

岸田政権の労働政策と労働組合

全労連雇用労働法制局長

伊藤 圭一

はじめに 物価高騰下での春闘

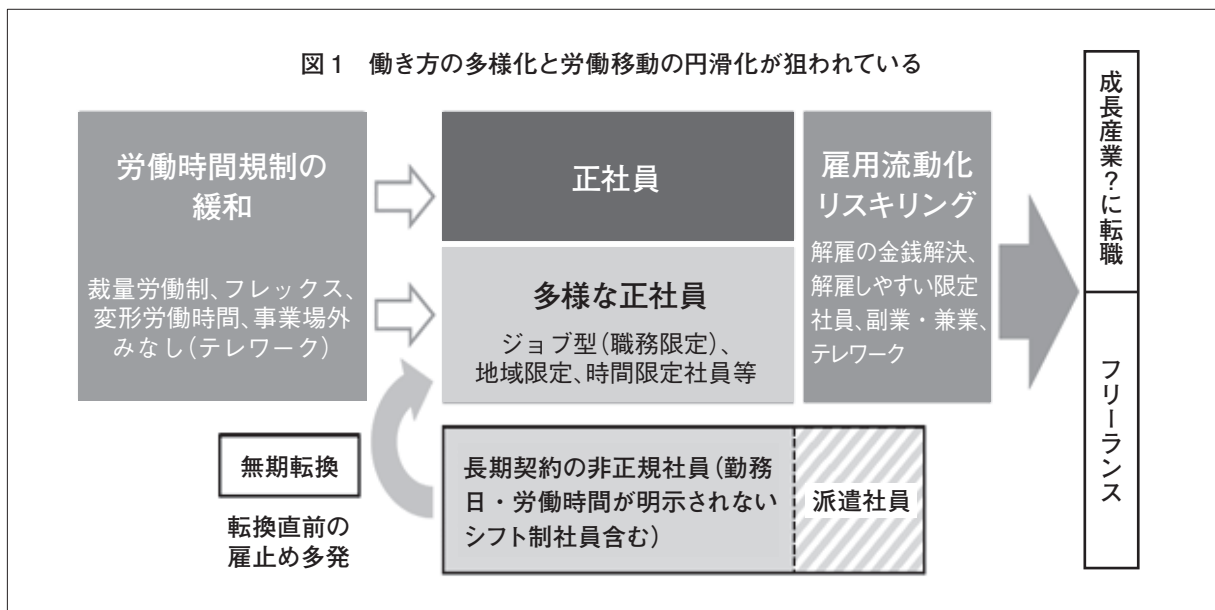
新型コロナウイルス感染症の第7波（2022年9月ピーク）は、秋の深まりにつれ、ようやく静まる気配をみせている。専門家はコロナ第8波とインフルエンザの同時流行を警告しており、既にその兆しが見えているが、政府は、公衆衛生・医療体制の拡充をはかることなく、ウィズコロナで「経済を回す」方向へ政策をシフトさせている。

ただし、コロナ禍からの復興の動きは、ロシアによるウクライナ侵攻という想定外の事態により、出鼻をくじかれた。パンデミックからの経済活動の回復という世界的な動きは、諸物資の需要の急増を招いていたが、そこに東ヨーロッパの戦争勃発と戦況の膠着^{こうちやく}が加わり、エネルギー、食糧その他の原材料の供給停滞と価格高騰が起きてしまった。諸外国は金融引き締め政策をとったが、日銀は景気冷え込みの懸念から低金利政策を続け、これが円安・ドル高を招き、食糧を含む必需物資の多くを輸入に頼る日本の物価に影響を与えている。対策を求める世論は広がっているが、岸田政権の打った手は、住民税非課税世帯への5万円給付と、ガソリンと小麦への若干の補助金、

円安を活かしたインバウンド消費支援程度で、他国にみられるような消費減税や税控除の拡大、公共料金の引き下げなどへの踏み込みはまだ行われていない。景気回復と生活改善の頼みの綱は、「構造的な賃上げ」というのが、岸田政権の「新しい資本主義」論である。

春闘を前にして、賃上げの必要性が語られることは、労働者にとって悪い話ではない。しかし、政府サイドからの賃上げ必要論は、もはや珍しい話ではなく、民間企業頼みの口先だけの官製春闘と揶揄^{やぶ}されてもいる。私たちは、政府に対し、医療、福祉、介護分野の労働者、国と地方自治体の労働者、国や地方自治体が発注する事業で働く労働者の処遇改善など、政府自身が制度的に関与できる賃上げの実現を強く迫る必要がある。2023年春闘では、予算審議の場面で公的セクターの賃金改善論を盛り上げ、それと平行して、民間セクターの賃金底上げ・大幅賃上げを勝ち取る運動を強めたい。

価格高騰のなか、賃金だけは抑え込もうとする使用者側のマインドは強い。それを突破するには、労働者・労働組合側の相当の熱意と運動が必要である。振り返ってみれば、1974年の第1次オイルショック時の「狂乱物価」は年平均23%に



及んだが、賃上げ率29%で乗り切った。第2次オイルショック時も物価上昇に負けない7%賃上げを勝ち取っている。これに比して、22春闘の私たちの賃上げ妥結結果は2%強。未組織労働者を含めた平均賃金の上昇率は名目0.5%程度である。一方で物価は4月から7月までは2.5%前後、9月には3%上昇しているのだから、すでに実質賃金の水準はマイナスだ。経済活力の基礎は、労働者の生活安定にある。物価高騰を大きく乗り越える迫力で、23春闘に臨みたい。

「賃上げ」逆行の労働法制メニュー

ところで、「構造的な賃上げ」を打ち出す岸田政権だが、その労働政策・労働立法の方向性をみると、経済団体の要求をそのまま閣議決定し、厚生労働省・労働政策審議会に落としこんでくるスタイルは、安倍政権時代と変わっていない。そして現在、準備されている労働法制課題をみると、岸田首相の言葉とは裏腹に、労働者の賃金改善や生活の豊かさに逆行するメニューが目白押しである。

驚くべきことに、政府の「構造的な賃上げ」論は、「労働移動の円滑化」というリストラ推進策とセットにされている（図1）。背景にあるのは、

「諸外国では、高生産性・高賃金職場への労働移動が継続的な賃金上昇を後押ししている」¹から、日本でもそうすべきといった経済団体の主張だ。

労働移動（転職）は、平均賃金の向上をもたらすのか？ 日本の直近の実態からみれば、答えはノーである。厚労省の「令和2年転職者実態調査」によれば、転職前より賃金が「増加」した人が39.0%いる一方、「減少」も40.1%と拮抗している。特に50代以上になると転職すれば賃金は下がる方が多数である。では、岸田政権の「新しい資本主義」の「労働移動」ならば、賃上げが可能なのだろうか？

岸田首相は22年10月3日の第210回国会における所信表明演説において、「リスキリング、すなわち、成長分野に移動するための学び直しへの支援策の整備や、年功制の職能給から、日本に合った職務給への移行など、企業間、産業間での労働移動円滑化に向けた指針を、来年6月までに取りまとめる」と語った。そしてリスキリングへの公的支援投資を、この3年間の4000億円から次の5年間は1兆円へと引き上げるとした。演説翌日の「新しい資本主義実現会議（第10回）」に提出された、「『新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画』の実施についての総合経済対策の重点事項（案）」には、次のように記されている。

「①労働者に成長性のある新たな企業・産業へ

の転職の機会を与える、企業間・産業間の失業なき労働移動の円滑化、②他の企業・産業でも通用するスキルの高い人材を育てるリスクリングのための人への投資、③そしてこれらを背景にして労働生産性を上昇させることによる構造的な賃金引上げの3つ子の課題を同時解決する」。この3つを進めるための具体的な施策は、表1のとおりである。

表1. 新しい資本主義の総合経済対策の中の「労働移動円滑化」促進策

〈労働者に転職の機会を与える企業間・産業間の労働移動の円滑化〉

・リスクリング、すなわち、成長分野に移動するための支援策の整備や、年功制の職能給から日本に合った職務給への移行を個々の企業の実情に応じて進めるなど、企業間・産業間での失業なき労働移動円滑化に向けた指針を来年6月までに取りまとめる。

○ 一般の方がキャリアアップのための転職について民間の専門家に相談し、転職するまでを一気通貫で支援する仕組みを整備する。

○ リスクリング（リスクリング中の生活保障、セーフティネットを含む）や賃金の在り方（年功賃金から個々の企業の実情に応じた日本に合った職務給への移行等）を含め、官民で来年6月までに「労働移動円滑化のための指針」を策定する。

○ 賃金制度も含め、企業の労働移動円滑化の取組状況の開示を奨励する。

○ 労働移動円滑化のため、①労働移動を受け入れる企業、②副業に人材を送り出す企業または副業の人材を受け入れる企業を支援する。

○ 雇用調整助成金の特例措置等については、感染が拡大している地域、特に業況が厳しい企業に配慮しつつ、雇用情勢を見極めながら縮減していく。

○ 副業の環境整備のため、副業を認めてい

る企業について、公表を行う。

○ 賃金制度を改革し、新たに職務給の導入を行う中小企業について、助成を行う。

○ 非正規雇用労働者等の労働移動を支援するべく、民間派遣会社を通じた簡単なトレーニングや、紹介予定派遣による就職支援を行う

失業者ではなく、在職中の労働者に対し、賃金の高い成長産業に移動できるような「学び直し」と転職相談・転職支援までしてくれるというのが、対象は転職志向の高い人だけではない。なにせ、国を挙げて「労働移動」を促進するため、副業を含めて人を送り出す企業、人を受け入れる企業、それを仲介する人材ビジネスの三者に対し、さまざまな助成金をだし、労働移動政策に積極的な企業名の公表というインセンティブもかけるのである。多くの企業でリストラ計画づくりが進み、対象者本人の意向に反してでも、転職プログラムにかけてくることは想像に難くない。政府は、違法・無効な解雇ですら、金さえ払えば労働契約が解消できる「無効解雇の金銭解決制度」の検討を進めさせているが、これは大規模な「労働移動」で多発することが予測される解雇、退職勧奨にかかわるトラブルへの対応策であろう。

「リスクリング労働移動政策」で思い起こされるのは、2014年に拡充された労働移動支援助成金である。当時パソナの会長でもあった竹中平蔵氏^{たけなかへいさう}が、産業競争力会議をとおして同制度の助成額の引き上げと対象の拡張を実現。人材派遣・職業紹介事業を行う再就職支援会社は、企業に対してリストラ推奨営業を仕掛けた。人員削減など検討していなかった企業にも、助成金が使えなことやコスト削減効果をアピールしてその気にさせ、リストラ実務を請け負った。労働者と面談して「会社には自分の居場所はなく、去るしかない」とあきらめさせ、自己啓発の一環として自らの仕事探しをさせ、転職先が見つからない場合は派遣労働者として登録させた。こうしてコンサルタントと就

職あっせん、労働者受入れの各事業の助成金を得ていた。中には退職後1年経たずに、以前の会社に派遣され、前と同じ業務で賃金は3分の1に減ったという違法派遣の事例もあった。

こうした「首切りリストラ助成金」が生んだ悪辣な人材ビジネスの横行は、2015年の通常国会で大問題となったが、今回の岸田政権の「労働移動の円滑化」政策パッケージは、ここに「学び直し」の要素を加えただけである。デジタル人材として転職する成功者も現れるだろうが、多くの労働者にとっては雇用破壊・労働条件低下となるリストラ推進政策で、労働者全体の賃金があがるとは、とても思えない。

巷では、職業紹介事業者が「就職したいならスキルアップが必要」と提案し、求職者から多額の授業料をとって、ろくな職業訓練も提供せずに、本人に未熟なスキルをごまかした求職活動をさせ、派遣先・就職先のOFF-JT（オフ・ザ・ジョブ・トレーニング）で仕事を覚えさせるというビジネスが存在していることが、労働相談から明らかになっている。公共職業訓練の拡充ではない、民間ビジネス頼みの「学び直し」では、賃金アップどころか、労働者からの取奪機会の拡大になりかねない。

岸田政権のリスキリングが「IT・DX人材育成」にしぼりこまれている点も問題だ。「デジタル人材を現在の100万人から2026年度までに330万人に拡大するというが、その受け皿となる産業・企業はまだ見えず、高い賃金での求人がなされる保証はない（岸田首相はこれから成長しそうなスタートアップ企業を訪問し、期待できると語っているが）。一方で、社会に必要でありかつ、人材不足が明らかとなっているデジタル人材以外のエッセンシャルワーカー向けの施策は「総合経済対策」の中には入っていない。コロナ禍の教訓は、対人業務の現場で働く労働者の存在の大切さであるが、そうした業務の人手不足を補うために必要な賃金その他待遇改善をはかる政策は、特段の提示がないのである。

さらに岸田首相が、労働移動円滑化のための指針のなかで、「職能給から職務給への移行」を進めるとしている点も、要注意である。これは既に大企業において「ジョブ型人事制度」のための職務給への転換として導入されつつあるが、賃金の生計費要素や経験加算要素をなくし、大多数の労働者の職務価値を低く見積もって大幅賃下げをする賃金改悪である。経済団体の年功賃金批判を読むと、相対的に賃金の高い中高年正社員は、賃金ダウンを懸念して転職を思いとどまるから職務給で賃金を下げるべきという発想があるが、まさに国がかりでその方向を推し進めようというわけである。しかし、これでは労働移動は進んでも、「構造的な賃上げ」どころか、構造的な賃下げが深刻化するだけである。

リスキリング以外の労働政策・労働立法の内容はどうか。労働時間法制の見直しが、労働政策審議会で議論されているが、使用者側が求めているのは、割増賃金の支払い義務を逃れるための裁量労働制の対象業務の拡大や、割増賃金の適用除外の仕組みづくりである。「みなし労働時間制」による定額・働かせ放題の職場では、疲弊するほど長時間労働をしても賃金はあがらない。

有期契約で働く労働者の待遇改善の課題も、現在審議中であるが、有識者の検討の結論は、無期転換ルールの趣旨を逸脱した雇止めへの対策としては、法の趣旨の周知程度にとどめ、無期転換された労働者の待遇については「賃金が下がることもありうる」と明示すべき」という姿勢で、待遇格差はそのままに、解雇しやすい「限定社員」を広げる法整備を進めている。

さらに、解雇自由の実現に先行させて、一つの企業への「就社」から、副業・兼業により多数の企業とかかわる複数就労・就業を推奨・普及させ、雇用労働から「雇用によらない働き方」への転換をはかる政策も、積極的に進められている。フリーランスの契約条件の劣悪さは、政府も承知しており、公正取引ルールへの留意や、自己負担による労災保険制度の適用（特別加入）、安全衛生配慮義務の一部拡大は進めている。しかし、プ

ラットフォーム・ビジネスなどの新たな手口にも目を光らせ、労働者性判断の枠組みを広げて、労働者保護法制の適用を拡大することには否定的である。

一連の政策の結果として、従来の労働者よりも低い報酬・労働条件で働くフリーランスが増えれば、それと競合して働く労働者の労働条件も抑制される。このままでは、日本の労働市場は、低賃金・不安定雇用・不安定就業の泥沼に落ち込んでいくことになりかねない。

このように、一見、労働者にとってメリットがありそうな目標を掲げながら、実際には、労働者の権利侵害を広げようとしているのが、岸田政権の「新しい資本主義」の特徴である。

以下では、現在、立法準備がなされている法制度課題の問題点と対抗的視点の概要を紹介する。政府の宣伝に惑わされず、労働者保護を強化するためには、どうしたらよいかという視点をもって、読み進めていただきたい。

1 労働時間法制

労働時間法制については、裁量労働制の対象業務の拡大、手続きを含めた要件の緩和、導入後の報告義務の緩和などが狙われており、労働政策審議会で9月末から本格審議が始まっている。2018年に断念した労働基準法第38条の4「企画業務型」の拡大が第一の狙いだが、対象業務の洗い出しの議論をするなかで第38条の3「専門業務型」の追加が出てくる可能性もある。使用者側は、「柔軟な発想をもち、自ら考えて行動できる労働者が能力を発揮するには、労働時間の使い方に裁量を与えることが必要」と主張している。有識者の検討会では、それと同様の効果をもつフレックスタイム（使用者は労働時間を把握し清算期間について週当たり40時間を超えた部分は割増賃金支払いをしなければならない）について焦点があてられたが、使用者側は「フレックスの場合、適用される賃金制度が異なる」などといった筋違いの

理屈をあげて「馴染まない」と拒否している。要するに、裁量労働制を求める使用者の狙いは、本来負うべき労働時間の把握・記録の義務をのがれ、実労働時間を「みなし労働時間」に置き換え、割増賃金支払いを免れたい、ということに尽きる。このことは、「スタートアップ企業の育成」や「育児・介護に従事する労働者の就労環境整備」のためとして、割増賃金制度の適用除外に執心していることから、うかがえる。

労働時間法制の目的は、男女・正規・非正規の違いを問わず、労働者の命と健康を守るとともに、育児、介護、団らん等の家族との時間、その他の私的時間を確保するため、全ての労働者に適用されるべきルールであり、特定の産業や事業場の都合によって安易に例外を設けてはならないことを、あらためて確認したい。裁量労働制、高度プロフェッショナル制度、時間外・休日労働、変形労働時間などの例外的制度については、要件の厳格化と運用の徹底による適用対象者の縮小を、そして、有害業務である夜勤交替制の規制強化を求めていく必要がある。

当面、裁量労働制の対象業務拡大などの労働基準法の改悪に反対するための意見書、団体署名の提出に取り組む。こうした立法闘争とともに、職場では、法定労働時間の短縮（1日7時間・週35時間）に、ゆくゆくはつながるような、所定労働時間の短縮要求運動を進める。

2 無期転換ルール、研究職雇止め阻止

無期転換ルールは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」趣旨で導入され、2013年に施行された（労働基準法第18条）。施行後、8年を経た見直しの時期を迎え、労働政策審議会で審議中である（8月末までにひとつおりの論点はつくし、労使の見解の違いがはっきりしたところである）。厚生労働省の調べによれば、2018～19年度に無期転換された者は約118万人、企業独自身を含めると158万人とされ、制度に一定の効果があつたとはいえる。しか



し、他方で5年を前にした脱法的雇止めが横行している。さらに2023年3月の年度末には、文部科学省所管の大学や研究開発法人の一部において、「研究」を主たる業務としている任期付きの大学教員や研究職の大量雇止めが起きそうになっている。これは、労働契約法第18条の特例措置²である「通算契約期間10年の無期転換ルール」を逃れようとする行為である。使用者の思惑次第で、脱法的な雇止めが行われ、その防止も、訴訟による救済も十分ではない、となれば同制度には重大な欠陥があるといわなければならない。

また、無期転換できた労働者においても、賃金・労働条件は従前の有期契約で働いていたころと変わらず、しかもフルタイム労働者が無期転換した場合は、パート有期労働法による均等・均衡待遇規定の適用からはずれ、待遇格差が放置されるという問題が起きている。そのため、無期転換の機会があっても、活用しない労働者も少なくない。

政府は、有識者の検討結果をもとに、法制度の抜本改正は必要ないものとする構えであるが、全

労連は、①有期労働契約の「入口規制」（無期労働契約の原則の確立）、②有期労働契約の通算契約期間の短縮（1年上限）と更新回数規制（3回上限）、③無期転換申込み制度から「みなし制度」への転換、④無期転換適用直前の労働契約の不更新条項の設定や雇止めの原則禁止、⑤無期転換後の労働条件の待遇改善に資する均等・均衡待遇規定の条文導入、⑥以上のルールの公務労働者への何らかの方法による適用を求め、意見書を提出した。これらの実現に向け、労働契約法と労働基準法の改正を要求しているところである。

また、直面する多数の研究者の大量雇止めを阻止するため、国立大学法人、研究開発法人と、それらを所管する省庁を束ねる政府に、雇止め撤回・労働契約の無期転換、あるいは安定した雇用につながる再就職の実現等を求めている。現在、無期転換ルールの改正と、研究職雇止め阻止を求める2つの団体署名に取り組んでおり、22年末までに提出する予定である。

3 限定社員／無限定社員の労働契約 ルール見直し

政府は、無期転換ルールの見直しと同時に、限定（正）社員の普及に向けた労働契約ルールの明確化（労働基準法第15条）も行おうとしており、10月現在、労働政策審議会で審議中である。焦点は、中長期を見通した勤務地や職務の「変更範囲」の明示と、異動・配転の際の労働条件明示の義務化である。これらの労働条件を明示し、本人同意を得ることにより、「トラブルの防止をはかる」ことが立法の目的とされている。

求職活動の際、あるいは就労にあたり、さらには異動にあたって、重要な労働条件を知っておくことは労働者にとって重要である。また、シフト制労働契約の濫用を防ぐ立法措置においても労働条件の明示は重要な論点である。しかし、この労働条件の明示行為は、内容を問わずに、ただ豊富化・精緻化すればよいというものではない。立場の弱い労働者にとって、不利益な労働条件や待遇格差をあれこれを押し付けられても、同意せざるをえないことが多く、結果として、労働者から異議申し立てをする権利を摘み取ることにもつながるからである。つまり、示される労働条件が労働者にとって不利益のない、合理的な内容であることを、法制度で担保する必要があるが、その点について、厚生労働省の検討会では、既存の法令と判例に委ねるばかりで、労働者保護をしっかりと考慮していない。

集团的労使関係による労働条件の合理性の担保は当然のこととして、①労働契約上の配慮事項の創設・強化、②労働条件の不利益変更を異動前に示し労働者が従わざるを得ない状況を生み出す「変更解約告知」問題への対処を検討するべきである。また、③正社員であれば甘受すべきとされている広域配置転換などの「無限定な働かせ方」の規制³、④労働日・労働時間が未確定なまま就労する「シフト制労働契約」の規制なども、労働契約ルールの明確化に関連した重要課題である。全労連としては、それらの課題を研究しつつ、政

府にも検討を要求している。

4 「ジョブ型雇用」への対策

前項の「職務限定社員制度」（当該職務がなくなったことを理由とした解雇の容易化）と同時に導入が進められている「ジョブ型雇用制度」についても、対策が必要となっている。

経団連は、いわゆる正社員について「職務、勤務地、労働時間などの制約・限定がなく、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メンバーシップ型社員」として「無限定性」を強調し、「配転や労働時間による雇用調整が可能という意味で柔軟性が大きい」と評価する一方で、「雇用保障や待遇が手厚い分、採用しにくい」、「特定の能力・技能が身に付きにくく、キャリア形成・転職が難しい」などとして、「専門性が高く転職が容易」な「ジョブ型雇用」の活用を推奨している。

同時に、ジョブ型と親和性のない賃金制度として「年功型賃金の見直し」を提言し、日立や富士通、NTTなど電機・情報通信産業を中心に、「ジョブ」に基づく人事評価・賃金体系への「改革」が進められている。それらの制度導入プロセスをみると、職務分析を行ったうえで「職務」「職責」「期待する貢献度」などにもとづく客観的な評価を行うような体裁を取っているが、実際には、多くの一般社員の職務の価値を低く見積もって賃金の大幅ダウンをはかるほか、個人の職務遂行の在り方を恣意的に評価して降格・リストラを進めるものとなっている。また、こうした措置で捻出した賃金原資によって、一部「高度人材」を厚遇することも狙われている。

グローバル化やイノベーションの促進、「高度人材」の獲得の必要を理由に挙げて、各企業が「ジョブ型雇用」導入を看板に、総額人件費を抑制しようとしていることに対し、大いに警鐘を鳴らし、職場段階で賃金改悪阻止の運動を盛り上げなければならない。また、岸田政権がこうした現



場の実態と反する「賃上げ政策」の一環として、賃金体系の見直しを推奨、支援しようとしていることに対し、実態の曝露と合わせて抗議を行う必要がある。

5 「シフト制労働契約」に対する規制

シフト制労働契約は、コロナ禍で相次いだ「シフトカット」において、休業させても労働基準法26条の「休業手当支払い義務」を免れる手法として注目された。その後、休業手当支払いを求めて労働組合に加入する当事者等、使用者側からみて「気に入らない労働者」を職場から合法的に排除する手段としても使われるようになり、経営者たちの間で「使い勝手の良い制度」として周知されるようになった。全労連は、2021年から規制の導入を要求し、政府は「調査研究する」と答弁。2022年1月7日に「いわゆる『シフト制』により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」を厚生労働省が発表した。

この「留意事項」では、労働契約の締結時に、

労働者に対して「始業・終業時刻」や「休日」などの労働条件の書面明示義務があることを指摘し、「シフトによる」だけでは義務履行にならないと記したほか、シフト未確定な期間についても、「原則的な始業・就業時間」等を記載するべきとも記載された。しかし、シフト制労働契約の濫用・悪用を規制するために必要な以下の事項；

<労働日数・労働時間数の明示>

- シフトが入る可能性のある最大の日数や時間数
- シフトが入る目安の日数や時間数
- シフトが入る最低限の日数や時間数

<シフトの確定に関する手続き>

- シフトを作成するにあたり事前に労働者の意見を聞くなど作成に関するルール
- 作成したシフトの労働者への通知期限、通知方法
- 会社や労働者がシフトの内容（日にちや時間帯）の変更を申し出る場合の期限や手続

d. 会社や労働者がシフト上の労働日をキャンセルする場合の期限や手続

については、労働条件の重要な要素であり、「使用者及び労働者双方の立場から労働条件の予見可能性を高め、労働紛争を防止する」上で重要との認識を、厚労省として持ちつつも、「現在は法的根拠がないため、使用者と労働者で話し合っで定めておくことが考えられる」という措置にとどめた。結局、労働条件通知書の労働日・労働時間の欄に「シフトによる」「0時間～」と記載しても、「現行法上、明示義務違反とはいえない」と解釈される状態が続いたまま、岸田政権は、あろうことか「シフト制を普及する」政策を掲げている。

この問題は労働者にとって、①突然の収入の喪失、②無償の待機期間の強制、③雇用の不安定化、④団結権の侵害、⑤実態として常用雇用であっても「日々雇用の一種」とみなすことによる社会保険の脱法的未加入など、多くの問題を引き起こしており、諸外国では、すでに規制法が創設・運用されている。

全労連は、日本においても、他国の事例に学びながら、立法による規制をおこなうよう、政府に要求している。当面の切り口として、現在、労働政策審議会で議論されている労働基準法15条「労働条件明示義務」を手掛かりに、「最低保障労働時間」を義務化して「ゼロ時間契約」を原則禁止とすることや、EUの「透明で予見可能な労働条件指令」にある過去の労働実績をもとにした「推定」による休業手当の支払い義務を課すこと、社会保険逃れの短時間労働の濫用対策として雇用保険加入要件（労働時間）を下げること等が必要である。これらの立法措置を要求し、実現をはかるため、団体署名にも取り組んでいる。

6 解雇の金銭解決制度

解雇権の濫用により無効な解雇をされた場合でも、金銭を払えば労働契約の解消を認める制度の

検討が進められている。今回、提案が狙われている制度は、労働者にのみ、労働契約解消金の支払いを請求できる権利をあたえ、解消金を受領した場合に雇用関係が解消される仕組みとされており、政府や経済団体は「解雇された労働者を救済するための新たな選択肢の創設」と宣伝している。従来、この制度創設には積極的でなかった中小企業団体も、労働契約解消金の下限額を引き下げることが条件として、賛成にまわっていることから、創設の危険性は一段と高まっている。

解消金の相場を予め低めにおいて算定可能とし、解雇権を濫用しても金で解決できる仕組みをつくれば、解雇自由社会が実現することは明らかである。とにかく同制度の検討は中止させ、就労請求権の創設や、違法解雇が横行しないための施策を行うことを、政府に求めるための団体署名に取り組もう。

7 雇用によらない働き方への「保護法制」の整備

既に強調してきたように、「新しい資本主義」においては、労働者のフリーランス化が本格的に狙われている。それと同時に、フリーランス当事者がおかれている、就業および取引状況の厳しさにも焦点が当てられ、書面の未交付や低額報酬、一方的な仕様変更や期日変更、報酬の支払遅延・減額・未払い等、さまざまなトラブルが起きていることが問題視されている。

その対策として政府は、2021年4月に内閣官房が主管となって「フリーランス・ガイドライン」をまとめたが、旧来どおりの狭い労働者性判断が維持され、そこから外れる雇用類似のフリーランスのトラブルは、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法により解決するという内容で、立場の弱いフリーランスの保護には役立たなかった。そこで政府は、臨時国会に「フリーランスに係る取引の適正化等に関する法律案」を上程しようとしているが、その内容も、下請代金支払遅延等防止法の規制の程度を緩めつつ、対象を小規模事業者に広げる程度のもので、実効性はほとんど期待でき

ない。

雇用労働者とほぼ同様の業務・職種で働くフリーランスが、なんらの保護法制もかけられず、増えていくことは、労働法に穴をあけることに等しい。そうした動きが強められている中、厚生労働省は、2021年5月の建設アスベスト訴訟最高裁判決（労安法第22条は労働者と同じ場所で働く労働者以外の者も保護する趣旨との判断）をふまえ、同条に基づく11の省令について、個人事業主に対する保護措置を規定（2023年4月施行）する対応をしている。現在、「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」において、業界団体のヒヤリングと当事者を含めた討議を進め、メンタル問題も射程にのせた積極的な動きをみせている。

このように、労働法の一部を拡大して個人事業主へ適用していく方法と、労働者性概念を拡大して労働法全般の保護を事業主性の低いフリーランスへ適用していく方法とを、ともに進めていくべきであることを、国会での法案審議の場も活用しながら、周知させ、政府に対応をとらせていきたい。

8 技能実習制度の「見直し」

外国から日本に移住して働く労働者数は172万7000人（2021年10月末現在）である。ベトナムから45万3000人（移住労働者の26%）、中国から39万7000人（同23%）、フィリピンから19万1000人（同11%）が来日し、28万5000カ所の事業所で働いている。うち、労働法令違反や人権侵害の横行がもっとも深刻な在留資格である「技能実習」は35万2000人いる。

相手国の送り出し機関と日本の監理団体を介在し、受け入れ企業に雇用されるが、「使用者を選べず、転職ができない」要件を悪用された「不正行為」は後を絶たず、36協定なしの長時間不払い残業や実習計画外の危険作業への就労、不当な家賃その他の天引き、ハラスメント、暴行など、醜悪な実態が横行している。労働法令違反や人権侵

害があっても、送出機関への多額の保証金と違約金（いずれも禁止行為）があるため、当事者は行政機関に訴えることもできない。「廃止すべき奴隷労働制度」との批判が世界からあがるのも当然である。

こうした声に、法務省は22年春、ようやく対応する動きをみせ、古川前法相は、22年春から専門家や外国人支援団体の代表からヒヤリングを行い、技能実習生制度の見直しについて「論点を7月に発表する」として、技能実習生を派遣する送出機関の在り方を含めた論点を整理して制度の抜本的な改正につなげる意向を明らかにしていた。

ところが、その後、法務大臣が変わると法務省の動きはスローダウンした。有識者会議の発足は11月と発表され、制度見直しの方向性も見えなくなった。また、法務省には、過酷な入管収容の問題や仮放免の状態で生活困窮している非正規滞在者問題についての解決も求められているが、法務省はそれらについて人道的解決ははからず、帰国できない事情を抱えた人びとが多数いるのに、強制送還の強化を中心とした入管法改正を考えており、それを技能実習制度の見直しと抱き合わせて法案化する見通しである。

難民認定の適正化とあわせ、移住労働者について、その人権と労働者としての権利を守るような受入れ制度をつくらなくてはならない。現在の技能実習制度を廃止し、送り出し国・機関の在り方を適正規制する法制度をつくるよう、求めている。

労働法制の抜本改正を目指して

コロナ禍対策に、厚生労働行政が追われているさなかでも、経済団体や政府の各種審議会内では、ウィズコロナ、アフターコロナに向けた労働政策に関する議論が活発におこなわれており、多くの労働立法が、労働政策審議会で検討・準備されていた。上記の8つの課題は、当面のスケジュールが見えている一部を紹介した次第であ

る。

岸田政権は、この1年の間に、21年10月31日の衆議院選挙と、22年7月10日の参議院選挙で与党勢力を伸長させたが、参院選直後から、統一教会問題、国葬儀強行問題、五輪汚職問題等によって支持率を落としている。とはいえ、政府が進めている労働政策・労働立法をみると、支持率拡大のために労働者要求を取り込むというよりも、国会で多数派を占めているうちに、労働組合や野党の反対する労働法制改悪や、税制、年金・医療等の社会保障政策の改悪を強行し、財界の支持を固めようとしているように思われる。しかし、経済界の要望を最優先した労働政策・労働立法では、労働者とその家族の不幸はもとより、四半世紀におよぶ賃金停滞にみられるような経済政策の失敗を、さらに長びかせることになる。

私たちは、コロナ禍、災害、国際紛争、物価高騰、リストラの嵐から、労働者の権利を守るため、あきらめずに声をあげなければならない。コロナ禍で、私たちは、労働者と市民が本気で声をあげれば、憲法改革を狙う強権政治においても、要求を実現させることができるという経験を持った。人びとの運動の力に確信をもち、「仕方ない」から、みんなで「変える」を合言葉に、多くの労働者、市民に声をかければ、政府の労働政策・社会保障政策、経済政策を変えさせることは可能である。もちろん、その先の政権交代による政治と社会の抜本改革も可能である。そのことを確信に、2022年の秋年末闘争と2023年国民春闘では、職場で地域で要求の声をあげ、おおくの人びとに声をかけて想いを広げていこう。

1 経済同友会「第二次岸田改造内閣に対する意見 ―成長と分配の好循環実現に向け、税と社会保障、労働市場の一体改革を求め―」2022年8月30日

2 大学教員任期法、科学技術イノベーション法。

3 例えば、労働契約法3条3項（仕事と生活の調和への配慮）、育児介護休業法26条（労働者の配置に関する配慮）等を実効性ある規制に改正すること。