

働くルールを根本から破壊する、戦後最大の労働法制改悪の攻撃

安倍「雇用改革」の全貌とその批判的検討

2014年2月8日 代々木総合法律事務所 鷲見賢一郎

第1 安倍「雇用改革」とは何なのか？

—安倍「雇用改革」の2つのキー・ワード「世界で一番企業が活動しやすい国」と「雇用維持型から労働移動支援型へ」

1 安倍内閣成立の経過

- (1) 2012年12月16日総選挙
- (2) 2012年12月26日安倍内閣成立
- (3) 2013年7月21日参議院議員選挙

2 「世界で一番企業が活動しやすい国」

—「日本経済再生に向けた緊急経済対策」（2013年1月11日閣議決定）

(1) アベノミクスの3本の矢

日本経済再生に向けて、①大胆な金融政策、②機動的な財政政策、③民間投資を喚起する成長戦略の「三本の矢」で、長引く円高・デフレ不況から脱却し、雇用や所得の拡大を目指す。

(2) 成長戦略

民間投資を喚起し持続的な成長を通じて富を創出するため、「世界で一番企業が活動しやすい国」、「個人の可能性が最大限発揮され雇用と所得が拡大する国」を目指す

3 「雇用維持型から労働移動支援型へ」

(1) 第6回日本経済再生本部（平成25年4月2日）における安倍晋三本部長（内閣総理大臣）の厚生労働大臣に対する指示

成熟産業から成長産業へ「失業なき円滑な労働移動」を図る。このため、雇用支援施策に関して、行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策シフトを具体化すること。

(2) 日本再興戦略（—JAPAN is BACK）（平成25年6月14日閣議決定）

①行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現）

○労働移動支援助成金の抜本的拡充等

- ・ 雇用調整助成金（2012年度実績額約1,134億円）から労働移動支援助成金（2012年度実績額2.4億円）に大胆に資金シフトさせることにより、2012年度までに予算規模を逆転させる。

- － 送り出し企業が民間人材ビジネスの訓練を活用した場合の助成措置を創設する。
- － 支給時期を支援委託時と再就職実現時の2段階にする。

(3) 2014年度予算案

- ① 雇用調整助成金
前年度比53.6%の545億円
- ② 労働移動支援情勢金
2013年度予算1.9億円から158倍の301億得員に増額

4 リストラ・再就職支援と人材会社のビジネスチャンス

(1) 佐々木勝大阪大学教授（日本経済新聞2013年6月13日朝刊）

「成長戦略の中の労働市場改革の目玉として、労働移動支援助成金の設立が挙げられる。これは、経営難で離職しなければいけない労働者の再就職活動を援護する事業主に対して助成する。事業主は再就職援助計画をハローワークに提出し、認定されると民間の職業紹介事業者に再就職のための支援を委託する。事業主は職業紹介事業者とともに労働者の転職を支援する。」

(2) アエラ2013年3月4日号10頁「社内失業460万人時代のリストラ最新手口会社に追い出されない」

「ある再就職支援会社の幹部は『企業のリストラを支援する「追い出しビジネス」は今や業界のドル箱』と明かす。」

「その点、追い出しビジネスは濡れ手に粟でもうかる」

「追い出しビジネスの典型例は、リストラ時に企業が対象者に提示する『転職者支援制度』の受託だ。対象者に早く退職に応じてもらえるよう、割増退職金と併せて転職支援会社を無料で利用できる条件を付けるのが一般的になっている。人材会社としては、この利用先になるだけで企業から受託料が百人、千人単位で転がり込んでくるのだ。

相場は、1年間の転職支援契約で1人あたり70万～80万円。しかも前払いなので、確実に売り上げが立つ。かつては150万円前後だったが、業者間のダンピング合戦となり、どんどん下がった。肝心の転職成功まで導く結果責任は、というと、『企業側も追い出した人間に興味はなく、追及してきません。転職が決まらず登録者に恨まれることは多いですが、契約期間を過ぎればこちらが面倒をみる義務もなくなりますから』（別の人材会社幹部）

実際。大手だと1人のコンサルタントが受け持つ登録者は70～90人にもなり、きめ細かい対応など望むべくもないという。かくして、中高年の『転職難民』が累増するわけだ。」

第2 閣議決定された安倍「雇用改革」の全貌

—規制改革会議答申（2013年6月5日）を受けた規制改革実施計画（2013年6月14日閣議決定）

- 1 解雇しやすく低賃金の「限定正社員」制度
—現在、厚生労働省の「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会」で、議論が進められている。
- (1) 有害な「無限定正社員」の定義
「ジョブ型正社員の雇用ルールについて」（2013年4月19日・規制改革会議WG座長鶴光太郎）における「無限定正社員」の定義
「無限定正社員とは（1）職務、（2）勤務地、（3）労働時間、などの制約、限定がない社員、つまり、将来、職種、勤務地の変更、残業などの命令があれば基本的に受け入れなければならないという『暗黙の契約』が上乗せされている社員」、「入社した企業の一員となることが大きな意味を持つため、メンバーシップ型社員、就社型社員ともいえる。」
- (2) 職務、勤務地が限定されている労働者の現状
 - ① 現在でも職務、勤務地が限定されている労働者は多数存在する。
 - ② 職務、勤務地が限定されている労働者に対して、整理解雇4要件の適用がある。
※労働契約法16条と整理解雇4要件—強行的効力がある。
 - A 労働契約法16条（解雇）「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は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」
 - B 整理解雇4要件
 - ①人員削減の必要性 ②解雇回避努力義務 ③被解雇者の人選の合理性、④労働者・労働組合への説明・協議等の解雇手続の妥当性
 - ③ シンガポール・デベロップメント銀行（本訴）事件・大阪地裁平成12年6月23日判決
「就業場所の限定は、労働者にとって同意なく転勤させられないという利益を与えるものであるはあるが、使用者に転勤させない利益を与えるものではないから、右事実があるからといって、人員整理の対象者が閉鎖される支店の従業員に自動的に決まるものではない。」
 - ④ 東洋水産川崎工場事件・横浜地裁川崎支部平成14年12月27日判決
「労働契約上、就業場所は川崎工場に限定されていたものと考えられる。しかし、このことは、日給月給者が、その同意なく川崎工場以外の場所で就業させられないということとどまり、同工場が閉鎖される場合に債務者が日給月給者に対して行うべき雇用確保の努力の程度を軽減させる理由となるものではないと解すべきである。」
- (3) 「無限定正社員」と「限定正社員」の雇用区分の創造
労働基準法15条1項、同法施行規則5条により使用者に明示が求められている労働条件に「無限定正社員か限定正社員かの別」を加えるようにする。
- (4) 「限定正社員」を解雇しやすくするくわだて
 - ① 就業規則（労働契約、労働協約）の解雇事由に、「就業の場所及び従事すべき業務が消失したこと」を追加する。

- ② その場合でも、労働契約法16条、整理解雇4要件の判断枠組みが適用されるので、勤務地・職務が消失した場合についての司法の判断を変えていく必要がある。
 - ③ 最終的には、立法的な手当、解釈通達において明確化する必要がある。
 - (5) 「限定正社員」を低賃金にするくわだて
 - ① 規制改革会議答申は、「無限定正社員との間の均衡処遇を行う必要がある。」といっているが、「均等処遇」については一言もふれていない。
 - ② 日本郵政グループが2014年4月から導入しようとしている(新)一般職は、現行の正社員と同一の仕事に従事しながら、転居を伴う転勤がない代わりに、役職登用もなく、従来は800万円くらいまで上がった年収も約6割の470万円くらいまでしかあがらない。
- 2 企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等労働時間法制の改悪
- (1) 現在、労働政策審議会労働条件分科会で、企画業務型裁量労働制の在り方等について議論が進められている。
 - (2) 規制改革会議は、「労働時間規制の見直しに関する意見」(2013年12月5日)で、「一律の労働時間管理がなじまない働き方に合い、健康確保と両立する適用除外制度の創設」(＝ホワイトカラー・エグゼンプション)を提唱している。
- 3 有料職業紹介事業の規制緩和
- 「当面、求職者からの職業紹介手数料徴収が可能な職業の拡大について検討する。」としている。
- 4 労働者派遣を恒常的・永続的な制度に大改悪
- 2014年1月29日付労働政策審議会建議「労働者派遣制度の改正について」
- (1) 労働者派遣とは何なのか?
 - ① 派遣労働者の劣悪な雇用と労働条件
 - ② 現行労働者派遣法における期間制限
 - 専門26業務は、期間制限なし。一般業務は、原則1年、最長3年の業務単位での期間制限がある。
 - 労働者派遣法40条の4は、「派遣先は、期間制限を超えて派遣労働者を使用しようとする時は、その派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない。」と定めている。
 - 「常用代替防止」の原則は、派遣労働者を派遣期間制限を超えて使用すると常用代替になるので、派遣労働者を派遣期間制限を超えて使用してはならないという原則である。派遣期間制限を超えた場合は、派遣先が派遣労働者を直接雇用(常用雇用)しなければならないという原則である。
 - (2) 登録型派遣・製造業務派遣は禁止しない。
 - (3) すべての労働者派遣事業を許可制にする。

- (4) 期間制限
- ① 専門26業務と一般業務の区別を撤廃する。
 - ② 無期雇用の派遣労働者については、期間制限を一切設けない。
 - ③ 有期雇用の派遣労働者についての「個人単位の期間制限」
 - i 同一の組織単位（課等）での上限を3年とする。
 - ii 例えば、経理部と営業部は違う組織単位である。
 - ④ 有期雇用の派遣労働者についての「派遣先単位の期間制限」
 - i 同一の事業所における上限を原則3年とする。
 - ii しかし、3年ごとに、事業所の過半数労働組合もしくは過半数代表者の意見を聴取すれば、永続的に労働者派遣を使用できる。
 - ⑤ 有期雇用の派遣労働者についても、各事業所で3年ごとに過半数労働組合等の意見を聴取して、3年ごとに派遣労働者の所属課等を変えれば、同一の派遣労働者を永久に使用できる。
- (5) 派遣労働者と派遣先の正社員との待遇について、均衡待遇原則を採用し、均等待遇原則を採用しない。
- (6) 日雇派遣の条件緩和
- (7) 西谷敏「全面的な規制緩和攻勢と労働法の危機」（労働法律旬報1807・08号7頁）

「マスコミがこの案（＝労働政策審議会労働力需給制度部会・公益委員案＝2014年1月29日付労働政策審議会建議と同趣旨の案）をもって、派遣の恒久的な利用を可能にするものと批判的に報道したのは当然のことである。理解しがたいのは、公益委員案が、総論部分で派遣は『一時的・臨時的』と言い張っている点である。まさに『羊頭をかかげて狗肉を売る』の類いである。公的機関の公益委員の名前で出された文書である。まさか人を欺く意図で書いたものとは考えたくないが、書いた者の誠実さを疑わせることだけはたしかである。」

第3 特区法と無期転換特例法案

1 産業競争力強化法

- (1) 昨年の臨時国会で、2013年12月4日に成立した。
- (2) 企業単位で特例的に規制の緩和・撤廃を認める「企業実証特例制度（通称）」を創設する。新しい事業活動を始める企業が申請し、政府が認める。
- (3) 茂木敏充経済産業大臣は、企業実証特例制度について、「労働規制緩和」も排除されないとしている。

2 国家戦略特区法

- (1) 昨年の臨時国会で、2013年12月7日に成立した。
- (2) 一定の地域を政令で「国家戦略特別区域」に指定する。その特区内で、雇用指針（個別労働関係紛争を未然に防止するため、労働契約に係る判例を分析し、及び分類することにより作成する雇用管理及び労働契約の在り方に関する指

針)を踏まえて、特区内で新たに事業所を設置して新たに労働者を雇い入れる事業主に対する情報の提供、相談、助言その他の援助を行う。

(3) 労働契約法18条の特例法案を2014年の通常国会に提出する。

3 有期労働契約の無期転換ルールの特例法案

(1) 一定の期間内に完了する業務に従事する高収入かつ高度な専門的知識、技術又は経験を有する有期契約労働者の無期転換権の発生は、「10年超」とする。

(2) 定年後引き続き雇用される有期契約労働者

この期間は、無期転換権発生根拠となす通算契約期間に算入しない。

第4 安倍「雇用改革」は何をもたらすか？

一経連の「新時代の『日本的経営』」の雇用破壊の内容を究極まで押し進める「改革」

1 日本経営者団体連盟の「新時代の『日本的経営』」のもたらしたものは何か？
ーグローバル大企業のための「雇用改革」

(1) 日経連の「新時代の『日本的経営』」(1995年5月)

① 日本型雇用(=終身雇用制、年功序列型賃金、企業内組合)の解体

② 労働者を3グループに分類

i 長期蓄積能力活用型グループ

ii 高度専門能力活用型グループ

iii 雇用柔軟型グループ

(2) 非正規労働者の飛躍的増大(総務省労働力調査)

① 1995年

正規労働者3761万人(79.2%)、非正規労働者988万人(20.8%)、合計4749万人

② 2013年

正規労働者3257万人(63.8%)、非正規労働者1850万人(36.2%)、合計5107万人

(3) 労働者の賃金(年収)の低下(国税庁「民間給与実態統計調査」)

(民間企業に勤務した人の平均賃金(ボーナスを含む))

① 1997年

467万3000円

② 2011年

409万円

③ 58万3000円(12.5%)の下落

(4) 大企業の内部留保の増大(資本金10億円以上の金融・保険を除く全企業約5000社)

① 1997年

142兆円

② 2011年

270兆円

(5) 貧困と格差の拡大

- ① 年間賃金200万円以下の民間労働者は、2006年～2012年で、7年連続1000万人を超えた。

(6) 低迷する日本経済

—日本経済（内需）の6割近くを占める家計消費を冷やした十数年

① 国内総生産（名目GDP）

1997年を100とすると、2011年は1997年の87.8%に減っている。

② 「経済の好循環実現検討専門チーム」（座長・吉川洋東京大学経済学部教授）中間報告（平成25年11月22日）

「国際比較をみても、他の先進国では名目賃金は物価よりも高い率で上昇している。日本だけ、物価の下落率以上に賃金が下がっている姿は以上である。戦後、一国だけが長期にデフレになったことは極めて特異な現象であった。」、「各企業から見ればコスト削減という極めて合理的な行動が、消費や投資の減少や人的資本蓄積の停滞といった『合成の誤謬』を引き起こし、マクロ経済全体からみるとデフレという悪循環を引き起こしてきた。」

2 アベノミクスでデフレ不況は打開できるか？

(1) アベノミクスの3本の矢

① 大胆な金融政策

—金融緩和しても実需は増えない。

② 機動的な財政政策

—公共投資による需要喚起は一時的なものである。

③ 民間投資を喚起する成長戦略

—労働者・国民の所得を減らす成長戦略では、デフレ不況は打開できない。

(2) 安倍「雇用改革」のもたらすもの

—「2013年：正規労働者3257万人（63.8%）、非正規労働者1850万人（36.2%）、合計5107万人」はどう変わるか？

① 3極構造になる労働者

i 一握りの「無限定正社員」

ii 賃金が大幅に下がる（3～4割下がる）「限定正社員」

iii 飛躍的に増大する非正規労働者、とりわけ派遣労働者

② 劣悪になる雇用と労働条件

i 労働者全体として賃金は大幅に下がる。

ii 非正規労働者が増大し、雇用は不安定化する。

③ 困難になる労働組合活動

i 労働者間に持ち込まれる格差と分断

ii 非正規労働者、とりわけ派遣労働者の団結の困難性

(3) まとめ

- ① アベノミクス、安倍「雇用改革」ではデフレ不況は打開できない。ますま

すデフレ不況を促進する。

- ② デフレ不況を克服するためには、賃上げ等労働者・国民の所得を増やし、内需を拡大することが重要である。

第5 安倍「雇用改革」は阻止できるか？

1 自民党（＝安倍内閣）への国民の支持をどうみるか？

(1) 2009年総選挙と2012年総選挙の比較

- ① 自民党の議席は、119議席から294議席へ増えた。
- ② 自民党の比例代表選挙における得票率は、26.73%から27.62%へと、0.89%しか増えていない。
- ③ 自民党の比例代表選挙における得票数は、約219万票減っている。

(2) 2012年総選挙と2013年参議院選挙の比較

- ① 自民党の参議院の議席は、改選議席34議席を65議席に増やし、非改選議席と合わせて115議席となった。
- ② 自民党の比例区における得票率は、27.62%から34.68%へと、7.06%増えている。
- ③ 自民党の比例区における得票数は、投票率が減少したのにもかかわらず、約184万票増えている。

(3) 自民党に対する支持増大の要因は、アベノミクス、とりわけ公共投資の増大

(4) アベノミクス、安倍「雇用改革」の正体が明らかになれば、自民党（安倍内閣）に対する支持は変化する。

2 安倍「雇用改革」及び労働者派遣法改悪の阻止の見とおし

(1) 安倍「雇用改革」及び労働者派遣法改定案の劣悪さ

(2) 全ての労働組合の反対

- ① 労働者派遣法改定についての労働政策審議会の建議への労働者代表の意見
 - i 「労働者代表委員からは、派遣労働を臨時的・一時的な働き方とする原則の実効性を担保し、派遣先の常用労働者との代替の防止を図るため、期間制限の在り方について、26業務を今日的な視点から絞り込んだ上で、引き続き業務単位による期間制限を維持すべきとの意見があった。」
 - ii 「労働者代表委員からは、派遣労働者の処遇の在り方について、諸外国では派遣先の労働者との均等待遇を定める例が多くあること等も踏まえ、我が国においても均等待遇を原則とすべきとの意見があった。」

(3) 学習宣伝活動を強化し、安倍「雇用改革」反対の世論と運動を広げれば、必ず阻止できる。

以上