

# 新自由主義的展開に対する対抗軸としての 労働政策研究プロジェクト報告

## 第2部『労働ビッグバン』と労働法制

### 第1章 規制緩和の強行と

### 『労働ビッグバン』構想・『壁』論

萬井 隆令

#### 1 『労働ビッグバン』とは何か

今後の労働契約法制の在り方に関する研究会『報告書』(2005年9月15日)、今後の労働時間制度に関する研究会『報告書』(06年1月27日)を受けて、労働政策審議会・労働条件分科会は異例のハイペースで審議を強行し、06年12月27日には『答申』を出し、07年1月25日には法案要綱を了承した。

この間、経済財政諮問会議は06年12月20日、いわゆる『6つの壁』を定式化するとともに、下部機関として労働市場改革専門調査会を設置し、論点を具体化させることとして、厚労省－労政審の動きを牽制ないし督促した。

規制改革・民間開放推進会議『規制改革・民間開放の推進に関する第3次答申』(06年12月25日)は特にスピーディな解決が求められる課題として、①解雇の金銭的解決を含む労働契約法制の整備、②労働時間法制の見直し(ホワイトカラー・エグゼンプションの導入)、③派遣法における雇用契約の申込義務の見直し、事前面接の解禁など派遣労働をめぐる規制の見直しの3点を挙げつつ、派遣・請負労働規制の抜本的見直しについては特に項を設けて、「善悪や優劣の判断を排除し、あるがままにこれらの働き方をみるべき時代が到来した」と言って詳細に規制緩和の具体策を展開している。同会議・再チャ

レンジワーキンググループ・労働タスクフォースは、07年5月21日、『脱格差と活力をもたらし労働市場へ～労働法制の抜本的見直しを～』と題する労働法制原案を公表した。

このような経緯に照らすと、政治状況による修正や遅速の問題はあるとしても、政府と財界の合作である『労働ビッグバン』、『6つの壁』が今後も政府の労働政策の基調となることが想定される。

『労働ビッグバン』にしても『壁』にしても耳慣れない用語であるが、要するに“打破”とか“打破すべき対象”という趣旨で用いられている。1985年の労働者派遣法の制定と、男女雇用機会均等法の制定に伴う労働基準法改正(女性保護の削減)以来、次々と労働法制上の規制緩和が進められてきたが、財界の認識としては、今なお厚きに過ぎる労働者保護策が存在しており、それらを打破すべきだと言うのである。

だが、現状を直視すれば、むしろ、一連の規制緩和によって、既に労働者の重要な権利が侵食されている。改革を検討する場合、何よりもまず、現状の把握、つまり現行法制度上の労働者の権利状況についての正確な把握が不可欠である。

#### 2 『労働ビッグバン』、『壁』論の陥穽

『労働ビッグバン』、『壁』論は、「現行の労働

法制のあり方」は「過去の社会環境を前提」としているから見直しが必要と言うが、大きな問題点が2つある。

第1に、『壁』は「再チャレンジを阻害する要因の除去」を謳うが、「雇用保障を余りにも厳格化すると…新規や中途採用機会の抑制というトレードオフ関係がある」、「正社員化を図るために期間制限（をすると）…逆に一層有期雇用の労働者の雇用が不安定になってしまう」といった基本的認識を示している。それは、企業は自らにとって不利な、負担となる法律は守らないものだとか開き直るもので、謙虚さはみじんもない。他方で、「均衡処遇の確立（不公正な格差是正）」のために「機会均等の考え方を更に拡大適用する」といっても、財界首脳が自らその方策を積極的に採用する意思もなければ、「拡大適用」を図るための法律を提言し、その法律ができれば遵守すると公約するわけでもない。法制度の見直し等を提言する者としては無責任であるし、道義的にも許されない態度である。

また、『壁』の中には、法律や社会が強いたものではなく、企業が営利追及に走るなかで自らが創り出してきたものが少なくない。賃金や福利厚生についての正社員と非正社員との間の不合理な『壁』といった類は、まさにそれである。それを「不合理」と考えるのならば、直ちに自ら打破できるし、そうすべきであるが、他人事のように指摘するだけであり、進んで是正を図る姿勢はまったく窺えない。

要するに、彼らの、労働者の保護や権利擁護を促進する提言については基本的に信頼が置けないし、提言には裏がある、と疑ってかかることさえ必要である。

第2に、論議の攪乱を意図してか、論点をずらした問題提起が散見される。例えば、『労働ビッグバン』2「労働市場に関して検討すべき

論点」として、②は「雇用形態による格差をどう是正するか」という表題で、「労働者派遣法は、真に派遣労働者を保護するものになっているか」と問い、提唱者達があたかも派遣労働者の保護を図ろうと考えているかのように装っている。また、③は「仕事と育児の両立を図るには何が必要か」という表題で、「時間に縛られない働き方を実現するには何が必要か」と問うが、従来「時間に縛られない働き方」とは、日本経団連が「自己の裁量で労働時間を弾力的に運用できる制度」といい、厚生労働省が「自由度の高い働き方」という同類の表現でホワイトカラー・エグゼンプションを意味するものとしていたにもかかわらず、それを「仕事と育児の両立を図る」労働時間制であるかのような設問に導いている。それらの偽装や言葉のトリックもまた、厳しく批判する必要がある。

### 3 『労働ビッグバン』、『壁』論と 労働法制の基本的性格の相克

労働法制の基本的性格は、「最低限度」の労働基準を定め、それを強制力を持ってすべての企業に遵守させることを通じて、労働者の「人たるに値する生活」を確保することである。仮に「働き方の弾力化・多様化」を法的に保障する必要があるとしても、そのような労働法制の基本的性格を維持し、全ての局面でそれを貫き、それを基盤としたものでなければならない。働く形の「多様化」の掛け声で労働者派遣を、「時間規制の弾力化」の掛け声で変形労働時間制を、野放図に拡張するようなことは許してはならない。

以上のような基本的視点に立ちつつ、労働法制上の主要な問題を詳しく見ていこう。

(よろい たかよし・常任理事・龍谷大学教授)