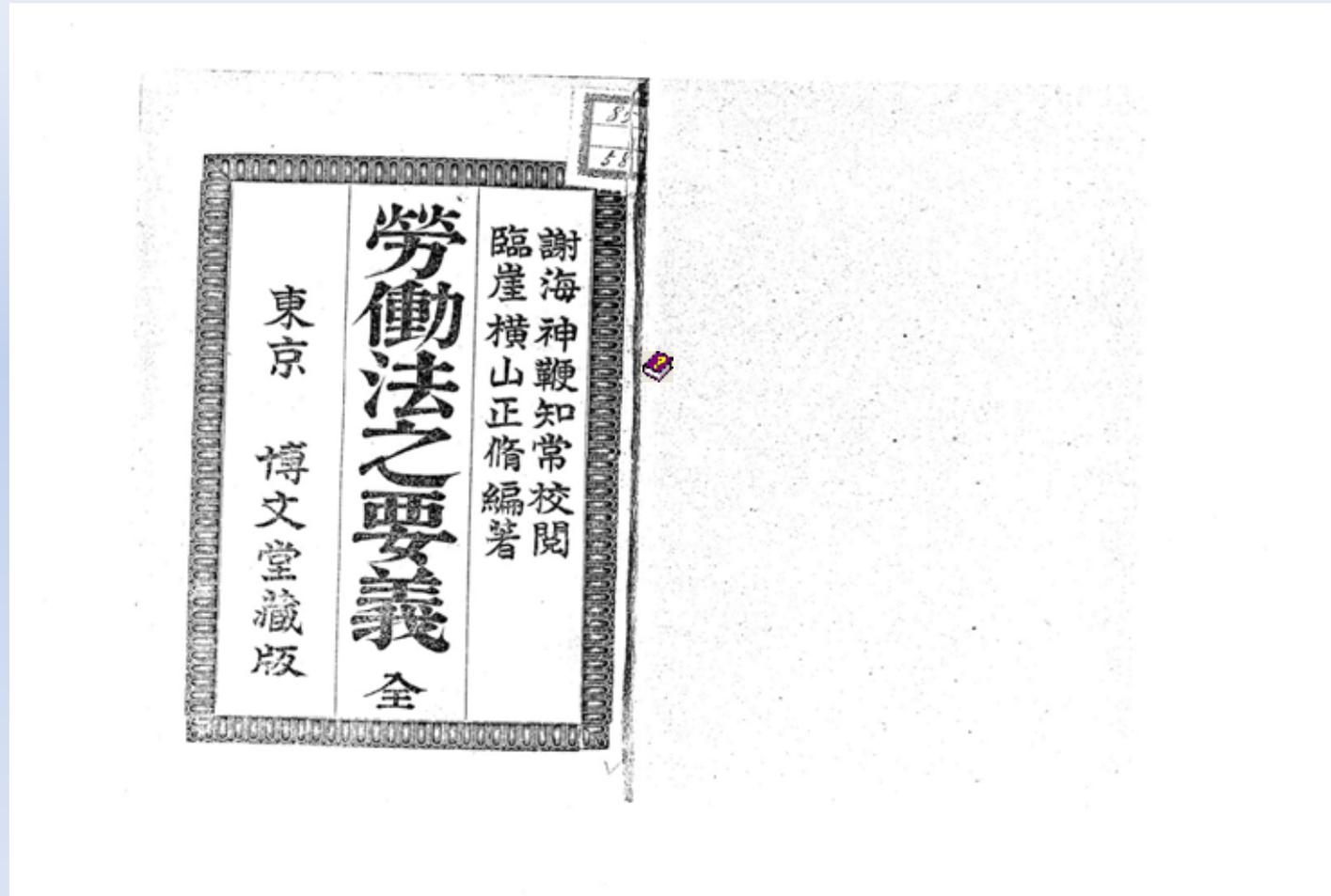


# 労働法制の現状と課題

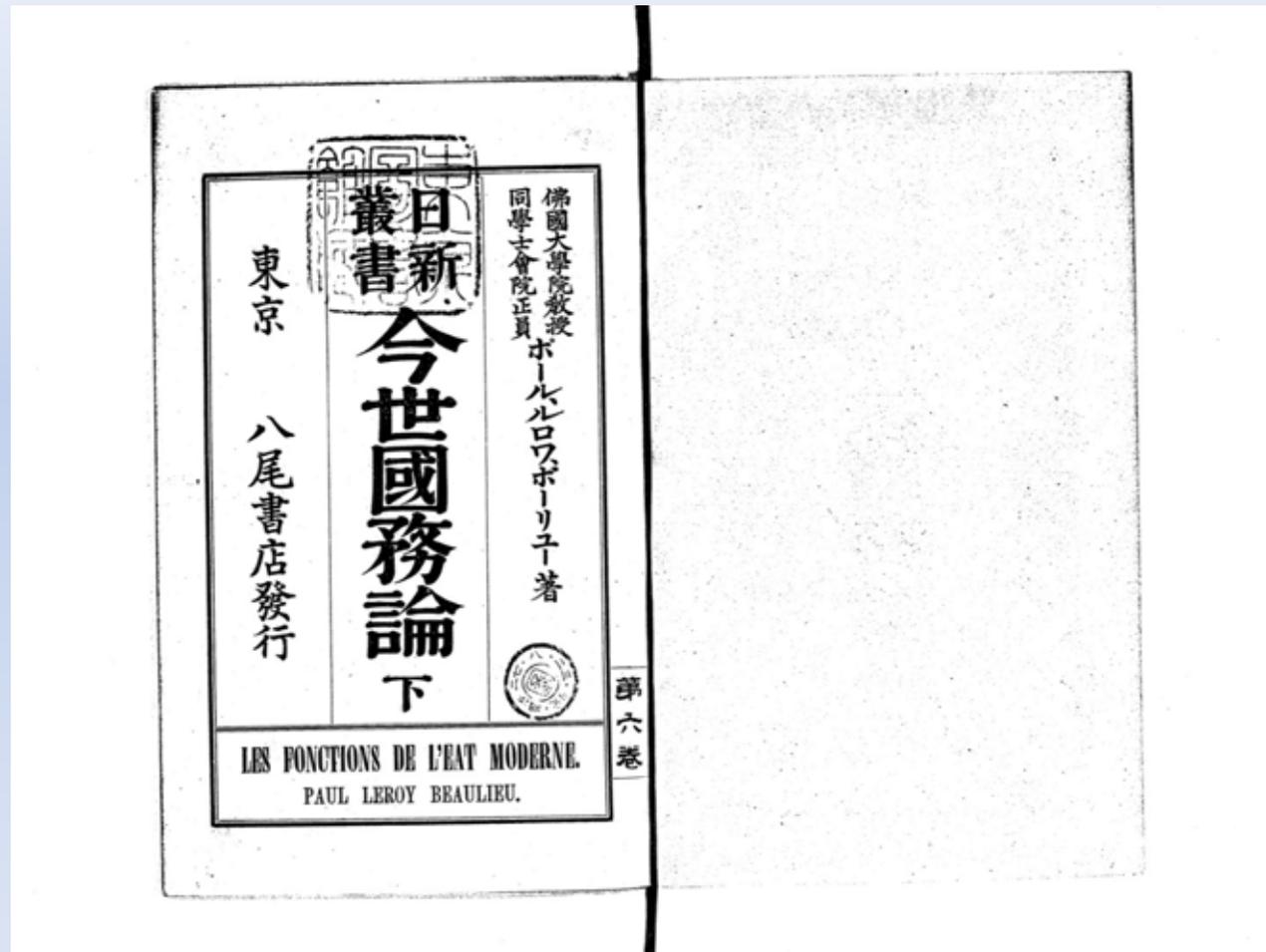
～公務員制度改革も展望して～

小 嶋 典 明

# 横山正脩編著 『勞働法之要義』



# ボーリユー著 『今世國務論』



# Pierre Paul Leroy-Beaulieu

## 1843 - 1916

- 近世社会の弊は法律の力あることを知りて習慣の力あることを知らず。
- 近世立法者の最も不幸なる一傾向は到る處法律の勢力を以て習慣の勢力に代へんと欲するに在り。（今世國務論）

# 表1 雇用・労働分野における規制改革要望

項目	対回答企業比率 (%)
紹介予定派遣の派遣期間の上限延長	2.3
派遣禁止業務の解禁	2.3
派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止の撤廃	36.0
いわゆる26業務における派遣労働者への雇用契約申込義務の廃止	32.6
いわゆる自由化業務における派遣労働者への雇用契約申込義務の廃止	10.5
いわゆる複合業務に関する判断基準の見直し	19.8
<b>いわゆる自由化業務における派遣期間制限の撤廃</b>	<b>55.8</b>
派遣と請負の事業区分に関する基準（告示37号）の見直し	17.4
<b>労働時間規制の適用除外制度の拡充</b>	<b>68.6</b>
企画業務型裁量労働制に関する手続きの簡素化	44.2

- 企業には何ができ、  
何ができないのか
- イメージに訴える感情論や  
印象論を排して、あくまで、  
もエビデンスに基づく冷静  
な議論を追求する。

# レトリックに走る法律

非正社員の処遇改善

## 共和党大統領候補 ジョン・マケイン上院議員

- 政治家が「**信頼できる確かな意見**」ではなく「**耳に心地よい言葉**」ばかりを並べ立てるなら、それは「**希望をもたらす約束ではなく、陳腐な決まり文句**」にすぎない。
- When a politician offers "**only rhetoric**" instead of "**sound and proven ideas**," the result "is not a promise of hope. It is **a platitude.**"

企業には「**できること**」と  
「**できないこと**」があり、

耳に心地よく響くレトリック  
や、新聞の紙面に踊るステレオ  
タイプな決まり文句によって、  
現実が動くことはない。

## 第9条（賃金）第1項

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（略）の**職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等**を勘案し、その賃金（略）を決定するように努めるものとする。

（参考 第10条（教育訓練）第2項）

事業主は、・・・通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の**職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等**に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

表2 パートタイム労働者の賃金決定要素  
（対回答企業比率：％）

		大いに考慮している	少しは考慮している	あまり考慮していない	ほとんど考慮していない
地域相場（市場賃金）		54.4	42.6	2.9	0.0
通常の労働者との均衡		27.9	47.1	19.1	5.9
パートタイム労働者の	職務の内容	50.0	44.1	2.9	2.9
	職務の成果	22.1	51.5	19.1	7.4
	意欲	19.4	59.7	14.9	6.0
	能力	23.9	53.7	16.4	6.0
	経験	19.4	61.2	13.4	6.0

## 第8条（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）第1項

事業主は、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（以下「職務内容同一短時間労働者」という。）であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との 雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（以下「**通常の労働者と同視すべき短時間労働者**」という。）については、**短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。**

## 第9条（賃金）第2項

事業主は、前項の規定にかかわらず、職務内容同一短時間労働者（略）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうち少なくとも一定の期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、**当該変更が行われる期間においては、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するように努めるものとする。**

**効果：仕事をできるだけ単純なものに限定し、配転も努めて行わない。**

具体的な行動は、  
高尚な議論に勝る

求められる法制度の整備

2009年問題への対応

## 政令改正による派遣受入れ期間に制限を受けない業務の追加（案）

27 派遣元事業主がその雇用する労働者を派遣先に現場責任者として駐在させ、かつ、当該責任者により派遣労働者の雇用管理（その程度が軽微でないものに限る。）を行う業務

## 26 業務とは

次のイ又はロに該当する業務であって、当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められるものとして政令で定める業務

- イ その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務
- ロ **その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務**

## 派遣法による労働者派遣の定義 ( 2 条 1 号 )

- **労働者派遣** 自己（派遣元 - 注）の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、**他人（派遣先 - 注）の指揮命令を受けて**、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。

# 公務員制度の現状と問題点

広範な労働関係法令の適用除外

## 国家公務員法 附則第16条

**労働組合法、労働関係調整法、労働基準法、船員法、最低賃金法、じん肺法、労働安全衛生法及び船員災害防止活動の促進に関する法律並びにこれらの法律に基づいて発せられる命令は、第2条の一般職に属する職員には、これを適用しない。**

# 表3 主な適用除外規定 一覧

全面適用除外	労働組合法、労働関係調整法、労働基準法 最低賃金法、じん肺法、労働安全衛生法		一般職のみ
	労働契約法 パート労働法		公務員一般
部分的適用除外	雇用対策法	「事業主の責務」 「募集および採用における年齢差別禁止」 「事業主による再就職援助促進措置」	公務員一般
	男女雇用機会均等法	「性別を理由とする差別の禁止等」 「事業主に対する国の援助」 「紛争の解決」 「助言・指導・勧告、公表」	公務員一般
		「事業主の講ずべき措置」（セクハラ防止等）	一般職のみ
	高齢者雇用安定法	「定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による 高齢者の安定した雇用確保の促進」 「事業主による高齢者等の再就職の援助等」 「雇用状況の報告」	公務員一般

## 国家公務員法第81条の4 (定年退職者等の再任用) 第1項

任命権者は、第81条の2第1項の規定により退職した者若しくは前条の規定により勤務した後退職した者若しくは定年退職日以前に退職した者のうち勤続期間等を考慮してこれらに準ずるものとして人事院規則で定める者（以下「**定年退職者等**」という。）・・・を、**従前の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する官職に採用することができる。**ただし、その者がその者を採用しようとする官職に係る定年に達していないときは、この限りでない。

年功的色彩の強い

給与・退職手当制度

## 平成17年改正給与法 第8条第6項・第7項

### 第6項

前項の規定により職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号俸数は、同項に規定する期間の全部を（**1年間を通して** - - 注）**良好な成績で勤務した職員**の昇給の号俸数を**4号俸（略）**とすることを標準として人事院規則で定める基準に従い決定するものとする。

### 第7項

55歳（略）を超える職員に関する前項の規定の適用については、同項中「**4号俸（略）**」とあるのは、「**2号俸**」とする。

## 国家公務員退職手当法第5条 (整理退職等の場合の退職手当の基本額)

定員の減少若しくは組織の改廃のため過員若しくは廃職を生ずることにより退職した者で政令で定めるもの、公務上の傷病若しくは死亡により退職した者、**25年以上勤続し、国家公務員法第81条の2第1項の規定により退職した者**(略)若しくはこれに準ずる他の法令の規定により退職した者又は25年以上勤続し、その者の事情によらないで引き続いて勤続することを困難とする理由により退職した者で政令で定めるものに対する退職手当の基本額は、**退職日俸給月額に、その者の勤続期間を次の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。**

## ( 25年以上勤続の定年退職者 )

- 一 1年以上10年以下の期間については、1年につき  
**100分の150**
- 二 11年以上25年以下の期間については、1年につき  
**100分の165**
- 三 26年以上34年以下の期間については、1年につき  
**100分の180**
- 四 35年以上の期間については、1年につき  
**100分の105**

# リアリティのある制度改革

非常勤職員の処遇改善を例として

## 地方公務員法第3条(一般職に属する地方公務員及び特別職に属する地方公務員)第3項

第3条 地方公務員(略)の職は、一般職と特別職とに分ける。

3 **特別職**は、次に掲げる職とする。

三 臨時又は**非常勤**の顧問、参与、調査員、**嘱託員**及びこれらの者に準ずる者の職

## 非常勤職員（地方公務員）に支給する 報酬の性格

地方公務員である非常勤職員に対する報酬は、「常勤職員に対する給料と異なり、**いわゆる生活給たる意味は全く有せず**、純粹に勤務に対する反対給付としての性格のみをもつ」。

松本英昭『新版・逐条地方自治法（第4次改訂版）』（学陽書房、2007年）

## 給与法第22条（非常勤職員の給与）

- 2 前項に定める職員以外の常勤を要しない職員については、**各庁の長は、常勤の職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で、給与を支給する。**
- 3 前2項の常勤を要しない職員には、他の法律に別段の定がない限り、**これらの項に定める給与を除く外、他のいかなる給与も支給しない。**

## 地方自治法第203条

第203条 普通地方公共団体は、その議会の議員、委員会の委員、・・・その他普通地方公共団体の**非常勤の職員**（略）に対し、**報酬**を支給しなければならない。  
略。

第1項の者は、職務を行うため要する**費用の弁償**を受けることができる。

普通地方公共団体は、条例で、その**議会の議員**に対し、**期末手当**を支給することができる。

報酬、費用弁償及び期末手当の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

## 地方自治法第204条

第204条 普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員、・・・その他普通地方公共団体の**常勤の職員**・・・に対し、**給料及び旅費**を支給しなければならない。

普通地方公共団体は、条例で、**前項の職員**に対し、**扶養手当、地域手当、住居手当、・・・通勤手当、・・・時間外勤務手当、・・・夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当**・・・又は**退職手当**を支給することができる。

給料、手当及び旅費の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

## 地方公務員法 3 条 3 項 3 号に定める 非専務職の性格

地方公務員法 3 条 3 項 3 号に規定するいわゆる非専務職は、本来「**生活を維持するために公務に就くのではなく、特定の場合に、一定の学識、知識、経験、技能などに基づいて、随時、地方公共団体の業務に参画する者の職の**ことを意味する」。

橋本勇『新版・逐条地方公務員法  
(第1次改訂版)』(学陽書房、2006年)

# 荒川区における非常勤職員の処遇改善

## ( 1 ) 統一基準に基づく採用

採用については、対象者の意欲、能力を適切に評価した選考とするため、新たに統一した基準で実施する方向に改め、特に選考方法に大きな差が出ていた事務嘱託員について、職員課で一括して1次選考を行う。

## ( 2 ) 能力・技量・責任に応じた職層の新設

従来は、一部を除き同一職種について一職層しか設定されておらず、新たに採用した者も経験を重ね優れた能力を備えた者も、同一に位置づけられていた。

そこで、新たに、能力や技量に応じた役割、担うべき責任に応じた職層を設定し、適切な評価・選考を行い任用する。

**一般非常勤**： 常勤の一般職員に準じた専門的業務を担う

**主任非常勤**： 専門的な分野における日常的な業務に携わるとともに、企画立案的な業務を担う

**総括非常勤**： 主任非常勤の業務に加え、当該分野における非常勤職員の取りまとめを担う（必要に応じて任用）

### ( 3 ) 職責に見合った処遇への改善

#### 職責に見合った報酬額の設定

< 事務嘱託員の場合： 月額 >

	見直し後	見直し前
一般非常勤	171,300円	168,600円
主任非常勤	202,100円	
総括非常勤	250,300円	

## 所定の勤務時間を超える勤務への対応

- 事前に勤務時間を変更して対応することを原則とするが、これによりがたい場合には、一週の勤務時間が合計で40時間に満たない範囲で（それゆえ、割増はない）、**超過勤務**を命ずることができることとする。
- 超過勤務については、その**報酬額を追加して支給**する。

## 常勤職員に準じた有給休暇等の付与

	見直し後	見直し前
夏季休暇	3日	2日
病気休暇	有給で10日以内	無給
慶弔休暇	10日以内	3日以内

#### ( 4 ) 常勤職員に準じた勤務評定の実施

従来は、年度末の雇用更新時に意向調査を行う以外は、十分な勤務評定が行われていなかったが、職層の設定などにより、役割や責任の明確化を進めるに伴い、常勤職員に準じた**勤務評定**を行う。

#### ( 5 ) 必要とされる能力の向上を目指した研修の実施

従来は、非常勤職員を対象とした研修は行われていなかったが、常勤職員と同様に区役所の第一線を担う者として、区職員としての心構え、人権研修、接遇研修などの新任研修やそれぞれの職層や業務に応じて、必要な**研修**を実施する。

#### ( 6 ) 常勤職員に準じた**福利厚生**

従来は、特別区職員互助組合に加入することができず、荒川区職員互助会についても限定会員としてきたが、荒川区職員互助会の正会員とし、各種サービスの提供を受けられるようにする。

仮にパートタイム労働法が地方公務員にも適用されていれば、改正法 8 条 1 項にいう「当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの」（通常の労働者と同視すべき短時間労働者）と判断されて、荒川区のこうした取組みは、むしろ陽の目をみななかった可能性が高い。

## 逆説的な提案

労使協定等に基づき、**継続性のあるパートタイム労働者の処遇改善措置**を講じた事業主には、パートタイム労働法に定める均等・均衡待遇規定の一部（8条1項および9条2項）の**適用を除外**する。

近世社会の弊は

法律の力あることを知りて

習慣の力あることを知らず

(ボーリユー)

国の将に滅びんとするや、

必ず制多し

(春秋左氏伝)