

安倍政権の大学改革策動と 労働法の全面的規制緩和の 一体性

全大教顧問弁護士 東京法律事務所

笹山 尚人



取り扱い事件は、労働事件全般（労働者側）。書著に、「パワハラに負けない!」、「労働法はぼくらの味方!」（岩波ジュニア新書）、「それ、パワハラです」、「人が壊れてゆく職場」（光文社新書）等多数。

1. 「大学改革」策動と労働法の全面的規制緩和の策動

安倍政権は、後述する「日本再興戦略」の中で、「世界ランキングトップ100に10校」を入れる大学改革を行う、そのために抜本的なガバナンス改革を行うとし、そうした改革の一環として、国立大学等の独立行政法人の教職員について、年俸制度を導入することを推奨し、それに応じた運営費交付金の配分を決める等の予算配分を行う等の方針を打ち出している（この策動のことを以下、「大学改革」と呼ぶ。）。大学にトップダウンの経営者手法を持ち込み、年俸制度を導入して教職員の労働条件の劣悪化を進んで行った

ところから優先的に運営費交付金を配分する、という話である。もっと単純に言えば札東で頬をたたきながら、教職員の労働条件の劣悪化を国立大学法人等に求める策動である。

この大学改革は、それ自体「とんでもない」話ではあるが、この問題を単体でとらえていると本質を見誤る。これは安倍政権が打ち出している労働法の全面的規制緩和と連動して行われている。国立大学法人等の教職員の労働条件切り下げは、労働者全体を対象とする労働法の全面的規制緩和策動の一環として取り組まれており、全体として労働者の暮らし、人権を脅かすという効果をもたらすことを達成しようとするものである。

労働法に向けられた規制緩和については、大阪市立大学の西谷敏名誉教授が、「戦後確立してきた労働法の基本原則を攻撃するもの」であり、「これまで雇用・労働政策にかかわる論評において何度か「労働法の危機」の語を用いたことがあるが、今日ほど文字どおりの「危機」を実感させる時代はない。」と述べているが（労働法律旬報 1807 + 08 号、7 頁）、全く同感である。

私は、結論的にいえば、上記の一連の策動は、労働者の暮らし、人権に対する「総攻撃」と評してよいものであり、したがって、労働者は、自らと家族の暮らしを守るために「総反撃」に打って出る必要がある、と考えている。

そこで、以下では、この策動の「震源地」と呼ぶべき会議体とその考えている内容について検討したのち（2. 大学改革・労働法全面的規制緩和を推進する組織とスケジュール）、大学改革の動きについて紹介するパート（3. 学校改革の動きと内容）、労働法の規制緩和の動きについて紹介するパート（4. 労働法の規制緩和の内容）、をそれぞれ論述したのち、大学改革と労働法の全面的規制緩和の内容、関係性について述べ、全大教およびその構成単組、組合員の皆様に検討をお願いしたいことについて述べる（5. 大学改革と労働法の規制緩和の関連性と対抗の視点）。

なおこの策動は、現在進行形で進んでいるものであり、以下の情報は、2014 年 5 月 12 日現在のものである。

2. 大学改革・労働法全面的規制緩和を推進する組織とスケジュール

（1）規制緩和を推進している組織と顔ぶれ

まずは、大学改革及び労働法の全面的な規制緩和を推進している組織、そこに属する顔ぶれ、から検討しよう。なぜなら、今回の規制緩和論は、安倍首相をはじめとした政権トップと、数人のブレーンたちによってトップダウンでおりてきているものだからである。

規制緩和を推進している組織は、経済財政諮問会議、規制改革会議、産業競争力会議である。

① 経済財政諮問会議

経済財政諮問会議とは、内閣府設置法第 18 条に基づき、経済運営や財政運営の基本方針、さらには予算編成の方針を決めることを任務として、2001 年の省庁再編とともに内閣府に新設された諮問会議である。関係閣僚と学識経験者などから構成される。かつて竹中平蔵氏が所属していたことで有名で、規制改革の重要項目を決定し、公共事業費削減・郵政民営化など、小泉構造改革を推進する司令塔であった。民主党政権下では活動停止していたが、2012 年 12 月 17 日、首相就任直後の安倍首相が、「我が国の経済の成長戦略の司令塔」として位置づけ、復活させた。民間出身のメンバーとして、伊藤元重（東大教授）、小林喜光（三菱ケミカル）、佐々木則夫（東芝）、高橋進（日本経済研究所）の各氏が名を連ねている。

② 規制改革会議

規制改革会議とは、これも安倍首相が復活させた組織である。規制改革会議は、内閣府設置法に基づく内閣府本府組織令 38 条にて設置され、「経済に関する基本的かつ重要な政策に関する施策を推進する観点から、内閣総理大臣の諮問に応じ、経済社会の構造改革を進める上で必要な規制のあり方の改革に関する基本的事項を総合的に調査審議すること」をつかさどる機関（審議会）である。内閣総理大臣を議長に、関係閣僚、内閣総理大

臣が有識者を選任するものとされている。もともとはやはり小泉政権下で活動した組織であり、2002年に製造業派遣の解禁を答申している。2010年に廃止されていたが、安倍政権は2013年1月18日、この組織を復活させる旨閣議決定した。

規制改革会議は、岡素之住友商事相談役を議長、大田弘子元経済財政政策担当大臣を議長代理として、15人の委員が選任されている。このもとで、対象の問題ごとに「ワーキンググループ」が設置され、労働分野に関しては、「雇用ワーキンググループ」が設置され、鶴光太郎慶應義塾大学教授が座長を務めている。

⑥産業競争力会議

産業競争力会議を知るためにはまず日本経済再生本部を知る必要がある。

日本経済再生本部とは、「我が国経済の再生に向けて、経済財政諮問会議との連携の下、円高・デフレから脱却し強い経済を取り戻すため、政府一体となって、必要な経済対策を講じるとともに成長戦略を実現することを目的として、内閣に、これらの企画及び立案並びに総合調整を担う司令塔」として、2012年12月26日に設置された。安倍首相以下閣僚で構成され、実際は、産業競争力会議のレポートどおり決定を行う機関となっている。

産業競争力会議は、この日本経済再生本部のもとで、2013年1月8日に設置された。「日本経済再生本部の下、我が国産業の競争力強化や国際展開に向けた成長戦略の具現化と推進について調査審議する」ことが目的である。内閣総理大臣を議長に、経済再生担当大臣ほか数人の閣僚と、内閣総理大臣が指名する有識者で構成される。現在、榊原定征東レ会長、坂根正弘コマツ会長、竹中平蔵慶應義塾大学教授、新浪剛史ローソン社長、長谷川閑史武田薬品工業社長、三木谷浩史楽天会長など10人の有識者が選任されている。

産業競争力会議も、テーマごとに分科会を設けており、労働法に関しては、「雇用・人材分科会」が担当しており、そのとりまとめ役は、長谷川閑史武田薬品工業社長である。

④まとめ

これらの会議体は、いずれも、内閣府のもとで、有識者ということで大企業のトップ、あるいはこうした企業活動を擁護する立場のメンバーがブレーンに据えられて政策提言を検討・発信する機関である。これらの会議体には、労働者の利益を代表する、あるいはこうした立場から発言する者が含まれていない。そんな会議体の発案した政策案が、首相官邸からトップダウンでおりてくる、という点に現在の規制緩和の特徴がある（この特徴自体は労働法の規制緩和に限らない。）。

(2) 次の参院選までを見据えてタイムスケジュールが策定されている

次に、今回の規制改革のタイムスケジュールを見る。

①規制緩和のスケジュール

今回、規制緩和について出されているメニューには、**2016年夏に行われる参議院選挙を見据えて、そこから逆算してスケジュールが組まれ、提起されている。**

まず、上記(1)で指摘した会議体は、2012年12月17日の安倍内閣の発足以降、矢継ぎ早に設置された。2013年中、上記(1)の会議体は、精力的に会合を行い、労働法にとどまらない規制緩和のメニューの策定を進めた。これを踏まえ、安倍政権は、6月14日付で「日本再興戦略」を閣議決定し、規制緩和のメニューとスケジュールを策定した。別表は、このスケジュールリングの中で、「多様な働き方の実現」の項目でのスケジュール表である。

安倍政権は、2013年7月の参議院選挙で衆参のねじれ現象を解消し国会での安定多数を確保すると、早速上記スケジュールに沿って規制改革に動き出した。

②大学改革のスケジュール

大学改革の場面では、年俸制度の導入とそれに対応した運営費交付金の交付の手法の導入は、2016年度から実施する、とされている。

③労働法の規制緩和のスケジュール

労働法の規制緩和では、最初に、2013年中の臨時国会で、国家戦略特別区域法の制定を行うこと、研究開発力強化法の改正を行うこととした。そしてこれは達成されたのである。

2014年冒頭の通常国会中についていえば、労働者派遣法改正を行うこと、昨年臨時国会で成立した国家戦略特別区域法の具体化を行う。そのために2013年中は、派遣法の改正原案を練る労働政策審議会の需給調整部会が精力的に開催された。

労働時間法制については、2014年通常国会の期間は労働政策審議会などでの議論を進め、2014年秋から、2015年通常国会にかけて、法改正に進むというスケジュールをたてた。実際に労働政策審議会の議論は2013年9月から開始された。2013年10月段階での産業競争力会議雇用・人材分科会では、労働政策審議会の議論は1年を目処にとりまとめを行う、と報告されている。

労働契約法の無期転換請求権については、上記のとおり研究開発力強化法の改正で研究者等への例外の道を定めたほか、さらに専門的技術を要する労働者の契約の場合について、2014年通常国会で法案提出を目指すものとされ、2014年秋から、2015年通常国会にかけての時期に必要な措置の実施を行うもの、とした。

ジョブ型正社員についても、2013年9月から、厚生労働省において懇談会が実施され議論が始まっている。

このように、安倍政権は、現在の与党構成で国会における安定多数を確保できている次の参院選までのおよそ3年の期間で、可能な限りの規制緩和を断行する。そのために、「いつまでに何をやり遂げる、そのために今何を必要があるか」というスケジュール感をもって今回の規制緩和に臨んでいる。そして実際そのとおりに動いている。

これは財界の要求でもある。竹中平蔵氏の次の発言を紹介しよう。

「検討すべき項目が何十も入っているが、…アトランダムに議論していても有益な議論にはならない。…議論すべき項目とスケジュール感といった

枠組み作りをしっかりとやっていただきたい。」(2013年10月17日開催の第2回産業競争力会議雇用人材分科会での発言)

3. 大学改革の動きと内容

(1) 大学改革の考え方～「日本再興戦略」の中で示されていること

「日本再興戦略」は、内閣が、経済成長の戦略をまとめたものである。成長の道筋のために行う主要施策の一つとして「世界で勝てる人材を育てる」の項目があり、その中の一項目に、「大学の潜在能力を引き出す」との項目がある。この中で、「今後10年間に世界大学ランキングトップ100に我が国の大学を10校以上入れる」ことが目標とされ、そのために、「先駆的な取組に予算の重点配分を行う」との戦略のもと、「年俸制の導入、企業等の外部からの資金の導入による混合給与などの人事給与システムの改革」と、「大学や学部の特許を超えた教員ポスト・予算等の資源再配分及び組織再編、並びに大学内の資源配分の可視化」といった「先駆的取組の成果を踏まえ、運営費交付金を戦略的・重点的に配分する仕組みを導入する」としている。

(2) 大学改革の内容

①ガバナンスとは、「学長のリーダーシップの確立」

大学改革については、以上を受けて、文部科学省の諮問機関である中央教育審議会が「大学のガバナンス」について審議を進めている。審議は、2013年6月から7回にわたり、中央教育審議会大学分科会のもとに「組織運営部会」が設置され、ここで7回にわたって審議が進められた。大学分科会は、2014年2月、「審議まとめ」を了承した。

この審議の中で提言されたのは、「コーポレートガバナンスの考え方が大学ガバナンスの整理する上で参考になる」ということである。つまりは、企業統治の考え方を使って大学の在り方を変えていこうというものである。

「審議まとめ」で提起されたのは、学長のリーダーシップの確立である。

結局大学改革とは、学長、人事、予算、組織再編に関する権限を集中することである。その結果、教授会の審議事項を、教育研究に限定して大学経営を外していくということになっている。また、学長選出そのものも、教職員による選出を見直すという提起をしている。

安倍政権はこうした内容を盛り込んだ学校教育法・国立大学法人法改正案を2014年通常国会に提出した。

②年俸制とそれに対応する運営費交付金

一方、大学改革は、大学の在り方そのものだけを進めているのではない。国立大学法人等の教職員の労働条件の在り方についても検討がある。

「日本再興戦略」の中には、「日本再興プラン」があり、このプランの中には、「雇用制度改革・人材力の強化」という項目がある。この項目内には、これから説明する労働法の規制緩和の内容とともに、「大学改革」という小項目が含まれており、この小項目内でも上記の年俸制度導入や運営費交付金等の予算の重点配分といった内容が出てくる。

しかも、上記の通り、この制度の導入は、2016年度から実施する、とされている。

(3) 大学改革の問題点

①学問の自由・大学の自治に対する攻撃

大学改革において、コーポレートガバナンスの考え方を援用して、学長のリーダーシップの確立をしようとする動きは、学問の自由と大学の自治に対する攻撃として大きな問題である。

コーポレートガバナンスの考え方は企業統治の考え方であるから、つまりは営利を生み出すための効率的な事業運営をしようというものである。大学における学問は、営利を生み出すことだけが目的ではない。営利とそのため効率優先の発想は、どうしても短期間に成果を生むものを優先し、そうでないものを価値の低いものとして取り扱うであろう。これは大学において、学問の自由を失わせるものである。

また、学長のリーダーシップの確立は、教授会の権限を縮小することを意味し、ひいては大学の構成員による大学の問題についての審議決定権の縮小を意味するから、これは大学の自治を攻撃するものである。

②何の根拠もない「年俸制度と運営費交付金等の予算の重点配分」論

年俸制と運営費交付金の論点について検討すれば、これは何の論理的関連性もない提起であるということがいえよう。

経済を成長させたい、そのために有為な人材を育てたい、そのために大学を改革していききたいし予算の重点配分をしたい。これ自体は、それほど不合理な発想ではない。しかし、予算の重点配分をするための「先進的な取組」として、「年俸制度を導入する」を柱の一つにするのはどのような関連性があるというのか。年俸制度を導入すると、どうして予算を重点配分してもよい、有為な人材を育てることにつながっていくのか。そこには何の検証も、過去の具体的な実績による裏付けもない。

教育とは本来時間がかかり、また、ある意味経済性、採算性を度外視した地道な取り組みである。その中で有為な人材は育つ。全大教の組合員の皆様はそれを実体験でよくご存じのことと推察する。

年俸制度は、教職員の労働条件が年単位で決定されるものであるから、教職員が自らに高い評価が与えられるようにと考えれば、どうしても拙速な教育や研究実績をあげるといった内容に流れてしまうだろう。STAP細胞に関する論文を巡る騒動でも見られたように、十分な研究実績のない成果を性急に発表して却ってことを誤ることになりかねない。

年俸制度の導入と運営費交付金等の予算の重点配分とは、結局、すぐお金になる研究だけに資金を投入し、時間のかかる研究、基礎研究といった分野をおろそかにしてかまわないという政策である。そして、おろそかにされる分野の研究に従事している教職員の労働条件は、運営費交付金の削減によって切り縮めていく、という政策である。

4. 労働法の規制緩和の内容

(1) 労働法の規制緩和の内容と問題点

労働法の規制緩和として安倍政権が検討、提起している内容とその問題点について、本文3頁の2. (1) 規制緩和を推進している組織と顔ぶれ、で指摘した会議体での議論から、概観する。

①特区と解雇の規制緩和

④解雇規制の緩和については、2013年6月段階の産業競争力会議の議論をはじめ、「解雇が無効であっても一定の金銭の支払いによって労働関係を終了させる」という制度が執拗に要求され続けている。

⑤より目前の問題は、2013年に制定された国家戦略特別区域法による特別区域（「特区」）の具体化である。この法律によって「特区」には「雇用労働相談センター」が設置されることとなった。このセンターは、「雇用ガイドライン」（裁判例の分析・類型化）を作成し、企業からの要請に応じて具体的事例に則した相談、助言サービスを実施する。

2014年3月28日、国家戦略特別区域諮問会議は、国家戦略特区及び区域方針の案について審議を行い、東京圏、関西圏、新潟県新潟市、兵庫県養父市、福岡県福岡市及び沖縄県を国家戦略特区として提示した。そして、4月1日、労働関係の裁判例の分析・類型化による「雇用指針」も定められた。

⑥これは、特区内であれば、国が、企業に対し、どういう場合に解雇ができるのか、できないのかを指南する、ということである。この指南に沿って行われた解雇が紛争になったとき、果たして裁判所は、「社会的にみて合理性がない」と判断できるであろうか。

この制度は、実質的に特区内における解雇を容易にし、解雇規制についてこれを緩和していく突破口を開いたものといえるのではないか。

②有期労働契約の規制緩和

⑦2013年4月、改正労働契約法が施行された。この中には、有期労働契約が更新されて5年を超えると、労働者が無期労働契約への転換を申し込んだときは、使用者はそれを承諾したものとみなされる、との規定がある。いわば、5年という時間の経過で、非正規社員が正規社員になれる道筋を開いたものである。

財界側は、こうした非正規の正規化を認めたくないわけで、この制度に例外を設け、骨抜きにしていこうと狙っている。

まずその先鞭として行われたのが、全大教にも関わりがある、研究開発力強化法の改正である。2013年の臨時国会ですでに改正法が成立している。これは、有期労働契約で大学や研究機関で勤務する、科学技術に関する研究者、技術者や補助者等については、上記の労働契約法の定めにある「5年」を、「10年」とする、というものである。

安倍政権は、さらなる例外の拡大をめざしている。国家戦略特別区域法においては、「高度な専門的知識等を有している者で、比較的高収入を得ている者など」を対象に、無期転換申込権を行使しない事前の個別合意を有効とすることについて検討し、その結果を踏まえ「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案」を2014年通常国会に法案を提出し、同国会で成立を目指すとしている。

⑧労働契約法の有期労働契約の無期労働契約への転換は、2013年4月を始期とすることになったため、無期転換請求権をもつ労働者はまだ存在しない。しかもこの制度については、法律施行の8年後に再検討されることとされている。

そもそもこの制度は、労働政策審議会などでの労使の「せめぎ合い」の末、定められたものである。そうすれば、こうした議論と制度の開始、法の定めた再検討を待って、この制度の当否は議論されるべきものである。

安倍政権はこうした議論の経過も定められた法の内容をも無視して例外を定めようとしており、やり方として極めて乱暴である。また、研究開発

力強化法の改正は、労働政策審議会での議論を全く経ないまま、議員立法の形で、労働契約法の実質的な改正を行ったものであり、手続としても大きな問題がある。

内容的に不当であることは言うまでもない。改正労働契約法による無期転換請求権制度は、極めて不十分ながら、非正規社員が正規社員になる道筋について整備したものであって、非正規社員の「雇用の安定」という要求に応えたものであった。これに例外を設けるのは、こうした要求と逆行するものである。

③労働時間規制の緩和

⑥ここで提起されているのは、当初、日本の雇用環境にあった「日本型新裁量労働制」の導入、である。これは、「上司の具体的な指揮命令なしに、労働者が自らの判断で労働時間を決められる専門性の高い自己管理型職種で、例えば年収1000万円以上の高所得専門職について、年間一定日数の強制休暇の取得を義務づけた上で、時間外などの割増賃金制度を適用除外とする。」、というものである。

2014年4月22日開催の経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議においては、長谷川氏作成の文書「個人と企業の成長のための新たな働き方～多様で柔軟性ある労働時間制度・透明性ある雇用関係の実現に向けて～」の中で、「個人の意欲と能力を最大限に活用するための新たな労働時間制度」が提案された。

この提案の挙げる「Aタイプ（労働時間上限要件型）」は収入にかかわらず、「職務経験が浅い」者、「随時の受注に応じて期日までに履行する業務に従事する」者等、極一部の労働者を除いて労使で自由に対象者を設定できるものであり、ホワイトカラー層を中心に、広範な労働者が容易に対象とされうる。さらに、Aタイプの労働時間の上限を、労基法の定める基準を超えて、労使合意により「柔軟」に設定することを可能にするものである。また、「Bタイプ（高収入・ハイパフォーマー型）」にあっては、収入要件（その下限すら法律の条項として規定されず、省令等により国会の審議なく

下げられる可能性をはらんでいる）さえクリアすれば、労働時間の上限が一切設けられない、というものである。

要するに、労働時間と賃金の連関性を切り離し、いくら働いても賃金は一定額しか支給されないという制度を、様々に提言していることになる。

⑥この内容を見て、「ホワイトカラー・エグゼンプション」のことを思い出す方もおられるかもしれない。第一次安倍内閣のとき、一定のホワイトカラー（年収400万円以上の労働者、とされた）の時間外労働には、時間外割増賃金を支払わなくても良い制度として「日本型ホワイトカラー・エグゼンプション」が提起され、「残業代不払い法案」との批判を浴びて、この策動はストップした。

今回の労働時間制の提案は、このホワイトカラー・エグゼンプションよりもさらに質の悪い最悪の「残業代ゼロ法案」「ただ働きの拡大」を導入したい、というものである。

かつて裁量労働制の導入の際、業務に裁量性のある労働者がいかにも労働時間を短縮してワーク・ライフ・バランスを達成しやすくなるかのような喧伝もあったが、裁量労働制の導入によって、労働時間が短縮されたという事実はない。結局のところこの制度が実現するのは「ただ働きの拡大」である。

④ジョブ型（限定）正社員制度

⑥規制改革会議の議論では、ジョブ型正社員とは、「職務、勤務地、労働時間いずれかが限定される正社員」と定義されている。例えば「テレワーク等の在宅勤務」について、「子育てや介護中の労働者等、無限定に働くことができない労働者への普及が期待されている、とする。そこでジョブ型正社員が、「専門性に特化したプロフェッショナルな働き方、子育てや介護との両立、正社員への転換を望むも無限定な働き方は望まない非正社員、等の受け皿」になる、とされる。そのために、社会通念上相当な働き方として労働契約法で位置づけることなどが目指されている。

ジョブ型正社員制度の導入は、「子育てや介護との両立」といった言葉に

あるように、女性の労働力の活用と無縁ではない。現に、「日本再興戦略」の中には、「雇用制度改革・人材力強化」の項目内で、「女性の活躍促進」という項目があり、「次世代育成支援対策推進法の改正の検討、待機児童解消加速プランの促進、子ども子育て支援新制度の取り組み」などが内容とされている。安倍政権は、「家庭内に埋もれている女性」の労働力を活用し、その活用のために短時間で、あるいは一定の限定された業務や、勤務地で就労する制度を準備しようというのである。

④短時間で勤務する労働者を正社員として位置づけること自体は問題はないし、私はむしろそうあるべきと考える。正社員＝フルタイム労働者、と考えるのは理由のないイデオロギーである。賃金体系を明確にし、時間で賃金を均等待遇すれば、「短時間正社員」の実現はそれほど難しいことではない。

問題はむしろ、正社員を、「フルタイム、業務内容は無限定」と位置づける点にある。この点では、本来正社員をそのように位置づけること自体が誤りである。そうした考え方が、過労死やメンタルヘルス不全者を生み出す異常な長時間労働を容認し、家族が別離状態になってでも転勤には応じなければならないというようなワーク・ライフ・バランスの理念に反する事態を招来する一因となっている。

必要なのはむしろ「正社員」とは何かを労働法の観点から定義することである。私は、「直接の無期契約である、フルタイム労働者に限らず、短時間の場合フルタイム労働者との間で労働条件の均等待遇が実現している者」との定義を考えている。

この定義をあいまいにしておくと、現在の「無限定」な正社員こそ正社員の標準モデルであるということになり、これと労働条件が均等待遇されていない非正規社員との間に、「ジョブ型正社員」という層が位置づけられることになり、身分格差の三層構造を生み出すことになる。

こうした三層構造が生み出されると、正社員＝解雇規制が厳格、ジョブ型正社員＝解雇規制が正社員に比べ緩やかだが非正規社員ほどではない、非正規社員＝雇い止めが容易、といった雇用の安定加減についての格差が

発生する。ジョブ型正社員は、仮にも正社員である以上、労働契約法上の解雇規制が働くものの、職種限定の場合に当該職種が使用者の事業からなくなった場合や、勤務地限定の場合に当該勤務地から使用者が撤退した場合などについて、仮にジョブ型正社員を解雇したとしても、整理解雇の4要件は機能せず、ただちに解雇したとしても「限定されている以上そう言ったとしても合理的」として解雇有効の判断がくだされる、という危険が想定される。

⑤労働者派遣法の改正

④労働者派遣法は、リーマンショック後の「派遣切り」や、「年越し派遣村」の影響もあり、2012年に規制強化の方向で改正された。この中には、違法派遣の場合に、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだとみなす制度の創設が含まれ、これは2015年から施行されることになっている。

安倍政権下で、こうした規制強化に不満を持った派遣先企業や派遣事業者の意向を受け、労働政策審議会は派遣法の規制を再び緩和する方向で議論を進めた。労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会の報告書をもとに、労働政策審議会の建議が行われ、それに基づき労働者派遣法改正案が2014年通常国会に提出され、同国会中に成立を目指すとされている。

その内容は、「登録型・製造業派遣を禁止しない、派遣期間について現行の政令26業務とそれ以外との区別を廃止する、派遣元で無期雇用されている労働者の派遣期間の制限をしない、派遣元で有期雇用されている労働者については、派遣先の同一の組織単位における同一の派遣労働者の継続した受け入れを3年を限度とする」、といった点が主なものである。

⑤この派遣法の改正案は、派遣労働の恒久的利用を可能とするものであり、労働者派遣法の基本理念の放棄となるものである。労働者の活用については、「直接雇用」を原則とし、労働者派遣のごとき雇用の間接利用は、専門的あるいは臨時的業務に限る例外的なものとの位置づけのもとに例外的に許容された。だからこそ、派遣労働は、派遣先の常用労働者にとって代わ

ることがあってはならないとされてきた。

この常用代替禁止のために労働者派遣法に制度化されたのは、「業務の限定」と「期間の限定」であった。派遣労働者が従事できる業務を限定することで、また、派遣労働を活用できる期間を限定することで、派遣労働が例外的な就労形態であることを客観的に担保しようとしたのである。

ところが、1999年に、まず「業務の限定」についての規制が突破された。派遣法は、原則いかなる業務に対しても派遣労働者を活用できる体裁となったのである。

今回の労働者派遣法の改正は、残る「期間の限定」についても、事実上規制をなくしてしまおう、というものである。

「業務の限定」も「期間の限定」もなくなってしまえば、いくら「常用代替は禁止」と口先だけ唱えてみても、それを守らせる担保が何もないのであるから、事実上派遣労働が恒久的に利用されることになり、常用代替の状態が現出することになる。

労働者派遣の就労形式がもてはやされるのは、間接雇用形態の弊害である、中間搾取によって利益を上げる者がうまみを吸えること及び派遣先企業における労働者の使い捨てやすさ、に理由がある。こうした企業側の利益追求のため、実質的には労働者派遣法の基本をなくしてしまおうというのが今回の改正案である。内容的に極めて根本的な部分への攻撃と言わなければならない。

(2) 労働法の規制緩和論が目指す雇用社会

①「人材の流動化」という名の「クビを切りやすい」社会

以上検討してきた労働法の規制緩和を成し遂げて、安倍政権はどんな社会を目指そうとしているのか。

安倍首相は、2020年の東京オリンピックの開催決定後、日本を「企業が最も活動しやすい国」にする、と宣言した。

「企業が最も活動しやすい」ようにするために、安倍政権が構想しているのは、「**人材の流動化**」の実現、である。

2013年11月11日に、産業競争力会議の雇用・人材分科会で提出された「世界でトップレベルの雇用環境・働き方を目指して」というペーパー（八代尚弘教授の提出資料をもとに、長谷川武田薬品工業社長がまとめたもの）は、現在雇用の規制緩和として何が必要であるかについて、大要、次のように述べる。

『高度成長期に「終身雇用・長期雇用」「年功的昇進・賃金体系」「企業内労働組合」を内容とする日本的雇用システムが完成したが、…**長期雇用保障の維持は困難で、労働者は、多様で柔軟な働き方を求めている。雇用や賃金の改善は、働き方の雇用規制の強化ではなく、経済成長とその結果である雇用需要の拡大からしか生み出されない。成熟産業から成長産業へと新陳代謝を促し、円滑な人材流動化を図ることが重要である。流動性ある構成で質の高い労働市場の確保、多様で柔軟な働き方を実現することが必要である。世界でトップレベルの雇用環境・働き方とは、多様で柔軟な選択肢をもった雇用システムの構築が必要で、そのためには、Ⅰ、構成で質の高い労働市場の確立および個人の主体的な能力開発の支援・強化、Ⅱ、多様で柔軟な個人の働き方改革の実現、**の2つの考え方で改革を進めるべきである。』

要するに労働法の規制緩和で目指すのは、「**クビを切りやすい社会**」である。

②労働者の利益となる内容を用意していない

他方で、労働法の規制緩和の中では、労働者の生活の向上、労働条件の改善についての議論は全くと言って良いほどなされていない。

たしかに、論点として「長時間労働の抑制」とか、「正規と非正規の処遇の格差の是正」という言葉は出てくる。しかし、これに対しては、「様々な施策を組み合わせた総合検討を行う」といった極めて抽象的な対応策しか指摘されていない。

逆に労働者派遣法の改正案では、「派遣先労働者と派遣労働者の均衡処遇」という。安倍政権は、決して、「均等」という言葉は使わない。「均衡」

である。両者の語の差異は大きい。「均衡」の場合、派遣先労働者と派遣労働者との処遇に差異があること自体は前提にあるからである。

つまり「格差の温存」こそが本音である。

また、新裁量労働制の導入という案にもあるとおり、賃金抑制の考え方も入っている。

このように、内容的にはむしろ労働者の不利益をもたらすものであり、労働者の利益をはかる内容は、ほとんど皆無に等しいと言って良い。労働法の規制緩和が目指すもう一つは、「労働者をできるだけ安くこき使う社会」である。

③トリクル・ダウン論へのこだわり

一方で、規制緩和論者は、規制緩和が労働者の利益になるかのように言うために、「トリクル・ダウン論」に拘泥している。前頁の長谷川ペーパーに、「雇用や賃金の改善は、働き方の雇用規制の強化ではなく、経済成長とその結果である雇用需要の拡大からしか生み出されない。」、とあるのがそれである。要するに、企業が利潤を生めば、そのおこぼれが労働者にもまわってくる、という理屈である。

しかし、この「トリクル・ダウン論」の誤りは、既に歴史の経験によって証明済みである。小泉政権下で、大企業は規制緩和を受けて空前の利益を上げた。しかし、その利益は、おこぼれとなって労働者の賃上げ、雇用の保障に還元されたであろうか。答えは、各種の統計や私たちの生活実感にあるように、「否」である。

5. 大学改革と労働法の規制緩和の関連性と対抗の視点

(1) 大学改革と労働法の規制緩和の関連性

すでに述べてきたことから明らかであると思われるが、大学改革と労働法の規制緩和とは、日本社会を企業の営利優先の論理にのっとって動かしていく、という視点で貫かれているという意味合いで、共通の改革の動きである。それが、一般の労働者の関係をどのようにするかを検討しているのが労働法の規制緩和であり、日本社会の一部分である大学という組織自体の在り方をどうしようかと検討するのが大学改革の考え方である。

国立大学法人等の教職員の労働条件の考え方について、労働法の規制緩和と同様の思想が現れているのは、この意味では当然である。労働法の規制緩和の考え方を国立大学法人等の教職員に応用すれば、「年俸制度を導入して賃下げする体制を整えなければ運営費交付金そのものを削減して賃下げを強制するぞ」という恫喝となったのである。

共通の改革の動きであることの顕著な証拠は、先ほど指摘した「日本再興戦略」の中にはっきり表れている。すなわち、「日本再興戦略」の中に、「雇用制度改革・人材力の強化」という項目があり、この項目内に労働法の規制緩和の内容とともに、「大学改革」という小項目が含まれていて、この小項目内でも上記の年俸制度導入や運営費交付金等の予算の重点配分といった内容が出てくること、である。

このように、大学改革は、安倍政権の位置づけとして、「雇用制度改革・人材力の強化」と位置づけられるものであり、労働法の規制緩和と同じ項目内のものである。

しかも、上述のとおり上記制度の導入は、2016年度から実施する、とされているのだから、期限を切って導入をはかろうとしている点では労働法の規制緩和と変わりがない。

(2) 大学改革と労働法の規制緩和に対する批判の視点

以上の大学改革と安倍政権の労働法の規制緩和について、個別の標目に対する問題点は既に指摘したが、全体としていかなる問題をはらむか、対抗の視点としてどのようなものを持つべきか。

結論として、私は、現在の雇用社会の問題である「ブラック企業の蔓延」と「格差社会の横行」を悪化させ、最終的には、労働者の就労環境と暮らしを際限なく劣悪なものに落とし込んでいくものになる、それを許すことはできない、というものであると考える。

①「企業の成長こそ全て、そのための犠牲を厭わず」の思想

本文 17 頁で紹介した長谷川ペーパーにあるように、今回の労働法の規制緩和の思想は、「企業の成長」を全てに優先させており、「人材の流動化」も、それに役立つ制度として考えている。大学改革も、結局その企業論理を大学に持ち込むものである。

「人材の流動化」をするためには、職業訓練の充実等、適正な労働市場の確保が必要だとか、トリクル・ダウンによってこそ労働者の雇用は守られるとか、一見労働者のためにもなるかのように述べられている。

しかし、私たちは、既にこの言が、嘘であることを知っている。「企業の成長」を唯一無二の達成目標にすると、起こることは労働者の生活と人権の破壊である。

「企業の成長」とは、当該企業に利潤をもたらすことである。企業は、利益をあげるために、必要なことはなんでもしようとする。そのために労働者を極限まで就労させるし、不具合な労働者は排除しようとする。労働者の勤労条件をごまかし、渡さなければならないお金を渡さない。「すき家」では店舗の責任者に店舗の管理運営業務でのただ働きが行われた。「SHOP99」では、店長が 4 日間で 80 時間を超え、月間 350 時間といった労働に従事させられた。「洋麺屋五右衛門」では、変形労働時間の名のもとに残業代のごまかしが行われた。「三菱ふそう」や「キヤノン」、「日産自動車」では、派遣労働者を常用代替で活用し、いざとなると派遣切りして当

該派遣労働者の雇用を奪った。現在も争議中の「カフェ・ベローチェ」でも、「秋田書店」でも、都合が悪くなったら労働者は解雇された。「秋田書店」では、消費者を騙す行動に抗議した労働者を、いじめ抜いて精神疾患に罹患させた。

これらの“証拠”を前にすれば、「企業の成長」という名の利益至上主義のもとでは、企業は、利益を労働者に配分する以前に、利益を上げるために労働者に極限までの犠牲を強いる。これこそが真実である。

②労働法の根本原理に対する攻撃 ～「規制」に対する「嫌悪」

ところで、労働法は、こうした労働者の犠牲を許さない原理である。労働法は、労働者の生活と人権を守るために使用者に対する規制を行うことを根本原理とする。具体的に見れば、労働法は、上記の労基法 1 条の理念の実現のために、具体的制度としては、労働時間を 1 日 8 時間、週 40 時間という形で上限を設けたり（労基法 32 条）、雇用の基本的形態を直接雇用とし、法の定める例外の場合以外に間接雇用の形態を禁止する（職業安定法 44 条、労基法 6 条）などの規制を設けている。

「企業の成長こそすべて」にすると、こうした労働法の規制が、企業の成長を妨げる壁にしか見えなくなる。今回の労働法の規制緩和論は、労働法の根本原理を「嫌悪」し、これを攻撃し、労働法による規制の多くを撤廃しようとしている。

こうした規制緩和論の考え方は、次の事実を見れば明らかである。

まず、安倍首相は、2014 年 1 月 22 日、世界経済フォーラム年次総会（通称「ダボス会議」）での基調講演で、次のように述べた。

「既得権益の岩盤を打ち破るドリルの刃になると私は言ってきた。春先には国家戦略特区が動き出す。そこではいかなる既得権力といえども、私のドリルから無傷でいられない。」

次に、2. (1) 規制緩和を推進している組織と顔ぶれ（本文 3 頁）で紹介した

諸会議の議事録での発言を見れば、労働者の利益について発言することは「既得権益にしがみつ়妨害」にしか見えていないことがわかる。

例えば、第22回規制改革会議の議事録によれば、次の発言があった。

鶴：岡議長、太田議長代理からマスコミ対策のアドバイスを受けた(第一次安倍政権の際、ホワイトカラー・エグゼンプションが「残業代ゼロ法案」と報道されて失敗した経験を指す。)。今回は三位一体改革であることをアピールする。

ここでは、「残業代支払い」という規制の指摘のためにホワイトカラー・エグゼンプションが挫折した過去が苦い思い出として語られている。

また、同じ会議では次のやりとりもあった。

金丸：(新裁量労働制に同意をするのが)過半数労組である必要ないのでは。

鶴：本音はそうだ。しかし労側からケチがつくので今はできない。

また、2013年10月17日開催の第2回産業競争力会議雇用人材分科会で、八代尚弘氏は、次のように述べている。

「今、労働組合は弱い者の味方をするためには、全ての労働契約で規制をがんじがらめに適用せよと言う。しかし、これは弱い人を口実にした自分たちの既得権保護ではないか。」

このように、労働者の利益のために発言することは、既得権にしがみつ়妨害であり、規制緩和論者にとっては「嫌悪」の対象でしかない。

だから、そのような見解を聞いていては、改革が進まない。ここから生まれるのは、「労働者側の発言を聞かずに改革を進めたい」という意向である。

そこで、今回の規制緩和論は、労働者側の見解をそもそも聞かない。2.

(1) 規制緩和を推進している組織と顔ぶれ (本文3頁)、で紹介したように、推進する機関に労働者側の見解を聞くための委員を入れず、4. (1) ② 有期労働契約の規制緩和 (本文11～12頁)、で紹介したように、労働政策審議会で議論する機会を設けないまま、研究開発力強化法の改正によって労働契約法の実質的改正を行った。

労働政策審議会の軽視は、文書でも確認できる。産業競争力会議の雇用・人材分科会では、「雇用改革の戦略を実現するに当たっては、労使の利害関係を越えた多様なステークホルダーの意見を反映できる、総理主導の労働政策の基本方針決定の仕組みの検討が必要である」、という意見が表明されている。即ち、労働政策審議会での議論などという、かったるいことをしていただけるか、というのである。

こうしてみると、安倍政権の規制緩和論からは、労働法の規制は、調整すべき一方の利益ではなく、破壊すべき「悪」以外の何者でもない。この論にとっては、何らの規制もなく企業が事業活動できることこそが理想なのであろう。つまりそこにたちはだかる労働法は、撲滅すべき対象なのである。

③憲法の人権に対する攻撃

結果として、今回の大学改革と労働法の規制緩和論は、日本国憲法が定める人権に対する攻撃となっている。労働法による使用者への規制は、憲法の人権保障の要請であるから、この規制を「悪」とすれば憲法と矛盾するのは当然である。

④日本国憲法は、国民に勤労権を保障し、勤労権の内容となる労働条件の基準を法律で定める、としている(27条1項、2項)。憲法27条が上記のような内容を定めた趣旨は、憲法第13条が定める、「個人の尊厳」を保障するためであり、憲法27条に定める労働条件とは、「人が人たるに値する生活を営むためのものの必要を充たすべきもの」でなければならない(労働基準法第1条1項)。

しかし、特区の制定は、特区の中であるか外であるかで、解雇の規制の在り方が異なるのだから、これは法律で一律に労働条件の基準を定めることとしている憲法 27 条に違反する。また、法の下での平等（憲法 14 条）にも違反する。

また、今回の労働法の規制緩和論は、労働者の労働条件の向上にはほとんど手当をせず、逆に差別を温存し、解雇の規制緩和であれ、新裁量労働制の導入であれ、労働条件の劣悪化をもたらす内容を含んでいる。これは、実質的には、人が人たるに値する生活を営むことを阻害するものであり、憲法 27 条に反するものといえる。

⑤大学改革の策動によってもたらされるものは、すぐお金になる研究以外の研究をおろそかにしてよいという内容であるから、これは、こうした研究に従事する大学の教員の学問の自由（憲法 23 条）、そうした研究内容について教育を受けたいと考える学生の教育を受ける権利（憲法 26 条）をも侵害するものといえることができることは上述のとおりである。

④結果、もたらされるもの

私の担当案件に、「カフェ・ベローチェ」争議がある。「カフェ・ベローチェ」は喫茶店チェーンで、店舗は、正社員は店長のみ、そのほかのスタッフは、全員アルバイト、パートの非正規社員で運営される。この喫茶店で接客を担当していたアルバイトの女性が、期間雇用の繰り返しでトータル約 9 年もの期間働いてきたところ、会社が「アルバイトの就労期間の上限を 4 年とする」と決め、女性を 2013 年 6 月 15 日に雇い止めた。私は、女性の代理人として、会社（株式会社シャノール）に対し、雇い止めの無効、そして女性の地位を不当きわまる理由で奪ったことの損害賠償を求める裁判を提起し、遂行中である（詳しくは、女性が加入している首都圏青年ユニオンのホームページをご覧ください。）。

この事例で、今回の規制緩和が実現して起こる最悪のシナリオは、「この喫茶店には、パート、アルバイトのほかに「派遣社員」と呼ばれる労働者が入ってくるし、正社員店長とアルバイトの間に、「ジョブ型正社員」と呼

ばれる労働者も入ってくる。アルバイトは、現在は正社員になることを請求できる時が来る可能性があるが、それができなくなる。正社員店長は、たとえ労働時間が 12 時間になろうが 15 時間になろうが、決められた賃金以上の賃金請求をすることができない。ジョブ型正社員は、会社が従事している地域からの撤退を決めれば解雇される。正社員店長もジョブ型正社員も、会社から解雇されても、その解雇が特区の名のもとに許される。」といったものであろう。

考えるだに恐ろしい。まさに「総攻撃」と評するにふさわしいことがわかりいただけるかと思う。

これと同じ文脈で、全大教の組合員の皆様の研究、教育が脅かされるとともに、労働者としての権利が侵害されていくことになる。国立大学法人等にも、労働基準法、労働契約法は適用されるのであるから、これまで述べてきた労働法の規制緩和の影響は当然受けるわけであるし、大学改革による影響はダイレクトに迫ってくる。

企業の無法な行為に対して、国が行うべきは、その無法を正し、二度と無法が行われないよう、規制を守らせるように徹底させることであろう。しかし、安倍政権の規制緩和論は、発想が逆である。企業が自由に活動したいのに、雇い止めの制限法理や、無期転換請求権なる規制があって、企業の活動が結果的に違法になってしまう。では、その規制をとっばらって、合法化すればいいじゃないか、と言いたいのであろう。

我が国は、「ブラック企業社会」、「格差社会」と呼ばれている。労働法の規制緩和は、「できるだけクビを切りやすい社会」、「労働者をできるだけ安くこき使う社会」を出現させ、「ブラック企業社会」で指摘されている「違法」について、これを「棒引き化」して、違法によって被害を被った労働者の救済を拒否するものである。結果としてもたらされるのは、ブラック企業の野放しとそれによる被害の拡大、格差社会の温存と格差拡大、である。大学改革とあわせ、人権侵害のやりたい放題社会の現出である。

(3) 安倍政権による大学改革及び労働法の規制緩和への対抗の具体論

①労働者の生存をかけたたたかいである

以上のとおり、安倍政権の大学改革と労働法の規制緩和論は、複数の論点について同時多発的に、憲法に対する攻撃、労働法の基本理念に対する攻撃を行うものである。しかも、この論は、憲法と労働法に対して「嫌悪」を持って臨んでいる。こうして、労働者の生存と暮らしを全面的に脅かし、はっきりと、労働者の生存を踏みにじって、自らの利益を上げることに全力を挙げるものである。

この状況なので、労働者は、自らの生存と幸福を高らかに宣言したいのなら、この「嫌悪」に全面的に対抗する覚悟と行動を必要とする。労働者は、安倍政権の策動に対して、「自分たちの生存と暮らしを脅かすことへの全面的対抗」との位置づけを持ち、対抗すべき思想として、「日本社会の総ブラック企業化・格差社会の温存、拡大を許すな」、「安心して子育てをし、働くことのできる社会を」、「自由な研究と教育、大学の自治を」といった思想を持って臨むべきである。

②全大教、構成単組へ

まず、全大教、構成単組にお願いしたいことから述べる。

第一に、これほどのたたかいであるから、対抗の体制は、「総攻撃」に対抗するのにふさわしい、全面的なものでなければならない。労働組合には、この対抗を全面的に展開する継続的な討議や、会議体の設置が求められよう。

第二に、たたかいは長期戦であることを見据えて、行わなければならない。安倍政権は、2016年夏までを目途にして規制緩和を進めようとしているのだから、時々たたかいで一喜一憂してられるものではない。

第三に、労働政策審議会での議論を経て国会に上程された段階では、国会審議が労働政策審議会での討議を尊重することになっているから、遅きに失する面がある。たたかいは、労働政策審議会に上程される以前から、そして労働政策審議会での討議中にも、十二分に行われるべきである。

第四に、安倍政権の規制緩和論は、「企業が元気でなければ労働者の生活も成り立たない」というイデオロギーを喧伝するから、このイデオロギーに負けないことも重要である。

何より大事なことは、「企業という道具」ではなく、「私たち人間の暮らし」であり、「国立大学法人等における教育、研究の充実」である。憲法には「個人の尊厳の尊重」という人間を大切にする言葉や、「学問の自由」「教育を受ける権利」といった研究教育を重視する言葉はあっても、少なくとも形式的には、企業活動を保護するという言葉は存在しない。私たち人間の活動を脅かすようなら、そのような企業活動はむしろ有害である。労働者の生活の尊重の具体的手だてを語らないような議論は、有害である。そのことをはっきりさせる必要がある。

③単組・組合員の皆様へ

単組レベルの各労働組合や、組合員の皆様には以下の点の検討をお願いしたい。

第一に、組合レベル、個人レベルでよく学習すること。そして非組合員も含め、大きな団結の力で跳ね返していく必要のある問題であるということを通の理解としてもらえないか。

私をはじめ5人の全大教顧問弁護団は、この問題について学習したので問題提起の報告をしてくれということであれば、いずこであれ喜んで駆けつける準備ができている。

第二に、労働法や、規制緩和に関する研究を職責とすることができる組合員の皆様には、ぜひ、私の見解の批判的検討を含め、今回の問題について研究をしてその成果を発表してもらえないか。

第三に、組合レベル、個人レベルで、労働法や大学改革に反対する運動を作っていくことを検討してもらえないか。ニュースの発行や宣伝、SNSでの発信など、通常考えられる組合活動のほか、国と十二分に交渉をすることを含め、法人側との共闘を協議検討することはできないか。運営費交付金の削減は国立大学法人等にとっても由々しき問題のはずである。

第四に、何らかの機会をとらえて、学生、生徒たちにもこの問題を知ってもらう機会を作ることはいできないか。不十分な運営費交付金で十分な研究、教育ができず、また、賃金がもらえないということであれば組合員の皆様も困るかもしれないが、学びたいことについて勝手に国から「価値が低い」と選別されて十分な学習の機会を持てなかったら、被害をこうむるのは学生たちである。国民的世論形成のためにも、組合員の皆様の目の前にいる主権者たちに、語りかける機会を持ってないものか。

④最後に

労働者派遣法改正案については、2014年5月12日現在、実質的に審議が開始されておらず、2014年通常国会中の成立は難しいのではないかと言われるようになってきている。また、2014年のメーデーでは、4.(1) ③労働時間規制の緩和（本文12頁）、で指摘した労働時間の規制緩和と、4.(1) ⑤労働者派遣法の改正（本文15頁）、で指摘した労働者派遣法の改正について、これを「とんでもない」と告発する動きがみられた。労働法規制緩和についての反対の動きは立ち上がりつつある。

大学改革への反対は、全大教も取り組んでいるが、この動きを、労働法の規制緩和の動きと連動させ、安倍政権の策動に対する広範な反対世論を形成することが必要であろう。

皆様と共に、この取り組みに力を出し合いたいと考える次第である。

以上