

労働分野における新たな規制緩和

中野 麻美
弁護士

はじめに

厚生労働省は、労働基準法および労働者派遣法、職業安定法見直し案を策定し、今国会に上程することになった。この法見直しは、すでに総合規制改革会議が求めてきたところを具体化したもので、労働法のルールを大胆に緩和し、フリーハンドの企業運営を可能にし、市場原理をより徹底しようとするものといえる。ここでは、法見直しへの圧力要因となる職場や労働市場の構造的要因にも触れながら、これが働き手の生活や社会に及ぼす影響と課題を述べる。

I 労働市場と職場の変化

1. 失業と急速な常用代替の進行

グローバル化と情報化の波は、経済の仕組みや企業組織のあり方、働き方を大きく変えてきた。経済環境のめまぐるしい変化は、企業の存続期間

なかの まみ

1951年生。北海道大学法学部卒。82年弁護士登録。派遣労働ネットワーク代表、働く女性のための弁護士メンバー。著書に『21世紀の男女平等』『自己実現のための福祉と人権』、共著に『労働時間短縮』『自分らしく働く一派遣スタッフ読本一』などがある。

は30年といわせるほど労働力流動化に対する問題意識を呼び起こすようになってきている。失業状態は史上最悪を更新しているが、これは、景気変動による一時的な傾向ではないと考えられる。競争政策による農業や中小零細規模の工場・商店の廃業・淘汰、将来の生活不安による共働きの増加、雇用の維持は、経営者の責任であるという意識の希薄化などが影響した構造的なもので、その構造に変化がもたらされなければ、失業はますます増加することになるだろう。

そして、1997年から2001年にかけて、正規雇用労働者が171万人削減されたのに対して非正規労働者が200万人増加するといった、非正規常用代替が急速に進んできた。非正規雇用は、短時間就労、期間の定めのある雇用、アウトソーシング（間接雇用）といった要素の組み合わせによって非常に多様な姿をみせるが、安上がりで企業の都合に応じて雇用に調整でき、おまけに労働条件をダンピングしやすいという共通の特性をもつ。こうした雇用の多様化は、女性労働の分野を中心に進み、男女雇用機会均等法の制定によっても男女間の経済格差が拡大するという矛盾した傾向をもたらしてきた。その矛盾は、この間のグローバル化によるコスト競争に刺激されて、さらに大きく拡大してきた。

2. 非正規雇用による労働力コストの引き下げ

有期雇用契約は、かつては期間満了による雇い止め＝雇用調整のために利用されてきたが、今日

では、これに加えてコスト引き下げ目的での活用が目立つ。すなわち、有期雇用は、契約更新時に過去の働きを査定し賃金をダンピングするのには格好の形態であって、これに異議をいわせないために「労働条件の不利益変更には異議を述べない」ことをわざわざ契約条件に盛り込んでおくというケースもある。有期雇用でアウトソーシングの形態が組み合わさると、労働法による規制はさらに及びづらくなる。人材請負や労働者派遣はユーザー企業との契約が商取引としての性格を帯びて、独占禁止法の競争促進的規制の対象となるため、「これ以下では売らない」という競争抑制的談合は排除の対象となる。

そのため、限りないダンピングが行なわれ、最低賃金を下回る水準でしか労働者を雇用できないところまで委託料金が切り下げられるケースまである。労働者派遣の分野では、大手派遣会社が「5日間無料提供、1カ月35%オフ」といったチラシまで配布して営業にまわる始末で、人間の労働が商品以下に買い叩かれる実態を目の当たりにする。

そして、この使い勝手のよさが、労働市場における労使の力関係が使用者に有利な状況とともに、非正規の形態で働く労働者の労働を基幹部門において相当ハードな活用に道を開いていることも最近の特徴である。「専門性が生かして自由がきく」「残業がない」といったキャッチコピーはもう通用しない。残業OKでなければ仕事はないし、1カ月ごとの契約更新時に査定されてノルマが果たせないかぎり契約は打ち切り、業績を上げられなければ賃金ダウン。まさに、生活をかけた必死の労働に駆り立てられる長時間・過密労働は正社員だけのものではない。

3. 格差がもたらす正社員の差別化・削減のプレッシャー

ダンピングが容易で使い勝手のよい非正規雇用と正規雇用が競合関係に立ったとき、非正規常用

代替の急速な促進が惹起される。両者の格差は、「悪貨は良貨を駆逐する」という常用代替をもたらし、その格差が鋭ければ鋭いほど、その勢いは強くなる。競合関係に立たされた正社員は「人件費分だけ働いているか」が問われるようになっていく。正社員として生き残るためには自らを非正規雇用と差別化できなければならない。責任・過酷な長時間労働や転居をともなう転勤・業績主義の受容が要求される。時間外・休日労働に従事しても、労働基準法に規定された割増賃金を支払わないただ働きが増えた。「割増賃金を支払わないのは企業が悪いわけではない、支払えるだけ稼がない貴方が悪い！」という考え方に、少なくない職場や労働者が支配されるようになった。

このような状況が広がると、時代の流れに即座に対応できない中高年層を中心に「重荷」であるとして排斥対象となる。わが国の史上最悪を更新する失業構造について、企業の採用意欲がそがれていることに求める見解が強く唱えられてきた。つまり、従来の労働システム（年功序列・終身雇用・企業別労使関係）がそうした中高年層の人件費コストを高め、そのことが、新しい労働力を受け入れる企業の体力・意欲を殺しているというのである。企業を活性化して雇用意欲を高めるには、人件費分だけ働いていない効率の悪い労働者をリスクなく職場から排除できなければならない。

最近の労働相談でも「業績が期待したところに到達しない」「勤務成績が資格に対応する値を満たしていない」など、業績や能力を理由とする解雇が広がっている。経営都合による解雇はよほどの合理的な根拠がなければ許容されないという整理解雇4要件＝司法判断基準は、裁判所に持ち込まれた場合にケースバイケースで勝つか負けるかわからない。そんな不安定なルールしかないのでは、投資できないと投資家やグローバル企業が言い出した。

4. 労働分野における規制緩和＝ルール見直しの基本構造

正社員を削減して使い勝手のよい非正規労働者をもっと利用できるようにする、これが総合規制改革会議の規制緩和路線といえる。「正規常用代替はありえない」「常用代替防止は正社員の既得権に胡坐をかくもの」「非正規労働者の職業選択の自由と働く権利を否定するもの」という考え方を押し出して、正規労働者と非正規労働者が競争してポストを奪い合うための条件づくりを、労働契約から労働市場に至るルールの見直しによって構築するというのである。

その方向性を受けて今回打ち出された法見直しの基本的な柱は3つである。

1つは、有期雇用と派遣労働活用の法的枠組みを緩和すること、2つは、解雇の効力に関する法的安定性の確保と解雇手続きのためのルールの確立、3つは、時間外割増賃金の支払い義務を免れさせる新裁量労働制の導入要件を大幅に緩和するというものである。これらは相互に有機的に関連しあっている。労使の綱引きの結果、総合規制改革会議が目標として示したところまで緩和が徹底されなかった分野もあるが、規制緩和推進論者は、その不十分な点を構造改革特区で挽回するつもりらしい。

そして、規制緩和としては議論の対象になることはないが、パートタイム労働研究会報告が打ち出したガイドラインは、パートタイム労働者と通常の労働者との均衡処遇の物差しに「責任」「企業に対する拘束の度合い」を投影させているが、これは、前述の「正規労働者の差別化」＝よりハードな働き方への移行を促す契機ともなることに注目する必要がある。

Ⅱ 非正規雇用の拡大と常用代替

1. 有期雇用の規制緩和

(1) 労働基準法改正法案の内容

労働基準法改正法案によると、見直しの内容は以下の通りである。

- ① 有期契約の上限は3年とし、公認会計士、医師等専門的な技能・経験であって高度なものを要する業務および60歳以上の高齢者については5年とする。
- ② 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時および完了時において労使間に生じる紛争を未然に防止するため、使用者が講じるべき労働契約の終了に関する通知その他必要事項についての基準を定めることができる。
- ③ 行政官庁は、前記②の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対して必要な助言・指導ができるようにする。

現行労働基準法の期間の定めの上限は1年であるが、これを3年まで緩和することによって、有期契約による雇用を促進することが目的である。労働者にとっても雇用の安定につながるというのが規制緩和論者の言い分だが、はたしてそうした効果があらわれるかどうかは疑問である。現実には、正規雇用から有期雇用への転換が促進され、雇用の不安定化が進むことは間違いない。実際にも労働者の契約期間は短期化の傾向にある。

(2) 3年ないし5年の雇用が活用される分野

実際には、改正法によって可能となる1年を超えて3年ないし5年の有期雇用は、研究職やセールスエンジニアなどの専門的な技能を要する職であって、技能が陳腐化するまでの一定年限は労働契約関係のもとに拘束したいという企業のニーズに基づいている。こうした雇用は、日経連（当時）が打ち出した①長期蓄積能力活用型（定年までの

雇用保障を原則とし、昇給あり)、②専門能力活用型(3年から5年の雇用で職務や業績に基づく年俸制が基本となる)、③雇用柔軟型(数カ月単位の雇用で容易に代替可能な定型業務を予定する)の3つのポートフォリオでいえば、②のタイプによる活用が想定され、基幹部門の昇進ラインから外された場合の雇用の受け皿として機能させられることになるだろう。それは、ほかならない常用代替を促進する契機となる。

(3) 契約期間の短期化と雇用不安定化

これに対し、雇用期間の短期化が著しい分野がある。他の労働者によって代替可能と考えられる一般事務や製造ラインの一部であって、労働者派遣も含まれる。これらの分野に3年ないし5年の有期雇用が用いられることはまずありえない。ここ10年ほどの間、細切れ契約を繰り返して更新回数制限による実質的な若年定年制が女性労働の分野に拡大してきた(典型例が契約制スケジュールズ)が、そのためにわざわざ3年ないし5年雇用を活用する必然性はないだろう。ただし、新卒段階から女性が多くを占める仕事の分野でこうした形態を活用することはありうる。

そして、わが国においては、業務やポストの臨時的・一時的性格の有無にかかわらず、雇用調整や労働条件ダンピングの目的のために契約期間の定めにおいて、使用者の都合本位に更新を重ねて長期に活用することが野放図に許されてきた。「長期臨時」という矛盾した雇用があふれているのもそのためである。こうした有期雇用の濫用的側面にはまったくメスを入れることなく、有期雇用の上限を3年ないし5年まで緩和することだけでは、濫用の拡大が懸念される。

法案では、こうした有期雇用の弊害を取り除くうえで、厚生労働大臣が有期雇用の締結や雇い止めに関する取扱基準を定めて行政官庁が助言・指導するというシステムを導入することにしているが、それがどこまで実効性を有するかが問題で

ある。

2. 職業安定法・労働者派遣法の規制緩和

民間労働力需給システムをさらに拡大するため、職業紹介や労働者派遣制度の大幅な規制緩和が実施される。とくに「常用代替防止」を基本的な趣旨として労働者派遣の活用を制限してきた法規制に対する産業界の緩和の要請は強いものがあり、これを受けた総合規制改革会議の規制緩和方針にそって、労働者派遣を大幅に解禁することにした。

(1) 適用除外業務の解禁

適用除外業務とされていた物の製造に関する業務と社会福祉施設における医療業務が解禁となる。製造現場では、国際的なコスト競争を受けて、すでに人材請負会社から送られてきた働き手が製造ラインに配置されるようになっていたが、解禁すればするだけ違法派遣が拡大することになる。また、医療現場では、すでに請負の名のもとに医師・看護師の違法派遣が広がり、医療知識の乏しいコーディネーターが送った看護師が患者から動脈血を採血するといったぞっとする実態も報告されている。解禁が労働者の権利のみならず、福祉サービスの質に否定的な影響が懸念される。

(2) 月末月初・土日(=パート)派遣

月末・月初や土日など、通常の労働者と比較して相当程度少ない特定日に限って派遣するとき、常用代替の危険がないとして、期間制限なく活用できるようになる。どんな業務でも発生する日数さえ少なければ期間制限なく派遣できることから、業務繁忙対策として広く活用される余地がある。そうなると、社会保険や雇用保険には加入しない無権利パートが日々雇用の登録型派遣労働者として激増することになり、正社員・非正社員を問わず直用労働者の削減が進むことになる。営業や一般事務にいたるまで懸念される分野は広範

困に及び、競馬や競輪では大規模な直雇従事員の派遣による入れ替えも可能になる。派遣の仕事があるときだけその日その日の労働契約が成立するという究極的な不安定雇用の拡大は深刻である。

(3) 26業務の派遣

専門性が確立され、あるいは、特別な雇用管理を必要とする業務として政令で指定された26業務は、業務の性格から通常の労働者の競合関係には立たないと考えられるので、1年の期間制限を置いていても労働者派遣契約を繰り返し更新できることになっている。それを通達によって3年を目処にするよう求めていたが、3年通達を廃止して派遣労働者の入れ替えの口実をなくし、あわせて後述のように、派遣先には3年継続して働いた労働者に対し労働契約締結の申込みを義務づけることにする。しかし、対象業務の制限を超えて活用したときの派遣先の雇用責任は今回も制度化しないので、法律の枠を超えた派遣の活用はなくせない。そのうえ、付随業務として対象業務外の業務でも1割程度なら許されるという規制緩和が行なわれる。これでは、いままで拡大してきた違法派遣を追認することになり、常用代替はますます進む。

(4) 臨時的・一時的派遣の期間制限緩和

就業の場所ごとに同一の業務で継続して1年という新業務による「臨時的・一時的派遣」の期間制限は、3年を上限として派遣先事業主が決めた期間まで緩和される。ただし、継続して1年を超えることになれば「臨時的・一時的派遣」としての性格もグレーゾーンに入ってくるので、派遣先が1年を超える期間受け入れようとする場合には、職場の過半数代表に意見を聞いてその範囲内で使用者が決めた期間を上限とする。職場の過半数代表の同意でなく、意見だけ聴いてあとは使用者が決めるというのでは使用者の思い通りというに等しい。これで臨時的・一時的派遣の基本的性

格が維持されるのかについては根本的な疑問がある。

Ⅲ 正規雇用の行方： 解雇ルールと労働時間規制

1. 解雇ルール

労働基準法改正法案によると、次のようになる。

- ① 解雇事由を就業規則の必要的記載事項とする。
- ② 使用者は法律で制限されている場合を除き労働者を解雇できる。
- ③ 使用者は、解雇予告通告を受けた労働者に対する解雇理由書の交付を要求されたときは遅滞なく交付しなければならない。

就業規則の必要的記載事項に解雇事由を含めることは、労働者にとっても法的安定性を確保する利益があるが、一般的に就業規則に記載されている解雇事由はきわめて抽象的で「勤務成績不良」「服務規律に違反したとき」「勤務に耐えられない場合」など広範囲に及ぶ。これらに加えて今日のような時代背景を受けて問題化のきざしが見えるのは「労働条件の変更に同意しないとき」「あらかじめ定めた業績目標に到達しないとき」といった事由であり、これらの解雇事由に該当した場合に雇用終了とされるとなれば、それこそ重大な権利侵害に発展することになる。就業規則に定めた解雇事由に外形的に該当しても、これによる解雇の違法性は別問題だという原則を明確にしておく必要がある。

改正案では、解雇は法律で制限される場合を除き基本的に使用者の自由であることをわざわざ法律上明記し、客観的・合理的な理由なく社会的相当性に欠ける場合に権利の濫用として無効だと規定することになっている。しかし、確立された判例理論によれば、解雇は労働者の生活の基盤を喪失させる死刑にも等しいものであるから、解雇は

本来的に制限されるべきだというものである。また労働基準法は、解雇の自由を定める民法の特別法として労働者の権利を確保するものであるから、解雇自由を規定すること自体整合性に欠ける。就業規則で解雇事由を定めたとしても、その意義が損なわれるばかりか、前述のような「労働条件の変更に同意しないとき」という解雇理由も原則自由の範疇だということになりかねず、解雇を制限するというより、使用者の自由に委ねる方向への道筋が立てられることになりかねない。

2. 人権としての労働時間規制の緩和

労働者が自分自身のための時間をもつことは、市民としての基本的自由に属する基本的人権であって、何ものによっても侵害されない権利である。収入のための時間を1日8時間に制限して週1日は休日を与えなければならないとする労働時間規制は、労働者の基本的人権そのものであり、時間外休日労働に対する割増賃金は、労働者の人権を侵害して働かせた使用者に対する経済的制裁金である。

しかし、時代の変化とともに「労働」の捉え方が「拘束」と「搾取」から「自己実現の場」へと変化するなかで、業務の性格によって上記の労働時間規制の例外が認められるようになり、業務の遂行にあたって労働時間の決定に労働者の裁量に委ねられている一定の場合には、時間外・休日割増賃金を支払わなくてもよいという裁量労働制が導入された。当初は高度の専門性を必要とする法律に定められた業務についてしか認められていなかったが、先般の労働基準法見直しに際してさらにこれが拡大され、企画業務型といわれる「新裁量労働制」が導入された。これによると、企業の基幹に位置づけられる広範囲な正社員労働が、労働者の裁量によって業務遂行過程や労働時間の配分を決められるものとして割増賃金の適用除外となりかねないことから、労使委員会の決議を要することにするなど、導入要件が厳格に定められた。

そのために、この「新裁量労働制」は使い勝手が悪く、かねてから規制緩和が要請されてきた。

法律案によると、新裁量労働制は、①労使委員会決議は5分の4で足りるとする、②労働者代表委員について過半数代表の要件を削除する、③労使委員会の設置の届出を削除する、④健康福祉措置の実施状況等の報告を簡素化する、⑤有効期間限度1年の規制を緩和する、⑥時間外・休日労働協定の労使委員会代替決議要件も5分の4で足りるとする、というようになる。

こうした規制緩和は、問題のサービス残業をさらに広げる危険性がある。そして、この規制緩和は前述のように、正社員が、非正社員と自らを差別化して業務遂行に対する責任を引き受け、企業への拘束性を強めることによって正社員でありつづけられるという流れをいっそう加速する制度的受け皿ともなる。

3. パートタイム労働法制と労働時間短縮

労働者派遣や有期雇用の拡大は、正規常用代替の促進と正規雇用労働の責任の程度や拘束性を高める圧力となる。一方では失業が拡大し、他方では途方もない長時間・過密労働が雇用形態の如何を問わず広がっている。正社員のみならず、非正規労働者のなかにも、低賃金ゆえの長時間労働が拡大していることも重要である。

こうした流れのなかで、雇用形態の有無を問わず均等待遇を保障する必要が指摘されるようになり、パートタイム労働者については「日本型均衡処遇」に向けた物差しに関するガイドラインが策定されている。しかし、その内容は「日本型均衡処遇」にみられるように、その働きに公正に報いるという均等待遇保障には及ばないどころか、性役割を基盤に成り立ってきた男性モデルであるところの日本型正社員労働との格差を、性による差別として、あるいは家族的責任に基づく不利益として是正するという視点はまったくみられない。まして、有期雇用や労働者派遣における均等待遇

保障のルール化はまだまだである。

この「日本型均衡処遇」ルールの重要な問題点は、正社員労働の、家族の生計維持のための従属的な長時間・過密労働に象徴される「働き方の男性モデル」を見直すことなく、かえってこれを成り立たせてきた企業との拘束・従属性の度合いを物差しのなかに盛り込んでいることから、正社員でありたければこの物差しに適合するよう誘導する効果をもたらすことである。

非正規雇用化＝正規常用代替がもたらす仕事と所得の二極分化を解消することが、構造的失業を解消する不可欠の対策といえるが、上記の政策では、労働時間短縮と仕事に分かち合いどころか、矛盾はますます拡大することになる。

Ⅳ 雇用の再生に向けた課題

1. 雇用の安定化と均等待遇保障

失業と長時間労働による生活と健康破壊、労働力コストのダンピング（＝労働条件不利益変更）、低賃金不安定雇用と正規常用代替の拡大という深刻な状況を前に、人々は労働と生活のあらゆる場面で自己防衛と萎縮を強いられるようになった。消費の落ち込みはこれを象徴している。そして、少子高齢社会を迎えたわが国の労働市場は、深刻な労働力不足を経験することになる。これらは、社会保障制度や国家・自治体の財政基盤をさらに脆弱化する要因となるが、とくに現在の社会保障制度から除外される低賃金不安定長時間労働＝企業を転々とする細切れ労働の拡大は深刻である。仕事と所得の不均衡を解消し、働き手の生活と産業社会の未来を展望することのできる雇用の再生が求められる。

市場原理主義による規制緩和では、未来を切り拓くことはできない。むしろ、性役割を解消して公正な労働の再配分を進めること、そのためには職場と家庭における責任を両立でき、心身の状況

にあわせて無理なく働くことのできる環境を整備して、女性も高齢者も労働市場に参加できるようにすることが政策の中心テーマに据えられなければならないはずである。

そして、労働市場に参入した一人ひとりが自立して生活を営むことができ、社会保障などの財政に貢献するにふさわしい雇用と労働条件を保障することである。世帯賃金から個人ベースの仕事賃金への転換をはかって労働時間差や雇用形態による差別をなくし、労働時間が短縮されたパートタイム労働を通常の雇用と同じベースの雇用として、労働者の任意の選択によって相互に転換可能なように働き方のシステムを再構築する必要がある。そして、有期雇用や派遣労働は、言葉の真の意味で臨時的・一時的な仕事やポストに割り当てられる場合に制限された例外的な労働形態として、活用・受入れ制限を設け、その枠組みを逸脱したときには通常の雇用として取り扱う制度の確立が求められる。

2. 有期雇用と派遣労働の雇用保障

今回の法改正のなかでは、有期雇用の活用制限はいっさい取り上げられなかった。そして、雇用の継続や均等待遇保障については、前述のとおり今後に持ち越されることになった。

また、労働者派遣については、期間制限緩和は派遣労働者の雇用安定にもなる（ホントは嘘）という意見が強力に唱えられたこともあって、雇用安定化措置も強化されることになったが、労働者派遣契約・派遣労働契約の締結にあたって「雇用の安定を確保するよう配慮することが『望ましい』」とするものにとどまっている。また、3年継続して同じ派遣労働者を受け入れた派遣先や、臨時的・一時的派遣の期間制限を超えて派遣元事業主からの派遣停止通知にもかかわらず引き続き継続して受け入れた派遣先は、派遣労働者に雇用契約を申込みよう義務づけることになったが、労働側が要求した「みなし雇用」からは大きく後退

しており、法的強制力には疑問がある。

3. 差別の禁止と均等待遇保障

労働力コストのダンピングが急速にすすむアウトソーシングの世界においては、差別禁止の徹底と均等待遇保障が緊急の課題となっている。派遣先による「若い人優先」「容姿優先」といった派遣労働者の差別的選別がまかり通る状況に対し、前回の法見直しで、派遣先による労働者の特定禁止措置が講じられ、事前面接等による派遣決定や性・年齢等による排除・差別が禁止された。

しかし、紹介予定派遣についてはこの特定禁止を解除することになったことから、派遣先に対する差別禁止が課題となってきた。さらに、通常の

労働者と派遣労働者との均等待遇については、福利厚生措置をはじめとする一定の措置について「均衡処遇」の保障を努力義務とすることになったが、賃金・配置など処遇上の取り扱いについては除外されている。派遣先にも差別禁止規定を適用すること、職業安定法3条、労働基準法3条の差別禁止事由のなかに年齢や障害の有無を入れて法律改正し、均等法の差別禁止規定を含めて全面的に派遣先に適用するという抜本的な法改正が求められる。また、低賃金化の深刻な事態をみると、教育訓練や仕事配置・ローテーションの均等待遇はもちろん、賃金などの労働条件に関する均等待遇保障が不可欠といえ、そのルール化に向けた作業が求められる。



規制改革路線と労働時間法制

盛 誠 吾

一橋大学大学院法学研究科教授

はじめに

1998年の労働基準法改正は、それまでの歴代政府による規制緩和政策のうち、労働分野における大きな節目となった。そして、その後の小泉内閣においては、規制緩和は規制改革ないし構造改革と装いを变えて、さらなる展開を示すことになった。

2001年3月30日の閣議決定「規制改革推進3か年計画」を具体化するために検討を開始した総合規制改革会議は、同年7月24日に「重点6分野に関する中間とりまとめ」を公表し、労働時間制度に関しては、第1に、98年の労基法改正では手が付けられなかった専門業務型裁量労働制について、その対象業務を年度内に拡大すべきこと、第2に、98年の改正で新たに導入された企画業務型裁量労働制について、2000年4月の施行から3年後の見直し規定（平成10年労基法改正法附則11条1項）にかかわらず、実態調査のうえ可及的速やかに必要な見直しを行なうべきことを掲げた。

もり せいご

1951年生。一橋大学法学部卒。一橋大学大学院法学研究科博士課程修了。同学部専任講師、助教授、教授を経て、99年より現職。著書に『労働法総論・労使関係法』（2000年5月）、共著に『労働法』（2002年4月）などがある。

さらに、経済関係閣僚会議の「改革先行プログラム」（2001年10月26日）と、総合規制改革会議の「規制改革の推進に関する第1次答申」（同年12月11日）でも、同様の提言がなされた。

これらのことを受けて、厚生労働省では2001年秋から労働政策審議会労働条件分科会における検討を開始し、2002年2月には、専門業務型裁量労働制の対象業務を拡大するための厚生労働大臣告示の改正が行なわれた。そして、同年12月26日には、同分科会の報告がそのまま労働政策審議会の「今後の労働条件に係る制度の在り方について」と題する建議として厚生労働大臣に提出され、おおむねその内容に沿った裁量労働制改正を含む労基法改正法案が第156回国会に提出された。

本稿は、これまでの規制緩和政策の下での労働時間法制の展開を踏まえ、その後の規制改革路線と労働時間政策との関連性、そして今回の裁量労働制に関する労基法改正案の内容について検討を加えるものである。

1 規制緩和・規制改革路線と労働時間法制

1. 規制緩和政策から規制改革政策へ

1995年以来、2度にわたって改定された閣議決定「規制緩和推進計画」の方針に沿って、1998年には労基法の労働時間関係規定が改正された⁽¹⁾。この改正は、1年単位変形労働時間制の要件緩和などととも、それまでの裁量労働制（専門業務

型裁量労働制)に加えて、新たな裁量労働制(企画業務型裁量労働制)を導入したことに重要な意義がある。それは、労働者の主体的・創造的な働き方を可能とすることを目的として、企画・立案・調査・分析の業務という、それ自体としては必ずしも労働者の裁量的遂行を必要としない業務について、「業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者」であることを条件に裁量労働制の適用を認めるものである点で、それまでとは異なる趣旨・目的による裁量労働制の拡大をはかったものであった。

これに対して、小泉内閣における規制改革路線による労働時間制度改革の方向性は、結論的にいえば、それまでの規制緩和政策と基本的に異なるものではなく、むしろその延長上に、その内容を継続しようとするものにほかならない⁽²⁾。しかもその基本的認識は、「経済社会の構造変化によって雇用のあり方にも大きな変化が生じ」「特に、高度の専門能力を有するホワイトカラー層などの新しい労働者像に、定型労働を行う労働者を念頭に置いた規制を一律に課すことは適切ではない」(総合規制改革会議・第1次答申)というように、1987年以來の労働時間に関する一連の労基法改正の意義を度外視するものであり、規制緩和政策以前の固定的な労基法のイメージすら見え隠れする。要するに、規制緩和から規制改革へと名称は変更されたものの、その内実においては、なら「改革」的なものを示したのではない。

さらに、規制緩和政策の帰結や効果を独自に総括することすらなく、ひたすら制度改正を追求する姿勢にも問題がある。制度施行から3年後の見直し規定にもかかわらず企画業務型裁量労働制の見直しを行うとの提言(総合規制改革会議・第1次答申)は、その最たるものであろう。その提言に基づき、厚生労働省は急遽、企画業務型裁量労働制についての実態調査を行ない、労働政策審議会労働条件分科会に報告したが、わずか1年足らずの制度の運用実績や限られたアンケート調査か

ら、制度改正のあるべき内容を確定できるはずがない。

2. 労働時間政策と裁量労働制

1998年の労基法改正は、たしかに規制緩和政策を直接の背景とするものではあるが、決して規制緩和一辺倒のものではなかった。時間外労働に関する限度基準の法定化(労基法36条2項以下)に示されるように、労働時間短縮もまた、その重要な目的のひとつであった。1987年以降の一連の労基法改正は、常に労働時間短縮と労働時間規制の弾力化を車の両輪として展開してきたのである。さらに労働時間短縮についていえば、1980年代以降の政策目的であった全体としての労働時間短縮もさることながら、一部の産業や業種、特定の個人についての過大な労働時間の短縮や、いわゆるサービス残業の防止こそが、労働時間政策の重要課題であった⁽³⁾。

上記の労基法改正後の2000年11月、中央労働基準審議会は、労働時間短縮を継続して進めるための時短促進法の有効期限の延長のほか、長期休暇の取得促進、所定外労働削減要綱、サービス残業対策についての建議を行ない、そのことに基づいて、翌年には労働時間の適正な管理によるサービス残業の防止を目的とする通達「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」(平13.4.6基発339号)が発せられ、「所定外労働削減要綱」の改定がなされた。さらに2002年の「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」(平14.2.12基発0212001号)は、時間外労働限度基準に関する運用・指導について触れている。

一方、裁量労働制は、実際の労働時間にかかわらず、労使協定または労使委員会決議で定められた時間労働したものとみなすというものであり、現行法による実労働時間を前提とする労働時間規制を事実上排除する制度である。その結果、みなし時間が法定時間以下に設定された場合には、使

用者は割増賃金の支払義務を負わないこととなるほか、たとえ制度の導入前後で労働の実態に変化はないとしても、それまでサービス残業と評価された時間は、労働時間のみなし処理の結果、サービス残業ではなくなってしまう。そもそも、裁量労働制においては、所定時間や（法定）時間外労働という、労働時間短縮のための目に見える指標自体が失われてしまうのである。

その意味で、労働時間短縮政策と、規制改革路線のいう裁量労働制の拡大とは裏腹の関係にある。労働時間短縮政策を強力に押し進めようとするならば、その反面として、長時間労働やサービス残業を隠蔽するために裁量労働制を利用しようとする動きや、その拡大を求める主張は確実に広がるであろう。まさに、労働時間政策そのものの根幹にかかわる問題が問われているといえる。

2 規制改革路線と裁量労働制改正

1. 2つの裁量労働制：その異同

1998年の労基法改正により、新たに企画業務型裁量労働制（38条の4）が導入されたことにより、2つの裁量労働制が併存することになった。新たな企画業務型裁量労働制においては、労使委員会方式を採用し、それまでの裁量労働制にはない要件が定められたほか、国会での審議を通じてさらに要件が加重されたのに対し、それまでの裁量労働制は、専門業務型裁量労働制としてそのままのかたちで維持された結果（条文上は、38条の2から38条の3として独立）、両者の間には、同じ裁量労働制でありながら大きな要件上の差異が存在することになった。

たとえば、①制度の採用条件（労使協定か、労使委員会決議か）、②対象事業場（企画業務型の適用は、「事業場運営上重要な決定がなされる事業場」に限られる）、③対象業務と対象労働者の特定方法（省令と告示による業務の限定列举か、

企画・立案・調査・分析の業務について労使委員会決議によって具体的な労働者の範囲を特定するか）、④協定・決議事項の内容などである（4）。とりわけ、企画業務型については、使用者が労働者の健康福祉確保措置を講ずべきことや、制度の適用について労働者の同意を得ることなどが労使委員会の決議事項とされたのに対し、専門業務型においては、そのような配慮はいっさい存在しないこととなった。

しかし、両制度の間には、同じ裁量労働制としての共通性があることも強調しておく必要がある。それは、いずれの制度においても、労働者には業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関する裁量が認められ、実際にも労働者が裁量的な労働をしている必要があるということである。そのため、①使用者による具体的な指示がなされている場合や、②厳格な仕事上のノルマが課されている場合、③業務量が過大なため、實際上労働者が裁量的に業務遂行の方法や時間配分の決定をする余地のない場合、④頻繁な会議や打ち合わせ、あるいは顧客相手のため、労働時間の配分が事実上拘束される場合などには、裁量労働制を適用して労働時間をみなし処理することはできないことになる。さらに、裁量労働制を適用するためには、労働者が裁量労働制の対象業務に「常態として」従事していることが必要であり、裁量的業務と機械的・定型的業務の双方に従事している場合にも、裁量労働制の適用はできないと解される。

以上のことを踏まえつつ、以下では、2つの裁量労働制についての今回の労基法改正案の内容と問題点について、検討を加えることとする。

2. 専門業務型裁量労働制の改正

規制改革会議・第1次答申に示された労働時間制度に関する改正事項のうち、専門業務型裁量労働制の対象業務拡大は、すでに2002年の厚生労働大臣告示によって施行済みである（5）。今回の同制度に関する労基法改正案は、同制度の採用条

件である労使協定の必要記載事項として、企画業務型裁量労働制の場合と同様に、使用者が講ずべき労働者の健康福祉確保措置と苦情処理措置を加えるというものである（それとともに、条文の体裁が変更され、協定事項が労基法38条の3第1項1号ないし6号として列挙される）。

この改正案は、規制改革路線の一環ではなく、労働政策審議会建議に基づくものであり、企画業務型裁量労働制の要件緩和に対する見返りとしての意味を有しているともいえるが、両制度の要件上の整合性を確保し、使用者による健康福祉確保措置などを通じて事実上の長時間労働や労働者の健康への被害を防止するという点では、もとより望ましい改正である。専門業務型の場合は、企画業務型のような厚生労働大臣による「指針」の作成は予定されていないが、そこで示された健康福祉確保措置などの内容は、当然に専門業務型にも当てはまるものである。また、企画業務型と同様に、使用者が講ずべき措置の記録の保存や実施状況の報告義務についても検討されるべきである。

これに対して、企画業務型では決議事項のひとつとされる、制度の適用について労働者の同意を得なければならないことは、改正案では協定事項には加えられなかった。制度の適用について慎重を期すのであれば、当然この要件も加えられてよいはずであるが、その理由は定かでない。

3. 企画業務型裁量労働制の改正

企画業務型裁量労働制は、その制定当初から、要件が複雑で実施のための手続きも煩瑣だといわれてきた(6)。労使委員会という新たな仕組みが取り入れられたことに加え、企画・立案・調査・分析という漠然とした対象業務のゆえにその濫用が懸念され、法案の段階から専門業務型にはない要件が加えられ、さらに法案修正によって要件が加重されたためである。また、詳細な厚生労働大臣が定める指針の存在も、制度の複雑さというイメージに拍車をかけたともいえる。総合規制改革

会議答申が企画業務型裁量労働制の見直しを提言したことの意味が、そのような要件の緩和にあることは明らかであるが、具体的にどの点を見直すかについては触れていなかった。今回の改正法案に盛り込まれた改正点は、労働政策審議会建議の内容に沿ったものであるが、なぜそれらの点が改正されるべきなのかは、実際の検討作業を行なった同審議会労働条件分科会の議事録を見ても明らかではない。そこからは、制度の根幹的部分は残すという事務当局の意向はうかがわれるものの、改正案の内容は、けっして些末な事柄にのみ関係するものではない。ともあれ、ここでは、個別の改正案について、その意味と問題点を指摘することにした。

なお、前掲・労働政策審議会建議では、労使委員会決議の有効期間にかかる暫定措置（上限1年）の廃止と、使用者が講ずべき健康福祉確保措置に産業医による助言・指導を受けさせることを加えることを提言していたが、これらについては、省令や指針の改正によって対応することになろう。

(1) 適用対象事業場の制限廃止

今回の改正案の最も重要な変更点は、企画業務型裁量労働制の適用対象事業場を「事業運営上重要な決定が行われる事業場」からすべての事業場に拡大するというものである。

この「事業運営上重要な決定が行われる事業場」とは、企業全体の運営にかかわる重要な決定が行なわれる本社またはそれに準ずる事業場を指すが、適用対象事業場にそのような限定が付されたのは、制度の導入を提言した1997年の中央労働基準審議会建議が、「事業活動の中核にある労働者が創造的な能力を十分に発揮し得るよう業務の遂行を労働者の裁量に委ねていく必要性があるため、「本社及び他の事業場の本社に類する部門における企画、立案、調査及び分析の業務」に裁量労働制を適用すると提言したことに端を発するものである。

しかし、企画業務それ自体は「事業運営上の重要な決定がなされる事業場」にのみ存在するわけではない以上、適用対象事業場をそのような事業場に限定すべき必然性があるわけではない。その意味では、いずれは企画業務型裁量労働制の適用対象事業場が拡大されることは、制度導入当初から織り込み済みであったともいえる。しかし、適用対象事業場を一挙にすべての事業場にまで拡大したことには問題がある。とりわけ小規模の支店や工場、中小企業などにおいては、労使委員会が十分に機能するかどうか、制度の適用対象となる裁量的な業務がどれだけ存在するかという疑問があり、裁量労働制の濫用が予想されるからである。

(2) 労使委員会決議要件の変更

現行制度では、企画業務型裁量労働制を採用するための労使委員会決議は、委員全員の合意による必要があるが、改正案では、委員の5分の4以上の賛成で足りることになる。労基法38条の4第5項に定める、労働時間関連の労使協定に代わる決議（協定代替決議）についても同様である。ちなみに、決議の成立要件が委員の5分の4以上の賛成になるということは、使用者代表委員全員が賛成しても、さらに労働者代表委員の過半数の賛成が必要であることを意味する。

たしかに、委員全員の合意による決議が必要だということは、委員のうち1人でも反対すれば決議はできないということを意味する。しかし、委員全員一致による決議の要請は、少数の労働者代表委員による決議への反対を想定したものというよりは、あくまで労使委員会において企画業務型裁量労働制の導入やその具体的な制度内容について労使が十分に話し合い、委員全員が納得のうえで決議することを期待したものとして理解すべきものである。少数意見を排除して多数決によって決議した場合、はたしてその後の制度の運用や労使委員会による制度実施についての監視などが円滑に行なわれることになるであろうか。

(3) 労働者代表委員の信任手続の廃止

現行制度では、労使委員会の労働者代表委員は過半数組合または過半数代表者によって指名されるが、さらに当該事業場の労働者の過半数の信任を得る必要がある、この信任手続は、規則上は投票、挙手等の方法による（労基法施行規則24条の2の4第2項）が、当面の間は投票によることになっている（同規則66条の2）。今回の改正案は、労基法の条文を改正することにより、この信任手続そのものを廃止するというものである。

この信任手続は、労使委員会の労働者代表委員の選任に直接労働者の意向を反映させるべきだとの連合の主張に配慮して、国会での法案修正によって導入されたという経緯がある。それは、複数の労働者代表委員を投票によって決定するという点で、わが国の労働法制上は画期的なものであった。たしかにこの手続に関しては、過半数組合が存在する場合にまでそれを強制することは屋上屋を架すものだと批判があり、必ず投票によるということも煩瑣だと指摘がある。

もともと、労働者代表委員について労働者による信任手続を導入した背景には、労使委員会の制度をゆくゆくはヨーロッパにおける従業員代表制度のような恒常的組織に発展させていこうという思惑があった。信任手続を当面の間は投票に限るとしたことは、本格的な従業員代表委員選挙のための試行措置としての意味があったのである⁽⁷⁾。今回の改正によって信任手続が廃止されるならば、そのような方向性自体が閉ざされてしまう可能性が大きい。

(4) 労使委員会設置届出の廃止

今回の改正案では、手続の簡素化という観点から、労使委員会の設置それ自体の届出義務を廃止することとしている。裁量労働制を採用するための決議についての届出義務がある以上、委員会

の設置自体を届け出る必要はないとの趣旨のようである。

しかし、労使委員会は、企画業務型裁量労働制の決議のみを行なうものではない。労基法38条の4第5項により、労働時間に関係する労使協定に代わる決議をすることもできるのであり、その場合の決議は、三六協定に代わる決議を除いて届出義務は課されていない。今回の改正により、すべての事業場において労使委員会が設置できることになると、企画業務型裁量労働制についての決議はせず、協定代替決議だけをする労使委員会が存在する事業場も増えることになるであろうが、監督官庁としてそのような事業場か否かを把握する必要はないのであろうか。

(5) 行政官庁への報告の簡素化

もうひとつの手続き簡素化のための改正が、制度の実施状況に関する報告義務内容の削減である。現在、使用者には、決議の日から6か月以内に1度、①健康福祉確保措置の実施状況、②苦情処理措置の実施状況、③労使委員会の開催状況についての行政官庁への報告が義務づけられている（労基法施行規則24条の2の5・66条の2）が、改正案は、それを①健康福祉確保措置の実施状況に限定するというものである。厚生労働省が上記の労働条件分科会に提示した最初の改正案では、報告義務そのものを廃止することになっていたが、最終的に健康福祉確保措置の実施状況だけは残すことになったようである。

むすび

規制緩和推進計画から総合規制改革会議・第1次答申へとつづいた一連の規制緩和・規制改革路線のなかで提示された労働時間関連の法改正項目は、ほぼそのままのかたちで審議会答申や建議の内容となり、いままさにその総仕上げともいうべき労基法改正案が国会で審議されている。そこで明らかになったことは、分科会を含む労働政策審

議会における行政当局の以前にも増して顕著な主導的役割と、審議会自体の政策調整機能の低下である。閣議決定を根拠とする既定の方針に沿った結果とはいえ、審議会として政策の一貫性や統一性を追求しようとする姿勢は、残念ながらほとんど見られない。その一因が労働側の力量低下にあることも確かであろうが、それ以外にも重要な原因があるように思われてならない。

[注]

- (1) この経緯については、拙著『わかりやすい改正労働基準法』（1999年、有斐閣）を参照。
- (2) 拙稿「規制改革と労働時間法制の見直し」季刊労働者の権利243号（2002年）3頁以下参照。
- (3) 拙稿「時間外労働の削減と法的規制」ジュリスト998号（1992年）58頁以下参照。
- (4) この点について、詳しくは、拙稿「改正労働基準法—規制緩和の帰結と体系的整合性—」日本労働研究雑誌464号（1999年）56頁以下を参照。
- (5) 告示の内容と問題点については、拙稿「裁量労働制—対象業務の拡大問題を中心に—」労働法律旬報1522号（2002年）35頁を参照。
- (6) 企画業務型裁量労働制の要件については、拙稿「新裁量労働制の要件」労働法律旬報1488号（2000年）8頁を参照。
- (7) 労使委員会制度の内容とその展望に関しては、毛塚勝利「職場の労働者代表と労使委員会」ジュリスト1153号（1999年）57頁、同『『労使委員会』の可能性と企業別組合の新たな役割』日本労働研究雑誌485号（2000年）13頁、新谷真人「労働者代表制と労使委員会」季刊労働法189号（1999年）27頁、青野覚「労使委員会—設置と運営—」労働法律旬報1488号（2000年）28頁を参照。

規制緩和と労働者派遣法の課題

山田 省三

中央大学法学部教授

はじめに

労働者派遣事業はますます繁栄し、2002年3月現在で、年間売上額は前年比16.4%増の約1兆9,462億円と、2兆円の大台に迫っており、まさに不況知らずの業界である。これにともない、派遣労働者数は約175万人、派遣先件数は約35万件を数え、それぞれ26.1%、14%の前年比増となっている。

このような状況のなかで、2003年2月18日、厚生労働省の労働政策審議会は、同月13日に諮問された「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要綱」をおおむね妥当とする旨の答申を厚生労働大臣に提出した。これに基づき、厚生労働省は、労働者派遣事業法（以下、派遣法）などの改正案を通常国会に提出する意向である。

しかし、通常の雇用関係とは異なり、労働者派遣は、その三者間労務供給契約という特質から、特別の法規制が求められるはずである。

やまだ しょうぞう

1948年生。中央大学法学部卒。中央大学大学院法学研究科修士課程修了。中央学院大学専任講師、助教授を経て、95年中央大学法学部助教授、96年より現職。著書に『規制緩和とワークルール』『セクシャルハラスメントと雇用平等』、共著に『男女同一賃金』『労働法解体新書』などがある。

本稿は、今回の派遣法改正が労働法における規制緩和の一環として提起されていることから、改正案の内容を検討し、労働者派遣における規制緩和のありかたにつき、言及するものである。

1 改正案に至るまでの論議

1. 「建議」の視点

今回の派遣法改正の基本的考え方は、2002年12月26日の労働政策審議会建議である「職業紹介制度、労働者派遣事業制度等の改正について」（以下、「建議」）において、すでに示されていたものである。

「建議」は、まず「現在、我が国は、経済のグローバル化、少子高齢化、情報通信技術革命（IT革命）等の構造的な環境変化に対応して、経済社会の構造改革を進めなければならない状況にあるとの基本認識を示したうえで、とりわけ労働者派遣に関しては、「厳しい雇用失業情勢の中、民間を中心とした多様な労働力需給調整機関が、労働力需給の迅速、円滑、的確な結合を図るために、労働市場においてより積極的な役割を果たすことが可能となるよう、労働者や求職者の保護の視点を持ちつつ、派遣労働者の雇用の安定及び適正な労働者派遣の確保、派遣元・派遣先責任等の在り方、常用雇用との調和にも配慮しながら検討を行った」として、具体的には、①派遣期間、②直接雇用の促進、③適用対象業務、④許可・届出制、⑤紹介予定派遣・派遣労働者の特定、⑥派遣元事業主・派遣先の講ずべき措置の6点につき、

改正提言がなされていた。具体的内容は以下のよう
なものである。

- ① 原則1年とされている派遣期間を見直し、臨時的・一時的な派遣については3年に延長すること。
- ② 派遣先が①の派遣期間の制限に違反する場合、派遣元事業主は当該派遣先および派遣労働者に対し、派遣停止を通知することとし、派遣停止の通知を受けたにもかかわらず、なお当該派遣労働者を就業させる派遣先は、当該派遣労働者に対し、雇用契約の申し込みをしなければならないとすること。また、3年を超えて同一業務に同一派遣労働者を受け入れている派遣先が、同一業務に従事させるため労働者を雇い入れる場合も同様とすること。
- ③ 港湾運送業務、建設業務および警備業務については、派遣法の適用除外措置を継続することが妥当であるが、医業などのうち、社会福祉施設などにおける業務を適用対象業務とするとともに、「物の製造」の業務について、派遣期間を1年として適用業務とすること。
- ④ 一般労働者派遣事業については許可制を維持すべきであるが、許可の単位を事業所単位から事業主単位とすること、また、「物の製造」は届出とすること。さらに、特定労働者派遣事業についても、事業所から、本社一括の届出とすること。
- ⑤ 紹介予定派遣について、派遣就業終了前に職業紹介が可能とすること

2. 公正取引委員会報告書

労働者派遣については、派遣労働者と派遣元・派遣先との間に、雇用契約ないし使用関係という労働法上の関係が存在する一方で、派遣元・派遣先との関係は商行為としての商事関係とされる。このため、労働者派遣について公正取引委員会は、2002年11月20日に「社会的規制分野における競争促進の在り方について～政府規制等と競争原理に関する研究会報告書」（以下、「報告書」）を提出し、介護・医療・労働の3分野における規制緩和

の提言を行なっている。

そのうち労働分野では、職業紹介事業にかかる参入規制および有料職業紹介事業にかかる価格規制などの大幅緩和とならんで、①一般労働者派遣事業の許可制から届出制への変更、②「物の製造」や医療関係業務の解禁、派遣期間の制限の見直し、③紹介予定派遣における事前面接や派遣期間中の採用内定の解禁など、「建議」とほぼ同様の提言がなされていた。

さらに、「報告書」は、労働市場サービスの融合を阻害するおそれのある現行法の枠組みの見直しとして、職業紹介事業と労働者派遣事業との区分のあり方を含めて再検討するを求めているのが、大きな特徴である。

2 派遣法改正の内容と問題点

1. 改正の内容

労働者派遣法についての主要な改正点は、①現在、労働者派遣の適用対象外となっている「物の製造」業務を解禁し、その派遣期間は、改正法施行から3年間は1年とすること、②一般業務の派遣期間制限を現行の1年から3年に延長し、1年を超えて3年以内の間に労働者派遣を受ける場合、あらかじめその期間を決定することを義務づけるとともに、期間の決定または変更があった場合は、労働組合あるいは労働者の過半数代表の意見を聴くこととすること、③制限派遣期間を超えて、引き続き派遣労働者を使用する場合、派遣元事業主は、その労働者に雇用契約の申し込みをすることを義務づけること、④紹介予定派遣については、派遣労働者の特定などを可能とすること、などである。このほか、社会福祉施設などにおける医業などの労働者派遣解禁を内容とする政省令改正案要綱も了承されている。

これに対し、今回の派遣法改正に関する答申については、労働者代表委員から、以下のような付帯意見が付されている（以下、労働者代表意見）。「今後の労働者派遣を考える場合の課題として

は、派遣労働者と派遣先において直接雇用されている労働者との均等待遇や派遣先使用者責任の強化が重要であり、引き続き十分な検討を行うことが必要である。また、今回の制度改正に当たっては、労働者派遣事業制度が適切に運用され、派遣労働者の保護と雇用の安定等を図るため、下記の事項を措置することが必要であり、厚生労働省案については、必要な対応・手当てなしに妥当と認めることはできない」としている。

2. 具体的論点

(1) 「物の製造」業務の解禁

建議によれば、経済・産業構造の転換や国際化が進展するなかにおいて、相手先企業からの発注に迅速に対応するため、日々変動する業務量に応じ、労働力需要の迅速かつ的確に対応するためのニーズが製造業にいっそう高まっている事態を踏まえ、適用対象外業務となっている「物の製造」の業務については、製造業における臨時的・一時的な労働力需給を迅速に調整し、円滑な事業運営が可能となるよう、適用対象業務とすることが適当であるが、「物の製造」の業務については、派遣期間を1年に制限することが適当であると提言している。

これに対し、労働者代表意見では、①「物の製造」の解禁を認めるにあたっては、労働者派遣の実行を確保するために、偽装請負に適正に対処する必要があること、②「物の製造」の業務および医業等の解禁は慎重に検討すべきこととの意見が出されている。

ところで、1985年労働者派遣法の基本的な枠組みが示された1984年の「労働者派遣事業問題についての立法化の構想」（委員会報告書）によれば、労働者派遣事業を行ないうる対象業務の基準として、わが国の雇用慣行との調和を考慮して、①単純労働以外の専門的知識や経験を有する者に行なわれる必要のある業務、②通常の事業活動において他の労働者とは異なる雇用管理が行なわれている業務に限定するものとされていた。労働者派遣の性質からすれば、これは当然の措置である

う。このため、1985年の派遣法4条は「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」（同条1項1号）、および「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、特別の管理を行う必要があると認められる業務」（同2号）のみを対象業務とすると規定し、これを受けて13業務が指定された。その後、3業務が追加された後、1996年に、対象業務は一気に26業務に拡大された。

しかし、その時点においては、派遣法における対象業務は、労働力需給システムにおける、あくまで例外的に認められるポジティブ・リストとしてあげられていたのである。ところが、1999年の労働者派遣法において、対象業務を原則自由化し、例外的な業務を禁止するネガティブ・リスト方式が採用されたことは、派遣労働者の常用代替を禁止するという政策を破棄することを意味し、この点で、派遣法は本質的な変質を遂げたものと評価することができよう。これにより、港湾運送、建設、警備の3業務のほか、医療関連業務など、「適正な業務遂行の確保のために派遣が適当でないと認められる業務で政令で定める業務」が引き続き禁止の対象とされ、「物の製造の業務」は「当分の間」対象業務から外れるものとされていた。このため、ある意味では「物の製造の業務」が解禁されることは時間の問題でもあったのである。しかし、時間の経緯という以外の要因以外のものが存在するわけではなく、この業務を解禁する積極的な理由は見あたらない。

そもそも労働者派遣とは、基本的には、専門的能力を有する業務に従事する労働者であるからこそ、ひとつの労働力需給システムとして承認されてきたことは、前述した立法プロセスからも明白である。ポジティブ・リストの時代にも、一般事務業務の派遣労働者募集が堂々と地下鉄の広告に掲載されていたことがあるが、今回の派遣業務の拡大は、このような違法行為の追認にすぎないのである。非専門的労働者の派遣を法認することは、「裸の市場」に派遣労働者を放つ以外のなに

ものでもないであろう。

(2) 一般業務の派遣制限期間の延長

1999年の労働者派遣法の改正により、新規に解禁された業務に関しては、いわゆる「1年ルール」が適用され、同一就業場所・同一業務について、派遣元事業主が1年を超える労働者派遣をすることは罰則をもって禁止され、他方で、派遣先事業主については、厚生労働大臣による勧告、そして企業名公表がなされるものとされていたが、いまだにこのようなサンクションを受けた事業主は存在しない。さらに、1年を超えて、継続して派遣先で就労した派遣労働者については、派遣先に直接雇用の義務が課されたが、これは事業主の努力義務にとどまるものであり、実効性が乏しいことは、つとに指摘されていた点である。

ところで、「建議」によれば、派遣期間が原則1年とされていることにより、結果的に派遣労働者の雇用が不安定となる面があること、派遣先にとっても、その処理すべき業務によっては、期間が短く、適切な対応ができない場合があることが指摘されており、平成11年の労働者派遣法改正のさいの基本的な考え方である労働者派遣制度の「臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策」としての位置づけ、およびこれに基づく派遣期間の一定の限定は、いわゆる長期雇用慣行のわが国における位置づけを踏まえ、今回の見直しにおいては、引き続き維持することが適当と考えるとし、この場合、臨時的・一時的と考えられる期間は、派遣先の事業の状況などによって異なるものとみられることから、1年を超えて臨時的・一時的と考えられる期間であると判断できるものであるかどうかは、個別事業所ごとに、派遣先の事業主が判断することとし、派遣先の事業主が当該事業所の労働者の過半数の意見を聴いたうえで判断することが適当であり、この意見聴取の手続きは、派遣先の事業主が自ら臨時的・一時的と考えられる期間を判断するにあたり、あくまで現場の実情などを的確に把握するために、労働者の過半数の意見を聴くという性格を有するものと

説明されている。

これに対し、労働者代表意見では①現在の雇用失業情勢を踏まえれば、リストラ後一定期間は派遣受け入れを禁止すべきこと、②短期間の雇用契約を反復更新することにより、派遣労働者の雇用が不安定になることもあることから、契約の締結に当たり、派遣労働者の雇用の安定が確保されるよう使用者の責務を明確にすること、③医業などの解禁は慎重に検討すべきものであり、社会福祉施設などにおける医業などの解禁にあったっては、臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策である労働者派遣事業の内容などの関係者への周知徹底を行なうことが指摘されている。

ともかく、派遣法における基本的枠組みは、専門性を有する業務をその適用対象とし、専門性を欠く臨時的・一時的業務については、文字どおりのものとして取り扱い、期間制限を課し、常用代替化を防止することが不可欠である。今次の改正案は、労働者派遣制度の根幹を揺るがすものである。労働者派遣とは、禁止される労働者供給事業の一部を解禁した例外的な制度であり、あくまで常用代替を予防する臨時的・一時的な労働と理解すべきである。このことは、2002年11月28日のいわゆるEU派遣労働指令が、ユーザー企業に「臨時的」に派遣される労働者と「派遣労働者」(temporary worker)を定義していることから明らかであろう。したがって、派遣法に違反する違法労働者派遣については、ドイツやフランスにおける法制のように、端的に派遣先との間に雇用関係の存在をみなすべきであろう。

(3) 紹介予定派遣における特定行為の解禁

派遣法では、特定の派遣先にも派遣労働者を派遣する「専ら派遣」が禁止される一方で、2000年12月からは、1年後に派遣先への職業紹介を予定する「紹介予定派遣」が導入された。これは、ある意味で試用期間にも該当するものであるが、不当に長期にわたる試用期間は公序良俗違反と考えられている点に鑑みれば、たかだか3カ月から6カ月の期間に限定されるべきものであろう。

今回の改正においては、紹介予定派遣の特定行為を解禁することが提言されている。これにより、事前面接・履歴書送付などが堂々と許容され、派遣先が派遣労働者を選抜する途が開かれることになった。しかし、紹介予定派遣に限定するとしても、労働力需給システムにおいて、雇用責任を負担しない派遣先が、派遣労働者の履歴書を受領し、面接により採用することがはたして妥当なものであるのか、疑問の余地が大きいものである。今回の措置は紹介予定派遣に限定されたものであるが、今後、派遣一般に開放されない可能性も少なくないであろう。

3 労働者派遣における規制緩和とは

多様な雇用形態のひとつとしての派遣労働という形態を許容したうえで、労働者保護の徹底をはかることが基本である。そこでは、派遣労働の位置づけをより明確にし、これを臨時的・一時的なものに限定し、派遣された労働者が派遣期間を超えて使用された場合には、直接雇用されることが必要である。

1999年の労働者派遣法の改正では、規制緩和の促進とともに、個人情報保護、派遣先事業主に対するセクシュアル・ハラスメントに関する雇用管理義務、事前面接などの派遣労働者の特定行為の禁止など、不十分ではあったが、一定の派遣労働者の保護がはかられていた。しかし、今回の改正案では、均等待遇原則のつき、「福利厚生等の措置について均衡に配慮する」と述べるにとどまっている。今回の派遣法改正の目的であるはず

の「派遣労働者の雇用の安定及び適正な労働者派遣の確保」(建議)が達成されたと評価することはできないであろう。

労働者派遣においては、ユーザーとしての派遣元が派遣先に対し、優越的な力を有しており、このことが派遣先で就労する派遣労働者の地位をいっそう弱めていることが再確認されなければならないであろう。同時に、派遣先はユーザー、すなわち消費者であるから法的規制が困難であるという「神話」が存在している。派遣元と派遣先との関係は商事契約であるから、極力、規制緩和されるべきであるとの主張であろう。しかし、それは、あくまで派遣元と派遣先との派遣契約に関する論議であり、派遣先は、雇用契約は存在しないとしても、派遣労働者の対する労働法上の責任を免責される理由とはならないことが確認されるべきであろう。このため、ユーザーとしての法的責任を明確にしておく必要がある。

ともかく、派遣法改正の歴史は、理論整合的なものではなく、現実追従の「なし崩し」政策にとどまるものであった。派遣労働が人間の労働である以上、規制緩和という錦の御旗により表現しつくされるものではない。規制緩和とは、規制を取り払うことではなく、労働者派遣が労働力需給システムのなかでどのような位置づけがなされるべきかという当初の枠組みの視点に立ち戻るとともに、派遣先従業員との均等待遇原則の確立も含め、「公正」な派遣労働のあり方が再考されるべきであろう。

求められているのは、野放図な規制緩和ではなく、規制の組み替えなのである。

解雇法制の現状と課題

和田 肇

名古屋大学法学部教授

はじめに

「解雇法制」とは、狭く捉えると使用者から行なう労働契約の解約に関する立法および判例法理による規制の体系といえる。具体的には民法626条ないし630条、労基法20条ないし22条、同法104条2項、男女雇用機会均等法8条、育児休業・介護休業法10条、16条、労組法7条等の立法規制、そして判例法理である解雇権濫用法理をいう。

しかしこれを、労働契約の存続保護に関する法規制の体系と理解すると、かなり異なった像が描ける。すなわち、期間の定めのある労働契約（有期労働契約）の締結、その反覆更新の拒否（雇い止め）、定年制、企業の組織変更・再編と労働契約の（不）承継等に関する規制も、解雇法制に加えることができる⁽¹⁾。こうした問題に関する日本の現行労働法制は、簡単であるか、あるいは非常に緩やかである。ところが実際には、この問題の規制が昨今ではきわめて重要になっている。

本稿では、現在国会で議論されている、あるいはその準備段階で議論された労基法改正問題を中心にしながら、解雇法制をより広い意味に理解し

て、その課題を述べてみたい。

1 有期労働契約の規制

(1) 民法628条によれば、労働契約（民法の雇傭と労基法の労働契約は同義である）に期間の定めがある場合にも、「已ムコトヲ得サル事由」があると、両当事者は契約の解除（解約）をなすことができる。逆にいうと、やむをえない事由がなければ有期の労働契約の解約はできない、つまり、期間の定めの間は両当事者は強い拘束を受けることになる。この契約期間は、民法626条では5年間と定められているが、労基法14条では、労働者の側に長期の拘束を及ぼすことは強制労働につながるとして、最長契約期間を1年とした。その後1998（平成10）年の法改正で、一定の場合について最長期間を3年に延長した。

労働契約に期間を設けるということは、一方ではその間の雇用が保障されることを、しかし他方で期間の満了によって雇用が当然に終了するから、雇用は短期にしか存続しないことを意味する。現在検討されている有期労働契約の最長契約期間を1年から3年（これまでの3年型は5年型）に延長することは、一見、労働者の保護に寄与するようにみえる。そうした労働者として、1995年に当時の日経連が『新時代の「日本的経営」』で描いた「高度専門能力活用型」の労働者（その一部であるが）が想定できよう。ところが、多くの労働者にとっては、保護規制を緩めることになる。(2) まず、従来の規制だと無期労働契約で雇用された労働者が、今後は有期労働契約で雇用される

わだ はじめ

1954年生。東京大学法学部卒。名古屋大学法学部助教授を経て、教授。著書に『ドイツの労働時間と法—労働法の規制と弾力化—』『労働契約の法理』、共著に『労働法の世界』『休み方の知恵』などがある。

可能性が高まる。筆者は、スポット的な雇用より長期雇用のほうが、長期的な能力の蓄積や安定的な生活の設計という面で労働者にとっては利点がある、との前提に立って、これまでもさまざまな主張をしてきている。

次に、有期の労働契約が反覆更新された場合（いわゆる連鎖労働契約）の雇い止めに関する判例法理⁽²⁾の潜脱の可能性が高まる。判例法理は、有期の労働契約が何回か反覆更新されても無期の労働契約に法的性質が変化すること（転化説）はないとしながら、実質的に無期契約と同様の状態で存続するに至っている場合には、解雇権濫用法理の類推適用を認める、という手法（連鎖労働契約の法理）で問題解決をはかっている。実質的に無期契約と同様の状態かどうかの判断に当たっては、反覆更新の回数が大きなウェイトを占めるから、同じく3年間雇用が継続しているときにも、6カ月の労働契約が更新されている場合と、3年の契約が終了する場合とでは判断が異なってくる。つまり、有期労働契約の最長期間を延長することは、それだけ連鎖労働契約の法理の適用を緩めることにつながる。

現在、議論されている労基法14条の期間延長は、この意味で規制緩和の方向にむかっていると見える。しかし、この点の規制については、むしろ有期の労働契約の期間が全体として一定期間（例えば2年）を超える場合には、それは無期契約に転化する、という方法も十分に検討に値する。**(3)** このようにいっても、有期労働契約の存在を全く否定するわけではない。ただし、それが野放図に利用されると、解雇法制が潜脱されることになりかねない。

現行労基法14条を前提にしても、1年以内なら有期の労働契約を締結することになんら支障はない。外国には、有期労働契約の締結には合理的な事由が必要とされている場合もあるが（ドイツのパートタイム労働・有期労働契約法14条参照）、日本にはこうした規制は存在しない。しかし、解雇法制の潜脱を認めないためには、有期労働契約の締結には合理的な事由が必要であるとの規定の

導入をはかるべきであろう（ドイツの立法に至る前の判例法理は、こうした事情から有期労働契約の締結には合理的な事由の存在を要求していた）。

2 解雇規制

(1) 民法627条は、無期労働契約について解約の自由を規定している。したがって、労働者の権利保護の体系である労基法には、わざわざ使用者の解約（解雇）の自由を規定する必要はないし、すべきではない。

周知のように、判例法理は、権利濫用論（民法1条3項）を用いて解雇権濫用法理を展開してきた。調査官解説では、判例法理は権利濫用法理を用いながら、実質的には正当事由説の立場をとっていると説明される。この見解に対しては、一時意欲的な（法理論的に適切であるという意味ではない）東京地裁の若手裁判官を中心に、それを見直し、立証責任を転換しようとする動きがあったが、現在は落ち着いて元に戻っている⁽³⁾。

(2) 解雇規制については、一部の新古典派経済学者、労働法学者から、それが厳しいために採用手控えとなり、それを緩めることによってむしろ採用が増大する、という主張が展開されている。あるいは、それに沿ったような調査・分析もなされている⁽⁴⁾。

しかし、後者についていうと、使用者の希望的観測を含めた意見にすぎず、解雇規制を緩めたからといって、雇用が増加するという経験的・科学的根拠は何ら示されていない。むしろ、ドイツでは、解雇規制の緩和は、現在雇用されている労働者の失職につながるだけで、雇用創出効果は期待できないとの意見がみられる。新古典派経済学者の議論の多くが、根拠のない、一種のイデオロギーにすぎないことが、ここでも指摘できる⁽⁵⁾。**(3)** 解雇権濫用法理をきちんと規定化するとしたら、ドイツの解雇制限法1条2項を参考にして、「解雇は、労働者の一身上の事由、その行為、あるいは労働者の継続雇用を困難とする緊急の経営上の事由によって正当化されなければならない。

社会的にみて合理的な理由の存在しない解雇は、無効である」とすべきであろう。「合理的な理由」の存在は、立証責任の合理的な分配の趣旨から、使用者が負うべきである。

整理解雇法理であるが、判例法理としてはほぼ確立している4要件⁽⁶⁾（人員削減を行なう経営上の緊急の必要性があること、解雇の前に他の経営危機回避手段を講じていること、被解雇者の選定が合理的であること、労働組合等と真摯に協議していること）を規定化することが望ましい。おそらくこれは施行規則で規定することになろう。

なお従来だと、労働者が退職時の証明書の交付を請求したときに、使用者は解雇事由を明らかにしなければならなかったが、これを解雇の意思表示のときに求めようとする改正は、積極的に評価できる規制の強化だといえる。

3 その他の解雇規制

(1) 解雇規制を行なう場合に、その他の点についても検討が必要である。

その第1は、変更解約告知の問題である。筆者は、ドイツの解雇制限法2条のように、労働条件変更型の解約告知制度を立法によって規定することに賛成である。その理由は、労働条件変更手段としてこの制度が有効だと考えるからである。変更解約告知を避けるかたちで融通無碍な人事異動法理（とりわけ配転法理⁽⁷⁾）を形成することは、明らかに契約法理から逸脱している。

ただし、変更解約告知制度を認めるためには、労働者の留保付き承諾の制度が不可欠である。民法528条の解釈との関係で、この制度を解釈論として認めることができるかについて議論があるが⁽⁸⁾、こうした議論を避けるために立法すべきである。規定としては次のようなものが考えられる。

「使用者は、新たな労働条件による雇用の継続と、それを拒否した場合の解雇の意思表示を同時に行うことができる。労働者は、この変更の合理性を争うことを留保して、新たな労働条件の提案

に承諾を与えることができる」

(2) 第2は、準解雇あるいは疑似解雇の扱いである。これについては、小宮がかねてから解釈論として主張してきたが⁽⁹⁾、問題を整理する意味で、立法化する方策もある。つまり、使用者の追い出し意図に基づいた脅迫やいやがらせ、あるいは重大な義務違反によって惹起された労働者の退職の意思表示を解雇とみなし、労働者は使用者に対して一定期間の継続雇用を想定した損害賠償請求ができることを明確にすべきである。

(3) 第3は、解雇が無効となった場合の金銭的解決の可否である。日本では解雇無効の効果として、雇用関係の存続＝雇用契約上の地位確認と賃金の遡及支払いが、そして場合によっては、それに加えて慰謝料についての損害賠償請求が認められてきた。しかし、こうした訴訟形式では、迅速な紛争解決を望む労働者や、復職を望まない労働者にとっては有効な手段ではないとして、解雇無効訴訟に代えて、逸失利益を含めた損害賠償請求も認められるべきである、との主張がなされている⁽¹⁰⁾。とくに復職を望まない労働者について傾聴に値する議論であるといえる。

ところで、解雇無効の場合の金銭的解決という手法は、ドイツの解雇制限法9条においてすでに採用されている。同条は、解雇が社会的相当性を欠き、したがって無効となる場合に、労働者が継続雇用を望まないとき、あるいは経営上の理由から使用者が継続雇用を拒否するときには、最高賃金12カ月分の和解金（Abfindung）の支払いによって雇用関係の終了を裁判所が確認できるとの規定がある。この制度では、労働関係は遡及的に解消されてしまうことになるが、それは訴訟が長期化しないことを前提としている。

日本でいわれている金銭的解決の手法は、これとは区別されなければならないと、筆者は考えている。まず、労使双方からの損害賠償請求を認めるべきかどうかであるが、原則として労働者側についてだけ認めるべきであろう。使用者側についても安易に認めると、金銭的補償さえすれば解雇ができるという誤ったメッセージを送る危険性が

あるからである。ただ、解雇無効判決が出た後は、解雇が法律の規定違反に当たる場合、あるいは公序違反性が強い場合を除いて、使用者側からの金銭的解決の申立てを認めてもよいのではないか。その場合の和解金（補償金）の支払金額は、雇用年数の1割相当賃金分、最低1年間の賃金分といった、ある程度高額に設定すべきであろう。また、ドイツでは解雇が効力を発するはずであった日から和解金の支払いを計算するが、日本では解雇無効が前提となっているから、判決確定日から和解金の額の算定を開始すべきであろう。

こうしたかたちの規制は、解雇法制の緩和とも強化ともいえない、新たな規制を意味する。

4 企業の組織変動と解雇

整理解雇法理は、解雇を認めない法理ではなく、労働者に責任のない解雇について、使用者側の事情を慎重に検討し、あるいは手続きの遵守を求めるものである。しかし、現行法制では、企業の組織変更・再編という手法をとることによりその潜脱が容易に可能となる。

たとえば、不採算企業のある部門を閉鎖する場合には、そのことに伴う人員削減については整理解雇法理に拠らなければならないが、この部門を除いた営業を他の会社に譲渡し、そのさいに一定数の労働者の労働契約を承継しないという契約を両会社間で締結した場合には、実質的同一性の理論、法人格否認の法理、営業譲渡契約の解釈といった手法がとれないかぎり、承継から排除された労働者は解雇扱いになる。つまり、営業譲渡では、商法の個別承継・特定承継の法理が優先し、整理解雇法理は後衛に退くというのが、判例法理だと考えてよい⁽¹¹⁾。

したがって、営業譲渡についてこうした問題にどのように対処するのがかねがね議論されてきた。会社分割に伴う労働契約承継法の制定時にも、営業譲渡と労働契約承継の問題については立法も含め対処法を検討することになっていたが、昨年出された厚生労働省の「企業組織再編に伴う労働

関係上の諸問題に関する研究会報告」では、巧みにこの点が避けられている。表現は悪いが、大山鳴動して鼠一匹も出ず、あるいは木で鼻をくくったような結論になっている。こうした問題も含め、企業の組織再編について、労働契約の存続保護の法規制を設けるべき段階にきている。

[注]

- (1) 解雇法制を広く捉えるべきであるとするものとして、小宮文人「雇用終了における労働者保護の再検討」日本労働法学会誌99号（2002年）32頁以下がある。
- (2) 東芝柳町工場事件・最1小判昭和49年7月22日判決民集28巻5号927頁。
- (3) 詳しくは、拙稿「整理解雇法理の見直しは必要か」季刊労働法196号（2001年）12～26頁を参照。
- (4) たとえば黒田祥子「解雇規制の経済効果」大竹文雄・大内伸哉・山川隆一『解雇法制を考える』（勁草書房・2002年）171頁以下参照。
- (5) 前掲拙稿（注3）18～19頁、拙稿「労働契約論の現代的課題・試論」季刊労働者の権利233号（2000年）10頁参照。解雇規制の緩和が雇用創出効果も持つことに対する懐疑として、土田道夫「解雇権濫用法理の正当性」前掲書（注4）101～102頁参照。また新古典派経済学の労働法論に対するより厳しい批判として、野川忍「書評・八代尚宏・雇用改革の時代」日本労働研究雑誌480号（2000年）55頁参照。
- (6) これを総合考慮の要素と考える説があるが、要件と捉えるべきである（野田進・和田肇「整理解雇法理の再検討一趣旨と総括一」日本労働法学会誌98号（2001年）23頁参照）。
- (7) 典型的には、職種や勤務場所の特定を容易に認めない日産自動車事件・最1小判平成元年12月7日労判554号6頁等を指している。
- (8) 拙稿「労働条件の不利益変更（3）一個別合意または変更解約告知による変更一」法学教室262号（2002年）100～101頁参照。
- (9) 小宮・前掲論文（注1）36～39頁等。
- (10) 野田進『労働契約の変更と解雇一フランスと日本一』（信山社・1997年）507～509頁、小宮・前掲論文（注1）42～43頁等。
- (11) 野田進「合併・営業譲渡等と解雇」季刊労働法165号（1992年）19～24頁参照。

労働法規制緩和に対する連合の対応

龍井 葉二
連合総合労働局長

はじめに

今回の労働法制見直し論議に先立って、連合はすでに一昨年の大会で、労働者契約法、短時間・有期契約労働法、労働者代表法制について独自の法案要綱を提起している。これは、労働法制見直し論議について受け身の対応から攻めの対応に転じ、森内閣末期の国会情勢のもとで野党側から議員立法を提起していこうというものであった。

しかしながら、その後の小泉内閣の登場で政治状況も大きく変わった。総合規制改革会議主導による法見直しが進められ、審議会・分科会の討議のなかでは、われわれが提起した本質的な問題はほとんど取り上げられず、規制緩和だけが先行する事態となった。

1 法案の問題点

今回の法見直しに関する問題点については、本特集でそれぞれの専門の立場から取り上げている

たつい ようじ

1949年生。79年より総評で「総評労働ニュース」「総評新聞」の編集に携わり、89年から新連合で中小企業対策の一環として労働相談に従事。95年総合労働対策局で賃金対策を担当。のち労働政策調整局長を経て現職。

ので、ここでは最低限の問題指摘にとどめたいと思う。

1. 有期契約労働について

期間の定めのある雇用契約の上限は、現行法では1年となっているが、どういう仕事について、どういう場合に有期契約が可能なのかという規定はない。経営者の意のままだというのが実態である。

したがって、短期の契約更新をくり返し、勤続が数年、場合によっては十数年に及ぶ「有期契約」労働者が数多く存在する。職場ではベテランでも有期契約であるという理由だけで労働条件は著しく低いうえに、いつ更新を打ち切られるかもわからない。

それに対し、たとえばフランス労働法では、そもそも有期契約というものが、どういう場合に認められるかの規定がある。ここが決定的な違いだ。連合は、先に触れたパート・有期契約労働法の要綱案を示し、そのなかで①有期契約は臨時的・一時的な業務に限る、②上限は1年とする、③更新は1回・1年以下に限ることとした。有期契約にまつわる本質的な問題の克服をめざしたものだといえる。

ところが、総合規制改革会議が示してきた方向は、こうした本質的な問題にいつさい触れることなく上限を三年に延長するというもので、しかもその根拠は「労使双方のニーズがある」というものであった。しかし、働く側の「ニーズ」といわ

れているものは、少しでも長く働きたいという切実な声であって、必ずしも「上限の延長」ではない。事実、今でも契約期間は経営者の都合で3カ月や6カ月に寸断されており、上限延長が契約期間の延長のつながる保障はまったくない。むしろ、本来なら期間の定めのない契約をすべき人たちが、有期契約になだれ込む危険性のほうがはるかに大きい。

つまり、上限の延長によって起こる事態は、「1年→3年」ではなく「∞→3年」なのだ。これによって、正社員の有期契約労働者への代替にいちだんと拍車がかかり、女性正社員をはじめとした「若年定年」の合法化にもつながりかねない。現に、たとえば家電量販店のベスト電器は、2004年度の新卒社員について、100人全員を契約社員として採用。3年後にそこから正社員を登用するという方針を明らかにしている。

われわれは、一定期間を超えた場合の「みなし雇用」や労働条件の均等待遇、そして有期契約の理由明示など、本質的な問題にこだわりつづけた法案修正をあくまで求めていく構えである。

2. 裁量労働制について

今回提起されているのは、主として企画業務型の手続きと対象事業所にかかわる規制緩和である。しかし、総合規制改革会議の打ち出した方向がそうであるように、真の狙いはホワイトカラー・エグゼンプション（適用除外）にある。裁量労働制の見直しはその前哨戦というわけだ。そこで問題となるのは、労働時間管理のあり方であると同時に、労働者性のあり方そのものということになる。たとえば、あるノルマの達成を目標とした場合に、（外部の）委託契約や取引契約を通した場合と、（内部の）雇用契約を通した場合に、何が違うかという問題である。当然のことながら後者では、仕事の指揮命令が行なわれ、仕事の対価は賃金として支払われる。雇用契約である以上ノルマの内容がどうあれ、労働力の使用を一時的に使

用者に委ねるにすぎない。

ところが、最近になって、この当然のことがあいまいになりつつある。雇用関係でありながら、指揮命令があいまいになっている一方で、仕事のアウトプットが必ずしも労働時間の長さに対応しなくなっているという指摘もある。しかし、働く者の裁量権に任される範囲が増え、成果と時間に対応しなくなったといいながら、労働時間が従来より短くなったという話は聞かない。むしろ、長くなっているのである。本来なら、自由時間や生活時間に振り向けられてしかるべき部分が、使用者の処分委ねられたままなのである。

さらに問題なのは、こうしたあいまいさが、裁量的な労働や管理・監督的な労働にとどまらず、一般職にも浸透しつつあることである。先に触れたホワイトカラー・エグゼンプションは、まさにそのあいまいさを無制限に拡大しようという提起だといえる。

そういう意味で、今回の裁量労働制の手続きや対象事業所の要件緩和のもつ意味は、決して小さくない。公益委員の一部からは、企画業務型が普及しないのは手続きが煩雑だからだという指摘もあったが、実際はフレックスタイムで十分に対応できているかも知れないのだ。不払い残業をはじめとする労基法違反の実態、そして拡大する一方の時間管理のあいまいさを放置したまま、更なる規制緩和を推し進めることは絶対に許されてはならない。

3. 解雇ルールについて

今回の労基法見直しにおける最大の焦点は、この解雇ルールだといっていいだろう。というのは、これまでは解雇予告（および予告手当）の規定しかなかった労基法のなかに、初めて解雇事由にかかわるルールが盛り込まれようとしているからである。

すでに触れた連合独自の労働契約法案は、①解雇には正当な理由が必要であることを明記する、

②整理解雇に関する4要件を明記することなどを柱としている。これに対して、法案審議のなかで示された原案は、①解雇権濫用法理を法制化する、②解雇通告時に労働者側から理由を記載した文書請求ができるようにする、③就業規則のなかに解雇事由についても明記させる、④解雇無効の場合でも労使双方の申立てにより金銭解決を可能とする制度を設ける、というものであった。

ここでは詳しい論議経過は省略するが、最終的に法案要綱段階では、金銭解決に関する条項は見送られることになった一方で、肝心の解雇規制については「～解雇できる。ただし～」という条文として提起されてきたのである。

もっとも大きな問題は、この条文では、解雇濫用法理を「足しも引きもしない」で法文化するという建議段階の確認に抵触するのではないかということである。というのは、「～解雇できる。ただし～」という条文によって、①使用者による解雇自由が原則となってしまうのではないか、②解雇事由に関する立証責任が使用者にあるという現行の訴訟実務を変更させることになるのではないか、という根本的な疑念が生じるからである。

とくに立証責任については、労基法上の問題というよりは、訴訟実務の問題であるだけに、法解釈だけでは律しきれない可能性がある。もちろん、裁判官は今後とも判例などを踏まえた判断を下すことになるとしても、将来の裁判官が、この「～できる。ただし～」を拠り所に、現行の訴訟実務を変更させる可能性は、だれも否定することはできない。いや、むしろその可能性が強いのではないか、という危惧が法曹関係者のなかにも広がっているのである。つまり、「足しも引きもしない」どころか、現状から後退することは明らかだということになる。

労基法に解雇ルールを明記することの重要性を否定するものではないが、こうした危惧を払拭できる条文でなければ、つまり現状を後退させる条文であれば「百害あって一利なし」であり、裁判

手続きである立証責任そのものを条文化することが困難である以上、少なくとも現行の立証責任を変更させることのない条文にすべきである。同時に、解雇自由が前面に出るような条文から、解雇規制が明確になるような条文に修正すべきだと考えている。

4. 労働者派遣について

総合規制改革会議のメンバーを見ても明らかのように、今回の法見直しはもっぱら人材業界のニーズによるものであり、われわれが求める労働者保護措置はことごとく葬り去られたといっていよい。

分科会においてわれわれが提起したのは、そもそも労働者派遣とは何かという本質論である。つまり、雇用関係というのは直接雇用が原則であって、労働者派遣というのは職務や業務の必要性によって例外的に認められるものだということである。

こんな自明のことを強調しなければならないのは、いかにも「派遣労働」という「働き方」が存在するかのよう主張がまかり通っているからである。労働者派遣というのは、労働力の需給調整システムのひとつに他ならず、ハローワーク労働者、就職情報誌労働者、職業紹介事業労働者というのが意味をなさないように、派遣労働者という労働者のカテゴリーがあるわけではない。彼ないし彼女は、たまたま派遣会社を通じて職についているにすぎない。他の労働者と異なるのは、有期契約であると同時に、雇用主と使用者が分離した間接雇用だという点である。

しかしながら、2兆円産業に成長した人材業界のもとで、労働者派遣はもはや例外的なものではなくなりつつあり、それも、業務の必然性というよりは、固定費削減という企業財務の論理に起因している（大多数の企業において、人材派遣の経費は人件費ではなく物件費等で処理されている）。

派遣で働く労働者にとっての最大の問題は、対

等な契約関係にないということである。もちろん有期契約で働く労働者にも共通するのだが、とくに登録型の場合には、たとえ契約違反や法律違反が明確であったとしても、「文句を言ったら仕事を紹介されない」というプレッシャーが常につきまとう。これは、労働条件の格差や雇用の不安定性にとどまらない基本的な権利にかかわる問題である。これを解決するには、登録型をなくしてしまうか、労働者保護措置を講じるしかない。

われわれが提起したのは、たとえば①労働者派遣が「臨時的・一時的」業務に限定すべきであることを法律に明記する、②一定期間を超えた場合や違法派遣の場合などにおける派遣先雇用責任を明確化する、③派遣先の同種労働者との労働条件の均等待遇を明記する、などの基本的な原則である。とくに、①については、建議のなかでは確認されていることであり、一刻も早く法律のなかに盛り込むべきであろう。

いずれにしても、偽装請負などを含めて、法違反を取り締まっていけるだけの体制が整備されなければ、せっかくの「雇用申込み」義務などの法改正も実効性が担保されずに終わる可能性がある。そういう意味では、労基法と同様に、労働行政の信頼性そのものが問われている状況だといわざるをえない。

2 連合の取り組み

以上のように、今回の労働法性見直しは、前回見直し以上に重大な論点を含んでおり、われわれとしては抜本修正が実現しなければ廃案も辞さないという構えで臨んでいく必要があると思っている。

そのためには、労働組合が総力を結集して職場や地域から行動を起こし、産別と地方連合会、院内外が一体となった取り組みとしていきたい。さらに、労働組合だけでなく、労働法学者や法曹関係者なども含めた幅広い運動を展開していく必要

がある。

連合は、これまで分科会の節目に厚生労働省前で集会を開催したり、各法案の問題点を明らかにするためのシンポジウムや院内集会を開催したりしてきたが、春季生活闘争や統一地方選と重なったこともあって、必ずしも十分な行動展開とはなっていない。この遅れを取り戻すべく、4月から行動の具体化をはかっている。

具体的には、各職場において法案抜本修正に向けた職場決議を採択して与野党の党首・代表宛に送付。実質的な審議入りと想定される5月を、春季生活闘争における第2次全国統一行動月間と位置づけ、メーデーにおける主要課題として大きくアピールするとともに、審議のヤマ場において、国会前行動や膨張行動を展開。各地方連合会においても、街頭宣伝行動や議員要請行動を行なっていくことにしている。

いま見直しの矢面に立たされているのは、これまでの日本型雇用システムそのものであり、総合規制改革会議からスタートした今回の見直し論議は、これまで培ってきた労働法制の枠組み自体を揺るがすものである。

もちろん、労働組合もまたこれまでの枠組みに甘んじることは許されない。すでにこの間の春季生活闘争改革のなかで提起してきたように、これまでともすれば外部の問題とされがちであったパート労働者や非典型雇用労働者の問題を中心課題として位置づけていくことが問われている。また、生活時間や自由時間の拡大に軸足を移し、ワークスタイル、ライフスタイル全体の見直しを進めていく必要がある。

そういう意味で、われわれは無原則な規制緩和に対しては立派な守旧派であると同時に、労働組合運動の自己改革にチャレンジしていく立派な改革派であることが求められている。今回の労働法制見直しは、まさにそうした試金石であり、将来への禍根を残さないよう全力で立ち向かっていく決意である。