



脇田 滋著

『労働法の規制緩和と 公正雇用保障』

長井 偉訓

1

本書は、労働法を主たる専攻分野とする著者がとくに労働者派遣法を巡る法的諸問題に関連して、約10年間書きためてこられた約20編に及ぶ論稿を整理し、一冊の研究書にまとめあげられた大著である。本書の方法論的特徴は、単なる法解釈論という狭い分析枠組みではなく、法運用状況に関する詳細で丹念な実証分析を基礎においた立法政策批判を全面展開されている点にあり、現在のところまだ十分な研究蓄積がない労働法学の新しい分析枠組みである立法政策論的労働法学の先駆的研究でもある。

本書の全体を貫流している著者の最大の問題意識は、現在進められようとしている労働市場の規制緩和が産業構造の変化や雇用形態の「多様化」等を論拠として、必然的方向であるかのような主張に対して、1970年代までの時期に、労働者権を拡大する労働立法を具体化し、全国的労働協約を締結する労働組合がともかく健在であったヨーロッパ諸国と比較して、労働組合による規制を基本的に欠いた我が国において、そうした労働市場の規制緩和を進めることはできないはずであるという点に置かれている。

したがって、本書の中心的な課題や論点は、我が国において1980年代後半に成立した労働者派遣法が何故に、戦後の労働法制の基本枠組みの変動・再編を意味するのか、そしてそれが従来までの「終身雇用慣行」に特徴づけられる日

本的労使関係にとっても重大な影響を及ぼし、ひいては我が国の労働者全体の雇用不安を増幅することになるのか、という点にある。

2

本書は基本的に6つの章から構成されているが、巻末に1970年代後半以降の労働立法・労働行政の主たる動向が一瞥できるよう年表が付されている。

各章の内容を簡単に紹介しておこう。第1章「1980年代以降の労働立法と『公共性』の後退」では、労働者派遣法の成立を中心に展開された1980年代以降の労働立法・行政が「労働者保護から労働者福祉法への後退」として特徴づけられるが、それは戦後形成された労働者保護の法理念に基づいた労働行政・労働立法の基本的枠組みが臨調行革の下での規制緩和と、労働組合運動の弱体化による規制力の後退によって変質・後退させられたことが明らかにされている。

第2章「公正かつ良好な労働条件と不安定雇用」では、すでにILOや国際連合の各種条約によって確認されてきた国際人権規約、とくに「公正労働保障」と「団結権保障」を主内容とする「国際的な労働者権の保障原則」が、基本的に不安定雇用形態の立法的規制の評価を与える上で無視できないという基本的スタンスから、それらの原則の内容を具体的に検討されているだけでなく、それが具体的に適用されてきた「場」の展開がこれまでの西ヨーロッパ諸国の労働運

動の発展を踏まえて分析されている。すなわちこれらの国では、歴史的に公正な雇用や労働条件の保障を求める労働運動によって、職種や産業別に締結された労働協約が国家の労働立法として発展してきただけでなく、同一事業所で働く未組織労働者にも拡張適用されてきたこと。それに対して、我が国では、こうした西ヨーロッパ諸国の労働法において前提となっている労働者団結のこうした役割が、我が国特有の企業別労働組合主義の下で、正規従業員だけを対象とした極めて特殊な企業内労働協約としてしか展開されてこなかった過程が明らかにされている。

第3章「労働者派遣法の制定・施行と労働法の形骸化」並びに第4章「労働者派遣法施行を巡る問題点」では、労働者派遣法の基本性格が戦後の労働立法、とくに職安法の立法趣旨との関連で詳細に展開され、従来までの労働法の基本原則であった労働者と使用者についての使用従属を中心とした労働関係の把握とそれを基礎とした労働者保護が、雇用関係と使用関係の分離という異質な原理を法認した労働者派遣法の成立によって、現実的に否定されたことが明らかにされている。そして、そうした労働者派遣形態や系列企業への派遣・出向を余儀なくされている労働者、そして最も無権利な状態に置かれている外国人労働者などの不安定雇用形態の労働者が労働者派遣法施行後、多くの派遣労働者を需要している派遣先企業の「リストラ合理化」の展開の中で、雇用並びに使用責任の多くを免責されている上に、極めて安上がりで雇用調整の容易な労働力としてますます利用されてきている実態と、そこでの格差の雇用・労働条件の問題性が明らかにされている。

第5章「労働者派遣法施行の総括と法見直しの課題」では、労働者派遣法施行「3年目」見

直しの論点と今年予定されている第2回目の法見直しの特徴が「ネガティブ・リスト方式」による適用対象業務の枠撤廃による派遣の「原則自由化」にあること。そして、すでに60歳以上の高年齢者の派遣に関しては「原則自由化」が法認されることになったが、併せて現在、とくに在宅介護サービスの派遣事業化が検討されていることやその問題点が指摘されている。そうした財界、業界団体あるいは労働行政側からの法「見直し」案に反対して、派遣労働者の集团的労働関係を巡る問題点と派遣労働者の権利確保や公正な雇用・労働条件の保障のための積極的な見直しの課題が提起されている。

第6章「労働法における規制緩和と公正雇用保障」は、本書の総括的部分をなすと位置づけられているが、これまで展開されてきた1980年代後半以降の労働立法や労働行政の規制緩和政策がとくにバブル経済崩壊後の90年代における「終身雇用慣行」を中心とする日本的雇用制度の再編成とどのように連動して展開されているかが明らかにされている。とくに90年代に、経営サイドから新たに提起されている「新・日本的経営システム等研究プロジェクト」(1994年8月)の概要とその特徴が紹介されている。ここでの大変興味ある点は、とくにホワイトカラー労働の生産性向上を目的として展開されている近年のコンピュータ・ネットワーク化の進展が、従来までの集団主義を原理として組織化されてきた労働編成とその下での労働のあり方を大きく再編成するものであるという指摘である。すなわちネットワーク化が進んだ職場では、個人が労働組織において「自立」する現象が現れていると同時に、雇用管理の方向性としても全体的に雇用の流動化が進展している中で、個人の重視や自助努力によって特徴づけられる個人重視の雇用管理が展望されているが、そうした労

書 評

働組織における「自立化」現象は一方では集団への埋没から脱し、個々の労働者に一定の「自主性」を認めるものであるが、しかしそれは決して雇用保障や労働条件決定における労使対等の決定を可能にするほどの「自立」を意味するものではない。むしろ我が国の現状においては、公正な雇用保障や労働条件のための労働立法が80年代後半以降の労働立法再編成の過程において形骸化され、また労働組合による規制も不十分な状況では、労働者の「自立化」ではなく「孤立化」が進んでいることが強調されている。

本書の最後に、基本的な視点である公正労働条件の確立と公正雇用を保障するための適正な労働の規制と統一的な労働基準として、労働者憲章の立法化による企業権力に対する規制強化、同一職場における同一待遇保障の明確化・公正労働基準適用の労働立法による強制的措置の必要性が指摘されている。

3

最後に、本書の積極的な論点紹介とそれへの問題提起として、労働法理解の新たな潮流と不安定雇用形態の労働者も射程にのびた公正な雇用・労働条件実現を巡る労働運動の今後の課題と展望について触れておきたい。

まず労働法理論の新たな潮流として、以上分析されてきたような労働立法や労働行政の「公共性」の後退に伴って、労働者権の軽視と理論の厳密性のみを追究する「法律」実証主義や個別労働者と使用者との間の合意や個別契約の重要性を強調する「労使自治論」が台頭してきている現実が示されている。こうした理論や考え方は支配従属関係という労働関係の特殊性を前提とすることなく、団体交渉や労働争議に基づく集团的労働関係よりも個別的労働関係を優先する結果、市民法理の修正としての労働法理の

後退を引き起こしている点が強調されている。

このような労働関係や労使関係における個人主義化傾向を特徴とする新たな理論的潮流や日本の雇用管理の方向性に対して、著者は「労働者権を擁護するためには、個人の意思だけでなく、何よりも団結力の行使を権利として承認することと、保護的な立法と行政が基本的な前提となる」（「団結権承認の原則」）という基本的スタンスから、新たな運動の方向性を追求している。とくに従来までの企業別労働組合主義に代わる運動の展開として、地域・職種単位を活動拠点とした未組織労働者が一人でも加入できる地域の合同労組としての「コミュニティ・ユニオン」や、労働組合による労供事業活動の展開が紹介され、未組織労働者を含めた労働協約の地域的拡張適用を目指した運動等が積極的に評価されている。

評者も、著者が公正労働基準適用の立法化の必要性を積極的に提示し、それを実現するための運動やそれを理論的・実践的に方向付けるための社会科学の総合的・政策論的課題を追究していくことの必要性を強く主張されていることに基本的に賛成である。

しかし他方で、そうした運動の原動力や基軸となるものが一体何か、という課題を明示していくことも重要であると思われる。なぜならば、労働運動を支える明確な条件・基盤を新たに構築していかなければ、新たな運動の展開も生まれてこないと思われるからである。評者はこうした新たな運動は「日本型企業社会」のくびきから全労働者を解放し、真の意味で労働者の自立を促すことのできるようなものでなければならないと考えている。その一つのオタナティブとして、「会社人間」ではなく、普遍的な「職業人」（「普遍的人間」）として、資本から自立するための「職務権」の確立とそれを実現するた

めの公的な教育訓練機関の設立を目指した運動が、今こそ求められている時代はないのではないかと考えている。

(法律文化社・1995年4月刊)

(会員・愛媛大学助教授)

早川征一郎著

『国・地方自治体の非常勤職員 一制度・実態とその課題』

伊藤 良文

2

1

非常勤問題に取り組んでいる活動家や研究者にとって待望の書である。

「非常勤職員」とは、一般に勤務時間が短い職員をさすように思われがちだが、正規の「定員内の公務員」以外の職員の総称と考えた方がむしろ実態に近い。国だけで正規の定員内職員約50万人にたいして、約20万人の非常勤職員が存在する。勤務時間も正規の公務員と同じでありながら、賃金など劣悪な処遇のもとにおかれるケースが多い。雇用も不安定であるが、身分上は一般職の公務員であり（但し地公は特別職＝民間並みの身分も多い）、国公法、地公法が適用され、正規職員同様の服務規律に従いながらも労働基本権は制約され、争議行為などは厳禁される。

だれがみても不合理なこうした仕組がなぜうまれたのか。さしあたり、公務部門の硬直的な定員管理の強行が増大する行政ニーズとの関係で、非常勤職員の任用による弾力的な要員確保を不可避としたということ、この抜け穴的な制度の運用が処遇とともに各省・各自治体にまかされ、統一的な管理の枠外におかれたこと一を指摘する必要がある。したがって、国、地方と

もに定員管理の実態、非常勤の任用制度上の位置づけ、賃金などの勤務条件の決定方法と実態などについて、歴史的経過も含めて一つひとつ解き明かす地味な作業なしには、非常勤問題の全体像が正しく見えてこない性格をもっている。

さて、本書はこのような大変な苦労を要する非常勤職員問題の研究に真正面から取り組んだ本格的な労作である。全体の構成では、公務労働論を扱った序章に続いて第1章が国の非常勤問題を、第2章～終章が自治体のそれを扱っており（第2章 最近の地方自治体と地方公務員をめぐる諸問題、第3章 地方自治体と非常勤問題、第4章 政府、自治体の政策動向と非常勤職員の組織化・労働組合、終章 自治体の非常勤職員問題解決の基本的観点と課題一からなる）、量的には第1章に相当の分量が割かれている。国のケースが基本形であり、自治体のモデル的な役割を果たすためである。そこで、第1章（国の場合の非常勤問題）を中心にみていきたい。主な柱は定員管理の手法や法制上の変遷、非常勤制度の変遷、その他の任用形態、非常勤職員の実態と労働条件、組織化と労働条件改善に向けての提言などからなる。

まず、国の定員管理について、1949年の定員法成立を契機とする行政整理による定員の大幅縮小が50～60年代の非常勤職員の大量発生の一因となり、人事院規則によるその制度的認知に結びついていったこと、50年代半ば以降には定員管理に一定の弛みが生じるが（61年の国家行政組織法の改正一各省ごとの定員決定方式に弾力化一にともない定員法は廃止される。非常勤