



萬井隆令・脇田滋・伍賀一道編

『規制緩和と労働者・労働法制』

熊谷 金道

「規制緩和」が日本経済を活性化させる「魔法の杖」であるかのごとく政府・財界のみならず、マスコミや学者・研究者、野党の一部からもいわれている。しかし、「経済的規制は原則自由に」「社会的規制は自己責任原則で最小限に」を基本に経団連など財界の後押しですすめられてきた「規制緩和」がつくりだしているのは、ひとことで言うなら「弱肉強食」の社会である。

本書は、「規制緩和」のなかでも雇用・労働分野について、これを「リードしている理念・理論や、これまでの規制緩和の内容、労働者にたいする影響を総合的に厳密に分析し、必要であれば、立法論的課題の提起を行なう必要がある」との考えのもとに、龍谷大学社会科学研究所の共同研究として、大学と専門分野の枠を越えて発足させた『雇用の流動化と労働法制の「規制緩和」』研究グループのまとめとして発表、出版されたものである。なお、編著はいずれも労働総研の会員（萬井氏は労働法制部会責任者）であり、その点で労働総研と共通する問題意識に立っている。

本書は四章で構成されているが、第一章では、規制緩和にかかわる総括的な問題指摘を、第二章では、規制緩和・弾力化、雇用の流動化にかかわる国際的動向を概観・分析し、国内における現状と労働者の状態・動向を統計の分析と現場調査の双方からリアルに把握する、第三章では、この問題にかかわるイデオロギーに焦点をあて、国際的動向を紹介し、国内において展開されている規制緩和を推奨する理論を批判的に分析、第四章では、主要な問題点について、規制緩和の具体的現われとその労働法上の理論的・

現実的問題点を法社会学・法政策学的な観点もまじえて分析のうえ、立法論的問題提起を行なっている。

第一章の「規制緩和政策と社会的人権ならびに労働法の課題」は、コンパクトながらもわが国で大手を振るっている規制緩和に対し、国際的な「社会的規制の補強」の動向と「対応の原則的立場と具体的方策」「労働法の現代的意義と『守るべき価値』」など、本書全体にかかわる総括的な問題指摘を行なっている。

その書き出しで、「『経済のグローバル化』と規制緩和の流れが急速に世界を覆い、前世紀以来多くの困難を重ねて発展をとげてきた世界の労働法は、21世紀の到来を目前にして重大な曲がり角に立たされている」ことを指摘しているが、まさにそのとおりである。あえて言うなら日本の労働法制はいまや相次ぐ「規制緩和」によって「瀕死の重体」に陥れられている。

新自由主義に基礎をおく規制緩和政策は、70年代のオイルショックに端を発した資本主義経済の深刻な危機の打開策として登場、サッチャー・レーガン政権によって世界に拡大された。90年代に入ってから経済のグローバル化と結合して世界市場を支配する新たな国際的ルールであるかのようにさえいわれている。

わが国において規制緩和を政策の基本に本格的に据えたのは、「戦後政治の総決算」をめざすとした中曽根内閣である。その具体的なスタート台となったのは、第二次臨時行政調査会の基本答申（82年）である。市場経済万能の新自由主義を土台とした臨調路線は、その基本答申において「民間活力」の活用を前面に、国鉄・電

書 評

電・専売の民営化、社会保障制度の改編、規制緩和、行政改革などをうちだした。そしてその具体化は、「親方日の丸」などの官民分断攻撃で国労や総評官公労を孤立させ、一方で労資協調路線の民間大企業労組を体制内にとりこみつつ、財界の全面的な支援のもとですすめられた。

雇用・労働分野でも「規制緩和」の名によって、戦後労働法制の変質・空洞化がすすめられ、「労働力維持」から「労働力流動化」へ雇用政策の転換が行なわれてきた。この点では、次の二つの出来事が戦後労働法制の画期をなす象徴であったといえる。第一に、戦後は「職安法」で禁止されていた間接雇用を解禁し、「三面労働関係」（使用すれども雇用せず、雇用すれども使用せず）を容認した85年の「労働者派遣法」の制定である。第二は、週48時間から週40時間制へと労働時間を短縮する一方で、変形労働制の緩和、フレックスタイムと裁量労働制導入など労働時間規制の弾力化に大きくふみこんだ87年の労働基準法の「改正」である。

90年代に入ってから、バブル経済が崩壊したこともあって、橋本「六大改革」のように日本の経済・社会などあらゆる仕組みの見直し「構造改革」がいわれ、その重要な柱として本格的な「規制緩和」が財界や政府によって声高に叫ばれている。とりわけ、経済のグローバリゼーションを前面に「経済構造改革」推進の中心的課題にグローバルスタンダードに対応した「規制緩和」がすえられ、大企業の横暴をそれなりに「抑制」して国民生活や中小・零細企業の経営基盤を守ってきたさまざまな「社会的規制」などが撤廃・緩和され、企業組織再編「自由化」のための商法など「会社法制」見直しや雇用・労働分野の法律や制度の改悪も続いている。

雇用・労働分野についていうなら、「失業なき労働移動」「新規雇用創出」の重視がいわれながら、有料職業紹介取扱い事業や労働者派遣事業の対象職業・業種の原則自由化、女性の深夜・休日・時間外労働の規制の廃止、有期労働契約や1年変形労働制の要件緩和、裁量労働制の対

象業務の拡大などが全労連や連合など広範な労働者の反対を押し切って強行された。

こうした、雇用・労働分野の規制緩和は、終身雇用・年功賃金の抜本的改革と「総額人件費の抑制」にむけ日経連が95年に打ち出した「新時代の日本的経営」戦略を基本に、「正規・常用雇用労働者」のパート・派遣など「不安定雇用労働者」への置き換えを推進し、政府の支援を受けた大企業の大掛かりなリストラ・人減らし「合理化」は、三百数十万人もの「完全失業者」を生み出すなどして圧倒的な労働者の雇用不安を極めて深刻な状態に陥れている。

本書では、こうした規制緩和の流れが、国民経済の混乱を招き、失業・生活破壊など労働者や国民に大きな社会的犠牲を強いることから、国際的には「規制緩和」から「社会的規制の補強」への流れが強まっていることをOECDの労働組合諮問委員会（TUAC）の動向やILOの動向にも触れながらその問題意識を具体的に紹介している。また、労働法の現代的意義として「人間の尊厳」と人権尊重こそが労働法の基本理念であり、ヨーロッパ諸国やILOでは「最低限の人間的基準のない競争はありえない」とする立場から、グローバル化・規制緩和に対して特別な保護が加えられていることなどが紹介されている。

ところが、こうした国際的な流れに逆行して、わが国の経団連など財界は雇用・労働分野の規制緩和のいつそうの推進を改めて提言し、その実現を政府に迫っている。99年10月の「国民の豊かさを実現する雇用・労働分野の改革」と題する「産業競争力強化にむけての提言」では、その前年に「改定」された労働者派遣法や新たに導入が認められた「企画業務型裁量労働制」が企業にとっては「使い勝手」が悪いので、あらためてこれらの法改正を政府に求めている。なかでもこの提言が重要なことは、わが国の法制度は「解雇自由」であるにもかかわらず、「解雇権濫用法理」がこれを制限しているとして、これに対抗する「有効な施策として個別雇用契

約の締結が考えられ、有期労働雇用契約については、最長5年の労働契約を誰とでも締結することができるよう、規制を緩和していくべき」と事実上、「解雇自由」にむけての「規制緩和」を公然と主張し始めたことである。

この提言の直後の12月にうちだされた行政改革推進本部・規制改革推進委員会「第二次見解」では、これを積極的に受けとめ「立法化の可能性を含めて検討を行なうことが適当である」ことをうちだしている。しかも、重大なことは、この流れを司法の場が積極的に受けとめ、最高裁判例などによっても確立・確定していたはずの「解雇権濫用法理」を空洞化させるような決定や判決を東京地裁労働部がこの年の秋以降、相次いでだしてきていることである。

まさに、ルールなき資本主義といわれる大企業本位の日本社会の異常な状況である。

第二章「雇用の弾力化・規制緩和の展開と労働者」では、国際的な動向にも具体的に触れながら、雇用の弾力化や規制緩和が具体的にどのように展開されてきているのか、「人事労務管理」や「雇用管理」「解雇規制」「労働時間」「労働費用」など各分野におけるその具体的実態、「リストラ・雇用の弾力化のなかの労働実態」労働者・労使関係の現状などについて、具体的な調査結果や事例にもとづいて紹介している。

第三章「雇用の流動化・規制緩和をめぐる理論の諸相」では、「世界の現状は、市場原理『万能』を脱してグローバルなレベルでの統一的な社会権保障（労働権、最低労働基準、団結権および社会保障・福祉）の理念の再確認と新たな権利構築をすべき時期に入ってきているのではないか」という基本的な問題意識にたつて、経済のグローバリゼーションの現状をILOやEUなどがどう受けとめているか、労働権保障にかかわるILOやEUの立法動向と今後の課題を明らかにしている。

そのうえにたつて、わが国における雇用・労働分野における規制緩和推進論とその理論的バックボーンとして「市場原理主義」の視点か

ら新たな法分野として90年代後半に入って登場してきた「労働市場法論」について、「市場原理に基づく労働市場運営のルールの設定」や「事後的規制に重点をおく」などの特徴を紹介しつつ、労働者の現状を無視した「現実認識の欠如と論点回避」を中心としたその問題点についての具体的な指摘と批判をおこなっている。

第四章「労働者保護法制と規制緩和」は、雇用・労働分野の規制緩和が現状でどこまで進展しているのか、そのうえで労働者保護のための「原則」と「労働契約」「雇用保障」「解雇規制」「労働時間」「女性労働」など課題別にその具体的課題についての問題提起を行なっている。

全労連はいま、この間の労働諸法制改悪阻止闘争の教訓に立って、さらなる法律・制度の改悪を許さないたたかいと同時により攻勢的な運動提起として、広範な労働者との間で一致が可能な「パート労働者の均等待遇と地域最賃の改善」「企業による一方的な解雇を規制する法律の制定」「サービス残業の解消、時間外労働の上限設定で労働時間を短縮すること」の三課題を基本に、「はたらくルール」確立の実現をめざし、広範な労働組合との共同と国民世論の結集にむけて「雇用労働者の過半数」の集約を展望した「大署名運動」のとりくみを今春闘から開始している。連合もその後「ワークルール」署名運動をとりくみ始めている。20世紀最後の10年余に奪われた労働者の権利をとり返すだけでなく、まともなグローバルスタンダードとしてのILO条約やEU指令や各国法令など国際的に到達している労働者保護法なみの「はたらくルール」確立の運動を進めていくうえでも、本書はその正当性と運動への確信をわれわれに与えてくれるものである。

(旬報社・2001年2月刊・3800円)

(くまがい かねみち・常任理事・全労連副議長)