寄稿

雇用社会の危機と労働法制の課題

毛塚　勝利
（法政大学大学院客員教授）

はじめに

現代社会の根幹をなす雇用の劣化は著しい。1990年代以降、規制緩和政策に後押しされ、非正規労働者は急速に拡大し、雇用労働者の4割近くを占めるに至った。雇用の不安定に加え、まともに働いても生活を維持することが困難な労働者が増大している（平成24年就業構造基本調査によれば、非正規の7割を占めるパート・アルバイトの男性8割、女性の9割が年収200万円未満である）[1]。他方、正規労働者は、長時間労働により疲弊し、過労死やうつ病等の危機のみならず、家族や社会との「接触障害」の危機にも晒されている。その意味で、雇用の正規・非正規への二極化は、時間の貧困と賃金の貧困の拡大にほかならない。では、安倍政権の労働政策は、このような雇用の劣化を防止するものであろうか。とてもそうとは思えない。では、求められる政策とはなにか。議論の俎上に乗っていない政策を含め、今後の労働法制の課題を追うことにしたい。

1　安倍政権の「雇用改革」の論理的整合性の欠落

安倍政権は、規制改革実施計画を2013年6月閣議決定し、「雇用改革の4つの柱」を掲げた。①ジョブ型正社員の雇用ルールの整備、②企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等労働時間法制の見直し、③有料職業紹介事業の規制改革、④労働者派遣制度の見直しである。これは、正規・非正規の二極化構造の是正、労働者の能力に見合い努力が報われる賃金上昇、ライフサイクル・ライフスタイルに応じた多様な生き方の創造、人口減少社会が進む中での経済再生と成長力強化のため「人が動く」ように雇用の多様性、柔軟性を高め「失業なき円滑な労働移動」を実現させるためのものだという。

安倍政権が、雇用改革の柱として二極化構造の是正、正規と非正規の壁の撤廃を掲げたことは評価していい。しかし、具体的に提示された政策は、これと矛盾するものばかりである。

（1）まず、限定正社員制度は、二極化の是正というより新たな身分的雇用管理である。多様な働き方とは、雇用形態を多様にすることではなく、期間の定めのない労働契約のなかで働き方の選択可能性を広げることである。したがって、これまで、パート社員や契約社員等、雇用形態の異なる労働者として扱ってきたものを、すべて無期契約にして職務限定や勤務地限定の社員として扱う、多様な正社員制度は、それ自体は、間違っていない。しかし、規制改革会議が提起しているジョブ型正社員の議論には、職務や勤務地が限定されている社員には当該職務や勤務地がなくなる場合には解雇される旨を就業規則等で明記することで雇用保障を相対化することが盛り込まれている。これは理にあわない。整理解雇法理は、雇用調整リスクを労使間・労働者間において公正・公平に負担することを求める法理であるから、契約締結時の合意で職務や勤務地の限定者に雇用調整リスクを優先的に引き受けさせ、乗換え可能性をも排除す

るのは平等原則に反する身分的管理そのものだからである[2]。

（2）正社員改革のもう一つの柱として提起されているのが労働時間法改正である。目玉は、「高度プロフェッショナル制度」という、年収要件による労働時間規制の適用除外の導入にある。この制度の問題点は、仕事の裁量性とは関係なく、もっぱら年収基準のみで労働時間規制を外すことにある。労働者が仕事の段取りや時間の配置を自由に決めることができるのであれば、健康や生活時間の確保に支障はない。しかし、使用者の指揮命令を残したまま年収が高いことを理由に労働時間規制を外せば、労働者の健康も生活も犠牲となることは明らかである。

そもそも、労働時間法制を議論するうえで、ホワイトカラーの賃金は時間ではなく成果によりて決めるものという賃金論、換言すれば、賃金算定基礎としての労働時間（賃金時間）をもって、長時間労働による肉体的精神的疲弊を防止するための労働時間（肉体的精神的負荷時間）規制を外す議論は論理のすりかえである。成果主義賃金であろうと、年収が高かろうと、肉体的精神的疲弊の防止は求められるからである。年収が高い人は、交渉力があるから長時間労働に甘んじることはないというのは、日本の企業と労働市場の現実を考えれば絵空事にすぎない。

（3）理論的整合性のなさは、非正規問題のかなめである派遣法でも際立っている。日本の派遣法は、専門職派遣として出発し、1999年にテンポラリー派遣にするなど、時代によって大きくその性格を変えてきたが、今回の改正は、およそ論理的整合性がない。「専門職派遣」を廃止したものの、一時的業務の派遣に純化することなく、派遣労働者の派遣元で無期雇用か否かで分け、無期雇用されていると永続的に派遣を認め、派遣元で有期雇用の場合には3年に限定する。しかも、派遣元には派遣労働者の入れ替えを認め、受入事業所には過半数労働者代表の意見聴取のみで際限なく利用の更新を認める。これでは、派遣労働法というより間接雇用促進法である[3]。

2　雇用の劣化を防止するための法政策とは

（1）正規・非正規の二元的雇用管理の是正ー均等・均衡処遇の確立

雇用改革の柱が正規・非正規の二極化構造の是正にあると認識しているならば、なすべきことは、労働市場レベルで、税・社会保険制度において非正規雇用のインセンティブを与えることをやめることであり、企業レベルでは雇用管理において均等・均衡処遇を確立することである。

均等・均衡処遇は、すでに労契法20条やパート法新8条において、正規と非正規（有期・パート労働者）との間で、労働条件・待遇の「不合理」な「相違」を禁止するかたちで明文化されているが、それを正社員相互間にも妥当させる必要がある。そのためには、均等・均衡処遇が平等原則にもとづくことを確認し、労契法3条2項に明確化する必要があろう[4]。平等原則とは、当該生活空間においてすべての構成員を同一のルール（法・規範）のもとにおくことであり、これを賃金に関してみれば、第一に、賃金処遇原則（賃金体系）は合理的理由があるものでないかぎり同一原則をとることである。雇用管理区分を分けることで賃金処遇原則をとる場合には、分けて雇用管理することに合理性が求められる。第二に、雇用管理区分を設けて異なる賃金処遇原則をとることに合理性がある場合にも、時間的経過のなかで、乗換可能性が確保されていることである。労働者の職業的能力や生活環境は時間的経過のなかで変化するから、環境の変化を無視して契約締結時の雇用管理区分に縛りつけることは、平等原則に反するからである。第三に、いかなる賃金処遇原則が適用される場合でも、仕事の性格が同質のものである限り賃金の格差が合理的範囲にとどまること（同一労働同一賃金原則）である[5]。

（2）労働時間法―規制目的と手法の転換

（イ）生活時間の確保　「時間の貧困」の克服は極めて困難な課題である。時間外労働と年休消化率はこの20年間まったく改善されなかったからである。では、改善されない労働時間問題にどう取り組むか。まず、第三次産業で就労する労働者が7割以上を占めるようになった産業構造の変化や情報技術の発展により労働の支配的形態が変わったことを確

認しておく必要がある。モノではなくヒトに働きかける労働は時刻でのオン・オフは困難であるし、情報技術の進展で労働者を労働に包摂するに場所を問わない。つまり、労働者の生活時間への浸食可能性が高いのが今日の支配的労働の特性ということである。それゆえ、正面から生活時間の確保をも労働時間法制の柱にすえることである。これは、女性の年齢階級別労働力化率（M字カーブ）の底が7割を超えるようになった労働市場の変化を考えると、なおさら必要なことである。

生活時間の確保に労働時間規制の柱をすえることは、労働者の労働時間の選択可能性を拡大すること、そして、何よりも、時間外労働には代替休暇＝時間調整を基本とすることである[6]。もちろん、労働時間の長さを自分で調整するフレックスタイム制の普及率の低さ（適用労働者8%）が示すように、労働者による時間調整は決して容易ではない。それゆえ、一定時間数を超えるときは割増率分ではなく本体につき代替休暇の付与義務を使用者に課すことが前提である。それは、時間外労働を賃金収入のためとして合理化することなく、それが生活時間や他者の雇用機会をも奪う「労働時間の公共性」に反すると認識する意識の転換を労働者に求めることでもある。

なお、生活時間の観点から労働時間法を考える場合、より一般的に労働者の生活にあわせて労働時間との調整ができる必要がある。そのためには、育介法のなかで短時間勤務の選択権を保障するだけでなく、労契法のなかで3条3項のWLB規定の具体化をはかり、合理的理由がある場合にはすべての労働者に労働時間の調整権を与えることが適合的である。

（ロ）賃金時間の規整　　非正規労働者の「賃金の貧困」に対しては、最低賃金制度とは別に、賃金時間の規整も必要となる。仮に均等処遇が妥当したとしても、税・社会保険制度の改革が進まない場合、負担を望まぬ企業により、労働者は細切れの短時間労働の選択を強いられる。これを防止するうえでは、上述した勤務時間の調整権（通常時間勤務の選択）の保障も有効となる。また、成果主義名目での賃金の減額や不払いへの対応には、現行労基法27条の実効性の欠如からみて、やはり労契法のなかで労働時間に応じた保障給を定め具体的賃金請求権を根拠付ける必要があろう。

（3）派遣労働法ー労働市場政策目的の明確化

派遣労働法の最大の問題点は、政策目的が明確でないことである。他人の労務を利用する契約は、利用者が労務提供者と直接契約を締結する二当事者間契約（雇用契約）が市民社会成立以降の一般的類型であり、労務の利用者が提供者と契約を結ばなくてもよい派遣労働は、法律で作った人為的な働き方であり、労働者にとっては生活の設計ができない極めて不安定な働き方である。それゆえ、かかる働き方を認める労働市場政策目的を明確にしておく必要がある。

かつて主張された専門的労働市場の形成は、今日、通常の雇用形態のなかで行うべきものであるから、いまや独自の存在意義はない。では、なぜ派遣労働を認める必要があるのか。それは労働市場には失業がある一方で一時的労働需要も必ず発生するからにほかならない。それゆえ、一時的労働需要を繋いで継続的な就労を確保し、通常の直接的雇用に定着させていくのが派遣労働市場政策の根幹なのである。したがって、派遣元は、散在する一時的労働需要を集約して継続的就労の機会を確保するとともに、職業的能力の開発につとめ、派遣労働者の通常雇用への定着の手助けをすること、また、派遣先も、一時的労働需要を超える需要が発生したときは、派遣労働者を通常雇用に定着させていく責務を負うことが求められる。それゆえ、労働組合や労働者代表が、派遣労働力の利用を一時的な労働需要に限定すべく適正な管理をコントロールするとともに、一時的需要を超える需要となった場合には、派遣労働者を通常労働者として定着させていく責務を負うこともまた当然に求められる。

3　雇用社会の変容と労働法制の課題

（1）急ぐべき労働者代表制の整備

非正規問題への対応には、労使関係システムの調整、とくに労働者代表制の整備も不可欠である[7]。企業別組合が非正規労働者をも組織し対応すべきことは王道といえるが、交渉制民主主義の主体となる団結はもともと利害の同質性を前提とする組織であるため、決

して容易ではない。その点、異なる利害の調整を得意とするのが代表制民主主義の労使関係である。すでに、現行法のもとでも過半数組合は非正規労働者を組織すると否とにかかわらず、就業規則の整備や時間外・休日労働等の規制等、労働者代表として任にあたることが求められている。それゆえ、過半数組合は労働者代表として非正規労働者の均等処遇や派遣労働者の定着に積極的に関与すべきである。ただ、現行法上は、過半数労働者代表制度を保護法的規制の柔軟性確保手段として利用することに力点をおき、労使関係制度として位置づけていない。そのため、その運用の公正さの担保も、組合法制との調整原理も欠いている。法的整備は、交渉制と代表制の労使関係の原理的相違を明確にし、組合機能の侵蝕を回避することにもなる。

労働者代表制の整備は、買収・分割・合併・事業譲渡等、企業組織の変動が常態といってよい今日の企業システムにも有効である。企業別労働組合は企業変動により、組織的に分断され、ときには交渉すべき「使用者」を失うことになりかねないが、これまで特段の法的措置がとられていない。しかし、企業組織がどのように変動するにせよ、企業グループを含めて従業員の発言を確保することは、「使用者概念の拡大」による交渉制の補正とは別に、不可欠である。代表制民主主義の原理にもとづき労使協議を企業グループのレベルまで担保しておくべきであろう[8]。

（2）個人就業者増大への対応

今後の非正規問題を考える場合、請負や委託等の契約により労務を提供する個人就業者の拡大も無視できない。その数は2007年の時点ですでに125万人を超える[9]といわれ、現在では派遣労働者数を上回っていると思われる。従前から、傭車運転手、修繕・修理工等の労基法・労災保険法の適用（労働者性）が問題となってきたこと、とくに、近年では、製品の修理補修業務従事者や個人代行店等の団交救済をめぐる労組法の労働者性が争われたことは周知の通りである[10]。企業組織へ組み入れがなされている場合には、事業者性が顕著でない限り、かかる就業者も労組法上の労働者とすることで一応の実務上の了解がなされている（最判平23.4.12及び同年の厚労省・労使関係研究会報告書）。

しかし、今、情報革命の進展によって急速に進行しているのは、組織的組み入れの希薄な外部労働力の利用である。プラットホームといわれるクラウドソーシング会社がワーカー（受注者）とクライアント（発注者）をつなぐ。仕事を細分化してネット上の不特定多数に仕事を発注する、デザインなどの仕様をネットで提示して応募作品から目的にあったものを選択する等、方法は異なっても、かかる個人就業者は特定のクライアントと継続的関係をもつものでも組織的組み入れが行われるわけではない。現在の法的状況のもとでは、かかる就業者に最低賃金の保障も年休の保障も、雇用保険の適用もない。これらの就業者にどのように法的保護を与えるのか、また、労働組合がこれらの就業者をどう組織し、どのような手法でその利益を守るのかは今後の重要な政策的課題となろう。

---

1 非正規労働者の貧困の実情については、島田陽一「非正規雇用労働者の現状と生活保障政策の課題」山田省三ほか編『労働法理論変革への模索』（2015）377頁以下。

2 拙稿「『限定正社員』論の法的問題を考える―区分的雇用管理における労働条件法理と解雇法理」季刊労働法245号（2014）17頁以下参照。

3 拙稿「派遣労働―世界と日本の動向と課題」世界の労働2014年2号2頁以下参照。

4 均等処遇の議論状況については、水町勇一郎「不合理な労働条件の禁止と均等・均衡処遇」野川忍ほか編『変貌する雇用・就業モデルと労働法の課題』（2015）311頁以下、両角道代「パート処遇格差の法規制をめぐる一考察」同書343頁以下、山田省三「パートタイム労働者の均等待遇原則」注1）書427頁以下等参照。

5 詳細は、拙稿「労働法における差別禁止と平等取扱」山田省三・石井保雄編『労働者人格権の研究下』（2011）3頁以下。

6 拙稿「労働時間規制の基軸を生活時間の確保に」労働法律旬報1843号（2015）4頁以下。

7 最近の議論として、浜村彰「従業員代表制度をめぐる三つの論点」注1)書695頁以下、成田史子「労働者の多様化と従業員代表制のあり方」注4)書241頁以下等参照。

8 毛塚・連合総研『企業組織再編における労働者保護』（2010）20頁以下参照。

9 厚労省「個人請負型就業者に関する研究会報告書」（2010）11頁、労働政策研究・研修機構『多様な働き方の実態と課題』（2007）参照。

10 労働者性に関する最近の議論と文献については、橋本陽子「『労働者』と『準労働者』」注4)書101頁以下、竹内寿「集団的労働関係における労働者概念」同書131頁以下等を参照。