

人手不足と労働立法

——非正規雇用と労働契約終了問題を中心に

野田 進

(九州大学名誉教授)

日本の現在の人手不足の状況は、過去における経済成長を原因とする人手不足とは異なり、人口減少や企業の労働コスト削減に由来するものである。人手不足の意味が変化している。日本の労働立法は、特に労働契約終了や非正規雇用に関する立法において、従来型の経済成長を原因とする人手不足の影響のもとで形成されてきた。したがって、そのような労働立法は、現在の新しいタイプの人手不足の問題に対しては、適正な解決のために機能せず、むしろ新たな人手不足の要因になることがある。現政権で準備されている労働立法改革は、労働市場への過度な公的介入や規制ではなく、現在の雇用問題に適合的な解決方法を提供すべきである。

目次

- I 人手不足の実情と背景
- II 人手不足への労働立法の課題・対応
- III 人手不足と非正規雇用の利用
- IV 人手不足と労働契約終了規制
- V むすび

I 人手不足の実情と背景

1 正社員の人手不足感の高まり

『平成 27 年度版 労働経済の分析』の「第 2 節 雇用、失業者の動向」では、次のような文章が躍動している¹⁾。

「完全失業率はリーマンショック後の 2009 年 7 月に 5.5% まで悪化した後、回復に転じ、2014 年 12 月には 17 年 4 カ月ぶりに完全失業率は 3.4% まで改善し、2015 年 3 月にも再び 3.4% となった。また、有効求人倍率 [1.15 倍] は、リーマンショック後の 2009 年 8 月に 0.42 倍まで悪化した後に回復に転じ、2013 年 11 月に 1 倍を超え、2015 年 3 月現在まで 1 年 5 カ月連続で 1 倍台を維持してい

る。……正社員の有効求人倍率は、2014 年 12 月に 0.71 倍となり、統計を取り始めた 2004 年 11 月以降、過去最高の水準となった。」

「2014 年以降の労働者過不足判断 D.I. の推移をみると、正社員等の不足感が大きく高まってきており、2015 年 1～3 月期には、パートタイム労働者と正社員等の不足感が逆転し、パートタイム労働者よりも正社員等の不足感が高い状況となっている。このような需要面からの影響により正規雇用労働者が増加に転じたことが一因と考えられる。」

「職業別の有効求人倍率をみると、『保安の職業』[約 4.7 倍] や『サービスの職業』[約 2.2 倍] など有効求人倍率の高い職業は有効求人倍率が高いまま推移し、『事務的職種』など有効求人倍率が低い職業は有効求人倍率が低いまま推移しており、職業別有効求人倍率の格差は依然として大きく、職業間でのミスマッチが生じている。」

このように、もっか日本の雇用情勢は、かつてないほどの人手不足基調にあり、特に正社員の有効求人倍率が高まっている。また、労働者過不足判断では、パートタイム労働者と正社員等との比較において、むしろ正社員の人手不足感が高い状

況になっている。職業別に見ると、「保安の仕事」や「サービスの仕事」では有効求人倍率が極度に高くなる一方で、「事務的職種」などのそれが低く、職業間でのミスマッチが生じている。

2 人手不足感の高まりの背景

(1) 人手不足の意味の変容

1で見たように、この数年、日本は有効求人倍率の判断では人手不足の状況が高まっており、しかも労働者過不足の判断では正社員の人手不足感が高まっている。もっとも、日本の労働市場は、もともと欧米の諸外国と比較すると、景気循環による変動を考慮しても、人手不足を基調にして発達してきたといえる。

一般的には次のような説明がなされる。明治期以降の戦前期では、後発の資本主義国である日本は急速な工業化に挑戦することとなり、そのために熟練の工場労働者が不足して、企業は熟練工の定着のための人事・給与や人材養成のシステム（長期雇用システム）を取り入れた。戦後においては、敗戦後の経済復興期およびその後の急速な高度経済成長期には、景気循環やエネルギー転換による一時的な失業の増加に見舞われたとはいえ、設備投資による規模の拡大によって、完全雇用に近い状況が維持されており、世界にまれに見る人手不足の状況が続いていたといえる。高度成長期には、地方からの大量の新規の労働力流入により人材がまかなわれたのである。こうした人手不足基調が日本の労働法の形成に及ぼした影響については、後述するとおりである。

しかしながら、上述の現在の日本社会の人手不足は、このような従来型の手不足とは性格を異にしているように思われる。同じ人手不足でありながら、従来型のは労働力の通常の需給バランスから来るものであり、高度経済成長による労働力需要に見合うだけの供給が不足していたといえることができる。ところが、今日、人手不足といわれるものは、人口減少と格差社会を背景にした社会構造的な問題に由来する新しいタイプの手不足である。

(2) 人口減少社会の到来

今日の手不足については、まずはその基層的

な背景事情として、わが国の置かれている長期的課題、すなわち少子高齢化・人口減少社会の影響が現実化し始めていることを挙げなければならない。

国立社会保障・人口問題研究所によれば、わが国の生産年齢人口（15～64歳）は戦後一貫して増加を続け、平成7（1995）年の『国勢調査』では8726万人に達したが、その後減少局面に入り、出生中位推計の結果によれば、平成25（2013）年に8000万人、平成39（2027）年に7000万人、平成63（2051）年には5000万人と急速な減少を遂げ、平成72（2060）年には4418万人となる²⁾。同研究所の提供する人口ピラミッドの将来予想は痛々しく、見るに堪えないほどである。なお、新規学卒者の人口動態に注目すると、高校新卒者と大学入学者の人員を意味する18歳人口は、平成4年度の205万人から平成26年度の118万人へと急速に減少しており、平成21年から同32年頃まではほぼ横ばいで推移するものの、平成33年頃からさらに減少することが予測されている³⁾。これらの人口減少は、すでに現実化の局面に入っており、求職者数の減少に影響し始めている⁴⁾。

(3) 格差社会と正社員の手不足感

しかし、近年の手不足感の高まりは、単に人口動態だけによるものではあるまい。それだけでは説明できない事象がいくつも見られるからである。例えば、労働者過不足判断において、上記のように正社員の手不足感が特に高まっているのはなぜか。あるいは、正社員の手不足感が高まっているにもかかわらず、雇用形態別雇用者数で「正規の職員・従業員」が持続的に減少し、「非正規の職員・従業員」が増加している⁵⁾のはなぜか。さらには、人手不足感が高まるのに、賃金の上昇が報告されないのはなぜか。要するに、正社員および非正規従業員の人手不足とは、それぞれ何を意味するのか。次に、これを企業側と労働者側に即して考えてみよう。

3 人手不足感の「潮目」が変わる

(1) 企業側＝正社員を採用したくても採用できない

日本に限ったことではないが、経済や企業活動

のグローバル化の影響のもとで、企業は国際競争力を維持するために労働コストを極限にまで押さえ込む必要に迫られている。このため、厚生労働省の発表資料によれば、2015年度の実質賃金は5年連続のマイナスであり、リーマンショック直後の一時期を除き長期にわたり連続して低下している。主要企業のベースアップも物価上昇に追いついておらず、またフルタイム労働者の名目賃金は多少の増加を示しても、賃金水準の低いパートタイム労働者の全労働者に占める割合が高まることで全体として増加率を引き下げている⁶⁾。

こうした賃金水準の低下は、それ自体重要な政策課題となっている。安倍政権は2015年に3年連続で経営者団体に対して春闘によるベースアップの容認を要請しており、経営者団体もこの要請に応じる方針であると報じられている⁷⁾。そもそも、時の政権が、労働組合とは無関係に、経営者団体に対して賃金水準の引き上げ要請をすること自体が、異例の政治現象であるといわなければならない。これには多くの論評が可能であろうが、ともかく賃金水準の低さが政府の経済政策の実現の大きな妨げになっており、もはや労使交渉の成り行きに任せることはできないと判断しているであろう。しかし、個別企業のレベルでは、一部の大企業を除けば、容易にベアに応じることはできず、実質賃金の引き上げ効果は限定的といわざるをえない。

景気低迷の渦中にある企業では、正社員を定期採用することも差し控えるようになり、有期のパート労働者や派遣労働者で恒常的業務の必要人員を補充せざるをえなくなる。このことが、非正規労働者の継続的な増加に反映される。多くの企業は、十分な人員の正社員を採用したくても採用できない。また、限られた人員を活用するために正社員に長時間労働を強いることにも、当然ながら限界がある。こうした事情から、正社員の人手不足感が高まるのであろう。

一方、こうした状況の中では、企業の人件費への支払い能力も限界となり、労働集約的な仕事（「保安の仕事」や「サービスの仕事」）では正社員の賃金の低さが目立つようになる。その典型が社

会的サービスの職員（保育・介護職員等）の人員不足と低賃金である。これに対処するために、政府は2017年度から助成金で保育士や介護士の賃金月額を引き上げる方針を決定しており、人手を確保することで待機児童の解消を目指すとともに、高齢者介護の受け皿を拡大するとしている⁸⁾。ここでも、賃金市場や労使交渉の機能に期待することのできない、政策の焦燥が感じられる。

(2) 労働者側＝正社員として働きたくても働けない

正社員の人手不足感の反面として、労働者側も正社員への道が狭められている。有効求人倍率からも明らかのように、正社員としての求人は非正規よりも限定的であり、一部はいわゆる不本意の非正規労働者とならざるをえない。労働者側も、正社員として働こうにも働けない状況なのである。すなわち、労働者側の「正社員として働きたくても働けない」は、上記の企業側の「正社員として採用したくても採用できない」と裏腹の関係であって、構造的に関連している。

非正規労働者は、労働法の観点から多様な問題を抱えているが、それらは2つの課題、すなわち、賃金の低さと雇用の不安定という課題に集約される。多くの非正規労働者は「働きながらの貧困」（ワーキングプア）に悩み⁹⁾、雇用終了への不安に苛まれながら、日々の仕事に従事せざるをえない。貧困や格差の広がりや、日本社会の内部に世代を超えて浸食する構造的病理となりつつある。前掲の人口問題民間調査・報告書は、優秀な若者を惹きつけるには、『『やりがい』と『安定した収入』を得られる『魅力ある仕事』』が不可欠であることを強調する¹⁰⁾。しかし、多くの非正規就業は、やりがいや魅力はともかく、まさに「安定した収入」が欠落しているものであり、同報告書にいう「人口蒸発」に拍車を掛けようとしている。

4 人手不足と労働立法の相互規定

(1) 労働立法・政策の変容

こうして、人手不足感の潮目は変わり、従来型の人手不足と現在の新しいタイプの人手不足を同一に論じることはできない。その変化とともに、労働立法・政策のあり方も変化を余儀なくされて

いる。

従来型の労働力の需給バランスに由来する人手不足のもとでは、労働立法は市場への信頼を前提に、その適正と活性化をもたらすことを主眼として機能していた。したがって、基本的には市場原理を信頼しつつ、法的規制としては、過度の権限濫用（解雇、懲戒、人事異動など）を制限したり、劣悪な労働条件（労働時間、最低賃金、安全衛生）を規制したりすることが基本であり、その規制や介入の程度は、国際基準から見ても¹¹⁾、概して控えめであった。

これに対して、現在問題になっている人手不足は、上記のように、人口減少社会や経済のグローバル化に由来するものであり、必ずしも労働力の需給バランスに規定されるものではない。したがって、これに対処する現政権の労働立法・政策は、ともすれば市場原理を逸脱した介入的なものとなっており、上記のように、政府による経営者団体に対するベースアップの容認要請は、史上まれに見る国家の著しい市場介入といえよう。さらに、いわゆる「一億総活躍社会」の指導理念のもとで、女性活躍推進法（平成27年8月）や同一労働同一賃金法（「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」平成27年9月）などの一連の労働立法や施策もまた、従来の労働立法とは不連続の市場介入立法といえるべきである。

(2) 人手不足と労働立法との相互規定

本稿は、人手不足と労働立法との相互の関連について、歴史的な観点もふまえて検討することを課題としている。以下では、その具体的な検討に当たって、第1に、従来型の人手不足において、それがわが国の労働立法の特色にどのような影響を及ぼしてきたかを検討する(Ⅱ)。第2に、現在の新しいタイプの人手不足の状況下における労働立法・政策の動きを把握し、それが逆に人手不足の状況に及ぼす作用を考察する(Ⅲ)。これらの検討においては、労働立法の具体的な素材は下記のように多様であるが、許された紙幅で問題の拡散を防ぐために、非正規労働問題および雇用終了関係の立法政策を中心に検討する。

Ⅱ 人手不足への労働立法の課題・対応

1 従来型人手不足への労働立法上の課題

人手不足というマクロ的事象に対して、個別企業はどのように対処するだろうか。もとより、人手不足という状況そのものについては、個別企業にとっては与件と考えざるをえない。とすれば、個別企業において対応可能なのは、企業活動において、不足する人材の中で、「人員をいかにして確保し、また限られた人員によりいかにして高い成果を上げるか」を追求する点にあったといえよう。

まず、企業は不足する人員を補うために、募集・採用ルートを通じて積極的に労働者を確保するとともに、必要に応じた人材を得るために多様な雇用形態を受け入れようとする。他方で、パフォーマンスの高い労働者には長期雇用を「尊重¹²⁾」するとともに、成果の低い労働者については排除することを試みる。さらに、労働者には法令に反しない限り長時間労働を期待するとともに、他方で賃金等の労働コストの上昇は防ごうとする対応が必要となる。なお、人員不足に対処する生産（サービス）設備の導入や生産（作業）工程の採用も重要であるが、本稿では人事的対応を問題とするので検討外とする。

一方、多くの企業が競ってこのような対応に取り組むことになると、それは個別企業を超えた労使関係のレベルで、労使間および企業間の問題や紛争を引き起こし、ひいては国全体の経済成長を妨げる。このことから、種々の法的対応が求められることになる。日本の人手不足基調は上記のとおり長期にわたり持続してきたものであるから、そのことが、日本の労働立法の形成を特徴付ける重大な規定要因となったといえる。言い換えると、わが国で講じられてきた種々の雇用・労働条件の立法や行政施策の特色は、その多くが直接または間接に、人手不足基調を要因にしているといえるのではないかと。

2 問題の整理

そこで、問題の整理のために、このような人手

不足にともなう企業対応とそれに基づく法的課題が、労働者に対する人事処遇の各ステージにおいて表現されることに注目したい。すなわち、募集・採用から、労働契約の終了後までの各段階に応じて、企業は人手不足に対処するためのどのような人事的対応を試み、それに応じていかなる法的・政策的課題が生じるか。これを労働契約生成から終了（後）までの各ステージ、すなわち労働契約の成立、展開・変更およびその終了（と終了後）に分けて検討しよう（表を参照）。

第1に、労働契約の成立（募集・採用）過程では、①人手不足感をもつ企業は、新規学卒者の早期確保のために、卒業前の早い時期に雇用を約束する手段（青田買い）に走り、このため「就職協定」や採用内定拒否に対する政策課題が生まれる。また、②非正規（有期雇用・パート雇用、派遣）の利用に向かうが、これが非正規労働者の雇用の安定および格差是正を中心とする課題をもたらす。さらに、③使用者は出入国管理及び難民認定法（以下、入管法）上認められた労働資格を有する労働者（技能実習生を含む）を雇用して人手不足を解消するが、そこには、国籍を理由とする不利益取扱いの紛争（労働基準法3条）や、外国人の雇用管理、再就職の援助などの雇用対策上の課題が生じる（雇用対策法28条）。

第2に、労働契約の展開の局面では、企業は人手不足対策として、労働者に長期雇用システムを

保障しようとする。それは、①長期雇用を保障するための人材育成システムの導入であり、基本的には多能労働者（polyvalent）の養成を図って人手不足を補う必要がある。そのために、多様な職業能力開発のうち実習併用職業訓練（OJT）を幅広く活用することが推奨される（職業能力開発促進法8条以下）。②長期人材養成の観点から、配置に関する権限を使用者に集中させ、労働者を企業内部で容易に異動させることができるなど、使用者の人事権を強度に認める法理が定着する。③賃金については、長期雇用システムを誘導する年功賃金制度と退職金制度が基盤となるが、近年ではこれを高い水準で維持することが困難となり、このため賃金体系や水準の不利益変更の問題（労働契約法8条以下）が法理論上のホットな論点となっている。④労働時間に関しては、上述のように人手不足のもとでは必然的に長時間労働を誘導することになり、わが国の労働時間規制は上限規制のない比較的緩やかなものとなった。また、国会で継続審議中の「高度プロフェッショナル制度」は、高度人材を長時間使用することで人手不足に対処するための方策といえる。他方、長時間労働による過労死等の防止が喫緊の課題となり、政策課題としては時間外労働の規制が重要とされている。⑤長期雇用の保障のためには、休暇・休業・退職を利用しつつ職業生活を維持する必要があり、立法政策として育児介護休業の実質的な

表 人手不足が惹起する個別企業の対応と立法政策上の諸問題と課題

労働契約のステージ	一般的な企業の対応	労働法・政策上の課題
労働契約の成立（募集・採用）	新規学卒者の青田買い、中途採用の積極利用	採用内定の規整、中途採用の促進
	非正規雇用の利用（有期、派遣法）	非正規労働者の雇用の安定、格差是正
	外国人雇用	雇用対策、国籍差別の禁止
労働契約の展開（長期雇用システムを保障する労働条件）	長期人材育成/多能工育成	実習併用職業訓練（OJT）の活用
	内部的労働異動	配置・降格、出向の規整
	年功賃金制度・退職金制度	低賃金の是正（介護、保育） 不利益変更の規制法理
	労働時間の延長可能	緩やかな時間外労働規制 ホワイトカラー・エグゼンプション
	休暇・退職制度への対応	休業・退職制度の保障
労働契約の終了	長期雇用の保障	解雇制限法理の確立
	低成果者の排除	退職勧奨、希望退職
定年後の継続雇用	高齢者の雇用・再雇用	高齢者の雇用安定

保障が推進され、また今後は私傷病休職の制度的保障が課題となろう。

第3に、労働契約の終了に関する法政策においても、日本の解雇規制の発展が、人手不足基調という事情を背景にしてきたことは論を俟たない。ただ、①日本独自の解雇権濫用法理の発展において人手不足の要因は一義的なものではなかったし②今日の人手不足の局面では、同法理の範疇で、低評価労働者の解雇や退職勧奨（合意解約）に目が向けられるようになった。

第4に、人手不足への企業の対応として、高齢者の積極的雇用（再雇用・継続雇用）が用いられ、そこでは定年までの長期雇用と定年後の有期雇用が接合することになり、これを有期雇用システムの中でどのように整理するかがポイントとなろう。

本稿の紙幅の範囲でこれらの論点を論じ尽くすことは困難であることから、上記のように、以下では、非正規雇用の利用の問題と労働契約の終了過程に関わる部分に焦点を当て、人手不足という観点からの立法政策のあり方および判例法理の変容を検討したい。

Ⅲ 人手不足と非正規雇用の利用

1 人手不足のもたらした労働立法の課題

上記のように、非正規雇用の利用をめぐる労働法および労働政策上の課題は、大別、2点に集約されよう。非正規労働者の雇用の安定、および賃金等の労働条件の格差是正をめぐる問題である。

(1) 雇用安定のオルタナティブ

非正規雇用の「安定」をどのように見るかについて、まずは法政策において基本的な選択肢があることを確認すべきである。すなわち、非正規雇用について、「非正規雇用として」長期的に安定した雇用を保障するのか、それとも、非正規雇用を正規化（＝無期雇用化、フルタイム化、直接雇用化）することで安定した雇用を実現するかの選択の問題である。そして、この選択において、近年の労働立法は、ちぐはぐな施策を講じようとしている。

まず、有期労働契約について、平成24年8月

の改正で導入された労働契約法（以下、労契法）18条によれば、同一使用者との間の有期労働契約が更新されて通算契約期間が5年を超えたときに、労働者が期間の定めのない労働契約の締結の申込みをした場合には、「使用者は当該申込みを承諾したものとみな」される。この「5年超え無期転換」の制度は、有期労働契約を長期にわたり反復更新することにより雇用の不安を産み出していることに対する一種のペナルティであり、有期雇用を無期雇用に正規化することで雇用の安定を図ろうとする趣旨である。同様に、平成24年4月に改正された派遣法40条の6（同27年10月施行）は、一定の派遣法違反の事実（①禁止業務への派遣、②無許可派遣からの受け入れ、③期間制限違反、④有期派遣の3年制限違反、⑤いわゆる偽装請負等の受け入れ）を知って労働者派遣の役務の提供を受けていたときには、その違法派遣を受け入れた時点で、派遣先が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣元事業主における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされる。すなわち、間接雇用を派遣先の直接雇用に正規化することで雇用の安定を図ろうとする。

これに対して、平成27年9月30日施行の労働者派遣法改正は、非正規雇用を非正規として雇用の保障をなそうとする。すなわち、同改正は、これまで期間制限のなかった26専門業務の特例を廃止して、その一方で、無期雇用派遣労働者等については派遣受け入れ期間を制限しなくなった（40条の2第1項但書、派遣則32条の5）。さらに、有期雇用派遣労働者については、派遣先の事業所単位の受け入れ期間の上限は3年とされるが（派遣法40条の2第1項・2項）、過半数代表等への意見聴取をなせば、3年ごとの期間延長が可能である（40条の2第3項）。また、有期雇用派遣労働者の個人単位の期間制限として、派遣先は「組織単位」ごとの業務に3年を超えて同一の労働者を受け入れることができないが（40条の3）、この組織単位とは「課、グループ等の業務としての類似性や関連性がある組織」等とされ、所属組織を変えれば無制限の継続が可能である。さらに、同一組織でも3年の派遣受け入れの後に3カ月の

クーリング期間が経過すれば、再び同じ組織単位に受け入れることも可能とされる（派遣先指針第2.14.(2)）。これらの派遣法改正は、派遣労働者に派遣労働者としての長期雇用を保障するものであり、永続的な非正規としての就労を可能にする。

同様に、労契法18条により設けられた上記「無期転換」の制度は、①科学技術の研究者等や大学の教員については、通算契約期間が5年ではなく10年に変更され（平成25年法律99号）、また、②高度な専門的知識等を有する有期労働者や60歳以上の労働者について、5年ではなく「開始から完了までの期間」（10年未満）に変更された（平成26年法律137号）。これにより、「非正規としての」雇用が保障される期間が延長されたことになる。

非正規の雇用保障について、非正規を正規化することで雇用の保障を図ろうとすることと、非正規を非正規として長期の雇用を保障する方向とは¹³⁾、政策の方向として真逆である。その選択の分岐の基底には、労働契約において期間の定めのないフルタイムの直接雇用という「正規」雇用を、本来あるべき雇用と位置づけるか否かの根本問題が横たわる。また、人手不足に対する立法政策の観点からは、「長期派遣受け入れ」というものを「長期雇用」と同等に政策の柱に組み込むべきかの問題が提起される。平成27年の派遣法改正は、その議論が尽くされないまま施行されたように思われる。

(2) 格差の是正

非正規雇用における賃金格差が生じた背景には、ここにも人手不足の要因がある。わが国では、正規雇用については人手不足を背景にして長期雇用システムが追求され、その賃金体系は職能給・年功給体系が採用された。これに対して、非正規雇用は長期雇用としての配慮は必要なく、一般に短時間・短期間の雇用として異なる賃金体系（一般に職務給・時間給）が採用された。両者は、本来異なる雇用動機と処遇の必要によるものであり、そもそも両者を同じレベルで比較して格差を論じる必要はなかったのである。したがって、その格差是正を考えるとしても、平等や均等という理念を追求することは考えられず、職能給・年功

給体系と職務給・時間給体系という、異なる賃金体系・コンセプトのもとでの格差是正を行うことが考えられた。

すなわち、非正規雇用における賃金等労働条件の格差については、多様な立法的対応がなされたが、総じて限定的な内容とならざるをえない。①有期労働契約については、期間の定めがあることによる「不合理な」労働条件が禁止されるが、それは諸事情考慮による不合理性という該当性の低い基準でしかない（労契法20条）。②派遣労働については、派遣元事業主の義務として均衡考慮義務が定められているが、諸要素勘案の上での努力義務にすぎない（派遣法30条の2）。③パートタイム労働者については、不合理な労働条件の禁止（パート法8条）と差別的取扱いの禁止（同9条）との二重装備であるが、前者は①と同様に諸事情考慮による判断であり、後者の差別的取扱いの禁止の対象は「通常の労働者と同視すべき短期間労働者」に限定されているから、本来のパートタイム労働者には適用されないことになる。

2 格差の固定化とその是正方式

(1) 「非正規としての」雇用安定と格差の固定化ところが、上述のように平成27年の派遣法改正により、派遣就労は必ずしも臨時的なものとしてとらえられず、「非正規として長期に安定的に」就労させることのできる道が選択された。同様に、上述のように労契法18条の上記「無期転換」制度は、科学技術の研究者等や大学の教員、および高度な専門的知識等を有する有期労働者については、通算契約期間が5年でなく10年原則に改正され、ここでも「非正規としてより長期に」雇用することのできる道が保障された。

しかし、この政策方針の転換については、もう一つの非正規就労に関わる問題が棚上げにされている。すなわち、派遣労働者や有期契約労働者を「非正規として」長期に就労させることを容認する以上、これら非正規労働者における賃金格差は、長期的に固定化されることになるからである。これにより、非正規の格差の固定化あるいは長期化といった問題がいつそう顕在化することになる。

(2) 労働立法の取り組み

長期にわたる非正規の低賃金の問題に対して、労働立法はどのように取り組むべきか。

上記のように、正規労働者（職能給・年功給）と非正規労働者（職務給・時間給）とでは、その賃金体系とコンセプトに開きが大きく、これについて「同一労働・同一賃金」との原則を適用するのは困難である。現実には、非正規労働者の格差是正を目的とする諸規定は、総合考慮、均衡配慮、努力義務といった内容にならざるをえなかった。

しかし、こうした取り組みでは格差是正の実効性が乏しいことから¹⁴⁾、現政権は新たに様々な取り組みを企てている。まず、平成27年9月に、同一労働同一賃金推進法（正式名称は「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」）が成立し、同月末に施行された。同法は、国が労働者の職務に応じた待遇の確保等を重点施策として推進する旨を明らかにした政策誘導立法である。もっとも、同法は「労働者の職務に応じた待遇」という用語を施策目標として繰り返しており、正規労働者の同一労働同一賃金の達成を職務給への接近により達成しようとしているように見える。

一方、本稿の執筆途中の平成28年5月に、「ニッポン一億総活躍プラン（案）」¹⁵⁾に接することができた。同プランは、「少子高齢化の流れに歯止めをかけ、誰もが生きがいを感じられる社会」という、「一億総活躍社会を創る」ための実施プランであるとして、今後の労働立法や政策につながる事が予定されている。そして、「最大のチャレンジは働き方改革である。多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない」とされる。その改革項目の第1のものとして、「同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善」であり、その「実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める」また、最低賃金については、少しずつ増やして、「全国加重平均が1000円となることを目指す」とされる。

(3) 過剰な市場介入

格差の課題は深刻である。しかしながら、正規雇用を「職能給・年功給」とし、非正規（特にパー

ト雇用）を「職務給・時間給」体系としたのは、上述のように、わが国の労働市場における長年にわたる人手不足基調を要因として、企業の合理的判断として選び取られた結果である。したがって、政策のあり方として、職能給・年功給それ自体を非難することはできず、いわんや制限や禁止の対象とすることはできない。上記プランの「同一労働同一賃金の実現」を文字どおり受け取るならば、政治が介入して正規労働者に職務給体系を持ち込むことを意味する。過剰な市場介入として、決して機能することはないであろう。また、同一労働同一賃金が個別企業に過度な人件費コストをもたらすとすれば、「採用したくても採用できない」、上記の新しいタイプの手不足をさらに深刻なものとするにもなる。

とすれば、職能給と職務給体系の相違を前提にして、同一労働同一賃金に舵取りすることができるとすれば、両体系に橋渡しをするための効果的な職務分析・評価がどこまで可能にかかっていることになる。政策としては、これらをソフトロー的に政策誘導することが考えられるが、その困難は大きいというしかない。

他方、差別の有無は個別具体的な事情に左右されることが多いことから、個別具体的な紛争の中では、差別の認定や是正を追求する方法によることはありえよう。それは、行政救済の手法であり、そこでは差別の是正を行政委員会の実質判断と救済命令に委ねる方法が考えられる。2007年7月に導入されてすでに定着している、韓国労働委員会の非正規労働者に対する差別是正業務はモデルになるし、日本の労働委員会の不利益取扱いに関する救済実績は検討に値すると、筆者は考えている¹⁶⁾。

IV 人手不足と労働契約終了規制

1 人手不足がもたらした解雇規制

解雇に対する日本の法的規制は、固有の歴史的事情を背景に発展を遂げた結果であるが、それは他方で、人手不足基調という事情も背景にしている。ここでは、わが国の解雇権濫用法理が人手不

足を要因として発展し、日本の法制として定着した歴史的経緯を確認する。

(1) 規制としての解雇権濫用法理

日本は、多くの諸外国（ドイツ、フランス、イギリス、中国、韓国など）に見られるような、まとまったかたちでの解雇制限立法（単独立法または解雇制限規定）をもたない国である。日本の法制では、立法ではなく、判例で形成された解雇制限法理（およびそれを確認した労契法16条）が存在するのみである。ところが、日本は、解雇に制限的な規制をもつ国であると批判されることがあり¹⁷⁾、そうした批判を基礎に規制緩和の文脈で解雇規制の緩和が論じられることがある¹⁸⁾。しかし、そこにいう規制とは、上記のように、判例で形成された解雇制限法理でしかない。すなわち、判例における同法理（解雇権濫用の成立要件とその効果）の援用に対して、「解雇しにくい」規制と受け取られているのである。

もっとも、その場合に、「解雇しにくい」強い規制として考えられるのは、解雇権濫用規制の要件部分、すなわち解雇理由の客観的な合理性、社会的な相当性という法的要件ではなく、その法的効果の部分（「その権利を濫用したものとして、無効とする」）、すなわち濫用解雇の無効・復職および未払賃金等請求の部分であるといえよう。前者は、権利濫用という一般原則の判断基準を定めたものであり、それ自体は規制というわけではない。また、それを具体的事実へ当てはめることにより導かれる司法判断は、規制というには当たらない（裁判批判は自由であるが）。しかし、後者は解雇権濫用の法的効果を損害賠償にとどまらず「無効」とするという、1つの固定的な判例法理を立法が受け止めたものであるから、法的規制と叫ぶかもしれない。そこで、人手不足の立法政策への影響を考えるに当たっては、解雇権濫用禁止法理のうち、特に無効法理の形成過程について検討すべきことになる。

(2) 解雇権濫用法理の形成と人手不足基調

(a) 濫用の解雇無効の法理

日本では、第2次世界大戦後の初期の数カ年で不当解雇の効力を否定する法理が確立しており、それは、おそらく世界に先駆けて形成されたと考

えられる。その経緯は次のような事情による。

不当解雇を無効とする判例法理は、戦後初期の判例法理として短期間のうちに形成された。終戦年の1945年12月に成立した旧労働組合法（以下、旧労組法）は不当労働行為（不利益取扱い）としての解雇を、また翌年の旧労働関係調整法（以下、旧労調法）は争議調整中の労働者の発言等を理由とする不利益取扱いとしての解雇を、それぞれ罰則付きで禁止していた（旧労組法11条・33条、旧労調法40条・41条）。そして、民事裁判では両規定に違反してなされた解雇の私法上の効果が問題となった。これについて、旧労組法・労調法下の昭和23～24年の地方裁判所は、同法違反を理由とする地位保全等仮処分事件の多くの判決において、解雇を無効と判断したのである¹⁹⁾。かかる判断が導かれたのは、上記規定が不当労働行為を刑罰により禁止するものである以上、これに違反してなされた解雇は、当然に「反公序良俗的自然犯的なもの」として私法上無効と考えられたことによる。ところが、この法理は、昭和24（1949）年の現行労組法の制定により、不当労働行為について行政救済の制度に変革された後にも、「当然の理論として少しも怪しまれることなく引きつがれてしま」い、「しかも、このような考え方が、さらに解雇権の濫用は無効であるという一般法理にまで拡張された」のである²⁰⁾。

(b) 人手不足と解雇制限立法

この経緯のうち、最後の現行労働組合法（以下、現行労組法）の制定後の動向が注目される。わが国のほぼ1950年以降の判例は、解雇無効の判断を、解雇権濫用を無効と解する一般法理にまで拡張するようになり、この点で独自の法理を完成させるようになった。それは、下級審の裁判例で広く浸透した後に、実質的には1977年の判決を待つて最高裁が採用するに至り（高知放送事件・最2小判昭52.1.31 労判269号17頁）、判例法理として確立するようになる。そして、同判決の判示した解雇権濫用の一般理論は、そのまま最初は旧労働基準法（以下、旧労基法）18条の2に、次いで労契法16条に引き写されるのである²¹⁾。

ところで、このように解雇権濫用の効果を無効とする日本独自の法理が浸透していた当時、すな

わち、昭和30年代後半（1960年代前半）から昭和40年代半ば（1970年代初め）にかけて、わが国の完全失業率は1%台前半の低水準で推移しており、有効求人倍率は1967年に1倍を超え、以後1970年頃まで上昇傾向で推移していた。すなわち、恒常的な「人手不足」基調が続いていた。この1%台前半の失業率のもとでは、完全雇用に近い状況にあり、失業はいわゆる摩擦的失業やミスマッチによる失業に限定され、全産業的な不況による人員整理や整理解雇がもたらすものではない。人員調整は、採用手控え、休業措置（一時帰休）、出向、退職勧奨、希望退職等の方法で行われ、解雇は人員調整の方法としてはあまり用いられなかった。解雇という措置が講じられるのは、非違行為などの著しい企業秩序違反や労働組合紛争など、例外的な局面に限られていたのである。

このことから、2つの帰結が生じる。第1に、わが国では、多くの諸外国と異なり、労働組合運動や労働法学説の中からも、解雇制限立法の制定に向けての強い要請や圧力が生じなかった。解雇権濫用法理を「解雇制限法が策定されるまでの過渡的な法理」と位置付けながらこれを容認し²²⁾、それ以上に立法が希求されることはなかったのである。第2に、解雇は企業の人員調整として用いられることは少なく、例外的な人事措置（特に労使紛争にともなう解雇）である以上、解雇紛争はいわば全身紛争化する。そこでは、解雇権濫用法理においても金銭的解決は求められず、解雇の無効を判断して復職につなげる法理として定着した。これが今日にまで至っている。

このように、日本における解雇に関する立法政策の有りよう、すなわち、解雇規制立法を制定することなく解雇権濫用法理の援用²³⁾で解決し、かつ同法理の適用の効果について無効法理を原則とする解決手法（労契法16条）の形成は、人手不足基調の雇用情勢を背景として生まれてきたといえる。

2 労働立法のもたらす人手不足への波及

(1) 労働契約終了法理の改革

ところが、今日の新タイプの人手不足は、上述のように、労働コストを限られた企業で、十分な

正社員を獲得できない状況によるものであり、とりわけ成果の高い正社員労働者について人手不足を招来している。こうした状況変化の中で、これまで形成されてきた法理を、従来とは異なる局面でも維持すべきかが、問題となりえよう。

(2) 低成果労働者の労働契約終了規制

(a) 人手不足と低成果労働者の排除

企業においては、本来は長期雇用の保障により人材確保を図ることが望ましいが、人手不足により限られた人員体制のもとでは、少数精鋭の人員配置の必要に迫られる。このため、成果が低いと評価される正社員についてこれを排除しようとする動機が高まる。すなわち、人手不足感は低成果労働者の排除の動機を促進するのである。その解雇が労働立法・法理（労契法16条、解雇権濫用法理）により制限されているとすれば、企業は優れた人材の獲得が難しくなり、その意味でますます「採りたくても採れない」人手不足感を招来することになる。このようにして、「ローパーフォーマー（ローパー）社員」の退職勧奨問題がマスコミや議会で話題になったように²⁴⁾、今日ではこの低成果労働者の企業からの排除が重要な課題となっている。

人手不足の中、企業の経営合理性の観点からは、低成果の労働者は排除すべき存在である。しかし、「労働は商品ではない」ことからすれば、低成果であるからといって労働者を効率性のみで排除できないのもまた自明である。低成果労働者の処遇問題は、解雇法理の試金石といえる。

(b) 低成果労働者の解雇

わが国の判例および法令のもとでは、労契法16条による解雇権濫用の判断基準では、労働者の業績や成果が低いこと自体を理由に解雇するのは困難である。これを、解雇の要件面と効果面から見ておこう。

第1に解雇要件論として、労契法16条によれば、①解雇が客観的に合理的な理由を欠き、②社会通念上相当と認められないときには、解雇権濫用と判断される。①については、成果が低いと合理的に認めうる客観的な資料（低い業績・人事考課、取引先からの苦情等の問題発生等）が必要となるが、さらに困難なのは②である。成果が低いとい

うだけでは解雇は相当であるとはいえ、その前提として、使用者が成果を上げるための注意・指導を行っており、さらに成果を上げようような職種や勤務場所に配転等を行う等の相当の措置を講じた上で、それにもかかわらず解雇する場合でなければならない。最近の裁判例である、平成28年3月の日本アイ・ビー・エム（解雇）事件東京地裁判決は、会社が個人別の目標管理型業績評価制度であるPBC（Personal Business Commitment）といわれる評価システムを導入し、その評価等により業績不良の労働者を解雇した事案であるが、同判決は成果不足を理由とする解雇の相当性判断の難しさを浮き彫りにしているといえよう²⁵⁾。

第2の解雇効果論として、上記①および②の要素のいずれかでも満たしていないときには、解雇は「権利の濫用として無効」となる。すなわち、解雇の意思表示はさかのぼって効力を失い、未払賃金だけでなく、一般的にはその後も賃金支払義務が発生し続ける。したがって、使用者のリスクは大きく、上記2つの要素についてよほど確証を得ているときにしか解雇をなすべきではないことになる。

これらの要件面・効果面での困難からすれば、使用者はできるだけ解雇という手法を避けて、退職勧奨を通じた合意解約の手法に働きかけるのが妥当となる。

(3) 低成果労働者の退職勧奨

上記引用の日本アイ・ビー・エム（解雇）事件との関連で、退職勧奨に関する平成24年の日本アイ・ビー・エム（退職勧奨）事件（東京高判平24.10.31 労経速2172号3頁）が、比較対象として有用である。同事件では、会社は同じくPBC評価の低い労働者に対して、最大15カ月分の特別加算金と再就職支援サービス会社によるサービスを提供する等を条件として、面談やメールのやり取りなどによる退職勧奨を実施したという事案であるが、原告ら3名が、これにより精神的苦痛を被ったとして、不法行為による損害賠償請求権により慰謝料等を請求した。同判決は、この請求を退けるに当たって、成績不振者に対する退職勧奨について、それが違法になる場合を限定的に捉え、①労働者が比較検討の上退職勧奨に応じない選択

をしており、②その意思が堅固で変更の余地なく、③面談に応じないことを明確に表明し、認識させた段階ではじめて、それ以上の退職勧奨が違法となるとの判断を示した。したがって、低成果労働者に対する退職勧奨はある程度強圧的であることも許されることになる。なお、別の東京地裁の判決では、強制的な言辞を含む退職勧奨行為をしたとしても、「奮い立たせるためにあえて厳しいことを言った」として、退職勧奨の違法性を否定する例も見られる²⁶⁾。

(4) 合意解約の適正ルール化

平成28年の日本アイ・ビー・エム（解雇）のケースを、平成24年の日本アイ・ビー・エム（退職勧奨・合意解約）事件と対照させると、低成果労働者の処遇問題について判例の考え方が示唆されよう。低成果労働者に対して、解雇についてはなお限定的に捉える一方、退職勧奨（合意解約）の方策をより広く容認する方向性である。もちろん、そうした法理には課題は大きい。何より、強制的な退職勧奨はパワー・ハラスメントと背中合わせの問題であり、ハラスメントや嫌がらせの法理の進展とどのように整合性を取るのかが問題となる。

しかし、退職勧奨の実施や合意解約の手続は、しばしば利害の衝突や自由意思の抑圧を招くものであり、これを放置して制度を容認することは、立法の機能放棄というべきであろう。低評価労働者の退職勧奨や合意解約を、密室（追い出し部屋）や個人的なやり取りの中で行うのではなく、明確な公開されたルールで行うことが必要である。すなわち、具体的には、①労使いずれかによる書面による合意解約の申し入れ、②助言者の立ち会いのもとでの労使面談の設定、③結論を得るための熟慮期間の保障、④合意解約意思の書面による確認、⑤一定期間内の撤回の権利の保障、⑥場合によっては行政官庁の認可、⑦合意解約にともなう労使の追加的利益的保障といった一連の手続を法的に保障すること²⁷⁾が求められる。

V むすび

以上、本稿では、日本の雇用社会における「人

手不足」という事態の意味を、長年にわたって形成された従来型のタイプと、近年における新タイプとに分けて、前者から後者に変容していることを明らかにし、それらについて、非正規雇用の利用の問題および労働契約終了の立法課題の問題に当てはめて検討した。

そして、これら両方の問題について、第1に、従来型の人手不足を規定した雇用市場が、日本の労働立法の特色（解雇の規制、非正規雇用の緩やかな規制）を規定し特色を作り出してきたこと、第2に、それらが新タイプの人手不足には妥当しなくなり、このために極度に市場介入的な政策手法が用いられていることを明らかにした。

日本の労働立法は、そのように日本的雇用市場がもたらしたものである以上、その是正のために性急に市場介入的な手法を用いることは、かえって規制の混乱や破綻を招くことになる。問題の個性に応じて、諸外国の対応事例をも参考にしつつ、状況に適合した新たな規制の枠組みを構築すべきであろう²⁸⁾。

- 1) 厚生労働省『平成27年度版 労働経済の分析』17頁、23頁、31頁より抜粋。
- 2) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成24年1月推計）<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/gh2401.pdf>。人口減少問題については、人口問題民間調査・報告書『人口蒸発「5000万人国家」日本の衝撃』（新潮社、2015年）も参照。
- 3) 文部科学省『学校基本調査』。なお、高等教育機関への進学率は、ここ数年頭打ちである（平成26年では、大学51.5%、短大5.2%）。
- 4) 平成27年学校卒業生の就職率が、大卒では過去最高の97.3%、高卒では92年春以来の97.9%という高い率であることが報じられている（2016年5月20日）。しかし、そもそも各卒業生・求職者の母数が大幅に減少していることを見逃すべきではないだろう。
- 5) 総務省統計局『労働力調査』「雇用形態別役員を除く雇用者数」によれば、雇用者のうち正規従業員の比率は2010年に65.6%であったが、2015年には62.6%に減少し、非正規従業員の比率は2010年に34.4%であったが、2015年には37.4%に増加している。
- 6) 朝日新聞2016年5月21日版。また、同年2月8日デジタル版も参照。<http://www.asahi.com/articles/ASJ282RCTJ28ULFA003.html>
- 7) 朝日新聞デジタル2015年11月21日 <http://www.asahi.com/articles/ASHCN4WTJHCNU7FK00F.html>
- 8) 日本経済新聞電子版2016年4月22日 <http://www.nikkei.com/article/DGXLZ099949750S6A420C1MM8000/>
- 9) ワーキングプアの要因に、非正規労働者の拡大とその低い賃金水準があることについて、筆者は以前に、多少の統計的裏付けにより論じたことがあるので、ここでは繰り返さない。

- 野田進「『働きながらの貧困』と労働法の課題」労旬1687 = 1688号（2009年）6頁。
- 10) 前掲注2)「人口問題民間調査・報告書」198頁。
 - 11) ILO条約の各国の批准数は法的規制の強さに完全に一致するわけではないが、そこに傾向をみて取ることはできよう。189の条約数に対する批准数で見ると、日本のそれは49条約である。これに対して、フランスでは127条約、ドイツでは85条約、イギリスでは87条約を批准している。他方、アメリカ合衆国は14条約にとどまる。ILOのホームページの、Ratifications by countryを参照。
 - 12) 菅野和夫『新・雇用社会の法』（有斐閣、2002年）は、日本の雇用の本質を長期雇用システムとして捉え、「雇用尊重の法的ルール」を基盤とする法理論を展開する。
 - 13) 最高裁は、「派遣労働者を保護する必要性等にかんがみれば」、偽装請負により派遣法違反となった場合でも派遣労働契約が無効となることはないと判断しており（パナソニックプラズマディスプレイ（パスコ）事件・最2小判平21.12.18民集63巻10号2754頁）、違法派遣であれ派遣としての雇用を維持することが雇用の安定に資するとの判断が窺われる。
 - 14) もっとも、近年の下級審の裁判例では、ニヤクコーポレーション事件（大分地判平25.12.10労判1090号44頁）は、1年契約の貨物自動車の運転手である原告について、「通常の労働者と同視すべき短期間労働者」にあたるものとして、パート法9条（当時は旧8条1項）を適用して、年間賞与額の格差等につき、差別的取扱いに当たると判断した。また、長澤運輸事件（東京地判平28.5.13（判例集未登載））では、定年退職後に引き続き同じ会社で嘱託社員として有期労働契約により就労している原告労働者らにつき、同判決は、嘱託社員と正社員との間に職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲に全く違いがないにもかかわらず、賃金の額が相違することは、不合理であり労契法20条に違反すると判断した。
 - 15) 平成28年5月18日第8回「一億総活躍国民会議」配付資料。
 - 16) 詳細は、呉学殊・朴孝淑・徐命希『韓国における労働政策の展開と政労使の対応——非正規労働者問題の解決を中心に』（JILPT資料シリーズNo.155、2015年）に紹介されている。
 - 17) 「解雇しやすさ」の比較として、しばしばOECDの「雇用保護法制指数（Employment Protection Legislation Indicator）」のランキングが用いられる。しかし、同指数による報告における日本法制の理解には基本的な疑問がある。この点については、野田進「日本は「解雇制限的な法制」をもつ国か（特集 解雇規制をあらためて考える）」『季刊労働者の権利』270号（2007年）34頁を参照。
 - 18) 例えば、福井秀夫・大竹文雄編著『脱格差社会と雇用法制』（日本評論社、2006年）。
 - 19) 具体的な裁判例については、柳川真佐夫ほか著『判例労働法の研究』（労務行政研究所、1950年）762頁以下を参照。
 - 20) 田辺公二『労働紛争と裁判』（弘文堂、1965年）305頁。
 - 21) ただし、労基法16条の規定の前身である旧労基法18条の2の制定経緯には、曲折があった。この点については、野田進「18条の2」東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法』上巻（有斐閣、2003年）補遺6頁を参照。
 - 22) 窪田隼人「解雇」新労働法講座（有斐閣、1967年）183頁、萩澤清彦「解雇権の濫用——判例を手がかりに」日本労働協会雑誌47号4頁（1963年）などを参照。
 - 23) 就業規則に定める解雇理由を制限的に解釈することも、解雇制限の機能を果たしたといえるが、そのような解釈自体が解雇権濫用法理の考慮要素の1つともいえるから、やはり解雇権濫用法理に集約されよう。

- 24) 企業が、所定の要件を備えて労働移動支援助成金を受給した上で、人員調整を行うに当たって、人材会社が、当該企業との協定により、リストラの制度設計、選定基準の助言、退職勧奨のマニュアル提供などの関与を実施して利益を得ていた事実につき、人材会社が助成金を使ってリストラを支援しているとして批判された。厚生労働省も、こうした人材会社のリストラへの関与は、助成金制度の趣旨に反するものとして、助成金の支給要件の厳格化を検討していると報じられている（朝日新聞2月22日・同30日記事）。
- 25) 日本アイ・ピー・エム（1）（2）事件（東京地判平28.3.28判例集未登載。いずれも Westlaw より閲読）。（1）（2）両判決は、いずれの原告の解雇についても次の共通の文言で判断した。「現在の担当業務に関して業績不良があるとしても、その適性に合った職種への転換や業務内容に見合った職位への降格、一定期間内に業績改善が見られなかった場合の解雇の可能性をより具体的に伝えた上での業績改善の機会の付与などの手段を講じることなく行われた本件解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められないから、権利濫用として無効というべきである」。
- 26) 同様に、違法性を否定した東京地裁の近時の裁判例として、

- X社事件（東京地判平24.4.11 労経速2147号3頁）がある。
- 27) これらの手続からなる、フランスの「約定による解約（rupture conventionnel）」方式は、合意解約を法的ルール化した方式として広く受け入れられ、成功を取めている。解雇よりも合意解約による雇用調整を推進してきた日本法こそ、かかる方式の実現を目指すべきであろう。
- 28) 本稿の執筆途中で、「ニッポン一億総活躍プラン（案）」（平成28年第8回5月18日「一億総活躍国民会議」配付資料）に接することができた。そこでは、「最大のチャレンジは働き方改革である」として、「同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善」「長時間労働の是正」「高齢者の就労支援」という3つの改革項目が掲げられている。政権の焦燥感と改革意欲の印象が強いが、筆者としては、本文に述べたように、過度の不適切な市場介入が混乱を来さないよう願うばかりである。

のだ・すすむ 九州大学名誉教授。主な著作に『労働契約の変更と解雇』信山社、1998年。労働法専攻。