

人間らしく働くルールを破壊し、国民の生存権を否定する

## 規制改革会議第2次答申（労働分野）

# 批判意見書

2008年3月25日

自由法曹団

東京都文京区小石川2-3-28

DIKマンション小石川201

TEL 03-3814-3971

FAX 03-3814-2623

### 記

規制改革会議は、平成19年12月25日、「規制改革推進のための第2次答申—規制の集中改革プログラム—」を発表した。第2次答申の「Ⅱ. 各重点分野における規制改革 4 機会均等の実現 (1) 労働分野」(以下「答申」という)における主張は、人間らしく働くルールをすべて破壊し、国民の生存権を否定する、憲法25条、27条、28条の理念に反するものである。

以下、第2次答申（労働分野）を検討、批判する。

#### 第1 【問題意識】について

##### 1 人間らしく働くルールの否定と生存権の侵害

(1) 使用者に経済的に従属した労働者の立場を無視する「当事者の意思の最大限尊重」論

① 答申は、「正規雇用、非正規雇用にかかわらず、労働者と雇用者が十分に

情報を共有した上で、お互いが納得づくで選び取れるような様々な選択肢を確保することによって、やり直しや転職も容易になり、格差の是正も可能となる。」「したがって、労働市場における規制については、労働者の保護に十分配慮しつつも、当事者の意思を最大限尊重する観点から見直すべきである。誰にとっても自由で開かれた市場にすることこそが、格差の是正と労働者の保護を可能とし、同時に企業活動をも活性化することとなる。」と、集团的労使関係の必要性について一言もふれることなく、当事者の意思を最大限尊重することを強調している。

- ② 労働力は売りだめがでず、労働者は、使用者に対して、労働市場において、経済的に従属した弱い立場に置かれている。そうであるからこそ、労働者保護の働くルールと労働組合を一方の当事者とした集团的な労働条件決定システムが必要なのである。答申が言うように、「労働市場における規制については、当事者の意思を最大限尊重する観点から見直す」ことは、人間らしく働くルールをすべて否定し、労働条件を劣悪にし、失業を増大させるだけである。

答申が言うように「労働者の保護に十分配慮」するのであれば、「当事者の意思の最大限尊重」ではなく、使用者の横暴を規制する労働者保護の働くルールの拡充と集团的労使関係の尊重にこそ意をそそぐべきである。答申は、「当事者の意思の最大限尊重」がもたらす雇用と労働条件の劣悪化を隠蔽するために、「労働者の保護に十分配慮しつつ」と言っているに過ぎない。

以上の答申の主張は、その実質において、働く権利と労働条件法定主義を定める憲法27条、及び労働者の団結権を定める憲法28条に反するものである。

- ③ 「お互いが納得づくで選び取れるような様々な選択肢を確保」し、「当事者の意思を最大限尊重する観点」から規制を緩和した結果がもたらしたものは、正規労働者の非正規労働者への転換と膨大なワーキングプア（働く貧困層）の出現である。1995年には1001万人だった非正規労働者は11年ちょっとで725万人も増え、2007年には1726万人にいたっている。2006年には、年収200万円以下の人は21年ぶりに1000万人を超え、働いても生活保護水準以下の生活から抜け出せない世帯が450～600万世帯といわれるにいたっている。

これらの現実を前にした時、答申の「労働市場における規制については、当事者の意思を最大限尊重する観点から見直すべきである。」との主張が、

貧困と格差の拡大をもたらすだけのものであることは明白である。

(2) 労働者の権利強化をすべて否定し、大企業の脱法行為を容認

① 答申は、「一部に残存する神話のように」と侮蔑的表現を使いながら、「労働者の権利を強めるほど、労働者の保護が図られるという安易な考え方は正しくない。」と労働者の権利強化をすべて否定する暴論を主張している。

答申は、その理由として、「場合によっては、既に権利を持っている人は幸せになるが、今後そのような権利が与えられにくくなるため、これまでよりも不幸になる人が出てくることにも注意が必要である。」と主張している。これは、労働者の権利獲得のためのたたかひの意義を否定する労働者分断の主張であり、労働者の権利強化否定の理由になるものでない。

② 続いて答申は、「無配慮に最低賃金を引き上げることは、その賃金に見合う生産性を発揮できない労働者の失業をもたらし」、「過度に女性労働者の権利を強化すると、かえって最初から雇用を手控える結果になるなどの副作用を生じる可能性もある」、「正社員の解雇を厳しく規制することは、非正規雇用へのシフトを企業に誘発し、労働者の地位を全体としてより脆弱なものとする結果を導く」、「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」等と、労働者の権利強化を否定する根拠を列挙する。

しかし、答申のこれらの主張は、利益追求第一主義の大企業の行動を自由放任し、全国平均で時給687円というあまりにも低すぎる最低賃金の引き上げすら非難し、また、「最初から雇用を手控える結果になるなどの副作用を生じる可能性もある」、「派遣労働者の期限前の派遣取り止めを誘発し」等と大企業の脱法行為を容認するものであり、無法極まりない主張である。

以上の答申の主張は、実質的に見て、国民の生存権を定める憲法25条、及び働く権利や労働条件法定主義を定める憲法27条に反するものである。

(3) 使用者側の情報の開示だけでは労働者保護は図れない

答申は、「真の労働者の保護は、単純に『権利の強化』をすることによって達成できるわけではなく」、「労働契約に関する情報の非対称、つまり、使用者側の情報が労働者に十分に開示されていない点を改善することこそ、本質的な課題というべきである。」としている。

しかし、「使用者側の情報が労働者に十分開示され」たからといって、労働市場において弱い、従属的立場にある労働者の権利の保護が図れないこ

とは自明のことである。

(4) 労働者の権利を否定するために裁判例の意義を曖昧化

答申は、「判例の集積をそのまま立法化することを当然視したり、判例の動向とは異なる立法を行うことを忌避すべきであるとする考え方は妥当ではない。」「政策形成やその手段としての立法の責任を十分に果たすためには、判例が作り出した現状が政策的基準から見て望ましくない場合には、それ以上の判例への依存は断ち切り、迅速適切な立法により今後のより妥当な司法判断が導かれるよう措置されるべきである。」等と主張している。

上記主張は、一見、抽象的には何ら問題のない主張のようにも見える。しかし、答申は、次にのべるように、解雇権濫用法理や整理解雇4要件や雇い止めの法理の意義を否定し、解雇を全面自由化しようとしている。答申は、多数の裁判例を通じて確立された解雇権濫用法理や整理解雇4要件や雇い止めの法理を否定しようとして、裁判例の意義を曖昧化する主張をしているのである。

2 解雇の全面自由化促進を宣言

(1) 当事者の合致した意思を最大限尊重し、解雇規制を緩和

① 答申は、解雇権濫用法理、整理解雇4要件、雇い止めについての最高裁等の判例法理や労働契約法16条をあげた上、「解雇権や雇い止めは著しく制限されており、しかも、これらはいずれも、どういう理由と手続きの下で解雇あるいは雇止めが有効となるのか、予測可能性が低い。そこでまず、労働者保護に十分配慮しつつも、当事者の自由な意思を尊重した合意に基づき予測可能性が向上するように、法律によってこれを改めるべきである。」「判例頼みから脱却し、当事者の合致した意思を最大限尊重し、解雇権濫用法理を緩和する方向で検討を進めるべきである。」と、「当事者の合致した意思」を根拠に、解雇や雇い止めについての最高裁等の判例法理の適用を否定し、解雇規制を緩和しようとしている。

② 答申は、「解雇の金銭解決については、解雇権や雇い止めが著しく制限されている現状を踏まえ、予測可能性を明らかにする観点から見直すことが先決であることを前提として、引き続きその見直しとの関連で検討すべきである。」と主張している。

解雇の金銭解決制度が容認できないことは言うまでもないが、答申は、同制度の必要性がないくらい徹底して解雇規制の緩和を追求することを宣言しているのであり、働くルール破壊の危険性は極まっている。

- ③ 労働組合を一方の当事者とした集団的な労働条件決定システムを排除して、「当事者の自由な意思を尊重した合意」＝「当事者の合致した意思」だけに基づけば、個々の労働者は使用者に対して弱い立場に置かれており、いくらでも解雇規制を緩和できることになる。

上記の答申の主張もまた、実質的に見て、働く権利と労働条件法定主義を定める憲法27条と労働者の団結権を定める憲法28条に反するものである。

#### (2) 許されない解雇規制の緩和

解雇権濫用法理や整理解雇4要件や雇い止めについての最高裁等の判例法理は、使用者の恣意的な解雇や雇い止めに対する労働者の血のにじむような幾多のたたかいによって確立された正当かつ合理的な判例法理である。そうであるからこそ、解雇権濫用法理が労働基準法18条の2及び労働契約法16条に法定されたのである。

いま解雇規制を緩和することは、さらに大規模に正規労働者を非正規労働者へ追いやり、ワーキングプアを増大させるだけである。答申は、大企業の利益追求を優先して、解雇や雇い止めを規制する確立された判例法理や法文を否定しようとしているのであり、とうてい容認できない。

### 3 労働者派遣法の規制の完全撤廃を推進

#### (1) 派遣期間の制限と派遣業種の限定の完全撤廃、紹介予定派遣の派遣可能期間の延長

- ① 答申は、「いわゆる26業務等以外においては、派遣＝『臨時的、一時的』な労働力需給調整システムとの考え方の下、平成15年の派遣法改正によっても、一定期間（長くても3年）に制限されており、しかも同改正により、違反を防ぐ目的で、新たに派遣先に対し雇用申込み義務が課されることとなった。この結果、派遣先企業、派遣労働者ともに派遣就業の継続を望んでいる場合であっても、期間経過前に派遣が打ち切られる事態が発生している。」「したがって、労働者派遣法は、派遣労働を例外視することから、真に派遣労働者を保護し、派遣が有効活用されるための法律へ転換すべく、派遣期間の制限、派遣業種の限定を完全に撤廃するとともに、紹介予定派遣の派遣可能期間を延長し需給調整機能を強化すべきである。」と主張している。
- ② しかし、制限期間を超えて派遣労働者を使用しようとする時は、派遣先企業は派遣労働者を直接雇用するのが労働者派遣法の趣旨である。答申は

「期間経過前に派遣が打ち切られる事態が発生している」と言うが、「期間経過前に派遣を打ち切る」という脱法行為を行っているのは派遣先企業である。派遣先企業の脱法行為を取り締まることこそ重要なのであり、派遣期間の制限を撤廃する理由は何ら存在しない。

- ③ 現在、港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関連業務は、それぞれの業務における「労働者保護の観点」もしくは「業務の適正な遂行の観点」から、労働者派遣が禁止されている。

労働者派遣は、雇用関係と指揮命令関係が分離され、安全配慮義務等の使用者責任が曖昧になりがちな制度である。いま港湾運送業務等への違法派遣で労災隠し等が多発している実情に照らす時、派遣業種の限定を撤廃する理由はまったくない。

現在求められている労働者派遣法の改正は、派遣業種の完全撤廃ではなく、労働者派遣法制定の原点に立ち返り、派遣業種を専門的業務に限定することである。

- ④ 現在、紹介予定派遣の期間は6か月とされている。紹介予定派遣期間の就労は試用期間の就労と類似の就労であるから、6か月を超えて延長する理由は何ら存在しない。紹介予定派遣の派遣可能期間の延長は、派遣先の便宜のために労働者の地位の不安定化をもたらすだけである。

## (2) 労働省37告示の見直し

- ① 答申は、「これらの運用において、製造ラインに組み込まれる形での請負が定着しているなか、例えば、部品個別の受渡し全てに伝票を要することは、生産現場の効率を著しく損なう原因となっている。また、注文主の所有する機械、設備について、賃貸借契約を作成する際の金額評価方法は統一されていないといった声もある。」「モノづくりの実態において法解釈が過度に事業活動を制約している点、また、法解釈に予測可能性が乏しい点、実態と整合していない点等の指摘があることを踏まえ、法の適正な解釈に適合するよう37号告示及び業務取扱要領を改めるべきである。少なくとも、さしあたり37号告示の解釈が明確となるよう措置すべきである。」と主張している。

- ② 現在必要なことは、「偽装請負」＝「違法派遣」を厳しく取り締まり、派遣先企業に対して、直接雇用義務や安全配慮義務等労働者派遣法に基づく派遣先の義務を果たさせることである。

答申の言う「製造ラインに組み込まれる形での請負」は、それ自体「偽装請負」の疑いの強いものである。そうであるのに答申は、「部品個別の受

渡し全てに伝票を要することは、生産現場の効率を著しく損なう原因となっている」等と言って、注文主と請負事業主との関係を簡略・曖昧化しようとしている。答申の主張にしたがえば、生産現場で「偽装請負」はますますはびこることになる。答申は、「偽装請負」をなくす方策をこそ提言すべきであって、答申の主張はとうてい容認できない。

「偽装請負」をなくすために考えられる37号告示の改定例は、告示第2条2項ハ(2)「自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。」を請負として認めている条項を削除し、同(1)「自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除く。）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。」のみが請負として認められるとする改定である。

#### 4 労働政策立案から労働代表排除の懸念と危惧

答申は、「労働政策の立案にあたっては、審議会における審議において、必ずしも組織化されていない労働者、使用者を含む国民各層の多様な見解をよりきめ細かく把握し、政策立案に反映する取組が重要となる。」等と主張している。

この間、日本経済団体連合会会長や副会長等の財界代表のみが構成員とされ、労働代表が構成員から排除されている規制改革・民間開放推進会議や規制改革会議、経済財政諮問会議が、政府の雇用労働政策を審議、答申し、それが閣議決定となって実行されてきた。これらの規制改革会議等のあり方や、規制改革会議再チャレンジワーキンググループ労働タスクフォースの平成19年5月21日付「脱格差と活力をもたらす労働市場へ～労働法制の抜本的見直しを～」の「使用者側委員、労働側委員といった利害団体の代表が調整を行う現行の政策決定の在り方を改め、利害当事者から広く、意見を聞きつつも、フェアな政策決定機関にその政策決定を委ねるべきである。」との主張を見る時、上記答申の主張が、労働政策審議会等の審議の場から労働代表を排除することにつながらないか、懸念、危惧するものである。

## 第2 【具体的施策】について

### 1 「多様な働き方を選び得る派遣・請負労働の実現」について

#### (1) 「日雇い派遣労働における賃金不払い等の解消【平成20年度中に措置】」

について

日雇い派遣労働における賃金不払い等を解消することは当然のことである。しかし、日雇い派遣は、究極の不安定雇用と人間使い捨ての労働を特徴とする雇用形態であり、日雇い派遣の現場では、長時間・低賃金労働、禁止業務への派遣、二重派遣、労働災害の頻発等の無法が横行している。したがって、いま必要なことは、賃金不払い等の解消をもって足りることではなく、ただちに労働者派遣法を改正し、法律をもって日雇い派遣を禁止し、派遣労働者の雇用の安定と労働条件の向上を図ることである。

- (2)「派遣と請負の区分の具体的当てはめの一層の明確化【平成20年度中に検討】」について

前述したように、現在必要なことは、「偽装請負」＝「違法派遣」を厳しく取り締まり、派遣先企業に対して、直接雇用義務や安全配慮義務等労働者派遣法に基づく派遣先の義務を果たさせることである。そのために、37告示や労働者派遣事業関係業務取扱要領がどのように適用され、どのような役割を果たしているかを検証し、必要な改定をすることが求められている。37号告示の改定例は、前述したとおりである。

- (3)「紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接の解禁【平成20年度中に検討】」について

労働者派遣は、派遣元の雇用する労働者を派遣先に派遣し、派遣先は派遣労働者に指揮命令して就業させるという関係であるから、事前面接は労働者派遣の制度趣旨に反する。現在、既に、「派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付を行うこと」は認められており、これ以上事前面接を認める必要はまったくない。

上記以上の事前面接の解禁は、派遣労働者の差別・選別につながり、派遣労働者の雇用の劣悪化をもたらすだけである。「派遣先における不適合（ミスマッチ）から生じる中途解約」が合理性や相当性を認められる事態は通常想定できず、中途解約のおそれをもって事前面接解禁の理由にすることはできない。

- (4)「派遣労働者に対する雇用契約申込み義務の見直し【平成20年度中に検討】」について

答申は、見直しの根拠として、「26業務については、雇用契約の申込み義務が新たに課せられたことによって、派遣先が3年を超えて同一の派遣労働者を使用することに慎重になり、その結果、派遣労働者の雇用がか



えって不安定なものとなることを懸念する声もある。」と主張するが、前述したように、「期間経過前に派遣を打ち切る」という脱法行為を行っているのは派遣先企業である。派遣先企業の脱法行為を取り締まることこそ重要なのであり、派遣先の雇用契約の申込み義務をなくす必要はまったくない。

また、26業務の常用雇用型であっても、労働者派遣は本来例外的な雇用形態であるから、派遣労働者の直接雇用要求は尊重すべきであり、派遣先の雇用契約の申込み義務をなくす必要はまったくない。

この間、偽装請負の事例に明らかなように、労働者派遣法に違反して派遣先が雇用契約の申込み義務を果たさない事例が頻発していることからして、雇用契約申込み規定を見直すのであれば、「派遣先に労働者派遣法違反があった場合は、派遣先が派遣労働者を正社員として直接雇用したものとみなす」旨の規定に改正することが必要である。

## 2 「労働政策の立案について【逐次実施】」について

労働政策立案から労働者代表が排除されてはならないことは、前述したとおりである。これにあわせて、労働政策審議会の委員の選任は、公正になされなければならない。日本労働組合総連合会、全国労働組合総連合等複数の労働組合の中央組織があるもとでは、労働政策審議会の労働者代表委員の選任は、各中央組織の構成人員比に応ずる等公正になされなければならない。

## 第3 おわりに

貧困と格差の拡大をふせぎ、人間らしい労働と生活を保障するために、いま求められていることは、一方で、大企業のリストラ解雇等、正規労働者の非正規労働者への転換を規制し、他方で、派遣労働者の均等待遇や正社員化等、派遣労働者の雇用と労働条件を安定・向上させることである。そのためには、労働者派遣法を派遣労働者保護法へ抜本的に改正することが重要である。

第2次答申（労働分野）は、これに反して、人間らしく働くルールをすべて否定し、国民の生存権を侵害し、解雇の全面自由化と労働者派遣法の規制の完全撤廃を主張するものである。

自由法曹団は、規制改革会議に対して、憲法25条、27条、28条を

尊重し、国民の生存権と労働者の雇用と労働条件、団結権を守る立場に立ち、第2次答申（労働分野）を撤回することを強く求めるものである。また、政府に対して、今後の雇用労働政策の決定、遂行にあたって、本批判意見書の意見を検討、尊重することを要請するものである。

以上