

Ⅱ 戦後労働法制の原点と新自由主義的労働規制緩和

前章では、日本の雇用破壊が、若年労働者の雇用状況を一変させ、非正規化、低賃金化を深刻化させていること、また、そのような雇用破壊の放置は、生活保護世帯の増加や、社会保障制度の根底を覆すなど、日本社会自体の崩壊にもつながりかねないことを述べてきた。

では、そのような雇用破壊を止めるにはどうしたらよいのだろうか。その方法を考えるには、元々日本で採用されてきた労働に関する法律の仕組み（労働法制）がどのようなシステムであったかを理解し、そのうちのどの部分がどのように破壊されてきたのかを見ることが助けとなる。

このような視点から、本章では、日本における雇用制度の原点がどのようなものであったのかに遡りつつ、その雇用制度がどのように破壊されてきたのかを検討するとともに、破壊された雇用を修復していくにはどのような改正が必要なのかなどを明らかにする。

1 戦後労働法制の原点

(1) 戦後の労働者保護法の骨格

第二次世界大戦前の日本においては、労働者を保護する法律として、1911年に制定された工場法が存在していた。しかし、工場法は、幼年労働者及び女子労働者の保護にその対象を限定しており、広く労働者を保護するには余りに不十分であった。また、戦前の日本では、労働者が労働組合を結成して団結すること、団体交

渉をすること、団体行動をすることは、厳しく弾圧されてきた。

日本において労働者保護法制が広く、また内実を伴った法体系として構築されるに至ったのは、第二次世界大戦後になってのことであった。戦後の日本では、日本国憲法のもと、幼年労働者や女子労働者に限らず、労働者のすべてを対象とした労働者保護法制が確立されるとともに、労働者が人に値する生活を営むための諸権利と労働組合の団結承認という内容を併せて保障する法体系が構築された。

これらの法体系は、日本国憲法の理念にもとづいて構築されていることを、憲法規定に遡って確認してみよう。

まず、13条は、「個人の尊厳」を保障するが、この個人の尊厳は、すべての基本的人権の基底となる価値として、「人間の尊厳」を保障する趣旨と解されている¹。労働基準法1条1項は、この13条の人間の尊厳理念を受けて、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」と規定している。

また、憲法27条1項は、「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」とし、労働権を保障するものであるが、ここにいう「労働」は、憲法13条及び27条1項の趣旨からすれば、働きたいがあり、正当な報酬を伴うもの、人間の尊厳に値する労働でなければならないと解される²。したがって、憲法27条は、働きたいがあ

り、正当な報酬を伴う、人間の尊厳に値する労働権を権利として保障しているのである。

さらに、憲法 27 条 2 項は、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」と規定するが、この規定もまた人間の尊厳理念（13 条）のもとで、労働権（27 条 1 項）を実現するために、国にたいして、必要かつ適切な労働条件基準を設定させ、労働者保護のために積極的な役割を果たすことを義務付けている。そして、憲法 27 条 2 項の具体化立法である労働基準法、労働安全衛生法、職業安定法、最低賃金法などの労働者保護法は、個別労働関係の基本原則と労働条件の最低基準等を定めるとともに、違反行為にたいしては、罰則等を適用して規制できるようにするため公法的手段としての労働基準監督制度を整備した。

また、憲法 28 条は、勤労者に団結権、団体交渉権及び団体行動権を保障するものであるが、この規定は、事実上従属的な立場におかれる労働者にたいし、団結して使用者との団体交渉をおこない、労働・経済条件の決定に関与することで、人間の尊厳の集团的次元での回復を保障するものと解することができる³。この憲法 28 条を具体化した法律が、労働組合法を頂点とする集团的労働関係法である。

これらの憲法を根幹とする労働者保護法制は、ワイマール憲法の流れを汲む日本国憲法のもとで、他の欧米諸国にも先駆けて構築された労働者の権利の章典とでもいえるべきものであり、今後の雇用のあり方を考える上での重要な出発点である。

（2）直接雇用の原則

また、戦後の労働者保護法制においては、労働者を必要とする使用者は、自らその労働者を

雇用すべしとの原則（直接雇用の原則）が採用されてきた。この直接雇用の原則も労働者保護法制のあり方を考えるに際しては重要なポイントだ。

労働者と使用者の間に利潤追求を目的とする第三者（典型的には手配師や労務係と称して賃金をピンハネする者）が介在すると、ピンハネされた分だけ労働者の賃金が目減りするし、使用者としての責任を負うべき者がだれかが不明確となり、労働者の権利が侵害されたり、不安定なものとなったりする。そのため、労働基準法 6 条は、「業として他人の就業に介入して利益を得」ること（中間搾取）を禁じ、また、職業安定法 44 条は、自ら雇用した労働者を第三者に使用させる労働者供給事業を禁止している。このように労働基準法 6 条で中間搾取を禁止し、職業安定法 44 条において労働者供給事業を禁止することで、戦後の労働法制は、直接雇用の原則を採用していると解されている。

そして、直接雇用の原則が採用された上記のような趣旨からすれば、直接雇用の原則を緩和するに際しては、労働者の賃金が搾取されず、使用者の責任を明確にするなどの十分な規制と、それが不十分な場合には、間接雇用を制限するような法規制が必要であることは明らかである。

（3）解雇権濫用法理

さらに、労働基準法をはじめとする労働者保護法制の規定は、使用者と労働者の間に労働契約があり、対象となるものが労働者であるときにはじめて保護される仕組みとなっている。これに対して、使用者が労働者を容易に解雇し、対象者について労働者としての地位を解消できてしまったのでは、労働者保護法の規定はほとんどが骨抜きになってしまう。

そのため解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、権利の濫用として無効となる（解雇権濫用法理）という考え方が構築されてきた。解雇権濫用法理は、元々は法律に定められた法理ではなかったが、労働者の諸権利の根幹をなすものであり、戦後の労働運動がその確立のために力を尽くしてきた重要なテーマであり、その結果としてついには判例上確立されるに至った法理である。現在は、2004年に施行された改正労働基準法18条で明文化された後、労働契約法16条に移行されている。この解雇権濫用法理もまた、戦後の労働者保護法制を考えるに当たっては、なくてはならない重要なポイントである。

2 労働者保護法制の崩壊の流れ ― プラザ合意から 労働ビッグバンへ

(1) プラザ合意と海外投資熱の加速

このように、日本国憲法のもとで労働者を保護する制度として構築されてきた日本の労働法制は、1980年代中ごろから一変して規制緩和に大きく舵をきりはじめた。労働法制を規制緩和に向かわせた転換点は何か。この点については、1985年のプラザ合意があったと説明されている。

プラザ合意は、1985年9月22日、G5（日・米・英・独・仏）の蔵相・中央銀行総裁がニューヨークに集まってなされた合意であるが、その目的は、米国の貿易赤字解消のための大規模なドル引き下げであった。プラザ合意では、「参加各国の通貨をドルに対して一律10～12%切り上げ、そのために各国は協調介入を実施する」取り決めがなされ、これにより急速な円高が進ん

だ。同時に、日本国内では、円高による経済悪化を防ぐ目的で低金利政策が採られたが、この円高と低金利政策は、国内外での不動産などへの投資増大（いわゆるバブル）を招いただけでなく、多くの企業に人件費や設備投資の安価な海外への工場などを移転させるきっかけを作った。

海外への工場移転や、それに伴う労働力の海外調達、当初は海外での低賃金労働の問題などを生じさせていたが、その後は日本国内の労働市場に深刻な影を落とし始める。より低劣な労働条件で働く他国の労働者との間で、労働条件の引き下げ競争が始まり、労働者保護法制の流動化・弾力化政策の地盤が作られたのである。

(2) 労働ビッグバンの始まり

1980年代半ばからは、労働者保護法制の大幅な規制緩和を進める労働法制の大改悪の流れが始まった。その大きな流れは、1980年代半ばから現在までつづいているが、概観すると以下のようなものである⁴。

- 1985年 労働者派遣法制定
- 1987年 労働基準法改正により変形労働時間制の拡大、フレックスタイム制、裁量労働制の導入
- 1997年 女性保護規定の撤廃
- 1998年 有期労働の期間制限（上限3年の特例導入）、企画業務型裁量労働制の新設
- 1999年 派遣事業の対象業務拡大（原則自由化）
- 2003年 労働者派遣の大幅規制緩和（製造業派遣も解禁、26業種について派遣期間制限撤廃）有期雇用の上限規制の再緩和（原則3年、特例5年）、企画業務型裁量労働制の適用拡大
- 2006年 規制改革・民間開放3ヶ年計画（再

改定)の閣議決定(ホワイトカラーエグゼンプション、解雇の金銭解決制度、労働契約法整備等を雇用・労働関係の規制改革として決定)

このような労働者保護法制の大幅規制緩和は、政府により進められてきた労働ビッグバンのなかに位置づけられる。労働ビッグバンは、2006年になって経済財政諮問会議で使用された造語であるが、同会議ではその目的を、①働き方に多様性を持たせること、②労働市場での移動やステップアップを容易にすること、③不公正な格差を是正することの3点としている。

労働ビッグバンを強力に推進した財界の動きや、背後にあった経済哲学の変化、それが生み出した結果については後で詳述するとして、ここではまず、1980年代半ばから1990年代半ばまでの部分を「労働ビッグバン前史」、1990年代半ばからの約10年を「労働ビッグバン本体」とに分けて、戦後の労働法制が労働ビッグバンによりどのように破壊されていったかに目を通す。

(3) 1980年代半ばから1990年代初頭までの法改正

—労働ビッグバン前史

1980年代半ばから1990年代初頭までの時期、日本の労働者保護法制は、労働者派遣法の改正を封切りに始まっていく。しかし、この時期の法改正は、流動化・弾力化へのターニングポイントとはなったものの、それまでの労働者保護の流れにも配慮を残していた。その点で、この時期の法改正は、労働ビッグバンにつながる前ぶれであり、「労働ビッグバン前史」と位置づけることができる。

1) 労働者派遣法の成立(85年)

プラザ合意と同じ年の1985年、労働者派遣法が成立し、翌1986年から施行された。労働者派遣法の制定は、前述の直接雇用の原則にたいする例外を許容した点で、戦後の労働者保護法制を労働力の流動化・弾力化へと向かわせるターニングポイントとなった。

前述のように、戦後の労働者保護法制は、直接雇用の原則を採用してきた。ところが労働者派遣法が制定されたことにより、実際に労働者を使用する派遣先と労働者との間には労働契約がなく、派遣元との間で労働契約を締結した労働者を派遣先へ派遣する、労働者派遣という労働形態が認められた。まさしく労働者保護法制の重要な要素の一つに、穴があげられた。

それでも、制定当初の労働者派遣法には、労働者保護の見地からの配慮があり、間接雇用から生ずるさまざまな弊害から労働者を保護するための規制がある点で、穴は小さなものであった。まず、派遣をなし得る業種について、専門的業務と、特別の雇用管理を必要とする業務に限定するというポジティブリスト方式を採用されており、一応の限定がなされていた。また、長期間に及ぶ派遣契約を許せば、派遣先が元々正社員におこなわせていた業務を派遣社員におこなわせることで、正社員が派遣社員で置き換えられるという弊害(いわゆる「常用雇用労働者の代替」)が生ずる危険がある。そこで、常用労働者の代替を防止する趣旨から、派遣期間は、労働大臣の定める期間(当初は9ヵ月と規定された)を超えてはならないとされた。さらに、性質上危険な業務が多く、労働災害隠しなどが横行しやすい製造業派遣については、付帯決議により派遣の対象から除外された。

2) 男女雇用機会均等法の制定と労働基準法の改定 (85 年)

1985 年には、男女雇用機会均等法の制定に伴い、労働基準法が改定されたが、その内容は、労働者全体の長時間労働を是認する方向のきつかけとなり、長時間労働ができない女性労働者にとっては働く事態が困難になるものであった。

男女雇用機会均等法は、雇用の分野における男女の均等な機会や待遇の確保等を目的として制定されたが、当時の労働基準法には、女性保護規定が設けられており、時間外労働規制 (1 日 2 時間、1 週 6 時間、1 年 150 時間)、休日労働禁止、深夜業原則禁止などが規定されていた。これらの規定は、男女の平等に反し、女性の職場進出を妨げるとの議論が持ち上がったのである。もともと際限のない長時間残業は労働者の健康を害し、過労死など生命の危険すら生じさせることからすれば、男性労働者の長時間労働こそが規制の対象とされるべきであった。しかし、労働基準法は、悪しき現状に女性の待遇を合わせる方向での改定がなされ、保護規定は縮小されることとなった。

3) 変形労働時間制の拡大とフレックスタイム制・裁量労働制の導入 (87 年)

1985 年に続く 1987 年の労働基準法改定では、変形労働時間制、裁量労働制、フレックスタイム制など、1 日 8 時間労働の原則を弾力化・流動化させる法改正がなされていく。

変形労働制は、それまで 4 週間単位のもののみが認められていたが、1 ヶ月、3 ヶ月、1 週間単位の 3 種類が追加された。また、1993 年には、1 年単位の変形労働時間制も導入され、企業の労働時間管理ルーズ化を許容する法改正が続いた。

フレックスタイム制は、労働者が始業・終業時刻を選択する制度として導入された。ホワイトカラーや知的専門的労働者の増加に対応したものと説明されている。

裁量労働制は、一定の専門的業務に従事する労働者について、事業上の労使協定において実際の労働時間数にかかわらず一定の労働時間数だけ労働したものとみなす制度として導入された。技術革新、サービス経済化、情報化のなかで、専門的・知識的労働については労働時間ではなく労働の質ないし成果で評価しようという考えにもとづくものと説明されている。

しかし、労働時間の弾力化は、結局のところ、長時間・過密労働の強要につながり、サービス残業や過労死、メンタルヘルスの悪化といった状態悪化を拡大することとなった。

(4) 1990 年代

― 規制緩和の拡大と年功賃金・終身雇用制の崩壊

1980 年代半ばに始まった労働法制の流動化・弾力化は、1990 年に入ってから規制緩和がより一層本格化した。この規制緩和によって、女性も男性並みの長時間労働に駆り立てられることになり、その一方で、正規労働者の代替として非正規労働者が活用されることになり、成果主義賃金の導入と相まって、正規労働者のリストラと賃金抑制を加速することになり、年功賃金・終身雇用制の崩壊を推進する要因となった。

1) 女性保護規定の撤廃 (97 年)

従来労働基準法は、18 歳以上の女性労働者についても、時間外・休日労働の上限を定めるとともに、深夜業は原則として禁止していた。

97年の労働基準法「改正」は、女性労働者にたいするこれらの保護規制を撤廃した。これによって、女性労働者も男性労働者と同じように時間外・休日労働、深夜労働に従事させることができるようになり、女性も男性並みに長時間過密労働にかりたてられることになった。「コース別雇用管理」や「成果主義雇用管理」とあいまって、「男性並み」に働くことが可能なごく一部のキャリア女性には昇進・昇格の道が開かれたが、家族的責任が重い女性労働者の多くは、退職やパートなどへの転換を余儀なくされ、正規から非正規への置き換えが進んだ。

2) 有期雇用の上限規制緩和 (98年)

雇用契約は、本来、期間の定めのないのが原則である⁵。労働者は、生活の糧を得るために働くのであるから、不安定な雇用は、労働者の生活にとって大きな負担となる。また、使用者が自由に労働契約に期間を設けることを認めると、使用者は、都合によって契約を更新したり、更新拒絶したりすることで、解雇権濫用法理などの解雇制限を潜脱することもできてしまう。このような弊害を避けるため、労働基準法は、「期間の定めのないもの」を除き、雇用期間について、1年を超える期間について契約を締結してはならないとされてきた。

この規定は、もともとは戦前の前近代的な年季奉公的な労働者を長期間しばる契約を禁ずる目的で定められたものだが、労働者にとっての実際の効果は、1年間の短期間を超えて働く場合には、「期間の定めのない契約」とみなされ、期限切れという理由での解雇は無効ということになることであった。安定雇用を実現するために有効な規定だった。

しかし、98年の労働基準法改正では、雇用の

多様化・流動化を求める財界の要求に沿うかたちで、期間雇用の上限は3年とする特例が設けられた。さらに2003年の「改正」では、労働契約期間の上限を原則3年、一定の専門的業務については5年とするさらなる大幅規制緩和がなされた。

3) 企業業務型裁量労働制の新設と拡大

(98年、03年)

87年の段階で一定の専門的業務について導入された裁量労働制については、専門的業務だけではなく、本社などで企画・立案の業務をおこなう労働者についても、裁量労働制を導入したいという経済界の要請が高まった。その要請に沿うかたちで、98年、「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」についても、裁量労働制が規定された。さらに2003年には、本社など以外の事業所でも、企画・立案業務の担当者について、企画業務が他裁量労働制を適用できるように「改正」がなされ、規制はさらに緩和されている。

4) 派遣事業の業務拡大と大幅自由化

(99年、03年)

85年に直接雇用の原則に対する例外規定を創設した労働者派遣法については、その後の99年には対象業務が拡大され、さらに2003年には、大幅「自由化」がなされ、労働者派遣法制定時に存在した労働者保護のための歯止めはほとんど外された。

99年の「改正」では、派遣事業の対象業務について、85年制定時の限定列举（ポジティブリスト）方式をやめ、港湾運送、建設、警備、医療関係、製造業以外の業務について労働者派遣を認める原則自由化（ネガティブリスト方式）

を採用した。これは、派遣業務を一定のものに限定しようとする当初の法律の原則と例外を完全に逆転させたものであった。

2003年にはさらなる規制緩和が進められ、派遣事業についての対象業務の規制や、派遣可能期間の制限がさらに緩和された。それまで労災などが多く、労働者にたいする責任を明確化する必要から派遣が禁じられてきた製造業派遣についても解禁となった。また、派遣可能期間についても、「専門」26業務以外の業務については、派遣期間を1年に制限するとしつつも、派遣先が派遣先事業主の過半数労働組合・過半数代表者の意見聴取の上、1年を超えて3年までの期間を定めることができるとされた。「専門」26業務については派遣制限期間が撤廃された。

この2003年の大幅規制緩和により、派遣労働者保護のための規制はほとんど撤廃され、まさしく使用者はフリーハンドで派遣労働者を低賃金で使い捨て可能な労働者として活用できる状況となった。

その後、2008年のリーマンショックと非正規労働者の大量解雇を受けて、労働者派遣法については一時期、労働者保護の方向へ踏み出すことが期待された。

しかし、2012年3月28日に成立した改正法は、財界による強力な巻き返しの結果、まったくの骨抜き改正とされてしまった。同改正法は、製造業派遣や登録型派遣について放置したばかりか、専門的な業務についての派遣を認めるという名目の下、政令26業務として広く期間制限のない派遣労働が認めている。また、違法派遣の場合の直接雇用をみなし雇用を認めながらも、施行期日を改正案施行の日から3年先に延ばしているだけでなく、直接雇用がなされた場

合の条件も、派遣元との契約内容と同様とするとしている。これでは、直接雇用されたとしても期間の定めのある契約社員となるのがほとんどであり、非正規労働者の正規化という観点からもほとんど意味を持たない規定である。

3 労働者保護法制の大幅規制緩和の背後にあったもの

日本の労働法制が、労働者保護法制から極端な規制緩和へと大転換されたのはなぜなのか。そこには、財界による規制緩和と要望があったことはこれまで述べたとおりであるが、その背後には、アメリカを中心とする資本主義諸国における支配的な経済思想がケインズ主義から新自由主義を主流とする自由放任、構造改革路線へ変化したというイデオロギーの変遷もあった。

(1) 労働法制の大転換を進めたイデオロギー

戦後から1930年代の大恐慌の時代にかけて経済学の主流であったケインズ主義は、市場における需要と供給には放置すればアンバランスが生ずることを前提に、労働者の意思や努力とは関わりなく失業が非自発的に生じうること、そのような非自発的失業を減少させる方法として、公共投資による生産量引き上げなどが有用であることなどを主張し実践してきた。

しかし、1960年代後半以後のインフレや、オイルショック後インフレでありながら景気が後退するスタグフレーションを経験した資本主義諸国では、このような行き詰まりの状況を生み出したのは、ケインズ主義が進めてきた国家による経済介入や公共投資、政治部門の肥大化であるとの批判が高まった。ケインズ主義を声だかに批判したのが、競争こそが市場を活性化

させるのであって、政府による経済への介入は可能な限り撤廃すべきとする新自由主義の論者であった。

新自由主義は、1980年代になってハイエクなどにより名づけられたとされるが、当初は、その言葉の意味することに反して、南米などの自由が抑圧された地域、あるいは自由を抑圧した地域に広まった。そして80年代に米・英とその覇権下にある国々に広まった。英国のサッチャー政権における各種国営企業の民営化、労働法制等の規制緩和、社会保障制度の見直しなどである。また、米国のレーガン政権も規制緩和や大幅な減税を実施し、新自由主義的政策を展開した。

日本でも、中曽根康弘政権によって電話、鉄道などの民営化が始まり、小泉内閣の郵政民営化で一巡した。

(2) 財界による規制緩和要望の高まり

1990年代になると、財界による規制緩和要望はさらなる高まりを見せ、日本における労働ビッグバンへ向かう大きな原動力となった。1993年11月、当時の経団連会長であった平岩外四氏を座長とする平岩研究会の報告書が発表され、規制緩和についての「抜本的見直しは、短期的には経済社会の一部に苦痛を与えるが、中長期的には自己責任原則と市場原理に立つ自由な経済社会の建設のために不可欠なものである」「公的規制の抜本的見直しにあっては、各分野を等しく検討し、“聖域”があってはならず、福祉、教育、労働、金融といった分野でも上述の考えを持って当たるべき」との意見が発表された。労働分野についても公的規制を緩和し、自由化すると共に、これに伴う経済社会に生ずる苦痛は、自己責任原則によるべきとして

おり、労働法制の転換を強く求める内容であった。

1995年、日経連が発表した「新時代の『日本の経営』」では、より明確に、労働力の流動化・弾力化が提言された。「新時代の『日本の経営』」は、「長期雇用の重視を含んだ柔軟かつ多様な雇用管理制度の枠組み」が求められているとして、労働者を「長期蓄積能力活用型」と、必ずしも長期雇用を前提としない「高度専門能力活用型」、「雇用柔軟型」の三つのタイプに分け、それらを経営環境の変化に対応して組み合わせる雇用管理体系を提唱した。また、翌1996年には、「政府規制の撤廃・緩和要望について」を発表し、民間有料職業紹介事業の自由化、労働者派遣事業の自由化、女子保護規定の見直し、裁量度労働制の適用範囲拡大などの規制緩和を求めている。

これらの財界の要請を受けて、1997年、政府は規制緩和推進計画を閣議決定し、労働法制の大幅規制緩和に向けて動き出した。

労働法制の大幅規制緩和は、世界レベルでの新自由主義の台頭と、それに同調して高まった、日本の財界の規制緩和要望の影響を色濃く受けていたのである。

4 リーマンショック以後の派遣切り・非正規切りとその後の裁判闘争

(1) 派遣切り・非正規切りが世に訴えた事実

2008年秋のリーマンショック後に吹き荒れた派遣切り・非正規切りの嵐は、多くの非正規労働者から職場のみならず食、住という最低限の生活条件までも奪った。住む場所すら失った人々が年越し派遣村で年を越す姿は、不安定雇用のもたらす格差・貧困問題の深刻さを世に知

らしめた。

これらの派遣切り事件にたいしては、2008年末以降、全国で100件近くにもものぼる、裁判が提起された。これらの裁判で労働者がその責任を追及し、地位確認などを求めている先の企業は、いすゞ自動車、日産自動車、マツダ、キャノン、三菱東京UFJ、NTT、パナソニック、三菱電機、三菱ふそう、三菱重工、テレビ西日本、JFE、日本化薬、NSK、日本郵便輸送、日本トムソン、トステム、ジェコー、コニカミノルタ、横河電機など、多くは日本の有名企業であった。派遣切り裁判のなかの多くは、職業安定法や労働者派遣法の重要な規定に違反する違法派遣や偽装請負などがなされた場合に、当事者の誰にたいしてどのような責任を追及するかが問題とされてきた。

(2) 派遣切り・非正規切り裁判の特徴

また、非正規雇用という働き方は、低賃金、不安定雇用などの労働条件面で人を差別するだけでなく、裁判闘争においても権利の実現の障害となる。それは非正規雇用が非正規社員にもたらす以下のような事実上の弊害による。

弊害の1つは、非正規社員は、正社員の解雇などの場合と比して、経済的基盤が極めて脆弱なことだ。派遣社員や有期契約社員などは、正社員と比べて賃金もともと低く抑えられており、蓄えも限られている。また、派遣社員のなかには、派遣会社などが提供するアパートや寮などで生活をしている人も多い。そのため、派遣社員や、有期契約社員は、雇い止めや解雇に遭うと、貯金もない状態で住む場所までも失い、文字通り路頭に迷う人も多い。そのような極限まで追い詰められた状況で、自分の雇用上の権利回復のために立ち上がることは容易ではない。

弊害の2つめは、非正規社員は、組合などの支援の面でも正社員とは異なる環境にあることだ。非正規社員は、正社員と比して組合などの組織率も極めて低く解雇などがあつてはじめて組合などに加入するケースも多い。また、非正規社員は、たとえ組合への加入を希望したとしても正社員の組織する組合には入れないことも多い。そのため、十分な支援が得られないことも少なくない。

非正規社員は、自らの意思に関わりなく、裁判闘争においても権利の実現の障害に直面する。そのため、非正規切りにあつた労働者は、労働者としての誇りを回復したいなどの強い思いをもって裁判に至ったとしても、長引く裁判手続のなかで、肉体的、精神的に失調をきたしたり、生活が逼迫し家庭崩壊にまで追い詰められたりするなど、悲惨な状況に追い込まれている。非正規雇用という働き方は、低賃金、不安定雇用などの労働条件面で人を差別するだけでなく、裁判においても大いなる障壁となり、権利の実現を困難にしているのである。

(3) 派遣労働者の派遣先への直接雇用を求める裁判と裁判所の立場

1) 松下PDP高裁判決

権利実現のために立ち上がった派遣切り裁判事件のなかで、労働者である原告らが主張の支柱としてきたのは、松下プラズマディスプレイ事件高裁判決(2008年4月25日言渡)であつた。

この事件は、松下PDP(後にパナソニックプラズマディスプレイ社に社名変更)の工場でパスコからの偽装請負として働いていた原告が、労働局へ偽装請負の是正申告申立をするとともに、松下PDPにたいして直接雇用を求めたと

ころ、いったんは有期雇用として採用されたが、その後、不当な配置転換をさせられた挙げ句、雇止めめにされたという事件である。原告は、松下PDPによる解雇は無効であるなどとして、松下PDPにたいし地位確認などを求めている。

高裁判決は、松下PDPとパスコとの間の契約は脱法的な労働者供給契約として職業安定法44条等に違反し無効、その履行を目的とするパスコと原告間の雇用契約も公の秩序に反するものとして無効と判断したうえで、松下PDPと原告との間に黙示の雇用契約の成立を認め、労働者の地位確認及び損害賠償請求を認めた。

2) 松下PDP最高裁判決

ところが、最高裁第二小法廷は2009年12月18日、パスコと松下PDPとの契約関係が偽装請負であることは認めつつも、その場合の3者間の関係は、労働者派遣法2条1項にいう「労働者派遣」に当たるとし、このような労働者派遣もそれが労働者派遣である以上は、職業安定法4条6項にいう労働者供給に該当する余地はない、仮に労働者派遣法に違反する労働者派遣がおこなわれた場合であっても、特段の事情のない限り、そのことだけによっては派遣労働者と派遣元との間の雇用契約が無効になることはない、松下PDPと原告との間には黙示の契約成立も認められないとして、損害賠償請求のみを肯定し、それ以外の請求を棄却した。

最高裁判決にたいしては多くの批判があるが、何よりもまず、偽装派遣の注文者（派遣先）がいかに派遣法に違反して労働者を利用し使い捨てたとしても、「注文者と労働者との間に雇用契約が締結されていない」場合には、「派遣法2条1号にいう労働者派遣に該当し」「労働者供給事業に該当する余地はない」と断じる結

論は、あまりにも不当である。非正規切り事件では、派遣先企業や雇用主などが、本来は正規社員がおこなうべき業務を非正規労働者に安価で担わせ利益を得ておきながら、不要となれば「派遣だから」「有期契約だから」という理由で雇止めや解雇をする点にある。仕事の内容は正社員と同じであるのに、雇止めなどのときには、非正規を理由に切ることを許したのでは、日本国憲法の理念にもとづいて構築されてきた、労働基準法、職業安定法上の諸規定や、判例上構築されてきた解雇権濫用法理はすべて骨抜きになってしまう。最高裁判決の判断は、基本的人権の最後の砦としての役割を放棄しており、強く非難されるべきだ。

3) 最高裁判決後の下級審裁判例の動向

松下PDP最高裁判決後に各地の地方裁判所でなされてきた判決は、最高裁の判断からさらに非正規労働者の権利無視の方向へ進めた内容のものが目立つ。

多くの裁判例では、労働者派遣法違反の事実や、なかには職業安定法違反の事実を認定しておきながら、これらの法律に違反していたとしても派遣先と派遣元との労働者供給契約や、派遣元と労働者の雇用契約の有効性には影響はないという形式的な判断を下している⁶。また、最高裁が示した派遣労働者と派遣元との間の雇用契約が無効となりうる「特段の事情」についてみても、この点について実質的に判断をした裁判例はほとんどない。派遣先企業と労働者との間の黙示の労働契約の成否については、多くの裁判例では、最高裁判決の判断内容さえ逸脱して、過去の裁判例が示したより形式的な基準に飛びつき、派遣元が企業としても、当該労働者との契約関係においても、形骸である場合に

のみ黙示の労働契約を認めるという判断に流れているとの評価がなされている⁷。

4) 裁判官の思考停止状態

松下 PDP 最高裁判決の後、このような裁判例が続く原因としては、裁判官の事実認識の誤りと、それに基づく思考停止があると考えられない。

多くの非正規切り裁判では、非正規労働者の置かれた悲惨な状況や、企業が偽装請負や違法派遣を繰り返しながら、労働者を安く長期にわたり利用した挙句、経営状況悪化の兆しがあるとなれば、あたかも材料の一つでもあるかのように、解雇する事情が主張・立証されてきた。

それでも裁判所は、企業の違法かつ不当な仕打ちに目を瞑り、形式的に労働者派遣にあたる場合は、違法な労働者供給ではなく、契約は有効であるという違法行為を野放しにする判決を繰り返している。そのような裁判所の判断を見ると、裁判官全体が、日本のためには企業を保護する必要があるという誤った価値判断に立って思考停止に陥っているとしか考えられない。日本企業が外国企業との競争に打ち勝ち、利益を上げていくことが、日本社会のため、ひいては日本国民のために必要であり、そのためには労働者の利益が侵害されようと仕方がないという価値判断だ。

しかし、不況の間にも大企業が利益を伸ばし、内部留保ばかりを蓄えてきたことは第1章でも述べたとおりであり、大企業を保護したところで日本の国民の多くにとっては利益にならないことは明らかである。

5 雇用破壊を止めるには

ここまで見てきて分かることは、現在の雇用

破壊とそれに伴って生じてきたワーキングプアの増大、男女格差の固定化などの原因は、1980年代半ばから始まった労働者保護法制の大幅な規制緩和と、それを悪用して利益を追求する企業を放置する裁判所のありかたにあることだ。

戦後の日本においては、前述のように日本国憲法の理念に基づいて、労働者を保護する法制度が構築されるとともに、直接雇用の原則が採用されてきた。また、法解釈上も解雇権濫用法理が確立されて、労働者の多くに対し、安定した雇用に基づいて、人間的な生活が保障されてきた。

ところが、1980年代半ば以降、このような状況は一変した。1984年から2010年までの約15年間に、非正規労働者の割合は著しく増大し、1984年に全体の15.3%に過ぎなかった非正規労働者は、2010年には35.5%まで増加した。他方で、正規労働者は、1984年には全体の84.7%を占めていたが、2010年には64.5%まで減少した⁸。かかる状況からして、労働者保護法制の規制緩和が労働者の非正規化を進めたことは明らかなだ。

また、労働者保護法制の規制緩和は、労働者の非正規化を進めただけでなく、非正規の固定化までも招いている。正規労働以外から正規労働への転職を希望する者が全年齢で6割以上に上るにもかかわらず、実際に非正規から正規に転職する労働者は減少し、割合も低く抑えられてきた⁹。

規制緩和の一途をたどってきた労働者派遣法は、法制度として非正規労働者の正規化を促すものとなっていない。同法は、前述のように平成24年の改正を経た現在でも、違法派遣の場合に直接雇用とみなす制度の施行は改正案施行の日から3年先とされているだけでなく、直接

雇用がなされた場合の条件も、派遣元との契約内容と同様とするとしており、直接雇用されたとしても期間の定めのある契約社員となるのがほとんどであろう。このような労働者派遣法の下では、派遣労働者に対する構造的差別の解消は全く期待できない。

また、派遣労働者や有期契約労働者に対しては、これらの法律上の障害のみならず、正社員化を阻む事実上の障害が存在している。派遣労働者や有期契約労働者に対しては、長期継続した労働が保障されないため、職業経験の蓄積や職業能力形成の機会が与えられない。そのことも非正規の正規化が進まない理由となっているのだ¹⁰。

さらに、このように規制緩和されきった労働者派遣法であっても、これを守らず違法に労働者を利用する企業が後を絶たない。それでも裁判所は、労働者の利益よりも企業の利益を維持することが日本社会のために必要だという誤った価値判断をなし、法制度の形式面だけを重視した判決を下し、非正規労働者が直面する悲惨な実情を軽視する判決を下しているのである。

以上のような問題点を解決し、雇用破壊を食い止めるためには、雇用破壊の原因に立ち戻り、その根源を断つしかない。

そのためには、以下のような変革を実現する必要がある。

労働者派遣法の抜本的な改正をおこない、直接雇用の原則を明文で保障すること。または、仮に間接雇用を採用するのであれば、労働者に「働きがいがあり、正当な報酬を伴う、人間の尊厳に値する労働権」（憲法 27 条 1 項）を保障するために、正社員との均等待遇を保障すること。

労働者派遣制度を維持するのであれば、労働者派遣をなしうる場合を限定するとともに、正社員の業務を非正規社員によって置き換える常用代替を許さないために、その期間を厳格に制限すること。また、違法派遣がおこなわれた場合には、正社員化を可能にするべく実効性のある直接雇用みなし制度を規定すること。

【注】

- 1 西谷敏「労働法」（2008 年日本評論社）23 頁以下
- 2 西谷敏「労働法」（2008 年日本評論社）25 頁以下
- 3 西谷敏「労働法」（2008 年日本評論社）27 頁以下
- 4 牧野富夫編著「労働ビッグバン」（2007 年新日本出版社）120 頁以下
- 5 西谷敏「労働法」（2008 年日本評論社）152 頁以下
- 6 労働法律旬報 2012 年 1 月河村学「松下 PDP 最高裁判決後の状況」
- 7 労働法律旬報 2012 年 1 月河村学「松下 PDP 最高裁判決後の状況」
- 8 総務省統計局「労働力調査特別調査」（2 月調査、1984 年～2001 年）、「労働力調査（詳細集計）」（1～3 月平均、2002 年～2011 年）
- 9 平成 23 年労働経済白書
- 10 平成 23 年労働経済白書