

アベノミクスと労働法制の 規制緩和

宮里 邦雄

(弁護士・日本労働弁護団前会長)

1. 労働法規制の必要性

2012年12月発足した安倍政権は、その経済政策、いわゆる「アベノミクス」の遂行のために必要不可欠であるとして、現行労働法規制の見直し・緩和を進めており、本稿執筆時規制緩和策の一部はすでに実行に移されている。

雇用・労働条件にかかわる現行の労働法規制について、筆者は、労働者保護という点で決して十分でなく、例えば、労働時間規制についていえば大きな欠陥（1日最長労働時間の制限を欠くなど）があるなど、より実効性のある規制枠組が必要と考えている。とはいえ、現行の法規制は戦後から今日に至るまでの様々な議論や幾たびかの改正過程を経て形成されてきたものであり、現在労働者保護に一定の重要な役割を果たしていることは間違いない。

本稿は、現在立法化されようとしているあるいは検討されている労働法制の規制緩和を批判するものであるが、まず、何故労働法規制が必要か、労働法規制の持つ意義と役割を改めて確認しておきたい。

労働法規制が必要とされるもっとも重要な根拠は、労働契約における労使の非対等性にある。労働契約にあつては、その開始から終了まで、労使の間には大きな格差、とりわけ交渉力の格差が存在する。

労働契約においても、市民法の契約原則である契約自由・契約自治の原則が適用される。「労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする」(労働契約法3条1項)

とされているが、交渉力の格差の存在するなかで、対等合意を実現するのは実際上困難である。

労働契約法が定める対等合意原則は、使用者の強制や圧力のもとでの真意に基づかない合意の効力を法的に否定する根拠とはなるが、それ以上のものでない。

となれば、労働契約における労使合意は、多くの場合は、実質上使用者の単独決定を労働者が容認するものとならざるを得ない。

雇用・労働条件にかかわる様々な労働法規制とは、契約自由・契約自治に対し、法律が介入するものであり、介入目的は、恣意的な解雇からの保護、長時間労働の抑制、低賃金労働の排除などの労働者保護にある。

憲法27条2項は、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」として勤労条件法律主義を定めている。この規定は憲法第3章の「国民の権利及び義務」のひとつとして定められており、勤労条件法律主義による「契約自由」への介入は、勤労者の基本的人権であると位置づけられていることに留意する必要がある。

ILOフィラデルフィア宣言(1944)は、ILOの基礎となっている根本原則として、「労働は商品ではない」を掲げている。

「労働は商品ではない」の意義は、労働は商品として扱われてはならないという意味であり、これは、労働を商取引の対象として、契約自由の原則に委ねるべきではないことを意味する。また、ILOは現在、「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい労働)」を

活動の中軸的スローガンとしている。

「労働は商品ではない」という原則を守り、「働きがいのある人間らしい労働」を実現するためには、雇用・労働条件にかかわる労働者保護ルールの設定、そのための労働法規制が必要不可欠である。労働法規制は誰のためか、たとえば、ほかならぬ労働者のためであり、「規制なければ労働なし」である。

労働法制の規制緩和を唱える立場は、成長戦略実現のために、「岩盤規制」に切り込むという。労働法規制は、まさに、労働者保護のための岩盤規制であり、これに切り込むなどと言うのは、労働法規制の存在意義を否定するに等しい。

2. 逆流の規制緩和と規制緩和の思想

非正規雇用の増大（2012年1660万人）と正規と非正規の雇用の二極化、雇用の二極化がもたらした格差の拡大と貧困化、長時間・過重労働の慢性化、過労死・過労自殺、心の病の増加、職場の荒廃ともいえるハラスメント、若者を使い捨てにする「ブラック企業」の拡大など雇用の劣化が進んでいる。

これらの状況がすべて労働法制の規制緩和によるものとはまではいえないとしても、1985年の労働者派遣法制定以来の労働法制の規制緩和がその重要な要因であったことは否定できない。

2009年8月に発足した民主党政権は、行き過ぎた規制緩和の反省から、それまでの規制緩和を見直し、派遣労働者保護の観点からする労働者派遣法の改正（2012）、有期契約労働者の雇用の安定と不合理な労働条件格差の是正を図るための労働契約法の改正（2012）等、規制を強める方向に政策転換した。

しかし、「デフレ脱却」を唱えて登場した安倍政権は、「大胆な金融緩和」、「機動的な財政運営」、「投資を促進する成長戦略」という「アベノミクスの三本の矢」を掲げ、「世界で一番企業が活動しやすい国」をつくるとして、現行の労働法規制は労働の流動性を妨げ、成長戦略の支障になると捉える。

安倍政権は、規制緩和がもたらしたひずみを是正するために試みられた再規制の方向という流れを逆流させようとしている。

「雇用や賃金の改善は、働き方の雇用規制の強化ではなく、経済成長とその結果である雇用需要の拡大からしか生まれえない」という（産業競争力会議の第3回雇用・人材分科会に提案された『世界でトップレベルの雇用環境・働き方』を目指して－雇用改革・労働市場改革の検討の枠組み）。労働法規制の緩和を求める基本ポリシーがここに示されている。

このような成長至上主義的発想からすれば、規制の強化に反対することはもとより、現行の不十分な規制ですらも厳しすぎるということになる。

労働法規制の緩和を求める根底にある思想が新自由主義であることは指摘するまでもない。新自由主義論の立場からは資本の自由度を高める市場こそが重視され、市場に対する規制（労働法規制は、労働市場に対する規制である）はできるだけ緩やかな方がいい、なければより望ましいということになる。

新自由主義の拠って立つ考え方がこのような「経済の論理」であるとするれば、労働法規制の拠って立つ立場は、それを制御する「労働の尊厳の論理」である。

「労働の尊厳の論理」に基づく労働法規制は「経済の論理」の暴走を制約するためのものであり、新自由主義的な観点からなされる労働法制の規制緩和は、労働法規制の存在意義に対するあからさまな挑戦である。

3. 強引かつ性急な手法

規制緩和を唱える規制改革会議や産業競争力会議を構成するメンバーは、経済同友会などの財界代表や研究者のみによって占められ、規制緩和によってもっとも大きな影響を受ける労働者の代表はそこから排除されている。

閣法として国会に提出される労働立法の制定・改正は、公労使三者構成の労働政策審議会（労政審）の議を経ることになっているが、規制改革会議等で大枠が打ち出され、労政審の審議は事実上の拘束を受け、労政審はそれを追認する機関になりかねない。もちろん、立法は国会において審議されるものであるが、与党絶対多数の現在の状況下では、十分な審議が保障されとは思えない。規制改革会議等で打ち出した規制緩和策が、労政審の

十分な審議を経ることなく、さらには国会における慎重な審議が尽くされないまま強引に実行されることが危惧される。また、与党絶対多数を背景にすれば、閣法ではなく、議員立法によって、労政審を省略するという手法もあり得る。実際、昨年12月には、労政審の審議を経ては時間がかかるとして、政府・自民党は、議員立法という手法を用い、「研究開発強化法」と「大学職員任期法」の一部改正を行い、労働契約法18条の「無期転換申込権」の発生要件である「通算期間5年超」を「10年超」に延長する特例を設けるという強引な法改正を強行した。

また、国家戦略特別区域法（「特区法」）も、「特区」において規制緩和を行い、「特区」を実験場として、その実績をもとに、「特区」を「全国区」へと拡げていくための新たな立法手法として利用される可能性がある。

2013年6月14日に閣議決定された「日本再興戦略」は、「新たな手法として、内閣総理大臣主導で、国の成長戦略を実現するため、大胆な規制改革等を実行するための突破口として『国家戦略特区』を創設する」と述べている。この特区構想において、労契法18条（無期雇用転換権）の緩和、解雇制限の特例、労働時間規制の特例が含まれるという「労働特区」「雇用特区」が提起されていたことから、強い批判が巻き起こり、可決された特区法では、特区の規制緩和項目には「雇用分野」は含まれなかった。しかし、有期労働契約の無期転換申込権については一定の要件のもとで特例措置を検討して、必要な法案を2014年通常国会に提出することを目指すことが附則2条に書き込まれた。

この附則に基づいて、早くも、本年2月14日には「有期労働契約の無期転換」「一定の期間内に完了する業務に従事する高収入かつ高度な専門的知識等を有する有期契約労働者（高度専門労働者）」及び「定年後引き続き雇用される有期契約労働者」について、労契法18条の無期転換申込権発生までの期間（5年超）に関する特例を設けるとの労政審建議がなされ、後述の特別措置法が制定されようとしている。

労契法18条の無期転換申込権は、有期労働

契約の濫用的利用を防止し、有期契約労働者の雇用安定のための重要なルールとして、昨年4月に施行されたばかりというのである。まことに、性急かつ異常というべき法改正の企てである。

「労働特区」「雇用特区」については憲法上重大な問題があることを指摘しておきたい。雇用・労働条件の基準は法律で全国一律で定めるとするのが憲法27条2項の労働条件法律主義であり、また法の適用は平等でなければならないとするのが憲法14条である。「特区」内において労働者保護のための法規制を弱め、「特区」を労働法規制の「治外法権」下に置くこと、いいかえれば、「法律違反特区」を設けることは、これら憲法の規定に抵触するものといわなければならない。

4. 規制緩和と批判

(1) 派遣労働

今通常国会の最大の焦点になるのが労働者派遣法の改正である。2014年1月29日の労政審建議「労働者派遣制度の改正」を受けて作成された労働者派遣法改正法律案によると、重要な改正ポイントは次のとおりである（3月11日国会提出）。

①特定労働者派遣事業（「常用型派遣」）と一般労働者派遣事業（「登録型派遣」）の区別を撤廃し、全て許可制とする（現行は、前者は届出制、後者は許可制）。

②業務単位の規制は廃止し、人単位の規制とする。

③派遣元との派遣労働契約が無期契約の派遣については、派遣受入期間に制限を設けない（現行は26の専門業務以外は「臨時的・一時的業務」として3年以内に期間を限定）。

④派遣元との派遣労働契約が有期契約の派遣の場合は、派遣期間の上限は3年とするが、過半数労働組合または過半数代表者から意見聴取すれば、派遣受入は3年間の延長が可能。その後も同様。

⑤均衡待遇の推進（努力義務）など。

労働者派遣は、雇用責任と使用責任が分断される間接雇用であるが故に、直接雇用原則の例外として許容され、1985年の法制定当時から幾度かの改正がなされてきているが、派

遣労働が常用労働者にとって代わることがないよう「常用代替防止」という基本的枠組のなかに位置付けられてきた。筆者は1985年の労働者派遣法制定の際、参議院の社会労働委員会において、参考人として意見を開陳したことがあるが、そこで強調したことは、派遣労働が際限なく拡大する危険性、正規雇用労働者が派遣労働者化することへの危惧であった。「常用代替防止」は派遣労働を容認する大前提であった。しかし、以上のような改正は、派遣労働を大きく変質させることになる。

すなわち、派遣元との派遣労働契約が無期の場合は、いかなる業務であっても、期間の制限なく派遣が可能となり、派遣先との派遣労働契約が有期の場合も、3年の期間の更新を繰り返すことによって、派遣先企業は事実上永続的かつ恒久的に派遣労働を利用することが可能となる。端的に言えば、企業は働き手を3年ごとに代えれば、どんな仕事にも、派遣を充てることができることになり、「常用代替防止」の枠組みは完全になくなり、派遣法は、「派遣労働固定化法」、「派遣労働恒久化法」となる。ただしも、派遣労働と派遣先労働者との均等待遇原則があれば、派遣労働の拡大に一定の歯止めがかかり、また、派遣労働者の保護も図られるが、均等待遇という歯止めなきままの派遣労働の容認により、派遣労働者は正規雇用への道を閉ざされ、「低賃金で生涯ハケン」は現実のものとなる。

改正法案の目的は、規制ルールをわかりやすくすることにあるというが、いいかえれば企業にとって使い勝手が良くなるということにはほかならない。

厚生省調査によると派遣労働者は、2012年6月時点で135万人である。

改正法のもとで、従来正規雇用が担っていた業務が非正規へと置き換えられていく事態が進むことが予想され、派遣労働者はさらに増えるであろう。

今回の改正では平成24年に改正された①日雇派遣の原則廃止、②グループ企業内派遣の8割規制、③事業所ごとのマージン率の開示義務、④違法派遣の場合における派遣先の労働契約申込みのみなし制度などの派遣労働者の保護を図る改正についての見直しは見送ら

れているが、引き続き労政審で検討することになっており、この平成24年改正についても、見直される可能性がある。

(2) 有期労働契約

労政審は、去る2月14日厚労大臣に対し、有期労働契約の無期転換ルールの特例等について建議した。この建議は前述したとおり、国家戦略特別区域法附則2条に基づいてなされたもので、労政審の諮問を経て、「専門的知識等を有する有期雇用労働者に関する特別措置法案」が国会に提出された(3月7日)。

法律案の概要は、労働契約法18条が定める有期労働契約が反復更新されて5年を超えた場合のいわゆる無期転換ルールにつき、①「特定有期業務」(専門的知識等を有する労働者であって、当該専門的知識を必要とする業務)に就く者、②定年(60歳以上のもの)に達した後引き続き当該事業主に雇用される有期雇用労働者の二つを「特定有期雇用労働者」として、「特定有期雇用労働者」については、5年を10年とする特例を定めるというものである。

労働契約法18条の5年の無期転換ルールは、有期契約労働者の置かれた不安定な雇用状況を改善し、有期労働契約の濫用的利用を抑制し、有期契約労働者の雇用の安定を図ることを目的にしたものであり、しかも、その適用は平成25年4月1日からである。

法施行から1年も経たずに、法施行の効果の検証もないままに(検証のために8年後の見直しが法律で定められている)、適用要件を大幅に緩和する特例立法を制定するというのは、まさに朝令暮改の典型というほかはない。

法律案は「特定有期業務」とされる「専門的知識等」という要件を「専門的な知識、技術又は経験であって高度のもの」と定義しているが、その内容は抽象的で限定的とはいえない。しかも、その具体的内容は、厚生労働大臣の定める基準に委ねられている。無期転換ルールという有期労働契約規制の重要なルールの特例を設けるにあたって、立法で特例適用の具体的・客観的基準を明示せず、包括的に行政に委任するのは、憲法27条2項の労働条件法律主義の原則を逸脱するものである。

現在1400万人を超える有期契約労働者がいるといわれる。前述したとおり、「研究開発強化法」と「大学職員任期法」による特例が既に設けられており、これに新たな「特定有期雇用労働者」の特例が加われば、多くの有期契約労働者が無期転換ルール原則の特例下に置かれることになり、無期転換ルールによる正規雇用への転換の道は遠いものとなる。

(3) 解雇

解雇規制の緩和として検討されているのは、「多様な正社員」モデルのひとつとしての「限定正社員制度」と「解雇の金銭的解決制度」である。

正社員は一般的に職種や勤務地が限定されておらず、職種変更や転勤の業務命令に原則として従う義務がある。しかし、解雇権濫用法理や整理解雇制限法理により、一定の雇用保障があり、使用者にはこれらの法理の下で雇用維持・解雇回避の義務があるとされる。

「限定正社員」は、「ジョブ型正社員」ともいわれてるが、「職種、勤務地、労働時間のいずれかが限定された正社員」であるという。現在もそのような正社員は存在するし、ことさら「限定正社員制度」などとして提唱する必要もない。

現在の判例法理では、例えば、勤務地限定の労働契約であっても、事業所の廃止・統合などにより勤務地がなくなっても、そのことから解雇が当然に許されるものではなく、他の事業所への配転可能性の有無などの検討を求め、可能性があるにもかかわらず、全く検討しない場合には解雇権濫用と判断される。

「限定正社員」提唱の背景には、雇用の多様化・流動化を図り、解雇権濫用法理のより緩やかな適用を求める意図がある（例えば、労働契約法で、「限定正社員」を定義し、「勤務地や職種が消失した場合には雇用は終了するあるいは解雇することができる」との条文が盛り込まれれば、解雇権濫用法理を定めた労契法16条の適用除外となる）。

「限定正社員」が、解雇をしやすくする雇用管理のあり方として提唱されるにとどまるのか、解雇規制緩和を立法的に求めるものか、現段階では判然としないが、解雇規制緩和の

ためのひとつの方策として検討している底意が明らかに見てとれる。

また、「解雇の金銭解決制度」はこれまでも使用者側が年来解雇規制緩和の重要な柱として強く求めてきたものである。解雇の金銭解決制度とは、裁判で解雇が無効とされた場合でも、原職復帰に代わり一定額の金銭補償をすることによって労働契約を解消することができるとする解雇紛争解決制度である。

解雇無効の判決が出て職場復帰せず、金銭補償による和解によって解決することや解雇無効の裁判係争中に和解あるいは労働審判手続における調停によって金銭解決する例は少なくない。しかし、これはあくまでも労働者が納得して金銭解決を選択するものであって、労働者の意思に反して強制的に雇用を終了させるものではない。

しかし、解雇の金銭解決制度では、労働者が強く職場復帰を求めているも、使用者の申立により金銭支払によって雇用関係を終了させることができるのであり、解雇紛争の多くが、金銭補償によって解決しているという実態とは問題の性格が根本的に異なる。

違法無効な解雇であっても、金銭さえ支払えば労働者の意思に反して雇用を終了させることができるこのような制度ができれば、使用者はあらゆる解雇訴訟で、解雇の有効を主張する一方、解雇が無効と判断されれば金銭支払による雇用終了を求めることになるのは必至である。この制度ができれば、使用者は企業から排除したい労働者の解雇を安心して実行することができ、雇用流動化を促進するうえでまことに好都合である一方、解雇抑制と不当解雇からの雇用保護の機能を持つ解雇権濫用法理は完全に空洞化する。

解雇規制緩和論について一言しておきたい。

近年唱えられるようになった解雇規制緩和論は、アベノミクスがその典型であるように、もっぱら経済政策の視点からなされ、わが国の解雇規制が厳しすぎ、経済活動に弊害をもたらしているという評価に基づいている。しかし、そもそもわが国の解雇規制は、様々な角度から解雇規制の強弱を国際比較して数値化したOECDの調査(2013)によると、OECD 34カ国中25位の厳しさであり、解雇規制が厳

しい国として認識されていないのであって、このような評価自体誤りである。

また、経済政策的視点からの解雇規制緩和論の最大の問題は、雇用が持つ意義と解雇規制の持つ意義に対する法的考察を欠落させた甚だしくバランスを欠いた議論となっていることである。解雇が自由となれば、雇用契約において保障されている諸権利の行使は、解雇の脅威の下に困難となる。雇用は労働者の生活の基盤であるのみならず、権利の基盤でもある。

解雇規制は、労使の非対等性の下で、労働者の生活破壊と権利破壊を防ぐ必要不可欠な法的仕組みなのである。

(4) 労働時間

労働時間の新たな適用除外制度の創設も検討されている。現行労働基準法は、「管理監督者」(41条2号)については、労働時間、休息、休日に関する規制の適用を除外しているが、この適用除外制度の拡大を図ろうというものである。適用除外となれば、割増賃金を支払わずに長時間労働が可能となる。「管理監督者」が「名ばかり管理職」を生み、時間外割増手当不払のために悪用されている実態が広く存在することは周知のとおりである。

一定のホワイトカラー労働者について、時間外割増賃金を支払わなくてもよい制度(ホワイトカラー・イグゼンプション)はかねてから財界が労働時間規制緩和要求の重要な柱として求めてきたもので、2007年の第一次安倍内閣のときに日本型ホワイトカラー・イグゼンプションとして導入されようとした経緯がある。この時は、「残業代ゼロ法案」「過労死促進法」ではないかとして強く批判され、立法化の試みが挫折したが、いままた、「一律の労働時間管理がなじまない働き方に合う適用除外制度」「労働時間の長さや賃金のリンクを切り離し、働き方にあった労働時間制」の必要性が強調されている。現行の管理監督者の適用除外は深夜労働は適用除外としていないが、唱えられている新しい適用除外制度では、この深夜労働に対する規制すらも適用除外とするとしている点で、適用除外の範囲はさらに拡げられている。

慢性的長時間過重労働、それによる過労死や心の病等が大きな社会問題となっている折、長時間労働をさらに容易にする法改正を説くのは、労働者への配慮を欠く身勝手な要求というほかはない。適用除外の拡大は、労働時間の量的上限規制とセットにした労働時間規制の改革とされているが、これまでなおざりにされていた労働時間の量的規制(一日最長労働時間規制、勤務と勤務との間の最低休息時間の確保など)に絡めて適用除外を拡大するというのはまことに欺瞞的手法といわなければならない。

5. おわりに

規制緩和の方向性は明らかである。

総括的にいえば、解雇については、より解雇し易いルールに、派遣労働については、派遣を無制限に活用できるルールに、労働時間については、低コストで長時間労働が可能なルールに、有期労働契約をより長く活用できるルールへと、多面的に雇用・労働条件にかかわる労働者保護を緩和しようとするもので、労働法制の再編成ともいうべきものである。

このような大幅な労働者保護ルールの変更は、労働者をより厳しい雇用・労働環境に追いやることになる。

「世界一企業が活動し易い国」で働く労働者は「企業栄えて労働者減ぶ」という状況になりかねない。

経済の語は経世済民から取られたもので、本来民が幸せに暮らせる手段を指す。雇用の劣化のうえに遂げられる歪な経済成長であってはならない。いま求められているのは、労働法制の規制緩和ではなく、適切な規制によって、①直接無期雇用を原則とする非正規労働の規制、②非正規労働者の保護の強化、③同一労働同一賃金原則などの均等待遇、④長時間労働の規制など労働者保護の規制システムを構築することである。