

# 労働法制改悪とどう立ち向かうか

第1回

東京ブロック

## 労働法改悪の諸問題

弁護士 内田 雅敏



### 1 戦後の基本的な労働法制

労基法1条は、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならぬ」と定め、「労働条件の最低基準」を規定している。この労基法が制定されたのが1947年4月であり日本国憲法の施行前である。以来、戦後の労働法制の中で最も重要な役割を果たすべき基本法のひとつであるこの労基法は、重要な点においては1988年までは40年の長期にわたって変えられないことなく経過してきた。集団的

労働関係については、戦後間もない1945年12月に制定された旧労組法が1949年に全面改正され現労働組合法に至っている。これも極めて重要な基本法である。労組法は2005年に労働委員会における審査等についての改正はなされたものの重要で基本的な内容においては変えられることなく現在に至っている。そして2008年3月1日新しく労働契約法が施行された。それまでの市民法レベルの民法等に代わり、労働契約に特化した基本法として制定されたが、その内容は非常に重要なものであるにもかかわらず極めて貧弱なものにとどまっており、立

法側からも「小さく産んで大きく育てる」と弁解にも似た評価がなされるものであった。ただこの労働契約法は、2012年、有期労働契約について極めて重要な改正がなされ、現在に至っている。

### 2 労働法制の規制緩和の流れ

以上の戦後の労働法制の大きな経過の中で最も重要な問題は規制緩和の流れである。その中でも特筆すべきは、労基法における労働時間法制についての規制緩和と、1985年の労働者派

遣法の制定である。

まず労働時間法制の規制緩和は次の

(目的)

**第1条** この法律は、職業安定法（昭和22年法律第141号）と相まつて労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の保護等を図り、もつて派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とする。

(用語の意義)

**第2条** この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 労働者派遣 自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。
- 二 派遣労働者 事業主が雇用する労働者であつて、労働者派遣の対象となるものをいう。
- 三 労働者派遣事業 労働者派遣を業として行うことをいう。

労働者派遣法（総則）一部抜粋

ような経過をたどってきた。まず1988年に「週休二日」を標榜した「週40時間制」に改められた。このとき、それまでの労基法32条は「1日8時間・週48時間」とされていたところ「週40時間・1日8時間」と巧妙に順が逆にされ、1週間単位・1カ月単位・3カ月単位の変形労働時間制が導入されて「1日8時間」原則が崩されていくこととなった。更にフレックスタイム制・裁量労働制が同時に導入され、労働時間規制の原則が大きく変えられた。そして、1999年には労働契約の期間についてそれまで1年を上限としていたものが3年と延ばされた。有期労働契約の範囲を大きく広げようとする政策であった。

1947年に制定された職業安定法は労働者供給事業の禁止を定め、直接雇用の原則を定めていた。ここに「使用すれども雇用せず」という労働者派遣業が法認されることにより、直接雇用原則に真つ向から反するシステムが法律上認められることになったのである。法制定時には派遣労働者を常用労働者の代替にしない、という趣旨の国会の附帯決議もなされ、派遣労働はごく例外的に厳しい規制のもとに許される、という形でスタートした。しかしその後の流れは、対象業務が拡大され、1999年にはネガティブリスト化されるまでになった。そしてその次は、2003年の改「正」において派遣の受入期間の延長という規制緩和がなされ、製造業務についても規制が解除された。このような流れの中で2006年9月の第一次安倍内閣に至る。そして当時安倍内閣は、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入という、更なる労働時間規制の大幅な緩和を実現しよう

日経連「新時代の『日本の経営』」1995年5月

	長期蓄積能力活用型	高度専門能力活用型	雇用柔軟型
雇用形態	期間の定めのない雇用契約	有期雇用契約	有期雇用契約
対象	管理職・総合職・技能部門 の基幹職	専門部門（企画、営業、研究開発等）	一般職 技能部門 販売部門
賃金	月給制・年俸制 職階昇給制度	年俸制・業績給 昇給無し	時給制・職務給 昇給無し
賞与	定率+業績スライド	成果配分	定率
退職金 年金	ポイント制	なし	なし
昇進 昇格	役職昇進 職能資格昇進	業績評価	上位職務への転換
福祉施策	生涯総合施策	生活運動施策	生活運動施策

としたのである。この試みは「残業代不払法」との広範な非難を受け、法案まで準備されながら、安倍政権は法制定を断念せざるを得なかった。しかし、

労働時間を中心とした労働法制の大幅な規制緩和については、第一次安倍内閣以来の悲願であった。

以上の流れを振り返ってみると、現在矢継ぎ早に打ち出されている労働法制の規制緩和は、1980年代中期以降、徐々にそして着実に進められてきた政策であり、その原動力は財界からの強い要請であった。そして一方で、アメリカのIT産業において始められていった成果主義人事が、日本においても1990年頃より本格的に実施され始め、労働時間を基礎にした賃金体系から「成果」を基準にした賃金体系がはびこるようになる。このように、労働時間規制を大幅に緩和し、賃金を成果で測り、雇用形態を「多様化」させ非正規労働者を拡大させる、という基本的な流れが作り出されていくことになった。1995年に公表された日本経営者団体連盟の「新時代の『日本の経営』」はその象徴であり、雇用システムについて、「長期蓄積能力活用

型グループ」「高度専門能力活用型グループ」「雇用柔軟型グループ」に分類して経営の効率化を図ろうとしていったのである。そして現実には基本的にこの方向に沿って進んでいる。

その後、2011年の民主党政権の誕生によって一定の労働者保護の方向が進められかけたものの、第二次安倍内閣の実現によって、以前の規制緩和路線が復活し、一層スピードアップして強引に進められて行くようになっている。

以上のとおり、現段階で進められつつある労働法制の改悪は、第二次安倍内閣において改めて開始されたものではなく、1980年代以降の財界の基本的な要求に沿って着実に進められてきたものの延長線上にあることに留意されるべきである。この流れは正に労働運動の弱体化と機を一にしている。労働運動の衰退が、結局は個々の労働者の基本的権利の侵害、即ち、深刻な長時間労働・低賃金・不安定雇用を招いている状況にある。

## ◆みんなの学習講座

(ア) 日本経済は長く続いたデフレから抜け出ようとしている。

(イ) 電力市場の完全自由化、医療の産業化、40年以上続いたコメの減反の廃止など、久しく「不可能だ」と言われてきた大改革を決定。自分自身が既得権益の岩盤を打ち破るドリルの刃となる。春には国家戦略特区も始動。

(ウ) TPP は経済政策の柱であり、日EU・EPA も進める。1兆2000億ドルの運用資産を持つGPIFの改革を行い、法人税率を4月から2.4%引き下げ、設備投資、研究開発、貸金引き上げへの異次元の税制措置を断行し、さらなる法人税改革に着手する。雇用市場を改革する。

(エ) いまだに活用されていない資源の最たるものは女性。日本は女性に輝く機会を与えなくてはならない。家事や介護などの分野に外国人のサポートが必要。会社法改正を国会に提案し、スチュワードシップ・コードを策定。

(オ) それらを実現させれば、2020年までに対内直接投資の増増が可能

### ダボス会議での安倍首相発言要旨（一部抜粋）

日、(ダボス会議)での講演において「『既得権益の岩盤を打ち破るドリルの刃になる』と私は言ってきた。春先には国家戦略特区が動き出す。そこではいかなる既得権益といえども、私の『ドリル』から無傷でいられない」と豪語した。これまで労働者が勝ち取ってきた権利を「既得権益」とし、それを保障する労働法規制を「岩盤規制」として、それを見境なく破壊すると宣言したものである。以降、その宣言に基づいて多岐にわたる労働法制の改悪が断行されていくこととなった。

主要なものは、労働者派遣法の改悪、労基法改悪による労働時間規制の大幅緩和、解雇の金銭解決制度の新設、そしてジョブ型正社員の推進、更に、2012年の改正労働契約法により規制が強化された有期労働契約についての規制緩和、等々である。また、ダボス会議での発言のように、2013年12月制定の国家戦略特別区域法により、一定の地域に「雇用特区」を設け

企業の経済活動を促進するために労働関係の規制を緩和する動きも具体的に始められた。

(2) まず労働者派遣法の改悪であるが、2015年の通常国会に法案が上程され、強い反発を受けながら同年9月に改悪が実現されるに至った。民主党政権下の2012年に派遣法が改正され、法の名称も「派遣労働者の保護」との表現に変えられ、「雇い派遣の禁止、違法派遣における派遣先の労働契約申込みなし制度の新設、マージン率の公表等、不十分ながらも法定以来初めて規制強化の方向の改正が実現した。ところが第二次安倍政権は、専門26業務の定めを廃止し、企業が派遣労働者を導入しやすくなるように大幅な改悪を断行した。この改悪は過去の派遣法改悪と質的に異なる。従前は専門26業務以外の業務についてはあくまでも派遣労働者の受入は臨時であり、事業所単位に3年を上限として

## 3 現在の労働法制改悪の問題点

(1) 安倍首相は、2014年1月22

**【改革の目的】**

多様な形態で働く者それぞれの健康を確保し、創造性と高い生産性を発揮できる柔軟な労働環境をつくる。それを通して労働者の活力と企業の競争力を高め、力強い経済成長を実現し、新たな雇用機会を創出する。

**労働時間規制の三位一体の改革を!!**  
～労使双方が納得できるような  
「労働時間の新たな運用除外制度の創設」～

①労働時間の量的上限規制



②休日・休暇取得に向けた強制的取組み



③一律の労働時間管理がなじまない労働者に適合した労働時間制度の創設

実態は過労死を招く「高度プロフェッショナル制度」

きた。ところが今回の改悪は、全ての業務について、派遣元に無期契約で雇用されている派遣労働者については期

間に上限を定めず、また派遣元に有期で雇用されている労働者については派遣先の受入は一応は3年を上限とするものの、「課」を変えれば同じ派遣労働者の受入を継続でき、また派遣先の労働者の過半数代表の意見聴取さえすれば同一事業所においても延長は可能とされた（この結果、専門26業務に従事する派遣労働者の雇止めという事態が発生している）。今回の改悪は「派遣」を、臨時の例外的雇用という位置付けから恒常的な雇用形態に変えるという意味で根本的な改変である。正に「常用労働者の代替」を実現するものである。労働者派遣法の生みの親と言われ派遣法制定に中心的役割を果たした高梨昌信州大学名誉教授でさえ、派遣法の規制緩和の流れに対し「派遣法の原点に戻れ。労働者はモノではない」とまで批判している。

(3) 次に労働時間法制の改悪である。「高度専門業務・成果型労働制」（高

度プロフェッショナル労働制）と銘打って、2015年4月に労基法改正案として通常国会に上程された。「高度の専門的知識等」を必要とする業務につく、年1075万円以上の賃金を得る労働者を対象とし、労使委員会の4/5以上の多数による決議、本人同意等を要件として、労基法上の、労働時間・休憩・休日・深夜の割増賃金に関する規定を適用しない、という内容である。正にホワイトカラー・エグゼンションの焼き直しである。この基準からすれば該当労働者の数はごく限られるが、この基準が将来緩和されることはほぼ確実であろう。この法案は結局通常国会では成立に至らず継続審議とされている。元来この労働時間規制の緩和はアメリカのホワイトカラー・エグゼンションを模倣したものであるが、アメリカでは昨今その弊害が指摘され規制強化の方向に向かいつつある。

## ◆みんなの学習講座

(4) 加えて俎上に上ってきた重要問題が、解雇の金銭解決制度の導入問題である。解雇が無効とされた場合に裁判所が一定の金銭の支払いを使用者に命じて労働者を退職させる制度（事後型）であるが、このシステムの導入は既に1993年の「労働基準法研究会報告」そして2005年の「労働契約法制研究会報告」でも提起されていたテーマである。主要な問題点は、金銭解決の申立を使用者にも認めるのか否か、そしてその場合の金額のレベルである。既に厚労省内部では諸外国のシステム等の検討が相当程度なされ、2015年10月29日からは厚労省において公に検討会が開始された。欧米においてはこのシステムが採用されているところが多く、「日本でも…」との動きが加速される状況にある。しかし、欧米と日本においては、解雇規制のあり方も、その歴史的経緯も相当相異している。また、日本においては労働審判や訴訟において柔軟な解決が図られ

ている実情にある。わざわざシステムとして導入する必要はない。かえって「不当解雇も金で解決」という悪しき感覚が蔓延することの危険性が問題である。この問題は労基法の改「正」が必要であり、2016年の通常国会への上程が目論まれている状況にある。

(5) そして労働契約法における有期労働法制の問題がある。前述のように2012年、有期労働契約の雇止めにおける解雇と同様の規制や、5年を超える場合の労働者の無期転換申込権の新設、有期労働者についての不合理な労働条件の禁止（20条）等、有期契約労働者の権利保護という方向の改正がなされた。しかしその後、無期転換申込権について専門的知識等を有する有期雇用労働者についての規制を緩和する特別措置法が制定されている。また、同法20条に関しては、有期契約というだけで労働条件が劣悪とされている現実があるにもかかわらず、法の

趣旨を没却するような解釈論が跋扈し、現在多くの裁判所で係争になっている。

(6) 他にも様々な規制緩和の動きが顕著である。安倍政権のこの点における政策の特徴は、「世界で企業が一番活動しやすい国」という表現にみられるように、企業のお金儲けの為には労働者の権利はなしにされるに良い、という発想である。その発想に基づいて、近年の一連の労働法制の改悪は、経済財政諮問会議・規制改革会議・産業競争力会議等において、即ち内閣府・経産省の主導のもとで実施されてきている。かつての厚労省主導の時代とは様相を異にしている。即ち、システムにおいても労働者の意見が無視される形で改悪が強行されてきている、という点に最大の特徴がある。正に労働運動の正念場である。

（うちだ まさとし）