

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っ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な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る。

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。