

日本労働年鑑 第51集 1981年版  
The Labour Year Book of Japan 1981

第三部 労働政策

II 政府の労働政策

4 労働基準法研究会報告

労働基準法研究会(労働大臣の私的諮問機関、一九六九年設置)は、三つの小委員を設けて労働基準法にかかわる基本的問題を検討してきた。さきに七八年には女子関係の報告を提出し論議を呼んだ。研究会は七九年九月五日、「労働契約・就業規則関係」と「賃金関係」の二つの報告を労働大臣に提出した。これらは、労基法の運用上生じている問題点を整理したものである。報告の内容は多岐にわたり、また、個別の問題をどのような方向で処理すべきかの方針が必ずしも明示されていないため、「女子関係」の報告に比較して地味なものとなっている。しかし、労働者保護の基本にかかわる問題提起をしたもので、今後の論議の動向と取扱いが注目される。

労働契約、就業規則関係の報告

「労働契約・就業規則関係」の報告の構成と、「まとめ」の部分で示唆されている政策の方向は以下のとおりである。

- I 労働契約の締結及び内容
- II 労働基準法上の労働者
- III 就業規則の作成変更および内容
- IV 就業規則と労働契約との関係
- V 契約関係が複雑な雇用形態
- VI 労働契約に関連する拘束的諸制度
- VII 制裁
- VIII 休職制度
- IX 労働契約の終了
- X まとめ

【労働契約・就業規則関係の「まとめ」(要旨)】

一 労働契約 労働契約内容が不明確なため、当事者の解釈が相違し紛争を生じ易い。契約の文書化などにより明確化が必要である。

二 労働者 請負、委任契約の形式をとりつつ実質は労働契約であるものがあり、判断基準の明確化が必要である。労働基準法上の労働者でない、半独立半従属の労働者について、実情に応じ保護をうけられるようにすることも検討に値する。

三 契約関係が複雑な雇用形態 重層下請、出向などの複雑な労働契約関係について法律関係を明確化する必要がある、このため行政指導も要請される。

四 解雇の規制 解雇は解雇権の濫用の法理などにより実質上制限されており、個別ケースは裁判上争われている。しかし迅速な解決のため行政サービスによる解決を図る新たな方式の樹立が望まれる。解雇制限立法には問題がある。ただし大量解雇には

企業内の話し合いが必要である。

五 就業規則 就業規則は、労使関係の基本的規範の一つであり、重要事項を就業規則に具体的に規定することについて、立法上の検討の余地がある。また使用者の関心を高めたり、そのための指導が必要である。パートタイム労働者等についても就業規則の適用を明確化すべきである。就業規則の不利益変更の合理的限界につき、行政機関の解釈基準を整理すべきである。

六 制裁 企業における制裁にはいくつかの問題があるが、特に懲戒解雇については一般に退職金不支給を伴うことであり、規制が必要であるか否か検討すべきである。

七 労働契約に関する法制の整備 労働契約の態様は千差万別であり、裁判例による個別の判断の積み重ねが紛争解決に重要な役割を果す。しかし、画一的な処理により紛争解決に資し得るような分野として、労働契約の成立、配置転換、出向、制裁、解雇等労働契約の終了、就業規則の不利益変更等について、法制の整備を図る方が検討されてよい。

八 紛争の簡易迅速な解決 労働契約の民事的紛争の簡易迅速な解決手続について機構の整備を含めて検討することが必要である。このため、企業内の労使による委員会、あっ旋勧告的機能をもつ専門員、労働基準監督機関とは別の機関の設置などが考えられる。

以上全体として報告は、労働契約および就業規則を明確化して、解釈の差などによる紛争を防止し、また発生した紛争を新たなサービス機関により解決する方向を示唆している。その反面、労働契約・就業規則の内容に関し、労働者保護の観点から使用者に制限を課することには懲戒解雇の制限などをのぞき、あまり積極的ではないといえる。総評は、八〇年二月二日付で「労基法研究会報告(労働契約・就業規則関係、賃金関係)の主要な問題点とわれわれの見解」を公表した。そこでは、(1)就業規則の作成・変更は労使の協議決定によるべきである、(2)解雇規制を法制化すべきである、(3)紛争解決の新たな行政機関の設置は新たな介入抑圧をもたらすから反対である、(4)労働保護法の本来的立場にもとづき、監督機関を整備拡大し、罰則を強化すべきである、などの批判をおこなった。

## 賃金関係に関する報告

労働基準法研究会の「賃金関係」に関する報告の項目と「まとめ」による政策提言は以下のとおりである。

- I 賃金の範囲
- II 賃金の支払方法
- III 休業手当及び出来高払制の保障給
- IV 賃金債権の履行確保
- V 退職手当
- VI 割増賃金
- VII 平均賃金
- VIII まとめ

### 【賃金関係の「まとめ」(要旨)】

- 一 賃金の範囲 わが国の賃金の実態から、労働基準法の賃金の範囲が必ずしも明

確でないし、平均賃金や割増賃金の算定基礎とすべき賃金の範囲についても同様である。これらは明確化されることが望ましい。この際、保護あるいは算定の目的に照らし実態に即して検討される必要がある。

二 休業手当 休業手当について、労基法二六条と民法上の賃金全額請求権、賃金全額請求権がある場合の労基法二四条と二六条は必ずしも整合しないので検討の必要がある。休業が使用者の責に帰すべき事由に当るか否かについての行政解釈を統一する必要がある。

三 出来高払制の保障給 わが国では、出来高払制が労働時間管理の困難な就業形態の場合に採用されている傾向があり、労働時間に応じた保障給の支払を義務づけても実効性に乏しい。

四 賃金債権の履行確保 賃金の支払確保等に関する法律が制定され、その運用は、おおむね順調である。しかし、使用者の賃金支払責任を追及してゆく必要があること、退職金未払について労働者を十分保護し得ないなどの問題がある。

五 退職手当 退職一時金について、予め支給条件が明確になっているものは賃金であるとの解釈が確立しているが、退職年金についてはそうではない。退職年金について一般の賃金と同様の規制を加えることは適当でない。退職手当支給規定は整備される必要がある。また、不利益変更については制限を設けるよう検討する必要がある。

六 割増賃金 割増賃金の算定基礎から住宅手当を除くべきだとの考え方があるが、これは個人的事情に応じて支払われる賃金項目を除外する建て前から、妥当である。賞与を算定基礎に含めるべきだとの考え方がある。技術的困難はあるか、賞与の総給与額中に占める割合が増大している現状から検討課題である。また、時間外労働の割増率の引き上げについては、必ずしも時間外労働が抑制されるとに限らないが、時間外労働そのものの規制と合わせて検討すべきものである。当面は、法律の問題としてよりは労使間で論議すべきである。

七 平均賃金 算定方法がきわめて複雑である。算定期間を三ヵ月とすることは、災害補償のような長期間の生活補償の基準として平均賃金を用いる場合、種々の問題がある。賞与を算定基礎に加えるべきだとの考え方もある。用途によっては、平均賃金を金額算定の基礎とすることの可否についても検討の余地がある。

以上、この報告は、わが国の賃金制度の特徴とその最近における実態に照して、法律適用上の問題点を検討したものである。一般的に技術的な性格が強いが、総評の前掲文書は、住宅手当は住宅事情という社会的原因に由来するものであるから、割増賃金の算定基礎にふくめるべきであり、時間外割増率は法改正により大幅に引き上げるべきであると批判した。

日本労働年鑑 第51集 1981年版

発行 1980年11月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

労働旬報社

\*\*\*\*年\*\*月\*\*日公開開始

