

労働関係法の規制強化——現場から考える

大阪大学 小寫典明

一 はじめに

次から次へと改正される法律に現場はついていけない。最近、このような声をしばしば聞く。二〇〇七年四月には間接差別の禁止等を内容とする改正男女雇用機会均等法が施行され、同年一〇月には募集・採用時の年齢差別を禁止した改正雇用対策法がこれに続き、〇八年に入って三月には労働契約法、翌四月には均等・均衡待遇の確保とパートの正社員への転換を前面に打ち出した改正パートタイム労働法というように、新法や改正法が相次いで施行される。規制緩和が遅々として進まないなか、規制強化だけが猛烈なスピードで進行していく。そんな感想を現場が持ったとしても不思議ではない。

厚生労働省が二〇〇七年の通常国会に提出した「労働基準法の一部を改正する法律案」も継続審議扱いとなっており、政治の世界でも総選挙を意識した行動が強まるなか、内閣提出法案（一か月八〇時間を超える時間外労働の割増賃金率を、現行の二割五分以上から五割以上に引上げ）を上回る割増賃金率の引上げは必至ともいう。

二〇〇四年一月に施行された改正労働基準法は、改正附則三条で「政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律による改正後の労働基準法第一四条の規定（有期労働契約に関する規定——注）について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」と定めており、こうした措置の一環として、有期労働契約にかかわる規制強化が新たに図られる可能性もある。総選挙の結果いかんによっては、労働基準法や労働契約法、派遣法がさらに規制強化に向けて突き進む可能性すら皆無とはいえない。

だが、企業にも「できること」と「できないこと」がある。「できること」を実行しない企業が責められるのは当然としても、「できないこと」まで要求されると、現場は頭をかかえることになる。世の中は、理屈だけでは決して動かない。この単純な事実がなぜわからないのか、筆者には理解できない。

規制強化のすべてを否定するわけではないが、「できないこと」はやはりできないという必要がある。いったん制定された法令を廃止することは不可能に近いものの、制定以前の段階であれば、まだ抵抗の余地は十分にある。現場からみて対応が可能かどうか。以下では、そうした観点から、有期雇用と派遣労働の問題に焦点を絞り、労働関係法の規制強化について考えてみたい。

二 有期雇用の規制強化

前述した改正労働基準法の施行後、早や四年が経過した。二〇〇八年一月に改正され、同年三月から施行された大臣告示「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」は、雇止めの予告が必要となる者の範囲をそれまでの「雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している者」に加え、「当該契約を三回以上更新」している者にも拡大するものとなったが、これで改正附則三条に規定する措置が講じられたと考えることは難しい。改正附則三条と一体をなすものとして、同条に規定する措置が講じられるまでの経過措置（一年経過後における労働者の退職の自由）を定めた労働基準法一三七条は、依然として削除ないし修正をみるに至っていないからである。

右の改正告示は、これが労働契約法と同時に施行されたことが示唆しているように、むしろ「使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない」と定める同法一七条二項と関連のある規定と考えた方がわかりやすい。契約期間が三か月以下の労働契約の反復更新は望ましくない（改正告示により新たに雇止めの予告が必要となるのも、そうした契約に限られる）。そのような発想に立つものと考えられるのである。

なるほど、改正附則三条に規定する措置を講じることなく、一三七条に定める経過措置を恒久化するといった選択肢もなくてはならない。契約期間を三年とした場合にも、使用者だけがその拘束を受け（やむを得ない事由がなければ、解雇できない。労働契約法一七条一項参照）、労働者はそうした拘束を受けない（一年経てば、いつでも辞めることができる）。そのような状況が継続することは、労働側の望むところともいえるからである。

また、現行の告示を法律に格上げする程度であれば、何とか現場は耐えられる。法律とはいっても、その場合、罰則の適用や監督署の指導を前提としない労働契約法に規定することになるが、民主党の労働契約法案にあったように、雇止めの予告に代わる予告手当の支払いについても定めが置かれることになる（現行告示では、その定めがないために三〇日前に予告できなかった場合の対応に困るといふ問題もある）。

とはいうものの、これまた民主党案にあったように、有期労働契約について理由の明示まで求められる（民主党案では、期間の定めを置く理由が法令に定める正当理由に該当しない労働契約や書面による理由の明示を欠く労働契約は、期間の定めのないものとみなされる）と、現場はお手上げというほかはない。仮に民主党案が実現するようなことがあれば、企業は対応不能に陥り、大量の失業者が発生することは、国会における次のやりとりをみても明白といえる。有期雇用を制限すれば正規雇用が増えるというロジックは、どう考えても能天気過ぎるのである。

○井上信次委員（自民党）・・・いずれにせよ、締結事由というものが制限されますと、すべてを期間の定めのない労働契約に移行するということは不可能であると思いますので、そうなると、現在のパートタイマーあるいは契約社員などの多くは有期労働契約で働くことができなくなるといふふうに思われます。そうなると、現在七百七十四万人いる有期契約労働者、民主党案が成立した場合には、一体何人ぐらいまで減るのででしょうか。また、減少した場合には、有期契約労働者、どこでどのような業態で就業することになるのでしょうか。あるいは、有期契約労働者を失った企業、それは必要な人材をどのような形で確保すればいいのでしょうか。

大手流通業界などでは、半分以上が有期労働契約を締結し働いております。あるいは、小売業や飲食店などの業態によっては、致命的な問題となりかねないと考えております。この民主党案が成立した場合の、実際の、現実の労働環境の変化についてどのようなものを想定しているか、お聞かせいただきたいと思えます。

○細川律夫議員（民主党） 民主党は、原則として有期労働契約ということはしない、そういうことはさせないというようなことで、例外的にどうしても必要な事由について有期労働契約を認める、こういうことになっております。このことは、現在、有期労働契約によつて、どれほどその有期の人たちが、有期であるがゆえに大変な、苦しい労働環境に置かれるかというようなことを踏まえてこういうことにしたわけでございます。

したがって、この民主党案ができますれば、有期労働というのは少なくなつて正規の労働者がふえる。私どもは、本来、正規の労働者がふえることが、労使間にとつてもいいこととありますし、日本の労働界、そして日本の社会にとつても大事だといふふうに考えて、このように規定をしたわけでございます。

（二〇〇七年一〇月三十一日 衆議院厚生労働委員会）

たしかに、民主党案は、右のやりとりが行われた一週間後（十一月七日）には、早くも撤回をみる。与野党間で、労働契約法の内容を修正することについて合意が成立したからである。しかし、その結果、できる限り書面により確認するものとされた労働契約の内容に「期間の定めのある労働契約に関する事項を含む」ことが明記されることとなり（四条二項）、この有期労働契約に関する事項として、「期間の定めを置く理由」が例示される可能性もある。均等法やパート法をみても、訓辞規定中心の法律がある時点からハードな規制法に変貌をとげる確率はきわめて高い。小さく産んで大きく育てる。それがわが国における労働関係法の習いともいえるからである。

さらに、修正の結果、追加された規定には「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」とした規定（三条二項）が含まれており、その一方で、厚生労働省は二〇〇八年度には「有期契約労働者に

ついて、正社員登用制度の導入や安定的な雇用関係に配慮した雇用環境の整備などの雇用管理改善に向けた指針を策定し事業主への指導を新たに行う」（〇七年一月「生活安心プロジェクト」）ことも予定しているという。

均衡待遇の確保と正社員への登用。このように、好むと好まざるとにかかわらず、改正パートタイム労働法で明確にされた方針は有期雇用にも適用されていく。このこと自体は時代の流れであるとしても、性急にことを急げば、現場は対応できない。企業の「できること」にも限界があることを、為政者は肝に銘じるべきであろう。

三 派遣労働の規制強化

「雇用の申込義務は、無制限な派遣労働の拡大に歯止めをかける役割を果たしているが、当該義務を撤廃すれば、直用の常用労働者から派遣労働者への代替が一気に加速するとも考えられ」る。二〇〇七年一二月、厚生労働省は「一定期間派遣労働を継続したら雇用の申し込みを使用者に義務付けることは、正規雇用を増やすどころか、派遣労働者の期限前の派遣取り止めを誘発し、派遣労働者の地位を危うくする」とした規制改革会議の第二次答申をこのように批判した。

しかし、雇用者（役員を除く）に占める派遣社員の割合は二・五％（四〇人に一人）、非正規労働者全体に占める割合も七・六％と、今なお八％を下回っている（総務省統計局「二〇〇六年労働力調査詳細結果」）。雇用の申込み義務を撤廃すれば、常用代替が一気に加速するとは大袈裟にも程がある。規制改革会議の指摘も、これまでの閣議決定の内容（〇七年六月の「規制改革推進のための三か年計画」ほか参照）をややストレートに表現したものに過ぎない。ただ、派遣労働だけが、このように特別視されてきた。それもまた事実ではある。

こうしたなか、派遣労働をめぐる規制緩和の動きは、右にみた雇用申込み義務の見直しを含め、完全に封印された感がある（事前面接の解禁をめぐる議論もすっかり遠のいた）が、その一方では、派遣労働の極端な規制強化を求める声も労働界の一部では勢いを増しつつある。すなわち、①登録型派遣の原則禁止や、②二六業務以外の自由化業務における派遣禁止を求める意見がそれである。

登録型派遣を禁止し、常用型派遣に一本化すれば、派遣労働者の雇用は安定する。右の①の主張はこのような考え方によるものといえるが、通常の採用ルートでは職に就くことが困難なエントリーレベルの者に対して、登録型派遣が有用な雇用機会を提供しているという事実にもやはり目を向ける必要がある。

たしかに、派遣労働者のスキルレベルが相当高ければ、常用型派遣でもやっていけないことはない（常用労働者のみを派遣する特定派遣の場合、機械設計やソフトウェア開発、

研究開発に従事する者が多いのはその傍証である)。また、ある程度の期間、派遣の継続が確実に見込めることも、賃金の継続的な支払いを必要とする常用型派遣では重要な要素となる(限界はあるものの、製造派遣はそのような要素を備えている)。

とはいえ、そのいずれの条件も満たさない場合、常用型派遣はそもそも成り立たない。他方、膨大な登録者のストックがあるからこそ、登録型ではスタッフとユーザーの双方にとって、よりの確なマッチングが可能となる。登録型派遣の禁止を求める主張は、端的にいつて、こうした現実を無視するものといっても誤りではないのである。

さらに、派遣の対象業務を二六業務に限定する形で、ポジティブリスト方式を再び採用することを内容とする②の主張は、派遣事業所を含む民間職業仲介事業所によるサービスの提供を「特定の状況の下で、特定の種類の労働者又は特定の部門の経済活動について」のみ禁止することを認めたILO一八一号条約(日本は一九九九年に批准)二条四項(a)の規定に明らかに抵触することになる。

少し冷静になって考えれば、無理のある主張であることはすぐにわかる。だが、派遣に対する偏見に凝り固まった人々には、そうした現実がみえない。二六業務と自由化業務との区分についても、「派遣の場合、業務の種類によって派遣受入れ期間に区別を設けることは派遣で働く労働者、派遣先の双方から理解が得られにくい。一般事務は『臨時的・一時的』であるが、事務用機器操作はそうではないといった法令上の仕組みについては、企業の現場ではおおよそ受け入れることが難しい」(規制改革・民間開放の推進に関する第三次答申「二〇〇六年一二月」)といった見方は、おおよそ期待できそうにない。

「偽装請負」問題一つをとっても、冷静さを欠いた議論があまりにも目立つ。監督指導の強化だけでは到底解決する問題ではないにもかかわらず、いったん「悪」のレッテルを貼られると、誰もが黙ってしまう。製造派遣が三年の期限を迎える「二〇〇九年問題」についても、責任は企業にあるとばかりに、政府が規制緩和に動く気配などまったくなくない。こうした不正常的現状は、一刻も早く変えなければならぬ。この国の将来を考えても、そういわざるを得ないのである。

『関西経協』二〇〇八年三月号所収予定)