

# 労働法制の基礎にあるものと 将来への視点

平成28年4月1日  
東京大学 山川隆一

# 1 労働法制の基礎と「働きがい」

## (1) 「労働は商品ではない」

(ILOフィラデルフィア宣言(1944年))

→労働はいかなる意味で特殊な「商品」なのか

### ① 生命・身体・精神をもつこと

→セーフティネット・生活の安定・安全と健康

### ② 貯蔵できないこと(交渉力格差)

→交渉力のサポート・労働市場システムの整備

### ③ 自らの意思により成長・向上できること

→「働きがい」の促進

→能力開発・機会格差の是正

\* 「労働者」以外への拡大も？

## (2) 働き方の変化と「働きがい」

### ① 知的労働

→「働きがい」の意味の増大

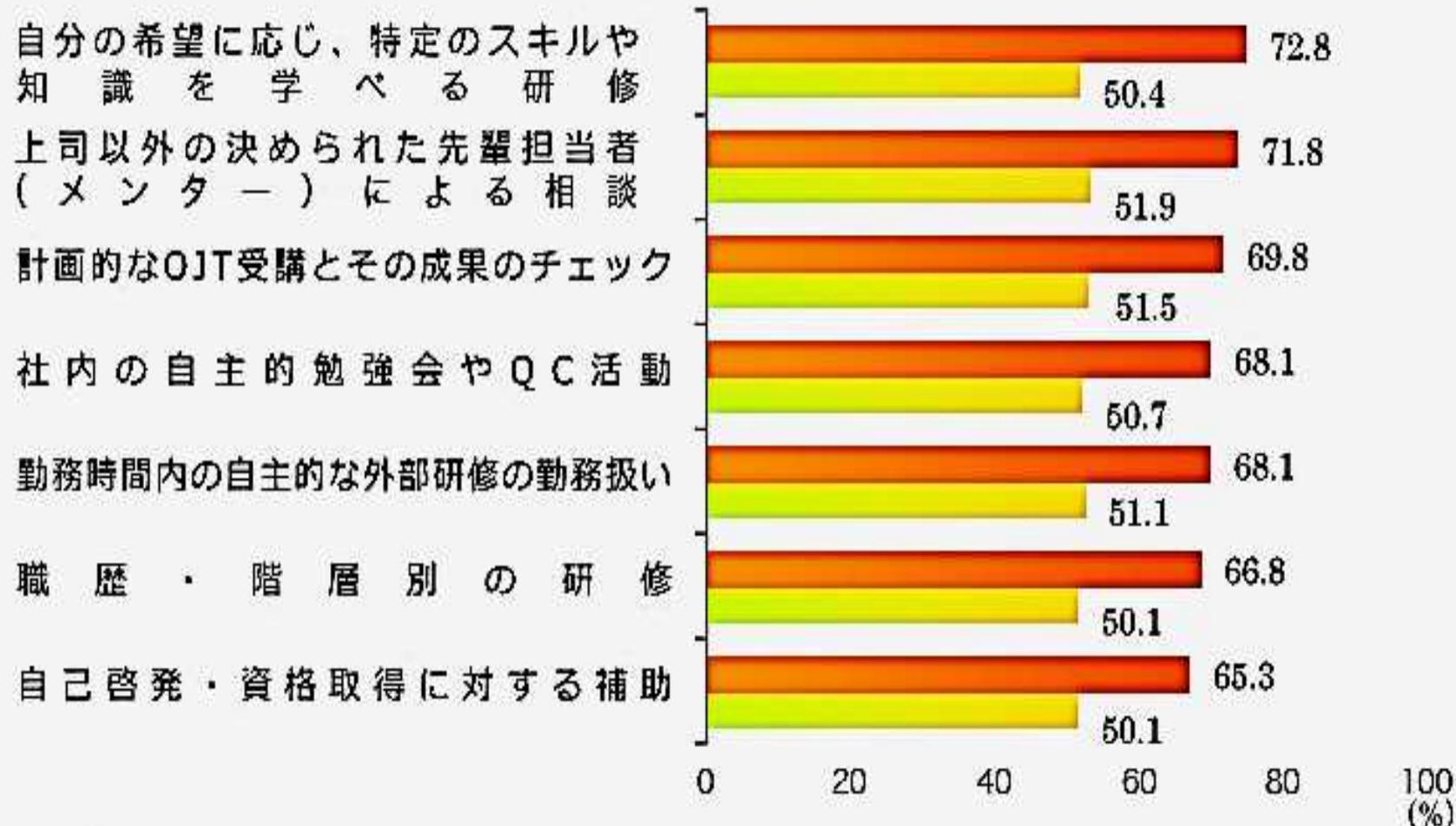
### ② キャリアの設計と開発

→将来を見すえた能力開発による働きがいの増進

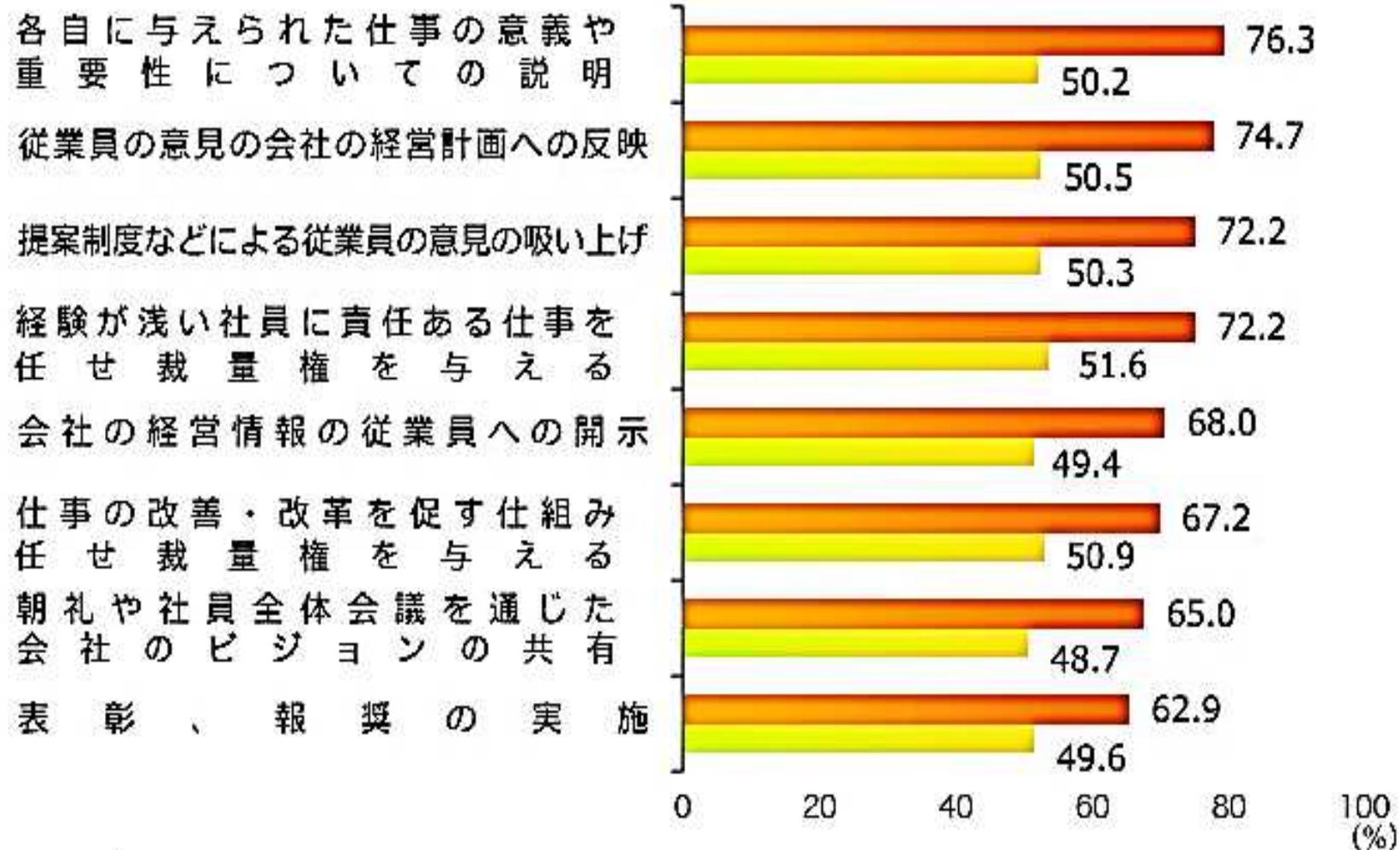
### ③ 自律性(裁量・意見の反映)

→裁量の付与・意見の反映による働きがいの増進

cf. 厚生労働省「働きやすい・働きがいのある職場づくりに  
関する調査報告書」(2012年)



- 「実施されている」と回答した者のうち「働きがいがある」又は「どちらかといえば働きがいがある」と回答した割合
- 「実施されていない」と回答した者のうち「働きがいがある」又は「どちらかといえば働きがいがある」と回答した割合



■ 「実施されている」と回答した者のうち「働きがいがある」又は「どちらかといえば働きがいがある」と回答した割合

■ 「実施されていない」と回答した者のうち「働きがいがある」又は「どちらかといえば働きがいがある」と回答した割合

## 2 労働法・労働政策の実現手法 — 将来への1つの視点として

(参考:別添資料「労働法における法の実現手法」)

### (1) 伝統的な労働法の実現手法

行政指導・刑事罰

cf. 法違反企業名の公表

### (2) 労働紛争の解決を通じた労働法の実現

個別労働紛争解決システムの整備

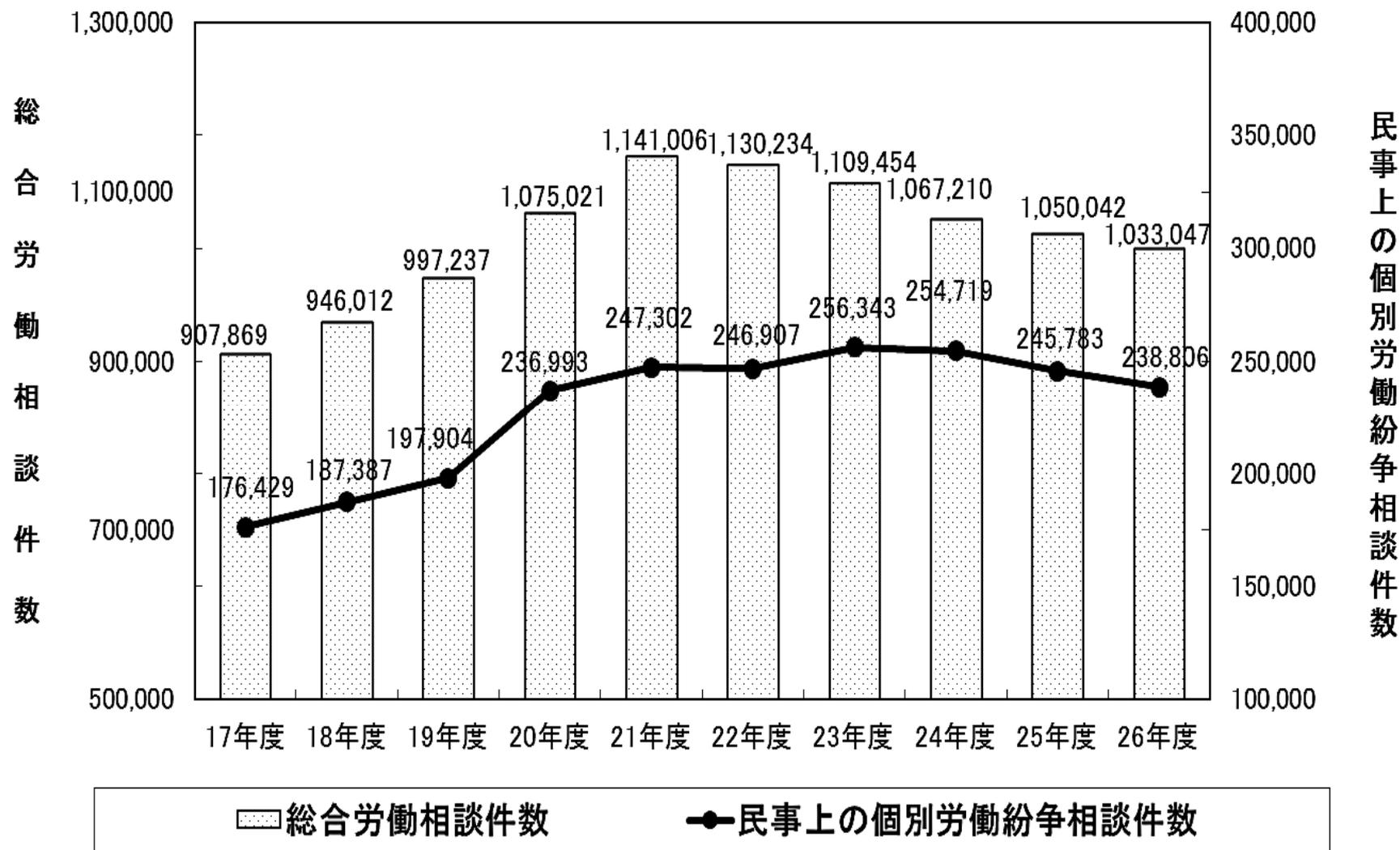
## 【労働基準監督による法違反発見率】

年度	定期監督	その他の監督	法違反発見率(%)
2003	121,031	43,474	65.6
2004	122,793	42,835	67.1
2005	122,734	41,407	66.3
2006	118,872	42,186	67.4
2007	126,499	42,234	67.9
2008	115,993	43,097	68.5
2009	100,535	46,325	65.0
2010	128,959	45,574	66.7
2011	132,829	42,703	67.4
2012	134,295	39,225	68.4

出典：労働基準監督年報

# 【個別労働紛争解決促進制度による労働相談件数の推移】

## 第1図 総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数の推移



出典：厚生労働省ウェブサイト

### (3) 自発的な法遵守等の促進

#### ① インセンティブの付与と多様化

##### ア 助成金による経済的インセンティブ

例:雇用調整助成金

##### イ 税制による経済的インセンティブ

例:雇用促進税制

##### ウ 公契約(公共調達)を通じた経済的インセンティブ

例:アメリカ合衆国のアフーマティブ・アクション計画  
女性活躍推進法上の行動計画等の認定取得企業

##### エ 社会的インセンティブ(「評判」の利用)

例:くるみんマーク(次世代育成支援対策推進法)  
えるぼしマーク(女性活躍推進法)

【くるみん  
マーク】



<1段階目>

<2段階目>

<3段階目>

【えるぼし  
マーク】



## ② 労働条件・雇用環境の情報開示

### ア 若者雇用促進法

事業主による新卒求職者への労働条件の開示義務

法違反企業に対するハローワークの新卒求人受理拒否

→求人情報の遮断

### イ 女性活躍推進法

女性活躍の状況・行動計画の社会に対する開示

→労働市場における企業間の人材獲得競争を通じた

政策推進

女性の活躍推進企業データベース

(<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>)

### ③ 法の周知の促進

#### ア 労働法教育

#### イ 職場での法の周知

#### 【労基法106条(法令等の周知義務)1項】

使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則・・・を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。

# 【アメリカ合衆国の雇用差別禁止法ポスター】

## Equal Employment Opportunity is **THE LAW**

Private Employers, State and Local Governments, Educational Institutions, Employment Agencies and Labor Organizations □

Applicants to and employees of most private employers, state and local governments, educational institutions, employment agencies and labor organizations are protected under Federal law from discrimination on the following bases: □

### RACE, COLOR, RELIGION, SEX, NATIONAL ORIGIN

Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, protects applicants and employees from discrimination in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment, on the basis of race, color, religion, sex (including pregnancy), or national origin. Religious discrimination includes failing to reasonably accommodate an employee's religious practices where the accommodation does not impose undue hardship.

### DISABILITY

Title I and Title V of the Americans with Disabilities Act of 1990, as amended, protect qualified individuals from discrimination on the basis of disability in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship.

### AGE

The Age Discrimination in Employment Act of 1967, as amended, protects applicants and employees 40 years of age or older from discrimination based on age in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment.

### SEX (WAGES)

In addition to sex discrimination prohibited by Title VII of the Civil Rights Act, as amended, the Equal Pay Act of 1963, as amended, prohibits sex discrimination in the payment of wages to women and men performing substantially equal work, in jobs that require equal skill, effort, and responsibility, under similar working conditions, in the same establishment.

### GENETICS

Title II of the Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 protects applicants and employees from discrimination based on genetic information in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. GINA also restricts employers' acquisition of genetic information and strictly limits disclosure of genetic information. Genetic information includes information about genetic tests of applicants, employees, or their family members; the manifestation of diseases or disorders in family members (family medical history); and requests for or receipt of genetic services by applicants, employees, or their family members.

### RETALIATION

All of these Federal laws prohibit covered entities from retaliating against a person who files a charge of discrimination, participates in a discrimination proceeding, or otherwise opposes an unlawful employment practice.

### WHAT TO DO IF YOU BELIEVE DISCRIMINATION HAS OCCURRED

There are strict time limits for filing charges of employment discrimination. To preserve the ability of EEOC to act on your behalf and to protect your right to file a private lawsuit, should you ultimately need to, you should contact EEOC promptly when discrimination is suspected:

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), 1-800-669-4000 (toll-free) or 1-800-669-6820 (toll-free TTY number for individuals with hearing impairments). EEOC field office information is available at [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov) or in most telephone directories in the U.S. Government or Federal Government section. Additional information about EEOC, including information about charge filing, is available at [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).

## ④ ルールの自己設定とその実現

### ア ルールの自己設定の義務づけ

各企業や職場の実情に合わせてカスタマイズされた  
ルールを自ら設定

例：行動計画策定

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法

他にも応用できるか

→「労働時間見直し行動計画」？

「非正規従業員処遇見直し行動計画」？

### イ ルールの実現

PDCAサイクル

例：女性活躍推進法上の一般事業主行動計画

## <ステップ1> 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

### ○ 状況把握

自社の女性の活躍に関する状況を把握しましょう。

### ○ 課題分析

把握した状況から自社の課題を分析しましょう。



## <ステップ2> 行動計画の策定、社内周知、公表

### ○ 行動計画の策定

自社の課題に基づいた目標を設定し、目標を達成するための具体的な取組内容の決定を行い、行動計画の形に取りまとめていきましょう。

※目標は1つ以上数値で定める必要があります。

### ○ 行動計画の社内周知、公表

行動計画を労働者に周知し、外部に公表しましょう。



### ＜ステップ3＞ 行動計画を策定した旨の届出

行動計画が策定できたら、行動計画を策定した旨を**都道府県労働局へ届け出**ましょう。



### ＜ステップ4＞ 取組の実施、効果の測定

定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を**点検・評価**しましょう。 ➡**＜ステップ1＞へ**

---

数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を行ったら**その結果をその後の取組や計画に反映**させ、計画（**Plan**）、実行（**Do**）、評価（**Check**）、改善（**Action**）のサイクル（**PDCAサイクル**）を**確立**させましょう！

出典：厚生労働省ウェブサイト

## ウ ルールの自己設定・実現の促進手法

- ・行動計画策定の義務づけ
- ・行政の認定等によるインセンティブの付与  
（公契約・諸種のマーク等）
- ・行動計画公表による「評判」の利用

## **(4) 労働法の実現手法のポリシーミックス**

- ① 重大・悪質な法違反等に関する取締り・監督の徹底  
公正競争の視点も**
- ② 紛争解決による労働法の実現の促進  
労働紛争解決システムの透明化・利用促進**
- ③ 自発的法遵守の促進手法の多様化  
インセンティブの多様化・情報開示の促進**
- ④ ルールの自己設定・実現型手法の活用  
実情に即したルール・自発性の尊重**

**ご清聴ありがとうございました**