

## 第二次安倍内閣がめざす労働の規制緩和

五十嵐 仁

「ブログ 五十嵐仁の転成仁語」—掲載2013年9月24日（水）～30日（月）  
〔以下の論攷は、『労働法律旬報』No.1799、2013年9月10日付、に掲載されたものです。〕

はじめに

安倍晋三首相は「強い日本」を掲げ、「力強い日本経済を立て直すこと」を目標としている。そのための「三本の矢」が「大胆な金融政策であり、機動的な財政政策。そして、民間投資を喚起する成長戦略」である。この成長戦略によって「世界で一番企業が活躍しやすい国」をめざすとし、そのために「聖域なき規制改革を進め……企業活動を妨げる障害を、一つひとつ解消」することが、「新たな『規制改革会議』の使命」だ<sup>1</sup>という。

こうして、第二次安倍内閣は四つの戦略的な政策形成機関（戦略的機関）を設置した。すなわち、経済財政諮問会議、日本経済再生本部、産業競争力会議、規制改革会議である。なお、規制改革会議の下には「雇用ワーキング・グループ」が置かれており、労働の規制緩和についての具体的な議論は主としてここで行われた。

この四つの機関のうち、最初の経済財政諮問会議と最後の規制改革会議はすでに設置されたことがある。二番目の日本経済再生本部と三番目の産業競争力会議は、今回、新たに設置された。これら各種の戦略的機関の開催状況は資料1（省略）のとおりである。各会議は連携して各種の規制緩和策についての検討を行ない、それぞれ答申や報告書を発表している。これらの内容も、基本的には小泉純一郎内閣と第一次安倍内閣による新自由主義的な構造改革路線を踏襲するものであり、労働の規制緩和はその重要な構成部分となっている。

以下、「雇用改革」と労働の規制緩和<sup>2</sup>に焦点を当てて、これらの戦略的機関での審議内容、答申や報告書について検討し、その狙いや特徴について明らかにすることにしたい。

### 一 戦略的機関の復活と新設

#### 1 経済財政諮問会議

経済財政諮問会議（Council on Economic and Fiscal Policy）は、内閣府設置法一八条にもとづいて内閣府に設置され、内閣総理大臣の諮問を受けて経済財政政策に関する重要事項につ

いて調査・審議する。橋本行革による二〇〇一年一月の中央省庁再編によって設置され、第一回会議は第二次森内閣の〇一年一月六日に開催された。以後、小泉、安倍、麻生、福田の各内閣に引き継がれたが、政権が交代した〇九年九月一七日以降、民主党政権は国家戦略室を設置する方針を打ち出したため開催されていなかった。

今回、自民党が与党となって第二次安倍内閣が発足したことにより、安倍首相は経済財政諮問会議の再開を決め、一三年一月九日に第一回会議が開かれた。会議は、議長と一〇人以内の議員から成り、民間有識者数を議員の四割以上確保することが法によって定められている。

現在の構成メンバーは表1(省略)のとおりである。このうち、民間議員は伊藤元重、小林喜光、佐々木則夫、高橋進の四人で、これまでどおり、経済界から二人、学識経験者から二人という構成になっている。労働界からの参加がないのも、これまで通りである。

今回、経済財政諮問会議が再開された最大の理由は、日銀総裁との連携を緊密にすることにあった。これについて、麻生副総理は「この三年間、経済財政諮問会議が開かれてこなかったという事態は、日本銀行と我々財務省など政府間での連絡・コミュニケーションをおろそかにし、いろいろな意味での弊害が出た。再開をしたことで、この場を利用して連絡、意見調整等々を密にしていけるようになると期待している」と述べている。また、甘利内閣府特命担当相も記者会見で「今まで経済財政諮問会議が休眠状態で行われませんでした。このデメリットは、日銀と恒常的に対話をする場がなかったということであり<sup>14</sup>」と説明している。

この経済財政諮問会議の審議内容は、資料2(省略)のとおりである。「骨太の方針」として位置づけられている「経済財政運営と改革の基本方針～脱デフレ・経済再生」(閣議決定)の発表までに一五回開かれた。このうち、労働に関わるテーマが取り上げられたのは、二月五日の第四回会議と四月二二日の第九回会議の二回である。

第四回会議では「雇用と所得の増大に向けて」が議題とされ、民間議員提出のペーパーについて高橋議員が説明している。ここでは「正社員終身雇用偏重の雇用政策から多様で柔軟な雇用政策への転換<sup>15</sup>」が掲げられ、雇用・所得に関する「三本の矢」の一つとして「持続的成長を牽引するための労働市場改革」が提起された。

そのうえで、「地域や職務を限定した正社員や専門職型の派遣労働者など、『ジョブ型のスキル労働者』を創出すること」によって「多元的な雇用システム」をめざし、「事業・産業構造転換に伴う労働移動等に対応するため、退職に関するマネジメントの在り方について総合的な観点から整理すべき」こと、「ハローワーク全体の事業効率を検証するとともに、民間のノウハウを最大限活用するかたちで、官民の協力体制を構築すべき」ことなどが提案されている。

これに対して、臨時議員として出席した田村厚労相は、「事業・産業構造転換に伴う労働移動について、極力失業のない形で行う仕組みを整備することについて、大変重要な指摘であると考えている」と答え、高橋議員は労働移動が円滑に行なわれていないのは「やはり解雇法制というのが大きいのではないか。……雇用の流動化のカギは退職にかかわるマネジメントにあるのではないかと思う」と発言していた。<sup>16</sup>

一方は「極力失業のない形」と言い、他方は「解雇法制」や「退職にかかわるマネジメント」が大きいと言う。ここには、早くも「失業」と「解雇」をめぐる見解の相違が生じている。

これとの関連で、甘利内閣府特命担当相が記者会見で「先に雇用法制だけ柔軟にして首を切りやすくして、それから後を考えるとという政策の選択はありません」と答え、「雇用法制を今ま

での法制から柔軟にして、いつでも首を切れるようにしてくれというような話とは全く違います。……極力失業のない労働移動、あるいは仮にあったとしても極力短く、その期間、公的セーフティネットでその生活に不安がないように、いろんな知恵を集めて、あらまほしき姿を作っていくのが政府の仕事だと思っております」と強調していたのは注目される<sup>7</sup>。

また、第九回会議では「人的資源について」を議題とし、清家篤慶應義塾大学教授を座長とする「成長のための人的資源活用検討専門チーム」による報告書「成長のための人的資源の活用の今後の方向性について」<sup>8</sup>について伊藤議員が説明資料を提出し、報告している。ここでは、「雇用の流動化や、雇用支援で労働移動をさせても、それが高い賃金を提供できる製造業から、賃金の低いところに移動させるだけでは、社会全体として好ましい成果が得られない。重要なことは、移動した後のところで、いかに高い価値を上げられるような人的パワーをアップするかということ、同時にやっておかないといけないのではないか」、「多元的な正社員と書いてあるが、多様な雇用を認める仕組みを強化することが極めて重要で、そのために、雇用契約の多元化や、多元的な働き方をガイドラインできちっと明示していくことが必要」などの指摘があった<sup>10</sup>。とくに後者の点は、規制改革会議における「ジョブ型正社員（限定正社員）」の議論と深く関わっている。

以上のような検討を経て、六月一四日に「経済財政運営と改革の基本方針について」という報告書が提出され、閣議決定された<sup>11</sup>。いわゆる「骨太の方針」である。しかし、ここでは労働の規制緩和についてほとんど触れられていない。わずかに「生産性の高い部門への労働移動、賃金上昇と雇用の拡大」「新たな成長分野や人材、雇用等の分野において、骨太な規制改革を進めることにより、新たなフロンティアを切り開くとともに、自由な市場環境を整備する」などの記述が散見されるだけである。したがって、第二次安倍内閣がめざす労働の規制緩和の全体像について知るためには、産業競争力会議や規制改革会議の検討が不可欠となる。

\*1 「第百八十三回国会における安倍内閣総理大臣施政方針演説」二〇一三年二月二十八日。http://www.kantei.go.jp/jp/96\_abe/statement2/20130228siseuhousin.html を参照。

\*2 これに先立つ小泉・安倍政権下における労働の規制緩和と「反転」の動きについては、拙著『労働再規制—反転の構図を読みとく』ちくま新書、二〇〇八年、を参照。

\*3 第一回経済財政諮問会議議事要旨。http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2013/0109/gijiyoushi.pdf を参照。

\*4 第一回記者会見要旨。http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2013/0109/interview.html を参照。

\*5 一九九五年に出された日経連の『新時代の「日本的経営」』は、早くも「産業構造の転換にともなって生じる余剰人員と産業間・職種間の労働移動の活発化という問題」を提起し、「労働移動を円満化させる必要」を指摘していた（二二頁）。「柔軟な雇用政策への転換」は、二〇年近く前からの悲願だったのである。

\*6 第四回会議経済財政諮問会議議事要旨。http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2013/0205/gijiyoushi.pdf を参照。

\*7 第四回記者会見要旨。http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2013/0205/interview.html を参照。

\*8 「成長のための人的資源の活用の今後の方向性について」。http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2013/0422/sankou\_05.pdf を参照。

\*9 伊藤議員提出の説明資料「成長のための人的資源の活用：今後の方向性について」。

\*10 第九回会議経済財政諮問会議議事要旨。http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2013/0422/gijiyoushi.pdf を参照。

\*11 「経済財政運営と改革の基本方針—脱デフレ・経済再生」。http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2013/2013\_basicpolicies.pdf を参照。

## 2 日本経済再生本部

第二次安倍内閣は、経済財政諮問会議を復活させただけでなく、新たな戦略的機関を設置した。それは日本経済再生本部と産業競争力会議である。前者は「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<sup>12</sup>」とし、後者は「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ため<sup>13</sup>」に設置された。

この「諮問会議と再生本部との関係」について、甘利内閣府特命担当相は記者会見で、①「諮問会議は経済財政運営全般に関する司令塔として『基本設計』を行い、再生本部は日本経済再生の司令塔として『実施設計』を行い、政策を具体化させるという関係にある」、②「相互に問題提起をして密接に連携しながら実効性の高い取組みを推進していく」、③「この二つの組織が府省の壁を超えて強力に司令塔としての機能を発揮していく」という三点を挙げている<sup>14</sup>。

日本経済再生本部の構成メンバーは閣議と重なっている。閣議終了後、経済再生に関わる問題に特化した会議を開いて意思統一する場を設けたというわけである。日本経済再生本部の構成と審議内容は表2（省略）のとおりだが、ここでは雇用や労働の問題はほとんど議題になっていない。

それでも、第二回会議では「日本経済再生のためには、産業競争力の強化と、それを支える雇用や人材等に関する対応強化を、車の両輪として進めることが欠かせない<sup>15</sup>」（安倍首相）、第六回会議では「成熟産業から成長産業への失業を経ない円滑な労働移動を実現するため、『行き過ぎた雇用維持型』の政策から、『労働移動支援型』の政策にシフトする。そのため、雇用調整助成金の大幅縮小、民間人材ビジネスを活用した労働移動支援助成金の抜本的拡充をはじめとした具体策についてさらに検討を進めていきたい<sup>16</sup>」（田村厚労相）などの発言があり、甘利大臣は記者会見で「失業という期間を経ずに、成熟産業からこれからを担う成長産業に雇用がスムーズに移動するように、雇用保険制度も、『抱える』から『移動をスムーズにする』という方向にシフトしていくということでもあります<sup>17</sup>」と説明していた。

なお、この第六回会議で、安倍首相は「産業構造を変革し、人、モノ、カネの流動性を高めていくことが求められている。今後五年間を、産業再編や事業再構築、起業や新規投資を進める『緊急構造改革期間』と位置づけ、あらゆる政策資源を集中投入したい」と発言している。そのうえで、「必要な措置は秋にも結論を出し、次の国会を『成長戦略実行国会』として、結果を出していくという方針<sup>18</sup>」を示していたのである。

## 3 産業競争力会議

産業競争力会議の構成メンバーは表3（省略）のとおりである。一〇人の民間議員が参加しているが、ここで注目されるのは竹中平蔵慶応義塾大学教授の存在であった。竹中教授は小泉内閣時代の〇一年四月から〇五年一〇月まで経済財政政策担当相として経済財政諮問会議を取

り仕切り、その後の第三次小泉内閣でも総務大臣として諮問会議に出席している。

記者会見でもこの点が質問され、甘利大臣は「竹中さんにつきましては、過去に小泉政権時代からいろいろと自民党政権の経済財政運営に関する先導役の一人を務めていただきました。その経験も踏まえてお願いをした次第であります。……今度は実施設計と実行を担う部分でありますから、そこで新たな力を発揮していただきたいと思いましたが」と答えていた。「当初は経済財政諮問会議のメンバーに入れようという動きもあった」が、「麻生財務相が反対して潰し、その結果、産業競争力会議に回ったとされる<sup>20</sup>」という報道もあるが、真相はわからない。

この他に注目されるのは、三木谷浩史楽天会長兼社長と新浪剛史ローソン社長の二人である。前者はIT産業、後者はコンビニ産業において成長著しい企業の経営者で、雇用の流動化によって大きな利益を得る立場にあった。また、三木谷社長は新経済連盟<sup>21</sup>の代表理事でもあり、新興産業の利益代表という顔も持っている。

同会議の審議内容は3（省略）のとおりである。六月までに二回開かれているが、そのなかで雇用・労働問題について検討されたのは、第四回と第七回、第一一回の三回であった。

第四回会議では、長谷川議員が「我々も全面的な解雇の自由化を求めているわけではなく、『失業無き労働移動』を実現するため、見直すべきものは見直そう、ということが趣旨である」と発言する一方、新浪議員が「解雇法理について、……緩和をしていくべき」ことを求め、田村厚労相が「勤務地を限定した正社員、職務や職種を限定した正社員、短時間正社員、専門職型派遣等の多元的な働き方の普及・拡大を図っていく」と応じていた。

また、安倍首相も「雇用支援策を、雇用維持型から労働移動支援型へ大きくシフトさせたい。ハローワークの有する情報を民間に開放し、就業支援施策の実施を民間にも委任するなど、民間の人材紹介サービスを最大限活用したい。多様な働き方を実現するため、正社員と非正規社員への二極化を解消し、勤務地や職種等を限定した『多様な正社員』のモデルを確立したい」と意欲を示していた<sup>22</sup>。

この時、竹中議員は「労働移動型の解雇ルールへのシフトは大変重要。判例に委ねられているのは、ルールとして不明確であり、明文化すべき。金銭解決を含む手続きの明確化することが必須である」として、「金銭解決を含む」「解雇ルールへのシフト」を主張していたのは注目される。「失業なき労働移動」から「解雇法理の緩和」や「解雇ルールへのシフト」へと論点の移動が生じていたからである。

また、佐藤議員は「第一次安倍内閣のときに、ホワイトカラーイグゼンプションの議論があったが」として、「労働時間規制を適用免除する制度を作るといった方向で、一步前に進めていただきたい」と要求していた。これについて、西村内閣府副大臣は記者会見で「今後、このような提案がなされておりますので、議論を深めていくことになると思います」と答えている<sup>24</sup>。

第七回会議でも、長谷川議員は「雇用者側と被雇用者側の意見が合わず、裁判まで行った場合の最終的な選択肢として、金銭的な解決をあらかじめ示しておくことも合わせて確認・要望をしておきたい」と発言している<sup>25</sup>。これに関連して、甘利大臣は記者会見で「今まで『整理解雇四要件』というものがありませんでしたが、これをより予測しやすいように整理して欲しいという意味での議論はあった」と説明した。解雇の事後的金銭解決と「整理解雇四要件」の「整理」が求められていたことが確認できる<sup>26</sup>。

\*12 日本経済再生本部。http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/ を参照。

- \*13 産業競争力会議の開催について。 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/skkaigi/konkyo.html> を参照。
- \*14 前掲注（4）参照。
- \*15 第二回日本経済再生本部議事要旨。 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/dai2/gijiyousi.pdf> を参照。
- \*16 第六回日本経済再生本部議事要旨。 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/dai6/gijiyousi.pdf> を参照。
- \*17 甘利内閣府特命担当大臣記者会見要旨（四月二日）。  
[http://www.cao.go.jp/minister/1212\\_a\\_amari/kaiken/2013/0402kaiken.html](http://www.cao.go.jp/minister/1212_a_amari/kaiken/2013/0402kaiken.html) を参照。
- \*18 前掲注（16）参照。
- \*19 甘利内閣府特命担当大臣記者会見要旨（一月八日）。 [http://www.cao.go.jp/minister/1212\\_a\\_amari/kaiken/2013/0108kaiken.html](http://www.cao.go.jp/minister/1212_a_amari/kaiken/2013/0108kaiken.html) を参照。
- \*20 「ゲンダイネット」一月八日付掲載。 <http://gendai.net/articles/view/syakai/140395> を参照。
- \*21 くわしくは、 <http://jane.or.jp/> を参照。
- \*22 第四回産業競争力会議議事要旨。 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/skkaigi/dai4/gijiyousi.pdf> を参照。
- \*23 ホワイトカラーイグゼンプションについては、単に「議論があった」というにとどまらず、アメリカ政府から具体的な要請があった。たとえば、〇六年の「日米投資イニシアティブ報告書」は、確定拠出年金制度の拠出限度額の引き上げ、解雇の金銭解決、労働者派遣法の規制緩和などとともに、「ホワイトカラーエグゼンプション制度を導入するよう要請」している（[http://www.meti.go.jp/policy/trade\\_policy/n\\_america/us/data/0606nitibei1.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/trade_policy/n_america/us/data/0606nitibei1.pdf)）。
- \*24 産業競争力会議（第四回）終了後の西村内閣府副大臣記者会見要旨。 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/skkaigi/dai4/gijiyousi2.pdf> を参照。その後、労働時間規制に特例を設けるとの政府方針が報道された（「課長級から勤務柔軟に」「政府方針 時間規制に特例」『日本経済新聞』八月一四日付）。
- \*25 第七回産業競争力会議議事要旨。 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/skkaigi/dai7/gijiyousi.pdf> を参照。
- \*26 第七回産業競争力会議後の甘利大臣記者会見要旨。 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/skkaigi/dai7/gijiyousi2.pdf> を参照。

#### 4 テーマ別会合

産業競争力会議には、個別のテーマを掘り下げて議論するために七つのテーマ別会合が設置された。そのうちの 하나가「人材力強化・雇用制度改革」であり、そのメンバーは表4（省略）のようになっている。それぞれのテーマについての会合は一回ずつ開かれたが、「人材力強化・雇用制度改革」については、「論点が多岐にわたることから」二回開かれた。

三月六日の会議では、竹中議員が「解雇権濫用法理の内容が今司法の判断に委ねられて」おり、その「不確実性が過剰なプロテクト、過剰な防衛を生んでいて、なかなか企業が踏み切れない」と指摘し、新浪議員も、解雇について「後の裁判でこれだけ不確定な要素があるという中で、まずはできるのだという制度を大前提にしておくべきである」と発言している<sup>27</sup>。どちらも、確実に解雇できるようにして欲しいという要望である。

また、四月一七日に開かれた産業競争力会議の第六回会議で竹中議員が「規制改革の突破口としてのアベノミクス特区<sup>28</sup>」を提案していたが、翌四月一八日のテーマ別会議でも、竹中議員の代理が出席して「職種限定、地域限定、期間限定といった新たな契約形態について、特区で

の施行を検討していただきたい」と求めた。これに対して、田村厚労相は「職種、地域、期間限定型の働き方については、今でもできるので、特区を作らなくても、そうした働き方で雇用していただければと考える」と答えている<sup>29</sup>。しかしその後、次項で取り上げる「日本再興戦略」に「大胆な規制改革等を実行するための突破口として、『国家戦略特区』を創設する」ことが明記され、「残業や解雇などの雇用条件を柔軟に設定できる規制緩和を、地域限定で検討する」ことになった<sup>30</sup>。

## 5 日本再興戦略—JAPAN is BACK

産業競争力会議は六月一四日、報告書「日本再興戦略—JAPAN is BACK」<sup>31</sup>を公表した。このなかでは、各論の「三つのアクションプラン」の「一、日本産業再興プラン」の2で「雇用制度改革・人材力の強化」が取り上げられている。このうち、主として労働に関わるのは、「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）、②民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化、③多様な働き方の実現、④女性の活躍促進、⑤若者・高齢者の活躍促進」である。

具体的な施策としては、①について、労働移動支援助成金の抜本的拡充等、若者等の学び直しの支援のための雇用保険制度の見直し、公益財団法人産業雇用安定センターの outgoing・移籍あわせ機能の強化、②について、ハローワークの求人・求職情報の開放等、トライアル雇用奨励金等の改革・拡充、民間人材ビジネスのさらなる活用、③については、労働時間法制の見直し、研究者等への労働契約法をめぐる課題に関する検討、労働者派遣制度の見直し、「多元的で安心できる働き方」の導入促進、持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備、そして④についても、女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等、女性のライフステージに対応した活躍支援、男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備、公務員における女性の採用・登用の拡大等の取組の促進が打ち出されている。

このうち、「『多元的で安心できる働き方』の導入促進」とされているのが、「職務等に着目した『多様な正社員』モデルの普及・促進」であった。そのために、「成功事例の収集、周知・啓発を行うとともに、有識者懇談会を今年度中に立ち上げ、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について来年度中のできるだけ早期に取りまとめ、速やかに周知を図る。これらの取組により企業での試行的な導入を促進する」とされていた。これが「ジョブ型正社員（限定正社員）」に当たるが、それがなぜ「安心できる働き方」になるのかは説明されていない。

\*27 産業競争力会議テーマ別会合（三月六日）。[http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/kaigou/pdf/h250306\\_gijiyousi.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/kaigou/pdf/h250306_gijiyousi.pdf) を参照。

\*28 第六回産業競争力会議議事要旨。<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/skkkaigi/dai6/gijiyousi.pdf> を参照

\*29 産業競争力会議テーマ別会合（四月一八日）。[http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/kaigou/pdf/h250418\\_gijiyousi.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/kaigou/pdf/h250418_gijiyousi.pdf) を参照。

\*30 「雇用規制 特区で緩和」『日本経済新聞』七月二六日付。

\*31 [http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou\\_jpn.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf) を参照。

## 二 規制改革に向けての本格的な検討

### 1 規制改革会議

規制改革に向けての本格的な検討は、規制改革会議で行なわれた。会議の構成メンバーは表5（省略）のとおりである。規制改革は「成長戦略の一丁目一番地」で「経済の成長、そして雇用を作っていくことが目的」（第一回会議での安倍首相のあいさつ）だとされていた。<sup>32</sup>

規制改革会議のテーマは多岐にわたるが、「雇用の分野」は「健康・医療の分野」「エネルギー・環境の分野」とともに三つの「重点分野」の一つとされた。その検討内容は資料4（省略）を参照されたい。答申が出されるまでに一二回の会議が開かれているが、労働や雇用に関わる審議がなされたのは、第二～四回、第八回、第一〇回、第一一回である。

第二回会議では重点分野についてのワーキング・グループが設置され、構成メンバーが提案されている。また、表6（省略）のような検討すべき事項が示されたが、それは「経済界等から寄せられた規制改革要望のうち、その代表的なものを整理し、分野別に列挙したもの」であった。<sup>33</sup>

会議のなかで、鶴委員は「短期的にはいろいろ痛みはあるかもしれないけれども、そこに向かって頑張りましょうということを、どうやって説得的に言うかということが非常にポイントになる」と発言している。<sup>34</sup> 規制改革による「痛み」は当然のこととされていたのである。また、会議後の記者会見では「解雇しやすいようにするということなのでしょうか」という質問に、岡議長は「そういう偏った意見ではなかったと思います。やはり経済活動をより活性化するため、あるいは新しい雇用を創出するためには、一種の出口論として考え、解雇というものもある程度できるような状態にした方がいいのではないのでしょうか。ただし、その方は、企業のためだけという視点ではなくて、ともおっしゃっていました」と答えている。<sup>35</sup> 「解雇というものもある程度できるような状態」は労働者のためでもあるという回答であった。

第三回会議では、鶴委員によって「雇用改革の『三本の矢』（試案）一人を動かすために」が提案された。このなかでは、「勤務地や職種が限定されている労働者についての雇用ルールの整備」「『解雇補償金制度』の創設」「派遣対象業種の見直し等」「有料紹介職業事業における年収要件の引下げ」「『常用代替防止（常用雇用に影響を与えることの防止）』という考え方を見直す必要」などが提起されている。<sup>36</sup>

また、「雇用（規制）改革を行うに当たっての七原則」が示され、原則二として「最終的に労使双方の納得感とメリットを生む改革（労使片方だけに『しわ寄せ』する改革は行わない）」、原則七として「合理的な理由のない差別的又は不利益な取扱いを許さない改革」が掲げられていた。これらの「原則」が順守されることを願うばかりである。

第四回会議では、雇用ワーキング・グループについて鶴委員から説明があり、「雇用改革の三本の矢」として、正社員改革、民間人材ビジネスの規制見直し、セーフティネット整備、職業訓練や教育訓練の強化が示された。<sup>37</sup>

第八回会議でも、鶴委員から雇用ワーキング・グループにおける検討の経緯が説明され、「正社員改革につきましてはジョブ型正社員。これは職務、地域、労働時間が限定された正社員の雇用ルールを整備する。これは優先項目として扱っています」との発言があった。<sup>38</sup>ここで注目されるのは、「ジョブ型正社員」の定義に、いつの間にか「職務、地域」だけでなく「労働時間」が付け加わっていることである。「労働時間が限定された正社員」がどうして「ジョブ型」なのかについては説明されていない。

第一〇回会議で、鶴委員は雇用ワーキング・グループについても報告書を用意していたのだが、と断りながら、「今日御報告申し上げるつもりで準備をしておったのですけれども、厚労省とも閣議決定の短冊の部分でかなりデッドロック状態になり、幾つかありますが、一番大きいのはジョブ型正社員の問題でございます」と、報告できないことを詫言っている。そのうえで、「厚労省は何かと言えば規制改革会議と、先ほども議論が少しありましたが、ある意味で対立構造の中で、自分たちのお座敷、三者構成でやらないとだめですということをおっしゃいます。私は、この対決型の発想を変えて、四者構成でどうですかと。規制改革会議もある意味では大きなメンバーとしてその中に入って行って、実はこれから始まるような研究会とか審議会とかそういう中で、我々がある意味で積極的に関与をする」という意向を示していた。<sup>39</sup>

第一一回会議では、前回提出できなかった雇用ワーキング・グループの報告書について、座長である鶴委員からの報告があった。<sup>40</sup>会議終了後の記者会見では、大田議長代理が「解雇無効のときの金銭解決というのは、やはり大きい問題ですので、ここにも書いてありますように、丁寧に議論をしていく」と答え、これを引き取る形で、岡議長が「今回は答申の中に入っていませんけれども、引き続き関心を持ってフォローしていきたいと思っております」と述べていた。今後の課題だということである。

また、大田議長代理は「ジョブ型の場合は非正規から正規に移りやすくするというのが一つの重要な目的ですので、そのとき雇用形態による大きい処遇の違いがないようにするという考え方がしっかりと根底にはございます」と答えていたが、逆に「正規から非正規に移りやすくなる」可能性については言及されていない。<sup>41</sup>

\*32 第一回規制改革会議議事録。 <http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/committee/130124/gijiroku0124.pdf> を参照。

\*33 このような「経済界等から寄せられた規制改革要望」の典型的なものは、一三年四月一六日に出された経団連「労働者の活躍と企業の成長を促す労働法制」 ([http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/033\\_honbun.pdf](http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/033_honbun.pdf)) と七月二四日付の同「今後の労働者派遣制度のあり方について」 ([http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/070\\_honbun.html](http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/070_honbun.html)) である。

\*34 第二回規制改革会議議事録。 <http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/committee/130215/gijiroku0215.pdf> を参照。

\*35 第二回規制改革会議終了後記者会見録。 <http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/committee/130215/interview0215.pdf> を参照。

\*36 <http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/committee/130225/item10.pdf> を参照。

\*37 第四回規制改革会議議事録。 <http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/committee/130308/summary0308.pdf> を参照。

\*38 第八回規制改革会議議事録。 <http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/committee/130502/summary0502.pdf> を参照。

\*39 第一〇回規制改革会議議事録。http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/committee/130522/gijiroku0522.pdf を参照。

\*40 第一一回規制改革会議議事録。http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/committee/130530/gijiroku0530.pdf を参照。

\*41 第一一回規制改革会議終了後記者会見録。http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/committee/130530/interview0530.pdf を参照。

## 2 雇用ワーキング・グループ

雇用ワーキング・グループは、前述のように、二月一五日に開催された規制改革会議の第二回会議で設置が決まった。その構成メンバーは表7（省略）のとおりであり、座長には鶴光太郎慶応義塾大学教授が就任した。このグループは報告書を提出するまで七回の会議を開いているが、その内容は資料12に示されているとおりである。

第一回会議では、第三回規制改革会議に提出された資料「雇用改革の『三本の矢』一人が動くために」について鶴座長が説明し、一定の議論の後、中原参事官によって事務局から検討事項の説明がなされた。その内容は規制改革会議の第二回会議で示された資料10とほぼ同じものである。この二つの報告によってワーキング・グループでの議論の課題と枠組みが設定されたことになる。

第二回会議では、有識者からのヒアリングがなされた。招聘されて報告したのは佐藤博樹東大教授、大内伸哉神戸大教授、濱口桂一郎労働政策研究・研修機構統括研究員、小嶋典明大阪大教授の四人である。

限定正社員について報告した佐藤教授は、「正社員の限定化は、実態としては進んできている。ただし、企業の人事管理、例えば就業規則等、あるいは労使関係上、整備すべき課題が残っている。それに取り組む上で、実は、法改正が必要な部分はそれほどなくて、企業なり労使が自主的に取り組むことによって相当そこは整理できるのではないかと発言している。

同じく限定正社員と試用期間について報告した大内教授は、「解雇の理由について、今以上に規制を緩和させるべきではない」こと、「不明確性」については「法律で指針を決め、企業に具体化を義務付けるというアイデア」がありうること、「必要な解雇であったとしても、セーフティネットが十分に整備されていなければ」、「正当化できていないと批判をせざるを得ないこと」を指摘し、「解雇ルールは、雇用社会あるいは社会全体に関わる非常に重要なルールであって」、「慎重な議論と丁寧な説得、説明が必要だ」と釘を刺している。

続いて、濱口統括研究員は「職務や時間や空間が限定されている」のが「ジョブ型正社員」だとし、「配転をしなければ雇用が維持されない状況であれば、雇用終了は当然、正当なものであるとなってくるだろう」と指摘した。同時に討論では、「どうやったら解雇できるかということから話をすると、多分話はうまくいかない」との注意も行なっている。

さらに、職業紹介について説明した小嶋教授は、「休職者に職業紹介サービスを優良で提供するというビジネスが依然として微々たる規模にとどまっている」ことを指摘し、「我が国の場合、仮に年収要件を緩和したとしても、その効果はあまり期待できない」として「煩瑣な規制の撤廃に努力すべきではないか」と提案している。

この後、質疑があったが、そのほとんどはジョブ型正社員の解雇問題に集中した。そして結

論的に、鶴座長は「通常の無限定の人と差別化がされていないというか、違った取扱いになっていない」から「企業の方がリスクテイクできない」として、正規労働者以上に解雇を容易にすることによってジョブ型正社員を増やしたいという趣旨の発言を行なっている<sup>43</sup>。

第三回会議では、引き続き「ジョブ型正社員」と「職業紹介」について議論された。このとき、「限定正社員」では「やはり少しわかりにくい」ということで、「ジョブ型正社員」という「呼び名で統一していこう」（鶴座長）ということになった<sup>44</sup>。

第四回会議と第五回会議では、厚生労働省からのヒアリングがなされ、「多様で柔軟な働き方」と「企画業務型裁量労働制等」については村山労働条件政策課長、「有料職業紹介事業」と「労働者派遣事業」については富田需給調整事業課長が説明を行なった。ここでは厚労相側と委員との間で激しい攻防が展開され、きわめて興味深い内容に満ちているが、くわしく紹介する余裕はない。

ただ、「就業規則における解雇事由の定めについて」は、「労使間の自主的な決定に委ねられるべき事項」であって、「解雇すること自体に客観的合理性と社会的相当性があると認められるかどうかは個別のケースごとに、最終的には司法判断される」とし、「限定された職務等が消滅した場合の雇用の終了について、特に力点を置いて記述がなされている」けれども、「ある人のジョブが限定されているとか、勤務地が限定されているとか、そういったような労働契約の形式のみではなくて、働き方の実態全体に応じて判断されるもの」だと、きわめて常識的で正当な反論がなされていることは重要である。

また、「法解釈等について、最終的に立法事項とするのが難しければ、解釈通達などで明文化してはどうか」という提起については、「行政が積極的に立ち入って解釈を示して行政指導とかをやっていくような体系ではない」と釘を刺している点も注目される。

この後、第六回会議と第七回会議では、報告書についての議論がなされた。報告書については次項に譲る。

### 3 雇用ワーキング・グループ報告書と規制改革に関する答申

五月二九日の雇用ワーキンググループ第七回会議を経て提出された報告書は「雇用改革報告書—一人が動くために<sup>47</sup>」と題され、総論と各論に分かれている。各論では、①「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備」として、労働条件の明示、均衡処遇・相互転換の要請、ジョブ型正社員の人事処遇のあり方の検討、②「有料職業紹介事業の規制改革」として、有料職業紹介事業の参入規制の見直し、求職者からの手数料徴収規制の見直し、バウチャー制度の導入、③「労働者派遣制度の合理化」として、業務区別の廃止、「常用代替防止」ではなく、派遣労働者保護の観点からの「派遣労働の濫用防止」の明確化、「人」をベースにした派遣期間の上限設定、均衡処遇の推進が提案されている<sup>48</sup>。

これに、別紙として「ジョブ型正社員に関する補足」「雇用改革を行うに当たっての七原則」「限定された勤務地・職務が消失した場合についての裁判例の分析」「有料職業紹介に関する国際先端テスト」「労働者派遣に関する国際先端テスト」が付されている。最後に、「具体的な規制改革項目」が示されているが、それは表8（省略）のとおりである。

これをうけて規制改革会議は六月五日、「規制改革に関する答申—経済再生への突破口<sup>49</sup>」を内

閣総理大臣に提出した。答申の総論に続くⅡ「各分野における規制改革」の4として「雇用分野」が取り上げられている。「(1) 規制改革の目的と検討の視点」と「(2) 雇用改革を貫く横断的な理念・原則」は「雇用ワーキンググループ報告書」の総論部分を簡略化したものである。「(3) 具体的な規制改革項目」は前掲「報告書」に対応しているが、②として、そこには欠落していた「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見直し」が加わっている。この項目がなぜ欠落していたのかは不明である。

この答申をふまえ、「対象となった規制や制度、その運用等については、直ちに改革に着手し、期限を定めて着実に実現を図っていくため」、六月一四日に「規制改革実施計画」が閣議決定された。計画の最後に、雇用分野における「個別措置事項」の一覧表が掲げられているが、これは前掲「報告書」の最後に付されていた表（表8）と同じものである。

\*42 第一回雇用ワーキング・グループ議事概要。http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/wg/koyo/130328/summary0328.pdf を参照。

\*43 第二回雇用ワーキング・グループ議事概要。http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/wg/koyo/130411/summary0411.pdf を参照。

\*44 第三回雇用ワーキング・グループ議事概要。http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/wg/koyo/130419/summary0419.pdf を参照。

\*45 第四回雇用ワーキング・グループ議事概要。http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/wg/koyo/130425/summary0425.pdf を参照。

\*46 第五回雇用ワーキング・グループ議事概要。http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/wg/koyo/130509/summary0509.pdf を参照。

\*47 http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/publication/130605/item4.pdf を参照。

\*48 厚労省「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」は八月二〇日に報告書をまとめたが、そこでは「常用代替防止」を「根本から再検討することが必要」だとし、派遣期間について「人」単位に変更することが提言されている。

\*49 http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/publication/130605/item1.pdf を参照。

\*50 http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/publication/130614/item1.pdf を参照。

## むすび

第二次安倍内閣における「雇用改革」をめぐる論議には、相反する二つの傾向があるように見える。一つは、規制改革に対する期待と攻勢であり、もう一つは、懸念と躊躇である。

「雇用改革」の主たる狙いは成長戦略の実行であった。雇用のあり方をめぐる規制を緩和すれば経済成長が実現するのではないかという期待がある一方で、それははたして労働者に理解され、上手くいくのかという躊躇がある。

一方での経済成長への期待感規制緩和に向けての攻勢を強めるが、他方での懸念は、その具体化における躊躇を生み出している。労働の規制緩和に向けての具体的検討が規制改革会議の傘下にある雇用ワーキング・グループで活発に議論されたのに、経済財政諮問会議の「骨太の方針」にほとんどその成果が反映されていないのは、そのためであろう。

その背景には、すでに小泉内閣の時代に構造改革の一環として労働の規制緩和が着手され、

それが非正規労働者の拡大を生み出し、貧困化や格差を増大させてきたという苦い経験があるからである。また同じような施策によって、同じような結果をもたらされるのではないかという懸念が生じ、その具体化に一定の躊躇を覚えるのも根拠のないことではない。

今回の「雇用改革」論議で焦点となったのは「ジョブ型正社員（限定正社員）」であった。その評価をめぐっては研究者の間でも期待と懸念の両方がある。しかし、正社員なら雇用保障は万全だから、無理な配置転換や際限ない長時間労働を甘受すべきだと言わんばかりの議論には、大きな違和感を覚える。たとえ正社員であっても不当な首切りや「追い出し」は例外とは言えず、ワーク・ライフ・バランスやファミリー・フレンドリーな働き方は正社員にも保障されなければならないからである。

また、ワーキングプア、ブラック企業、追い出し部屋やロックアウト解雇、常時リストラ、パワハラや資格ハラスメント、セクハラにマタハラ（マタニティー・ハラスメント）、サービス残業、過労死に過労自殺、メンタルヘルス不全などの言葉は、膨大な議事録や報告書のなかにはまったく登場していない。これらの現象こそ現代日本で働く人々が直面している最大の問題で、早急な解決が迫られているはずなのに、驚くべきことである。いったい、どこの国の話をしているのか。

戦略的機関での審議に加わっている経営者や学識経験者が、日本の労働の破壊を意図しているとは思わない。もしそうなれば、それは日本経済や企業にとっても破滅への道を意味するからである。しかし、企業経営と国家経営とはまったく異なるものであり、国家経営においても経営者が有能だというのは幻想にすぎない。

自らが関わる業界や企業を念頭に置いた発言や限られた範囲における経験にもとづく国政への関与は、意図せざる破壊的結果をもたらすかもしれない。これまでの民間議員主導による労働の規制緩和がそうであったように……。

そうならないためにも、もっと日本の労働の現実を直視し、地についた議論を望みたいものである。安心して働ける人間らしい労働（ディーセントワーク）の実現に向けての「雇用改革」こそ、今の日本に求められている本当の改革なのだから……。

（注） 本論攷内のPDFのアドレスに、「Ctrl+ マウスをクリック」で、当該ページにアクセスできます（編集子）