

労働市場改革について

21 世紀政策研究所 研究主幹

小嶋典明（大阪大学教授）

規制は細部に宿る。その一つひとつを変えていかない限り、世の中は変わらない。現実にある法令のどこをどう変えるのか。それを具体的に示すことができなければ、改革など一歩も進まない。労働市場改革を着実に進めるためには、このような具体性こそが必要となる。

例えば、紹介予定派遣の解禁（2000 年 12 月）は、当時の規制改革委員会が「職業紹介をする手段として労働者派遣を行わないことを労働者派遣事業と職業紹介事業を兼業する際の要件として定めた現行許可要件（審査基準）の部分は、これを削除すべきではないか」と問題提起を行った（1999 年 7 月）ことから始まったが、総合規制改革会議が「法制度を含む現行制度の見直しを検討すべきである」（2001 年 7 月）としたときには、既に改正法案の中身についても、具体的な腹案があった。こうした用意が整っていればこそ、厚生労働省に対しても、強く法改正を迫ることができたのである。

だが、派遣期間の延長や製造業務の派遣解禁に加え、この紹介予定派遣の法制化が実現した 2003 年の職業安定法・労働者派遣法の改正（04 年 3 月 1 日施行）以降、規制緩和に向けた労働市場改革はその歩みを止める。それが偽りのない現実でもある。

一方で、この間に規制強化の方向で改正をみた男女雇用機会均等法（間接差別の禁止）や雇用対策法（募集・採用時の年齢差別の禁止）、そしてパートタイム労働法（均等・均衡処遇の義務付け等）が 2007 年 4 月 1 日以降、半年ごとに施行日を迎える。そのどれ一つをとっても対応にはかなりの時間を必要とするのに、そうした法の適用を受ける側の事情に配慮したと思われる形跡はない。これらの法律の適用をそもそも受けないか、少なくとも規制強化の対象となった規定の適用を除外されている公務員が起案するのだから、法改正とはいっても、所詮は他人事にすぎない。こうした体制が変わらない限り、合成の誤謬の典型ともいえる法改正は続く。こういっても誤りはないのである。

それゆえ、労働市場改革を実現するためには、まずこのような立法過程にメスを入れる必要がある。労働基準法や労働組合法の適用すら受けない公務員に、その遵守を語る資格はない。公務員にも労働関係法令を原則として適用し、法令遵守がいかに難しいかをよく理解してもらおう。そうした公務員制度改革が不可欠といえよう。

ただ、このことは、東京都の荒川区が進めてきたような非常勤職員の処遇改善に向けた改革（常勤職員との間に処遇格差は残るものの、非常勤職員にも主任・係長級のポストを創設し、昇任に伴い給与が増額する制度を採用）を否定することではない。確かに、改正パートタイム労働法が地方公務員にも適用されることになれば、荒川区の試みは「違法」

とされる可能性が高い。職務の内容と責任の程度、配置・昇進にみる人材養成の仕組みが常勤職員と非常勤職員の間で異なるようにはみえない（したがって、改正法によれば文字どおりの「均等待遇」が必要となる）からである。とはいえ、それが歓迎すべき処遇改善の第一歩であることは間違いない。逆にいえば、こうした試みを阻む改正法のほうに問題があるともいえるのである。

非正社員の処遇改善は、確かに労働市場改革の大きなテーマではある。しかし、正社員との均等・均衡待遇の義務づけは、一方で職務の内容や責任の程度、配置・昇進における正社員・非正社員間の「違い」を強調する方向に企業を誘導することにより、非正社員のキャリアアップをむしろ妨げるものとなりかねない。改正パートタイム労働法には、そうした問題点もなくはないのである。

真に社会の要請に応えることのできる労働市場改革とは何か（社会の要請に応えることは、法令遵守が本来その目的とするところでもある）。本タスクフォースでは、このような問題意識を持って、労働市場改革のあるべき姿を追求していきたい。