

非正規労働の撤廃をめざす立法・解釈論

脇田 滋 慶谷大学教授

「派遣村」で無力さが露呈した労働法

現在の日本では、職場における人権の喪失状況が広がり、違法や脱法が蔓延して労働法凍結状況が日常化している。ところが労働法学では、非正規労働者が労働者全体の三分の一を超えたのに、依然として正規雇用中心の課題が論議されている。むしろ、近年、「人材ビジネス法論」や「労働市場法論」が有力に提起されてきたことを考えると、非正規雇用拡大を止めるというよりは、むしろ労働法学は事実上それに手を貸してきたと言える。現実の苛酷さに危機感もち、苦吟する非正規労働者の声を聞いて、共に解決の方向をめざすことによって日本の労働法学を再生しなければならない。

とくに、二〇〇八年から二〇〇九年にかけて「派遣切り」と呼ばれる非正規労働者の大量解雇が日本社会を揺るがした。安上がりを利用してきた労働者を「はる切れ」のように使い捨てる世界的大企業の身勝手と横暴さに対して労働法はほとんど機能しなかった。それは、多くの市民、労働者、弁護士らの自主的な取組みである「年越し派遣村」が国民的な幅広い支持を受けたの

とは対照的であった。実際、派遣村で明日の生活を確保することさえ危うい状況の人々に対して力を発揮したのは、生活保護受給に詳しい相談員であった。派遣村の相談活動に参加した労働者や弁護士の話では、折角の専門知識である労働法を駆使する相談場面はまったくなかったという。私は、今後の労働法学の課題は、この「派遣村」での労働法の無力さを直視することから探るべきであると考えた。

労働者派遣Ⅱ派遣先の雇用責任免除論

全国から派遣村に集まってきた人の多くは派遣や有期など、非正規雇用の「働く貧困（ワーキング・プア）」層に属する労働者であった。派遣村村長の湯浅誠氏は、「貧困は自己責任ではない」ことを強調している。実際、その通りであるが、労働法学の世界では、現実離れした「自己責任論」が相変わらず幅を利かせている。

「派遣切り」という用語は労働法学ではなくマスコミの命名である。その意味は、私の理解では「派遣先企業による首切り」である。派遣や偽装請負で労働者を受け入れ、その労働力を直接利用してもっとも利益を得てきたのは製造大

企業である。「派遣切り」という用語は、その派遣先企業が実際上、労働者を職場から排除する事実を端的に示しているし、また、そのことへの非難をも含んでいる点で、きわめて適当な用語である。

しかし、労働法学の世界ではこうした「派遣切り」の本質把握は意識的に排除されてきた。つまり、「労働者派遣」では、派遣元が雇用主であるから、派遣先が解雇したわけではない」とされ、また、「派遣元は労働者と有期雇用契約を締結しており、期間満了による雇止め」に過ぎないというのが、おそらく労働法学の「通説」的説明と言えるであろう。

莫大な利益を上げていた製造大企業が、法に反する偽装請負形式で正社員とは格段に低い労働条件で派遣労働者を利用しながら、経済危機を理由に、一方的に職場から排除した。そして、派遣元の多くは「常用型派遣」や「請負業者」であるのに、派遣先が契約を打ち切ったとき約八割がそのまま労働者を解雇や雇止めしたという。これでは雇用主の実体があるとは言えない。「派遣切り」は労働者派遣が「法的虚構」であることを端的に示すものであった。

ところが、政府の行政解釈や労働法学の「通説」は派遣先の雇用責任を否定し、「派遣切り」責任を免除することになっている。とくに、労働者派遣法さえ守らない法違反企業の雇用責任を追及した松下PDP事件では、大阪高裁がかりうじて法的正義を示したが、二〇〇九年一二

月一八日判決で、最高裁は、違法企業の雇用責任を不問にして法の番人としての役割を放棄した。派遣制度の「法的虚構」を追認しただけで、原審判決否定の具体的論拠も示さない最高裁判決は、あまりにも法的正義感情に乏しいものであった。

解雇付き雇用としての有期雇用

派遣、契約社員、パートタイマーなど、非正規雇用に通ずるのは「期間を定めた労働契約」による有期雇用形式という点である。日本では期間を定めない労働契約を一方的に解約する使用者側の「解雇」については規制があるが、有期雇用に対する法的規制があまりにも乏しい。

EU諸国では、契約期間の設定には限定された事由が必要であり、一定の期間を超えたときには「期間を定めない雇用（常用雇用）」に転換させる点で共通した規制を定めている。そこでは、有期雇用が解雇規制の脱法形態となる可能性がある。あるので、解雇事由に相当する事情がなければ「契約期間の定め」を許さないとという考え方が前提になっている。

とくに、EU諸国では「入口」規制が有力であり、有期雇用を臨時的事由などに限定する考え方を採用している。二〇〇六年韓国法は、二年后には正規職化するという「出口」規制と差別は正の視点から有期雇用に対する立法的規制を加えている。ところが、日本では、反復更新された場合に解雇法理を適用するという「出口」

での判例法理はあるが、「入口」規制の考え方はきわめて少数である。学説や判例では、労働者自身がそのような雇用形態に合意したのであるから、期間満了による雇止めはやむをえないとする「労使の自由な合意説」が有力である。

このように有期雇用には制限を加える考え方が弱いなかで、日本では徐々に非正規雇用としての有期雇用が広がっていった。有期雇用は「解雇付き雇用」というのが、その本質であるから、自由な有期雇用形式の利用を通じて、日本の使用者は大きな「解雇の自由」を実質的に確保しつつある。これは、有期雇用規制を強める国際動向とは逆であり、日本の経営者に不当な権限を与えることになっている。

「合意論」が根拠づける非正規雇用

近年の労働法学の傾向は、労働者の合意を重視する点に特徴がある。その反面、「労働契約法」論議を含めて、解雇の脱法形態への規制という視点から有期雇用問題を論じる問題意識からの論議は低調である。

二〇〇九年秋、労働法学会はシンポジウムで「労働契約法」をテーマにして集中的な討論を行なった。私にとつて印象的であったのは、シンポジウムの民法学者が「解雇には正当事由が必要である」という見解を当然のこととして披瀝したのに対して、労働法学者の側が驚きの感覚でそれを受け止めたことであった。日本の労働法学が、雇用社会の現実に追隨して、法学界

全体の常識からも大きく立ち後れていることを示す瞬間であった。

解雇は、労働争議や裁判を通じて長い年月の闘争を経て「首切り」と呼ばれ、労働者の生活基盤を破壊する重大事として社会的に受け止められてきた。ところが、「労働者自身が同意した契約期間の満了によつて雇止めされるのはやむをえない」とするとする通説は、非正規労働者の不安定な雇用を法的に正当化する論拠となっている。個別労働者の意思を過度に強調する考え方は、新自由主義的「自己責任論」と密接に結びついている。「派遣村」は、「非正規（働く貧困）も自己責任」とする従来の労働法学説が、現実的な妥当性に大きく欠け、社会的期待に応えないものであることを暴露したのである。

労働法学が当面する三つの課題

現在、労働法学に求められているのは、①非正規雇用や「働く貧困」拡大を進めた労働法規制緩和を抜本的に見直し、非正規労働者保護を目的に、非正規雇用撤廃につながる国際的視点を反映した労働立法論である。そして、②反労働法的で人権無視の日本の非正規雇用の広がりを事実上正当化してきた「労働者合意論」自己責任論を根本的に反省することである。そして、③「派遣村」で示された労働者・市民の連帯や、非正規労働者を代表する地域労組などを積極的に助長する、新たな状況に対応した団結権論を再構築することである。

（わきた しげこ）