

Flexibility of Employment and Labour Standards

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-10-03 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/2297/18277

雇用の弾力化と労働基準

伍 賀 一 道

[目次]

I. 非正規雇用と労働基準

- (1) 労働基準の意味するもの
- (2) 雇用形態に関わる労働基準
- (3) 労働基準と失業および潜在失業

II. 今日の雇用の弾力化と労働基準

- (1) 雇用の弾力化
- (2) 非正規雇用にたいする異なる労働基準の適用
- (3) 今日の雇用の弾力化による労働基準の切り下げ

III. 雇用の弾力化による労働基準切り下げの背景とそれがもたらすもの

- (1) 先進国における労働基準切り下げの曲折とその背景
- (2) 労働基準の切り下げ競争がもたらすもの

IV. 雇用の弾力化による労働基準切り下げをめぐる対抗

- (1) 国際労働基準の新たな設定 —— ILO 181号条約, 188号勧告
- (2) ILO「労働における基本的原則・権利宣言」の採択, Decent Work の提起
- (3) 労働基準切り下げを求める「労働市場ビッグバン」論

むすびにかえて

「雇用の弾力化」は、規制緩和論に依拠する今日の雇用・失業政策および企業の雇用管理を特徴づけるキーワードである。雇用の弾力化とは、さしあたりは正規雇用を縮小し、かわりに非正規雇用を活用することで「雇用のジャストインタイム」（必要な時に、必要な人員を、必要な量だけ調達する体制）を実現することを意味している。表1が示すように、日本では1990年代後半の4年間に正規雇用が90万人以上減少する一方、パートタイマーやアルバイト

表1 正規雇用・非正規雇用の推移

(単位: 万人)

	雇用労働者計	正規雇用	非正規雇用
1995年	4780 (100.0)	3779 (79.1)	1001 (20.9)
96年	4843 (100.0)	3800 (78.5)	1043 (21.5)
97年	4963 (100.0)	3812 (76.8)	1152 (23.2)
98年	4967 (100.0)	3794 (76.4)	1173 (23.6)
99年2月	4913 (100.0)	3688 (75.1)	1225 (24.9)
男	2917 (100.0)	2594 (88.9)	323 (11.1)
女	1996 (100.0)	1093 (54.8)	902 (45.2)
99年8月	4955 (100.0)	3688 (74.4)	1268 (25.6)
男	2903 (100.0)	2562 (88.3)	341 (11.7)
女	2052 (100.0)	1126 (54.9)	926 (45.1)

出所: 総務庁「平成11年8月労働力調査特別調査報告」より作成。

ト、派遣労働者など非正規雇用は260万人も増加した。今日では労働者全体の4分の1を非正規雇用が占めるまでになっている。このような雇用の弾力化について「労働基準」の視点から考察することで、それがもっている意味がより多面的に明らかになると考える。本稿はその試論である。

I. 非正規雇用と労働基準

(1) 労働基準の意味するもの

もともと労働基準とは、それを満たすことができないような雇用形態や労働の形態を強制力によって排除するために法制度（国家）または労働協約（労使自治）によって設けられた基準である。たとえば最低賃金制度は、労働条件の改善のために使用者にたいして一定金額以下の賃金支払いを国家の法制度によって禁止するもので、最低賃金水準以下の労働形態と、これに依存することで成り立つような事業を排除することを目的としている。それゆえ、この労働基準をどのような水準で設定するか、その適用範囲をどのよう

に定めるかによって、労働形態や労働者の存在領域が左右されることになる。労働基準は、労働者の就労を狭めるために設けられているのではなく、労働者の権利の擁護と労働条件の改善を目的とした施策で、労使の対抗関係のなかで実現した歴史的産物である。それゆえ国によって労働基準のありようはそれぞれ異なっている。工場法制定をめぐる労使の対抗に象徴されるように、資本家（使用者）は労働基準の引き上げ（この場合は労働時間の短縮）に強く反対してきたが、これにたいして労働者は反撃し、両者の対抗の結果としてその時々々の労働基準の水準が決まってきた。

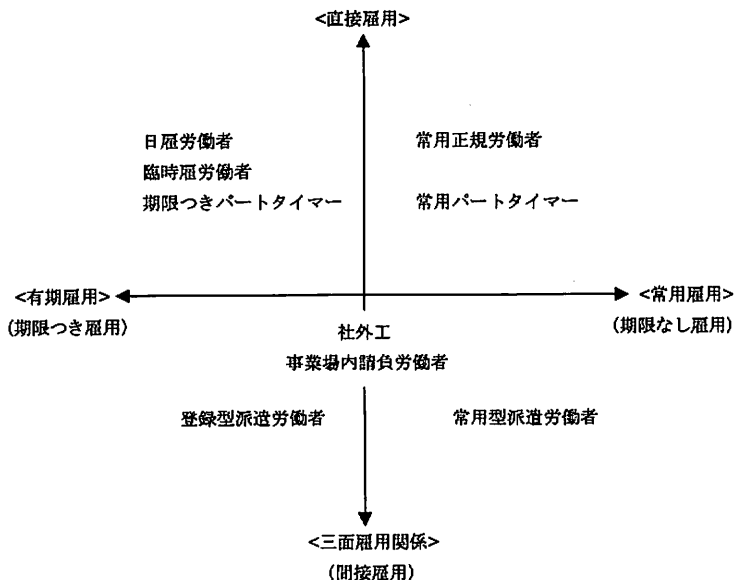
労働基準の水準と内容を決定する要因は労使の対抗関係のみではなく、その社会の生産力の水準もまた重要である。生産力が低い段階では総じて労働基準は低く、長時間労働や低賃金に依存する状態が一般的である。発展途上国は、世界市場において先進国に対抗するために、しばしば低い労働基準を競争手段として利用しようとする。その典型的事例が途上国において今なお続いている児童労働の利用である。また、相対的に生産力が高い国であっても労働基準を低く抑えたままで競争力を強化する場合が見られる。いわゆるソーシャル・ダンピングである。労働基準の切り下げを手段とする、市場確保をめざす国家間の争いが世界平和を危機に陥れることを防止するために、国際労働基準の設定をめざして1919年にILO（国際労働機関）が創設されたことは周知のところである。世界史上、労働基準の嚆矢はイギリス工場法の制定（1802年）である。それ以降、今日までの労働基準の歴史をふりかえるとき、それが対象とする領域は豊富に、また水準は着実に引き上げられてきた。

下記のごとく、今日の労働基準は、雇用形態に関する基準、就労面での基準（狭義の労働基準）、賃金支払いおよび社会保障にかかわる基準、および労働基本権にかかわる基準などに分類することができる。

1) 雇用形態に関する基準

- 直接雇用に限定するか、「三面雇用関係」（間接雇用）を認めるか
- 期限の定めのない雇用に限定するか、期限つき雇用（有期雇用）を認めるか
- 解雇の際のルール（使用者の解雇権にたいする規制）がどの程度制度化

図1 雇用形態に関する労働基準による労働者分類



(注)作図の関係で3次元の表示が困難なため、労働時間の長短を基準とする労働者分類は行っていない。図2のとおり、派遣労働者の中にもパートタイマー(短時間派遣労働者)が存在している。

されているか

2) 就労面での基準 (狭義の労働基準)

- 労働の支出量 (労働時間, 労働密度), 労働形態 (深夜労働, 交替制勤務, 不規則労働), 労働環境 (労働安全衛生) などに関する基準
- 3) 賃金支払い (通貨による定期的支給, 最低賃金の保障) や社会保険の適用 (健康保険, 年金保険, 雇用保険, 労災保険など) に関する基準
- 4) 労働基本権 (団結権, 団交権, 争議権) の保障にかかわる基準

(2) 雇用形態に関わる労働基準

資本主義社会における雇用形態, すなわち正規雇用または非正規雇用のあり方を規定する要因として, 労働基準はきわめて重要な意味をもっている。

前項で述べたように、雇用形態にかかわる最も重要な労働基準は、有期雇用（期限つき雇用）および三面雇用関係（間接雇用）の可否である¹⁾。

図1に示したように、有期雇用（期限つき雇用）や三面雇用関係（間接雇用）を禁止し、雇用期限の定めのない雇用および直接雇用を原則とするならば、日雇・臨時雇労働者や社外工（事業場内請負労働者）、また近年増加の著しい派遣労働者などの存在できる余地はなくなる。図1の第2象限から第4象限に分類される非正規雇用は存在を許されず、彼らのうち、ある部分は正規雇用（常用かつ直接雇用）に転じ、残りは顕在的の失業者となるであろう。このように、雇用形態にかかわる労働基準の内容如何は非正規・不安定雇用の存在にとって決定的とも言える意味をもっている。

①三面雇用関係（間接雇用）

日本では第2次大戦後、労働の民主化のなかで制定された職業安定法（1947年）によって、労働者供給事業が禁止されたため（同法第44条）、しばらくの間は請負形態を除いて三面雇用関係は認められなかった。しかし、1952年に政府は職業安定法施行規則を改正し、それまでの基準を緩和して労働者供給事業として認定する範囲を狭め、請負事業に該当する範囲を広げた。このため、三面雇用関係の一部である事業場内請負制度は社外工制度として合法化されることになった。

周知のごとく、事業場内請負制度の場合は、労働者が実際に就労している事業場の使用者（発注業者）は彼らにたいして指揮命令することは禁止されている。これにたいして労働者派遣事業は、派遣先企業の使用者が派遣労働者を雇用していないにもかかわらず彼らを指揮命令するもので、当初、政府はこの形態は労働者供給事業に該当するとして禁止していた。ところが1985年に労働者派遣法を制定して、労働者供給事業の中から労働者派遣事業を切り離してこれを合法化したのである。雇用形態に関わる労働基準の大幅な緩和である。もっとも、この時点では政府は労働者派遣事業が認められる範囲を専門性の高い業務および通常の雇用管理になじまない業務に限定することで、労働者派遣事業の無制限な拡大を制限する措置を講じていた。しかし、この基準の一層の緩和が1999年6月の労働者派遣法の改正によって断行され、今や労働者派遣事業の対象業務は原則自由化されるにいたった。図1の

第3象限および第4象限の世界が、ごく一部の業務を除いてほとんどの業務に広げられることになったのである。

②有期雇用（期限つき雇用）

次に、有期雇用（期限つき雇用）について、日本では労働基準法（1947年）によって、雇用契約期間を定める場合は1年以内とし、それ以上の長期にわたる雇用契約の締結を原則として禁止した（法第14条）²⁾。これは、第2次大戦以前にしばしば存在したような、使用者が数年間にわたる雇用契約で労働者を拘束することを防止するためであり、多くの労働者は期限を定めない雇用契約のもとで働いてきた。その一方で、短期雇用契約で働く日雇または臨時雇労働者がこれまた多数存在しているのである³⁾。法制度上、日本では1年以内の期限つき雇用は従来、何の規制もなく認められたのである。ただし、短期雇用契約を繰り返し更新することで実際には長期雇用になる事例も珍しくないが、この場合は労働法理論上、期限の定めのない雇用と見なされる。

これにたいしてドイツをはじめ西欧諸国では、有期雇用契約について判例または特別立法によって厳しい制限を課し、期間の定めのない労働契約を原則とする共通した傾向が見られる。この背景には、解雇規制法規を免れるために使用者が有期雇用契約を濫用するのを防止する意図があった。「労働協約によって臨時労働に対する規制（労働者の保護と臨時労働利用の制限）が進む一方で、個別のケースの解決を通じて判例法が蓄積され、さらに1960年代以降は有期雇用契約に関する特別立法の制定が増加してきた」のである（脇田、1995年、41～42ページ）⁴⁾。

もし常用雇用を原則とする基準が徹底されるならば、図1の第2・3象限の雇用形態が存在しうる余地はなくなるであろう。

（3）労働基準と失業および潜在失業

先に取り上げた雇用形態に関わる労働基準や最低賃金制などの労働基準のありようは、失業および潜在失業と深い関わりをもっている。労働基準を厳しく設けて、たとえば図1の第2象限から第4象限に属するような部類の非正規雇用の存在を認めず、また最低賃金制を設けることで、低賃金労働に依

扱することでようやく成り立っているような事業を排除するならば、一定期間は顕在的失業者が増加するであろう。逆に言えば、これらの労働基準を緩和し、こうした非正規雇用、低賃金労働の存在を容認するならば失業は潜在化し、したがって失業率は低下することになる。すでに別稿で述べたことではあるが(伍賀, 1999年, 第1章), 戦後日本の雇用行政史のなかで、この点に関わる事例にあらためて言及しておきたい。

先に触れたように、1950年代から60年代にかけての日本の雇用・失業政策は、初期段階では三面雇用関係の一種である社外工制度(事業場内請負制度)の復活を容認したけれども、その後、「潜在失業」、「不完全就業問題」の解消を雇用・失業政策上の課題として掲げるようになった。この当時議論された「不完全就業」とは、低賃金産業の労働者、臨時・日雇労働者、家内労働者、自営業者などが代表的形態とされている⁵⁾。たとえば、総理府の失業対策審議会は次のように述べている。

「元来、わが国において潜在失業が問題とされるのは、この失業が明確な失業状態におかれていないで、就業はしているが、その就業状態が劣悪であって、その就業そのもののうちに失業的要素が多分に包含されていることによるものである。」(失業対策審議会, 1953年)

この後、失業対策審議会が改組された雇用審議会(1957年4月設置)は「当面の雇用失業対策に関する意見」(1958年12月)のなかで「近代的労働市場の形成」、「前近代的労働慣行の除去」という視点から、臨時工、社外工制度にたいして次のような批判をしている。

「臨時工の多くは、本工と同様の作業に従事しているながら、労働条件が低く身分も不安定で、従来から問題とされていたのであるが、更に景気の変動に際して雇用についての調節的作用まで負わされている。臨時工について、労働条件の引上げ、身分の安定等につき労使に特段の配慮を要請するとともに、いわゆる臨時工問題の対策について速かに検討に着手することが必要である」と述べ、また社外工については、「社外工の存在は、近来とみに増加しつつある……。しかし、社外工形態による就業関係は必ずしも健全であるとはいえず、今後この形態による就業者が今日の如き状態のまま増大してゆくことは、問題解決を一層困難ならしめるものである」と断言し、その上で

「労働者供給事業の規制措置を進めるほか、早急にその実態解明と対策の検討をはじめることが必要である」（傍点は筆者）と明確に述べている（労働省、1982年、1082～83ページ。）。

しかし、現実には60年代に入って以降も、社外工制度は臨時工にとってかわって拡大をつづけ、しかも鉄鋼業では最新鋭の製鉄所ほど本工にたいする社外工の比率が高くなった。こうした状況が進行しつつあった1965年、雇用審議会答申第7号（同年12月）において「近代的労働市場の形成」が雇用政策課題のトップに掲げられ、そのなかで「不安定な雇用形態の改善」が取り上げられている。具体的には「臨時雇用、社外工（下請組夫を含む）、季節出稼ぎ労働等常用雇用形態以外の雇用形態については、広い範囲にわたって系統的にその実態を明らかにし、就業している場の企業の常用労働者と同種の労働に従事するものはできるだけ常用雇用形態化する等の改善をはかること」（傍点は筆者）を打ち出している。

また、雇用対策法（1966年）は、第3条（国の施策）において「不安定な雇用状態の是正を図るため、雇用形態の改善等を促進するために必要な施策を充実すること」を明記し、同法にもとづいて1967年に出された「雇用対策基本計画」においても「不安定雇用の改善」が雇用対策に関する基本的事項の一つにあげられた。具体的には1)雇用形態の改善、2)労働条件の向上、3)就職経路の正常化が重点的にとりあげられた。ここでの「不安定雇用の改善」の対象とされているのは「臨時労働者」、「季節出かせぎ労働者」、「心身障害者」、「不良住宅地区に住み不安定な雇用状態にある日雇労働者」である。「臨時労働者」については「たんに解雇を容易にするためや、低労働条件のための臨時雇用に対しては、企業の経営管理、雇用管理等の改善により、労働者の希望に応じてできるかぎり常用雇用化を促進するとともに、必要に応じて、より効率的、安定的な分野への転換を促進する」としている。

以上のように、1950年代から60年代にかけての労働行政は、不完全就業者をかかえたまま低失業率を維持するという立場ではなく、むしろこれを失業者として顕在化させて除去するという視点にたっていた。図1における第2象限から第4象限までの雇用形態については「不完全就業」ないし「不安定雇用」と捉えて解消すべきとの判断にたっていたのである。「潜在失業」や

「不完全就業」が広がっているもとでは「失業率が端的に失業ないし雇用の実勢」を示すことは不可能で、そうした状況では「近代的な雇用政策が有効に展開」しえないという認識があった（雇用審議会答申第2号，1959年）。要するに「失業者」と「就業者」との区別を明確にして、その上で失業者対策を講ずることを意図していたのである。つまり、本来は「失業者」でありながら現象的には「就業者」であるような「中間的形態」（「潜在失業」，「不完全就業」）を排除しようとしたものである⁶⁾。しかし、政府は雇用形態にかかわる労働基準を明確に定めることで「不完全就業」または「不安定雇用」の強制的排除を行うことまでは敢行しなかった。高度成長が実現するならば前近代的な雇用形態は解消に向かうとの判断にたったものと思われる。

しかし、1950年代から60年代にかけて労働行政が除去すべきものと考えていた臨時工や社外工などに代表される不安定雇用（図1の第2象限から第4象限までに属する非正規雇用）は、1980年代に入ると「雇用の弾力化」を推進する政策によって、逆に積極的に活用すべき存在として位置づけられたのである。この点については項を改めて述べよう。

II. 今日の雇用の弾力化と労働基準

(1) 雇用の弾力化

「雇用の弾力化」はもともと弾力的で柔軟な雇用管理を実現することを意味している。1980年代にJ. Atkinsonらは当時の「雇用の弾力化」あるいは「労働の柔軟性」について4つの側面から特徴づけた(Institute of Manpower Studies, 1986, pp.6-9)。

第1は、雇用する労働者数や労働時間を企業の需要の程度に応じて変動しやすくすることである(Numerical flexibility「数量的な柔軟性」)。具体的には、臨時雇い労働者やパートタイマーの活用、残業や交替制、フレキシブルな労働時間の導入などである。

第2は、広い範囲にまたがる仕事をこなすことができるように職務能力を再編することである(Functional flexibility「機能上の柔軟性」)。具体的には、技術革新や労働需要の変化に応じて職務能力の水平的拡大(同一レベルの技

能を要する他の職務ができる)や垂直的拡大(下位または上位の技能を要する他の職務ができる)を図ることである。

第3は、直接雇用のかわりに請負労働を活用するなど、雇用契約を商契約に切り換える試みである(Distancing)。

第4は、機能的フレキシビリティを高め、報償システムの導入や希少な技能にたいしては、それにふさわしい賃率を支給するなど、賃金構造の適応性を高める試みである(Pay flexibility「賃金の柔軟性」)。

これら4つのフレキシビリティのうち、ここでの議論に関係が深いのが、第1および第3の弾力化についてである。雇用の弾力化を一言で言い表せば、「必要な時に、必要な技能をもっている労働者を、必要な人数だけ動員できる体制」(雇用のジャストインタイム)の追求である。雇用の弾力化によって固定的な人数の労働者をかかえずにすむことで、結果的にコストの削減と固定費の変動費化を可能にする。

(2) 非正規雇用にたいする異なる労働基準の適用

雇用形態にかかわる労働基準が未整備のままか、あるいはその基準を緩和することで、さまざまな非正規雇用の存在が認められるようになると、これらの非正規雇用にたいして正規雇用とは異なる労働基準を適用する場合はしばしばある。つまり労働基準の階層化である。たとえば、イギリスでは雇用保護法(Employment Protection (Consolidation) Act 1978)の定めによって1週間の就労時間が短い労働者にたいしては雇用保護の水準を低く設定していた。たとえば、週16時間以上就労している場合は、1ヵ月以上勤続していれば、「保障賃金条項」(Guarantee payment)や「安全のための職務中断手当」、「解雇予告」などの措置を受けられるが、週労働時間が8時間~16時間未満の場合は5年以上勤続していなければ受けられない。さらに、週労働8時間未満の場合は、「妊娠期間中の健康診断のため職場を離れる権利」および「安全委員の仕事にともなうタイムオフ」(ただし2年以上勤続の場合)があたえられている以外には権利の大半が認められていなかった⁷⁾。このような状況のもとで使用者は雇用保護にともなう負担を回避するため週16時間未満のパートを増やそうとしていた。しかし、1994年3月、週あたりの労働時間

によって雇用保護の内容に格差を設けることはE U法令に反するとのイギリス上院の判決（最高裁に相当する権限をもつ）が出されたため、政府は政策転換を余儀なくされ、95年2月にパートタイマーの雇用保護に関する法令（Employment Protection (Part-time Employees) Regulations 1995）が設けられた（*Employment Gazette*, February 1995, p.43）。労働基準の階層化にたいする規制は、その後、雇用権法（Employment Rights Act 1996）の制定によって整備された（Erich Suter, 1997）。

日本でも雇用期間が限られていること、あるいは短時間就労であることを理由に異なる労働基準が適用されてきた。たとえば、労働者が雇用保険に加入する権利・義務が生ずるのは、1週間の所定労働時間が20時間以上で、雇用期間が1年を超えること、および年間賃金総額が90万円以上あると見込まれる場合である。また健康保険や厚生年金への加入の権利・義務が生ずるのは1日又は1週間の労働時間、および1月の労働日数が当該事業所の通常の労働者の労働時間・労働日数の4分の3以上の場合である。仮に使用者が正規雇用のかわりに、これらの基準以下の短期雇用ないし短時間就労の労働者を導入すれば雇用保険や社会保険への加入を回避できるため、その分、人件費の節約になる。

こうして非正規雇用と労働基準とは二重の関わりをもっている。第1に、雇用形態に関わる労働基準の如何で非正規雇用のありようが規定される。第2に、ひとたび非正規雇用が認められると、これらにたいしては正規雇用にたいする労働基準とは異なる基準がしばしば適用される。この結果、正規雇用を削減する一方で非正規雇用（不安定雇用）を拡大することは、労働基準それ自体の変更を行うことなく、異なる（実際には数段低い）労働基準が適用される労働者を増やすことをとおして、実質的に労働基準を切り下げることを意味する。

（3）今日の雇用の弾力化による労働基準の切り下げ

つぎに今日の非正規雇用の拡大による労働基準の実質的切り下げの具体的な形態を取り上げたい。一つは派遣労働者であり、いま一つは「自営業的」請負労働者である。

①派遣労働者

1990年代の日本では長期化する不況からの脱出を旗印に規制緩和が政府の政策の機軸におかれ、労働分野においても規制緩和政策があいついで実施されてきた⁸⁾。小論のテーマに特に関係が深いのは労働者派遣法の改正（1999年6月成立、同年12月施行）による労働者派遣事業の対象業務の原則自由化である。

改正労働者派遣法によって建設業および港湾運送の業務を除いて労働者派遣事業の対象業務はすべて自由化された。ただし、当分の間は政令によって製造工程の業務および医療の業務（医師、歯科医師、薬剤師、看護婦、保健婦など）は派遣労働の対象業務からは除外されている。この自由化によって営業職をはじめ、派遣労働者が活用される範囲が大幅に広がることは確実である。特に、介護業務が自由化されたことで、介護保険の実施を受けて需要が見込まれる介護労働分野（ヘルパーなど）が労働者派遣事業の新たな焦点になるものと予測される。

労働者派遣事業の自由化は、民営職業紹介事業の自由化とともに「失業なき労働移動」を実現する要として規制緩和推進論者によって主張されてきた。「非貿易財・低生産性部門」から生ずる失業者、リストラによって生まれた離職者をすみやかに新産業に転職させることで失業者の滞留を防止するために労働者派遣事業や民営職業紹介事業が有効であるというのが表向きの理由である。たしかに労働者派遣事業の対象業務の原則自由化は派遣労働を利用できる業務を全面的に拡大し、派遣労働者の増加をもたらすであろう。しかし規制緩和論者が意識的に避けるのは派遣労働者の増加は常に正規雇用の削減を伴うという事実である⁹⁾。

しかし、規制緩和推進論者が労働者派遣事業の自由化を要求するのは「失業なき労働移動」を達成するという目的にとどまらず、これによって労働基準の事実上の切り下げを実現するとの意図も働いている。1990年代半ば以降、経団連や日経連などの財界団体が政府にたいする規制緩和要求のなかで熱心に労働者派遣事業の自由化を主張した背景には、労働基準の実質的切り下げによって労働コストの削減を図るという狙いがあった。

では、派遣労働者の拡大はいかなる意味で労働基準の切り下げをもたらす

ことになるのだろうか。派遣労働者の大半を占めているのは登録型派遣労働者であって、図1が示すように、それは三面雇用関係（間接雇用）および有期雇用（期限つき雇用）を特徴としている点で最も不安定雇用の性格の強い雇用形態である。何よりも派遣先企業は雇用主としての責任の大半を負うことなしに労働者を指揮命令できる。しかも、派遣元企業との派遣契約を解約することで、派遣先は自ら手を下すことなしに派遣労働者の雇用調整（事実上の解雇）が容易に可能である。さらに、ボーナスや退職金を支給する必要がない、福利厚生費用を節約できる、派遣契約を短期間に定めることで派遣労働者を社会保険に加入させることも回避できるなど、派遣先にとっては労働コスト面でのメリットも大きい。

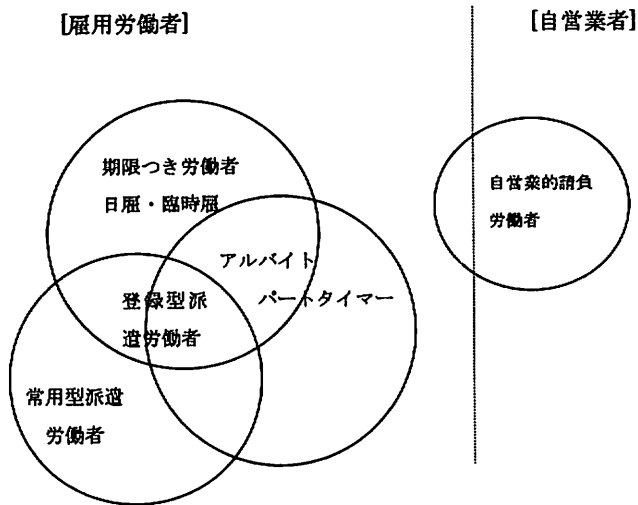
派遣先企業にとってのメリットは、登録型派遣労働者の視点から見れば不利益にほかならない。何よりも不安定雇用の性格が強いのにもかかわらず、労働基本権を行使することで労働条件の引き上げを図ることが極めて困難である。インターネットによる「派遣110番」を担当してきた脇田滋氏によれば、1)正社員や臨時・契約職員など直用の形態から派遣への転換、2)派遣先（受け入れ企業）による直接面接（採用）と解雇（労働者派遣契約の途中解除）、3)派遣先による法違反、4)形骸的な派遣元（派遣会社）の役割（二重派遣、派遣先正社員への採用の妨害など）、5)登録型派遣の不利益（個人情報流出、年休、育休・産休、雇用・社会保険の取り扱い）など、派遣労働関係に特有な権利問題が広がっている（脇田、1998年、100ページ）。

②「自営業的」請負労働者

雇用の弾力化による労働基準の実質的切り下げを実現する今一つの方法は「自営業的」請負契約による労働者の導入である。彼らは就労先企業の指揮のもとで働いていながら、形式的には「独立自営業者」の形態をとっているため、図2が示すとおり、一部を除いて形式上は雇用関係から除外されている。このような「自営業的」請負労働者の活用は先に述べたように「雇用契約を商契約に切り換える試み」（Distancing）に他ならない。

このような形態の労働者は他の国々でも増加しており、たとえばアメリカでは1995年時点で「独立契約労働者」（independent contractor）が約870万人に上るといふ（仲野、1999年）。アメリカ企業は好況にもかかわらずリストラを

図2 非正規雇用労働者の相互関係



断行し正規雇用を削減する一方、付加給付や賃金を抑制するため、派遣労働者とならんで「独立契約労働者」を積極的に活用している。

もっとも、形式上は雇用関係から排除されていたとしても、労働法理では、「自営業的」請負労働者と発注業者（使用者）との間に実態として使用従属関係が認められれば、「自営業的」請負労働者について労働者性を認めるべきとの判断にたっている¹⁰⁾。

Ⅲ. 雇用の弾力化による労働基準切り下げの背景とそれがもたらすもの

これまで今日の雇用の弾力化による労働基準の切り下げの現状について派遣労働者および「自営業的」請負労働者を取り上げて考察した。では、高度の経済力を保持している先進国がこのような労働基準の切り下げを選択しているのはいかなる背景と理由によるのだろうか。また、このことは国民経済にたいして、いかなる影響をもたらしているのだろうか。

(1) 先進国における労働基準切り下げの曲折とその背景

1980年代から90年代にかけて OECD はドイツ、フランスをはじめとする先進諸国の今日の失業を「構造的失業」と捉え、これにたいする対策として国家の財政出動を抑制し、かわりに規制緩和による労働コストの圧縮をとおして企業の競争力を回復させて雇用の拡大を実現するために、以下のような労働基準の切り下げと雇用の弾力化を提案した (OECD, 1994)。

- 1) 労働時間の弾力化の増大 (労働時間の弾力化を妨げる労働法制の除去, 柔軟な労働時間とパート労働についての労使協議の推進, 公的部門におけるパートタイム労働の拡大)
- 2) 賃金と労働コストの弾力化の拡大 (最低賃金制の役割の見直し, パートタイム労働や追加的労働者の雇用に消極的にならないように税や社会保険料の縮小ないし除去)
- 3) 雇用保障規則の改革 (経済的理由による解雇にたいする規制緩和, 期限つき雇用の許可), などである。

雇用形態にかかわる労働基準の緩和としては、この時期にドイツ、スウェーデンなど ILO 96号条約 (有料職業紹介所条約) 批准国が ILO にたいして同条約の破棄通告を行い、労働者派遣事業や民営職業紹介事業の規制緩和を行った。イギリスでは長期にわたる保守党政権 (1979年~97年) のもと、最低賃金制の廃止、労働組合の弱体化政策、労働者派遣事業・民営職業紹介事業の免許制度廃止などの規制緩和政策があいついで断行された。

しかし、90年代末になると新自由主義に依拠した規制緩和政策にたいする労働者、国民の批判が高まり、イギリス、フランス、ドイツなどであいついで社会民主主義政権が誕生した。イギリスにおける全国一律最低賃金制の導入 (全国最低賃金法, the National Minimum Wage Act, 1998年) や公正労働原則に基づく雇用関係法 (Employment Relations Act, 1999年) の制定、フランスの週35時間制の実施 (1999年) に象徴されるように、むしろ労働基準を引き上げる政策が採用されつつある。また、ドイツでは保守・中道政権によって1996年に解雇制限法の緩和が行われ、その適用範囲が縮小されたが (10人以下の事業所には適用しない)、98年に成立した左翼新政権はこれを96年以前の状態にもどし、適用除外を5人以下の事業所とした (ドイブラー／

和田, 1999年, 70~71ページ)。このように西欧の主要国では再び「社会国家的規制」が回復しつつある(西谷, 1999年)。もちろん, こうした動きにたいしては経営者団体は反対しており, 今後も曲折が予測される。

他方, これと対照的なのが日本である。大量の不良債権をかかえて呻吟する金融機関に象徴されるごとく, 日本はバブル経済の後遺症がことのほか大きく, 新しい資本蓄積基盤を再構築できないままグローバル化が進む中、国際競争に直面した。日本政府が規制緩和をすすめて労働基準の事実上の切り下げを強行している背景にはこのことがある。資本の海外進出と多国籍企業化は, 90年代以降さらに加速し, 「旧社会主義圏」の崩壊による世界市場の拡大, アジア諸国の経済成長などがからみあって国際競争は急速に激化した。特に, 繊維や家電など労働集約度の高い産業では, 低賃金労働者を多数かかえるアジア諸国と比較し競争力が低下したため, 日本企業の海外移転の加速によって国内の生産と雇用が強く圧迫されるようになった(日本銀行, 1997)。このような新しい環境のもとで日本企業が生き残るためには情報通信分野や医療・福祉関連などの新産業の育成, および既存の低生産性部門の生産性向上が不可欠の課題として提起された。

こうした新たな局面のもとで, 日経連は「高コスト体質の是正」による「国際競争力の維持・強化」を改めて強調した。「ボーダーレスな競争市場」のもとで「商品の価格については, 要素価格均等化の原則が貫かれ, 一つの水準に収れんすることになる。」このため, 「一国の産業・就業構造や, その背景にある制度・慣行なども, 国際的な尺度に合せなければならなくなる」という(『日経連タイムス』1997年1月17日付)。ここでの「国際的な尺度」とは, 相対的に高い水準の労働基準を達成しているドイツ, フランスなど西欧先進国の「尺度」ではなく, アジア諸国の低い労働基準に基づく「尺度」が念頭にあることは明らかである。

ここで注意する必要があるのは, 日本の巨大企業とその傘下の中堅企業がアジアの低賃金諸国に進出し, そこで生産した低価格商品を逆輸入するケースが増え, これが国内企業を圧迫しているという事実である。それゆえ「大競争時代」が出現した背景には, アジア諸国の競争力の増強のみならず, 多国籍企業化した日本の大企業自らが深くかかわっている。つまり, 多国籍企

業の展開は、進出先の低位の労働基準を活用して低価格商品を世界市場のなかに大量に供給することで、先進国の相対的に高い労働基準にたいして圧力をかけているのである。これに対応して日本など先進国が労働基準を切り下げ、労働コストの圧縮による企業の競争力の強化をさらに進めるならば、途上国としてはより低位の労働基準をさらに切り下げざるをえないであろう。これを放置するならば世界的規模で労働基準の切り下げ競争をもたらすことになる¹⁰⁾。後述のごとく、ILOがグローバルイゼーションのもとで改めて国際労働基準確立の課題を提起した背景にはこのような現状がある。

(2) 労働基準の切り下げ競争がもたらすもの

雇用形態に関わる労働基準を緩和することで種々の非正規雇用を増やし、これらにたいして正規雇用の労働基準とは異なる低位の労働基準を適用することで、労働基準の切り下げを図る試みは、結果として一国の平均賃金水準を引き下げ、雇業者所得総額の縮小をもたらすことになる。派遣労働者の賃金を例にこの点について考えてみたい。

労働者派遣事業の自由化を主張する論者は奇妙なことに派遣労働者の賃金水準、とくに年間所得について問題とすることを避けている。派遣労働者の時間当たり賃金がパートタイマーと比較して相対的に高い点を強調する議論があるが、派遣労働者（とくに登録型）の問題性は雇用の継続性に依存する年間所得に現れている。やや古いデータではあるが、「派遣労働ネットワーク」の「第2回派遣スタッフアンケート調査」（1994年実施、710件回収）によれば、登録型派遣労働者の平均年収は267万円（平均年齢31.6歳）、うち回答者の3分の1を占める独身（単身）者の平均年収（291万円）も300万円に達しない。中小企業・高卒女子30歳の年間賃金362万円（東京都労働経済局『中小企業の賃金事情・平成5年版』）に比べても明らかに低いのが現実である（派遣労働ネットワーク・日本労働弁護団、1995年、45ページ）。労働省が1997年に実施した調査結果からも同様のことが指摘できる。派遣労働者の登録スタッフの平均年収は203.1万円、常用派遣労働者でも332.1万円にとどまっている。業務別に見ると、相対的に年収が高い業務は常用型派遣労働者が多い「ソフトウェア開発」（415.8万円）、「機械設計」（386.7万円）で、登録型に

多い「事務処理」(199.4万円)は200万円に満たない(労働省職業安定局民間需給調整事業室編, 1997年, 95ページ)。

派遣労働者のみならず, その他の非正規労働者の賃金水準も正規雇用と比較して総じて低いため, 労働者の中で非正規雇用の割合が増加することは一国の賃金総額の縮小をもたらすことになる。要するに, 雇用の弾力化による労働基準の実質的切り下げを図ることは国内の雇用者所得を縮小させるため, それを補うだけの新規産業の創出による新たな雇用機会と所得増が生まれなにかぎり, 国内の最終消費支出を抑制せざるをえない。これは, 結局のところ国民経済にたいするマイナスの作用を強めるであろう。

近年, 西欧で労働基準引き下げにたいする批判, 「社会国家的規制」の復活が見られる背景には, こうしたことへの反省があると考えられる。これと対極に位置しているのが市場原理至上主義に立脚するアメリカである。かつて日本政府や財界はアメリカ, 西欧のいずれとも異なる「第三の道」を歩むと宣言していたが(たとえば日経連「ブルーバード・プラン・プロジェクト」, 1997年1月), 今やアメリカ型に向けてかじを切ったと考えられる。つきに取り上げるのは雇用の弾力化による労働基準切り下げをめぐる対抗の一端である。

IV. 雇用の弾力化による労働基準切り下げをめぐる対抗

(1) 国際労働基準の新たな設定 —— ILO 181号条約, 188号勧告

グローバル化を背景とした雇用の弾力化による労働基準の切り下げにたいする対抗的戦略としてILOの取り組みは注目に値する。その一つの試みがILO 181号条約(民間職業仲介事業所条約)および188号勧告(同勧告)の採択(1997年)であった。

ILO 181号条約は2つの相対立する側面をもっている。1つは, ILO 96号条約(有料職業紹介所条約)によってこれまで制限してきた労働者派遣企業や民営職業紹介業者などの営業を合法化することであり, いま1つは派遣労働者や民間職業紹介サービスなどを利用する求職者の保護のために必要な措置を講ずることである。181号条約と同時に採択された188号勧告とあわせて

見れば、後者の側面こそがこの条約の主要な眼目であることは明らかである。だが、日本の規制緩和論者もほぼ前者の側面を強調して、ILOが労働者派遣事業や民営職業紹介事業を公認したことを理由に、日本においてもこれらの事業の自由化を促進すべきであるとの主張を繰り返してきた。日本政府もILOの他の条約への対応と比べて異例の早さでその批准を進めた。181号条約が定めている労働者保護の側面を国内法にどのように生かすかについては軽視したままである。そこで、181号条約および188号勧告が求めている労働者保護のための諸措置のうち、小論のテーマに関連の深い点に限って言及したい¹²⁾。

① 団結権、団体交渉権の保障

181号条約の特徴の1つは、同条約の前文にも挿入されているように、労働者派遣企業または民間職業紹介業者を利用する労働者にたいする団結権、団交権の保障を繰り返し強調していることである。労働者保護のための措置の中でトップに労働基本権の保障を掲げている(第4条)。さらに派遣労働者の保護措置を規定した第11条でも最初に団結権と団体交渉権の保障を位置づけている。

② 均等待遇

新条約は雇用と職業についての機会均等、待遇の均等を促進することをうたっている(第5条)。この趣旨は、前文の精神とあわせて考えると、派遣労働者や職業紹介の対象となる求職者の間での機会均等、待遇の均等のみならず、派遣先の正規労働者や就職先の労働者との均等待遇をも含んでいると解すべきである。登録型派遣労働者にたいする社会保険の不適用問題に象徴されるように、正社員と比較してトータルな費用では安上がりになることを理由に派遣労働者の活用をすすめる日本の現状は早急に改善されなければならない。

③ 派遣先、派遣元企業の責任分担について

派遣先企業が派遣労働のシステムを利用するのは派遣労働者を指揮命令しながら、使用者責任を免れることが狙いの一つであった。日本ではこの点が特に強く現れている。大企業が傘下に設けた派遣業を営む子会社(「第2人事部」)をとおして派遣社員を受け入れることで、正規雇用と比較して安価

な労働者を使用者責任を負わずに活用するやり方はその典型である。こうした雇用管理にたいして新条約は派遣先企業も派遣元業者とともに責任を負うべきことを認めている(第12条)。派遣元と派遣先がどのように責任を分担するかについては立ち入って規定していないが、派遣先が使用者責任の大半を派遣元におしつけ、結果的には派遣労働者にたいする保護が形骸化している現状を考慮すると、派遣先企業の使用者責任を現状よりも拡大する必要がある。

ここで紹介したように、ILO 181号条約および188号勧告は派遣労働者の存在自体を禁止するものではない。しかし、これらの条約や勧告が求めているように、派遣労働者などにたいする均等待遇や労働基本権の保障などの措置が具体化されるならば、派遣労働者にたいする労働基準と正規雇用にたいする基準との格差は大幅に縮小することになろう。これは雇用の弾力化がもつ労働基準切り下げの面を規制することを意味する。

(2) ILO「労働における基本的原則・権利宣言」の採択, Decent Work の提起

181号条約採択の翌年、1998年6月のILO第86回総会で採択された「労働における基本的原則・権利宣言」は、直接にはグローバリゼーションのもとで激化する国際競争によって危うい状況におかれている労働者の権利や労働基準にたいして加盟各国が共同して擁護するように呼びかけたものである。これは小論の主題である雇用の弾力化による労働基準の切り下げにたいして防止の機能を果たすものとして注目される。この「基本的原則・権利宣言」は次のように述べている(ILO(1998)およびILO東京支局『ILOジャーナル』1998年7月号)。

＜ILO加盟国は加盟の事実によって、ILO憲章並びにフィラデルフィア宣言に規定された権利と原則を承認しており、ILOの目的達成に向けて努力することを引き受けているため、ILO内外で基本的権利と公認されている諸原則に係わる条約を未批准の場合でも、その原則を誠実に尊重、推進、実現する義務がある。これは、1)結社の自由と団体交渉権の効果的な認知(関連条約—第87号および第98号条約)、2)あらゆる形態の強制労働の廃止(同、第

29号および第105号条約), 3) 児童労働の効果的な廃絶(同, 第138号条約), 4) 雇用と職業に係わる差別の廃止(同, 第100号および第111号条約)の4原則であり, ILOは加盟国のこの原則適用努力を支援する技術協力等を提供する。この宣言およびフォローアップを保護貿易目的に用いたり, 国の比較優位を問題視する手段にしてはならない。>

これら4つの原則のなかでは, とくに, 第1および第4の原則が雇用の弾力化による労働基準の切り下げを防止するうえで意義がある。非正規雇用のなかでも, 登録型派遣労働者や「自営業的」請負契約労働者などは団結権, 団体交渉権, 争議権を行使することは実質的にきわめて困難であり, また正規雇用との間で均等待遇の確保も保障されていない場合がしばしば見受けられるからである。

この「基本的原則・権利宣言」採択に続いて, 1999年のILO第87回総会における事務局長報告は, グローバリゼーションのもたらす労働基準切り下げ圧力にたいして歯止めをかける必要を提起したものである (ILO (1999) およびILO東京支局『ILOジャーナル』1999年5月号)。同報告は, 今日のILOの中心的目標を「人間としての尊厳, 自由, 均等, 安全の条件で, 男女が生産的な好ましい仕事を得る機会を推進すること」としている。ここでの「好ましい仕事」(decent work)とは「権利が保護され, 十分な収入を生み, 適切な社会的保護が供与された生産的な仕事」を意味しており, この目標に照らせば, 小論で取り上げた非正規・不安定雇用は克服されるべき対象に含まれることは明らかである。事務局長報告は, 「ILOは正規雇用の労働者のみならず, インフォーマル・セクター労働者, 自営業者等すべての労働者を関心の対象」としており, 「単なる雇用創出ではなく, 好ましい仕事(良質の雇用)の創出をめざす」とも述べている。雇用形態に関わる労働基準を緩和し非正規・不安定雇用の存在領域を広げることで, 表面的な失業率を引き下げる試みを排除していることは明確である。

(3) 労働基準切り下げを求める「労働市場ビッグバン」論

これまで見たように, グローバリゼーションがもたらす国際競争の激化に直面して, ILOは改めて国際労働基準の明確化を掲げて労働者の基本的権

利を擁護する立場を明らかにしている。単に雇用機会が生まれればよいとの考え方を排除して、「好ましい仕事」(decent work)の創出をめざすべきであるとしている。こうしたILOの視点から見たとき、日本の規制緩和推進論の主張はきわめて特異なものと言わざるをえない。

今日の構造的失業にたいする規制緩和推進論の代表的処方箋である「労働市場ビッグバン」論は、解雇規制を否定し、賃金切り下げによる雇用拡大を主張している¹⁹⁾。しかし、1人分の賃金を2人で分ければ2人分の雇用が生まれるという議論は何ら目新しいものではない。19世紀末以降、世界の国々で最低賃金制を設けて一定水準以下の賃金支払いを使用者に禁じたのは、低賃金労働者の拡大による失業の減少は何ら失業問題の解決を意味しないという共通の理解に基づくものであった。失業者を隠蔽することなく、顕在化させて失業手当などで生活保障を図るというのが社会政策の歴史的流れである。「労働市場ビッグバン」論者はこうした歴史を逆転させようとしている。賃金切り下げによる雇用機会の拡大という主張は、先のILOの「好ましい仕事」(decent work)という提起に真っ向から反するものである。

「労働市場ビッグバン」論を代表する論者である八代尚宏氏の場合、不安定雇用の排除とはまったく逆の主張をしている。たとえば、改正労働者派遣法が、新たに自由化した対象業務の派遣期間を1年以内に制限したことにたいして、「真の『弱者』である派遣社員の犠牲で、強者である正社員の雇用安定を図るもの」と非難している(「日本経済新聞」1999年11月29日付「経済教室」)。また、経団連も政府にたいして「派遣形態での就労の拡大」(派遣期間の制限の運用緩和および職業紹介事業と労働者派遣事業との兼業規制の前倒し緩和)を求めている(経団連、1999年)。巨大企業の利益を代弁する経団連は正直に産業競争力強化のために派遣労働の一層の自由化を主張しているのにたいして、八代氏はあたかも派遣労働者の利益のために派遣期間の上限の緩和が必要であると述べており、この点でも特異な主張と言わざるをえない。かりに八代氏の言うとおりに派遣期間の上限を延長したならば、派遣先企業は派遣労働者を不安定な労働条件のまま、すなわち、切り下げられた労働基準のまま長期間にわたって利用することが可能となる。これにより正規雇用の派遣労働者化(decent workならぬ indecent work化)はさら

に促進されるであろう。もし、派遣労働者の保護と労働条件の引き上げを真剣に考えるのであれば、先のILO 181号条約にしたがって、まず派遣労働者と派遣先の正規労働者との均等待遇を主張すべきではなかろうか¹⁾。

むすびにかえて

小論は「労働基準」の視点から雇用の弾力化と非正規雇用について考察することをとおして、これらがもっている意味を多面的に明らかにする試みであった。本稿で明らかにした点をまとめれば以下ようになる。

- 1)雇用形態に関する労働基準を強化すれば、非正規・不安定雇用が存在する余地は縮小するが、逆にその基準を緩和して期限つき雇用や「三面雇用関係」(間接雇用)を認めるならば、非正規・不安定雇用は増加する。
- 2)雇用形態に関する労働基準の水準いかんによって顕在的失業者は増減し、したがって失業率も左右される。非正規・不安定雇用が存在する領域が大きければ失業者は潜在化し失業率は表面上低下するのにたいして、逆に労働基準を引き上げてその領域を狭めれば潜在的失業者が顕在化し、失業率は上昇することになる。それゆえ、失業率だけでは失業問題を議論することはできない。
- 3)非正規・不安定雇用労働者にたいしては、正規雇用とは異なる労働基準が適用されることが多く、それゆえ、労働者全体のなかで彼らが増加することは労働基準の事実上の切り下げを意味する。雇用の弾力化とは、非正規・不安定雇用の増加を意味し、しばしば労働基準の引き下げ効果をもっている。
- 4)1990年代以降、各国で雇用の弾力化が推進されたのは、多国籍企業が主役となって展開したグローバリゼーションによる国際競争の激化によるものである。途上国の低い労働基準に対抗するために、先進国では非正規・不安定雇用の活用による労働基準の事実上の切り下げが図られてきた。バブル経済破綻の後遺症をかかえて長期不況に苦しむ日本では競争力の強化を促進するためにとくに雇用の弾力化と労働基準の切り下げに向けた圧力が強くなっている。

5)雇用の弾力化と労働基準の切り下げは、個々の企業の競争力を強化したとしても、長期的には国内市場の縮小をもたらすため、国民経済にとってプラスにはならない。

6) ILO は、グローバリゼーションのもとでの労働基準の切り下げに対抗するために国際労働基準を新たに強化する試みをすすめている。ILO 181号条約や188号勧告（1997年）、「労働における基本的原則・権利宣言」（1998年総会）、それに「好ましい仕事」（decent work）の創出という提起（1999年総会）は、いずれも非正規・不安定雇用の増加にたいして規制を設ける役割を果たすであろう。

7)構造的失業からの脱出を求めてより一層の雇用の弾力化を求める日本の規制緩和推進論の主張は、このような国際労働基準を引き上げる試みに逆行している。

グローバル化によって市場原理が「社会国家的規制」を飲み込んでしまうのか、逆にこの規制を international なレベルにまで拡大し、「効果的な国際的労働基準の再確立に成功しうるのか」（西谷，1999年，31ページ），今それをめぐる対抗が繰り広げられている。

[注]

- 1) 「三面雇用関係」（間接雇用）とは、労働者と雇用契約を締結する雇用主と、その労働者を指揮命令し実際に使用する使用者が異なるような雇用関係のことである。後者は前者から提供を受けた労働者を「間接雇用」する。たとえば、労働者派遣事業では派遣労働者は派遣元企業に雇用されているが、実際に指揮命令するのは派遣先企業である。「三面雇用関係」は派遣先企業の使用者責任をあいまいにし、派遣労働者の労働基本権の行使を困難にしている。
- 2) 1998年の労働基準法改正によって、新商品や新技術の開発などのプロジェクト業務または事業の開始、転換、縮小、廃止などのために「高度の専門的知識・技術等を持つ者」を新たに雇い入れる場合には、労働契約期間の上限は3年間に引き上げられた。
- 3) 総務庁「労働力調査」によれば、1998年平均の非農林業雇用労働者5334万人のうち、常雇いが4726万人（88.6%）にたいし、臨時雇（1か月以上1年以内の雇用期間を定めて雇われている者）および日雇（日々又は1か月未満の契約で雇われてい

雇用の弾力化と労働基準 (伍賀)

る者)はそれぞれ488万人(9.1%), 121万人(2.3%)であった。

- 4) スウェーデンでは、雇用保障法(1982年)の定めにより有期雇用(期限つき雇用)は原則として禁止されてきた。期限つき雇用が認められるのは、1)期間を限られたプロジェクトの仕事、2)試用的雇用(6ヶ月間)、3)各種休暇を取得している労働者の代替雇用の場合の3ケースに限定されている(1992年~95年平均の全労働者に占める期限つき雇用の比率は12.7%であった。Statistika centralbyrån, CD-ROMによる)。スウェーデンでは労働者派遣企業といえども雇用保障法のこの適用を免れることはできないため、派遣労働者が派遣企業に繰り返し雇用されているならば「期限なし雇用」(tillsvidareanställning)となる。スウェーデン保険上級裁判所も多くの判決の中で、派遣企業によって繰り返し雇用されている派遣労働者は、個々の雇用契約の内容にかかわらず期限なし雇用とみなされると判断している。したがって日本やイギリスのような登録型派遣労働者はスウェーデンでは認められてはいない。
- 5) 失業対策審議会は「停滞的失業」の代表的事例として「低賃金産業就業者」をあげている。具体的には、パンおよび菓子製造業、紡績および燃糸業、織物業、メリヤス製造業、縫製品製造業、製材および木製品製造業、家具建具製造業などである。なお、労働省は1951年10月に「低賃金産業の概況報告」を行っている。これらの産業に属する事業所はその大部分が小規模ないし零細経営であって、その経営形態も個人企業のものが圧倒的に多い(失業対策審議会, 1955年, 70ページ)。
- 6) なお、東畑精一氏が提起し、野村正實氏が今日改めて注目した1950年代の「全部雇用」状態(「仕事を求めている人は全員なんらかの仕事についているが、完全雇用とは違って各人が最大限の生産性をあげているわけではないし、賃金に満足しているわけでもない。従って日本の低失業率は完全雇用ではなく『全部雇用』である」(野村, 1998, 38ページ))が成立する根拠を明らかにするためには、労働力の供給構造から説明するだけでは不十分である。「全部雇用」状態を説明するためには「潜在失業」または「不完全就業」の存在を許すような当時の労働基準のありようを問題とすることが不可欠である。当時の労働行政にかかわる審議会が問題として指摘したごとく、臨時工、社外工をはじめ不安定雇用や不完全就業を除去する政策を徹底したならば、低失業状態は様相を異にしたであろう。「全部雇用」の成立要因の分析にあたって、野村氏は労働力供給構造のあり方を重視するが、需要構造の側面にも立ち入って明らかにすべきではなかろうか。
- 7) これら当時の各種手当の内容については伍賀(1988), 364ページを参照されたい。なお、「保障賃金条項」とは、需要の減少などのため事業主が労働者にたいして雇用契約で定めた仕事を提供できない場合、当該日の賃金を事業主が支払う制度を言う。
- 8) 労働分野の規制緩和と政策としては、労働時間概念を消去する裁量労働制の拡大(労働基準法改正)、女子保護規定の撤廃(同)、有期雇用契約の上限延長(同)、労働者派遣事業および有料職業紹介事業の規制緩和(労働者派遣法、職業安定法改正)

などがある。

- 9) 「派遣の業務限定の規制を緩和し、ネガティブリスト方式にすれば雇用機会が増えるということが一部で強調されていますが、こういうことは全くありません。総雇用量の中で派遣と他の雇用との棲み分けの基準線が変わるにすぎない」(高梨, 1994年, 17ページ) という高梨昌氏の指摘は的を射ている。
- 10) 「労働立法は、当初からその適用対象が重要な問題であった。民法の労務供給契約の典型としての委託や請負という独立労働の契約形式で労働を提供する『名目的自営業』形式の労働者が少なくない。労働法は原則として、法律上の『労働者』にのみ適用され、独立労働者である自営業者には適用されない。しかし、実際上は従属労働者と区別がない『名目的自営業』形式の労働者に、工場で働く労働者と同様の労働基準を拡張することが、労働法の最大の関心であった」(脇田, 1995年, 37ページ)。なお、ドイツでは「『真』の自営業者」と「見かけ上の自営業者」との区別をするために、1998年に法律を修正して、法が規定している4つの徴表のうち2つを満たしていれば、社会保険加入義務のある労働者とみなすとした。4つの徴表とは、1) 家族を除いて当該人が社会保険加入義務のある労働者を使用していないこと、2) 当該人が通常、もっぱらある委託業者のためにのみ就労していること、3) 当該人が労働者と同様の労務提供をしていること、4) 当該人が企業主として市場に登場しないこと、である(ドイブラー, 1999年)。
- 11) これと関連して西谷敏氏の以下の指摘は重要である。

「近年、ヨーロッパ共同体においては、ドイツやフランスのイニシャティブの下に、労働条件に関する社会国家的規制が進行しつつあるといえる。つまり、社会国家原理を共通の前提とする経済圏がヨーロッパに成立しようとしているのである。しかし、グローバル化の進展に歯止めがかけられない場合、単にドイツやフランスが『グローバル化の敗者』となるにどとまらず、ヨーロッパ共同体が全体としてグローバル化の敗者になる可能性さえ否定できないのである」(西谷, 1999年, 10ページ)。
- 12) ILO 181号条約の詳細については、拙著(伍賀, 1999年)、第10章を参照されたい。
- 13) 「解雇規制で雇用を守れるというのは幻想であり、ヨーロッパのように規制が厳しいほど、企業は新規雇用を抑制する。規制によって守れるものは、すでに雇用されている者の既得権であり、労働市場全体の雇用ではない」(八代, 1998年, 128ページ)。賃金切り下げによる雇用創出の主張としては森永卓郎(1999年)がある。
- 14) たとえばフランスでは1990年7月12日法により、派遣労働者の労働条件は派遣先の同種の労働者の労働条件を下回ってはならない。

[参考文献]

経済団体連合会(1999)「大胆な規制改革の断行を求める」(意見書, <http://www.>

keidanren.or.jp)

小島典明(1996)「労働市場をめぐる法政策の現状と課題」『日本労働法学会雑誌』87号, 総合労働研究所。

伍賀一道(1988)『現代資本主義と不安定就業問題』御茶の水書房。

—— (1999)『雇用の弾力化と労働者派遣・職業紹介事業』大月書店。

失業対策審議会(1953)『潜在失業に関する調査報告書』。

—— (1955)『雇用および失業に関する調査報告書』。

高梨昌(1994)「規制緩和と雇用政策」『中央労働時報』第883号。

ドイブラー, F / 和田肇訳 (1999)「ドイツにおける労働市場政策の新戦略」『日本労働研究雑誌』No.474。

仲野組子(1999)「失業率低下のもとでの米国労働事情」『経済』2000年1月号。

西谷敏(1999)「労働法における規制緩和と弾力化」『日本労働法学会誌』93号。

日本銀行(1997)「今次景気回復局面における雇用情勢について」『日本銀行月報』1997年5月号。

野村正實(1998)『雇用不安』岩波書店。

派遣労働ネットワーク・日本労働弁護団(1995)『労働者派遣法資料集 —— 派遣労働をめぐる実態と改正に向けた基本課題』。

森永卓郎(1999)「『賃下げ』が日本を救う!」『エコノミスト』1999年2月16日号。

八代尚宏(1998)「労働市場ビッグバンはこう進めよ」『論争・東洋経済』1998年11月号。

労働省職業安定局民間需給調整事業室編(1997)『平成8年度版・図表労働者派遣事業』雇用問題研究会。

脇田滋(1995)『労働法の規制緩和と公正雇用保障——労働者派遣法運用の総括と課題』法律文化社。

—— (1998)「派遣労働者の権利をどう守るか」『労働運動』1998年7月号。

Erich Suter(1997), *The Employment Law Checklist, sixth edition*, Institute of Personnel and Development, London.

ILO (1998), ILO Declaration on fundamental principles and rights at work, International Labour Conference 86th Session, <http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>.

ILO (1999), Report of the Director-General: Decent Work, <http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc87/rep-i.htm>.

Institute of Manpower Studies (1986), *Changing Working Patterns, How companies achieve flexibility to meet new needs*, NEDO (National Economic Development Office), London.

OECD (1994), *The OECD Jobs Study —— Facts, Analysis, Strategies*, OECD, Paris.