

安倍政権の雇用「改革」の動向と労働者派遣法「改正」

2014. 3. 8 第39回社会運動ユニオニズム研究会

弁護士 高木太郎 (埼玉総合法律事務所)

第1 はじめに

1 安倍首相の発言

- (1) 2013年1月28日第183回国会における安倍内閣総理大臣所信表明演説
「世界で一番企業が活動しやすい国をめざす」
- (2) 2014年1月22日ダボス会議 (世界経済フォーラム年次総会) における安倍首相の基調講演
「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。

2 規制改革会議・産業競争力会議の発足と答申

- 2012.12.26 野田内閣退陣、安倍首相指名
- 2013.1.9 「経済財政諮問会議」が復活
- 2013.1.23 「規制改革会議」が発足 (設置期間3年)
「産業競争力会議」が発足
- 2013.5.10 「国家戦略特区ワーキング・グループ」が発足
- 2013.6.5 規制改革会議「規制改革に関する答申-経済再生への突破口」
- 2013.6.14 閣議決定「日本再興戦略—Japan is Back」
- 2013.7.30 参院選・自民圧勝でねじれ解消
- 2013.12.26 産業競争力会議・雇用人材分科会・中間整理
「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」の実現を目指して

3 「規制改革」を実行するための諸「会議」

- (1) 経済財政諮問会議： 財務省から予算策定権限を奪うための機構
毎年「骨太の方針」を決める
定員上限11名 (4割を民間議員で構成)
- (2) 日本経済再生本部： 閣僚らで構成される会議
経済戦略に関する方針を決める。しかし、その実態は10分～20分程度の開催時間で産業競争力会議の決定事項をなぞり、お墨付きを与えるもの。
- (3) 産業競争力会議： 経済戦略の実質的議論を担う。数名の財界人・規制改革論者の民間議員が方針を決定。
重要テーマについては部会がおかれる。
産業競争力会議／雇用人材部会 長谷川、榊原、竹中
民間議員がペーパーを出す。
折に触れて厚労省に意見を述べさせ、攻撃する。
厚労省がまっとうな意見を述べても聞く耳もたず。
民間議員のペーパーに沿った報告書がまとまる。

- (4) 規制改革会議： 規制改革の実行部隊。労働法破壊の答申を出す。
財界人・規制改革論者の民間議員が牛耳る。
関係省庁の政策立案に枠をはめ手足を縛る機構。
規制改革会議／雇用ワーキンググループ 鶴光太郎座長
早稲田・島田教授、東大・水町教授もメンバー。
かつて暴走して批判を浴びた「労働タスクフォース」(福井座長)
の反省？
- (5) 各会議の構成員 別紙一覧表参照
- (6) 厚労省と労働政策審議会
労政審がスタートしたときには既に外堀を埋められている
厚労省は、規制改革会議から「抵抗勢力」とみなされている？
敵は決して多数ではない
→ 労・官・学・報・政・財の共同をつくる可能性はある

第2 安倍政権の雇用「改革」の概観

1 労働者派遣法の規制緩和

2013.8. 30 厚労省／

今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書

2014. 1. 29 厚労省／労働政策審議会／職業安定分科会

／労働力需給制度部会 報告書

期間制限の事実上の撤廃＝派遣自由化、派遣切り社会へ
常用型派遣・・・期間制限なし

登録型派遣・・・3年の期間制限あるも例外を認める

業務単位→人単位で期間を制限

人を入れ替えれば無制限

同一人でも部署を異動させれば無制限

派遣業を許可制に 労働市場での人材ビジネス

2014. 2. 28 第98回労政審職業安定分科会(諮問)

通常国会で措置

2 有期雇用の無期転換ルールに関する規制緩和

(1) 研究開発力強化法改正 無期転換ルール(5年→10年)

研究開発力強化法 民・自・公ら一致して成立させた法律

労契法無期転換ルールの例外設定を要求

大学、研究機関+共同研究者(民間労働者)

議員立法で提案 2013.12 成立 2014.4.1 施行

▲①有期雇用の研究者、大学教員にとって事実上無期転換権を奪う

▲②5年を超える長期プロジェクトが全て無期化すると改訂理由は労基法14条1項の
解釈を誤っている。

▲③議員立法で労政審での三者協議の手続を踏んでいない(労働者・労働組合の意見が
反映されていない)

(2) 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案要綱

2014.2.20 法案要綱が労政審に諮問

以下の期間について無期転換ルールの特例を認めるもの

①高度専門労働者：プロジェクト完了までの期間（最長10年）

②高齢者：定年後継続して雇用されている期間

▲①実施さえされていない無期転換ルールの改変、無力化

▲②「専門的知識を必要とする業務」等は行政認定に丸投げ。行政認定で民事上の権利の制限を左右する異例

▲③上記(1)の②と同じく労基法14条1項の解釈の間違い

3 国家戦略特別区域法

国家戦略特区法に基づく区域指定と法整備：「治外法権」

(1) 安倍らが「岩盤規制」と認識している各分野（建築、教育、雇用、医療、農業）について、突破口を設けることを目的とした法律

(2) 経過

2013.9 特区のプレゼンを民間議員が聞く

例) 福岡市「新たな起業と雇用を生み出すグローバル・スタートアップ戦略特区」

(2013.9.6) 無期転換ルールの緩和を要求

(2013.9.17) 福岡県・北九州市「アジア・イノベーション創造国家戦略特区」

熊本県、沖縄県、宮崎県、大分県、長崎県も次々と応募

民間企業も応募している

2013.12 成立 国家戦略特別区域法

2014.1.7 国家戦略特区諮問会議の発足

国家戦略特区ワーキンググループ提案に関するヒアリング

2014.2.21 「国家戦略特区 当面の対応について」（民間議員ペーパー）

今後2年間を集中期間として岩盤規制の突破口を開く

特区から全国展開（特区ごとの改革競争で促進）

2014.3 まで 区域指定

2014.4 までに 区域会議の設置

(3) 内容について

広域指定：東京、大阪、名古屋・・・???

バーチャル特区：やる気のある企業

国家戦略特別区域会議（通称：国家戦略特区統合推進本部）

1.31 「新たな規制の特例措置に関する協議の結果【論点シート】公表」

論点の例：技能実習生の制度対象の拡大が必要

厚労省は反対意見を出す、会議は再検討を指示

関連法整備 2014.4 を目途に・・・有期雇用特措法

「雇用ガイドライン」の策定 2014.3 までに

「雇用労働相談センター」を設置（司法を拘束）

4 労働時間法制の規制緩和：日本型裁量労働制

(1) 規制改革会議

「労働時間規制の見直しに関する意見」2013.12.5（第22回）

- ① 健康確保
- ② ワークライフバランス
- ③ 一律の労働時間管理がなじまない労働者にあつた労働時間制度の創設
(ホワイトカラーエグゼンプションないし裁量労働制)

【内容】量的上限規制（一定のメニューから労使が選択）
休日・休暇取得（一定のメニューから労使が選択）
新たな適用除外制度（企業の手段的自治に委ねる）

【規制改革会議の議事録で語られる本音（第22回）】

鶴：フレックス、裁量労働の手续の見直し、割増賃金規制の中小企業への猶予などの個別議論に留めてはいけない。包括的な改革をしなければならない。

鶴：岡議長、太田議長代理におかれても・・・マスコミに対してもどういうふうに意見をアピールするか・・・非常にアドバイスをいただいています（「残業代ゼロ法案」と報道されて失敗した経験）。（今回は）三位一体の改革ということで・・・提言させていただきます。

金丸：過半数労組とかいうのは・・・（私どものような業界は）対象外になるのではないか・・・。

鶴：制約をつけずに導入したいというのが本音でございます。ただし、・・・やはりどうしても労働側から・・・（反対の）お話になります。・・・そういうことで非常にケチがつくということよりかは、まず、スムーズに議論に入っていただけるような工夫をさせていただいたということでございます。

(2) 労政審／労働条件分科会

2013.9.27（103回）今後の労働時間法制の在り方について

論点：①60時間を超える時間外労働に対する割増賃金。②裁量労働制等

2014.2.25（第109回）議論を継続

ヒアリング（2013.9～）→審議スタート（2014.1.15～）

・2013 上期調査開始→2013 秋検討開始→1年を目途に結論、結論を得次第措置

(3) 産業競争力会議

2013.12.26「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」の実現を目指して

5 ジョブ型正社員という概念

無限定正社員：正社員のブラック化

限定正社員：職がなくなれば解雇。雇用調整用の人材

ワークライフバランス、女性の雇用拡大、同一価値労働同一賃金

不安定かつ低賃金の雇用を前提としている

そのための手当としての有料職業紹介、職業訓練・・・

有識者懇談会が検討を開始している。

2013 検討開始→2014 措置

6 有料職業紹介事業の規制改革

2013 検討開始→2014 早期に結論・国際先端テスト実施事項

7 技能実習生の「活用」・拡大、高齢者、女性の「活用」

第3 労働者派遣法改正

1 前史(派遣法制定以前)

- 戦前 人夫、雑役、職夫、仲仕、派出婦と口入屋
- 1947 GHQ労働課労働者供給事業禁止担当官コレット氏 「このたび新しく実施される職業安定法は今まで日本にあった人夫供給業とか親分子分による口入稼業というものを根本から廃止してこの封建制度が生んだもっとも非民主的な制度を改正し労働者を鉄か石炭かのように勝手に売買取引することを日本からなくして労働者各人が立派な一人前の人間として働けるように計画されたものである。」 「この職業安定法を正しく行っていき封建制度中の最悪の人夫請負業を廃止するならば数世紀にわたって東洋諸国を禍していたもっとも非民主的な社会制度を日本から追放する第一歩を踏み出すことになるであろう」 「しかもこの業者（注「飯場」「タコ部屋」を行う人夫請負業者）は労働者を売買して多額の富を蓄え、政治的勢力を有し立派な顔役として幅を利かせているのである」
- （高梨・労働者派遣法から）
- 1952年 職業安定法施行規則の改正 社外工制度の復活
- その後 社外工制度が、製造業における生産工程、運輸関連、情報処理、ビルメンテナンス部門、放送番組制作に次第に拡大

2 派遣法制定後(適用範囲の拡大)

- 1985年 派遣法制定 専門13業種
《当初は職種の拡大》
- 1999年 派遣法ネガティブリスト化（職種拡大の一応の完成）
- 2003年 製造業派遣の解禁
《派遣期間の拡大へ》
- 2006年～7年 規制緩和一辺倒の潮目が変わる
- 2008年 リーマンショックと年末の派遣村
自公案
日雇い派遣の原則禁止、マージン率公開
「派遣切り」が問題となる→自公法案は廃案に
- 2009年 政権交代後、自公法案ベースに法案提出
登録型派遣・製造業派遣の原則禁止
日雇い派遣（2ヶ月）の原則禁止
労働契約申込みみなし制度の創設
- その後 民主党政権の迷走、派遣業界・資本の反転攻勢
- 2012年3月 国会審議による修正を経て、改正案成立
登録型派遣・製造業派遣の原則禁止は見送り
日雇い派遣（30日）の原則禁止

3 派遣法「改正」案の準備

- ＜派遣業界・資本の反転攻勢： 派遣労働者保護→派遣自由化＞
- 2012.10 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会発足

2013.6.5 規制改革会議／雇用ワーキンググループ報告書

「論点整理」：労働者保護はネグレクト、自由化を盛り込む

2013.8.30 厚労省／今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書

2013.12 厚労省／労政審／職業安定分科会／労働力需給制度部会 公益案

2014.1.29 厚労省／労政審／職業安定分科会／労働力需給制度部会 報告書

4 派遣法「改正」案

- ① 専門 26 業務という区分や業務単位での期間制限は撤廃
- ② 業務に関わらず、無期雇用派遣や 60 歳以上の派遣労働者等は派遣受入の期間制限を無くす（常用型派遣・登録型派遣ではなく、無期雇用派遣・有期雇用派遣に）
- ③ 派遣業はすべて許可制に（特定派遣・一般派遣の区別をなくす）
- ④ 有期雇用派遣も、「同一の組織単位」における同一の派遣労働者の派遣受入期間の上限を 3 年としながらも、派遣先が 3 年ごとに過半数労働組合若しくは過半数代表者の意見聴取を行えば同一の事業所において引続き派遣労働者を利用できるとされ、同一の事業所において、「同一の組織単位」であれば派遣労働者の入替により、組織単位が異なれば同一の派遣労働者でも、派遣先は永続的に派遣労働者を利用できる制度となっている。

5 問題点

期間制限の事実上の撤廃＝派遣自由化、派遣のみ社会へ

- ① 常用代替防止の制限がなくなる

建議は「派遣労働の利用を臨時的・一時的なものに限ることを原則」としているが、過半数代表者の意見聴取による歯止め全く実効性がないため、派遣労働の完全自由化を認めるに等しく、派遣労働の恒常的利用が拡大し、常用代替防止という法の趣旨は完全に有名無実化する

- ② 均等待遇、均衡待遇

また建議は、派遣労働者の処遇改善のための措置も「均等待遇」ではなく「均衡待遇」の推進に止まるし、しかも賃金や教育訓練、福利厚生についての派遣元若しくは派遣先の義務を軒並み努力義務や配慮義務としており、実効性ある処遇改善策とは到底いえない。

- ③ 雇用安定措置の不十分

派遣受入上限期間に達した派遣労働者に対する派遣先への直接雇用の依頼等の派遣労働者の雇用安定措置もどれか一つを選択するだけでよく、また、公法上の義務に止まり私法上の効力が認められないものであれば、その実効性はない。

6 考察

(1) 派遣法改正が実現すれば

- ① 建議の内容の法改正がなされれば、既に日本の雇用社会において約 4 割を占める非正規労働者をますます増大させ、正規雇用と非正規雇用の格差は拡大する。
- ② 低賃金で生活に困窮し派遣先による派遣労働の恣意的利用に怯える派遣労働者は声を上げることもできず、派遣労働が固定化し、その結果、労働条件が更に劣化していく「雇用のデフレスパイラル」を招く。
- ③ 賃上げによる経済の好循環を実現すると標榜する安倍政権の政策とも全く矛盾する。

(2) 使用者側弁護士、経営団体役員の見解（個人的？）

- ① 非常にわかりやすい制度になるのではないのか（業種ではなくて、組織を移れば延長が認められるので、組織＝部課を移すという形式を整えれば派遣法違反はないという意味と思われる。）
- ② 派遣労働者にとっても雇用が安定する。
- ③ キャリアアップにもなる。バランスがとれる。
- ④ 見なし制度が、派遣先単位の部分で重すぎる。
- ⑤ 正社員との代替は起こっていないと思っている。非正規の中での代替であり、派遣だけを特別扱いするのはどうか。
- ⑥ 昨年の春、一昨年の秋にできたもの。施行待ち状態のものを変えるというのはどうか。経営者が別に困っていないのに。あのときの改正は何だったか
- ⑦ 専門業務における派遣。プロには残念な改正。使いにくく働きにくくなった。
- ⑧ 派遣は今回の改正では広がらないだろう。
- ⑨ 3年の後に、3年をすると、無期転換するので、派遣元はそれを嫌うのではないか。よって今回の改正では派遣制度は広がらない。
- ⑩ 今回の改正は、小規模の派遣会社を淘汰することを方針にしている。大規模な派遣会社に、労働力の需給調整機能を持たせよう、というもの。すると、結局は自分のところで雇った方がいい、というところに向かうのではないか（←グループ内派遣の問題は？）。これから人手不足の世の中になる。

(3) あるべき規制方法

- ① 派遣労働を真に必要な業務に限定
- ② 派遣期間制限を設ける
- ③ 私法的効力を有する雇用安定措置
- ④ 均等待遇の要求・均等待遇の実施は、派遣元に重い負担となり、これは派遣料金にも跳ね返るので、派遣拡大を防止するキモ。派遣料金には規制はかけにくい、均等待遇は規制しやすい。
- ⑤ 派遣業界から相当の力が加わっている。

第4 添付資料

1 全体

- ① 雇用ワーキンググループの今後の進め方（案）（26年1月24日）
- ② 委員一覧表
- ③ 小林節インタビュー

2 雇用改革概観

- ① 無期転換ルールの特例の仕組みについて
- ② 国家戦略特区のイメージ
- ③ 労働時間法制に関する閣議決定

3 派遣法改正

- ① 新たな派遣期間制限の在り方（イメージ）
- ② 建議