

『規制改革会議「第2次答申」(労働分野の問題意識)に対する 厚生労働省の考え方』に対する規制改革会議の見解

平成20年2月22日

○ 労働市場における規制の見直し

厚生労働省は『規制改革会議「第2次答申」(医療分野及び労働分野の問題意識)に対する厚生労働省の考え方』(以下『厚生労働省の考え方』という)において、「契約内容を当事者たる労働者と使用者の「自由な意思」のみにゆだねることは適切でなく、一定の規制を行うこと自体は労働市場の基本的性格から必要不可欠である。」としているが、労働契約について、当会議が単に労働者と使用者の「自由な意思」のみにゆだねるべきであるなどと主張した事実はない。「労働市場における規制については、労働者の保護に十分配慮しつつも、当事者の意思を最大限尊重する観点から見直すべき」と主張しているのである。

したがって、労働者の保護に必要な法的な手当を行うべきことは当然である。

また、法律が、立法当時は適切な規制であったとしても、時代や環境の変化に対応しているか否かについて、その法律の合理性を不断に検証することは当然に必要な作業である。

○ 最低賃金

厚生労働省は『厚生労働省の考え方』において、「最低賃金は、最低賃金法に基づき労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められるものである。これらの考慮要素に照らして必要がある場合には、最低賃金の引上げが必要であり、また、こうした観点からの引上げは、直ちに労働者の失業をもたらすものではないと考える。」としている。

しかし、ここでいう「通常の事業の賃金支払能力」(最低賃金法3条)とは、「個々の企業の支払能力ということではなく、地域において正常な経営をしていく場合に通常の事業に期待することができる賃金支払能力」であるとのことである(内閣参質168第38号への答弁書)。最低賃金が、「通常の事業の賃金支払能力」を考慮して決められたとしても、個々の企業においては従業員数の抑制・削減に結びつく可能性があり、したがって、厚生労働省の

上記の主張は理由がない。

また、経済のグローバル化が進み、国際競争が激化するにともない、生産性の向上は我が国の重要課題となっている。使用者は、生産性に見合った賃金により労働者を雇用しようとすることから、最低賃金の引き上げは、その分、生産性の低い労働者、とりわけ若年労働者、未熟練労働者が職を失うリスクがあり、無配慮に行えば中小企業経営を破綻に追い込み、結果として雇用機会を喪失することになることは広く知られた知見であり、当会議はその点を指摘したものである。

○ 女性労働者の権利保護

厚生労働省は『厚生労働省の考え方』において、「女性労働者の権利の保護は、人権上の観点から図られるべきものである。」としているが、人権上の観点から必要とされる性差別の防止や、妊娠・出産に係る女性の保護が必要であることは当然である。ただし、これらの目的を達成する手法として、使用者側に法的な義務を課す手法が最善であるとは限らない。

当会議の見解としては、「女性労働者の権利保護をすべて個別企業に課すことによって達成しようとする方法には副作用が存在するため、考えられるあらゆる施策からより望ましいものを選択する必要があるのではないか」と考えている。

既存の法律自体を大前提にしてしまうことなく、弊害をも勘案したより望ましい制度について多様な選択肢を踏まえて検討することこそ重要である。

○ 派遣労働における雇用契約の申込み義務

厚生労働省は『厚生労働省の考え方』において、「雇用の申込義務は、無制限な派遣労働の拡大に歯止めをかける役割を果たしているが、当該義務を撤廃すれば、直用の常用労働者から派遣労働者への代替が一気に加速するとも考えられ、当該義務の存在が派遣労働者の地位を危うくするとの主張は不適当である。」としている。

しかし、雇用契約の申込み義務については、使用者に「採用の自由」（雇用契約締結の自由）がある以上、法は原則としてこれに介入すべきではないこと等を理由に、このような不自然な規制は撤廃すべきであるとの指摘があるほか、26 業務については、雇用契約の申込み義務が新たに課せられたことによって、派遣先が3年を超えて同一の派遣労働者を使用することに慎重になり、その結果、派遣労働者の雇用がかえって不安定なものとなる懸念が、当会議におけるヒアリング等において明らかとなっている。

さらに、26 業務の常用雇用型の派遣は、派遣元において雇用の安定が図ら

れているため、雇用契約申込義務などの諸規制は撤廃すべきという意見もある。

また、雇用契約の申込み義務については、26 業務以外、特に製造業の派遣に関して、現在の派遣契約を継続していくと、2009 年に同申し込み義務が生じる派遣契約（派遣労働者）が多数発生するであろうことは多くの関係者の指摘である。その影響、特に、使用者がどのような対応策を講じるかの見通し等について、事前に実証的に検証すべきことは当然であり、その上で適切な見直しを行うべきである。

○ 労働政策の立案に当たっての実証的分析の必要性

厚生労働省は『厚生労働省の考え方』において、当会議が実証的分析の必要性を示す例として、労働政策審議会が平成 19 年のパート労働法改正に当たり、差別的取扱いが禁止される「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」が具体的にどの程度の規模、存在しているかを把握していなかったことを挙げたことについて、「新たに設定された要件に完全に合致する者がどの程度存在するかについて過去の調査結果から把握できないことは、それ自体やむを得ないところであると考え。」としている。しかしながら、新たに要件が設定されたならば、当該要件の対象者数について、改めて推計等を行ってこれを把握した上で、立法を行うべきことは当然である。

○ 解雇権および雇い止め

厚生労働省は『厚生労働省の考え方』において、「契約の内容を使用者と労働者との「自由な意思」のみにゆだねることは適切ではなく、最低限かつ合理的な範囲において規制を行うことは必要であり、専ら情報の非対称性を解消することで必要な労働者保護が図られるとの見解は不適切である。」としているが、当会議において、厚生労働省が主張するように、雇用契約の内容を単に『自由な意思』のみにゆだねるべきであるなどと主張した事実はない。むしろ、「労働市場における規制については、労働者の保護に十分配慮しつつも、当事者の意思を最大限尊重する観点から見直すべき」と主張したのである。規制の見直しによって生じうる問題点について、必要な法的手当てを行うべきことは当然である。

○ 労働者派遣制度の見直し

厚生労働省は『厚生労働省の考え方』において、「労働者からの一定のニーズがある一方、直接雇用を望んでいるもののやむを得ず派遣労働者になる者がいたり、派遣労働者の労働条件が必ずしも職務にふさわしいものではない

という指摘もある中で、派遣期間の制限や派遣業務の限定の完全撤廃などの規制緩和を行うことがすべて労働者のためにもなるという主張に同意することはできない。」としているが、派遣における働き方の多様性を尊重する観点からみて、継続して派遣労働者が派遣労働を継続できる仕組みを設けずに、一律に派遣期間の制限や派遣業務の限定を行うことは、労働者の多様な選択肢を制約し、雇用の打ち切りを誘発する弊害が生じうるなど、合理性がない。

また、いわゆる 37 号告示は、請負と派遣を区別する基準として、「他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させている」（法 2 条 1 号）か否かの解釈を示すべきであるにもかかわらず、合理的で説得的な根拠を持っては説明がつかない不適切な解釈を多く含むものとなっている。厚生労働省の見解は、現実現場に対して混乱をもたらしているが、法解釈については、その適用を受ける人々にとっても予測可能で、公正適切なものとなっていなければならないと思料する。

以上