

生産性向上特別措置法に対する意見書
－規制のサンドボックス制度に対する意見－

2018年8月30日

日本労働弁護団
会長 徳住 堅治

1 はじめに

2018年6月6日、生産性向上特別措置法（以下、「同法」という。）が施行された。同法は、「規制のサンドボックス」を設け、主務大臣から新技術等実証計画の認定を受けた事業者が「新技術等実証」という名目で規制法の適用を受けずに事業が行えるようにするものである。

同法の目的は、「新技術等実証の促進、革新的データ産業活用の促進その他の革新的事業活動による短期間での生産性の向上に関する施策を集中的かつ一体的に講ずること等により、我が国産業の国際競争力の維持及び強化を図り、もって国民生活の向上及び国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする」（第1条）とされており、当弁護団もその目的自体に強く反対するものではない。

もともと、同法が、「規制の特例措置」（第9条）によって、既存の規制法令の適用を免除する重大な作用があるにもかかわらず、「規制の特例措置」が適用される法令に何の限定も設けていない点は、労働の安全や公正労働を定める労働関係諸法規すらも適用免除とし得るものであり、極めて問題である。「規制の特例措置」によって労働関係諸法規の適用免除を認めるようなことがあってはならない。

また、同法については、参議院で、「特にライドシェア事業のような安全や雇用に問題が指摘される事業の実証については、規制法令に違反するものが認定されることのないよう厳に対応すること」とする附帯決議が付されており、かかる附帯決議は厳に尊重される必要がある。

2 労働関係諸法規の適用を免除させるべきではないこと

(1) 「規制の特例措置」の対象法令には限定がないこと

同法第9条は、「新技術等実証に係る新たな規制の特例措置の求め」と題して、「新たな規制の特例措置の適用を受けて新技術等実証を実施しようとする者は、主務省令で定めるところにより、主務大臣に対し、当該新たな規制の特例措置の整備を求めることができる。」と定める。

このように、同法第9条は、「規制の特例措置」が適用される対象法令に限定を設けておらず、労働の安全や公正労働を定める労働関係諸法

規さえも「規制の特例措置」の対象とし、もって、労働関係諸法規の適用を免除し得るものとなっており、問題が大きい。

この点については、2018年4月19日の参議院経済産業委員会において、世耕弘成経済産業大臣が、「今回の法律の立て付けとしては、事業分野をあらかじめ限定しているわけではありませんので、安全や労働に関する分野での実証でも、制度上は申請いただくことは可能になっております。」と答弁して、労働関係諸法規も「規制の特例措置」の対象となり得ることを明確にしており、重大な問題がある。

(2) 法の目的や基本方針からすれば労働関係諸法規の適用免除はあり得ないこと

同法第8条に基づいて定められた「新技術等実証の総合的かつ効果的な推進を図るための基本的な方針」（以下、「基本方針」という。）は、「規制の特例措置に関する事項」として、「新技術等実証を実施しようとする際に、現行の規制が当該実証を実施することを制限又は禁止する内容を定めており、こうした規制に従って新技術等実証を実施することが困難、あるいは実施したとしても当初の実証の目的を達成することが実質的に困難な場合が想定される。」と述べた上で、「新技術等実証を実施しようとする者は、法第9条に基づき、新技術等実証の実施に先立って、主務大臣に対し、当該規制に係る新たな特例措置の整備を求めることができる。」としている。

つまり、基本方針によれば、「規制の特例措置」は、「新技術等実証を実施しようとする際に、現行の規制が当該実証を実施することを制限又は禁止する内容を定めており、こうした規制に従って新技術等実証を実施することが困難、あるいは実施したとしても当初の実証の目的を達成することが実質的に困難な場合」に設けられることが想定されているといえる。

そうすると、新技術等実証を実施しようとする者は、各種労働関係諸法規が新技術等実証を実施することを制限又は禁止する内容を定めているために、新技術等実証を実施することが困難、あるいは実施したとしても当初の実証の目的を達成することが実質的に困難であるなどとして、「規制の特例措置」を求めることが考えられる。

しかし、同法の目的は、「国民生活の向上及び国民経済の健全な発展に寄与すること」とされているところ、労働者の安全や公正労働を定める各種労働関係諸法規に対して「規制の特例措置」を定め、その適用の免除を許すようなことになれば、「国民生活の向上及び国民経済の健全な発展」を毀損する結果となることは明らかであり、労働関係諸法規について「規制の特例措置」を定めることは、法の目的に反するものとい

える。

また、そもそも、労働関係諸法規があるために、「新技術等実証を実施することが困難」、あるいは「実施したとしても当初の実証の目的を達成することが実質的に困難」であるなどという事業は想定し得ない。全ての「新技術等実証」は、労働関係諸法規を遵守した上で実施することが可能であるし、また労働関係諸法規を遵守した上で実施すべきである。

したがって、同法第9条が定める「規制の特例措置」を労働関係諸法規に適用して、その免除をなさしめるようなことがあってはならない。

3 附帯決議が尊重されるべきであること

既に述べたとおり、同法については、参議院において、附帯決議がなされておられ、同法の運用に当たっては、かかる附帯決議が厳に尊重されることが求められる。

附帯決議第2項は、『規制のサンドボックス』制度については、同様の制度を導入した他国と比較してより広範な措置となっていることに鑑み、全国一律の規制改革へと拡大する際には、多方面にわたり意見を募るなど慎重な検討を加え、適正な手続の下に進めること。また、実証を実施する事業者に対し、関係者等の安全性を確保させるとともに、特にライドシェア事業のような安全や雇用に問題が指摘される事業の実証については、規制法令に違反するものが認定されることのないよう厳に対応すること。』としている。

この点、諸外国では、いわゆる「ギグエコノミー」の典型であるライドシェア事業において、ドライバーが契約形式上「労働者」ではなく、個人事業主とされることで、労災保険、雇用保険、時間外割増賃金、最低賃金、年休等の適用を受けられず、一切の負担を負わされている。このような問題は、ドライバーが実質的にはライドシェア事業者の指揮命令下にあるにもかかわらず、「労働者」ではなく、個人事業主と扱われる「誤分類」の問題であるとして、ドライバーがライドシェア事業者を相手に労災保険、雇用保険等の雇用責任を問う裁判が世界中で頻発している。

このような状況に鑑みれば、ライドシェア事業及びその他の「安全や雇用に問題が指摘される事業」については、附帯決議が指摘するように、規制法令に違反するものが認定されてはならないのであり、これらの事業について同法のサンドボックス制度を適用して実施するようなことがあってはならない。

以上