

## XV 労働と人権

### 1 この10年の労働環境の変化と特徴

リーマン・ショックを契機として2008年9月に始まる世界的な不況の影響が日本にも及び、企業は多くの派遣労働者を解雇したり雇止めしたりした。派遣切りされた労働者らに年末年始の食事と寝泊まりできる場所を提供しようと、労働組合や支援団体「反貧困ネットワーク」など約20団体が2008年12月31日～2009年1月5日、東京の日比谷公園に「年越し派遣村」を設けた。実行委員会によると5日朝までの「入村者」は約500人と想定を大きく上回る人が集まった。2日には厚生労働省が省内の講堂を緊急開放した。派遣労働という働き方が急増していたのであるが、派遣労働の不安定な働き方の問題が社会問題となった。

派遣、有期、パートなどの非正規労働者の数はこの10年間増加傾向を維持している。リーマン・ショックの影響で2009年の非正規労働者数は前年より38万人減少し、1,727万人となった。同年の正規労働者数は3,395万人であった。正規労働者数は毎年減少し、2014年には3,288万人まで落ち込んだ。その後は毎年僅かに増加し、2017年は3,423万人となった。一方、非正規労働者数は、2009年以降毎年増加し、2014年には1,967万人、2017年には2,036万人となった。非正規労働者の割合は、2009年が33.7%であったが毎年上昇し、2014年に37.4%となった。その後2年間は37.5%となったが、2017年は37.3%と僅かに減少した。また、男性労働者に占める非正規労働者の割合が2007年は18.3%であったのに対し、2017年には21.9%と増加した。一方、女性労働者の非正規労働者の割合も2007年が53.5%であったのに対し、2017年には55.5%に増加した。

賃金額についても基本的に低下傾向にある。2009年の毎月決まって支給される賃金額は平均26万2,357円であったが、毎年減少し2015年には25万9,244円となった。その後僅かに上昇したが、2017年は26万776円であり、長期的な減少傾向が改善されたとは直ちに評価できない。

性別・雇用形態別の賃金格差は依然として深刻で

ある。2017年賃金構造基本統計調査によれば、男性無期フルタイム労働者を100とした場合、女性無期フルタイム労働者の時間当たりの賃金比率は75.7である。そして、男性有期パートタイム労働者は67.3、女性有期パートタイム労働者は54.4となっており、著しい格差が存在する。

### 2 法改正の動きなど

#### (1) 有期・パート労働契約に関する改正

2012年8月、有期契約労働者の保護を図る目的から、労働契約法が改正となり、新たに18条ないし20条が追加された。有期契約労働者が一定の要件の下に無期契約に転換する権利が認められ、有期契約を理由とする不合理な労働条件を設けることが禁止された。

労働契約法第20条の改正に伴い、2014年4月に短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム労働法)が改正となり、第8条として労働契約法第20条と同趣旨の均衡処遇規定が置かれ、均等処遇を規定する第9条の要件から「無期契約」が削除された。

2018年6月、有期契約労働とパートタイム労働についての均衡処遇・均等処遇規定が「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム・有期雇用労働法)」第8条及び第9条として統一されることとなった。

#### (2) 労働者派遣法の改正

2012年4月に労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(労働者派遣法)が改正された。派遣労働者の保護を図ることが目的とされた。日雇い派遣の原則禁止、インターネットなどによる派遣会社のマージン率や教育訓練に関する取組状況の掲載、グループ内企業派遣の規制、派遣先労働者との均衡処遇等が規定され、派遣労働者の保護が図られることとなった。

2015年9月に労働者派遣法が改正された。これまで通訳や秘書などの「専門26業務」を除き、企業が派遣社員を使える期間は3年が上限であった。工場生産ラインに派遣労働者を導入している企業は、3年を超えてそのラインで派遣労働者を使うことはできなかった。改正労働者派遣法の成立によっ

て、無期派遣労働者はもちろん、有期派遣労働者であっても派遣労働者を3年ごとに入れ替えれば、ずっと派遣を使い続けられることになった。この改正によって、「基本は正規雇用。派遣は例外」という派遣法制定以来の原則は変更されることとなった。

2018年6月、働き方改革関連法が成立し、派遣労働者の派遣先労働者との均衡処遇規定が整備されたが、労働協約締結による例外規定も創設された。

### (3) 働き方改革一括法

2018年6月「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(働き方改革一括法)」が成立した。働き方改革一括法は、①労働基準法の一部改正 ②じん肺法の一部改正 ③雇用対策法の一部改正 ④労働安全衛生法の一部改正 ⑤労働者派遣法の一部改正 ⑥労働時間等の設定の改善等に関する特別措置法の一部改正 ⑦短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部改正 ⑧労働契約法の一部改正を内容とする。

労働時間に関しては労働基準法が改正され、労使協定による時間外労働の上限時間は、単月で100時間、2～6月平均で月80時間、休日労働も含めると年間960時間までとされた。労働終了後、次の労働開始までに十分な休憩時間を確保させるインターバル規制について、努力義務規定を置いた。

さらに、重大な改正として「特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)」の創設がある。「高度の専門的知識を必要とし、時間と成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定められる業務」であることと、年収が「年間平均給与額(中略)の三倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であること」の2つの要件を満たす労働者については、労使の代表によって構成される委員会の議決によって制度導入が可能である。導入にあたっては、一定の健康確保措置を講じることが義務づけられており、適用には書面による労働者の同意が必要とされている。この制度が適用されると労働基準法が規定する労働時間規制の適用がなくなる。使用者は残業代や深夜労働に対する割増賃金の支払いをしなくても良くなる。高度プロフェッショナル制度は、労働時間規制を全面的に排除する制度であり、要件が緩

和され適用対象が拡大されることが懸念される。

## 3 日弁連の活動

### (1) 市民集会の開催

日弁連は、2013年12月13日、東京・日比谷野外音楽堂で労働者派遣法改正など労働分野での規制緩和に反対する「労働法制の規制緩和と貧困問題を考える市民大集会」を開催した。日弁連が労働法制の問題で意見書や声明を出すことは多いが、こうした大規模の集会を企画したことは珍しい。派遣労働の上限(3年)規制を緩和する労働者派遣法改正など労働法制の見直しが次々と提案されていることを踏まえ、労働法制がかつてない危機を迎えており、そのまま放置すれば格差と貧困の拡大を招くとの危機感に基づくものであった。日弁連の呼びかけに、日本労働組合総連合会、全国労働組合総連合、全国労働組合連絡協議会など労働組合が垣根を越えて参加し、社会保障問題に取り組む市民団体、女性団体も多数参加した。

日弁連では、上記の大集会の他にも、労働法制に関し、クレオや衆参の議員会館を会場としてさまざまな市民集会を開催してきた。

### (2) 意見書・会長声明など

日弁連は、時々の重要な労働分野の法律改正などに当たって、意見書や会長声明を発表してきた。派遣法改正に関しては、2010年2月に「労働者派遣法の今国会での抜本改正を求める意見書」を発表し、2013年11月には『「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」に対する意見書』を発表した。有期雇用に関しては、2010年7月に「有期労働契約研究会中間取りまとめに対する意見書」を発表し、2011年10月には「労働政策審議会労働条件分科会『「有期労働契約に関する議論の中間的な整理について」に対する意見書』を発表した。パートタイム労働に関しては、2012年11月に「パートタイム労働法改正に向けた意見書」を発表した。労働時間規制に関しては、2014年11月に「労働時間法制の規制緩和に反対する意見書」を発表し、2016年11月には『「あるべき労働時間法制」に関する意見書』を発表した。また、雇用制度全般について、2013年7月に『「日本再興戦略」に基づく労働法制の規制緩

和に反対する意見書」を公表した。ほかにも『雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律』の改正に向けた意見書(2013年11月)、「ワークルール教育推進法(仮称)の制定を求める意見書」(2017年2月)、「働き方改革法案の『雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保』部分についての意見書」(2018年3月)を公表している。

### (3) 労働電話相談の実施

労働環境が変化する中で労働事件が増加してきたことから、2013年6月10日に日弁連は全国各地の弁護士会と連携し、労働無料電話相談を実施した。6月10日を「ロウドウ」の日として、以後毎年6月10日(2018年は6月8日)に全国一斉無料電話相談を実施している。

### (4) 最低賃金問題に関する取組

わが国の最低賃金は、国際的に比較すると極めて低額であり、非正規労働者の劣悪な労働条件の原因の1つであり、わが国の貧困と格差の解消のためには、大幅な引上げが必要である。日弁連は、2011年6月に「最低賃金制度の運用に関する意見書」を取りまとめた。最低賃金は、全国各地域における地域別最低賃金額が、人たるに値する生活を保障するのにふさわしい水準まで大幅に引上げられるべきことを明らかにした。日弁連では、以後毎年、会長声明を公表し、全国の弁護士会の多くも会長声明を公表している。日弁連の2018年会長声明では、最低賃金の地域間格差の拡大の是正を求めている。また、審議会における審議、議事録、配布資料の公開の重要性を指摘し、改善を求めた。

また、代表団が青森と鳥取の最低賃金の影響を調査し、調査結果をシンポジウムで報告した。最低賃金の大幅引上げを実現していくためには市民の理解が不可欠であると考え、2017年に市民向けリーフレットを作成した。さらに、最低賃金問題について、2015年1月にアメリカ、2018年5月にイギリス、2018年7月に韓国を訪問し、聞き取り調査を実施した。

アメリカ調査では、アメリカにおけるホワイトカラーエグゼンプションと全米各地の最低賃金引上げについて調査した。イギリス調査では、イギリスの低賃金委員会を訪問して聞き取り調査を行った。韓国調査は、急激な引上げを行っている韓国の最低賃

金制度の仕組と影響を調査したものである。いずれも日弁連の意見書作成や会長声明作成に大きく貢献している。

### (5) 労働審判制度充実の取組

2006年4月に運用が開始された労働審判制度は現在全国で毎年3,500件程度が提起され、労働事件の迅速な解決に貢献している。日弁連では労働審判制度の運用改善のために、年間3回程度最高裁との協議を重ねている。

日弁連の要請を受け、2017年4月から静岡地裁浜松支部、長野地裁松本支部、広島地裁福山支部でも労働審判が実施されている。

### (6) ワークルール教育推進の取組

ワークルールとは、職業生活において必要な労働の分野に関する実体法及び手続法等(判例を含む。)である。ワークルール教育とは、ワークルールに関する基礎的な知識を付与するとともに、職業生活において生ずる諸問題に適正に対処するために必要な分析力、交渉力及び問題解決力を育むものである。日弁連はワークルール教育が学校をはじめ広く社会に広まる必要があると考え、ワークルール普及のための活動を展開している。

日弁連は2017年2月に「ワークルール教育推進法(仮称)の制定を求める意見書」を取りまとめ公表した。超党派の国会議員で構成されている「非正規雇用労働者の待遇改善と希望の持てる生活を考える議員連盟」などに働きかけ、法制定にむけて取り組んでいる。

## 4 今後の課題

非正規労働者の増大に加え、近時プラットフォーム労働<sup>1</sup>など「雇用によらない働き方」が急増している。労働者保護のために形成されてきた「労働法」の規制が及ばない働き方に対して、どのように働く者の保護を図っていくのか、重大な課題である。日弁連としても、重点課題として取り組んでいく必要がある。

1 個人が有する遊休資産(スキルのような無形のものを含む)の貸出しをインターネット等で仲介するサービス(シェアリング・エコノミー)を利用する働き方

中村 和雄(京都)