

規制緩和政策と労働契約論

野田 進

1 規制緩和政策と労働契約

(1) 本特集の目的

安倍第2次内閣が2012年の12月に発足して以来、政府は、労働法分野の規制緩和政策を推進してきた。それは、同内閣が主導する経済の「成長戦略」に組み込まれたものであり、労働法分野の多くの領域で、政治情勢の影響を受けつつも、強硬にかつ急ピッチで実現に移されようとしている。

本特集は、労働法分野におけるこうした規制緩和政策について、労働契約論の視点から読み解こうとするものである。この規制緩和政策については、すでに多くの労働法関連の専門誌において労働政策論や労働関係実務の視点から特集記事が生まれ、有益な議論を提供しているが¹⁾、本特集はこれらとは視点を異にし、この問題を労働契約論という物差しでとらえ直すことを企図している。すなわち、各種の規制緩和政策が、いかなる意味づけをもって労働契約法と関わり、労働関係上の権利義務に影響を及ぼすか。また、それには日本の労働契約論の現状がどのように反映しているか。本特集は、これらについて、各立法(案)等の特性に応じて検証を行うことを共通の課題とする。

そして、特集の総論に位置して、全体を俯瞰することを目的とする本稿としては、各政策の内容や問題点について、日本の労働契約法の現状や課題に照らして総合的に検討することを課題としている。各政策の推移については、後掲の各論稿で

詳論されるところであるが、本稿としても、はじめに規制緩和政策の形成の推移を概観しておこう。

(2) 規制緩和政策の推移(概況)

これらの改革は次の6つの流れからなり、源流は共通しているとしても、異なる会議体を発信源として、打ち出されてきた。

すなわち、第1に、「ジョブ型正社員」または「限定正社員」構想がある。現政権の「成長戦略」を受けて内閣府のもとに復活設置された規制改革会議は、平成25年6月5日付で「規制改革に関する答申——経済再生への突破口」を提出し、その雇用分野の改革の一つとして、「正社員改革」が提起され、「第一歩として、ジョブ型正社員に関する雇用ルールの整備を行う」との方針を打ち出した。

第2に、いわゆる雇用特区構想がある。産業競争力会議により設置された国家戦略特区ワーキング・グループは、戦略特区案の一環として労働特区構想を発表し、当初は特区内の一定の企業について、有期雇用規制、解雇規制、労働時間規制の適用除外を提言していたが、その後には提案を縮小し(10月4日)、さらに雇用ガイドラインの設置等を行うとの案で決着した(同月16日)。これを受けて、2014年6月25日法律第83号として成立した「国家戦略特別区域法」では、第6章「雑則」という場所に、37条「個別労働関係紛争の未然防止等のための事業主に対する援助」の規定が設けられた。

第3に、上記特区構想の一環として、有期労働

契約のいわゆる「無期転換」(労契法18条)について、研究職その他一定の労働者に対しては、特例として、その条件である年数を、5年から10年に延長しようとする改革が進展した。結果として、特区ではなく全国一律の法改正が進められ、研究職については、2013年12月13日交付の「研究開発力強化法」18条により、また、その他の労働者については、2014年11月28日公布の「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」により、それぞれ改革が実現した。

第4に、厚労省では、「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」報告書(2013年8月20日)を受けて、労働者派遣における特例26業務の廃止、常用代替防止政策の廃棄など、抜本的な政策転換を盛り込んだ改正法案が、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会で検討され、同法案は国会提出された(2014年3月11日)。しかし、同年11月の衆議院解散にともない、同法案は廃案となった(新国会で、法案再提出の見込みが高いといわれている)。

第5に、規制改革会議は2013年12月に、「労働時間と賃金を切り離す」ことにより、労働者に時間外労働や深夜業の割増賃金を認めず成果で評価する「新たな働き方」を提唱し、2014年4月22日の産業競争力会議雇用・人材分科会報告書「個人と企業の成長のための新たな働き方」では2つのタイプの適用対象が定められ、さらに同年6月24日の「日本再興戦略・改訂2014」では、1000万円以上の年収要件等のもとの制度の導入を提唱した。そして、これを受けて2015年1月7日には、厚労省が、年収要件を1075万円以上とする等の労基法の改正案を明らかにしている。

第6に、国家戦略特区ワーキング・グループの提言や「日本再興戦略2014年改訂雇用制度改革」の提言に代表されるように、解雇の法的規制に関する規制緩和が繰り返して提案されており、その要求は強固で根深いものがある。そこでは、労契法16条(解雇権濫用法理)の適用を除外する提案がなされ、さらに解雇について無効・復職ではなく金銭解決を求める提案などがみられる。

以上のように、労働分野の規制緩和政策は、きわめて多彩にみえるが、前政権のもとで成立した非正規雇用に関わる保護的改革に見直しを図ろう

とするもの(労働者派遣法や有期労働契約の規制緩和)を除けば、実はこれまでも数次にわたり提唱されてきた改革案が装いを改めて蒸し返されたものである²⁾。その意味では、過去に主張されていたん撤回されたアイデアがこの機に乗じて再燃したようにも見え、議論の内容はさほど目新しいものではない。むしろ、それらが一挙に主張され、急速かつ強力な実施を提案している点こそが、イノベティブといえるのかもしれない。

(3) 日本の労働契約法の概況

これらの経緯において注目されるのは、そうした法令改正や政策推進が、経済成長という政策的課題を優先させる一方で、労働契約の理論がほんらい有する規制力を後退させようとしている点である。労働契約の理論は、合意の原則と労働者の保護の側面との緊張関係の中で(労働契約法1条参照)、最適な労働関係を形成しようとするものと理解される。ところが、労働契約のそうした実質的な規制力は、「成長戦略」に基づく規制緩和政策のもとで、従属的な場所に追いやられて、政策的課題に左右されるようにみえる。

ただ、こうした問題は、日本における労働契約法の法整備および理論的な弱点によるところも大きい。

すなわち、労働契約法の主要な法源をさかのぼると、①1890年制定の旧民法(財産取得篇260条以下)に「雇傭契約」の規定が設けられ、さらに、②1896年制定の現行民法では「雇傭」の規定が定められて、労働契約法は民法の一領域として整備された。③次いで、1947年の労基法では労働契約の章が設けられ(第2章)、労働条件の最低基準の保障の観点から労働契約の内容規制が定められた。そして、④2007年に制定された労契法において、労使関係における合意の原則と労働者の保護の解釈方針が確認された(労契法1条、3条1項、5条、6条、8条、9条)。このように労働契約に関する規定は発展し、労働関係における合意基盤と労働者保護の要請は明確であるようにみえる。

しかし、こうした法制の構築により、労働契約法とその理論は、労働契約に関わる多様な問題を受け止め、解決を導きうる独自の体系を備えたといえるだろうか。思うに、日本の労働契約論

1) 第2次安倍政権における、労働分野における規制緩和政策については、次の特集記事が生まれ、批判的な検討が試みられている。①「特集・安倍政権下における雇用政策批判」労旬1807-1808号(2014年1月)、②「特集・アベノミクスの労働政策を点検する」季労245号(2014年6月)、③「特集・アベノミクス成長戦略と労働法上の危機」季刊労働者の権利305号(2014年7月)、④「特集・『ブラック化』する労働法制」法と民主主義489号(2014年6月)、⑤「特集・国家戦略特区法と雇用指針について——分析とその問題点」労旬1818号(2014年6月)、単行書として、⑥西谷敏ほか著『日本の雇用が危ない——安倍政権「労働規制緩和」』(旬報社、2014年)。

2) 周知のように、一定の労働者に対する労働時間の規制解除(ホワイトカラー・エグゼンプション)は、長期にわたり論議されてきたが、平成19年1月25日には、労働政策審議会の提出した「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」における「自己管理型労働制」として、法案提出の間にまで議論が進んでいた。