

安倍雇用改革の現状と今後

2014. 11. 15

指宿昭一（日本労働弁護団常任幹事・弁護士）

Ibu61@nifty.com

1 第二次安倍政権「成長戦略」の狙い

- ① 大胆な金融政策
- ② 機動的な財政政策
- ③ 成長戦略

「企業が世界で一番活動しやすい国」を作る

< 2014年1月22日、世界経済フォーラム年次総会（通称「ダボス会議」）
基調講演 >

安倍首相「“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 労働規制破壊の全体像

- ① 国家戦略特区創設
- ② 解雇規制緩和
- ③ 労働時間規制緩和
- ④ 労働者派遣規制緩和
- ⑤ ジョブ型正社員の雇用ルール整備
- ⑥ 有期労働契約規制緩和
- ⑦ 職業紹介改革
- ⑧ 外国人労働者受入れ
- ⑨ 仲裁法改革

(1) 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」が復活（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」
 = 規制改革の第1次答申
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. 10 臨時国会
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=産業競争力会議「雇用・人材分科会」 中間整理

(2) 「内閣主導」の実態 規制緩和論者による「日本占領」

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）

マクロ経済政策を決定

規制改革の重要項目も決定

閣僚が交代しても、民間議員は変わらず

日本経済再生本部： 閣僚らで構成される会議（閣議セレモニー）

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。

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分科会がおかれる。

産業競争力会議／雇用人材分科会

民間議員（長谷川、八代、竹中）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。

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。

太田弘子議長代理がリード。

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？

- (3) 規制改革ホットラインの設置：民間企業からの要望を集める
 - 2013. 3. 22～ 内閣府に設置
 - 2013. 5. 31 約 900 件の要望
 - 2013. 12. 31 2173 件の要望（うち雇用ワーキンググループ関連 52 件）
- (4) 「国際先端テスト」：財界にとっての「最恵国待遇」チェック
 - 我が国は企業にとって「もっとも稼ぎやすい」国でなければならない。
 - 監督官庁に国際比較を行わせ、規制を維持する理由の回答を求める。
 - 「規制維持側に挙証責任をおく」（太田弘子）
- (5) 厚労省と労働政策審議会（公益・労働・使用者の3者構成）
 - 審議会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、規制改革会議と見解を一つにはしていない＝抵抗勢力？
- (6) 『日本再興戦略』改訂2014—未来への挑戦—
 - 2014年6月24日閣議決定
 - ←経済諮問会議・産業競争力会議合同会議答申
 - ア 雇用制度改革
 - ① 時間ではなく成果で評価される制度
 - ② 裁量労働制・フレックスタイム制のさらなる活用
 - ③ 職務・勤務地などを限定した「限定正社員」制度
 - ④ 新たな労働紛争解決システム（解雇の金銭解決制度を含む）
 - イ 女性の活躍促進
 - ウ 外国人材の活用
 - ① 外国人技能実習制度の拡大
 - ② 建設分野・造船分野で技能実習修了者受入れの緊急・時限的措置
 - ③ 外国人家事支援人材の受入れ（国家戦略特区）

3 国家戦略特区

- (1) 国家戦略特区ワーキンググループの始動
 - 2013年5月10日 国家戦略特区ワーキンググループを立ち上げ
 - * 「既得権益の岩盤」に対する「ドリルの刃」
 - * 「世界で一番ビジネスのしやすい環境をつくる」ことを目指し、地域の先導的な取組に対し、国が主体的にコミットする。
- (2) 八田座長構想
 - 2013年9月20日、国家戦略特区ワーキンググループ八田座長の提出資料（特例措置の対象と内容につき、3つの構想）
 - ① 有期雇用規制の緩和
 - 2012年の創設された労働契約法18条により、有期労働契約が通算5年

を超えた場合に、労働者に無期労働契約への転換権が認められたが、契約締結時に、労働者側から、5年を超えた際の無期転換の権利を放棄することを認める。これにより、使用者側が、無期転換の可能性を気にせず、有期雇用を行えるようにする。

具体的には、「労働契約法18条にかかわらず無期転換放棄条項を有効とする」旨を規定する。

② 解雇制限の緩和

契約締結時に、解雇の要件・手続きを契約条項で明確化できるようにする。裁判になった際に契約条項が裁判規範となることを法定する。

具体的には、労働契約法16条を明確化する特例規定として、「特区内で定めるガイドラインに適合する契約条項に基づく解雇は有効となる」ことを規定する。

③ 労働時間規制の緩和

一定の要件（年収など）を満たす労働者が希望する場合、労働時間・休日・深夜労働の規制を外して、労働条件を定めることを認める。

具体的には、労働基準法41条による適用除外を追加する。

八田座長構想は、開業後5年以内の企業の事業所に対して②③の特例措置を認め、外国人比率が一定比率以上（30%以上）の事業所に対して①～③の特例措置を認めるとしている。

(3) 方針転換

田村憲久厚生労働大臣「雇用は特区になじまない」

→方針転換

*安倍政権内部の不統一というより、世論の動向を見ながら、安倍政権として時期尚早という判断をしたものではないか？

(4) 国家戦略特区特別法成立（2013年12月13日）

*八田座長構想からは相当「後退」した内容

*それぞれの構想を全国的に目指すものとしており、安倍政権にとって、一歩後退、二歩前進を目指すものである。

① 有期雇用規制の緩和

労働契約法18条の特例の創設は、国家戦略特区での実現を放棄し、一気に、全国での実現に向け、2014年通常国会に法案を提出する。

② 解雇制限の緩和

国家戦略特区における、直接的な解雇制限の緩和は見送る。

国家戦略特区諮問会議の意見を聞いて、裁判例の分析と分類を行い「雇用指針」を作成する。

*実質的な解雇制限の緩和を目指す。

国家戦略特区ワーキンググループでは、「雇用指針」を「裁判規範として尊重されるよう制度化」するものとして位置付けており、行政から裁判所に圧力をかけて、裁判所が蓄積してきた解雇権濫用法理の基準の骨抜きを狙うものである。

③ 労働時間規制の緩和

国家戦略特区における労働時間規制緩和は見送り、全国的な規制緩和として検討する。

(5) 国家戦略特区諮問会議発足（2014年1月7日）

安倍政権は国家戦略特区を「岩盤規制」破壊の突破口とすることをあきらめたわけではない。現段階では、「雇用指針」以外は、全国的な労働規制緩和を目指すと言っているが、今後、国家戦略特区による労働規制破壊の新たな方針が浮上してくる可能性は高い。

(6) 「日本再興戦略」改訂版（2014年6月24日）

外国人家事支援人材の受入れ

「家事支援サービス提供企業が雇用、地方自治体が所要の措置」

4 解雇規制緩和

(1) 「成熟産業から成長産業への雇用流動化」

安倍政権の「成長戦略」の雇用分野における目標：「成熟産業から成長産業への雇用流動化」

2013年6月5日 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」（以下、「規制改革答申」。）

「雇用分野」→「『人が動く』ように雇用の多様化、柔軟性を高める政策を展開し、『失業なき円滑な労働移動』を実現させていく必要がある」

→雇用流動化の実現を目的

* 具体的方針①「解雇の金銭解決制度」

②「ジョブ型正社員に関する雇用ルールの整備」

2013年6月14日 成長戦略「日本再興戦略～Japan is BACK」（以下、「日本再興戦略」）を閣議決定

→雇用制度改革・人材力強化の分野「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策展開（失業なき労働移動の実現）」

* 「多様な正社員」モデルの普及・促進などの改革項目を列記

(2) 解雇自由原則の労働契約法への明記

産業競争力会議雇用・人材分科会長谷川主査

→解雇自由の原則を労働契約法に明記し、判例に基づく解雇権濫用法理による雇用ルール（労働契約法16条）を見直すことを求める発言（2013年3

月15日の会議)

*安倍政権による解雇規制緩和の本音

*安倍政権の掲げる雇用流動化は、労働者の自由意思による労働移動を促進するものではなく、使用者による労働者解雇の自由化を目指すもの

(2) 解雇の金銭解決制度

解雇の金銭解決制度：解雇が法律上無効である場合でも、使用者が労働者に対して一定金額の金銭を支払えば、解雇を有効とすることができるという制度

*この制度が実現すれば、使用者は、労働組合活動家や使用者に反抗する労働者を、一定金額の金銭の支払いと引き換えに、自由に解雇することができる。

*この「一定金額」が法律で規定されるとすれば、それが相当な高額になるという保証はない。

*労働契約にこの「一定金額」を規定できるとすると、低額になることは間違いない。

*労働者の雇用と労働基本権保障を破壊する恐ろしい制度である。

(3) 「ジョブ型正社員」の整理解雇要件の緩和

「ジョブ型正社員」(限定正社員ともいわれる。)：職務、勤務地、労働時間が限定された労働契約を締結している正社員

*従来の日本の正社員は、職務、勤務地、労働時間が限定されていない「無限定正社員」であるという認識を前提にした概念である(この認識自体が批判されるべきもの)。

(4) 規制改革答申・解雇の金銭解決制度

→「判決で解雇無効とされた場合における救済の多様化など労使双方が納得する雇用終了の在り方については、諸外国の制度状況、関係各層の意見など様々な視点を踏まえながら、丁寧に検討を行っていく必要がある。」

*慎重な表現

*安倍政権は、世論の反応を見ながら、この制度の導入を目指している

→「正規・非正規労働者の二極化是正のために多様な雇用形態を作る必要があり、これにより有期雇用から無期雇用への転換を容易にして非正規労働者の雇用安定をはかることや、ファミリーフレンドリーでワークライフバランスが達成できる働き方の促進、女性の積極的な活用など図る。」

→従来の判例上、「ジョブ型正社員」に対する整理解雇は、整理解雇四要件のうち2つ(解雇回避努力義務と人選の合理性)が緩やかに判断される傾向にあるという前提に立ち(この前提自体が批判されるべきものである)、これを立法や解釈通達によって明確化すべきである。

* 正規・非正規労働者の中間的な存在を創設することで、従来の正社員の労働条件を切り下げる

* 整理解雇四要件の緩和を実現することで、従来の正社員を含めたすべての労働者の整理解雇要件の緩和を目指す。

(5) 「日本再興戦略」改訂版（2014年6月24日）

ア 予測可能性の高い紛争解決システムの構築

「判決による金銭救済ができる仕組み」の調査研究

→労働審判・裁判での解決金の額について調査

「労働紛争解決システム等」の検討

イ 限定正社員の普及・拡大

労働条件明示、正社員との相互転換、均等処遇について労働契約法の解釈を周知

5 労働時間規制緩和

(1) 三位一体の改革

ア 第一次安倍内閣・ホワイトカラー・エグゼンプション（一定年収以上の労働者に対する時間外労働の割増賃金支払義務を免除する制度）導入

* 「残業代ゼロ法案」という批判を受けたことにより、導入を断念に追い込まれた。

イ 第二次安倍内閣が目指す労働時間規制緩和

* 「残業代ゼロ」を可能にする制度

* 規制改革会議は、ホワイトカラー・エグゼンプション導入の失敗を総括し、「残業代ゼロ」の本質を覆い隠すために、「三位一体の改革」をアピール

ウ 三位一体の改革

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
→安倍政権の狙い

(2) 「残業代ゼロ」・労働時間規制廃止の提言

2014年4月22日開催の経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議
雇用・人材分科会長谷川主査作成「個人と企業の成長のための新たな働き方～多様で柔軟性ある労働時間制度・透明性ある雇用関係の実現に向けて～」
→「個人の意欲と能力を最大限に活用するための新たな労働時間制度」提案

ア 「Aタイプ（労働時間上限要件型）」

～スマートワーク構想（経産省）の変容したもの（東洋経済 2014. 5. 24 P 52）

→収入にかかわらず、「職務経験が浅い」者、「随時の受注に応じて期日までに履行する業務に従事する」者等、ごく一部の労働者を除いて労使で自由に対象者を設定できるものであり、ホワイトカラー層を中心に、広範な労働者が容易に対象とされうる。

→Aタイプの労働時間の上限を、労基法の定める基準を超えて、労使合意により「柔軟」に設定することを可能にする。

イ「Bタイプ（高収入・ハイパフォーマー型）」

→収入要件（その下限すら法律の条項として規定されず、省令等により国会の審議なく下げられる可能性をはらんでいる）さえクリアすれば、労働時間の上限が一切設けられない。

→労働者の同意必要

* 労使の交渉力格差がある中で、使用者から制度の適用を迫られた労働者がこれを拒否することは事実上不可能である。

* 広範な労働者を対象に、労働基準法の労働時間規制をなくし、使用者に対して、残業代の支払いを免除する「残業代ゼロ」提案

* 第一次安倍内閣が導入を断念したホワイトカラー・エグゼンプション以上の労働時間規制破壊をめざすもの。

(3) 「日本再興戦略」改訂版（2014年6月24日）

- ① 働きすぎ防止のための取組強化
- ② フレックスタイム制の見直し
- ③ 裁量労働制の新たな枠組み
- ④ 時間ではなく成果で評価される新たな労働時間制度の創設

一定の収入要件（例えば、少なくとも1000万円以上）を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者が対象。労働時間の長さと言金とのリンクを切り離した新たな労働時間制度を創設。

6 労働者派遣規制緩和

(1) 改正法案・通常国会で廃案（2014年3月11日）

- ① 登録型派遣・製造業派遣は禁止せず
- ② 現行の専門26業務のみに派遣受入れ期間制限を設けない制度を廃止
- ③ 無期雇用派遣の受入れ期間制限を廃止
- ④ 有期雇用派遣は受入れ期間制限を3年としつつ、「同一の事業所」の「同一の組織単位」でない単位へ派遣労働者を移動すれば、引き続き受け入れることを可能とする

*派遣労働者受入れ期間制限を事実上撤廃

*派遣労働の完全自由化

派遣労働者の雇用は極めて不安定であり、低賃金で、賃金・労働条件の向上が期待できず、また、労働基本権を含む労働者の権利が侵害されやすい立場にある。

→法案が可決され、派遣労働の自由化が実現すれば、企業は派遣労働者の雇用に積極的に取り組み、正社員を派遣労働者に置き換えていくことが予想される。

→日本の労働者の構成において更に非正規労働者の比率が増え、その中でも派遣労働者の比率が爆発的に増えていく。

(2) 改正法案・臨時国会再上程(2014年9月29日)

*10月28日、衆議院本会議審議入り

*10月31日、公明党修正案提出で混乱

*塩崎厚労相「労組反対なのに、企業が派遣継続を強行した場合、労働局は指導する」と答弁→事務方が「誤解を招く」として訂正文書配布

*11月6日 非正規議連設立(主要な全政党から参加)

*民主・維新・みんな・生活「同一労働同一賃金推進法案」提出

7 ジョブ型正社員の雇用ルール整備(4(3)参照)

「ジョブ型正社員」(限定正社員ともいわれる。):職務、勤務地、労働時間が限定された労働契約を締結している正社員

→整理解雇要件緩和 →労働者全般への拡大

→「無限定正社員」との賃金・労働条件格差の容認

→「無限定正社員」の無権利状態の固定化

8 有期労働契約規制緩和

(1) 八田座長構想:国家戦略特区における緩和

→方針転換:全国的な緩和を目指す(無期転換権放棄条項を有効とする)

*労働契約法18条:無期転換ルール(5年)(2013.4.1施行)

(2) 研究開発強化法:大学・研究機関+共同研究者に特例(10年)(2014.4.1施行)

(3) 有期特別措置法案参議院で可決(2014年10月29日)→衆議院へ

9 職業紹介改革

(1) 基本方向

① 人材ビジネスの参入規制の緩和、手数料の自由化

② ハローワークの人材情報（ビッグデータ）の人材ビジネスへの提供

③ 労働移動の助成金

→雇用流動化

→人材ビジネスの利潤確保

(2) 「日本再興戦略」改訂版（2014年6月24日）

○「キャリア・パスポート」

○キャリア・コンサルタントによる体制整備

○官民協働による外部労働市場のマッチング機能の強化

○産業界のニーズに合った職業訓練のベスト・ミックスの推進

10 外国人労働者受入れ

(1) 『日本再興戦略』改訂2014における「外国人人材活用」

→積極的外国人（「単純」）労働者受入れ政策への転換

「移民政策」であることの否定

→移民・外国人労働者受入れ政策の否定

権利主体である「労働者」「住民」としての受入れの系統的政策の検討をしない。

*「我々は労働力を呼んだが、やってきたのは人間だった。」（スイスの作家マックス・フリッシュユ）

(2) 新たな施策

① 技能実習制度の存続・拡大

技能実習制度＝未熟練労働力確保

≠国際貢献のため発展途上国へ技術移転を行う制度

→人権侵害を必然とする制度の構造的問題は温存

→期間延長（3年から5年）

→再技能実習制度（プラス2年ないし3年）

② 建設分野の外国人労働者を緊急・時限的受入（2014年4月4日閣議決定）

未熟練労働力確保のため、技能実習制度を流用

→「日本再興戦略」改訂で造船分野も同様の措置

③ 他の外国人労働者受入れ

家事支援（国家戦略特区）

製造・農業（短期就労制度）

介護（在留資格創設・技能実習生として受入れ）

(3) 外国人家事人材受入れ（国家戦略特区）

<批判>

- ア 「女性の活躍促進」のためには家事労働の社会化と男女の平等な分担を進めるべき
- イ 将来、労働諸法令の適用が排除される可能性
 - 労基法 116 条 2 項「家事使用人」に労基法適用排除
 - 最低賃金法、労働安全衛生法、労災保険法等適用排除
 - 「個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われて、その指揮命令のもとに当該家事を行う者は使用人に該当しない」（2009 年 3 月 31 日基発 168 号）
 - 今回の制度には労基法適用
 - これが今後も維持されるのか？
 - 労基法・最賃法の適用を排除した受入れが狙いなのでは？
- ウ 日本は ILO 家事労働者条約を批准していない
- エ 日本における権利主張の機会が確保できるのか
(技能実習と同様の問題)
 - 送出し国との覚書締結、雇用主変更の自由の確保
- オ 国家戦略特区における拙速な受入れの問題

1 1 仲裁法改革

現行仲裁法：将来において生ずる個別労働関係紛争を対象とする仲裁合意は無効

→産業競争力会議雇用・人材分科会中間整理

「仲裁合意についての諸外国の関係制度・運用状況の研究を進める」

労働契約締結時に、個別労働関係紛争について仲裁合意をすれば、解雇・賃金等の紛争について、裁判所で争えなくなる。

→解雇の金銭解決制度との親和性あり

1 2 安倍雇用改革の今後

(1) 安倍雇用改革の評価

→労働者の権利をはく奪し、労働運動の破壊にもつながる危険な策動

→戦後最大最悪の改悪

*「企業が世界で一番活動しやすい国」＝解雇が自由に行われ、長時間労働をしても残業代が支払われず、派遣労働者を初めとした非正規労働者が増大していく社会（国）

*「日本再興戦略」2014改訂は、安倍雇用改革のすべてのメニューを出し切っているわけではない。

→今後、更に危険な制度が提案されてくる可能性。

(2) 安倍雇用改革は阻止できるのか

ア 国民・労働者の反応

イ マスコミの対応

ウ 労働組合等の対応

*全国民的反対がなければ、安倍雇用改革は阻止できない。

以上

労働規制破壊資料

→日本労働弁護団労働法大改悪阻止闘争本部・規制改革資料情報室

http://hakenkaiaku.hidamari.info/?page_id=25

日本労働弁護団「生涯低賃金・ハケン切りなんてイヤだ！！」

http://roudou-bengodan.org/books/detail/post_1.php

<報告者紹介> 弁護士 指宿昭一 ibu61@nifty.com

著書

「外国人研修生 時給300円の労働者2 ー使い捨てを許さない社会へー」(外国人研修生権利ネットワーク編・明石書店) (共著)

「外国人の人権 外国人の直面する困難の解決をめざして」(関東弁護士会連合会編・明石書店) (共著)

「外国人実習生 差別・抑圧・搾取のシステム」(学習の友社) (共著)

「弁護士バッチをつけた活動家」(旬報社) (2015年年初・刊行予定)

論文

「外国人研修・技能実習生の権利行使を阻む保証金・違約金契約ーある中国人研修生の訴訟を例に」(2009年、賃金と社会保障1483号)

「外国人労働問題の現在ー外国人研修・技能実習生問題を中心に」(2010年、労働法律旬報1717号)

「外国人技能実習制度の廃止とあるべき外国人労働者受入れ制度」(2013年、労働法律旬報1806号)

役職等

日本労働弁護団常任幹事・東京支部事務局

外国人技能実習生問題弁護士連絡会共同代表

外国人労働者弁護団共同代表

日本弁護士連合会人権擁護委員会外国人労働者受入れ問題プロジェクトチーム事務局長

関東弁護士会連合会外国人の人権救済委員会副委員長(前委員長)