



金沢大学法学部教授
名 古 道 功

最近の労働法制の動向 ～その若者への影響～

一 労働者をとりまく雇用・労働情勢

日本経済は、バブル崩壊後10年以上が経過しても深刻な不況を完全に脱却できずにいるが、新自由主義・規制緩和・グローバル化の大きな流れは継続している。90年代半ば以降の重大な出来事は、不況の深刻化に伴い失業率が高まり、依然としてその解決の見通しが立たない点である。「小泉改革」の下、政府・経済界は、従来の路線を加速させることで解決しようとしているが、その矛盾も顕在化し、過労死や過労自殺などは深刻なままであり、また労働者が「勝ち組」と「負け組」に二極化する傾向が見られる。さらに、年功序列賃金の見直しが進む一方で能力主義・成果主義賃金が普及し、終身雇用制も動揺を来している。就業形態の多様化、労働力人口の高齢化も進行するとともに、女性労働者の占める意義が増大している。他方、労働組合の力量が相対的に低下している点も指摘せざるを得ない。

こうした状況下で、労働法制も重要な改正がなされてきた。これは、使用者と労働者との関係を規律する個別的労働法（雇用関係法）、及び失業の防止・救済、労働市場の円滑化、高齢者や障害者の雇用促進などを目的とする労働市場法（雇用政策法）での改正が大部分である（使用者と労働組合との関係を規律する集团的労働法〈労使関係法〉の改正はわずかである。）。その特徴を端的に述べると、主として規制を緩和させ、弾力化・流動化・個別化に資する法政策が前提にされていると考えられる。

二 労働法制の主要な改正

1 労基法改正

研究開発、情報処理システム等の専門業務型裁量労働制（38条の3）に付加して、企画・立案・調査・分析の業務を対象とする企画業務型裁量労働制（38条の4）が導入された（98年改正）。また有期労働契約の期間（14条）は、原則1年から3年に延長されるとともに、高度の専門的知識・技術・経験を有する労働者並びに満60歳以上の労働者の有期契約の上限が3年から5年に引き上げられた（03年改正）。さらに、解雇を制限する規定（18条の2）が設けられた（03年改正）。

2 雇用機会均等法

97年、労基法上の女性労働者保護規定（時間外休日労働の禁止、深夜労働の原則禁止など）がすべて撤廃されるとともに均等法が改正され、努力義務規定の禁止規定化、一方当事者の申請による調停開始、セクハラ配慮義務化など規定内容が強化された。

3 労働者派遣法

85年成立当時は内部労働市場が重視され、終身雇用制を維持する政策が採られていた時期であった。このため、常用雇用労働者に代替しないような法規制がなされた。具体的にはポジティブリスト方式が採用され、派遣労働は例外的な位置づけを与えられていた。その後、対象業務は拡大されるが、大きな転換点は99年改正である。主要な点のみ指摘すると、派遣労働者の一定程度の保護を図った上で、ネガティブリスト方式が採用された。これによって、常用雇用労働者への代替の危険性が増したといえる。03年改正では、派遣期間に上限のない業務を除き、同一業務への派遣労働者の受入れ期間の上限が1年から3年に延長された。

4 職業安定法

職業安定法は、97年及び99年に大きく改正された。特に99年改正が重要である。ここでは、

有料職業紹介をネガティブリスト化し、有料職業紹介事業は、本来禁止されるべき例外ではなく、公共職業安定機関とともに労働力需給調整機能を果たすべき主体と位置づけられ、原則として許可制で行い得ることになった。

5 雇用保険法改正

89年にパートタイマーへの適用拡大がなされたが、その後の大きな改正は、2000年及び03年改正である。この主たる理由は、失業者増に伴う雇用保険財政の悪化であった。雇用保険制度の中核をなす失業者への給付としては、求職者給付と就職促進給付があるが、その特徴的な改正内容は以下の通りである。①自発的失業と非自発的失業とに分け、前者では基本手当の給付日数を原則的に短縮し、後者では中高年層についてのみ延長する(最長330日)。②就職困難者や公共職業訓練等受講者は一定期間延長給付する。③保険料を1.55%(労働者0.6%、使用者0.95%)に引き上げるとともに、求職者給付についての国庫負担を4分の1(従来は14%に引き下げられていた)に増やす。

(02年には労使の保険料は、さらに0.1%引き上げられた。)④賃金日額の60~80%であった給付率を50~80%に引き下げる。⑤再就職手当を再編し、常用雇用でない場合でも給付できる。

6 職業能力開発促進法

従来は企業内職業訓練が重視されていたが、90年代に入ると、徐々に労働者自身による自発的職業能力開発中心に移行した。「キャリア」がキーワード化し、「キャリア形成支援政策」が実施されている。

7 労働審判法

最近、個別的労働紛争が増加しているが、労働者にとってアクセスしやすい紛争解決システムを導入するために、労働審判法が制定された(04年)。労働審判制では、裁判官1名と労働関係に関する専門的知識・経験を有する者2名(労使各代表を前提としている)によって構成された3名による迅速かつ簡易な紛争解決がめざされている。

三 若者への影響

最近の雇用・労働情勢や労働法制の主要な改正を概観したが、これらは、特に若者にいかなる影響を及ぼすのであろうか。

第一に、深刻な不況の継続やグローバル下での国際競争の激化の中で採用の手控えや即戦力を求める傾向が強まっている。このことが若者の就職の機会を狭め、フリーターを増加させる大きな要因であるのは明白であろう。

第二に、規制緩和を通じて若者の職域が拡大し、均等法改正によって女性に対する違法な差別の撤廃につながる点ではプラスの側面を持つ。また解雇制限の労基法への明記は、不当な解雇の抑止となる。さらに職業能力開発の重視によるキャリア形成も若者の就職にとって意義がある。他方、上記諸改正のマイナス面も看過すべきではない。特に重大なのは労働者派遣法改正である。たしかに、この間、派遣先による派遣労働者の直接雇用義務が課せられ、また労働者のプライバシー尊重などの規定が新設されたが、ネガティブリスト化など派遣労働を拡大する緩和がなされてきた。本来、派遣労働は安定した雇用につながらない以上、就職難の中で派遣労働を選択する若者にとっては、将来的見通しのある生活を保障するものではない。さらに、派遣先への就職をめざす紹介予定派遣制度は、当初から試用期間の代替への危惧があった。たしかに、これを通じて当該仕事を体験して自分に適した仕事を得る例もあり、この点では評価すべき側面を有するが、必ずしも正規雇用につながるわけではない。さらに、派遣労働者の労働条件の公正さの保障がないため、劣悪な労働条件下で働く若者も少なくない。

第三に、成果主義が多くの企業で普及している。成果主義についての評価は分かれるが、年功序列賃金に比して若年労働者にとっては有利であるとの考えもある。仮にこれを肯定するとしても、成果に関して適正かつ公正な評価がなされることが

大前提である。こうした前提が欠けると、仕事への意欲を減退させることになりかねないであろう。

第四に、現在、ホワイトカラー労働者への裁量労働制の拡大が検討されている。現行規定では、専門業務型と企画業務型に限定されているが、この拡大が企図されている。長時間労働やサービス残業が少なくなく、適正な労働時間規制が不十分である中で裁量労働制が拡大されると、過労死や過労自殺の増加が懸念される。

四 若干の課題

最近、フリーターやニートに対する関心が高まり、日本版デュアル・システムなど若年者雇用に対する政策が強化されている。若者に内在する問題は労働法制だけで解決できるものではない。まず社会全体が若者を育てることの重要性を再確認する必要がある。そして、企業の「社会的責任」として職場を確保するとともに、安心して働ける労働条件の保障が重要である。

これに関連して労働法に課せられた課題は多くある。重要な点のみ指摘すると、第一に、パートタイマーや派遣労働者の労働条件を正規労働者と同等にすることである。ヨーロッパでは、均等処

遇を法律で保障する国が少なくない。

第二に、労働契約内容を明確化することである。あいまいな合意内容であるために、後に紛争を生じる場合が多い。現在、労働契約法制定に向けた審議がなされているが、これは内容の明確化に資すると考えられる。ただし、解雇の金銭的解決制度の導入など問題がある規制も検討されており、わが国の労使関係を踏まえた内容となるかに注目すべきである。

第三に、若者に対して労働法の知識を習得させることである。これが不十分なために適切な救済を得られない場合が少なくないであろう。このためには、「職場の法律知識」を高校や大学などでのカリキュラムに組み込むことが求められる。

第四に、紛争が発生した場合に簡易かつ迅速な解決を図る制度を充実させることである。来春にスタートする労働審判制が制度の趣旨通りになるかには、実態を熟知し、かつ公正な判断を下せる労使の審判官の確保などの課題があるが、うまく機能すれば、労働者の権利擁護に資し、賃金、労働時間などで不満の多い若者の救済に役立つであろう。



石川県若者しごと情報館
ジョブカフェ石川 センター長
植村 まゆみ

若者の可能性と就職支援

■ジョブカフェ石川とは？

カフェ感覚の気軽な雰囲気、35歳未満の若者が、就職に関する様々なサービスを受けられるジョブカフェ石川が、県広坂庁舎1階の若者しごと情報館にオープンして約1年が経ちました。

このジョブカフェとは、高い若年者失業率や早

期離職率など、若者の雇用問題の改善を目的として、平成15年に国が策定した「若者自立・挑戦プラン」の中核的施策に位置付けられたもので、地域の実情に合った若者の職業能力向上と就職促進を図るため、雇用関連サービスを1ヵ所でまとめて受けられるワンストップサービスセンターのことです。現在ほぼ全都道府県に設置されていますが、中でも石川県は北陸三県で最初に経済産業省のモデル地域に指定されています。

■ジョブカフェのサービスと利用状況

ジョブカフェでは、ジョブサポーター(キャリアコンサルタントの資格を保有)による個別相談のほか、自己PR、応募書類、模擬面接など就職準備のための対策講座の開催や、県内企業で働く