

市場原理主義と労働法制

—労働市場法制論の矛盾を中心に—

脇田 滋

(目次)

はじめに

- 1 「労働市場法制」論—戦後労働法体系の破壊を意図して登場
 - (1) 労働市場法制論登場の立法的背景
 - (2) 労働市場法制論の提言—雇用法制研究会報告書
 - (3) 労働市場法制論とその問題点
- 2 憲法・ILO基準から乖離する労働市場法制論
 - (1) 労働市場法制論の根本的矛盾
 - (2) 労働市場法制の先行としての労働者派遣法
- 3 労働市場法制と労働法・労働組合の課題
 - (1) 労働市場法制論のもたらすもの
 - (2) 労働市場の激変と労働組合の課題

はじめに

1999年には、完全失業者が300万人の大打撃を突破し、「高失業時代」が幕開けしたと言われる。大企業は「余剰人員」の解消を目的に一層のリストラ・人員削減を進めようとしている。新規学卒採用から定年までの「日本的雇用」を根本的に見直し、短期に転職を繰り返す新たな雇用のあり方への転換の必要が声高に叫ばれ、多様なリストラ策が急ピッチで現実化している。世帯主でもある中高年労働者までがリストラの対象となっており、女性の正社員採用をストップし、有期雇用や派遣労働で代替する動きも一般化している。正規雇用の抑制の一方で、非正規・不安定雇用の増大が際立ってきた。

人員削減を背景に、転職や失業が増加するなかで、本来であれば、職業安定や失業者保護を目的に労働行政が大きな役割を果たすべきである。しかし逆に、営利を目的とする有料職業紹介事業や労働者派遣事業など、民間の雇用関連サービスの拡大を中心とする「労働市場」の形成が意図されている。本稿では、「市場原理に基づく労働市場」の形成を追求する雇用政策を法的に根拠付ける、新たな「労働市場法論」に注目し、その内容と問題点を、とくに、先行的に制度化された派遣労働市場、労働者派遣法の運用の現実に基づいて批判的に分析することにした。

1 「労働市場法制」論—戦後労働法体系の破壊を意図して登場

(1) 労働市場法制論登場の立法的背景

1985年の労働者派遣法、労働基準法の女子保護規制緩和を端緒にした労働法の規制緩和は、労働時間法制改定(87年)を経て、90年代に入り、そのテンポを早めてきた。とくにバブル経済崩壊を背景にした日本的雇用慣行の全面的見直しを打ち出した日経連提言(95年)以降、労働者派遣法一部改定(96年)、労働基準法全面改定(98年)、新労働者派遣法・職業安定法大改定(99年)に至っている。戦後労働法体系を根底から変質・再編する立法作業が、労働団体の一致した反対を押し切って、性急に強行されてきた。

こうした規制緩和立法が展開されるなかで、労働省関連の文書で、ここ2年ばかり、「労働市場法」、「労働市場法制」という概念が強調され

るようになっている。とくに、職業安定法改定をめぐる「雇用法制研究会」の報告書（「今後の労働市場法制の在り方について」1998年10月）では「労働市場法制」が表題に用いられ、新たな法的概念として打ち出されている。労働法学者も研究会報告には関わっており、学問的にも「労働市場法」という概念が提起されているとも言える。こうした「労働市場法制」論は、雇用・労働分野における一連の規制緩和に理論的根拠を与えるとともに、戦後の労働法体系そのものを基本的な法原理の点で異質なものと再編する意図を内包している。

（2）労働市場法制論の提言—雇用法制研究会報告書

a. 雇用法制研究会報告の特徴

労働省職業安定局の下に設置された「雇用法制研究会」専門部会（座長 菅野和夫東京大学教授）の「報告書」（平成10年10月27日発表）は、今後の「労働市場法制」の在り方について検討結果を取りまとめた。この報告書は、労働省の公的文書として、「労働市場法制」のあり方を包括的・体系的に示すものとして重要な意味をもっている。¹⁾

同報告の主な特徴は、次の5点に要約することができる。

（1）労働市場法制は、多様な労働力需給調整機関が市場原理に基づいて運営されるためのルールを設定する。その中では、民間の労働力需給調整機関の役割を重視して、労働市場の法的枠組みとして新たに整備・体系化される。

（2）労働市場法において「労働者」は、耐久力、情報収集力で交渉力の格差をもつ「労働力の供給者」とされる。

（3）当事者が市場原理に従って行動できる行為ルールの設定が規制の中心とされ、主に公正さの確保の必要から法令上の明確化が要請される。事前規制は、求職者の保護等の観点からの

必要最小限度のものとされ、事後的規制に重点をおくことが強く打ち出されている。

（4）公共職業安定機関は、セーフティネットとして労働者の耐久力を補い適職選択を促進することという位置づけが与えられる。

（5）ILO第181号条約などにより、ILOが、市場原理に基づいた労働市場へ規制緩和を進め、民間職業紹介事業者や労働者派遣事業の参入促進していると強調する。

b. 雇用法制研究会報告の問題点

同報告については下記の問題点を指摘することができる。

（1）憲法やILOが求める、国としての公共的な立場からの職業紹介や労働市場の公的規制の原則と体系的にどのように整合するのかが説得的に示されていない。

（2）中心的な法的人間は「労働者」であるのか、「仲介者」なのか、その両方なのか明確ではない。後者であれば「事業法」という性格も持っている。需要側である求人者（使用者）との現実の力の格差についての法的把握は希薄化されている。従来の伝統的労働法の「従属労働」概念に比べて現実から乖離した抽象化された存在と言える。

さらに、需要側との対立関係、求職段階での経済的従属性、そこから生ずる必然的な労働権や団結権の主体としての位置づけ、憲法やILOの条約や勧告との関連は後景に退けられる。

（3）仲介機関自身の約款や綱領の明示が強調され、その内容への公的規制はきわめて限定的である。事後規制型システムにおいては履行確保では司法（裁判所）の役割が優先され、行政（公共職業安定所）の役割は副次的なものとされる。求職（失業）状態にある労働者が、弊害による不利益を裁判など事後的に争うしかないとするのは、救済の道を大きく限定するものであり、日本の司法制度のもつ機能的な欠陥を考えると、法的な虚構と言わざるをえない。

特集・「3つの過剰」論と21世紀戦略

(4) 労働行政の役割が大きく後退し、最低賃金制度、団結権等保障も、労働者の交渉力を確保するための労働市場の補足的制度としての位置づけしか与えられない。

(5) ILOの動向には、たしかに規制緩和の面もあるが、むしろ、労働者保護の面では規制強化を強調している。少なくとも二面的であり、後者を無視したままILOを引用するのは、まさに我田引水と言わなければならない。

(3) 労働市場法制論とその問題点

雇用法制研究会は、主要メンバーが労働法学者であるが、労働市場法制論の提言は、現在のところ、労働法学界のなかでも一部のグループに限られており、まだ市民権を得たとは言えない。ただ、雇用の流動化という現実と労働市場関連法制がますます拡大していくなかで、今後、「労働市場法制」が学界レベルでも無批判に受け入れられ、労働法自体が変質させられていく危険性があることは否定できない。

この雇用法制研究会報告の基調は、菅野和夫、諏訪康雄両教授によって既に1994年の段階で、労働法の再編を前提にした「労働市場法体系」として提示されている。そこでは、「労働法は、市場経済システムの枠組みを整え、その日常的な運営を支えるサブシステムの1つとしての法制度の一部であり、広い意味での労働市場システムを法的な規整の対象としている」と、労働市場法制理論化の積極的な試みが行われている。²⁾ 労働市場法の展開を前提にして、労働法を個人への援助を中心に設定する点にその特徴がある。この両氏の議論は、上記の雇用法制研究会報告(1)から(4)の論点を既に示しており、同報告の基調をなしていると考えられる。

なお、1996年以降の規制緩和をめぐる労働法分野の議論のなかでは、両氏の議論よりも、より極端な「市場原理主義」を唱え、公的な労働行政の意味を正面から否定する論者が登場している。³⁾

2 憲法・ILO基準から乖離する労働市場法制論

(1) 労働市場法制論の根本的矛盾

労働市場法制論は、一方では、労働法原理として根本的矛盾を内包しており、他方、現実には、大きな法的虚構を生み出すことになっている。以下、①憲法原理、とくに均等待遇原則との矛盾、②派遣労働市場の現実からみた法的虚構化、という2点に絞って、労働市場法制論のもつ致命的な問題点を指摘することにした。

a. 労働市場自由化と憲法・国際労働基準

第1に、労働市場法制論が「市場原理主義」を前提にするとすれば、そのこと自体、日本国憲法の労働権保障やILOの国際労働基準、それらを前提にした労働法の基本原理とは相容れないことになる。とくに、労働市場法制論は、転職の増大や雇用流動化を前提にするが、市場原理に基づく労働市場が、「解雇の自由」を前提に、労働者が使用者の恣意のまま職を失い、転職を繰り返さざるを得なくなったり、「解雇付雇用」として「有期雇用」の選択を強制されるのであれば、これは、労働法の基本的要請に反することになる。国際的な労働基準は、むしろ、常用雇用原則を前提に解雇の立法的規制(解雇制限法)や有期雇用の例外化を前提にしているからである。

この点で、労働市場法制論者、解雇制限についての立法的規制には消極的である。せいぜい現在の判例による整理解雇をめぐる濫用法理を追認するにとどまっている。実際には、「解雇付雇用」といえる有期雇用を、労働者にも希望があると強調することで、その弊害の除去を課題としてすら提起していない。

職業安定法を頂点とする雇用保障法体系は、憲法第27条の労働権保障を踏まえたものであり、国家による労働行政の役割を明確に位置づけている。労働市場法制を、仲介業者が主体となつて、その営利活動の自由を保障する「雇用関連」

とし、純粋な「事業法」と位置づけるのであればともかく、労働者保護を前提にする労働法体系の一部と位置づけようとする限り、常用雇用原則の確立を避けることで、大きな矛盾が生まれることになる。労働市場法制論は、憲法規定とどう整合し、憲法体系の中に自らをどのように位置づけるのか、明確にしなければならない。⁴⁾

雇用法制研究会報告等は、この難問に答えるためにILO181号条約を援用する。つまり、同条約によってパラダイムが転換し、国際基準自体が労働市場の規制緩和を進めていると、意図的に強調している。しかし、ILOの立場は、決して181号条約にだけ集中して現れているのではない。結社の自由、団体交渉の促進、差別待遇の禁止、雇用の安定、労働時間短縮、社会保障充実など、多くの労働基準を設定している。日本は、ILOの基本的な条約や勧告でさえ、その多くを批准することができない労働後進国である。その日本の政府や経営者が181号条約の「規制緩和」面を殊更に強調・利用することは、国際的には不誠実きわまりないし、国民を欺瞞する態度としか言いようがない。⁵⁾

b. 労働市場法制論と「同一労働差別待遇」の容認

第2に、労働市場法制論者が直面する、自己矛盾とも言える最大の難問は、何よりも、日本の労働市場では「均等待遇の原則」、「同一価値労働同一待遇の原則」が貫かれないことである。とくに、①同じ労働をしていても非正規労働者(パートタイマーや派遣労働者など)や中小零細企業労働者の場合、何故、日本では同一労働であっても、差別的処遇が容認され、同じ待遇が保障されないのか、また、②「同一価値労働同一待遇の原則」を確立させないままで「市場原理に基づく労働市場」は成り立つのだろうか?という難問である。

労働市場で、肝心の「商品」である労働力の価格が標準化されないままで、市場が成り立つ

はずがない。同じ労働が、市場において客観的な評価を受けないまま、市場原理に基づく需要と供給のバランスが成り立つのだろうか、結局は、その「取り引き」は、大企業労働者の労働条件を中小零細企業の労働条件に引き下げたり、非正規雇用労働者の低劣な労働条件をそのままにするという、労働者側に不利を強いる、バランスを大きく欠いた不公正なものとならざるを得ないのではないか?

同一労働差別待遇の現実を前提にしたまま労働市場を自由化するならば、不公正な雇用・労働が一層拡大されることになる。需要側は同一労働で安上がりの雇用を選択するのは当然であり、労働条件の破壊的劣悪化がもたらされることは論理的必然ではないか?

この難問に正面から答えられないのであれば、労働市場法制論は労働法の議論としては虚構と言わざるを得ない。

とくに、法的には「同一価値労働同一待遇原則」は国際労働基準として確立したものであり、憲法や職業安定法・労働基準法でも、需要側(使用者)による恣意的な労働力評価を容認することは、法的論議としては致命的な欠陥となる。⁶⁾

本来、労働市場という以上、労働力の需要者と供給者があり、企業を超えた市場が成立することが前提になるはずである。しかし、日本では、労働条件の企業別格差が大ききまま存在してきた。同じ使用者の下で働く従業員であっても、正規雇用と非正規雇用での労働条件格差が存在してきた。この「同一労働差別待遇」の現実とは、日本の労働法を研究してきた者にとっては、欧米諸国や国際労働基準を深く知れば知るほどに解決不能となる難問中の難問であった。

西欧諸国では、企業を超えて最低労働条件基準を設定する産業別全国労働協約が社会的な慣行となっており、その基準を未組織労働者にも拡張適用し、80%から90%の労働者が、産業別に標準化された労働条件の適用を受けている。すなわち、同じ労働であれば、同等待遇を

特集・「3つの過剰」論と21世紀戦略

受けることを前提とする、労働市場の形成が慣行として定着している。

こうしたEU諸国に共通した労働慣行が存在せず、産業別標準的労働条件が確立していない日本で、企業を超えた「労働市場」を主張することは、矛盾した主張であり、法的虚構を拡大するものといえようがない。

たしかに、戦後の日本の労働法体系のなかでも、労働組合法第18条は、「地域単位の労働協約の一般的拘束力制度」を定めているし、賃金については、最低賃金法第11条が同様な協約の地域的拡張適用方式の最低賃金制度を定めている。一定地域の約4分の3程度の多数の労働者が労働協約により同一の労働条件の適用を受けることになったら、それを企業を超えて拡張適用することができる。未組織労働者への地域拡張適用により労働基準の標準化を予定している。その限りでは、地域単位とは言え、現行日本法は、西ヨーロッパ型の産業別労働協約の普及を排除しているわけではない。

しかし、このドイツ法の影響を受けた労働組合法第18条による労働協約の一般的拘束力制度は、戦後50年間、初期にいくつかの適用例はあるが、残念ながら、ほとんど活用されることなく、事実上、空文化してきた。⁷⁾ 実際には、日本では、労働協約は締結当事者である労働組合の構成員（組合員）だけに適用されてきた。そのために、同じ労働をしても、労働組合の組織率の高い大企業従業員だけが、労働協約による高い労働条件を享受し、多くの中小零細企業労働者や、大企業で働いていても非正規雇用労働者や、事業場内下請労働者は、労働協約の拡張適用を受けることなく、企業別・雇用形態別の労働条件格差の下に置かれてきた。こうした同一労働差別待遇は、OECD諸国のなかでも日本だけと言える異常な現実である。

労働市場法制論者は、転職の増大や流動化を強調する以上、少なくとも、日本における「同一労働差別待遇」の現実を克服すべき課題を、

解釈論や立法論として提起するべきである。それを提起しないまま市場原理に基づく労働市場の拡大を主張することは、雇用破壊（正規雇用の破壊、非正規雇用の拡大）、労働条件の劣悪化、労働者の無権利を一層拡大するものであり、憲法やILOの基本原則と根本的に抵触することになる。

（2）労働市場法制の先行としての労働者派遣法

第3に、労働市場法制論は、労働者や職場の現実を無視し、皮相な現実認識を元に、市場原理に基づく労働市場の展開を一面的に描き出している。それは、失業状態や求職中の労働者の弱い立場や現実の生活感覚は反映していない。とりわけ、労働市場法の先行法である「労働者派遣法」の13年間の運用がもたらした派遣労働市場の現実、労働市場法論者が描く労働市場の未来が、いかに労働者にとっては苛酷なものであるかを如実に示している。

1985年制定、1986年施行の労働者派遣法こそ、「市場原理にもとづく労働市場法」の先駆けである。そして、「市場原理を前提にした労働市場」は、すでに1986年以降、適法化された「派遣労働市場」に具体化されている。労働市場法論は、例外として導入された派遣労働市場を原則化、一般化するものである。労働者派遣法は、労働法体系そのものを崩壊・変質させる「トロイの木馬」と言えたが、13年を経過し、一方で労働組合の影響力が急速に弱まり、他方で対象業務が自由化されるなかで、いまや「労働市場法」の中心的法律としてその本性をあらわにしていたのである。

a. 「労働法のない世界」派遣労働者の現実

労働者派遣法13年の運用によって、86万人におよぶ派遣労働市場が生み出されている。そこでは市場原理に基づき、派遣労働者は、需要側（派遣先）の必要なときに必要なだけ雇用される

不安定な雇用労働者として短期間に雇用の得喪を繰返している。

労働省による公的な監督や調査がほとんど行われないなか、派遣労働者の無権利な現実には放置されたままであり、余りにも苛酷である。筆者は、法施行後から派遣労働者の相談を受けて来たが、1996年からは、インターネットを通じて「派遣110番」を開設し、約3年4ヵ月の間にEメールで約1600件を超える労働者からの個別相談に回答をしてきた。⁸⁾ この相談から窺える派遣労働市場、派遣労働者の現実には、「労働法のない世界」としか形容のしようがない。とくに、労働基準法の最低基準保障や権利の行使、社会保険・雇用保険加入、労働条件の格差是正、労働組合加入等々が、派遣労働者には無縁なままである。権利行使をすれば、次の契約更新を拒否されたり、派遣先から差し替えを求められる。次の「仕事の紹介」がない、という雇用不安から、余程のやむを得ないとき以外は、権利行使を自己抑制せざるを得ないのが派遣労働者、とくに登録型派遣労働者の現実である。⁹⁾

b. 痛みのない「解雇」＝労働者派遣契約の中途解除

派遣労働者は、雇用がきわめて不安定で、派遣先を転々と移ったり、複数の派遣元に登録して単発派遣を繰返している。派遣元と「期間の定めのない契約」を結ぶ「常句型」であればまだしも、派遣期間だけ派遣元と労働契約関係を結ぶ「登録型」が支配的な形態になっている。

近年、リストラの第1段階は、派遣労働者の切り捨てであることから、「派遣先による労働者派遣契約の中途解除」が目立って増えている。派遣先による労働者派遣契約の途中解除は、派遣労働者の無権利を象徴的に示す深刻な問題である。派遣元との労働者派遣契約の解除という形式によって、直用の労働者であれば簡単ではない人員整理解雇も痛みを伴わずに実施できるからである。法的には許されないはずの差別的

解雇、不当な濫用的解雇も、派遣元を媒介に「労働者派遣契約の解除」という抜け道を通じて実際上横行している。派遣労働者が派遣先の違法・不当な「事実上の解雇」(＝労働者派遣契約解除)を争うことは法的には至難である。その意味では、労働者派遣法は「派遣先による解雇」を自由化する機能を果たしている。

次に、派遣先の途中解除の場合、本来であれば、派遣元は派遣労働者に残り期間の賃金相当額か、休業手当を支払う必要がある。しかし、現実には、大手5社でもこの義務を果たしていないことが明らかになった。¹⁰⁾ 例えば、派遣労働者5万人が中途解除にあつて平均1ヵ月の期間短縮になっていたと仮定すれば、休業手当(平均賃金の60%)10万円として50億円が未払いと試算できる。中途解除にあつた派遣労働者の数は正確には判らないが、派遣110番の相談でも3分の1を占めるほどに多数である。派遣先や派遣元は、長年にわたって、労働基準法が求める最低の責任を果たさず、労働者の犠牲によって不公正な「利益」を確保してきたのである。これを容認し、派遣労働市場を無規制のまま放置して来た労働行政の責任も重大である。

c. 未組織・無協約の日本の派遣労働者

さらに、労働組合に結集することがきわめて困難、というのが派遣労働者の現実である。現在、派遣労働者自身が加入する労働組合は、きわめて少数である。一方で、多くの企業別労働組合は、企業内の正規従業員を組織はしても、同じ職場で不安定な雇用と差別的な待遇に不満を持っている派遣労働者を組織していない。他方、様々な派遣先に散らばっている派遣労働者は、派遣会社を基盤に団結することは事実上不可能である。

各国の派遣法に比較して、日本の派遣法は、労働組合については、組合を理由にした差別的労働者派遣契約解除についての規定(27条)しか含まれていない。労働組合が、派遣労働者の

特集・「3つの過剰」論と21世紀戦略

導入について規制を加えたり、派遣労働者自身が労働組合活動に参加するための権利を認めるイタリアや韓国の派遣法に比べて余りにも遅れた内容である。

3 労働市場法制と労働法・労働組合の課題

(1) 労働市場法制論のもたらすもの

以上、雇用法制研究会報告や菅野和夫・諏訪康雄氏の議論を中心に「労働市場法制論」の問題点を要約的に指摘してきた。労働市場法の提言は、要するに、たしかに、むき出しの「市場原理主義」とは区別され、労働者の権利救済についても一定の配慮を含んでいる。

しかし、解雇規制を曖昧にし、同一労働差別待遇の現実を追認したまま、営利的仲介者による労働市場の自由化を進めようとする点では、市場原理主義と重なる点が少なくない。それは、13年間の派遣労働市場、派遣労働者の現実を、労働市場、労働者全体に一般化するものである。そのままでは、結局は、雇用破壊・労働条件破壊と労働者の無権利化という反労働法的結果を招来することになると予測される。

しかし、労働市場法制の提言は、現実の労働・雇用の激動を白黒を逆に反映していることは否定できない。リストラに対抗する解雇制限法、解雇付契約といえる有期契約の制限、企業別労働条件格差や雇用形態による差別待遇の存在の克服は、労働法にとっては避けることができない重要な課題である。

(2) 労働市場の激変と労働組合の課題

さらに、労働組合にとっても、労働市場法論の描く「市場原理に基づく労働市場」に対抗し得る取り組みがいまほど求められているときにはない。激動のなかで、新たな課題に新たな発想で積極的に取り組むことが求められている。

a. 非正規雇用労働者を代表する労働組合活動

現在、企業を超えた労働市場としては、「派遣労働市場」、「パート労働市場」が形成されている。こうした無権利な非正規雇用の労働市場に対して労働組合の組織化は立ち後れている。とりわけ、筆者は、派遣労働が、正規雇用と同じ労働を差別的な待遇で行う点では、正規雇用を直接に破壊する狙いをもっていることを15年前から訴え続けてきた。経済同友会の「中間労働市場論」（1984年10月）は労働者派遣制度が、外部労働市場化によって職種別労働組合ができないように営利的労働者派遣事業を公認するべきだと、あからさまに派遣労働者の組織化予防を提言していた。¹¹⁾

経営者や政府の動きは執拗である。派遣労働がほとんどの業務で自由化され、差別的な待遇の無権利な派遣労働者が、各職場で正規従業員と並んで働く可能性が大きくなっている。労働組合は、いまこそ、同一労働差別待遇の克服を自己の課題とすることが求められている。労働組合は派遣労働者の事業所への導入に強く関与すべきである。無権利な派遣労働者の導入は、正規雇用自体の無用化につながる。いまでは、企業別の正規従業員だけで労働組合を組織するという発想は、道義的にも社会的にも受入れられないものであり、時代に適合しない。未組織労働者をも代表して、団体交渉を行い、労働協約を企業・事業所、地域、産業を単位に拡張して適用する労働組合の取り組みが課題とならざるを得ない。

b. イタリアの派遣労働組合

EU諸国では派遣労働者についても、前述の産業別の労働協約基準が適用されている。例えば、イタリアでは、1997年に初めて労働者派遣法が制定されたが、そこでは、派遣労働者が派遣先事業場での職場集会に参加する権利や派遣元で集会する権利が保障されている。また、同

法の具体的な実施の多くは、全国労働協約による労使の集团的合意に委ねられている。

そして、3大労組（CGIL-CISL-UIL）がそれぞれ派遣労働者の全国組織を上から組織し、労働・社会保障省長官の仲介で、1998年5月28日、派遣業者の団体と全国労働者派遣事業労働協約を締結している。この全国協約第19条は、派遣労働者の労働条件については、「派遣労働者には、派遣先企業の、同一格付けの従業員が有する権利を下回らない待遇が与えられる」と、同一労働同一待遇の保障を明記している。

さらに、同協約第8条では、派遣労働者が1700時間働くごとに1時間の有給組合休暇（1時間15000リラ）を付与することが合意されている。つまり、1700人の派遣労働者が1年間1700時間働けば、その組合休暇を集積して1人の在籍組合専従を雇えることになる（給与負担は企業）。派遣労働者を団結権の主体とし、自ら労働条件の集团的決定に参加するための実効的な保障に配慮している。¹²⁾

イタリアの派遣法では、全国の労使団体の間の協約に禁止業務や派遣期間などの決定を委任しており、労働組合の積極的な役割を位置付けている。これと同様に、韓国でも1998年の勤労者派遣法で派遣労働が導入されたが、労働組合との事前協議が義務づけられている。¹³⁾

c. 派遣自由化と労働組合への期待

残念ながら、この13年間、派遣労働の持つ雇用破壊、組合破壊の狙いを真剣に受け止めた日本の労働組合は多くはなかった。政府・経営者の奸知は、労働組合のこの弱点に眼をつけ、雇用破壊・団結破壊の先兵として労働者派遣制度を位置づけ、労働側の鈍い対応もあって、その悪質な狙いの多くが実現しつつある。しかし、1999年の労働者派遣法改定にあたっては、全労連だけでなく、全労協、連合を含めて労働団体が法改定反対で一致することになった。派遣労働拡大のもつ危険な意味が、遅まきながら、よ

うやく一般的に理解されてきたからと考えられる。1999年12月、改定派遣法が施行された。しかし、国会レベルでの派遣法制定反対闘争で勝負がついた訳ではない。いまやその存在自体にかかわって、労働者全体を代表しての取り組みが必要である。派遣法13年間の経験を労働組合がどう活かすかが真剣に問われている。

憲法第28条の主体である労働組合は、企業主義・正社員主義に自らをとじ込めておくことは許されない。市場原理主義に基づく労働市場が、同一労働差別待遇を前提にし、雇用破壊・団結破壊をもたらす危険性を敏感に見抜くべきである。労働組合こそが、EU諸国では当然であるように労働市場の供給側の代表者として積極的の主体となるべきこと、とくに現状では派遣労働者やパート労働者の代表者であることを自覚し、主張して、団結活動・協約活動を展開することが強く期待されている。労働法は「労働市場法制」という「虚構の労働法」として仮死してしまってはならない。労働法は、本来の団結活動・協約活動の発展のなかで、生き生きと蘇るべきである。「労働法のルネッサンス」をもたらす労働組合運動の発展に心から期待し、筆者としても、そのために全力を尽くしたい。

(注)

- 1) この報告書についての批判的分析については、筆者も加わった全労働省労働組合職安法プロジェクト『職業紹介事業のあるべき方向と労働権保障－雇用法制研究会報告の批判的検討－』（1998年12月）を参照されたい。
- 2) 菅野和夫・諏訪康雄「労働市場の変化と労働法の課題」日本労働研究雑誌 No. 418/December1994 2頁以下。
- 3) 政府の規制緩和策の代弁者として、経済官庁や経営者団体に近い立場からの発言を繰り返している小島典明氏である。同氏は雇用法制研究会のメンバーであるが、「市場原理主義」の立場から「職業紹介の国家独占」を罵倒し、有料職業紹介事業や労働者派遣事業の自由化をする。労働法の根底からの否定につながる議論は、研究会の基調とのズレを感じさせるが、時流に乗った主張が同報告に大きな影響を与えたことは容易に推測できる。小島典明「労働市場をめぐる法政策の現状と課題」日本労働法学会誌87号（1996年5月）5頁以下等参照。
- 4) 労働省事務次官であった征矢紀臣氏は、「今国会で成立した労働者派遣法は年内に施行されるだろう。労働者派遣

特集・「3つの過剰」論と21世紀戦略

制度は当初（職種を）限定して発足したが、原則自由になる。これに対する意見は分かれ私も担当局長時代から色々悩んだが、法律の出発点である憲法から全体を見直すべきだと考えた。「憲法では個人の職業選択の自由は公共の福祉に反しない限り認められる。問題は公共の福祉の範囲。経済発展に伴い生活水準が向上し、（憲法ができた）終戦直後に比べ、その範囲は狭くなっている。個人の職業選択の幅は（派遣労働も含む形に）広げられる」（日本経済新聞夕刊1999年7月21日）とするが、憲法22条の職業選択の自由だけでなく、27条の労働権、28条の団結権との関連を示すべきである。

- 5) 佐賀一徹『雇用の弾力化と労働者派遣・職業紹介事業』大月書店、1999年、脇田滋「労働者派遣事業と有料職業紹介事業の自由化論批判—1997年ILO「民間職業紹介所条約」をてがかりに—」季刊労働法183号（1997年秋季号）61頁以下等参照。
- 6) 諏訪康雄教授は、非典型雇用と均等待遇について法的な考察を展開し、「典型雇用と非典型雇用との間の格差是正問題は、実に難問中の難問だといってもよく、今後とも、立法政策と労使間の話合いの議題となっていくことであろう」として自らの是正の方向を示せていない（『雇用と法』日本放送出版協会、1999年3月、185頁）。
- 7) 公正労働基準適用の「場」の問題として、労働協約の地域的拡張適用の実情を調べたものとして、脇田滋『労働

法の規制緩和と公正雇用保障』法律文化社、1995年、47頁以下参照。

- 8) この相談活動については、脇田滋『これだけは知っておこう 派遣社員の悩みQ&A』学習の友社、1999年11月参照。
- 9) 脇田滋「派遣労働者の権利をどう守るか」労働運動1998年7月号、100頁以下同「派遣労働者の実態と労働者派遣法改悪のポイント 労働者派遣の実態・告発交流集会講演要旨」『交流と資料』1999年1月号（No. 24）28頁以下、同「労働者派遣法—ここが問題 ヨーロッパと異なる日本の派遣労働者」『労働運動』1999年2月号（No. 409）72頁以下参照。
- 10) 朝日新聞1999年11月30日朝刊
- 11) 前掲・脇田『労働法の規制緩和と公正雇用保障』227頁参照。
- 12) 98年全国協約については、イタリア労働総同盟ロンバルディア州支部のホームページ（<http://www.lomb.cgil.it/lavorointerinale/ccl.htm>）から入手した。
- 13) 姜成泰「韓国の労働者派遣法的主要内容と問題点」季刊労働法188号（1999年4月）p. 75-81、「韓国と日本の労働者派遣法・日本の側からの比較—姜成泰論文を読んで—」p. 82-88

（わきた しげる・会員・龍谷大学）

■学習春闘・組合員の総学習運動を推進するテキスト

■「10万人オルグ」運動を推進するテキスト

**大企業のリストラを許すな！
雇用を守れ、失業者にも職を**

2000年国民春闘白書

全労連編

定価 1000 円（本体 952 円）〒240 円

特徴

情勢・要求、課題が簡潔にまとめられ、学習しやすい
各章とも「本文」と「目で見える学習＝資料と解説」で構成
判型は B5 判で豊富な資料で教宣活動にも便利

学習の友社

〒105-0004 東京都港区新橋 6-19-23

TEL.03-3433-1856 FAX. 03-3434-7301