

特集／「3つの過剰」論と21世紀戦略

過剰雇用と流動化政策

白井 邦彦

1、はじめに

今日、我が国労働者は高度経済成長以降最も厳しい雇用失業情勢に直面し苦境を強いられている。実際よりもかなり過少に失業者をカウントすることで知られる我が国失業統計においてさえも、発表毎に過去最悪が更新され続け、現在失業率5%弱、失業者数300万人強を数えている。我が国では従来は雇用失業情勢が現実には厳しくとも、少なくとも官庁統計の数値上では先進諸国間でもっとも良好な雇用状況を示してきたことを考えると、今日の雇用失業情勢の深刻さが一層明確である（表1）。

表1 我が国完全失業率、完全失業者数の推移

	70	75	80	85	90	95	96	97	98	99. 1~3	99. 4~6
完全失業率 (%)	1.1	1.9	2.0	2.6	2.1	3.2	3.4	3.4	4.1	4.6	4.9
失業者数 (万人)	59	100	114	156	134	210	225	230	279	317	335

出所)総務庁『労働力調査』

これに対して政府は今日の雇用失業問題を日本経済の構造を改革し不況を克服し新たな経済成長を準備するために処理が不可欠な「3つの過剰」（債務、設備、雇用）のうちの「過剰雇用」の処理問題にすり替えている。そして厳しい雇用失業情勢は今後の日本経済の成長を準備する過程であり企業にとっても労働者にとっても歓迎すべきものとしてとらえ、その対応策として（すなわち「過剰雇用」の処理策として）雇用の流動化の促進、つまり、多数の労働者を低賃金・無権利な不安定就業労働者として資本

の必要に応じて必要な部門でますます自由に活用できるようにすること、を提唱しているのである。ちなみに近年相次いでなされた各種労働立法の改定（男女雇用機会均等法改定による女性保護規定の原則撤廃、労働基準法の改定による裁量労働制の拡大、有期労働契約の上限期間の延長等、労働者派遣法、職業安定法の改定等）、今年8月のリストラ支援法というべき「産業活力再生特別措置法」の制定、現実化されていないが水面下で行われつつといわれる労働組合法の改定の動き、もこうした対応策を促進補完するものとして位置付けられるであろう。

本稿はこうした動きのうち、「過剰雇用」論、「雇用の流動化」策を99年2月26日に出された経済戦略会議の答申（経済戦略会議〔1999〕）等を主として対象として批判し、「雇用の流動化」策のひとつの具体策ともいえる労働者派遣を巡る問題について若干の考察を行おうとするものである。

2、「過剰雇用」論と「雇用の流動化」策

政府は雇用失業問題を、日本経済を構造改革し、不況を克服するために処理が不可欠な「過剰雇用」の処理問題としてとらえ、厳しい雇用失業情勢を、「過剰雇用」が処理され、新しい「人的資源大国」をつくる絶好の機会として、企業だけでなく労働者にとっても積極的に容認されるべきもの、として認識している。その認識を端的に示しているのは、経済戦略会議〔1999〕の「経済再生シナリオ」における次のような文面である。

特集・「3つの過剰」論と21世紀戦略

「失業率については、需給ギャップが拡大を続けることから、2001年頃までにはジリ高傾向を続け、その後は潜在成長率への復帰に伴い、緩やかに低下すると見込まれるが、現状水準を大きく下回るような目覚ましい改善は期待できない。これは、すでに企業内にかなりの過剰雇用が存在しており、その調整を含めた雇用流動化が進む可能性があること、産業構造の変化と技術進歩から労働需給のミスマッチの発生が続くこと等による。

構造調整自体は、短期的にある程度の痛みは伴うものの、中期的には日本経済の活性化にとってプラスに作用するものであり、企業や雇用者が前向きに受け止め、積極的に対応していくことが求められる。政府としては、雇用面でのセーフティ・ネットの充実に向けて努めるとともに、これを新しい『人的資源大国』としての日本を作る絶好の機会として位置付け、働く人々のインセンティブ（やる気）を重視しながら、職業訓練・人材教育を中心に十分な支援策を講じる必要がある」

こうした認識にたいしてはまず、「過剰雇用」といっても、社会全体、国民全体にとって絶対的な意味で「過剰」であるわけではないことを強調する必要がある。経済学の古典が教えるように、失業者は「資本の中位の増殖欲求に取って余分な、それゆえ過剰または余剰な労働者人口」（マルクス『資本論』新日本出版社 P1083）＝相対的過剰人口なのである。「過剰雇用」といっても例えばサービス残業や過重労働、余裕がなくかつ徹底的にフレキシブルな人員配置等といった日本の企業社会において従来から問題視されてきた人材活用の在り方を前提とするような「資本の中位の増殖欲求」にとって、「過剰」であるにすぎないのである¹⁾。例えば、「3つの過剰」論を全面的にとりあげ、なかでも「過剰雇用」の分析に多くを割いている99年度の『経済白書』は、99年3月時点での「過剰雇用」を228万人と推計しているが（経済企画庁 [1999]

P138）、その推計についての計算式を見る限り（経済企画庁 [1999] P140参照）、その算定にあたってはそうした人材活用の在り方の問題点については全く考慮されていないことは明確である。失業者を社会全体、国民全体にとってあたかも絶対的に過剰であるかのようにみなし、雇用失業問題を「過剰雇用」の処理問題にすり替えることは、そうした人材活用上の問題点を隠蔽するという役割を担うものなのである。

また、労働者にとって失業とは、職がなく生存手段獲得の唯一の手段を失うということであるとともに、人間として尊厳、存在理由を奪われるに等しいことである。すなわち基本的人権のひとつである、生存権、労働権の侵害なのである。なおいうまでもなく、ここでの生存権、労働権とは、単に生存していく権利、単に就労する権利を指すのではなく、人間としての尊厳を維持して生活する権利、自らの能力を発揮し生活が保障されるような就労を行うような権利のことである。「過剰雇用」論には雇用失業問題がそうした基本的人権の侵害であるという視点は全く見いだすことはできない。

つまり失業＝過剰雇用の処理、としてとらえる観点は、資本にとって相対的に過剰にあるにすぎない失業者をあたかも社会全体、国民全体にとって絶対的に過剰であるかのようにすり替え、従来問題視された我が国人材活用上の負の側面を隠蔽し、その上で労働者のこうした基本的人権を明らかに無視するものである。

ところで政府は今日こうした「過剰雇用」の処理に対する対応策、雇用面での「セーフティ・ネット充実」策として「雇用の流動化」策を提唱している。この点につき経済戦略会議は次のように述べている。

「産業構造が変化する中で、人材を必要以上に特定の企業・産業に固定することは、人的資源の有効活用を妨げ、経済活力を低下させることになる。日本経済の構造変化に対応する形で、雇用がより生産性の高い産業、企業に容易に移

動することができれば、生産性が上昇するだけでなく、経済が活性化する。このような雇用の流動化を促進するためには、個別企業・業種に雇用を抱えることを奨励する従来型雇用政策から脱却し、民間の活力を最大限活用する形で、個人が自らのエンプロイアビリティ（転職適応能力）を高めるよう政府が積極的にこれをサポートする仕組みを構築することが必要である。」（経済戦略会議 [1999]）そしてそのための具体的施策として能力開発バウチャー、年金のポータブル化、労働者派遣事業、民間職業紹介事業の対象業務の原則自由化、公的部門と民間部門の人材交流等を主張している（「II、安心を保障するセーフティ・ネットの構築、1個人の転職能力を高め、雇用の安心を確保する政策」より）。

また、ある雇用流動化論者は最近の論稿で「労働者を企業に縛りつけることが雇用の安定という発想」「従来の団結を通じた労使交渉で労働者の利益を守るという論理から、むしろ労働者の離職を容易にすることで、その権利を擁護する」（八代 [1999] P147）というように発想の転換を行う必要があるとし、「雇用の流動化」の具体的施策として、民間職業紹介事業、労働者派遣事業の完全自由化（単なる対象業務の自由化ではない）と派遣労働者の広範な活用、解雇自由の原則の確認強化²⁾と企業内における「過剰労働力」の徹底的排出、裁量労働制の適用範囲拡大、期限付労働契約の締結自由化等事実上の労働条件規制の撤廃を提唱している（八代 [1999] 参照）。

いうまでもなく、現実の労資関係における労働者の位置を前提とする限り、こうした具体的施策が労働者を低賃金・無権利な不安定就業労働者として自由に活用することを拡大促進するという性格をもつものであることは明確である。そのことを確認した上でまずこうした主張に対しては、そもそも従来の我が国の雇用政策及び企業の雇用管理施策が、はたして「個別企業・業種に雇用を抱えることを奨励する」「労働者を企業に縛りつける」ものであったかどうかを検

討されねばならない。「長期雇用」「年功制」といっても、その対象者は主として中堅規模以上の企業の男性正規従業員にすぎず（ただし近年は女性も若干増加）、その周囲にはパートタイマー、契約社員、派遣労働者、臨時工、社外工、日雇労働者等多様な形態で、まさに流動的に活用されている不安定就業労働者が多数存在していること、中堅規模以上の男性正規従業員を主たる対象としている「長期雇用」「年功制」というシステムには厳しい能力主義競争とそれによる労働者の差別選別化、さらには配転、出向、早期退職、その他企業にとって「不要な」人材の「自発的」離職を強制する各種制度による人材流動化、排出メカニズムが内包されているということ³⁾、そして国の雇用政策もそうした事態に対して労働者の雇用・生活の安定、公正な労働条件確保という観点から規制を加えるどころか（確かに一部で行われてきたことは確かであるが）、むしろそれを放置・促進する面が強かったこと、といったことは周知の事実である。そうであるならばそもそも、従来の雇用政策ないし雇用管理を「個別企業・業種に雇用を抱えることを奨励する」ものととらえることは、きわめて一面的である。

ところで先に指摘したように、失業が労働者の生存権、労働権の侵害であるならば、その対応策は生存権、労働権を保障するにはどうしたらいいかという観点から考えられるべきものである。それゆえ、雇用政策は、1、経営側による安易な解雇の規制、2、失業に陥った労働者の生活を保障し適職を探すことができるような十分な各種所得保障制度、3、失業者に対しその労働者の能力を発揮し生活を保障するのに十分な就労の場を紹介・保障するための各種制度、の3つの柱からならなければならないはずである。それに対して我が国の従来の雇用政策においては、明確な解雇規制法制をもたず、失業保険制度は、1974年に失業時の所得保障ではなく企業に対する各種給付金支給による再就職促進

特集・「3つの過剰」論と21世紀戦略

に重点を置いた雇用保険制度に改定され、失業対策事業は高度経済成長期に入り口を閉ざされ、職安も「2割職安」という状態である、というように3つ柱は必ずしも重視されてこなかったといつてよい。とはいえ一方で、少なくとも建前の上では長らく完全雇用政策が重要な政策目標におかれ、解雇規制法制が制定されなかったとはいえ、安易な解雇を規制する判例が積み重ねられてきたこと、失業対策事業も早くに入り口を閉ざされたとはいえ全日自労（現・建交労）による粘り強い運動によって長く存続し続けたこと、派遣事業も戦後かなりの期間法的に禁止され、又職業紹介事業も公的機関が行うことが建前とされてきたこと、派遣事業解禁後も対象業務については一定の制約が加えられてきたこと、等表面的には生存権、就労権を一定保障するような政策が一部で展開されてきたことも事実である。今日の「雇用の流動化」策は、先の1、2の柱を放棄して、3を経営側の必要に応じて必要な部門で必要な人材を「低賃金・不安定就業労働者」として自由に確保するための政策（「経済戦略会議」の言葉では「雇用をより生産性の高い産業、企業に容易に移動させる」こと）に転換させるという、これまでの雇用政策の負の側面の基調をさらに徹底させるものなのである⁴⁾。ちなみに、こうした「雇用の流動化」の主張は、マルクスが相対的過剰人口＝産業予備軍についてのついで述べた「すべてこのような場合には（技術革新、資本の蓄積の進行・・・筆者注）、大量の人間が、突然に、しかも他の部門での生産規模に損害を与えることなく、決定的な部門に投げ込まれるのでなければならない。過剰人口がこれを提供する。」（マルクス『資本論』新日本出版社、P1088）という運動法則を現代的な言葉で言い換えたものともいえよう。その意味で資本主義の運動法則にきわめて忠実な主張である。しかし、マルクスの時代以後、資本主義の発展過程で失業の深刻化、労働者の貧困化がますます進み、資本の運動法則はその

ままでは労働者に矛盾を集約させることが明確化の中で、団結の力により勢力を拡大した労働者の力にも押され、資本主義は体制維持のためにこうした運動法則に一定の規制を加えること＝ルール作りを余儀なくされた。先に指摘した基本的人権としての生存権、労働権の容認は、そうした背景でなされたものである。それゆえ、雇用失業対策を過剰雇用の処理の対策としてとらえ、対応策として「雇用の流動化」を提唱することは、資本の運動法則をあからさまに容認し、19世紀以後の社会の進歩を否定する主張といえよう。

3、労働者派遣事業対象業務の原則自由化と生産工程での偽装請負＝「派遣」の拡大

労働者派遣事業対象業務の原則自由化を、今日の「雇用の流動化」策のひとつの柱として位置付けることには異論ないところであろう。これは従来から使用者側が常に要求してきたことであり、規制緩和論に便乗して今日声高に叫ばれるようになり（日経連〔1996〕「政府規制の撤廃・緩和要望について」）、先の経済戦略会議の答申においても「雇用の流動化」促進のための具体的施策の1つと提唱されている。周知のように労働者派遣法は本年（99年）大幅な改定が行われ、それにより派遣対象業務はこれまでは26業務に限定されていたのが、原則自由化された（ただし製造業の生産ラインに関する業務のうち労働省令で定めるものについては「当分の間」派遣の対象業務とはしないとされている）。

労働者派遣法が1985年の通常国会で成立し、翌年施行されるまでは、派遣事業は職安法44条で禁止されている労働者供給事業として、また労働基準法6条の中間搾取の禁止との関連で法的には容認されていなかった。これらの労働条項はそうした雇用形態が強制労働等封建的雇用慣行のよりどころとなっていたため、労働分野における民主化を促進するために終戦直後に制

定されたものであるが、同時に憲法のもとで基本的人権として認められた労働権、生存権の理念に基づき、安定的雇用の確保実現という側面も強かった。それゆえ労働者派遣法制定時に、それは派遣労働者という新たな形態の不安定就業労働者を容認することになるとして労働者の大きな反対があったことは記憶に新しい。その後の、とりわけ雇用失業情勢が深刻化を増す中で、昨今の派遣労働者の実態をみるとそうした懸念はますます現実味を増しているものと思われる。

例えば東京都労働経済局が98年に行った「派遣労働に関する実態調査—派遣法改正と登録型派遣労働者—」⁵⁾をみると、1、派遣先事業主が派遣労働者を活用する理由としては「従業員数抑制」「賃金・福利厚生費の減少」の比率が増え「一時的な欠員の補充」「仕事量への変動への即応」「養成困難な労働力の確保」の比率が減少していること(表2)、2、派遣労働者が派遣という形態を選択した理由としては、「都合にあわせ働ける」が比率を下げていいる一方で「正社員の職がない」が比率をあげており、今後についても「正社員で働きたい」が比率を伸ばしている反面、「派遣を続けたい」は比率を減らしていること(表3、4)、3、時給は1400円前後、一時金は20万円未満がほとんど、年収は(労働日数正社員並が多いにかかわらず)200万円代が多いと低収入であり、しかも退職金制度無しが大部分であり、交通費支給、98年賃上げ無しもかなりの比率にのぼること、4、「派遣先による労働者派遣契約の中途打ち切り」「契約と実際の業務内容の相違」等のトラブルが生じている比率が少なくないこと、といった特徴が浮き彫りにされており(東京都労働経済局[1999]参照)、派遣労働者は不安定就業労働者としての色彩をますます強めつつある。それゆえこうした派遣対象業務の原則自由化を認めた今回の派遣法の改定は派遣労働者という不安定就業労働者の活用の拡大を容認・促進するという意味が強い。

ちなみに同調査においても、そうした派遣法改定については、それによる雇用の不安定化を懸念する意見が派遣労働者ばかりではなく事業主からも少なからず出されているのである(東京都労働経済局[1999])。

表2 「派遣利用のメリット」の推移

	1988年	1995年	1998年 (単位、%)
自社従業員数の削減	18.2	24.6	30.9
賃金・福利厚生費の減少	11.2	17.4	24.7
一時的欠員の補充	52.2	48.9	46.0
仕事量の変動への即応	51.6	54.6	44.9
養成困難な労働力の確保	33.4	28.0	20.6
社内の活性化	5.2	6.7	5.5

注) 1998、1995年の数値は東京都労働経済局調査の数値、表3、4も同じ

(出所) 東京都労働経済局 [1999]

表3 派遣労働者の派遣選択理由の推移

	1988年	1995年	1998年 (単位、%)
正社員の職がない	23.3	35.7	37.1
都合にあわせて働ける	56.3	49.3	40.6
技術や資格を生かす	18.9	20.0	22.9
賃金水準が高い	19.3	16.8	18.0
知人の勧め	16.1	9.1	13.1
関係が煩わしくない	8.0	12.8	10.7

(出所) 東京都労働経済局 [1999]

表4 派遣労働者の今後の希望

	1988年	1995年	1998年 (単位、%)
派遣を続けたい	35.6	34.7	29.0
正社員で働きたい	23.5	28.3	30.3
独立事業をやりたい	8.2	6.7	6.8
まだはつきりしない	26.2	28.3	31.0

(出所) 東京都労働経済局 [1999]

さらに今日のような厳しい雇用失業情勢の中で、派遣対象業務を原則自由化することは、1、新規採用者の試用としての活用(本採用に先立ってまず派遣労働者として活用し、その後適否を判断してから本採用する)、2、余剰人員の受け皿として活用(余剰人員を派遣会社に転籍させそこから他社に派遣)、3、正規従業員の派遣社員化(ある部門の正規社員を派遣会社に転籍させ、そこからもとの部門に派遣)等派遣労働が正規従業員という雇用形態を本人の意志とは無関係に非正規形態に転換し、場合によっては首切りをスムーズに行うための手段として活用さ

特集・「3つの過剰」論と21世紀戦略

れる恐れがある。確かに現段階では労働行政当局は派遣労働のこうした活用に対しては否定的な態度をとっているが、すでに一部でこうした派遣労働活用が行われていること、労働者側がそうしたことを強制的に同意させられる雇用環境にあること、また従来の労働行政当局の違反行為摘発及び救済に対する消極的態度、そしてなによりも「雇用の流動化」策を雇用対策の中心におく今日の政策基調の中では事実上野放しになる危険が強いといわざるを得ない。

ところで今回の派遣法の改定により派遣対象業務の原則自由化がなされたとはいえ、注目された生産工程業務に対する派遣は「当分の間」禁止された。ここでいう「当分」とはどの程度の期間であるかは明確ではないし、また将来にわたって禁止を継続するつもりはないということである。とはいえ生産工程については従来から「請負」という形態で事実上の派遣が活用されてきた。しかし、これまでは主としてこうした雇用形態は鉄鋼、造船等の社外工にみられたように、装置産業関連の下請け利用の一環として活用されてきたのに対し、量産組立産業の従来の臨時工、パートタイマーの領域にも広がっているということに今日の特徴がある。

量産組立工程においては、従来から景気変動のバッファとして臨時工（自動車、主として男性）、パートタイマー（家電、主として女性）といった不安定就業労働者が活用されていたのであるが、今日ではこうした労働者のうちその企業に直用されるのではなく、「請負」という形態で「派遣労働者」として活用されているケースが増えてきているのである。例えば日本の最大手自動車メーカーが「自律完結工程」（同方式については、例えば今田 [1998] 参照）という新しい生産ラインコンセプトを展開して九州に新設した工場のラインでは、そこで活用されている臨時工はすべて「請負」形態の派遣労働者であるとのことであった（98年2月時点）。又セル生産方式（セル生産方式については白井 [1998]

[1999] 参照）の展開として有名な我が国大手総合電機メーカーの首都圏の工場でもその「PC用PCB組立工程」は構内外注企業が担当している工程であり、そこでのパートタイマーは基本的に事実上の派遣労働者でもある。さらに同じくセル生産方式を採用している我が国大手総合電機メーカー系の東北地方の工場の輸出用無線機組立工程も、構内外注企業が担当し、そこでのパートタイマーも事実上の派遣労働者なのである（これらの事例についての詳細は白井 [1999] 参照）。いずれの事例もより効率的な生産体制を志向する生産システム展開の人材活用面での反映として展開されたものと思われるが、今日より効率的な生産体制が求められるなかで、従来、直用の臨時工、パートタイマーとして活用してきたものを請負形態を偽装して派遣労働者として活用するという形での不安定雇用活用は今後さらに拡大するものと思われる。こうした偽装請負形態での派遣労働の拡大はまさに「寄生的雇用管理」⁶⁾の典型というべきものであり、かつて派遣法を推進した論者も、「もともと、この種『偽装請負』の労働は、常用労働形態または日雇形態で直接雇用すべき内容の業務」「雇用主責任を十分に負わない劣等企業」「こうした事実上の違法派遣業を利用して貿易財を生産して、海外へ輸出して貿易摩擦を呼び起こしている状況は、健全かつ公正な企業間競争とはいえまい」（高梨 [1999] P156）と述べているように、排除されるべき存在である。とりわけ今回の派遣法改定によっても生産工程業務が「当分の間」は派遣対象業務からはずされたことを考えても、請負を偽装した生産工程への派遣は厳しく規制される必要がある。しかし労働行政当局者のこの問題についての態度は国会答弁を読む限り、きわめてあいまいである（例えば「労働法制の全面改革に反対し、働く権利とルールの確立をめざす」中央連絡会 [1999] P14参照）。しかも「雇用の流動化」論が不安定雇用の拡大、自由な活用を促進する政策である以上、又これまでの労

働行政の対応から、この点についても野放しになる危険が大きいといえよう。

4、おわりに

朝日新聞が99年8月に行った調査によれば「身近にリストラによる解雇や出向経験」が51%、「失業が増えるのは日本の経済構造が変わって不況を克服していく中で避けてとおれないことだ」という考え方に「納得できない」が51%、「政府が失業対策に税金を使うべき」が38%ということである(朝日新聞、9月5日付け朝刊10面)。このことは多くの労働者にとってリストラによる雇用不安が身近なものであると同時に、「過剰雇用」論、「雇用の流動化」策がそうした労働者の認識とは大きくづれていていることを端的に示すものともなっている。

政府はこの間そうしたことを配慮して、地方公共団体による雇用創出のための「緊急地域雇用特別交付金制度」(「緊急雇用対策及び産業競争力強化対策」、99年6月)を設けたり、「世帯主の非自発的失業に対する失業給付の拡充」(経済戦略会議[1999])を提唱したりするというように、一定の譲歩を余儀なくされている。しかし経済戦略会議のいう失業給付の拡充は「当面2年間の時限措置」として提唱されているにすぎず、「緊急地域雇用特別交付金制度」についても失対事業とさせないためのさまざまな制約が課せられ(建設・土木事業は不可、委託事業方式中心等)、かつ「産業競争力強化対策」の一環としての側面をもつものであり、さらに8月には「産業活力再生特別措置法」が成立するというように、「過剰雇用」論、「雇用の流動化」策の根幹に変化があったわけではない。こうした議論が我が国の問題点の多い人材活用の在り方を容認し、労働者の基本的人権を無視し、資本にとって必要な部門で必要に応じて労働者を低賃金・不安定就業労働者として自由に活用することをますます促進することを意図したものであることは、これまで述べてきたとおりである。

そしてそうした人材活用の在り方が長引く90年代不況の一因をなしたものであるかぎり(戸木田[1997]参照)、そうした対応策は日本経済をますます苦境に導く可能性が強い。

雇用不安に苦しんでいる労働者の雇用と生活の安定をはかるためには、解雇規制、労働条件規制の徹底、失業保障給付の大幅な拡充、さまざまな労働者層に及ぶ失業者を幅広く吸収する形態での各種失業対策事業の実施が急務であろう。とりわけ失業者を出さないための安易な解雇を規制する解雇規制制度の法制化と失業者を吸収し労働者にとって余裕ある働き方を実現するための厳格な労働時間規制を中心とする公正労働条件規制の強化は第一に必要とされることである。それは労働者の生存権、労働権を保障するのみならず、問題点の多い我が国人材活用の在り方を正し、日本経済を労働者の生活向上と両立し得る形での真の再生へと導く一手段ともなろう。そのためには労働運動の力が不可欠である。

注)

- 1) そうした人材活用の在り方や不安定雇用の活用と今日の不況との因果関係を指摘したものとして戸木田[1997]参照。
- 2) 八代氏は八代[1999]で表面的には「解雇規制法(仮称)」の制定を提唱しているが前後の文脈からしてそれが解雇自由の原則を確認強化するものであることは明確である(八代[1999] P146~147参照)
- 3) こうしたメカニズムのうち現業労働者については例えば白井[1996]参照。なお我が国の雇用システムをどのように把握すべきかについてはさまざまな研究があるが、ここでは特に外国人による示唆に富む研究としてGordon[1985]、Price[1997]をあげておく。前者は江戸時代末期から戦後初期までの労使関係の展開についての歴史研究、後者は戦後の労使関係の展開の研究である。特に後者ではスズキの争議や守口市職員組合の闘い等筆者が知る限りこれまで日本人の研究者によってはあまり検討されてこなかった事例について興味深い考察がなされている。
- 4) なお「雇用の流動化」促進の有力な論者もかつては「現在(97年時点・・・筆者注)のような失業率の高さが続くのであれば、雇用流動化は確かにマイナス面が大きいと思う。基本的に2000年以降の労働力供給が減るという環境の変化を踏まえた上で流動的な労働市場の是非について考えるべき」(八代・原田[1998] P84、八代発言)と述べて「雇用の流動化」策が労働力不足を前提とした

特集・「3つの過剰」論と21世紀戦略

政策であることを示唆していた。

しかし、最近の論稿では「しばしば用いられる『高い失業率の下での大幅な規制緩和は不可』と言う論理は、逆に、現状のままで我慢をしてさえいれば、『台風一過』の後には青空が広がるように、再び高い経済成長の時代に復帰できるのではないかという淡い期待に基づいている」(八代 [1999] P144) と述べ、先にみたように雇用の流動化の徹底的な促進を提唱している。

- 5) この調査は東京都労働経済局が都内で許可を受けた一般労働者派遣事業1003事業所(派遣元調査)、都内に所在する一般事業所2000事業所(派遣先調査)、派遣先に雇用されている登録型派遣労働者2000人(派遣労働者調査)を対象に行った調査である。派遣先・元調査は98年9月30日現在、派遣労働者調査は98年10月30日現在である。なお都労働経済局では同様の調査を88/89年、95年と過去2回に分けて行っているため時系列的比較が可能である。その概要については東京都労働経済局 [1999] 参照
- 6) この概念は佐賀一進氏が提唱されたものであるが、その内容については例えば佐賀 [1988] 12章他参照

参考文献

- 今田 治 [1998] 『現代自動車企業の技術・管理・労働』税務経理協会
佐賀一進 [1988] 『現代資本主義と不安定就業問題』御茶の水書房
経済企画庁 [1999] 『経済白書-1999年版』
経済戦略会議 [1999] 『日本経済再生への戦略』
白井邦彦 [1996] 『機械産業における雇用システムの新展開』

- 機械振興協会経済研究所『機械経済研究』27号
白井邦彦 [1998] 『生産システムの今日的展開と人材活用』福島大学経済学会『商学論集』66巻4号
白井邦彦 [1999] 『研究ノート『人に依存した生産形態』の展開とその実態』釧路公立大学『社会科学研究』11号
高梨昌 [1999] 『雇用政策見直しの視点』労務行政研究所
東京都労働経済局 [1999] 『派遣労働に関する実態調査1998-派遣法改正と登録型派遣労働者- (概要版)』
戸木田嘉久 [1997] 『今日の日本資本主義と規制緩和策』戸木田嘉久・三好正巳編 [1997] 『規制緩和と労働・生活』法律文化社
八代尚宏 [1999] 『日本再生には労働市場改革が不可欠』『論争』99年11月号
八代尚宏・原田泰編 [1998] 『日本的雇用と国民生活』日本評論社
「労働法制の全面改革に反対し、働く権利とルールの確立をめざす」中央連絡会 [1999] 『第145回通常国会における職業安定法、労働者派遣事業「改正」法案に係る政府答弁(抜粋)』

- Gordon, Andrew. [1985] *The Evolution of Labor Relations in Japan Heavy Industry, 1853~1955*, Cambridge and London, Harvard University Press
Price, John. [1997] *Japan Works-Power and Paradox in Postwar Industrial Relations*, Itaha and London, Cornell University Press

(しらい く に ひ こ ・ 会 員 ・ 釧 路 公 立 大 学)

Q & A

●よくわかる改正地方自治法●

分権一括法と地方自治の課題

—何が変わったか! どう生かすか!—

自治体問題研究所編集部 編 著
日本自治体労働組合総連合自治体行財政局



A5判 144p 定価(本体 1200 円 + 税)

改正地方自治法が2000年4月から施行される。地方自治法と主な関連法律の改正ポイントを整理するとともに、民主的的地方分権を実現する条例づくりにあたっての留意点を示す。

自治体研究社

〒162-8512 東京都新宿区矢来町123
TEL03-3235-5941 FAX03-3235-5933