

安倍内閣の雇用「規制改革」＝「雇用破壊」に対抗する

2013年11月16日

日本労働弁護団全国幹事 弁護士 水口洋介

1 全面的な「雇用破壊」の動き

経済財政諮問会議 議長 安倍晋三 内閣総理大臣

日本経済再生本部 本部長 安倍晋三 内閣総理大臣

産業競争力会議 議長 安倍晋三 内閣総理大臣

- 雇用・人材分科会 主査 長谷川閑史 武田薬品工業社長
- 国家戦略特区ワーキンググループ 座長 八田達夫 大阪大学招聘教授

規制改革会議 議長 岡 泰之 住友商事相談役

- 雇用ワーキンググループ 座長 鶴光太郎 慶応大学教授

厚生労働省 労働政策審議会 公労使の三者協議原則

2 臨時国会への法案

- 労働者派遣法「改正」案
- 国家戦略特区関連法案

3 雇用規制改革のメニュー

- (1) 労働者派遣法改正・民間人材ビジネスの規制緩和
- (2) 限定正社員制度の制度化・解雇の規制緩和
- (3) 企画裁量型みなし労働時間制の緩和
- (4) 解雇の金銭解決制度の導入

4 雇用WGの提案の狙い

- (1) 無限定正社員と限定正社員（ジョブ型正社員）の切り分け
- (2) 無限定正社員の問題→無限定な配転・長時間残業
 - ① ワークライフバランスの欠如
 - ② ファミリーフレンドリーな働き方の欠如
 - ③ 女性の活用の障害

これらの問題を解決するためにと→地域限定、職務限定、労働時間限定等

- (3) 限定正社員はジョブ等を限定するかわりに解雇規制の緩和
ジョブが消滅したら解雇が可能、職務能力に欠けたら解雇

整理解雇の4要件のうち人員削減必要性や解雇回避努力の緩和

5 ジョブ型雇用への「期待」と「幻想」

(1) ジョブ型雇用とメンバーシップ型雇用

(2) 欧米型ジョブ型雇用とは

ジョブ(職務)が特定して労働契約締結する。

ジョブは学校や職業訓練校で職務能力獲得＝公的な資格と結び付く

ジョブに対応して賃金が決定＝産業別労働組合の賃金協定

(3) 日本型雇用の特徴とは

新卒一括採用され長期雇用により企業内で職務能力を獲得する

企業の中で賃金が決定される

(4) 日本の雇用をどの方向で改良するのか

6 国家戦略特区の「解雇特区」の頓挫と、今後の展開

(1) 解雇規制緩和 ガイドラインに策定して解雇契約条項による解雇を有効

① 解雇規制緩和が真の狙いであることが明らかになったこと

契約で定めた解雇条項を裁判規範とするという構想

雇用WGの鶴教授の構想を法制化するもの

② ガイドライン構想・雇用相談センター構想

解雇ルールの明確化→特区本部策定「解雇ガイドライン」→解雇規制緩和

(2) 無期転換申込権の事前放棄容認

特区だけでなく、全国的規制に展開する

(3) 労働時間規制緩和 エグゼンプション

労働政策審議会の検討が来年度中に建議が行われる

7 労働者派遣法の改悪

(1) 派遣労働者を恒常的な労働とする

臨時的・一次的な労働から恒常的な労働

(2) 専門26業務も含めて3年上限

(3) 業務単位から、個人単位への変更

派遣労働者を入れ替えれば永遠に派遣労働者を活用できる

(4) 有期契約派遣労働者

派遣元に雇用安定化義務

→派遣先への直接雇用申入れ、他の派遣先提供、無期雇用へ転換

8 情勢：安倍内閣の暴走

- ・今までの雇用ルールの全面的な破壊
- ・アベノミクスの人気 ・政府の賃上げ要請 ・女性の活用 等々
- ・雇用の安定と賃金の上昇は多数派の意見
- ・世論が盛り上がれば再び頓挫させることができる。