

# 規制緩和と労働法制の改定

本 多 淳 亮

## 一 規制緩和

政府・財界・マスコミはいままで、まるでフィーバーのように「規制緩和」の大合唱を続けてきたが、われわれ国民はこの問題をいつたどのようにならなければならないのか。規制緩和ははたして国民にとってプラスになるのか、それともマイナス面はないのか。

政府がすでに規制緩和の対象としてとりあげたものは三千項目に近く、しかも日本には一万一千の規制ありなどと伝えられる。極めて多方面にわたる規制緩和の実施を政府は計画しているわけである。

規制緩和 (deregulation) とは、法令によるもろもろの規制制度を廃止したり緩和したりすることを指す。従来の規制項目のなかには、たしかに時代遅れの、もはや不必要と見られる行政上の許認可事項とか、個人や団体に無用なコストを負担させているだけというものなど、緩和・廃止に合理性が認められる例もあることは疑いがない。私は、規制緩和のすべてについて、消極的ないし否定的に評価しているわけではないことをまず断っておく。

しかし問題は、規制緩和の本質をどのようにとらえるべきかという点にある。行政改革推進審議会や行政改革委員会などの政府審議機関あるいは経営者団体などの宣伝では、規制緩和が進むと、一方では、市場が大きく開放され、

競争原理が導入されて企業効率が高まるし、他方では、その効果として物価が引き下げられ内需が拡大するため、景気が回復し雇用も増えて、日本企業の国際競争力の維持や産業空洞化を防ぐことにも役立つという。まさによいことづくめの、日本経済にとっては起死回生の特効薬と言わんばかりの宣伝が行われてきた。

それに日本の市場開放については、アメリカからの強い圧力があることも事実である。日本の貿易黒字拡大に対する海外からの批判を代表する動きとして、とくにアメリカは日本市場の開放、とりわけ流通、取引慣行、土地利用などの規制緩和について圧力をかけ続けてきた。ただ、その反面、日本の政府や財界は、このようなアメリカからの圧力を巧みに利用しながら、規制緩和と政策を国内で推進してきた面もあることを見落としてはならないだろう。

それでははたして規制緩和は、日本経済立ち直りの特効薬になりうるだろうか。一般の国民のなかには、マスコミをも巻き込んだ大々的な宣伝に影響されて、規制緩和とは、行政や官僚による規制ないし規則を取っ払い、国家権力に集中されていた権限を民間に移して、われわれ市民の手に再配分されるのだ、というような錯覚を抱いている向きも少なくない。現に、いわゆる新自由主義ないし新保守主義の思想は、反官僚のムード的感情を利用しながら、そのように宣伝してきた。しかしこれは、とんでもない誤解と言わなければならない。

規制緩和の本質は、すべてを市場のメカニズムに任せよ、そうすれば万事うまくいく、強者も弱者も、大きいものも小さいものも、一切区別する必要はない、すべて同じ土俵のうえで闘わせることで、国民経済は予定調和的にうまくいくのだ、という「市場競争原理至上主義」のうえに立っている点にある。それでほんとうにうまくいくのか。実は、なんにも保証はないのである。それではうまくいかなかったところか、むしろ大企業ばかりが儲けて、中小零細企業や一般市民、労働者に大きな犠牲を強いる結果になりかねないとさえ懸念される。そこには市場万能論や空想的市場

主義の構想だけが描かれていて、国民生活や市民生活に与える影響についてのキチンとした分析が欠けている点が致命的である。

日本の規制緩和問題について早くから批判の声をあげたのは、内橋克人とグループ2001『規制緩和という悪夢』（文芸春秋社・九五年刊）という本であった。そこにはアメリカの規制緩和の先例が調査にもとづいて紹介されている。アメリカでは最初、七〇年代カーター大統領の時代に航空業界の規制緩和が行われ、航空自由法という法律をつくって航空運賃も路線も規制を撤廃した。その結果どんなことが起こったかという点、完全自由化のため利益の出ない路線は次々と放棄され、大都市間の路線にばかり集中するようになった。そしてついに、自由化から一〇年も経たぬうちに交通手段を失った小都市の数は一四三にも達したという。しかも会社間の破壊的な競争が激烈になり、自由化によつて新規に参入した航空会社はバタバタと倒産して、大手航空会社による寡占化が進むようになった。

それでは運賃はどうなったかという点、自由化後の二年間でいったん二六%も下がったが、寡占化に伴って徐々に上昇傾向に転じてしまった。しかも当初の激烈な競争のため、「給料をカットしないと会社はやっていけない」として賃金切り下げを強行、ついに経営困難を理由に解雇される労働者が続出した。そのあげく、自殺した労働者も少なくないと伝えられている。

以上がアメリカ航空業規制緩和の実態である。同様のことは、その後の石油、トラック運輸、鉄道、電信・電話、金融などの業界でも起こった。それを総括すると、規制緩和によつて完全自由化されるならば、新規業者が大量に参入し、競争激化のあげく倒産続出、寡占化の進行、少数の経営者への富の集中、その過程における消費者や労働者への不利益の押し付け、とくに労働者の賃金切り下げや労働強化、解雇・失業の多発など、規制緩和を推し進めて行く

説  
と大企業だけが儲けて、一般の国民はむしろ犠牲を強いられる結果になるという図式が描かれるようにさえなったのである。

## 論

このような内橋提言は、その後これに対する批判も出て賛否両論が闘わされてきた。批判の急先鋒としては例えば、三輪芳明『規制緩和は悪夢ですか』（東洋経済新報社・97年刊）がある。この著者は政府の行政改革委員会規制緩和委員会のメンバーである。私自身はもちろん内橋提言に賛成であるが、いずれにせよその提言が、規制緩和をめぐるその後の論議の火付け役になったことは疑いがない。

実は日本でも、一九九五年ごろ、部分的に航空運賃の自由化が鳴り物入りで実施されたことがある。しかし蓋を開けて見ると、前評判とは逆に運賃があがった。幅運賃制度ということで上限を設けたうえ、上下二〇%の範囲内で自由に運賃を決めることができるようにしたところ、東京と札幌間のような幹線は引き下げられたけれども、北海道・紋別線をはじめローカル線や離島航空線では平均一五%の値上げになってしまった。規制緩和さえすれば価格は下がるとマスコミははやしたが、そのように信じ切っていた消費者、とくに地方の住民は、事実を知って憤激したわけである。

要するに規制緩和とは、それまで公平なアンパイアがいたゲームからアンパイアをのけてしまうことになるので、ほとんどルールがなくなつてゲームが混乱し、結局、権力の中枢にいる一握りの人達だけが勝手なルールをつくり大きく得をするものと言える。

なお、九三年に出された経済改革研究会の報告書（平岩レポート）では、規制緩和の対象を経済的規制（独占禁止、適正な価格やサービスの保持などの目的で広く産業活動を規制すること）と社会的規制（消費者保護、環境保護、労

働分野の規制など」とに分け、経済的規制は「原則自由・例外規制」、社会的規制は「自己責任」を原則に最小限にとどめるといふ基本方針を打ち出した。しかし、規制の性格によつてこのように機械的に二分することは疑問である。経済的規制の緩和も、アメリカ航空業界のケースのように、消費者や労働者に多くの犠牲をもたらす事態が予測されるからである。わが国においても、たとえばトラック運送事業の規制緩和は、当事者間の死活的な過当競争を招き、ジャストインタイム制や小口多頻度輸送などの高度化した物流サービスの提供を促進している。それが結局、労働者の長時間過密労働、変形労働時間制などを蔓延させ、それに伴つて健康への悪影響、さらには交通安全問題、環境問題などをも引き起こしつつあるのである。

それゆえ、経済的規制については原則自由などという建前論に惑わされることなく、それが現実にとどのような社会問題を起こすのか、とくに消費者や労働者、中小零細企業にいかなる影響を現実にもたらすか、という視点に立つて常に問題を個別的・具体的にみるのが肝要である。そして結局、その規制緩和は、はたしてだれのためのものか、国民の立場に立つて考えられているのか、それとも財界・大企業の要求や利益に根ざすものなのか、という点を見分けることが根本の課題であると言えよう。

## 二 労働分野の規制緩和

さて、規制緩和の実施は概して一番弱いところから手をつける傾向がある。とくに労働の分野は、総体的に見て労働組合や労働者の抵抗が弱いため、先頭を切つてどんどん進められてきたという状況にあると言えよう。よしんば規

制緩和一般をやむを得ないものと認めた場合も、企業が自由な経済活動を展開できるようにするための規制の緩和と、労働分野の規制緩和のように人間の暮らし方そのものにかかわる規制の問題とでは、アプローチの仕方が基本的に違ふはずである。経済的規制の緩和も消費者や労働者に影響をもたらすことはたしかであるが、同じ規制緩和という言葉に便乗して、経済分野・産業分野の規制緩和と同様、労働分野の規制緩和も正当であり必然的であるとするとする宣伝が行われてきたことは、筋違いもはなはだしいと認めざるを得ない。現実には、労働者の抵抗が弱く企業の要望が強いという事情からか、労働分野の規制緩和がかなり先行していると言えるだろう。

この労働分野の規制緩和は、労使関係にかんする財界の二一世紀戦略と密接に結び付いている。日経連は九五年五月、「新時代の『日本の経営』」という文書を発表した。これは従来の日本の雇用の全面的見直しを提言したもので、最近の労使関係の実態はこの文書の内容を着々と実施に移していることが明らかになっている。

労使関係にかんする財界の二一世紀戦略には、三本の柱がある。第一の柱は、雇用の流動化を促進することである。正社員・正職員のような終身雇用の雇用保障制度を解体して、契約社員、パート労働者など有期契約の不安定雇用労働者を増やすこと、あるいは派遣労働者などの外部労働力になるべく依存して経費の節減を図ることである。

日経連の文書は雇用の三グループ化を構想している。それは長期蓄積能力活用型（長期雇用の正社員）、高度専門能力活用型（専門的な契約社員）、雇用柔軟型（身分不安定なパート・派遣労働者など）の三つである。後の二つについては三年程度の契約期間を定めようとしているのであるが、終身雇用的な長期蓄積能力活用型の人員はせいぜい従業員の二〇%ほど、残りの八〇%は三年契約の専門型契約社員かパート・派遣などの不安定雇用労働者にする計画を立てているのではないかと私などは見ている。今後は大学卒の者でも、大部分は三年契約の専門型契約社員とし

て採用されるものと見通さざるを得ない情勢である。

とにかく、労働分野の規制緩和は、「雇用の流動化・多様化・柔軟化」をキーワードにして、正規労働者をなるべく減らし、賃金の安い、いつでも首を切れる臨時・パート・契約社員、派遣労働者などに置き換えるという方法で推進されつつある。それは当然、労働者全体の雇用や生活を激しく脅かすものであるが、概して言うところ、企業別組合の体質から抜け出せない日本の労働組合は、この深刻な問題にまともに取り組めていない。

財界二一世紀戦略の第二の柱は、労働者の個別管理の徹底である。大企業においてはすでに、従来の年功を中心とする画一的・集団的な人事管理から、労働者個人の能力や業績を中心とする個人別の賃金管理・人事管理を徹底させる方向へと進みつつある。業績給などの仕事給だけではなく、年俸制の導入とか、退職金・年金を含む人件費の総額管理（たとえば松下電器の場合、退職金・年金を切り捨てる代わりにその分毎月の賃金をあげるというシステムを選択できるが、生涯受け取る収入には変わりがないという制度を導入した。九八年四月入社約八〇〇人のうち四割の者が、この退職金先払い、年収増を希望したと伝えられる）、あるいは目標管理と称して労働者に個別的に業績目標を立てさせそれによって賃金・労務管理を進めるといふやり方、などが今後ますます進展するだろう。

財界二一世紀戦略の第三の柱は、労働時間規制の緩和ないし撤廃である。労基法を改定して変形労働時間制をできるだけ取り入れやすくしたり、裁量労働（みなし労働時間）制をホワイトカラー全体に及ぼしていくという構想が実施に移されようとしている。これらは結局、毎日一定の時間だけ働くのではなく、仕事の都合によっては一〇時間も一二時間も働かすことができ、しかも長時間働いても残業手当を払わなくてすむというシステムである。それは労働者の生活リズムを狂わせ、かつその健康や収入にも重大な影響をもたらす制度であると言つてよからう。

これを要するに、労働分野の規制緩和は、日本的労使関係の特徴として認められてきた終身雇用や年功制を解体することがねらいである。ますます激化しつつある国際的・国内的な企業間競争を背景に、労働力を流動化し労働者を自由自在に効率よく働かせたいと念願する企業の思惑にとつては、終身雇用も年功制もいまや手かせ足かせになると強く意識されるようになった。そこでこれらを一切切り捨ててしまいたいというのが企業側の本音であり、それが同時に労働分野の規制緩和と政策の支柱にもなっていると認めざるを得ない。

さらに原理的なことを言うと、労働分野の規制緩和は、労働法制のよつて立つ基盤を崩壊させようと企図するものである。そのわけは、そもそも労使の力関係のなかでは使用者の力が明らかに優位に立つので、その権力を一定程度抑えないと労働者の権利や生活は守れないというのが、労働法制設定の基本的な考え方とされてきた。つまり労働法制は、使用者の権力に対する一定の規制を大前提とするものである。しかしその考え方そのものを変えてしまおうというのが今回のねらいであると言えよう。使用者側が思いのままに労働者をこき使うため、その妨げになる労働者保護の制度などをできるだけ撤廃したい、労働力利用の自由化・効率化を貫徹するため労働法制を根底から崩したい、というのが労働分野の規制緩和を口実とする労働法制改定の目的であると断定してよからう。

### 三 労働法制改定の動向

以上に述べたような背景の下に、目下、労基法および職安法ないし労働者派遣法の改定作業が進められている。それは、戦後五〇年余にわたって築き上げられてきた日本の労働法制に根本的な改変を迫るものであり、労働者の働き



方や生活にも相当大きな影響を与えるものである。問題点は多岐にわたるが、テーマ毎に個別に検討を加えていきたい。

### (1) 女性保護の撤廃と時間外労働等の男女共通規制

九七年六月、男女雇用機会均等法を部分的に改正すること（従来の努力義務規定を禁止規定にするなど）と引き換えに、労基法の時間外・休日労働、深夜業にかんする女性保護規定（従来は女性には四週三六時間までなどの残業制限、休日労働は業種により四週に一日か二日、深夜業は原則禁止などの規制があった）を撤廃することを国会で決めた。九九年四月から施行の予定である。それは女性の職域を拡大し、男性と同様に働けるようになるための必要な措置と説明されているが、この改定はかねてから財界が執拗に求めてきた課題であったことを知らねばならない。男性に比べて低賃金の女性を残業や深夜業に就労させたい、彼女らを安上がりの労働力として最大限に活用したいというのがその思惑である。規制緩和のムードに便乗して、財界はようやく念願をかなえたのだと断定できる。

理屈だけで言うと、男女平等とか性差別撤廃を主張する以上、時間外・休日・深夜労働などにかんする保護規定も男女平等に扱うべきだということになる。欧米諸国では現にその方向に大きく踏み出している。しかし、欧米と異なり年間労働時間がおおよそ三〇〇時間（比較する国によって違うが約二〇〇時間ないし五〇〇時間）ほど多く、過労死を多発させている日本で、女性を男性なみの長時間労働に駆り立てるような保護の撤廃は、不条理極まる。女性がまだまだ家事・育児・介護の責任を重く背負っている現状では、保護がなくなるとやむなく退職するか、パートタイムの短時間勤務に切り替えざるを得ない者が増えるだろう。

女性保護の撤廃は職域の拡大につながるというが、現実には、女性を長時間残業や深夜業に使いたいと待ち構えている企業が少なくないという事情がある。正社員は賃金をはじめ残業代や深夜割増が高くつくので、パート労働者を交替制で働かせるねらいがあることは明白であろう。たとえば、終日労働する必要がある交通関係や製造業、サービス業などで従来男性が深夜業についていた企業では、低賃金の女性パートなどになるべく置き換えて（深夜専門のふくろう労働）、人件費を節約したいとたくらんでいる。テレビその他のマスコミ報道でも、女性保護撤廃を喜んでい

る企業が相当地に多いことを知るのである。

ところで、九七年六月に労基法の女性保護規定撤廃が国会で成立したあと、時間外労働などに関する男女共通規制をどうするかが重大な懸案となったが、中央労働基準審議会（中基審）は九七年一二月、この問題にかんする労働大臣への建議をまとめた。この建議にもとづき労働省は労基法改定の法案を国会に上程した。

それによると、従来男性労働者に対し時間外労働の上限として設けられてきた行政指導の目安（適正化）指針（週一五時間、月四五時間、年三六〇時間）に法的根拠を与えるため、労働大臣が時間外労働の上限基準を定めることができる旨の規定を労基改定法案に設けた（三六条二項）。そして具体的に労働大臣告示等で定める予定のその上限基準が年間三六〇時間というわけである。労使協定の当事者は当該協定が基準に適合したものとされるようにしなければならぬという規定も設けられるが（同条三項）、そこには上限を上回った場合の罰則規定が欠けているばかりか、行政官庁は上限基準にかんし労使に対して必要な助言・指導を行うことができると定められるだけであるから（同条四項）、従来の行政指導による方式と実質的にはほとんど変わらぬものと判断せざるを得ない。このような甘い規定が実効を發揮しないであろうことは、過去の実績から見ても疑う余地さえないと言える。労働側は連合も全労連も、時間

外労働基準を法律に明記すべきであるという観点からこれに強く反対してきた。しかし「残業は雇用の調節弁」とする立場に立つ経営側は、現今の雇用情勢悪化を背景に譲歩する気配すら見せていない。

一九一九年のILO第一号条約は時間外労働の最大限を設定せよと定めており、ヨーロッパ諸国の法制にもそれを履行している例が多く見られるのに（たとえばドイツの労働時間法では、一日八時間の場合、時間外労働は最大限二時間、年間で三〇日間に限定）、日本は法的強制力のある明確な上限規制を設けないという姿勢を堅持している。これが長時間労働と過労死を生み出す元凶となつていたのである。とにかく、時間外三六〇時間という上限規制では、政府が長年にわたり設けてきた年間一八〇〇時間という到達目標にもはるかに及ばない。時間外一五〇時間以下に制限してこそはじめてそれが可能となるのである。

なお、労基法改定案（一三三三條）では、女性保護規定解消に伴い家庭責任をもつ女性労働者の負担が増大しないよう、子の養育または家族の介護を行う者（労働省令で定める者に限る。具体的には育児・介護休業法で深夜業の制限を請求できる労働者、つまり一歳から小学校就学までの子を養育したり、家族の介護にかかわっている労働者。これを「特定労働者」とよぶ。）のうち希望者には、三年間程度通常の労働者より短時間の基準で時間外労働の上限規制を設定できるようにするという（激変緩和措置）。これは、とくに育児・介護の従事者には過酷な長時間残業が起こり得ることを予測するためとられた措置であつて、ヨーロッパ諸国の例のように、本来は日常生活が育児・介護とも両立しうるような厳しい残業規制を一般的に設けるべきところである。今日目指すべきは一時しのぎの激変対策などではなく、人間らしく生活できる労働環境を整備することではなければならない。

また、時間外・休日・深夜労働の賃金割増率については、従来の二割五分（休日労働は三割五分）では低すぎると

して労働側は引き上げを求めてきたが（欧米では時間外労働は五割増が主流）、中基審建議では九八年度の実態調査の結果を踏まえて検討を始めるという。しかし、その割増賃金の算定基礎から住宅手当を除外することが建議の中で答申されている。すでに家族手当、通勤手当などが算定基礎から除かれているので、それとの均衡を考慮してのことであるという。ただ、日本の賃金体系では、外国と比べてボーナス・賞与・一時金の占めるウエイトが極めて高い。日本ではそれが年間合わせて賃金の三カ月ないし数カ月分に達するのに、外国ではせいぜい一月分くらいである。わが国ではすでにこれらが割増賃金の算定基礎から除外されているけれども、そのため時間外割増率は実質一割四分くらいになると言われているほどである。住宅手当を除外するのであれば、逆にボーナス等を算定基礎に入れないと片手落ちのそしりをまぬがれないだろう。

このほか、中基審建議では、一定の水準を超えて時間外労働を行わせた場合には、労働者の請求により代償休日を付与する道を開くという。外国には例があるが、労使の話し合いにより設けるといふ代償休日制度は、日本ではたしどこまで定着するだろうか。

## (2) 労働時間規制の緩和・撤廃

### (a) 一般的な問題点

まず一般状況を述べると、日本の労働時間は労働省の統計（九七年「労働白書」）では年間一九一九時間（九六年度）であり（その後九八年五月一日労働省発表の毎月勤労統計調査によると、九七年度総労働時間は一八八八時間になったという）、ドイツに比べて約四〇〇時間、フランスに比べて約三〇〇時間も長い。しかもこの集計結果は企業

側に問い合わせ調べてみたもので、そこには膨大なサービス残業、不払い労働がカウントに入っていない。サービス残業は年間平均二五〇時間ぐらいに達すると言われている。これに対し、総務庁の「労働力調査」では、労働者から直接アンケートをとるので、このほうが実態を正確に反映していると思われるが、それによると不払い残業を含む年間総労働時間は二二三七時間である。したがってこれを基準にすれば、ドイツより約七〇〇時間、フランスより約六〇〇時間も長い。一日七時間労働として日数で表すと、少なくともこれらの国より年間一〇〇日から八五日も多く働いている計算になる。それに日本は過密労働の国として有名だから、日本の労働者がいかに働き過ぎか、働かされ過ぎかは明白と言えるだろう。

さて従来、法制上の労働時間としては、三〇人以上の企業は週四〇時間、二九九〜一〇人は四四時間、九人以下は四六時間となっていたところ、九七年四月から四四時間の猶予措置が廃止されることになった。その結果、四〇時間の適用対象は、従来の一一〇〇万人から四三〇〇万人へ、一挙に四倍に増えるはずであった。ところが、対象となる中小企業の経営者団体からの強い抵抗と、時短に伴う賃金ダウンの動きが出てきたため、労働省は結局、二年間の行政指導期間なるものを設けることにした。これは、中小企業においては労働時間法制の違反があっても、監督行政は二年間それを摘発しないというもので、監督権放棄の政治的妥協を試みたものと言うべく、労基法の信頼性を損なうことはなほだしいという批判を浴びた。

そのうえ、中小企業庁は九七年七月、ある中小企業に週四〇時間制の実施猶予、つまり二年間の段階実施などを指導する文書を出した。これらの事情から、中小企業の四分の一にあたる三〇万事業所がまだに四〇時間制を達成していないし、残業手当不払いなどの違反も横行している。そこで全国一般（連合）の組合などが、中小企業庁長官を

労基法違反で東京・中央労基署に告発するという事態にまで進んだほどである。

そもそもこの四〇時間制の実施は、八八年四月に労基法本文に規定されたときから分かつていたことで、それが猶予に猶予を重ねて今日に至ったという事情がある。すでに欧米では、二〇年前に四〇時間制が実施されている。しかも現在はもう一歩進んで、ドイツでは実態としてほとんど三五時間制、フランスでも三五時間法制が二〇〇〇年から実施という状況にある。ところが日本では、中小企業への猶予措置のほか、従業員九人以下の街の商店などで働く七二〇万人には、「特例」として週四六時間制が据え置かれたままになっている。この状況は憲法一四条の「法の下の平等」に違反する事態と認めざるを得ない。

なお、労働省は九七年二月、「週四〇時間への移行に伴う賃金の取り扱いについて」（事務連絡九七・二・七）という文書を出したが、抗議を受けて撤回したという事実がある。その内容は、月給制の賃金について、「基本的には労働時間の話し合いで解決すべきだが、時間当たり賃金が減少しないなど、労働時間との関係からみて合理性があるものであれば、労基法の適用上問題とならない」とする見解を示している。これは、時間単価を変えないで時短をすると時短分だけ賃金が減ることになり、いわゆる「時短賃下げ」を招くことになるが、それを容認するという趣旨である。中小企業ではこの労働省見解を根拠にして時短賃下げを実施したところが多い。従来は、時短が行われた場合、少なくとも月給の額は下げないのが社会的慣行になってきたが、賃下げを事実上容認するような労働省の見解に現場の監督官たちは戸惑いと混乱を引き起こしている。ILO条約やヨーロッパ諸国の取り扱いでは「時短賃下げ」にならぬよう配慮してきたし、とくにフランスでは、法制上も破棄院判決でも、パート労働者など時間給制の労働者に対してすら、「時短賃下げ」にならぬよう賃金補償措置をとること、かつ、それを要求する権利が労働者にあることを認め

てきた。日本はこのような国際動向に背く国と言わざるを得ない。

(b) 一年単位の変形労働時間制の緩和・弾力化

労基法改定案の構想(中基審答申から予測される労基法施行規則改定案)では、とくに一年単位の変形労働時間制について、一日および一週間の労働時間の限度を一層弾力化するという。現行制度(労基法施行規則一二条の四第三項)では、変形の対象期間が三カ月以下のときは一日一〇時間、一週五二時間、それが三カ月を超えるときは一日九時間、一週四八時間が限度と定められている。しかし変形時間制の導入率は高くない。全体では二・一%、三〇〇人以上の中・大企業に限っても一六・七%程度である。そこで、一年単位の制度につき変形期間の長短による区別をなくし、すべて一日一〇時間、一週五二時間を限度にするという緩和措置をとることにより、なるべくこの制度を導入しやすくしようと企てているわけである。

一年単位の変形制にかんする改定法案の内容は、その表現がやや明解さを欠く。まず従来どおり変形時間制の適用される労働者の範囲、対象期間(一カ月以上一年以内)を労使協定で定めたいえ、その対象期間中のとくに業務が繁忙な期間を新たに「特定期間」と名付けて、その期間における連続して労働させる日数の限度につき命令で特例を定めることができるようにする。この「特定期間」の設定は、変形労働時間制にかんする法の規制を一段と緩和して、企業が導入しやすいようにしたいとするねらいをもつものである。このほか、現行法が定めている労働日・労働時間の特定についての規制を緩和したり、対象労働者の範囲を弾力化したり(対象期間中の退職者・採用者にも適用)する反面(三二条の四各項)、週平均四〇時間を超えて労働させたときは割増賃金の支払いを義務づける規定を設けることとしている(三二条の四の二)。

企業側は目下、業種でいうとJRやバス、トラック運送、航空機などの交通機関、病院や郵政、コンビニエンス・ストアなどのサービス業などで、幾通りもの時間帯に分かれた勤務、時には数十、数百通りもの変形的な勤務形態を設けて、労働者を企業の思いどおりの時間帯で働かせようとしている。また交替勤務や深夜勤務にも自由に就かせようとしている。一年単位変形制の適用要件を緩和する動きは、このような状況にもとづき、日経連などから出されてきた要請にこたえようとする労働省の対応策にほかならない。

現行の変形労働時間制には、一カ月単位のもの（現行制度では、一カ月以内の一定期間を平均して週四〇時間を超えない旨就業規則に明記されていれば労使協定は不要で、一日・一週の上限規制がない。しかし改定法案では、就業規則のほか労使協定によってもこの制度を実施できるものとし、その協定は労基署に届け出ることに改めようとしている。三二条の二）、すでに述べた一年単位のもの、さらに一週単位の非定型的変形制（日ごとの業務に著しい繁簡の差があり労働時間を前もって特定しにくい三〇人未満の小売業、旅館、料理店、飲食店に適用、適用件数は一年に数件ないし二〇件以下）、それにフレックスタイム制などがあるが、いずれも労使協定を結ぶことを前提に、仕事の都合で労働時間を弾力化することを狙いとする制度である。

このような弾力化は時間の効率的使用を目的とするけれども、労働者にとつては労働強化をもたらし、事実上時間外労働と残業手当が削減され、生活のリズムを狂わせて家庭生活や健康に悪影響を及ぼすことが指摘されてきた。つまり、昨日は六時間、今日は一〇時間、明日は七時間、平均すれば一日八時間だからよいとするわけだが、労働時間が日によって変動することを大幅に認めると、あたかも食事につき今日は一食、明日は五食、平均して三食だからよいというのと同じで、健康に重大な影響を与える。したがって、変形制は非人間的な労働時間制度であるがゆえに、



なるべく避けるようにせよというのが国際原則である。

ILOは一九一九年の第一号条約において、変形制は三週間以内のものに限り例外的に認めるという方針を取り入れた。ところが日本では、一カ月、三カ月、一年というような長期間の変形制を容認し、しかも要件をできるだけ緩和して長期間のものでも導入しやすくしようとしているのである。ほんらい変形制はなるべく厳格に扱うべきもの、むしろ廃止の方向に進むべきものなのに、全くそれに逆行するような措置がとられようとしているわけである。

### (3) 裁量労働制と年俸制

労基法上の裁量労働制は、八七年の労基法改定の際導入されたものであるが、裁量労働とは、業務の性質上指揮監督になじまず、仕事の仕方を労働者の裁量にまかざるを得ないため、通常の方法による労働時間の算定が適切でない労働を指す。厳密には、仕事それ自体の内容について裁量の余地があるものというよりは、むしろ労働時間の配分決定を労働者の裁量にまかすことを余儀なくされる労働と見たほうがよい。ここでは、実際に労働した時間ではなく、労使協定によって定められた時間を働いたとみなすという「みなし労働時間制」を取り入れているのであるが、近年は、当該事業場の所定労働時間や労基法の法定労働時間をみなし時間と定めて、割増賃金を払わなくてもよいとする協定が増えている。

この裁量労働制は当初、適用対象業務を研究開発、情報処理、編集、デザイナー、プロデューサー・ディレクターの五業務に限っていたが、九三年の労基法施行規則の改正で「労働大臣の指定する業務」という語が加わった。その結果、九七年四月からは、コピーライター、公認会計士、弁護士、一級建築士、不動産鑑定士、弁理士の六業務が労

働大臣の指定業務として追加された。

日経連などは、この裁量労働制の拡大を規制緩和の一環として重視し、ホワイトカラー業務の全体を裁量労働にしたいという意向を示してきた。もしそうなると、一八〇〇万人にのぼるホワイトカラー労働者全体が労基法の労働時間規制をはずされてしまうことになり、労働時間にかんする法制それ自体が根底から崩される危険性が大きい。ただ、今回の改定法案では、対象業務は従来の一の専門業務のほかに、「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」であつて、業務遂行の方法を労働者の裁量にゆだね、使用者が具体的な指示をしない業務を、従来のものに加えるという方式をとつた（三八条の四）。しかしこのような、業務についての抽象的・包括的な表現では、やはり業務の限定範囲が全く不明確である。事実上ホワイトカラー業務全体に広く及ぼされていく可能性が強いと言わなければならない。

また法案では、裁量労働制の導入にあつては、事業場内に賃金や労働時間などの労働条件にかんする事項を調査審議する「労使委員会」を設置し、委員会は対象労働者の範囲を決めたり対象業務の労働時間の算定を行うこと、対象労働者の健康および福祉を確保する措置や苦情処理にかんする措置を決議により導入すること、労働大臣が制度の適正な運用を確保するための指針を示すこと、などが明らかにされている。この労使委員会は裁量労働制の導入につき、現実に規制的なチェック機能を果たすことができるのだろうか。未組織労働者が八〇%に近い現状から考えても、事実上使用者側の思いのままに運営される結果になってしまうだろうという懸念は、とうてい拭い切れない。

ともあれ、この裁量労働制は、労働時間にかんする労基法の規制を解除する制度である。たとえば、労使委員会の決議で労働時間を七時間と決めれば、実際に一〇時間働いても一二時間働いても、七時間しか働かなかつたとみなさ

れてしまう。労使決議で定めた時間は賃金支払い時間という意味をもち、実際に労働した時間とは無関係だからである。つまり、この制度には時間外労働という観念の入る余地がなく、どんなに長時間残業をしても、残業は一切なかったとみなされてしまう。裁量労働制は通常、成果主義、業績主義を伴うものなので、成果をあげるため実際には長時間残業は必至と見られるのに、残業手当は原則として払わなくてもよいという仕組みになっている。サービス残業・不払い労働を必然的に生み出す構造が制度の中にひそんでいるのである。

ただ、企業によっては、裁量労働手当、企画手当、業務手当などの名目で一定額の手当を支給しているところがある。しかしこれらの手当は、実際に支払うべき残業手当に比べれば極めて少額である場合が多い。経営側が裁量労働制の拡大に熱心なのは、しよせん、残業代の節減効果が大きいことを認識しているからであると言えよう。

また裁量労働制は、いわゆる目標管理とドッキングさせられる傾向が強いと指摘されている。一般に目標管理制度の運用では、自己申告の形をとついても個人と会社の目標は一体のものである。そして会社の目標をどこまでやるか、やる気があるかが、評価の基準になる。低い目標を出すと低い評価、高い目標を出していても、目標に比べて成果が十分あがらなければ低い評価になる。現在多くの企業では、労働は時間ではなく成果で測るということ、労働時間の観念を取り払い、際限のない長時間労働を、労働者の自己申告による目標達成のためという形で押し付けている。裁量労働制はこの目標管理と結び付いて、労働者は一年中仕事に追いまくられ、労働者間の競争もいよいよ激しくなりつつあるのである。しかも、実際に裁量労働に従事している労働者の中には、自分で自由に労働時間を決めることができるなどというのは絵空事と見られる例も少なくない。たとえば週刊誌の編集業務などは、毎週締め切りに追い立てられて時間刻みで働かざるを得ないのが実情なのである。

この裁量労働制はさらに年俸制と結び付きやすい。年俸制は労基法などの法律には関係のない制度であるが、裁量労働制とセットでそれが導入される傾向が見られる。つまり、能力主義・成果主義・業績主義管理の中に組み込まれて、個人単位の査定による個人別の賃金管理制度の具体化として現れつつある。年俸制と言え、個人の成果にもとづき賃金を決める成果主義賃金であることが最大の特徴と認められるだろう。

年俸制は従来、その適用対象が一定レベル以上の地位にある管理職や専門職、もしくはせいぜい一部の技術職や営業職に限られてきた。ところが、これをやはりホワイトカラー全体に広げたいというのが経営側の意向である。わが国では「日本型年俸制」などという呼称が用いられることが多いが、これは賃金プラス賞与の形式をとるもので、年俸の一部だけに成果主義（業績給）が導入される傾向が認められる。そして大体は前年度実績（個人業績、企業業績）によって本年度の賃金が決められるけれども、なかには、当該年度前期の実績を後期の賃金に反映させるという半年俸制も登場している。ただし、賃金額全体が成果や業績に応じて決定されるものは比較的少なく、地位や職務に応じて定まる固定部分（月例賃金）と成果等にに応じて決定される変動部分（業績賞与）の双方からなるものが多数を占める。この制度は、時間という賃金決定要素をなるべく排除して、個々の労働者の成果や業績を考慮しつつ賃金額が決められる点に大きな特徴があると言えよう。

年俸制は、従来の法制度が予定していた賃金形態ではない。労基法は月給、週給、日給、および三カ月毎とか半期毎のボーナスなどは予想しているが、年俸制という賃金形態はほとんど予想していなかった。ただし、年俸制でも支払いは月々に分割して行わないと、「毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない」（労基二四條二項）という賃金支払い原則に違反することになる。

この年俸制の狙いは、ズバリ言うと、多くの労働者の賃金を低く押さえ、人件費総額を節減することにある。前年度または前期の実績によつて賃金がアップまたはダウンする制度だと言うが、そもそも総人件費の節約を意図してこの制度の導入が図られてきたといういきさつがあるし、個人としても常に前年度や前期の実績を上回る成績をあげ続けることは困難だから、賃金ダウンを覚悟しなければならぬ労働者が多数を占めることは必至と見なければならぬ。

「業績評価をはつきりさせる」とか「能力主義を強める」という名目で、これをホワイトカラー全般にまで広く押し広げようというのが企業側の意図だが、これが広がると、労働組合の賃上げの機能に重大な支障が起こる。それはプロ野球選手の契約更改の場合と同じ状況になるからである。プロ野球選手たちにも労働組合ができていなければならない（参稼報酬）は前年度の成績にもとづいて選手毎に個別交渉によつて決められる。労組の出る幕はない。だから、一般的にこれが導入されれば、一律に賃上げをするという従来の労組の運動方式は通用しなくなるのである。

このような問題点が含まれているので、従来の月給制を切り替えて年俸制を導入することは労働条件の不利益変更にあたる場合が多いと言える。そしてそれを実施するには、就業規則や労働協約に制度として定めるだけでなく、さらに個々の労働者の同意が必要と判断されるものである。賃金の形態は労働契約の中心をなす事項に当たるから、その変更には契約当事者である個別労働者の同意が不可欠と言えよう。労働者には年俸制か従来型の賃金を選ぶ自由がなければならない。また年俸制は本来、時間管理が難しい管理職や専門職に限定すべきで、機械的・定型的業務や集団作業の一環に組み込まれた業務などにはなじまないことにも着目すべきであろう。

さらに、年俸額の引き下げが労働者を退職に追い込むための手段として悪用される傾向さえあるので、成果や業績

説  
の評価方法、そのための手続・基準などを労使間であらかじめ合意しておく必要がある。適切妥当な運用の保証がない限り、使用者には一方的に年俸額を引き下げる権限はないと判断しなければならない。また合理的な最低保障ないし引き下げ限度を設定しておくべきであろう。プロ野球選手の場合は前年度報酬の一五%までが限度とされている。

#### 論 (4) 労働契約期間の上限

労働契約期間の上限規制の緩和も、労基法改定案でとりあげられている重大な問題点の一つである。現在、労基法一四条では、労働契約の期間を定めるなら最長一年と制限しているのであるが、これを①新商品・新役務・新技術の開発業務または科学研究に必要な高度の専門的知識・技術・経験を有する労働者との間に締結される労働契約、②事業の開始、転換、拡大、縮小または廃止のための業務であつて一定期間内に完了することが予定されているものに必要、高度の専門的知識・技術・経験を有する労働者との間に締結される労働契約、および③六〇歳以上の労働者との間に締結される労働契約については、契約期間の上限を三年に延長するという改定が行われようとしている。改定の理由は、特別の能力をもつ者を一定期間活用したいという企業側の必要性や、価値観の多様化により特定の企業に縛られずに専門的能力を発揮し続けたいとする者の増加に対応して、契約期間のあり方を再検討した結果、期間延長の要ありと認めたことによるというわけである。

しかし実際は、先にあげた日経連の「新時代の『日本の経営』」という文書にある二番目のグループ、つまり終身雇用の長期蓄積能力活用型とパート・派遣など不安定雇用の雇用柔軟型の間におかれる、高度専門能力活用型を意識したものと言える。この中間グループが今後契約社員として労働者の大多数を占めるものと予測されるのであるが、

そこに三年という契約期間を持ち込みたいというのが経営側のねらいである。一挙に広く契約社員制を導入すると摩擦が大きいので、さしあたりは研究開発や短期プロジェクトの分野および高齢労働者に限って導入する。しかしずばりこれをうんと広げて、労働者の中核部隊を期間の定めある契約社員にしたいというもくろみを立てつつ、当面部分的導入をはかろうとしているものと判断されるのである。一年が三年に改められると、今後、パート労働者や派遣労働者などについても一年以上のやや長期の契約が増加するだろう。

さて、およそ労働契約期間のもつ機能には、次の三つがある。第一は、契約期間中は重大な事由がなければ退職できないという足止めの効果、つまり労働者を企業に拘束する機能である。第二は、雇用保障の作用であって、期間中は重大な事由がなければ使用者は労働者を解雇できないという解雇制限の効果が生じる。第三は、雇用期間の限定が雇用の不安定化をもたらすこと、つまり契約期間が到来するたびに更新拒絶、雇止めにあうかも知れぬという惧れを生み出し、人によっては夜も眠れないという不安感にさいなまれる状況に追い込まれることである。

ただ、契約を反復更新していると事実上期間の定めのない契約と同じようにみなされていくというのが、東芝柳町工場事件・最高裁判決（昭和四九・七・二二）などの考え方である。一年以内の短い期間の契約の場合、反復更新により実質的には期間の定めのない契約に転化し、期間満了になっても更新拒否が事実上困難になるとというのが一般的な状況と言えるだろう。そこでこれを打開するために企業側は、契約期間の上限を三〜五年に改めることを要求してきた。これくらいのスパンだと労働契約にとつて区切りのよい期間であり、首を切りやすくなるからである。とりわけ女性労働者については、三年くらい経った時期に企業から追い出してまた新人を雇えばよいと考える傾向がある。したがって今回設けられようとしている三年という期間の限定は、若年定年制もしくは試用期間と同様の機能をいと

説  
なむものと見て間違いあるまい。

論

それに、あらためて三年という労働契約の上限期間が設けられると、短期契約の反復更新の場合、合理的理由なしには更新拒絶つまり解雇はできないという判例上の解雇制限法理が崩壊する効果も生まれる。実定法の制定によって労働契約の打ち切り、雇止めにお墨付きが与えられ、有期契約を結ぶ労働者の首を切りやすくなることはいなめない。日経連の労働者三分割案によれば、期間限定の契約社員や非正規労働者がこれからは増える一方であり、三年契約法案は彼らの首切りを促進する機能をいとなむことは必至と見られるのである。したがって、一年が三年に延びるから労働者にとって有利などと考えるのは、とんでもない誤解と言うべきだろう。

なお、大学教員と研究公務員についてはすでに任期制が導入されることが法律上決まったが、これは労基法の労働契約期間の延長に先鞭をつける露払いの役割を演じつつある。すなわち、大学教員の場合は各大学の選択的任期制、つまり大学ごとに教授、助教授、講師、助手などについて三年とか五年、一〇年などの任期制を導入したければ取り入れてもよいという制度になっている。ただ選択制とは言うものの、実際は文部省が学部・学科の許認可や予算配分の際に高圧的な指導を行って、任期制を事実上強制する可能性が強い。また研究公務員の場合は、若手研究者は原則三年、最長五年、トップクラスの研究者は原則五年、最長一〇年の任期制を導入する手筈をととのえつつある。

大学教員の任期制は、教育研究の活性化、若手教員の育成という名目で財界が要望してきたいきさつがある。その際よく例に挙げられるように、教員の中には一〇年間も論文ひとつ書かずに怠け続けている者もいないわけではないが、それは少数の例外的存在を拡大誇張して宣伝するたぐいのものと言えるだろう。そのような教員が定年まで居座っているので若手研究者のポストを奪っているという問題もないとは言わないが、それよりも任期制を導入するこ



とによる弊害やデメリットが非常に大きいことが憂えられるのである。

というのは、任期制が現実には教員解雇法になることが目に見えているからである。とくに大学としての基盤が確立されていない私学などでは、学長や理事会が、日常の批判的言動を嫌い排除したいとねらっている教員を、任期到来を口実にして追い出すような運用をしかねないだろう。上からの権力的支配のテコとして利用される可能性が強いのである。そして教授会を無視する非民主的な大学運営が行われ、大学自治を内部から崩壊させる危険性が高くなると言わざるを得ない。

それに、教員の雇用が不安定化し身分保障がなくなるということは、教育・研究面での悪しき業績主義を再びこらせる可能性を生み出す。じつくりと腰を据えて研究したり、創造的な研究活動を行うことができなくなって、目先の安直な研究だけで手っ取り早く論文をまとめて発表する傾向が生まれやすい。また、学生に対する教育もお座なりにならざるを得ない。日本の学問や教育の全体に大きな悪影響をもたらす危険性をはらんでいるのである。法律は成立してしまっただけでも、大学の民主的・自主的な運営を守るために、任期制を実施させないように努めなければならぬまい。

#### (5) その他の労基法改定内容

労基法の改定案の中には、以上に述べたもののほかにも改定を提案している事項がいくつかある。以下に主要なものの特徴だけを摘記しておく。

①労働契約締結時の労働条件の明示 従来は、労働契約締結の際、賃金にかんする事項だけが文書で示されてき

説 だが、これに加えて、労働時間にかんする事項その他の命令で定める事項、具体的には就業の場所、従事する業務、

論 始業・終業時刻、休憩・休日・休暇、退職、契約期間などの事項についても明示することとした（一五条）。労働契約の中身をより一層明確にする効果をもつもので、とくに問題はない。

## ② 退職時の証明

退職や解雇の際、労働者から請求があれば、従来は使用証明として使用期間、業務の種類、その事業における地位および賃金についての証明書を交付することになっていたが、改定法案ではこれに加えて、退職ないし解雇の事由を記載した証明書を交付する義務を使用者に課することとした（二二条）。

## ③ 一斉休憩

現行労基法の一斉休憩の原則に対し、労使協定の締結を要件として一斉休憩を適用除外とする方式を認めようとしている（三四条）。これは、職場の仲間とともに休む一斉休憩によつてこそ、真に労働者の心身の疲労を回復することができるという従来の立場を放棄し、いわゆる時差休憩をなるべく認めていこうとする措置と言える。

## ④ 年次有給休暇

現行の年次有給休暇制度は、勤続一年ごとに一日の追加付与をすることになっているが、これを雇入れ後二年六カ月までは一年ごとに一日の加算を、それ以降は一年ごとに二日増やすという制度に改める。現行制度では、雇入れ半年後に一〇日間与えられ、以降一年ごとに一日ずつ加算されることになっているが、これを、雇入れ後二年六カ月以上継続勤務し、直近の一年間の全労働日の八割以上出勤した労働者に対し、一年ごとに二日ずつ追加付与することに改めるわけである（三九条）。その趣旨は、勤務年数の短い人でも従来より長い休暇がとれるようにするのが狙いと称しているけれども、ILO一三三号・年次有給休暇条約（日本は未批准）によれば、最低でも三労働週（週休二日制の場合は一五日）の休暇を与えなければならぬことになっている。しかもこの条約で

は、全労働日の八割以上出勤という要件は課せられていない。日本はまだまだ国際水準よりかなり立ち後れているわけである。

⑤ 就業規則 現行の就業規則制度では、使用者は必要がある場合、賃金、退職手当、安全衛生、災害補償、業務外の傷病扶助にかんする事項につき、それぞれ別規則を定めることができるように規定しているが、このような事項の制限を廃止して、いかなる事項についても別規則を定めることができるように改めようとしている（八九条二項）。別規則が多くなり過ぎると、就業規則の内容を統一的に把握し届け出によって国家的監督を行おうとする制度の趣旨が貫徹しない結果になる。この改定も、企業側の要求に根ざす規制緩和の措置と見てよい。

⑥ 労使協定 時間外労働、変形労働時間制などの実施要件である労使協定を結ぶ際の労働者代表の選出方法は、労基法上はたんに過半数労組または過半数を代表する者と定められているだけである。とくに過半数労組がない場合の過半数代表の選出方法は、従来通達で示されているにとどまったが、それを今回の労基法改定にかんする法律案要綱では省令で定めることにした。「労働者の過半数を代表する者の選出方法及び職制上の地位等を適正なものとするために必要な事項については、命令で規定するものとする」と要綱に述べられているだけで、その内容の詳細は不明だが、従来の通達の方式では、代表者の選挙、挙手、候補者名の回覧、労組間の話し合い、各職場の信任手続を事業場全体で積み上げる方式などがあげられてきたことを指摘しておこう。

(6) 有料職業紹介の自由化と労働者派遣業務の拡大

(a) 有料職業紹介の自由化 職業安定法はもともと、他人の就業に介入して利益を得ること、つまり労働者

の賃金から中間搾取ないしピンハネをすることは、人間として恥ずべき行為であり違法行為として排除すべきだという考え方をとってきた。そのため、一部の特別な技術を必要とする美術、音楽、演芸などを除いては、有料の職業紹介をすることを全面的に禁止したのである。職業紹介は、公共職業安定所、労働組合、学校が無料で行うことを原則としてきたと言える。ところが現実には、職安が十分機能してこなかったこともあって（就職紹介全体の二〇％程度しか関与してこなかった）、民間の人材派遣業者が次第にはびこるようになった。その結果、その事実を追認する形で八五年に労働者派遣法が制定される運びとなったのである。

職安法は、有料職業紹介事業を労働大臣の許可制にして、従来はその対象を家政婦など二九業種に限定してきた。紹介手数料も、支払われた賃金額の一〇・一％を上限にして、六カ月に関り事業主が徴収できるとしていた。これに対し、使用者側はかねてから、有料職業紹介の適用業種を拡大して原則自由化しろ、紹介手数料も自由化せよ、という主張を打ち出していたのであるが、労働大臣の諮問機関である中央職業安定審議会（中職審）は九六年一二月、規制緩和を理由にしてこれを基本的に認める建議を行い、九七年四月から職安法施行規則が改定された。それによると、有料職業紹介事業で取り扱うことのできる職業は、現業やサービス業などを除き原則自由化され、事務・販売などのホワイトカラー分野も、新卒一年未満の者の紹介以外は解禁されることになった。それは原則自由、例外のみ禁止、つまり対象から除外される業務だけを指定するネガティブリスト方式と呼ばれる。また紹介手数料などの規制も大幅に緩和され、事実上自由化されてしまった。その結果、ホワイトカラー分野では、人材スカウト業（ヘッドハンティング）や再就職援助業（アウトプレースメント）が新しい人材ビジネスとして注目されている。とにかくこのような状況になると、公的な職業紹介制度はほとんど無用になり、無限定のピンハネに苦しむ労働者が増えるばかりという

状況を招きかねないのである。

ただ、九七年六月、ILOは従来の「有料職業紹介所に関する条約」(九六号)を改正して、新たに「民間職業事業所に関する条約」(一一八号)を採択した。日本は政府および労使代表とも賛成票を投じている。これは各国において、情報化、サービス経済化が進展しつつある労働市場の下で、民間の職業紹介事業を営むものが増加してきたので、その現実に対応するためこれを認めて行こうとする条約である。労働分野における国際的な規制緩和の一環と位置づけることができるだろう。日本の政府や財界はこのILO条約を職安法改定の大義名分にしようとしているけれども、条約の内容を見ると、労働者の性別・政治的意見・年齢などによる差別的禁止(平等待遇)、プライバシーの尊重、民間職業紹介事業の無料原則(労働者に対し料金または経費を課してはならない)など、労働者の権利保護に堪へてかなり厳しい規定を設けている。わが国は、職安法や労働者派遣法を大幅に改正しないと一一八号条約を批准できないのであつて、決して政府や財界の思惑にかなう都合のよい条約ではないことを知らねばならない。

ともあれ、政府・財界が有料職業紹介事業の自由化を促進する理由は、すでに横行している人材リクルート、ヘッドハンティング、アウトプレースメントなどの種々の職業紹介業を追認してこれらに市民権を与えるとともに、目下進行中のリストラ・人減らしの受け皿を整備して、労働力流動化のための法制度を確立することにあると判断される。したがって、日経連の「新時代の『日本の経営』」にあらわれた二一世紀戦略ともつながるものであることを認識しなければならない。

#### (b) 派遣労働の拡大

労働者派遣法は当初、派遣が認められるのは例外的な一六の専門業務に限られるとしていたが、九六年一二月に一

一業務を追加した。ただし、追加業務のうち旅行の添乗関係の業務はすでに認められていた業務を拡大しただけなので、合計では二六業務になる。ほかに、六〇歳以上の高年齢者については製造業以外なら業務の限定なしに派遣できるし、育児・介護休業代替要員としての労働者派遣も認められている。財界はかねてから派遣労働を自由化すべきであると主張し、原則自由で例外だけを規則で指定するネガティブリスト方式を提案してきた。中央職業安定審議会の報告も改定法案の内容も、財界の意向にそって、すでに原則自由化の方向を打ち出す方針を発表している。”民間職業紹介の自由 “をうたったILO一八一号条約の趣旨を尊重すべきだというわけである。

ただし、議論の経過を見ると、派遣業の対象業務や派遣期間の規制などをめぐって、労使は鋭く対立してきた。経営側が対象業務を原則自由にするよう求めたのに対し、労働側は現行制度の維持を主張した。改定法案はこれに対し、港湾運送、建設業務など「派遣に不適切な業務」を除いて、対象業務に制限を設けないこととしている（原則自由化）。また、派遣期間は現行では労働省の行政指導により最長三年となっているが、経営側は制限の撤廃を主張し、労働側は反対してきた。これに対し改定法案では、「専門的な業務」については従来通り原則一年間で二回延長できる「最長三年」が踏襲されるが、「その他の業務」にかんしては上限一年で、しかも更新を認めないこととしている。このような二階建て方式を取り入れようとするのは、ドイツやフランスでは一年ないし一年半程度なのに、日本は専門的業務にかんしてはすでに三年を認めてきたので、その間の調整を図ろうとするものと考えられる。しかし実態を見ると、専門的業務かどうかあいまいなまま運用されている例が多いので、二階建ての内容区分も極めて明確さを欠く結果になるのではないかと懸念される。

さらに、現在派遣事業者だけにある労働者の「雇用責任」について、労働側は派遣先企業にも連帯責任を求めている

るが、経営側は現行制度の維持を主張している。この点も改定法案では全く取り上げられていない。だいたい労働者派遣制度の下では、雇用主は派遣元、働く場は派遣先と分かれるので、どうしてもトラブルが起こりやすい。だが、派遣契約期間中の中途解約や労働条件の切り下げなど、派遣先に契約違反があつても、派遣元会社は“お得意様”である派遣先に文句を言いつらいのである。

現在派遣業者は約九千、派遣労働者は約六十一万人おり、営業高も一兆円産業にふくれあがつている。しかし、派遣労働者の組合組織率は三・二％程度、それもほとんどが常用雇用型の派遣労働者であつて、登録型派遣労働者の組合員は皆無に近い。

このように労組などによるチェック体制が欠けているため、派遣が禁止されている工場のラインに請負を偽装して派遣したり、一般事務への派遣、下請けからさらに孫請けに出す二重三重の派遣、外国人労働者の製造現場への派遣など、違法派遣が相当にはびこっている。

また、大企業直営の派遣会社も増えている。正規の雇用労働者を削減して人件費の節減をはかる一方、みずからつくった派遣会社によって労働者派遣や職業紹介事業に参入し、ピンハネを通じて二重の利益を得ているものも見られる。なかには、雇用する労働者をいったん辞めさせて派遣会社の社員に身分を切り替えたと見え、低賃金・無権利の労働者にして現在の職場に還流させるといふ、あくどいやり方を利用している企業もある。

一般に、派遣労働者の賃金は同じ仕事をしている正規労働者の四割ないし六割であり、派遣業者はおおよそ賃金の三割から五割に相当する金額を手数料、委託費、派遣料金などの名目で手に入れていく。しかも派遣労働者の地位は極めて不安定であり、派遣先企業の都合で簡単に解雇されたり、真つ先にリストラ合理化の対象とされたりしている。

その結果、派遣先の課長に取り入って首を切られないようにするためセクハラを我慢する女性労働者や、誘われればホテルにでもついて行く者さえいるという事例が聞こえてくる。

このような労働者派遣の自由化が進むと、低賃金・無権利の派遣労働が際限もなく広がり、正規労働者との置き換えがますます大規模化することは必至である。それは結局、正規労働者自身の雇用機会を奪うばかりか、その賃金・労働条件をも引き下げてゆく重石の役割を果たすことになるだろう。間接的に正規労働者の首を締める効果をもたらすことが問題になるわけである。

この点についての企業側のねらいは、労働力の調達をジャストインタイム化したい、つまり必要な人数と職種の労働者をかき集めてきて、不必要になつたら切り捨てる。まさに労働力のカンバン方式を目指すものと言えるだろう。これはもちろん、派遣労働者だけではなく、パート労働者、契約社員、アルバイト労働者など非正規労働者の雇用形態を最大限に活用しつつ、しかもさらに進んで正規・非正規を問わず雇用形態の垣根を取り払いながら、労働者を自由自在に動かしてゆきたいという、大規模な労働力流動化の戦略と結び付くものである。

なお、参考までに諸外国の取り扱い例をあげておこう。ドイツでは、最長派遣期間が一年と定められていて、それを超えると違法派遣になる。この場合制裁として、派遣先と派遣労働者との間に直接雇用関係が発生すると認められる。つまり、派遣労働者を正規労働者として扱わなければならないのである。またフランスでも、最長期間が一年半であり、これを超えると同様の取り扱いを受ける。これに対し、アメリカ（二週間）やイギリス（九週間）では、平均派遣期間が短い。現在の日本の制度、つまり派遣期間は一年だが二回まで延長できるので、事実上同一企業に三年程度派遣されるという取り扱いは異例である。しかも欧米諸国では、同一価値労働同一賃金の思想が普及していて、



派遣労働者と正規労働者の間の賃金格差は比較的少ない。日本のように大きな較差がまかり通っている国は珍しいという状況にも留意する必要があるだろう。

### (7) 公務員の問題

民間企業を対象に労働法制の全面改定が行われ、労働力の流動化などが一段と進みつつあるとき、公務員だけが従来と同じ地位を保障されるとはどうい考えられない。規制緩和は人減らし行革に直接結び付いて、小さな政府・自治体を目指すための行政改革が一段と強まるだろう。行革の狙いは国家や自治体の財政を切り詰めることにあり、そのため国民にとって必要な福祉・教育・医療などの公務労働も大幅にカットされる方向に進むものと予測される。

その手法はまず、公務員職場に派遣労働者らが非正規職員として大量に導入され、公務員のポストを奪っていくという方法がとられるだろう。また、公務労働の外部依託もますます進展するに違いない。低コストを理由に、社会的責任の重い公務労働を民間企業に肩代わりさせる動きが強まるわけである。すでに大規模な民間委託が進んでいるが、規制緩和による労働法制改定を利用した行革は、飛躍的に強化される気配が濃厚となりつつある。その結果、大幅な人減らしが進められ、残された公務員に対しては長時間・過密労働を強いることになりそうである。また、すでに公務員に対する成績主義にもとづく査定が行われているが、これからはますます、終身雇用・年功制的な人事管理を見直して、能力主義・業績主義に重点を置いた人事管理に向かう可能性が強い。すでにそれは現実化しつつある。

いままでのところ、労働法制の規制緩和は民間企業の方が先行しているかのごとく見えるけれども、公務員労働に対する規制緩和は公権力を振るうことによつて一挙に、全国一斉に実施される可能性があり、そのスピードも民間企

説  
業より早まるかもしれない。公務員も決して安閑とはしておれない情勢である。

#### 論 四 今後の課題

##### (一) 労働法制見直しについての対応

以上に述べたように、戦後五〇年余にわたって営々と築き上げられてきた労働法制が、いまや一挙に取り崩されようとしているのであるから、問題は極めて深刻である。労基法改定法案は国会に上程されたあと継続審議ということになったが、事が法律の重大な改定にかかわる以上、当面の運動としては、それこそできるだけ多くの労組・労働者や反対勢力を結集することと、総力をあげて国会などに働きかけていくことにしほらざるを得ない。従来あまり法案反対の運動を行ってこなかった連合（日本労働組合総連合会）も、九七年一〇月の定期大会において、労働法制の見直しは許せないとして闘争の強化を打ち出した。具体的には、①時間外・休日労働、深夜業の男女共通規制の法制化 ②新たな裁量労働制の導入反対、変形労働時間制の要件緩和を行わないこと、③労働契約期間の三年への延長を許さない、契約条件の文書明示などの整備をする、④パート労働法の改正を行い実効性を確保する、⑤派遣対象業務の自由化を許さず、派遣労働にかかわる保護法を強化する、⑥保育制度や施設などを充実し、安心して働ける社会環境を整備する、などの具体的な要求内容を確認している。また他方、全労連（全国労働組合総連合）や全労協（全国労働組合連絡協議会）は終始一貫、労働法制改悪反対を唱え続けている。

いま、日本の労使関係の状況を欧米諸国と比較してとくに目に付くのは、経営側の力に対し労働者陣営の力があま

りにも弱体すぎるといふ事実である。そのため、労働者の利益に反する労働政策や労働立法、さらには企業内におけるもろもろのストラ合理化などの労務管理手法に対しても、労働側からのチェック機能がほとんど働かない。財界や大企業ないし政府は、いまや反労働者的施策をやりたい放題にやっていると言つても過言ではなからう。この状況を変革するためには、ナショナルセンターや全国の労働組合が過去の行き掛かりを捨てて大同団結する以外に道はない。連合が労働法制改悪反対の運動を展開しているいまこそ、そのような道を探る絶好のチャンスであると言えろ。とにかく、労働法制改悪反対の一点で、連合、全労連、全労協がとりあえず共闘を組むことから始めるべきではないか。組合組織率が二二・六%にまで落ち込み、未組織労働者が圧倒的多数を占めるにいたつた現状では、このような共闘を組んで労働者全体の生活や権利を守らねばならぬ責務がナショナルセンターにあることを銘記し、そこから全国的視野に立つた運動を構築することに各労働組合の総意を結集すべきであろう。

アメリカでは九七年八月、全国の小荷物運送の八割を扱うUPS（ユナイテッド・パーセル・サービス）の労働者一八万五千人が全面ストに突入して、パート労働者一万人の正社員化、正規とパート双方の賃上げ、業務の外注化・下請け化の制限という勝利で解決した。韓国でも九六年、団結権を制限する労働法制改悪に反対して、非公認のナショナルセンターの労働者まで参加した七五万人の大ストライキを執行している。日本でも、昭和四〇年代、五〇年代ころまでは労働組合運動にも随分と活気があったが、このところすっかり無力化してしまつている。戦後の歴史を知っているわれわれにとつては、全くはがゆい思いをするばかりである。勤労者全体の立場から見ると、労働組合組織が過去の行き掛かりや確執を断ち切つて大規模な連帯を図る運動を展開することが、いまほど求められている時機はないと言えよう。

それと同時に、各労働組合が企業内におけるリストラ合理化と対決する姿勢を堅持することも重要である。いま多くの企業では、正社員を削減してパート・契約・派遣社員などを増やしたり、能力主義・業績主義の人事管理を強めることに躍起になっている。それが正規・非正規を問わず労働者全体の生活や権利を圧迫しつつあることは明らかである。労働法制の改定はこれらの状況と運動しているのであって、労働者の権利や生活を守る運動の立て直しがいまほど強く求められる時機はないと言える。つまり、たんに法改悪反対を唱えるだけでこの状況を阻止できるわけではなく、企業内における日常不断の運動が求められていることを銘記すべきである。

もう一つ、この際重視してほしいと思うのは、日本の運動が国際的な視野に立つことである。いまILOには一八一の条約があるのに、経済先進国である日本はそのうちの四二しか批准していない。とりわけ、労働時間、休日・休暇、深夜業などの基本的労働条件にかんする条約が二〇余りあるにもかかわらず、一九一九年の第一号条約以来、日本はこれらの条約をなにとつ批准していないのである。時間外労働の長さに法制上の制限を設けていないなど、労基法の現状では批准できない事情を抱えているからである。これを改めて、労基法を国際基準並みのレベルに改正しろという声をあげることが、いまや喫緊の課題であると言えよう。とりわけそれは、女性保護規定撤廃後の労働条件男女共通規制にかかわる基本的要請であることを強調しておきたい。

## (2) 労働組合の存立基盤にかかわる問題

今回の労働法制の改定は、日本の労働組合に深刻な打撃を与えることも必至と見られる。わが国の企業別組合は従来、本工・正規労働者、それも男性正社員中心で運営されてきた。パート、派遣などの非正規労働者をほとんど未組

組織のままで放置してきたのである。しかも労働分野の規制緩和は、「雇用の流動化、多様化、柔軟化」と称して、正社員をできるだけ減らしパート・契約・派遣社員ばかりを増やそうとしている。それが同時に、正社員の賃金・労働条件を引き下げる役割を果たしつつあることにも留意しなければならぬ。このままでいくと、企業別組合における正社員だけの運動は壊滅の一途をたどるしかなかろう。なんとしてもパート労働者、契約社員、嘱託、アルバイトなどの不安定雇用労働者や、さらに直接雇用されていない派遣労働者も加入できるような組合組織に造り変えていかなくてはならない。思い切つて企業内外の未組織労働者に焦点をあてた労働組合組織に切り替える必要性は、極めて現実なものになりつつあると言える。

とところで、これらのパート・契約・派遣労働者の大半は女性である。ILOの統計では、男女間の賃金格差は、ヨーロッパでは八〇〜九〇%なのに日本は五一%、韓国の五五%よりもさらに悪く、男性と比較した女性の賃金は文字通り世界最低である。また女性パートタイマーの時給を比較すると、諸外国では女性フルタイマーの大体九〇%程度、オーストラリアやオランダのようにパートのほうが時給が高い国さえあるのに、日本は少なく見積もっても女性同士の比較で七〇%、男性の六〇%、ボーナス、諸手当を含めると、半分以下ないし四分の一というひどい較差である。労働時間はせいぜい二〜三割くらいしか違わないのに賃金の差は余りにも大き過ぎる。私でももし経営者の立場に立てば、こんなに賃金が安くてすむなら正社員をできるだけ減らしてパートや派遣に切り替えようと思うだろう。

だから、確固たる国際的原則である同一価値労働同一賃金を日本にも取り入れること、つまり同じ仕事をしている限り同じ賃金、少し仕事が違うときはその仕事の差に応じて賃金を決めるといふ、アメリカのコンパブルワース（同等賃金）やカナダのペイ・エクイティ（衡平な賃金）という考え方を日本にも導入する運動を展開しなければな

らない。パートと名付けければ差別は仕放題といういまの状況を改めなければ、不安定雇用労働者ばかりが増え続けることは必至と見るべきであろう。

### (3) 個人別管理の強化

それと同時に、いまや経営者側の労務管理方式もある意味では大きな危険にさらされていると認めざるを得ない。それは、終身雇用、年功制、企業内福利厚生によって正規労働者を企業に囲い込み、その企業忠誠心を育んできたのに、この態勢が崩壊してしまうと、これからは労働者の企業離れが進むことは必至と考えられるからである。いずれ、労働者の企業忠誠心に支えられた日本企業の高い生産性や競争力、さらには長時間過密労働や単身赴任に耐える労働者意識にも変化が起こるだろう。冷酷な企業の仕打ちに対する労働者の憤りが高じて生産性の確保が困難になつていくかも知れないし、その裏返しとして、労組に対する期待の高まる条件が整いつつあるとも言えるのである。

また、正規労働者にかんしては、能力主義・業績主義・成果主義の労務・人事管理が行われ、職能給・業績給・年俸制など、画一的な年功賃金から「能力や業績」に応じて支払う賃金制度に切り替える動きが顕著である。それに個人の実績を重んじる裁量労働制、目標管理も広がってきている。そのことから、今後はもはや、労働者一人ひとりが自ら直接企業に向き合つて自己の賃金、労働条件を決めざるを得ない状況になるだろう。それは好むと好まざるとにかかわらず、労使関係が共同体型から契約型に切り替えられつつあることを意味する。日本の企業社会は、いままでの、従業員の私生活まで面倒を見てくれる生活共同体型から、企業と労働者個人が向き合うドライな契約型に変えられようとしているのである。ただ、企業のずるさは、コミュニティ型の労使協調的忠誠心の皮袋をそのままにして、

中身だけを契約型に変えようとしているという鋭い指摘もあるが（世界九七年五月号八九頁）、いずれにせよ徐々に契約型に切り替えられていくことは避けられないものと思われる。

そうすると、組合も、従来の画一的な賃上げや時短だけではなく、組合員個人個人の問題にどれだけ取り組めるかが、重大な勝負どころになる。考課査定制度の運用面で公正を欠く査定をしているなどという組合員個人の訴えにつき、組合がまともに取り組んでいかなければならない。もしもそれができなければ、組合はいよいよ存在意義を失うだろう。組合員一人ひとりの要求や不満を聴いて、それを一つ一つ個別に解決していくという、相当にしんどい、地道な運動に取り組まざるを得ないことになると思う。つまり、労組の役割が個人本位の方向にかなり変化するものと予測されるのである。

これは労組が好むと好まざるとにかかわらず、辿るべき運命をになっている道筋と言えよう。企業側の個人別管理の強化に対し、労組がどこまでその存在意義を発揮できるか。そのために組合組織や運動をどのように変えていったらよいか。この点が今後の勝負どころと言えるだろう。

