

「雇用特区」に関する会長見解

平成25年10月8日
全国社会保険労務士会連合会
会長 大西 健造
(社労士制度推進戦略室)

- 1 9月20日に開催された産業競争力会議課題別会合に提出された国家戦略特区ワーキンググループ（以下「特区WG」という。）による「規制改革提案に関する現時点での検討状況」において、「雇用」について「特区」内における一定の条件を満たす事業所に対し、有期雇用、解雇ルール及び労働時間について特例措置を講じ、臨時国会において法制化する提案が行われた。
- 2 10月4日に行われた八田達夫特区WG座長の記者会見によると、労働時間規制の特例については先延ばしとする一方で、有期雇用と解雇ルールに関する特例措置対象者を一定の専門資格取得者（弁護士、会計士等）と修士号・博士号取得者に限定することなどを盛り込んだ国家戦略特区関連法案を臨時国会に提案したいとしている。
- 3 当連合会は、「特区」のように一定の地域を限って、労働基準法・労働契約法に規定されたルールと異なるルールが適用できるとなると、労働者及び中小零細企業の経営者（使用者）に不利益が及ぶことが危惧されるため、今回の特区WGの提案内容及び政府によるその法案化に向けた動きに対して、以下の見解を表明する。
 - (1) 労働基準法は、第1条で「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。」、また「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。」と定めている。

労働力不足の状態であれば、どの企業で働くかは労働者が選択することができるが、就職困難な状態では労働者が職場を選択する余地はほとんどなくなり、不本意でも労働者は「特区」内の厳しい労働条件でも受諾して就労せざるを得ない状況が生まれ、雇用の混乱を招くことになりかねない。

(2) 「特区」外の企業は「特区」内の企業と公正な競争が行えなくなり、とりわけ、中小零細企業の経営者（使用者）の視点からすると、雇用環境の差異が生じることにより、経営資源で一番重要で大切な人的資源の確保に際し、不当で不公平な状況が生じるなど、より一層厳しい経営環境にさらされてしまうことも危惧される。

(3) 労働現場のルールは、現場を熟知した当事者である公労使が参加して決めることが重要であり、このことは、国際労働機関（ILO）の基本的な哲学として、公労使の三者同数で構成される審議会において審議されることが求められている。

しかし、今回の特区 WG の委員は事業家と他分野の学者のみで構成されており、労働法の専門家及び労働者の代表は加わっていない。

労働法制の根幹に関わる労働基準法、労働契約法の例外措置を定めるという極めて重要な提案が、三者同数の構成によらない審議会において短期間に法案化されようとしていることは極めて異常な事態であると言わざるを得ない。

4 このように、今回の雇用ルールに関する「特区」提案は、労働基準法等の労働者保護制度の歴史を理解しないものと言わざるを得ず、中小零細企業における公正な競争による事業の健全な発達をも阻害するものと言わざるを得ない。

当連合会としては、労務管理の専門家である社会保険労務士の立場から、政府は今回の特区 WG の雇用に関する提案を一旦撤回し、労働政策審議会において、慎重な審議が行われることを強く望むものである。

以上