

〈特集2〉

健全な労使関係の形成と弁護士役割

労使関係と弁護士の間わり

労使関係における弁護士の役割は、健全な労使関係の形成を通じて究極的には憲法上の価値を実現することにある。労使の利害が対立する中で、紛争が生じたり、人権が侵害されたりすることも起きる。これらの予防や解決のため、弁護士が様々な場面で役割を果たしている。

紛争解決に関しては、労使の団体交渉・争議や労働委員会手続など集団的労使紛争と個別的な労使関係に関する紛争への関与がある。

バブル崩壊後の1990年代に個別的な労使関係に関する紛争が比重を増し、2006年には労働審判制度が発足した。わが国における個別労働訴訟件数は、1990年代以前は毎年1,200件前後であったが、現在は本訴と労働審判の合計事件数は7,000件を超える。労働審判制度の発足にあたって日本弁護士連合会は司法制度改革審議会での審議に関与し、その後も、適正な制度運用が図られるよう労働審判員の養成や裁判所との間の協議を行っている。

また、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく厚生労働省労働局に相談される民事上の個別労働相談件数は年間25万件に達し、全国各地労働局の紛争調整委員会によるあっせん申請も年間5,000件を超えている。しかし、紛争調整委員会のあっせん手続の半数は合意に至らず打ち切られており、行政手続では解決には限界がある。このように個別労働紛争を最終的に解決するために司法解決のニーズは高まっている。

また、近年の労働契約法等の労働関係法令の改正が頻繁に行われ、労働紛争予防のための対策の必要性も高まっている。労働関係法令の改正にあたっては、政府の審議会に委員として関与するほか、意見書の提出、実務経験を踏まえたアドバイスなど様々なルートで弁護士が関与している。日本労働法学会をはじめとした労働法・労働社会学等の研究にも弁護士は貢献している。紛争予防の点では、弁護士が相談に乗ることは当然であるが、そのほかに職域、地域、学校・大学等様々な場面でいわゆる「ワークルール教育」も実施されている。

以上のように、労働分野での弁護士の役割は極めて大きい。本章は、その中で、労働相談や労使紛争の解決を中心に、弁護士の労働分野への間わりの現状及び全体像を明らかにするものである。

1 紛争解決手続の状況

(1) 個別労働関係紛争

① 個別労働関係紛争の件数

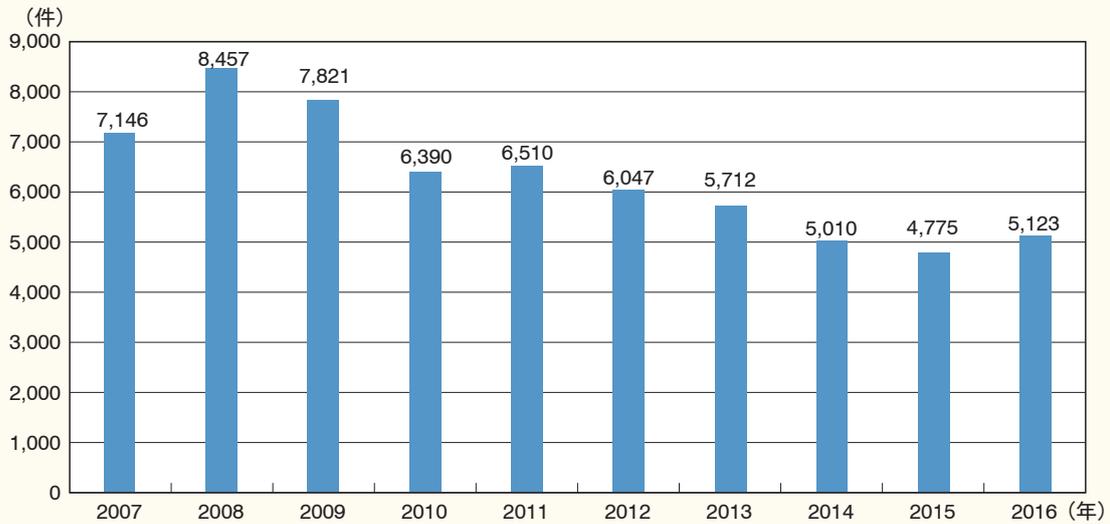
個々の労働者と使用者の労働関係紛争について、主な相談の窓口として都道府県の労働局や労働基準監督署等「総合労働相談コーナー」が設けられている。以下は、ここに寄せられた相談と、相談から紛争調整委員会によるあっせんの申請に至った件数の推移である。

資料 特2-1-1 都道府県労働局及び労働基準監督署に設置された総合労働相談コーナーでの相談件数の推移



【注】厚生労働省「平成28年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によるもの。

資料 特2-1-2 紛争調整委員会によるあっせん申請件数の推移



【注】厚生労働省「平成 28 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によるもの。

② 地方裁判所における労働審判事件の新受件数・既済件数

2006 年 4 月から労働審判制度が施行された。この手続は、個別労働関係民事紛争を対象として、裁判官 1 名に労使専門家各 1 名の計 3 名で構成される労働審判委員会が、手続の中に調停を組み込み、3 回以内の期日での迅速・集中的な解決を実現しようとするものである。

労働審判事件の新受件数は、制度施行から 2009 年まで増加し 2010 年以降ほぼ横ばいとなっている。

資料 特2-1-3 労働審判事件の新受件数
—事件の種類別— (地方裁判所)

(単位：件)

項目	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年
金銭を目的とするもの以外	1,818	1,720	1,591	1,634	1,564
地位確認(解雇等)	1,735	1,670	1,529	1,567	1,516
その他	83	50	62	67	48
金銭を目的とするもの	1,901	1,958	1,825	2,045	1,850
賃金・手当等(解雇予告手当含む)	1,255	1,456	1,342	1,559	1,393
退職金	170	114	96	105	96
その他	476	388	387	381	361
合計	3,719	3,678	3,416	3,679	3,414

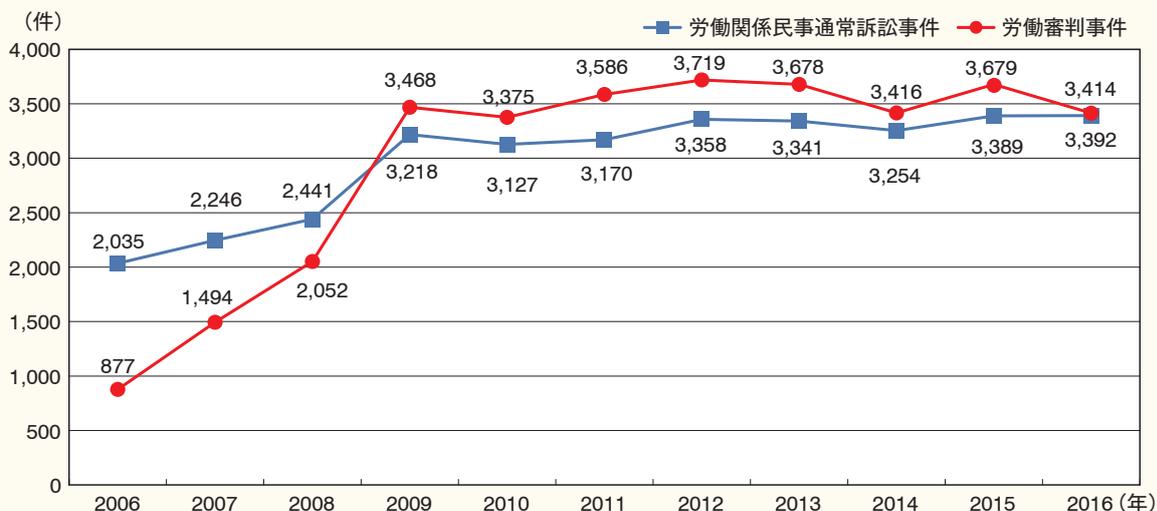
資料 特2-1-4 労働審判事件の既済件数
—終局事由別— (地方裁判所)

(単位：件)

項目	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年
労働審判	643 (17.4%)	650 (18.0%)	633 (18.6%)	613 (16.7%)	503 (14.3%)
異議申立てあり	382 (59.4%)	396 (60.9%)	357 (56.4%)	372 (60.7%)	316 (62.8%)
異議申立てなし	261 (40.6%)	254 (39.1%)	276 (43.6%)	241 (39.3%)	187 (37.2%)
調停成立	2,609 (70.6%)	2,528 (70.0%)	2,314 (67.9%)	2,497 (68.0%)	2,551 (72.4%)
24 条終了	164 (4.4%)	159 (4.4%)	150 (4.4%)	193 (5.3%)	128 (3.6%)
取下げ	256 (6.9%)	260 (7.2%)	292 (8.6%)	340 (9.3%)	305 (8.7%)
却下・移送等	25 (0.7%)	15 (0.4%)	19 (0.6%)	31 (0.8%)	37 (1.0%)
合計	3,697 (100.0%)	3,612 (100.0%)	3,408 (100.0%)	3,674 (100.0%)	3,524 (100.0%)

【注】 1. 数値は、最高裁から提供を受けた資料をもとに日弁連が作成したもの。
 2. 「異議申立てなし」には、2017 年 7 月 10 日集計日現在、異議申立ての有無が確認できないものを含む。
 3. 「異議申立て」欄に記載の割合は、労働審判で終了した事件数に対する、異議申立ての有無の割合である。
 4. 「24 条終了」については、資料特 2-1-11 の注記参照。
 5. 百分比は、小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計が 100% と一致しない場合がある。

資料 特2-1-5 労働関係事件の新受件数の推移（地方裁判所）



【注】数値は、最高裁から提供を受けた資料をもとに、日弁連が作成したもの。

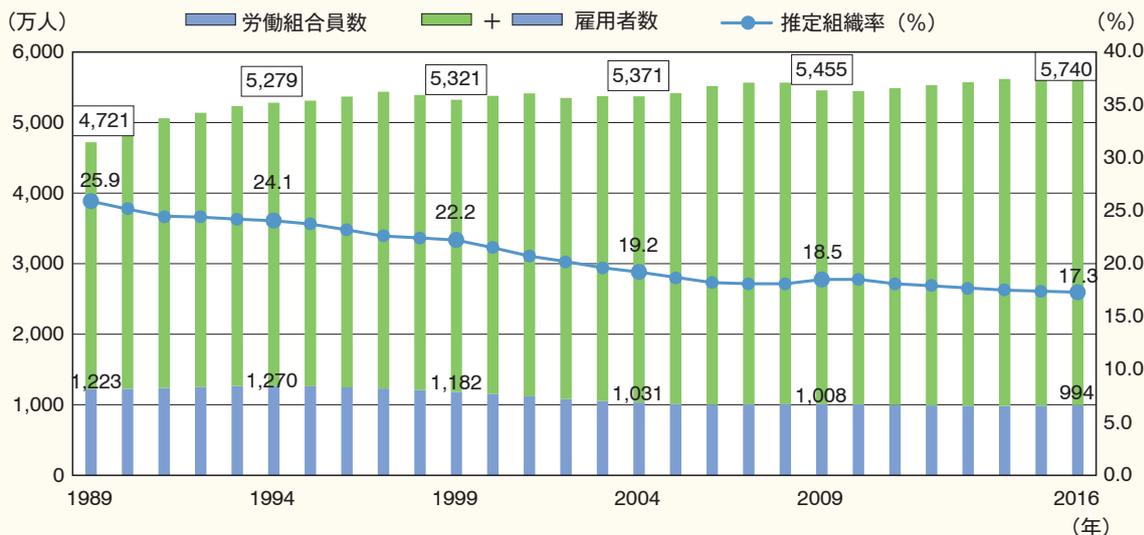
(2) 集団的労使紛争

個々の労働者と使用者との紛争のほか、労働組合などの労働者の団体と使用者との紛争である集団的労使紛争がある。

① 労働組合の組織率推移

労働組合員数は、1994年に1,270万人まで増加したが、その後減少傾向にあり、2016年には994万人となっている。労働組合の組織率も年々減少し、2016年は17.3%となっている。

資料 特2-1-6 労働組合員数及び推定組織率



- 【注】
1. 「政府統計の総合窓口 (e-Stat)」にある「労働組合基礎調査」の「時系列」から作成したもの。以下の注は、その表の注や同報告書の記述等に基づき作成したものである。
 2. 推定組織率は、労働組合員数 (単一労働組合の集計によるもの) を雇用者数で除したものである。
 3. 「雇用者数」は、総務省「労働力調査」の各年6月分の雇用者数 (原数値) である。推定組織率公表時の労働力調査の公表値を使っている。
 4. 2011年の雇用者数及び推定組織率は、2012年4月に総務省統計局から公表された「労働力調査における東日本大震災に伴う補完推計」の2011年6月分の推計値及びそれをを用いて計算した値である。

② 労働委員会事件の推移

労働委員会とは労働者が団結することを擁護し、及び労働関係の公正な調整を図ることを任務として、労働組合法に基づき設置された独立行政委員会であり、中央労働委員会及び都道府県労働委員会の2種類が置かれている。労働委員会では、労働組合と使用者との間の集団的労使紛争を簡易迅速にかつ的確に解決するため、労働争議の調整（あっせん、調停及び仲裁）、不当労働行為事件の審査、労働組合の資格審査が行われている。

次の表は全国の労働委員会（全労委）が不当労働行為事件の初審事件として取り扱った件数及び全労委において取り扱った調整事件数の推移である。

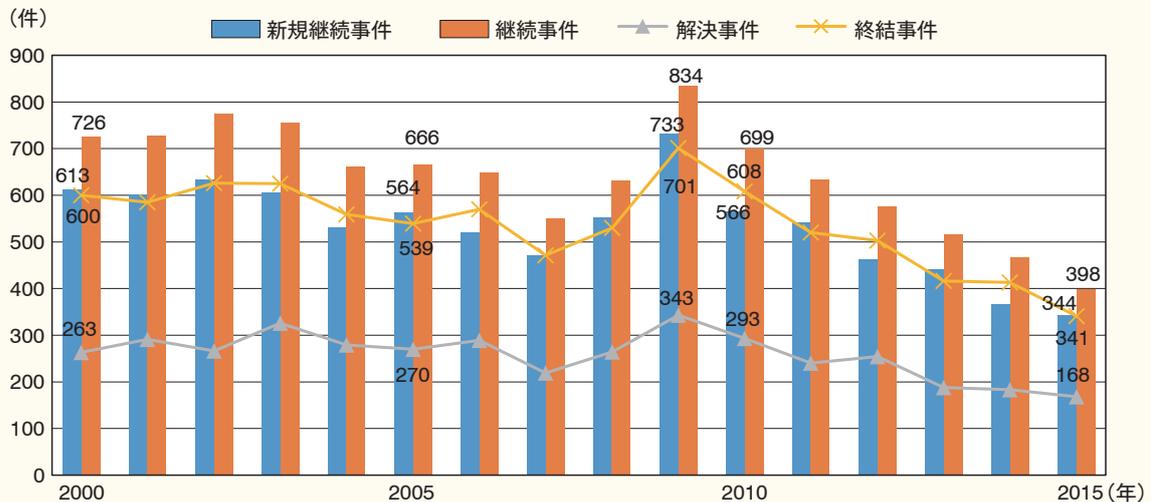
資料 特2-1-7 不当労働行為事件取扱件数（初審）

（単位：件）

年	係属件数			終結件数		
	前年繰越	新規申立	係属計	取下・和解	命令・決定	終結計
2011	583	376	959	258	134	392
2012	567	354	921	236	117	353
2013	568	365	933	237	121	358
2014	575	371	946	259	111	370
2015	576	347	923	261	104	365

【注】中央労働委員会HP「不当労働行為事件処理状況」によるもの。

資料 特2-1-8 調整事件取扱い件数の推移（全労委）



【注】中央労働委員会HP『調整事件取扱状況』「第1表調整事件係属状況及び終結状況の推移（全労委）」をもとに作成。

(3) 労働災害の補償

以下は、過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスなどが原因で発病した精神障害の状況について、労災請求件数や、「業務上疾病」と認定し労災保険給付を決定した支給決定件数などを厚生労働省においてまとめたものである。

資料 特2-1-9 脳・心臓疾患の労災補償状況

(単位：件)

区 分		年 度				
		2012	2013	2014	2015	2016
脳・心臓疾患	請求件数	842 (94)	784 (81)	763 (92)	795 (83)	825 (91)
	決定件数(注2)	741 (73)	683 (67)	637 (67)	671 (68)	680 (71)
	うち支給決定件数(注3)	338 (15)	306 (8)	277 (15)	251 (11)	260 (12)
	[認定率](注4)	[45.6%](20.5%)	[44.8%](11.9%)	[43.5%](22.4%)	[37.4%](16.2%)	[38.2%](16.9%)
うち死亡	請求件数	285 (18)	283 (17)	242 (17)	283 (18)	261 (14)
	決定件数	272 (15)	290 (20)	245 (14)	246 (14)	253 (16)
	うち支給決定件数	123 (3)	133 (2)	121 (3)	96 (1)	107 (3)
	[認定率]	[45.2%](20.0%)	[45.9%](10.0%)	[49.4%](21.4%)	[39.0%](7.1%)	[42.3%](18.8%)

- 【注】 1. 本表は、労働基準法施行規則別表第1の2第8号に係る脳・心臓疾患について集計したものである。
 2. 決定件数は、当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
 3. 支給決定件数は、決定件数のうち「業務上」と認定した件数である。
 4. 認定率は、支給決定件数を決定件数で除した数である。
 5. ()内は女性の件数で、内数である。なお、認定率の()内は、女性の支給決定件数を決定件数で除した数である。

資料 特2-1-10 精神障害の労災補償状況

(単位：件)

区 分		年 度				
		2012	2013	2014	2015	2016
精神障害	請求件数	1,257 (482)	1,409 (532)	1,456 (551)	1,515 (574)	1,586 (627)
	決定件数(注3)	1,217 (418)	1,193 (465)	1,307 (462)	1,306 (492)	1,355 (497)
	うち支給決定件数(注4)	475 (127)	436 (147)	497 (150)	472 (146)	498 (168)
	[認定率](注5)	[39.0%](30.4%)	[36.5%](31.6%)	[38.0%](32.5%)	[36.1%](29.7%)	[36.8%](33.8%)
うち自殺(注6)	請求件数	169 (15)	177 (13)	213 (19)	199 (15)	198 (18)
	決定件数	203 (19)	157 (12)	210 (21)	205 (16)	176 (14)
	うち支給決定件数	93 (5)	63 (2)	99 (2)	93 (5)	84 (2)
	[認定率]	[45.8%](26.3%)	[40.1%](16.7%)	[47.1%](9.5%)	[45.4%](31.3%)	[47.7%](14.3%)

- 【注】 1. 厚生労働省「平成28年度過労死等の労災補償状況」によるもの。
 2. 本表は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に係る精神障害について集計したものである。
 3. 決定件数は、当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
 4. 支給決定件数は、決定件数のうち「業務上」と認定した件数である。
 5. 認定率は、支給決定件数を決定件数で除した数である。
 6. 自殺は、未遂を含む件数である。
 7. ()内は女性の件数で、内数である。なお、認定率の()内は、女性の支給決定件数を決定件数で除した数である。

2 使用者側への弁護士の関与

(1) 使用者側の代理人として

使用者が労働法や労働実務の知識経験が不足していることは珍しくない。使用者といっても個人事業主から大企業まで様々なものがあり、とりわけ小規模事業主は知識経験が不足していることが多いのが実情である。弁護士は、使用者側の代理人として、使用者の知識経験の不足を補い、使用者の正当な権利を擁護するとともに、労使紛争を適正に解決すべく活動している。

(2) 企業からの相談、顧問としての関与

人事労務に関する事項への対応は、全ての企業において必要不可欠であり、かつ法令等の改正も少なくない。企業が対応を誤って個別的労使紛争が起きたり、行政からの指導を受けたりすることは、経営に悪影響を及ぼすこととなる。そのため、弁護士は、主として紛争予防のため、改正法令や裁判例をもとに、制度や規則の改訂、問題事象への対応等、日々、顧問等として企業からの労務関係の相談を受け、対応している。

(3) 経営法曹会議

経営法曹会議は、1969（昭和 44）年 10 月、使用者側の有志の弁護士が、労使関係の健全正常な発展に寄与することを目的として設立した任意加入団体である。その後、我が国の社会経済状況の変化に伴い、組合関係の紛争が漸減し、他方、従業員との個別の紛争が増加し、労働力の流動化に伴う問題も生じたのに対応して、同会議は、研究、出版、講演、法律相談等を行ってきた。現在の会員数は約 720 名となっている。

3 労働者側への弁護士の関与

(1) 労働者代理人として

解雇、雇止め、残業代などの賃金不払い、セクハラ・パワハラ、退職勧奨など、労働者に発生する様々な問題について、相談を受けてアドバイスし、必要であれば代理人として活動する。依頼者と相談しながら、相手先企業などと交渉し、解決に至らない場合には、裁判や労働審判などの法的手続きにより解決を求める。労働分野における各種法律や裁判例などを検討し、事案に即した適切な解決を図っていく。

(2) 労働組合の顧問として

企業には、多くの場合、顧問弁護士がおり、法律上のアドバイスや情報提供を受けているが、労働組合も、企業と対等な交渉をするために法的な面で確かな対応が求められる。就業規則等の改定の際に労働組合としてどう対応すべきかや、組合員に対する不当労働行為についての相談などについて、労働組合の顧問弁護士には企業と労働組合との関係性等を踏まえてアドバイスを行うことが求められる。

(3) 日本労働弁護団

1957（昭和 32）年 5 月、労働者及び労働組合の権利擁護活動を行う弁護士の結集を求める当時の総評（日本労働組合総評議会）の呼びかけに応じ、わが国のすべての労働者・労働組合の権利確立に寄与する弁護士の団体として「総評弁護団」が結成された。その後、1989（平成元）年に総評が解散したことに伴い、同年 10 月、総評弁護団は「日本労働弁護団」と名称を変更し今日に至る。

日本労働弁護団では、会員弁護士による訴訟活動とそれに対する支援・協力や労働者・労働組合からの法律相談等の活動が行われている。現在の会員数は約 1,700 名となっている。

4 公益的な関与

労働組合法に基づき中央労働委員会、都道府県労働委員会が設置されており、多数の弁護士が労働委員会の公益委員に選任されている。

また、2001年に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律が制定され、個別労働紛争の簡易迅速な解決を促進する制度が整備された。同法は都道府県の労働局に学識経験者による紛争調整委員会を置くこととしたが、多数の弁護士があっせん委員に選任されている。

5 地方裁判所における労働審判事件の代理人選任状況

双方に弁護士代理人が付いている場合に、終局事由に占める調停成立の割合が大きくなっている。労働審判制度の特色の1つである話し合いによる早期解決の実現に弁護士代理人も一定の役割を果たしているのではないかと考えられる。

労働審判手続として終了した事件全体（1万5,519件）に対する「異議申立て」全体の割合は、「異議申立てあり」（1,534件）が9.9%、「異議申立てなし」（1,062件）が6.8%となっている。

資料 特2-1-11 労働審判事件の既済件数－弁護士代理人の選任状況等－（地方裁判所・2013年～2017年5月31日）

（単位：件）

	労働審判		異議申立てあり		異議申立てなし		調停成立		24条終了		取下げ		却下・移送等		合計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
双方に弁護士代理人あり	1,818	15.4%	1,190	65.5%	628	34.5%	8,917	75.4%	540	4.6%	542	4.6%	17	0.1%	11,834	100.0%
申立人のみ弁護士代理人あり	325	21.0%	126	38.8%	199	61.2%	615	39.8%	63	4.1%	491	31.8%	50	3.2%	1,544	100.0%
相手方のみ弁護士代理人あり	320	21.2%	179	55.9%	141	44.1%	1,010	66.8%	63	4.2%	115	7.6%	5	0.3%	1,513	100.0%
双方に弁護士代理人なし	133	21.2%	39	29.3%	94	70.7%	254	40.4%	26	4.1%	159	25.3%	56	8.9%	628	100.0%
合計	2,596	16.7%	1,534	59.1%	1,062	40.9%	10,796	69.6%	692	4.5%	1,307	8.4%	128	0.8%	15,519	100.0%

- 【注】 1. 数値は、最高裁から提供を受けた資料をもとに日弁連が作成したもの。2017年は1月から5月までの数値であり、速報値である。
2. 「異議申立てなし」には、2017年7月10日集計日現在、異議申立ての有無が確認できないものを含む。
3. 「異議申立て」欄に記載の割合は、労働審判で終了した事件数に対する、異議申立ての有無の割合である。
4. 24条終了：事案の性質に照らし、労働審判手続を行うことが紛争の迅速かつ適正な解決のために適当でないと認めるときは、労働審判事件を終了させることができる（労働審判法第24条）。
5. 百分比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100%と一致しない場合がある。

〈参考〉 代理人選任状況

	双方に弁護士代理人あり	申立人のみ弁護士代理人あり	相手方のみ弁護士代理人あり	双方に弁護士代理人なし	合計
件数	11,834	1,544	1,513	628	15,519
割合	76.3%	9.9%	9.7%	4.0%	100.0%

【注】 数値は、最高裁から提供を受けた資料をもとに日弁連が作成したもの。2017年は1月から5月までの数値であり、速報値である。

第 2 章

労働法制の動きと弁護士の関与

特集
2

2000 年以降に限っても、個別労働紛争解決促進法の制定（2001 年）、労働審判制度の創設（2006 年）、労働契約法の制定（2008 年）・改正（2012 年）など、大きな実体法・手続法の整備があった。さらに労働基準法パートタイム労働法、職業安定法、労働者派遣法、雇用機会均等法、育児介護休業法、有期雇用労働者特別措置法、労働安全衛生法、障害者雇用促進法、雇用保険法、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法、青少年雇用対策促進法、職業能力開発促進法、その他の労働関係法令の重要改正が毎年のように続いている。

さらに、2016 年 6 月に「ニッポン一億総活躍プラン」が閣議決定され、一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向として、「同一労働同一賃金」の実現など非正規雇用の待遇改善、長時間労働の是正、高齢者の就労促進等が示された。さらに、2016 年 9 月には働き方改革の実現を目的とする実行計画の策定等に係る審議に資するため、内閣総理大臣を議長とする「働き方改革実現会議」が開催され、2017 年 3 月には同会議において同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、賃金引き上げと労働生産性向上、罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正、柔軟な働き方がしやすい環境整備等を盛り込んだ「働き方改革実行計画」が決定されるなど、近年、労働法制を巡る議論は目まぐるしく動いている。

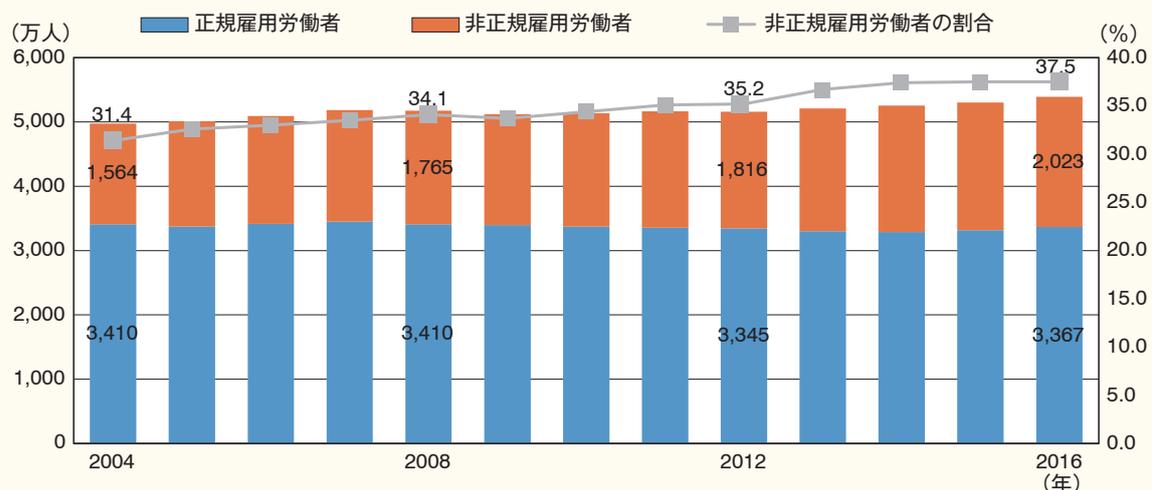
本章では、特に近年議論されている「働き方改革」の主なテーマについての統計やこれに対する弁護士及び日弁連の関与等について述べる。

1 非正規雇用労働者の格差是正

(1) 労働者数の推移

非正規雇用労働者は、その人数及び割合ともに増加傾向にあり、2016 年では 2,023 万人、割合は 37.5% となっている。

資料 特2-2-1 正規雇用・非正規雇用労働者数の推移



- 【注】
- 厚生労働省HP「非正規雇用の現状と課題」によるもの。
 - 2004～2009年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
 - 2010～2016年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）の切替による遡及又は補正した数値（割合は除く）。
 - 2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（平成27年国勢調査基準）。
 - 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 - 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
 - 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 - 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

資料 特2-2-2 雇用形態別雇用者数の推移

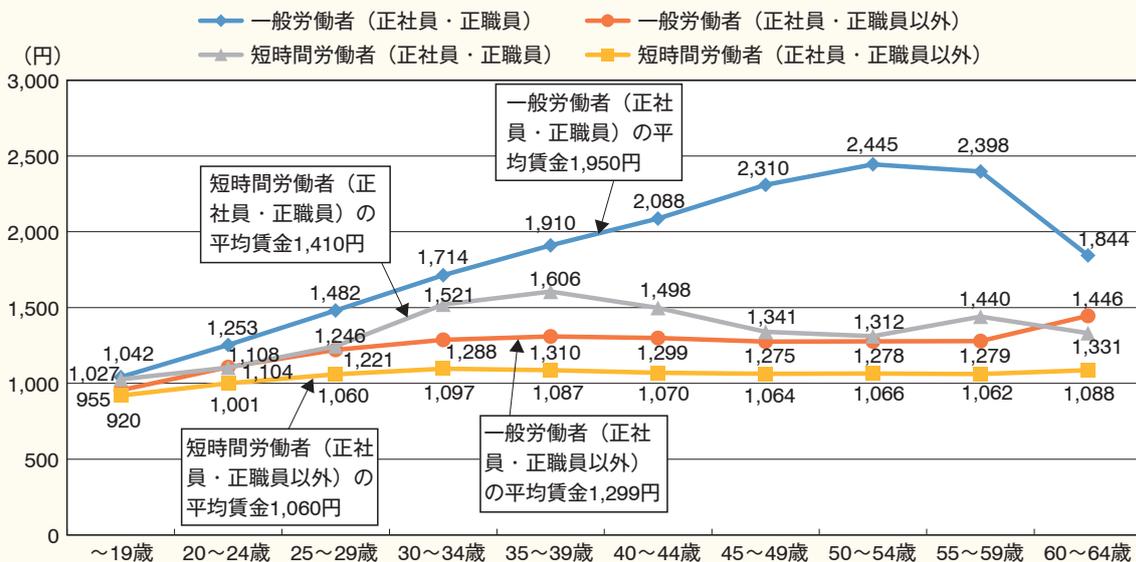
(単位：万人)

年		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
実数	男女計	役員を除く雇用者	5,092	5,185	5,175	5,124	5,138	5,163	5,154	5,210	5,249	5,293	5,381
		うち正規の職員・従業員	3,415	3,449	3,410	3,395	3,374	3,352	3,340	3,302	3,287	3,313	3,364
		うち非正規の職員・従業員	1,678	1,735	1,765	1,727	1,763	1,811	1,813	1,906	1,962	1,980	2,016
男	役員を除く雇用者	2,897	2,947	2,928	2,874	2,865	2,885	2,865	2,886	2,897	2,904	2,935	
	うち正規の職員・従業員	2,378	2,408	2,367	2,345	2,324	2,313	2,300	2,275	2,267	2,270	2,286	
	うち非正規の職員・従業員	519	539	560	527	540	571	566	610	630	634	648	
女	役員を除く雇用者	2,195	2,237	2,248	2,250	2,273	2,279	2,288	2,324	2,352	2,388	2,446	
	うち正規の職員・従業員	1,036	1,041	1,043	1,050	1,051	1,039	1,041	1,028	1,020	1,043	1,078	
	うち非正規の職員・従業員	1,159	1,196	1,205	1,200	1,223	1,241	1,247	1,296	1,332	1,345	1,367	
対前年増減	男女計	役員を除く雇用者	84	93	-10	-51	14	25	-9	47	39	44	88
		うち正規の職員・従業員	40	34	-39	-15	-21	-22	-12	-46	-15	26	51
		うち非正規の職員・従業員	44	57	30	-38	36	48	2	93	56	18	36
男	役員を除く雇用者	33	50	-19	-54	-9	20	-20	13	11	7	31	
	うち正規の職員・従業員	21	30	-41	-22	-21	-11	-13	-33	-8	3	16	
	うち非正規の職員・従業員	12	20	21	-33	13	31	-5	44	20	4	14	
女	役員を除く雇用者	51	42	11	2	23	6	9	35	28	36	58	
	うち正規の職員・従業員	18	5	2	7	1	-12	2	-14	-8	23	35	
	うち非正規の職員・従業員	33	37	9	-5	23	18	6	49	36	13	22	

【注】 1. 総務省統計局「平成28年労働力調査平均結果の概要」によるもの。
 2. 2012年以前の実数及び2013年以前の対前年増減は、詳細集計の結果を掲載している。

(2) 正規雇用労働者・非正規雇用労働者の賃金の比較

資料 特2-2-3 年齢別平均賃金の比較 (時給ベース)



【注】 1. 厚生労働省『平成28年賃金構造基本統計調査』「雇用形態別表：第1表」より。
 2. 賃金は、平成28年6月分の所定内給与額。
 3. 一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。
 4. 一般労働者：常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者。
 5. 短時間労働者：同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。
 6. 正社員・正職員：事業所で正社員・正職員とする者。
 7. 正社員・正職員以外：事業所で正社員・正職員以外の者。

(3) 「同一労働同一賃金」に関する法律案の動向

2016年3月から、厚生労働省及び内閣官房の下に「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」が開催され、その具体的方策が検討された。その後2017年3月に同検討会の報告書が取りまとめられている。さらに、2016年6月の「ニッポン一億総活躍プラン」において「同一労働同一賃金の実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める。(中略)どのような待遇差が合理的であるかまたは不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定する。」とされ、2016年12月20日の「働き方改革実行会議」において、「同一労働同一賃金ガイドライン案」が示された。その後、2017年4月、労働政策審議会の下に「労働条件分科会・職業安定分科会・雇用均等分科会同一労働同一賃金部会」が設置され、同年6月に「同一労働同一賃金に関する法整備について(建議)」がなされている。

2 解雇の金銭解決制度等

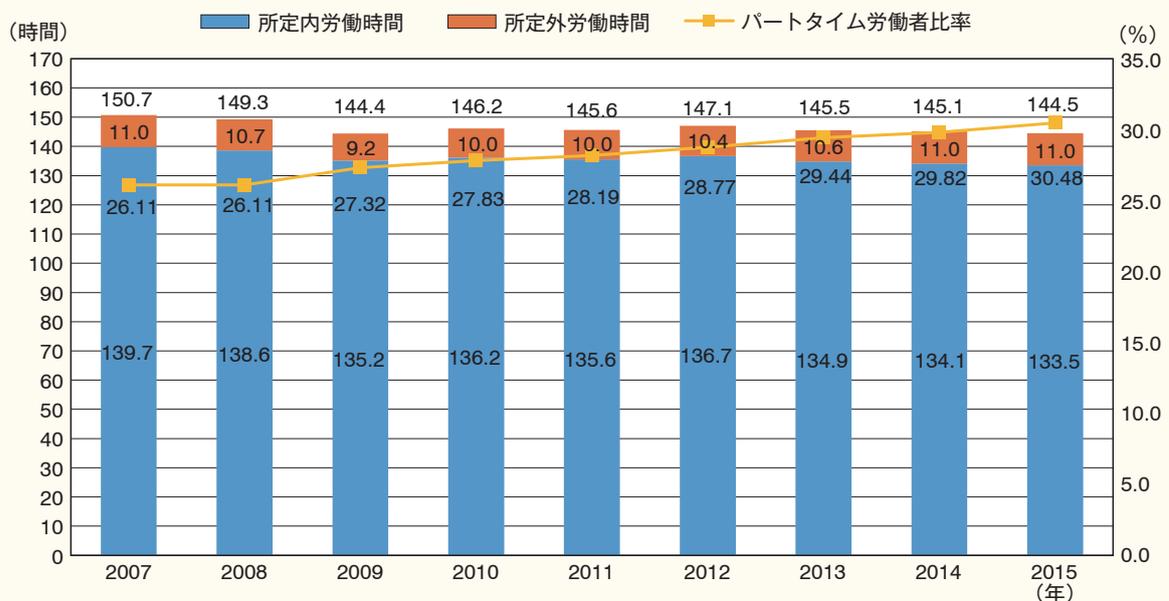
『日本再興戦略』改訂2015(平成27年6月30日閣議決定)及び「規制改革実施計画」(同日閣議決定)に基づき、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する紛争解決システム等の構築に向けた議論を行うことを目的として、「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」が2015年10月から開催され、2017年5月に報告書がまとめられた。同検討会には、弁護士4名が参集者として加わっている。今後、同報告書をもとに、労働政策審議会において引き続き検討が行われる予定である。

3 長時間労働の実情と課題

(1) 労働時間

2007年の月間総実労働時間は150.7時間であったが、その後減少傾向にあり、2015年は、144.5時間となっている。

資料 特2-2-4 月間総実労働時間の内訳の推移(常用労働者、事業所規模5人以上)



【注】 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」を元に厚生労働省労働政策担当参事官室による作成より。
2. 調査産業計、事業所規模5人以上、就業形態計の数値。

(2) 労働関連法制等に関する日弁連のこれまでの意見書等

以下は、過去 15 年間の日弁連における労働関連法制等に関する意見書等である。

資料 特2-2-5 労働関連法制等に関する日弁連の意見書等

2002年6月22日	パートタイム労働研究会の「中間とりまとめ報告」に対する意見書（要望）
2002年10月21日	今後のパートタイム労働対策について（意見）
2002年12月19日	パートタイム労働研究会の「最終報告」に対する意見書
2003年3月14日	「職業安定法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部を改正する法律案」に対する意見書 「労働派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令の一部を改正する政令要綱案」及び「同法律施行規則の一部を改正する省令要綱案」に関する意見書の保障を求める意見書
2003年4月18日	労働基準法一部改正のうち解雇ルールに関する意見書
2003年5月23日	司法改革宣言 2003 -総力をあげて「市民の司法」を実現するために-
2003年9月5日	「労働関係事件への総合的な対応強化についての中間取りまとめ」に対する意見
2004年5月28日	司法改革宣言 2004
2004年10月9日	多民族・多文化の共生する社会の構築と外国人・民族的少数者の人権基本法の制定を求める宣言
2005年6月15日	「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」中間取りまとめについて-今後の検討方法及び意見募集の実施に関する要望-
2005年6月16日	「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」の改正に関する意見書
2006年2月16日	「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律案要綱」に対する意見
2006年6月15日	「弁護士の労働者派遣」に関する意見
2006年9月21日	「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針案」及び「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針案」に対する意見書 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律の施行に伴う関係省令の整備に関する省令案要綱」に対する意見書
2007年3月2日	「短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律の一部を改正する法律案」についての意見書
2007年3月15日	労働契約法に関する意見書-より望ましい労働契約法の実現に向けて-
2008年10月3日	貧困の連鎖を断ち切り、すべての人が人間らしく働き生活する権利の確立を求める決議 安全で質の高い医療を受ける権利の実現に関する宣言
2008年12月19日	労働者派遣法の抜本改正を求める意見書 日本年金機構の職員採用に関する意見
2009年3月18日	生存の危機にさらされている失業者に対し、国に緊急対策を求める申入書
2009年5月29日	人間らしい労働と生活を保障するセーフティネットの構築を目指す宣言
2009年9月16日	求職者総合支援センターの運営に対する要請事項
2009年11月6日	「人権のための行動宣言 2009」のもと人権擁護活動を一層推し進める宣言
2010年2月18日	ワンストップ・サービス・デイの実施体制の改善及び継続実施を求める申入書
2010年2月19日	労働者派遣法の今国会での抜本改正を求める意見書
2010年7月15日	有期労働契約研究会中間取りまとめに対する意見書
2010年10月8日	貧困の連鎖を断ち切り、すべての子どもの生きる権利、成長し発達する権利の実現を求める決議
2011年5月27日	民事司法改革と司法基盤整備の推進に関する決議
2011年10月7日	希望社会の実現のため、社会保障のグランドデザイン策定を求める決議
2011年10月18日	労働政策審議会労働条件分科会「有期労働契約に関する議論の中間的な整理について」に対する意見書
2012年10月5日	強い死のない社会をめざし、実効性のある自殺防止対策を求める決議
2012年11月15日	パートタイム労働法改正に向けた意見書
2013年7月18日	「日本再興戦略」に基づく労働法制の規制緩和に反対する意見書
2013年11月21日	「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」に対する意見書
2013年11月22日	「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」の改正に向けた意見書
2014年10月3日	障害者権利条約の完全実施を求める宣言
2014年11月21日	労働時間法制の規制緩和に反対する意見書
2015年10月2日	全ての女性が貧困から解放され、性別により不利益を受けることなく働き生活できる労働条件、労働環境の整備を求める決議
2016年11月24日	「あるべき労働時間法制」に関する意見書
2017年2月17日	ワークルール教育推進法（仮称）の制定を求める意見書

第 3 章

日弁連・弁護士会の取組

日弁連においては、①激変する現代雇用社会における、あるべき労働法制及び有効に機能する紛争解決システム等について、弁護士会として調査・研究し、提言案を策定すること、②労働裁判の改革・改善及び労働審判制度についての調査・研究を行い、提言案を策定することを目的とした「労働法制委員会」を2002年8月に設置した。同委員会では、労働審判制度、労働者派遣法・労働のありよう、ワークルール教育の3つのプロジェクトチームを設置し活動を行っている。本章では主にこの労働法制委員会の活動について述べる。

1 労働法制に関する関与

政府内で検討されている課題のうち、①時間外労働の上限規制のあり方など長時間労働の是正、②非正規雇用の処遇改善、③解雇の金銭解決制度等の紛争解決制度のあり方、④テレワーク、副業・兼業といった「時間や場所にとらわれない柔軟な働き方」、⑤「雇用関係によらない働き方」や、第4次産業革命、シェアリングエコノミーといった政府内で進められる改革などについて労働法制委員会では勉強会を開催するほか、労働関連法制の改正に当たり会員向けの研修会等を実施している。

2 労働審判制度の創設と運用等、労使紛争解決手続の充実のための取組

バブル経済の崩壊以降、厳しい経済・雇用事情が続く中、リストラや企業組織の再編が進むとともに、企業の労務管理の多様化、就業形態・就業意識の多様化が進展し、このような状況の下、解雇や未払い賃金等をめぐる企業と個々の従業員間の紛争（個別的労働紛争）は増加していった。そこで、司法制度改革の一環として、このような個別的労働紛争を速やかに、かつ紛争の実情に即した解決を図るための新しい紛争解決制度の構築について審議が重ねられ、2004年4月28日に「労働審判法」が可決成立、同年5月12日に公布され、「労働審判制度」が誕生した。同法律は2006年4月1日に施行された。その後、2010年4月に地方裁判所の東京地裁立川支部、福岡地裁小倉支部、2017年4月には、長野地裁松本支部、静岡地裁浜松支部、広島地裁福山支部において、それぞれ労働審判の地裁支部での運用が開始された。労働法制委員会においては、労働審判制度の創設当時から関与し、制度の拡充や運用改善に向けた情報共有や関連機関との協議を行っている。

