんじゃないですか。労働省としてそういう指導をやつてきたわけでしょう、司法の最高の到達点として。

そうしたら、今わざわざ別項を起さなければならぬというところの間に、どういふ感じになりますか。わざわざこれを言つてゐるということとは、今の労働局長の話と違つてくることになるじゃありませんか。いかなるものでしょう。

○野寺政府参考人 転籍の一般論ということになるのかと思ふのですけれども、判例、学説とも、先生御指摘の判例もその中にあるわけでございますけれども、労働者の同意が必要であるというふうにしてありますし、実務上も労働者の同意を得て行われているというふうな理解しております。

そういう意味で、一般論としては、転籍について、こういった状況の中で十分保護が図られてゐるというふうな考えをしております。

○寺前委員 一般論として考えていますと言つたて、転籍というのは、一般論でも何でもないので、転籍のときはこうだよと言つて、ちゃんと法的にも、判例的にも確認をしてきたもので、何であつて一般論とおっしゃるのかな。私には不思議でかたないません。

そこで聞きますけれども、実は、おとつ日の日におたつの方に、新しい「厳しい経済情勢下の労働管理の留意点」というのをくれやと言つた。そうしたら、色は同じだけれども、中身がちよつと変わつてきてゐる。

今言つたところの転籍について云々の例というものが、どこへ行つてしまつたんだらう。今まで言つておきながら、何や世の中の調子が違ふようになつてきたんで、これは変えたんですか。今までのが間違つておりましたので、これは変えまして、たしかない。一体どういふことになつてゐるんですか。

○野寺政府参考人 このリーフレットはそもそも、一般に労働基準監督署にいらつちやつた方の御相談に際しまして、必要な情報を簡明に提供するという趣旨のものでございまして、その任に当たります担当者が、その後、労働基準法の改正によりまして個別紛争について御相談申し上げる体制になりまして、さらに詳しい判例等の知識を前提にしているわけになりました。そういう意味で、これとは別に主要な判例集をつくつておりまして、それをもとに御相談申し上げてゐるということになります。

したがって、この部分を削除したというよりは、その部分を別冊にして充実したということになつてゐるわけでございます。

○寺前委員 冗談じゃないよ。歴然と、表紙は一緒、ちゃんと一番後ろにお問い合せ先を書いておるのも一緒。そこでちよつと違つてくるのは、こつちは労働基準局と書いてあるのが、都道府県

労働局と。ああ、これは、ちょっとこれから変わってくる機構で書いておるな。だから、一番新しいものは、明らかにその点を、転籍について重視して取り扱っていくという姿勢を投げ捨てたなというふうには見ざるを得ぬやないか。間違えてへんというのやったら、胸を張ってちゃんと残したまえし、いかぬと思うんですよ、こういうなし崩しの態度というのは。

間違えておるんやったら間違えておると堂々とこへ来て言いなよ。それは言わへんわ、それで、事実は国民の間に指導性を発揮しないということをする。大臣、どう思いますか。

○牧野國務大臣 説明等異なっておれば問題でありますので、直ちに修正をいたします。両方の説明が食い違っているようであれば、等々があれば、きちっと整合性を求めます。

○寺前委員 だから勉強してくれや。初めて勉強してくれやと言わせてももうとるのやから、きちと頼む。

その次に、最近新聞を見ていると、こんなことが修正案をめぐって書いてあった。雇用契約を分割計画書に書き込むべきものとして明文化せし。もう一つは、労働組合との事前協議を自民党が応じなかった。

事前協議なんて、労働組合が事前協議をやるというのは当たり前のことやと。憲法上そうなつてへんか。団結権、団体交渉権、ストライキ権、三権はちゃんと憲法で保障されている。労働組合をつくって、そして労働条件の問題について語り合うというのは、憲法上保障されている。その憲法上保障されていることをちゃんと、新しい事態がつくられるんだら、事前に協議するというのが限は労働組合が持っているんだとちゃんと法律に書いて、胸を張って語ったらどうなんだ。事前にあらゆる情報が公開され、労働者に対する事前の協議は当然守れよ。

当たり前のことを言うていると思うんだけど、これはだれが答えてくれますのか。そんなことを法律に書かなかつたらあかんやないか、当たり

り前のことだ。だれが答えてくれますのか、これは。

○澤田政府参考人 先生御指摘の団体交渉権につきましては、労組法ではっきり法律上の権利として書いておりますし、その他の情報開示だとか労使協議という問題は、憲法上の労働者の権利という形でストリートに出てくるとは私はなかなかちょっと理解できませんが、それは別にして、今回の承継法案の中でのいろいろ御議論があることは確かでありまして、労使協議の問題、情報公開の問題もあります。

この点につきましては、残念ながら、今回の承継法の中で立法化すべきという御意見がございまして、私も私としては、それはなかなか難しい、あるいは不適當であるというお話で来ておりまして、そこにつきましては引き続き、必要なものは議論してさらなる検討を深めていくことが必要ではないか、かように考えております。

○寺前委員 検討するということだから、それは、新聞に書いてあるように拒否したという態度じゃないんです、こういうふうには理解しましょう。

最後にお聞きしますが、現実に行われている企業再編成には、企業分割だけではありません、合併や営業譲渡があるんです。それによってリストラ、人減らしと労働条件切り下げが行われている、泣いている人たちがたくさんおるんです。そこで私は、もう時間が限られてきておりますので具体的にお願いします。

牛乳やジュースなどの紙パックを製造するデトパック・グループ会社というのがあるんです。その生産部門を担当している西神テトラパックというのが神戸にあります、御殿場テトラパック、静岡ですね、それに本社機能的役割をなしている日本テトラパックの三社があるんです。一〇〇%外資企業と言われているんですが、兵庫・西神工場を二〇〇一年末に操業停止する、閉鎖する。かわって静岡・御殿場市に東海テトラパックという新会社を設立して、西神工場の最新鋭生産設備

を移して、二〇〇二年から本格生産をするという。

会社からは、皆さんに何を言われているかという、一番、西神テトラパックを退職して、遠隔地に新設される新会社に応募してくださいと。二番、会社は、新会社の労働条件を切り下げることにすることを従業員には説明しているけれども、組合との交渉はまだできておりませんが、三番目に、個人面接を開始するとしていますけれども、新会社への転籍によって賃下げ、労働時間延長がいろいろ言われてきていますというような話で、この工場労働者二百人のほとんどが兵庫出身で、定年までこの工場で働けると思っていて、それを前提にして雇用契約を結んで今日まで来ているのに、ええという姿になっている。

御存じのように、神戸は、震災の結果、中には二重ローンの支払いに追われている労働者もおるわけですね。住宅ローンや老人を抱えて静岡へ移れと言われても困難だという事態にも直面します。家族も泣いています。

こういう条件のもとにいる労働者にとっては、勤務地が遠隔地に変わるといような労働条件の大幅な変更は、解雇を言われたのと一緒なんです。要するに、新しい会社に行くと。営業譲渡をやっていく、会社はそうかも知れぬけれども、場所が変わるといことは、事実上解雇になっていくんだ。会社は転籍を求めているけれども、本人同意が必要だといつても、同意しなかった場合には、工場が閉鎖されるので、事実上の解雇になっていくじゃないか。

業界シェアは、紙容器全体で九八年で四七%、西神工場で製造している百円物であるブリック容器は実に九四%。西神テトラパックの場合は、商エリサーチのデータによると、九九年三月決算期で二百十億円の売り上げ、利益は税込みで二十八億円強という優良企業です。テトラパック・グループ会社の会長さんは、九七年十二月現在、日経連副会長をやっておられる山路さんということになっています。

こんな利益を上げている外資会社に、本人同意なしに別会社をつくって行かせるということが許されるんやろか。日産にルノーが入り込んできたときに、大臣はえらいこっちゃと言っているのに、乗り込まれたようですけれども、外資系の、こんな黒字の、安定した事態が、その地域の人たちの長年にわたって雇っておきながら、しかも、今震災で泣かされている、二重ローンもあるという事態の中で、おい、ちょっと待っててくれようという指導があつてしかるべきやと思うんですが、労働省、こういう問題についてはどうしてしますのか。

○野寺政府参考人 ただいまの御質問の前に、先ほどのリーフレットの判決部分は、こういった冊子の形でより充実してあるわけでございます。

今の御質問でございますが、西神テトラパックにつきましては、二〇〇二年から御殿場に新会社をつくって、そちらに従業員が転籍していくというところでございます。

転籍に当たって、労働時間、賃金等の労働条件をどのような水準にするか、基本的にはこれは個別労使間で十分話し合いをなされるべき問題というふうにご考えております。その上で、個々の合意を得られまして解決されるということが重要であるというふうにご考えております。

労働省としては、こういった労働者と使用者の間の労働条件をめぐる問題につきまして、裁判例等の情報を十分提供しながら、合理的な解決が図られますよういろいろな支援をしたいというふうにご考えております。

○寺前委員 いろいろな支援をしたいと言いますが、どっちの支援をするのかというのが問題ありますので、これはやはり。

それで、九二年の合理化の一環として行われたパート組合員の雇い止めをめぐって、ストライキをやった、そのことをめぐってトラフルがずっとある。委員長不当配転という問題をめぐって地労委、中労委で問題になり、最高裁にまで来ている、ほとんどの段階でも組合の勝利になっている。

る。それから、脱退勧奨への損害賠償もほとんど全面勝利で、神戸地裁、大阪高裁が終わって最高裁に來ている。三役不当処分、不当配転は、九九年十一月組合完全勝利命令が兵庫地労委で出ている。一連の、会社が大変なことをやってくれてい

ただし、企業再編の中で、いろいろ裁判に持ち込まれる例、労使紛争が起きる例が起きておりますので、そういう点につきましては、引き続き我々も注意をして事態をよく把握し、どういう問題が法律的に本場に新たに起きてきているのかいないのか、どういことが検討課題として新たに

したがつて、そこには組合は連合系の組合と全労連系の組合と両方がありますが、みんな兵庫県出身の人であるだけに、ちょっと待ってくれよ、このやり方はとみんな言い出しているんだから、私は、労働者の立場に立って、労働省というのは、待ってくれよという立場に立たないかぬじゃないだろうか。

たい、こう思っております。
○寺前委員 それじゃ、今のテトラの話は、あなたが、研究していくんだ、現行法のもとにおいてやられると言ったから、そのことの実際上の成果を見守りたいと思う。なかったら、ちゃんときちつと法律をつくって守ってくれなんだら困るのやで。そこまで責任をちゃんと持ってこの仕事に

そこで、二番目に、設備の御殿場への集中のための西神テトラパックの解散は、今言いました不当労働行為のこれまでの経過から見ても、結果として偽装的な解散になるんじゃないだろうか、テトラパックのグループ会社は実態としてはなくならないんだから。このような営業譲渡を伴う偽装解散とも言ふべきものを許すならば、これまでも不当労働行為で争っている労働組合を抱えているというところで、その会社を解散して、本人同意もなく別会社で設備を持っていくという勝手なことを許していくということの道に走ってしまうことになるやないか。だから、これが今、分割の問題と違つて、譲渡をめぐる問題に対するところの結果になつてきている。

○赤松委員長 次回は、公報をもつてお知らせすることとし、本日は、これにて散会いたします。
午後二時三十四分散会

こんなことを見過しておたら、全国至るところでどこでもこういうやり方がこれから行われることになるんじゃないだろうか。法制度上も研究をしなければいかめのと違ふかと思うんですが、もう時間になりましたので、だれがお答えいただけるんですか、譲渡問題について御検討くださいという話。

○澤田政府参考人 営業譲渡問題につきましては、これまでたびたび申し上げたとおり、既存の法律において特定承継という法的性格のもとで合理的な解決が図られていると私ども認識しております。

平成十二年五月二十六日印刷

平成十二年五月二十九日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局