

労働市場の規制とイデオロギー

脇田 滋

はじめに 問題の所在

「労働市場」というとき、EU諸国では産業別の全国労働組合と使用者団体間の企業を超えた集団的労働関係がモデルとなる。そこでは、各国政府は、両主体の間に立って、労働市場をめぐる、各種の法的・政策的対応を行ってきた。ところが、日本では、こうした企業を超えた全国的労働市場をめぐる労使の対抗関係の比重が小さく、労使関係を企業内に押し込める経営側の政策と、それを支える労働法と労働政策が重視されてきた。その意味では、労働市場をめぐる議論は、労働市場の主体となる労働組合のあり方を強く意識したものであった。

第2次大戦後の日本では、西欧型の労働市場をモデルにした労働法体系が強い影響を与えたが、高度成長のなかで日本的企業別労使関係に限定する方向で歪曲されつつも、正規労働者に限定されるが「雇用の安定」を実現してきた。しかし、80年代以降、従来の枠組みとともに労働市場をめぐるイデオロギーも激変してきた。本稿では、主に第2次大戦後の労働市場をめぐる議論を概観し、最近の「労働ビッグバン」に至る規制緩和イデオロギーの危険性を明らかにしたい。⁽¹⁾

1 戦後の民主的労働法と労働市場規制

(1)第2次大戦後の民主的労働法と労働市場

第2次大戦以前の日本では、労働組合運動が十分な発展を示すことはなかった。しかし当時、労働組合は、決して企業別組織ではなく欧米と同様に企業を超えた組織、とりわけ、職種別や産業別労働組合を将来の方向としていたと思われる。戦前にわずかに実現した工場法や健康保

険法も、欧米的な企業横断的労働市場を念頭に置いた社会政策立法であった。これに対して経営側は、工場法や健康保険法が施行され、直接雇用する従業員への適用が避けられなくなったときには、超企業的施策や制度化を嫌い、企業別分断的労務管理にこだわった。⁽²⁾さらに、直接雇用の従業員への工場法や健康保険法に基づく使用者責任を回避することを一つの目的として、請負形式を利用した、労務供給業が工場に広がり、法潜脱だけでなく、強制労働や中間搾取など「間接雇用」に伴う多くの弊害を生むことになった。その後、日本は戦時体制に突入して労働組合が事実上排除されるとともに、自由な労働市場ではなく勤労動員による国家的・強制的な労務統制時代に突入する。各企業では戦時下の特別な状況のなかで「産業報国会」が結成され、それを通じて軍事目的優先で労使一体化が進められた。

日本の敗戦によって労働市場をめぐる状況は一変する。戦前に広がっていた非民主的な労働慣行の改革が緊急課題となり、占領軍は労働改革を進めて、労働市場の主体としてその発展を期待して労働組合の結成を助成する「労働組合法」を敗戦の1945年にいち早く制定した。その後、ILO（国際労働機関）を中心とする国際的労働法が日本にも強い影響を与え、民主的労働法の諸原則に基づいた労働法体系が形成されたのである。⁽³⁾

47年制定の職業安定法は、全国各地に配置した公共職業安定所を通じての公的職業紹介制度を創設し、労働関係成立の段階で求職者と求人者の間に介在する営利業者の存在を原則として禁止した。そして、労働関係成立段階での半封建的・非民主的慣行を排除するために、「間接雇

特集・憲法と勤労権・団結・労働組合

用」の制限・禁止を目的とする制度を新たに導入した。まず、「有料職業紹介事業」を原則禁止し、限られた職業についてのみ例外的に労働大臣の許可を要件として容認することにした（同法32条以下）。さらに、戦前の労働供給業の弊害を排除することために、職業安定法44条は、「労働者供給事業」を厳しく禁止し、とくに供給を受けることも禁止した。また、労働基準法によって、労働者供給に伴いがちな弊害であった「強制労働」と他人の就業に介入する「中間搾取」を禁止した（5条、6条）。これらの規制は、「労働者を実際に利用する者に使用者としての雇用責任を法的に負わせる」という「直接雇用（＝間接雇用の制限）」という考え方に基づくものである。当時、各国でも同様な規制が導入されており、職業安定法も、労働市場規制の国際的傾向を色濃く反映するものであった。⁽⁴⁾

(2)労働市場全体を代表する労働組合

当時、戦後の危機的状況のなかで失業者が多数存在していたが、労働組合は、当然ながら失業労働者をも組織対象とすることになり、法的にも社会経済的にも失業者が労働組合法上の労働者に含まれることは肯定されていた。実際、労働組合は、当時最大の課題の一つであった失業問題に強い関心を持ち、失業者や日雇労働者を対象とする「自由労働組合」なども活発に活動を始めていた。そして、使用者団体だけでなく政府・自治体や労働行政に対しても失業対策を求め、公的就労事業（失業対策事業）の実施や拡大を求めて積極的に活動することになった。これを背景に、1947年に前述の職業安定法に加えて失業保険法が、1949年には緊急失業対策法が相次いで制定されている。同法による緊急失業対策事業は長期の構造的失業に対応した公的就労事業の根拠となる重要な制度であった。これらによって、憲法27条1項の「労働権」を具体化する「雇用保障法」が労働法の一分野として形成されることになった。

また、戦前に既に広がっていた労働市場の二

重性を反映した「縁辺労働」については、前述の間接雇用を排除した直接雇用原則が法的に確認されたが、他方で労働組合の取り組みを反映して、日雇労働などの半失業的不安定雇用に対する法規制として、前述の緊急失業対策法と相まって、日雇労働者健康保険法（1953年）や日雇失業労働者のための失業保険制度も導入されることになった。

当時、労働組合は組合員以外のすべての労働者を念頭に、労働市場全体への強い関心を有しており、その労働側の代表として積極的な役割を果たしていた。敗戦直後、労働組合運動の中心に位置していた「産別会議」は、その名称に示される通り、一つの企業内だけでの従業員の利益代表組織ではなく、ドイツなどの西欧諸国をモデルに、労働市場において労働者全体を代表する産業別労働組合を志向していたと言える。⁽⁵⁾

2 企業別分断と「内部労働市場」論

(1)占領後期の労働法・労働行政の後退

アメリカ占領後期になると、労使関係、労働組合運動をめぐる状況が大きく転換する。アメリカ占領軍が労働組合抑圧を主内容とする「逆コース」へ転換し、「産別会議」への対抗勢力として1950年に「総評」が「ニワトリ」として出発し、経営者団体が復活する。他方、労働組合の弱体化や従業員代表組織化を目的として、49年労働組合法が制定された。労使の団体による労働市場全体を代表しての集団的自治は後景に追いやられ、企業内での労使自治へと労働争議の舞台も移行する。全体として、労働法制と労働行政、さらに労働組合運動は、憲法やILO条約の理念から乖離し、日本的な企業別の枠組みへと労使関係が矮小化させられることになっていく。

とくに、日本が52年に「独立」して占領時代が終ると、すぐ、労働法規制が緩和される。前期に規制が導入された間接雇用制限については、同年、職業安定法施行規則が改正され、「専門的

な企画、技術」が、実体のある請負の要件とされていたものが緩和されて、「企画もしくは専門的な技術もしくは専門的な経験」と緩和された。これは、工場や造船所に構内請負の形式で「社外工」が広がる法的根拠となった。その後、高度成長期を経て、職業安定法44条の労働者供給業に対する規制や偽装請負に対する行政監督が一貫して後退することになった。さらに、直用化されたとしても「臨時工」という形態で、直用ではあるが常用雇用とは著しい労働条件格差をとまなう差別的雇用が、職場に拡大することになった。「臨時工」は、本来の臨時雇用ではなく、有期契約を反復更新して長期に利用するもので、実態としては常用雇用と違いがなかったが、労働行政は、この「臨時工」について労働基準法第3条の差別待遇に該当するのではないという行政解釈を示して、事実上、不安定雇用形態の導入を容認することになった。⁽⁶⁾

(2)経済成長と日本的雇用慣行

日本は、55年から73年の第一次石油ショックまで連続した経済成長を達成し、失業率も各国と比較してもきわめて低率となり、事実上、「完全雇用」を達成する。労働力不足という状況が続く中で、新規学卒採用から長期雇用、熟練形成、年功賃金、企業別の労使自治と労働条件設定などを特徴とする「日本的雇用慣行」が形成された。労働組合も、産業別や職種別の労働市場を代表するというよりも企業別組織が単位組合となって固定化する。従業員になった者だけが、入社後に企業別労働組合に加入する。正規労働者を中心とした範囲に労働条件規制が限定され、就業規則や労働協約の適用が正規労働者に限られる。

労働組合は、同じ職場で働く労働者であっても、「社外工」など従業員以外の者を代表しなければならぬという意識が弱くなっていく。直接雇用であっても正規労働者以外の「臨時工」等については、より劣悪な条件を定めることが多くの

場合、労働組合によっても容認される。とくに女性については、結婚退職制や出産退職制が就業規則だけでなく、労働協約によって制度化される例もあった。女性は、若年期に結婚までの短期間に補助的業務にのみ従事させるという差別的雇用慣行が大企業を中心に日本の企業ではごく一般的であった。⁽⁷⁾ 結局、労働組合が主に組織する正規雇用労働者と、それ以外の有期雇用や間接雇用、さらに女性労働者を含む不安定雇用による労働市場の「二重の労働市場」が形成されていたのである。そして、この時期、労働行政や労働立法も、前述の臨時工についての差別扱いは許されるとして、労働市場の二重性を事実上追認し、促進することになった。

なお、この時期、産業構造の変化に対応して農業から工業へ、石炭関連産業から石油関連産業などへの大規模な労働力移動、広域移動を促進するための臨時的措置法や雇用促進事業団法(61年)が制定された。高度経済成長の前提として、労働者保護ではなく、労働力を政策的に流動化させる労働力流動化目的の労働立法や労働行政が推進された。75年には雇用保険法が、失業労働者保護を重視する失業保険から質的に転換して、労働力流動化や内部労働市場における雇用調整推進の目的で制定された。同時に、完全雇用状況を前提にして「緊急失業対策法」が改正され、漸次、縮小されることになっていく(98年に廃止)。

(3)企業内雇用調整と「内部労働市場」イデオロギー

経済成長期にも、常用(長期雇用)、直接雇用の正社員とは別に、労働・生産を現場で支える労働者グループが存在していた。業務の繁閑に応じて雇用調整が可能な雇用形態として、季節労働者、港湾労働者、日雇い労働者が導入され、主に公共職業安定所を通じて労働力が導入された。他方、社外工と呼ばれる構内下請や業務処理請負形式を通じての「間接雇用」が、偽装請負を含めて、本来、職業安定法44条違反の疑い

特集・憲法と勤労権・団結・労働組合

のあるものとして、次の「中間労働市場」的なものとして広がり始めていた。こうした労働者グループは、日本特有な企業系列による中小零細企業の労働者を含めて縁辺労働力として、離職・転職を反復する不安定就業労働者であった。こうした縁辺労働者の労働市場という「二重の労働市場」が日本的雇用のもう一つの重要な特徴であった。

正規労働者については「解雇」が極力回避されるべきだと考えられ、EU諸国のような立法ではないが、裁判例の蓄積を通じて「解雇制限法理」が形成された。70年代に入って技術革新や合理化が進み、雇用調整が必要とされたが、欧米のようにレイオフ（一時解雇）ではなく、従来の職種や勤務地の大幅変更を伴う配置転換（勤務地変更や職種変更）という手段が活用された。その後、企業経営の分散化が進められ、関連会社・系列会社への「出向」が人員整理的雇用調整手段として一般化した。正規労働者について、多様な雇用調整手段が企業や企業系列内部で行われるという意味で「内部労働市場」という概念が、主に経営側の対応を正当化するために使われ、注目されるようになった。⁽⁸⁾

70年代後半の労働行政・労働立法は、こうした「内部労働市場」による雇用調整を積極的に位置づけるものであった。75年の雇用保険法では、景気や産業構造の変化に伴い、従業員を休業させたり、教育訓練、出向をさせた事業主に對してその費用の一部を「雇用調整助成金」として支給することにした。この段階では、解雇を回避して安定した雇用である正規・常用雇用の保障が雇用政策の中心に位置づけられていた。

3 80年代前半から95年まで「多様な雇用形態導入」論の登場

(1) 「内部労働市場」論の限界と破綻

70年代までは限られた範囲とは言え、男性正規労働者の多数が内部労働市場のなかで「安定雇用」を享受することができた。つまり、「内部

労働市場」は正規男性労働者の雇用安定を中心とした雇用調整を前提にしたものであり、同じ企業内に働く女性や縁辺労働者は、その対象から除外されていた。その意味で、労働者全体を念頭においた「労働市場」とはまったく異なるものである。その反面、企業別労働組合の多くは、雇用が相対的に安定した正規労働者のみの代表者として、就職、離職、再就職を繰り返す非正規労働者を含む、労働市場における労働者全体の問題へは関心を失っていく。

総評時代に採用された「春闘」方式は、企業別労働組合の弱点を可能な限り減らし、中小零細企業労働者の労働条件を含めて、産業別労働条件の底上げをはかる工夫であった。春闘は、高度経済成長期には不十分ながらも一定の効果をあげ、初任給水準の引き上げなど、労働組合として労働市場への影響力を示した。しかし、80年代になって、企業を超えた労働条件設定をめざす春闘が大きく後退し、団体交渉やストライキが激減する。ストライキは、単なる手段ではなく、労働者全体を代表して労働市場の取引主体であることを示す労働組合の本質的取り組みである。ストライキが事実上消滅した80年代以降は、労働者の集団的主体が労働市場から退場し、労働者は経営者に集団的に対抗できず、個々に孤立させられていくことになった。

(2) 労働者派遣制度導入と「中間労働市場」論

70年代後半から高度経済成長に陰りが見え、従来の雇用・労働慣行や社会保障の制度的見直しが始まる。とくに、80年代初めの中曽根内閣(82年11月－87年11月)の下で、臨時行政調査会が設置され、「行政改革」の名目による強権的手法で、多くの社会的諸制度の破壊が推進された。中曽根内閣は、それまでの日本的雇用慣行や労働法体系の根本的改変を目指した。一方では、集団的労働関係で、国鉄をはじめとする官公労組への「国家的不当労働行為」的介入による抑圧を進めるとともに、他方で「雇用の多様化」

による非典型雇用の創出・拡大への道を開いた。80年代に展開された労働法の規制緩和・弾力化は、原則としては従来の日本型システムを維持しつつ、その例外として規制緩和を導入するものであった。パートタイム労働は、本来、同一労働差別待遇や雇用不安定などの重大な問題点を含む雇用形態であったが、正規雇用労働者（夫や父親）が世帯の中にいることを前提に家計補助的な雇用として、差別的・低劣労働条件が正当化され、雇用不安定の弊害が過小評価された。⁽⁹⁾

とくに85年制定の労働者派遣法は重大な意味を有していた。その立法目的に、①70年代以降広がっていた事業場内下請には職業安定法44条違反の疑いがあったので、労組等による供給先責任摘発を回避すること、②女性差別撤廃の国際動向を日本的に歪曲し、女性を非正規（派遣、有期）職化すること、③情報処理関連労働者を営利的派遣業者に組織させ「中間労働市場」で低劣労働条件で利用するという、経営者側の狙いがあったからである。⁽¹⁰⁾ 85年から90年代前半の政府・経営者の労働市場政策は、女性や一部の業務を正社員から派遣労働や有期雇用に転換して「縁辺労働市場」に追いやって、原則としては「内部労働市場」を前提にするものの、正社員の範囲を縮小・限定する方向で、「二重の労働市場」構造を拡大再編するものであった。それは労使協調的労組からも支持されつつ、95年以降の本格的規制緩和への準備過程といえるものであった。⁽¹¹⁾

4 95年以降 市場原理主義への傾斜

(1) 「雇用の安定」から「雇用の流動化」へ

バブル経済の崩壊後、90年代後半から政府・財界は、「市場原理主義」への傾斜を強め、雇用・労働分野での規制緩和の大合唱を始める。その中心は、従来の日本型雇用慣行を全面的に見直し、雇用安定や雇用保障を否定して、労働法や労働協約の規制を撤廃し、経営者が自由に雇用調整可能な「雇用のポートフォリオ」を作

り出すことであった。その綱領的文書が日経連が95年に提言した「新時代の『日本の経営』」である。そこでは雇用を①長期蓄積能力活用型、②高度専門能力活用型、③雇用柔軟型グループに3分化し、有期雇用を軸に雇用の流動化を推進し、正規雇用を縮減する方向が示されている。従来の「雇用の安定」という原則が、「雇用の流動化」へとパラダイムを大きく転換したのである。経済団体は、90年代、雇用・労働分野の規制緩和の筆頭項目に、労働者派遣事業と民間職業紹介事業の規制緩和（とくに対象業務のネガティブ・リスト化）を挙げ続けたが、86年派遣法施行の経験を踏まえ、それを一層拡大して、正規労働者を含めて雇用流動化を推進しようとするのが、日経連95年提言の意味であった。

そして、96年の派遣法改正では、政府は労働側の反対にも配慮し、派遣対象業務を16から26に増やす部分的改正にとどめたが、徹底した緩和を求める市場原理主義者からの強い反撃を受ける。そこで政府は、96年3月、一層の規制緩和を行う計画を閣議決定し、97年には職業安定法に基づく民間職業紹介事業の対象職種を原則自由化する規制緩和を法改正ではなく、施行規則改正によって国会審議抜きで強行した。⁽¹²⁾ 橋本内閣が進めた「6大改革」(96年)は、従来の日本型システムの全面的見直しを標榜するものであり、労働分野では、従来の制度・慣行の部分的見直しにこだわる労働省やそれに近い論者（高梨昌氏ら）と、市場原理主義の立場から全面的見直しを主張する行政改革委員会等との「対立」が先鋭化することになった。後者の立場を具体化する方向で、98年には労働基準法改正（有期雇用の上限規制緩和と裁量労働拡大等）あり、労働分野での規制緩和が加速される。とくに、99年には労働団体がこぞって反対するのを押し切って、派遣業務を従来の限定列举（ポジティブ・リスト）方式から、原則自由化（ネガティブ・リスト）するという派遣法大改定が強行された。2000年には、労働契約承継法などがリストラ

特集・憲法と勤労権・団結・労働組合

促進関連法案として成立した。

(2)雇用をめぐる政策的対立

さらに、小泉内閣の5年間に進められた「構造改革」では、市場原理主義的な規制緩和が徹底され、単に非正規雇用の拡大にとどまらず、正規労働者を含めて経営者が自由に雇用調整できるように、労働者全体を不安定雇用化する議論が強く主張されることになった。安定した雇用にこだわり、正規労働者の利益を代表する「抵抗勢力」として、労働組合も批判の対象となった。

まず、「解雇の自由」をめぐる問題が焦点となった。80年代から90年代に拡大された非正規雇用は、ほとんどが有期雇用であり、契約更新ごとに雇用継続か打ち切りかの選択＝雇用調整可能な不安定雇用という点で共通していたが、市場原理主義者は、いまや正規労働者についても解雇自由化を主張し、2003年の労働基準法改正論議では、解雇の自由化を狙って労働基準法改正のなかに解雇自由規定を盛り込むことが大きな争点となった。しかし、その意図は実現せず、2003年に成立した改正労働基準法18条2は、当初予定された解雇自由の規定を削除し、濫用的な解雇を無効とする従来の判例法理を追認する内容にとどまった。⁽¹³⁾

次に、03年には、99年派遣法改正で労働側の反対に配慮して一定の規制（新自由化業務については派遣期間を1年に限定する「1年ルール」が導入された）が導入されていたが、その部分について、①派遣期間を最長3年に延長するとともに、②法的根拠が明確でなかった「紹介予定派遣」を派遣法本文によって根拠づけるなど、経営者団体の強い要望に応えるものであった。しかし、この2003年派遣法改正では、規制緩和イデオロギーの論理的帰結として、従来、除外されていた製造業も派遣対象業務化されることになった。しかし、実際には製造業務には「偽装請負」による違法派遣が拡大しており、労働行政の怠慢のために事実上野放しになっており、そこに実態と法規制の矛盾が潜んでいて、後に

大きな問題となって浮かび上がることになる。

労働・雇用分野の規制緩和政策は、80年代後半からのそれと、90年代後半のそれとの間で「流れ」が大きく変わったと言える。派遣法改正をめぐって、その流れの変化が劇的に現れた。85年に派遣法が制定されて以降、95年頃まで政府と労働組合の立場を代弁してきたのが高梨昌氏であった。ところが、96年以降の派遣法改正について、高梨氏は、「本来、例外的な労働者派遣」の無原則的な拡大に反対する立場を示すようになる。これに代わって、より徹底した市場原理主義的立場から「雇用の流動化」を軸に、正規雇用の全面的見直しを提言する論者（小嶋典明氏や八代尚宏氏ら）が現れた。彼らは経営者団体の意見を代弁し、政府のなかでも厚生労働省よりも経済官庁に近い。そこでは、①アメリカン・モデルの規制緩和を国際的に確定した方向とすること、②従来の正規労働者の雇用慣行を嫌悪し、その保護的措置を全面的に否定すること、③その反対に、あたかも非正規労働者の支援者であるかのように自ら位置づけ、雇用保障全体を大きく引き下げようとする点で共通した論議を展開している。⁽¹⁴⁾

労働省も、全面的規制緩和論に押されて96年法改正を進め、その後時間をおかず、99年に派遣業務の自由化を推進した。99年改正では、審議会段階で、それまでは「連合」が代表を出していた労働側も賛成するのが慣例であったのに対して、労働側が反対を無視し、審議会の意見が対立したままで法案審議が強行されたものである。政府の立場が大きく転換した一つの画期であったことを意味している。

(3)「労働市場法」論

右の二つの流れのなかで、雇用の流動化の方向に軸をシフトした「労働市場法論」が新たに唱えられことになった。主な論者は、諏訪康雄氏と菅野和夫氏である。彼らは、市場原理主義やそれに近い視点から新たな法分野として「労

働市場法」構想を提示して、21世紀における日本労働法体系の全面的再編を企図した。重大な提言であると考えられる。⁽¹⁵⁾ とくに、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 菅野和夫氏)「報告書」(「今後の労働市場法制の在り方について」98年10月)は、実際の労働立法に関連づけて労働市場法論を具体化したものである。⁽¹⁶⁾

「労働市場法」論は、85年以降96年までの労働立法政策が一つの企業での長期雇用を意味する「雇用の安定」を前提にして来たのに対して、そこから大きくパラダイムをシフトさせ、「雇用の流動化」を前提にする労働市場の出現を不可避とし、自立した個々の労働者を支援することに「労働市場法」の意義があるとする。確かに、八代氏や小島氏の直接的な経営側の議論とは違った装いがあるが、その論理は、市場原理主義の考え方と多くの点で共通しており、90年代に入っの政策基調の変化を敏感に反映しており、個人化して企業外の労働市場での競争に投げ込まれる労働者への支援として、弥縫的で抽象的な対応策を提言している。とくに違和感を覚えるのは、①解雇を含めて使用者責任について不問にすること、②非正規雇用労働者について「同一価値労働同一賃金」の考え方を極力否定すること、③労働組合は企業別正社員組織以外にないことを前提にしていること等である。

5 「労働ビッグバン」と矛盾の顕在化

今、07年秋に向けて、八代氏を会長とする「労働市場改革専門調査会」(以下、「専門調査会」)が、経済財政諮問会議の下に設置されて「労働ビッグバン」の議論を進めている。派遣などの規制緩和を一層進めるとともに、労働基準法、職業安定法の民主的原則や労働者保護規定を解体的に緩和することが、その狙いである。その反面、企業外の地域労働組合などの団体交渉制限など、労働組合を企業内＝正社員雇用に閉じこめる狙いも示唆されており、法理や政策の一

貫した論理さえも無視されている。八代氏以外にも小島氏も専門調査会のメンバーであるが、彼らは、派遣の規制緩和を例に挙げれば、本来、労働者派遣は「一時的労働(temporary work)」であり、派遣期間が終われば、派遣先に直接雇用されるテンプ・ツー・パーム(from temporary work to permanent work)が原則であるのに、「長期の派遣(＝一時的労働)化」をしたり、派遣先従業員との同一労働同一待遇が世界の派遣法に共通した規制であるのに差別を温存することなど、派遣先に好都合で「派遣なりの論理」さえも無視して平気である。

しかし、80年代以降の労働分野の規制緩和の結果が大きな問題を生みだしている。個別企業にとって短期的には「利点」の多い規制緩和であったかもしれないが、社会全体では、企業や政府の責任が縮小する反面、家庭と個人に大きな負担がのしかかる結果となった。公的な社会保障をも同時に後退させる政策が進められているために、重くなった負担に耐えられる上の階層と、それに耐えきれない下の階層との間で社会的格差が目に見え、肌で感じられるほどに大きくなってきた。とりわけ、大企業が史上最高の利益をあげている、その工場現場で、劣悪な労働条件で働かされる「若年フリーター」の問題や、朝から晩まで休みなく働いても最低生活費も稼げない「ワーキング・プア」などの問題は、深刻で解決困難であり、日本社会の根幹にかかわる重大な意味を有している。とくに、03年改正派遣法が施行された04年3月以降、製造業務が派遣対象業務となったが、製造現場では既に「偽装請負」による「間接雇用」が蔓延しており、若年者が「フリーター」として漂流させられているという現実が、NHK、毎日新聞、朝日新聞などのマスコミ各社の報道によって社会的に大きく注目される皮肉な状況が現れた。こうした現実にもかかわらず、八代氏などが提言を準備している「労働ビッグバン」は問題を解決するどころか、日本の雇用社会、さらには、

特集・憲法と勤労権・団結・労働組合

社会自体をも崩壊させかねない程の破滅的なものとなることが予想される。

従来、日本の労働組合は企業内組織にとどめられ、企業を超えた労働市場の主体となる条件も少なく、その意欲も弱かった。しかし、「内部労働市場」が、経営者の一部や、その代弁者である市場原理主義者によって破壊され、非正規雇用がフルタイム化して、正規雇用に代替する傾向が強まってきた。その結果、労働組合を企業別正社員のみを代表する組織に押し込もうとする「内部労働市場」イデオロギーもその現実的基盤を失いつつある。非正規雇用の拡大は、単に非正規労働者の劣悪で不安定な労働条件の問題だけでなく、労働組合を憎んだ中曽根内閣の時代に労働者派遣法が制定されたことから、「労働者分断の手段」であり、「労働組合破壊の武器」という点に本質的な意味があった。少なくとも、企業別従業員組織の呪縛から解放される条件ができつつある。EU 諸国の産業別労働組合のように、労働市場全体において労働者側の主体となる、企業を超えた組織や活動が強く求められている。市場原理主義の労働法破壊政策に対抗するには、強大な労働者連帯の形成しかないと思われる。⁽¹⁷⁾

(わきた しげる・会員・龍谷大学法学部教授)

(1) 関連した論文として、佐賀一道「雇用と働き方の戦後史—『労働力浪費的雇用』に着目して—」経済2005年12月号、103頁以下、西谷敏「労働法規制緩和論に見る『法と経済』」経済1995年5月号、48頁以下、脇田滋「雇用・労働分野における規制緩和と推進論とその検討」萬井隆令・脇田滋・佐賀一道『規制緩和と労働者・労働法制』（旬報社、2001年）、139頁以下参照。なお、本文および注の文章での年号は西暦の下2桁を使うことにする。

(2) その一例が、健康保険法について、中小企業では政府管掌方式が採用されたのに対して、大企業は従業員だけに限った「健康保険組合」管掌方式にこだわった。相澤興一『日本社会保険の成立』（山川出版社、2003年）31頁以下参照。

(3) 第2次大戦後、国際労働機関（ILO）は、職業安定組織条約（88号）で、国による公共職業紹介の原則を定め、各国に労働行政の確立を求めた。有料職業紹介所条約（96号）は、民間の有料職業紹介所の漸進的廃止など、民間の人材関連業を原則として禁止、制限することにした。

(4) 実際に、職業安定法が間接雇用に対する明確な規制を導入した背景には、米占領軍の強力な指導があったとされている。とくに、1947年制定後1年しかたない間に、44条違反について供給元だけでなく、供給先処罰も導入され、実際、当時「臨時工」と呼ばれていた供給労働者の相当数が工場に直接雇用されることになった。

(5) 49年制定の現行労働組合法も、労働協約が組合員だけでなく、組合員以外へ拡張適用されることを前提に、ドイツ法をモデルに協約の一般的拘束力制度を定めている（18条）。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）

(6) 北海道立労働科学研究所編『臨時工』（日本評論新社、1955年）参照

(7) こうした女性差別の退職慣行は、1970年代に民事裁判でその効力が争われ、いずれも公序良俗に反して無効であるとの裁判所の判断で女性が勝訴している。

(8) 「内部労働市場」については、論者によって違った捉え方があるが、ここでは主に、労働行政や経営者団体などの文書で前提にしていると思われる、本文に指摘した内容の概念を念頭に置いている。注意する必要があるのは、「内部労働市場」のなかで正規労働者は解雇＝失業を免れる反面、そこから排除された労働者は、縁辺労働力として解雇＝失業にさらされていたことである。

(9) パートタイム労働については80年に、厚生省で通常の労働者の4分の3以下の短時間労働であれば社会保険適用をしないという部内通達（厚生労働省の1980年通達（昭和55年6月6日 各都道府県保険課（部）長あて内翰））が出された。また、労働省は83年の「職安再編」で「パートバンク」を設置し、従来公認していなかったパートタイマーという差別的雇用を行政として追認した。

(10) 84年10月の経済同友会プロジェクトチームは、『ME化の積極推進と労使関係“中間労働市場”の提案』を発表して、情報処理関係、女子、高齢者など企業にとって雇用管理上負担となる労働者のグループを企業外の中間市場に組織化することを提言し、そのために職安法第44条の改正が必要だと主張した。

- (11) 伍賀一道『雇用の弾力化と労働者派遣・職業紹介事業』(1999年、大月書店)
- (12) 和田肇「労働立法と禁じ手」労働法律旬報1488号(2000年9月25日)、4-5頁
- (13) 仁田道夫氏は、奥田氏や福岡氏など経団連幹部が解雇自由化を叫ぶ市場原理主義に与することなく、従来の解雇規制法理を支持したことを評価し、それに注目する。しかし、非正規雇用については雇い止めという形式で「解雇」が事実上「自由」にできることについて仁田氏は言及していない。仁田道夫「労働法改革と雇用システム 解雇法制をめぐって」社会政策学会誌17号、2007年3月、73頁以下参照。
- (14) 小淵元首相の私的諮問機関である「『健全で創造的な競争社会』の構築をめざす経済戦略会議」(樋口廣太郎議長)の最終報告書『日本経済再生への戦略』(99年2月)は、市場原理主義に基づく労働法規制の徹底した規制緩和を主張する。八代氏の考え方をコンパクトにまとめたものとして『雇用改革の時代 働き方はどう変わるか』(中公新書、1999年)参照。
- (15) 菅野和夫・諏訪康雄「労働市場の変化と労働法の課題—新たなサポートシステムを求めて」日本労働研究雑誌418号2頁(1994年)以下、萬井・脇田・伍賀『規制緩和と労働者・労働法制』前掲参照。
- (16) 同報告書は、労働省職業安定局長の諮問を受けた研究会での論議を踏まえた文書であるが、99年の職業安定法改正に理論的根拠を提供した。
- (17) 韓国では非正規労働者が過半数を占めるなかで、労働者全体を代表する労働組合運動が志向され、06年には金属産業をはじめ主な部門で産業別労働組合への転換が進められた。相田利雄「韓国金属産業における労使関係—企業別組合から産業別組合へ転換」大原社会問題研究所雑誌576号(2006年11月)21頁以下参照。