

〔論 説〕

労働政策における新自由主義政策の展開

穂 山 守 夫

目次

序

一 雇用・労働分野における規制緩和推進論とその検討

- (一) 市場原理主義と労働市場法論
- (二) 市場原理主義と労働市場法論の検討

二 雇用保障法制の緩和

- 1 有料職業紹介事業と職業安定法の改正
- 2 労働者派遣法改正等をめぐる動き
- 3 偽装請負
- 4 非正社員化

三 解雇法制と規制緩和

四 賃金と労働時間法制の弾力化

- (一) 賃金の弾力化
- (二) 労働時間法制の規制緩和
 - (1) 変形労働時間制
 - (2) フレックスタイム制
 - (3) 裁量労働みなし制
 - (4) 労働時間のルールの適用除外（ホワイトカラー・エグゼプション）

五 女性保護法制の規制緩和と外国人労働者労働者の受け入れ規制の緩和

- (一) 女性保護規定の廃止をめぐる経緯と議論
- (二) 外国人労働者労働者の受け入れ規制の緩和

結び

序⁽¹⁾

個人の自律（自由）と市場経済における経済的自由を重視する新自由主義（ネオ・リベラリズム）的政策は、1980年代のイギリスのサッチャー政権で推進され、アメリカのレーガン政権・ブッシュ政権に承継された。その政策は、90年代以降には世界経済のグローバル化の進展により、世界市場を支配する政策として展開される。日本でも、社会・経済構造が時代の変化に適應できない面が顕在化し、その是正のために新自由主義政策が採用された。80年代に中曽根政権が主導した国鉄・電電・専売の民営化（広義の規制緩和）、年金・医療制度の改編、行政組織の再編と公務員の縮減等が行われた。1986年頃から規制緩和の声が挙がり、86年、前川春雄・元日銀総裁らによる「前川レポート」ではプラザ合意後の

(1) 萬井隆令等「規制緩和と労働者・労働法制」12-14頁、39-42頁、49-55頁。

急激な円高に伴う内外価格差の是正策として提言されたが、規制はほとんど変わらなかった。そこで89-90年の日米構造協議で米側から規制緩和が市場開放手段として迫られた。このアメリカの外圧が政府を規制緩和に動かした。90年代には、農産物をはじめとする市場開放や大規模小売店舗法の規制緩和等がなされた。「カネのかからない経済活性化策」として規制緩和を経済政策の目玉に挙げたのは、93年に発足した細川政権である。当時日本の経済活動の42%が政府規制を受け、米国の7%に比べ格段に規制が多かった。国際的競争で遅れをとらないために、政財界に見直し機運が高まった。95年4月から01年3月にかけて、主として経済的規制の撤廃がある程度進んだ。セルフ方式のガソリンスタンド・航空運賃の自由化・タクシー運賃の多様化（実施は02年）・株式売買委託手数料の完全自由化・銀行での投資信託や一部保険の販売等、主として経済的規制の撤廃がある程度進んだが、社会的規制の撤廃は、建築確認・検査業務の民間開放・民間の許認可保育所参入・労働者派遣の対象を一般事務に拡大が決定されたりしたが、限定的であった。小泉政権の発足で01年以降、経済がグローバル化した新時代の経済成長戦略である構造改革が推進される。この構造改革は市場原理に従った資源配分により経済全体の効率化をはかり、日本経済の力を再生しようとする各種の制度改革であるが、この改革により自立した個人を基礎とした経済社会への転換が推進され⁽²⁾、社会的規制を含めて規制緩和が進んだ。地域を限って規制改革を試す特区制も導入された。例えば、04年に病院特区制度で高度医療での株式会社の参入が可能になった。それから地方自治体の公共施設を民間企業等が代行する指定管理者制度や、公共サービスの担い手を官と民の入札で競わせる市場化テストが導入された。また、より警察官を事件捜査に振り向けることや渋滞緩和を狙いとして、駐車違反対応業務が民間委託された。管轄の異なる幼稚園と保育所を一元化した総合施設も導入された。医薬品の一部をコンビに販売可能になったし、混合診療も一部解禁された。それから、株式会社の農業参入が農地リース方式で可能になった。労働分野では、労働者派遣の対象が拡大され、製造業への派遣も可能になった。

この規制緩和の点を労働分野に限定して少し詳述する。イギリスでは、長期にわたる保守党政権（1979年5月～97年5月）の下で、労働者保護規制を緩和する新自由主義的政策が、推進された。すなわち労働者派遣事業・民営職業紹介事業の免許制の廃止・労働組合の弱体化政策など労働市場・労働基準・労使関係の全領域にわたって規制緩和が推進された。このうち労働者派遣事業・民営職業紹介事業にかかわる規制とその緩和についてみると、1973年の労働者派遣・民営職業紹介法では、労働者派遣事業・民営職業紹介事業の両者を同一事業所内で営むことができたが、免許制の下に置かれていた。同法の下では民間業者が原則として求職者や派遣労働者から手数料を徴収することを禁止されているが、求人企業や派遣先企業に対する手数料の額や率については規制されていない。また派遣労働者の使用者責任は不明確であった。この免許制は、94年の改正で廃止された。もっとも1998年5月に成立した労働党ブレア政権は、この規制緩和政策の一定の修正を行った。すなわち98年に全国一律最低賃金法を制定し、99年4月から施行している。また99年7月に雇用関係法を制定して、派遣元・派遣先企業両者に使用者責任を認めた。これに対して、アメリカでは、80年代のレーガン政権以降の新自由主義的雇用政策により、雇用の弾力化

(2) 矢野昌浩「構造改革と労働法」法の科学34号44-45頁、浜村彰「構造改革と労働法制」日本労働法学会誌103号（2004.5）106頁。

を進め、失業率は低下したが、非正規雇用は増加している。

日本でも労働法の分野での構造改革を進めるため、規制緩和により、80年代半ば頃には、労働者派遣法（1986年施行）や労働基準法の労働時間規制の改正等があいついでなされた。90年代末にはこの規制緩和の政策は一層強く推進される。すなわち労働契約期間の上限規制の緩和・1年変形労働時間制の要件の緩和および裁量労働制の適用拡大・女性保護（時間外・休日労働の上限規制および深夜業の禁止）の撤廃、さらに職業安定法の改正と有料職業事業の原則自由化、さらに派遣対象業務をネガティブリスト化（自由化）する派遣法の改正（99年7月成立、12月施行）がなされた。労働者派遣の対象が拡大され、製造業への派遣も可能になった。このように労働法の分野においても規制緩和が推進された。

労働法の分野における規制緩和は、まず、職業紹介規制の緩和等により円滑に人材の移動が行われるための労働システムの整備が目指されている。次に、この規制緩和は有期労働契約・派遣労働など雇用の選択肢を拡大し、一部の労働者にとっては働きやすい環境を、企業にとっては正社員より雇用やコスト面で負担が軽い雇いやすい環境を作るものである。⁽³⁾

しかし経済的効率を重視する規制緩和により公共性が犠牲されたり、労働条件が悪化したり、契約社員・派遣労働者・パート労働者等の不安定な非正社員が増加したし、平均賃金も低下した。

以上を踏まえて本稿では、労働分野における新自由主義的な規制緩和政策の意義と問題点を検討する。まず、この規制緩和を支える理論である市場原理主義と労働市場法論を検討し、次に規制緩和による労働法制や慣行の見直しの意義と問題点を検討する。

一 雇用・労働分野における規制緩和推進論とその検討

(一) 市場原理主義と労働市場法論⁽⁴⁾

高度経済成長期には、日本的な社会・経済制度や慣行は、日本経済の成長をもたらした。この伝統的システムは、製造業の工場において、終身雇用の正社員である男性労働者がフルタイムで労働して、年功序列賃金を受け取るものであり、その労働条件の決定においては、企業別組合による集团的自治が優位するものであった。しかし70年代半ば以降の産業構造が変化した低成長時代では、このシステムは機能不全に陥りはじめた。そして80年代半ば以降、とりわけ1990年のバブル経済崩壊後の深刻な経済停滞状況においては、不良債権・過剰設備・過剰雇用が生じ、その機能不全が顕著になった。このままでは、市場のグローバリゼーションによるメガ・コンペティションの激化の中で、日本の企業が生き残れない状況が生じた。この状況を打破するために、従来の日本的な社会・経済制度や慣行を見直し、自由な競争原理を重視する市場主義観が、台頭してきた。95年以降、この市場主義論には、二つの流れがあった。一つは、高梨昌に代表される限定的市場主義論である。⁽⁵⁾限定的市場主義論者である高梨は、「雇用の安定」にこだわり、限定した範囲で派遣労働市場創設・育成を提案してきた。もう一つは、より徹底した新自由主義的市場原理の

(3) 矢野昌浩「構造改革と労働法」法の科学34号、45頁、大山盛義「有期労働契約」日本労働法学会誌103号(2004.5) 128頁。

(4) 八代「規制改革」76-77頁、萬井隆令等「規制緩和と労働者・労働法制」139-152頁。

(5) 高梨昌「雇用政策の見直しの視点—安易な規制の緩和・撤廃論を廃す」(労務行政研究所、1999年)。

立場である。その代表者が小寫典明と八代尚宏である。彼らの論議は、ほぼ次の通りである。アメリカモデルの規制緩和論の見地から、従来の日本的雇用慣行を全面的に否定する。すなわち1990年代後半以降、労働力は一般の商品と異なるため、労働力を供給する労働市場は、一般の商品市場では見られない政府による全面的な規制に服してきた。しかし、高度成長時代から低成長時代に移行し、かつ経済のグローバル化や少子化社会の到来により、労働市場規制の前提が変容し、その規制を緩和する必要性が生じた。過去の日本では、企業組織内部での雇用者の移動が、労働市場に代替する役割を果たしてきた。しかし、低成長経済と企業の多国籍化により、国内で子会社を新規設立等して、その子会社等に余剰労働力を排出することは困難となった。このため終身雇用制の下での企業を通じた雇用保障が形骸化しつつある。そこで、日本においても、アメリカのような、労働市場を通じた雇用機会の保障が、以前より要請されるようになった。それから従来の正規雇用労働者の保護（常用雇用規制）は、非正規雇用労働者の犠牲の下でなされていたので、「雇用の流動化」を軸にその保護の撤廃は、非正規雇用労働者の利益になるとする。⁽⁶⁾その市場主義の綱領とも言える重要な文書は、95年に日経連が提言した「新時代の『日本的経営』」である。この提言では、労働者を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類型化し、コストの高い正規雇用型に相当する長期蓄積能力活用型を縮小する一方、他方においてコストの安い非正規雇用型の高度専門能力活用型や雇用柔軟型を軸に雇用流動化を推進する方向が確認され、雇用政策が従来の雇用の安定から雇用の流動化へと大きく展開された。

この二つの流れの中で、1990年代後半以降、雇用の流動化の方向に傾いた「労働市場論」が登場した。この理論の代表的論者は、菅野和夫と諏訪康雄である。彼らの主張するサポートシステム論によると、自立した労働者の登場等の労働市場の新たな変化に対応した労働法モデルは、市場への介入をできるだけ抑えて、市場のメカニズムを最大限生かし、労働市場での労働者の取引行為をより円滑に機能させるための支援制度（サポートシステム）を用意するものとする。具体的には、民間職業紹介事業の活用や民間職業訓練の活用等の外部労働市場を拡大するための諸施策を展開したり、契約の個別化や裁量労働制の拡大等の能力主義的再編成をしたりすることなど主張する。⁽⁷⁾その後労働省職業安定局の下に設置された、菅野和夫を座長とする雇用法制研究会専門部会報告書「今後の労働市場の在り方について」（1998年10月）において、労働環境や労働市場の変化を踏まえ、労働市場法制のあり方が包括的・体系的に示された。すなわち、同報告書によると、労働市場法制の特徴は、第一に、民間労働力需給調整機関の役割を重視して、市場原理に基づく労働市場運営のルールを設定する新たな法的枠組みである。第二に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持つ「労働力の供給者」と位置づけられる。第三に、当事者間の行為ルール設定や公正さの確保の必要から規制の明確化が要請さ

(6) 八代尚宏「雇用改革の時代」（中公新書、1999年）、同「働き方の多様化と労働市場法の役割」ジュリスト1173号24頁以下、八代尚宏編「社会的規制の経済分析」（日本経済新聞社、2000年）、小寫典明「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頁以下、小寫典明「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頁以下。

(7) 「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（1994年）2頁以下。

れるに過ぎず、事前規制は求職者保護等のために必要な最小限度のものとされ、事後的規制に重点が置かれる。第四に公共職業安定機関は、労働者の耐久力を補い適職選択を促進するセーフティ・ネットに位置づけられる。この労働市場論の論理は、労働市場の変化に対応した解雇制限法の制定や紛争処理システムの整備等の新たな労働規制を提起している点で市場競争原理主義の考え方と異なるが、規制緩和の面では市場競争原理主義の考え方と多くの点で共通している。

このような流れのなかで、特に労働者派遣と民間職業紹介事業の規制緩和が行われることになる。97年には戦後の民間職業紹介事業の規制を大きく変える対象職種の原則自由化がなされ、98年には有期雇用や裁量労働の規制緩和を主な内容とする労働基準法の改正がなされ、99年には派遣業務の原則自由化（ネガティブ・リスト化）を内容とする労働者派遣法の改正や人材ビジネスの多様な展開を可能にすべく有料職業紹介事業を原則自由化する職安法の改正が実現された。2000年にはリストラを促進する関連法である労働契約承継法が成立した。

(二) 市場原理主義と労働市場法論の批判⁽⁸⁾

市場原理主義と労働市場法論は、時代の変化に対応しようとするものであるが、次の点で問題がある。第一は、労働者の置かれている厳しい現実を軽視していることである。市場原理主義と労働市場法論が描く労働者像は、弱いため保護されるべき集団としての従属労働者ではない。その労働者は、多様な生き方をする強く主体的な個人として自立した労働者ないし弱者でない労働者である。確かに派遣労働者・偽装請負労働者・契約社員等の有期雇用者・パート労働者等の中には、ごく一部であるが、自己の人生観や立場等から非正規社員を望む者もいるが、その雇用は正社員より不安定で賃金も安いので、その圧倒的多数は正社員になることを望む者である。例えば20代のフリーターの85%は正社員を希望している。⁽⁹⁾しかも、正社員である者でさえも、その多くは、長い不況の下、組織率20%未滿まで低下した労働組合の交渉力の低下やリストラと成果主義的労務管理の下で、自立化ではなく従属化・孤立化を深め、その地位は弱体化している。したがって、労働者全体としては、かえって自立した労働者より一層従属した労働者が増えているのに、例外的に登場してきた多様な生き方をする強い労働者ないし弱者でない労働者を不当に一般化し、それを前提とする理論は、現実を軽視する理論である。この理論は、抽象的に自立した労働者を前提とするため、現実には多くの労働者が連帯しなければ、労働者個人として自立した地位を維持できないことを無視ないし軽視している。このため労働条件の維持・向上を図る労働組合の役割を無視している。またこの理論は、各労働者の能力に基づく処遇を強調するが、日本の現実の差別的労働環境の下では、同じ能力でも、正社員と非正社員とでは、能力差ではなく身分差があり、不当に低く扱われ、同一価値労働同一待遇原則が否定されている。さらにこの理論は、徹底して市場における競争原理を重視し、それを抑制する行政裁量による事前規制を極力排除し、その代わり競争に敗れた者には、敗者復活の機会を与え、その機会さえない者には最低限度のセーフティ・ネットを保障すれば足りると

(8) 萬井隆令等「規制緩和と労働者・労働法制」153-170頁、矢野昌浩「構造改革と労働法」法の科学34号、48頁、石田眞・和田肇「労働と人権—セーフティネット論を中心に」法の科学29号（2000年）36-42頁、和田肇「労働法制の変動と憲法原理」法律時報73巻6号、39-40頁。

(9) 朝日新聞2006年12月1日朝刊。

する。確かに市場システムが、理想的に働けば、そういえる。しかし、現実には市場の失敗があるし、中途採用が以前より増えたとしても、依然として新卒優先採用の現実や事実上見られる年齢差別や女性差別の慣行の下では、敗者は復活できず、格差は拡大しかつ固定化することになる。市場原理主義者は、この格差を正社員の解雇を容易にすることにより解消しようとするが、それは雇用の不安定な労働者を増加させるものであり、労働者の地位の維持・改善を図ろうとする労働法の理念にそぐわない。また、日本の場合、最低限度のセーフティ・ネットはヨーロッパ諸国と比べ余りにも貧弱でセーフティ・ネットの役割を果たしていない。すなわち現行のセーフティ・ネットの中心は、雇用保険と生活保護だが、いずれも極めて不十分である。雇用保険の受給日数は、長期の失業者が増える時代において、最長でも300日しかなく数年に及ぶヨーロッパ諸国と比べると余りにも短い。また加入要件や支給制限のため雇用保険給付を受けられる労働者の割合は、極めて少ない。それにヨーロッパ諸国で採用されている雇用保険受給期間後の公的扶助に近い形で拋出給付として保障する失業扶助制度が存在しない。もう一つのセーフティ・ネットである生活保護制度も、労働能力があっても実際、職がなければ、生活保護が受けられる制度なのに、労働能力があれば、職に就けなくとも生活保護の申請を拒否する不当な運用がなされている。したがって、生活保護が受けられるのは、傷害や入院等で実際に働けない場合に、限定されている。

以上からして、雇用の流動化を推進する労働政策を支持する市場原理主義と労働市場法論は、自立した労働者の自己決定権を尊重する点で意義があるが、その自由な自己決定には、それを支えるセーフティネットとそれと連結した社会的慣行・労働法ないし労働制度・労働組合などの労働環境等が前提になるということを軽視している点で問題があるといえよう。⁽¹⁰⁾

二 雇用保障法制の緩和

日本における規制緩和の底流にはグローバル化があった。バブルが崩壊し不況が本格化する1995年、日経連（現日本経団連）は、「新時代の日本的経営」が、国際競争を勝ち抜くための雇用制度の大幅な見直しを提言した。終身雇用制を基幹社員に絞り、残りは有期雇用で切り替える経営効率化を打ち出したのである。政府も1995年の日経連の提言に応え、労働法制を改正し雇用流動化を促進する。

1 有料職業紹介事業と職業安定法の改正⁽¹¹⁾

職業安定法は、1947年に職業の安定と経済の興隆への寄与を目的に、国による職業紹介・職業指導の実施をすすめる、民主的労働関係の成立と公正な雇用を保障する法律であり、勤労の権利（憲法27条1項）と職業選択の自由（同22条）の保障を具体化し、国の労働行政による公的職業紹介を定めるものであった。職業安定法はさらに求人・求職の段階に介在する民間仲介業者の弊害を除去するため、「有料職業紹介事業」（32条）や「委託募集」のみならず「無料紹介事業」にも規制を加え、特に「労働者供給事業」を厳しく禁止した（44条）。同時に労働基準法も他人の就業に介在しての中間搾取をすることを禁止した（6条）。これらは、戦前に広がっていた偽装請負形式による間接雇用の弊害を防止しようとするものである。高度成長期に大企業を中心に新卒一括採用という日本の雇用慣行が形成され、公的職業紹介の対象者は中途退職者・日雇い労働者・季節労働者等になり、求人・

求職全体における公的職業紹介の比重は大きくて低下し、公的職業紹介は例外的な場合に限られることになる。さらに産業構造の変化により過剰雇用の調整がなされ、失業者が増加し、職業安定法の目的は、初期の求人・求職段階での労働者の権利保障から産業構造の転換による離職者の職業紹介など雇用流動化を促進する積極的雇用政策に応える方向へ比

(10) 矢野昌浩「構造改革と労働法」法の科学34号、49頁、石田眞・和田肇「労働と人権—セーフティネット論を中心に」法の科学29号（2000年）。なお市場原理主義と労働市場法論とは異なるが、個人志向型の労働法理論として、西谷敏による自己決定論（「規制が支える自己決定—労働法的規制システムの再構築」法律文化社、2004年、同『労働者保護法における自己決定とその限界』『現代社会と自己決定権』信山社、1997年、同「労働法における個人と集団」有斐閣、1992年、同「労働法における自己決定の理念」法律時報66巻9号、1994年）がある。この理論は戦後労働法学において支配的であった、自由を相対的に軽視する生存権理念の下に従属労働下にある労働者の保護客体性を強調して集団優位の思想を機軸に展開してきた戦後労働法に対して、生存権理念を相対化して、人間の尊厳の観点から自立した労働者の自己決定理念によって労働法全体を再構成ないし再制度設計する試みである。（石田眞・和田肇「労働と人権—セーフティネット論を中心に」38頁）。この理論が想定する人間像は、使用者に対し従属的な地位にありながら、絶えずみずからその主体的努力を通じて、こうした従属状態を克服しようと努力する労働者である。従来の労働法学がこの労働者を保護の客体とみがちであった点を反省し、労働者の意思が反映しない形式的契約が過剰である共同体的企業社会で従属状態に置かれた労働者の自己決定が形式にとどまるおそれがあり、保護を必要とすることを認めながらも、自己決定意識を有する多様な労働者を自己決定（労働契約および個別的同意）の主体としてとらえるべきであると認める。もっとも、現実には、労働者の自己決定意識の不足や自己決定からの逃避という現象があることを認める。そして自己決定権とは、自己にかかわる事項について他人と共同して決定に関与する権利である。この基本的理解を前提にして、労働条件決定過程における労働者の関与こそ労働法における自己決定権の中心問題である。この観点から労働法を把握すると、労働法を使用者の単独決定に対する規制システムであるが、この単独決定を規制する制度として、労働者保護法や労働組合の法認のみならず、労働契約および労働者の自己決定をも位置づけるべきである。そうすると、労働者が規制客体ではなく規制主体として、その自己決定あるいは関与が客観的に使用者の単独決定を規制しうる。ただしその前提として、自己決定の二重構造に留意すること、黙示の同意を容易に認めないこと、熟慮に基づかない自己決定に配慮することの3点が必要である。したがって、真の自己決定を担保するためには、労働組合が著しく脆弱な日本においては、まず労働者保護法による自己決定の環境整備が必要であり、次に労使自治による支援が必要であることに加え、さらに雇用契約解釈やその契約内容コントロールにとって裁判所の役割が必要であると述べられている。

しかし、自己決定権は、自分の個人的事柄につき自ら決定できる権利であるかが、西谷敏がいう自己決定権は、使用者の単独決定に関与する権利であるから、厳密には自己決定権といえないものである。また自己決定論は、国家権力の規制を最大限排除し私生活の自由を担保しようとするものであるから、国家的規制が支える自己決定というのは、矛盾を抱えるものといえよう。かりに労働関係における従属した労働者の自己決定の特殊性を強調して、西谷敏がいう自己決定権を認めたとしても、特定の制度・規制を前提としたものであるから、その自己決定の範囲は限定されてしまう。また熟慮しない弱い個人に対する配慮を主張するが、そのパターンナリスティックな配慮による規制により、労働者の自己決定は制限され、その意味は減殺される。（日本労働研究雑誌、2005年2・3月号—No.536、10頁、12頁、13頁）。このように、この自己決定論には問題があるが、協調性を重視して個人の自主性を軽視する日本の企業社会において、自己決定権を労働者の自立と主体性を実現するための手段と位置づけたことは、意義がある（矢野昌浩「構造改革と労働法」法の科学34号、48頁）。

(11) 八代尚宏「規制改革『法と経済学』からの提言」79-81頁、同「雇用改革の時代」（中央公論新社、1999年）190-205頁、萬井隆令等「規制緩和と労働者・労働法制」218-220頁、235-243頁、小嶋典昭「労働市場の規制改革—職業安定法・労働者派遣法改正の評価」、八代尚宏編「社会的規制の経済分析」所収（日本経済新聞社、2000年）37-52頁、同『職業安定法制と規制緩和の方向』『労働市場・雇用関係の変化と法』日本労働研究機構調査研究報告書103号（1997年）、同「無料紹介事業と規制緩和」阪大法学48巻6号（1998年）、同「労働市場と市場化テスト」季刊労働法211号（2005冬季）、諏訪康雄「労働市場と法—新しい流れ—」季刊労働法211号（2005冬季）2-3頁、6頁。

重が変わった。労働市場の主要な規制である労働基準法や職業安定法は、時代の変化に合わせて、いくつかの改正がなされた。労働者の失業期間を短縮すべく有料職業事業の取り扱い職業の原則自由化等が実現した。すなわち原則禁止の民間職業紹介事業のうち、例外的に自由とされる職種の対象範囲は次第に広げられ、97年2月28日の職業安定法施行規則改正（4月1日施行）により、ホワイトカラーの場合、それまで経営管理者（課長以上）と科学技術者に限定して認められていた有料職業紹介事業の範囲が、事務的職業および販売の職業を含むほぼすべてのホワイトカラーに拡大された。これにより、事実上、特定の職種以外は自由化するネガティブリスト化が実現し、参入の自由が保障されることになった。しかし規制対象となる職種（ネガティブリスト）は極めて広範囲にわたっていた。また、コンサルティングやカウンセリング等の職業紹介サービスの周辺サービスについては、労働大臣への届出と承認による手数料の徴収が可能となり、この範囲において事業者は事実上、手数料の額を決定する自由を手にするようになるが、マッチング等の基本的な職業紹介サービスについては、求職者の年収5%を上限とする手数料規制（上限規制）が従前どおり維持された。他方、無料職業紹介事業については、ネガティブリスト自体が存在しないにもかかわらず、公共職業紹介所とのバッティングの関係があるため、厳しい許可の運用（同法33条の3第1項）によりその後も厳しい参入規制が続く。それが99年改正では、有料職業紹介事業の法定規制対象業務が、港湾運送・建設業務に限定され（32条の11）、それ以外の命令で定める職種の指定は当分行われないこととされた。無料職業紹介事業にも、有料職業紹介事業に関する事業者自身の「申し出」に基づく労働大臣による職種の範囲等の制限（32条の12）が準用（33条4項）されたため、その厳しい参入規制は、幕を閉じることになる。もっとも職業紹介に類似する委託募集自体の許可制は維持された。この許可制の維持は、かつて委託募集が労働者の無知に乘じ、また労働条件の明確に欠け、労働者の賃金がピンハネされるという不利益を受ける弊害があり、現代でも、外国人労働者等の場合に見られるからであるが、⁽¹²⁾その弊害は少ないし、効率の観点から募集や採用のアウトソーシングを行いたい企業側のニーズを無視するものである。またこの自由化は、雇用機会の拡大や職業選択の自由の拡大に資する面もある。しかしリストラが推進される雇用流動化の時代においては、リストラを容易にするという面もある。

このように職業紹介事業の自由化は、その対象となる職種面で進んだものの、次のような規制が残っている。すなわち、このように改正がなされても「官が主で、民は従」という体制は、維持されているし、民間職業紹介事業に対する指導監督的な性格が残存している。事業者への規制として、担当者の経験年数（3年以上）、事業所の面積（20万平方メートル以上）、財産的基礎に至るまでの詳細のものが残っている。この規制は担当者の経験年数（3年以上）等の要件は厳格すぎ、過剰規制であるから、その規制を緩和すべきであるが、悪徳業者を取り締まるためには、事後的規制だけでは不十分であるから、新規参入を不当に抑制しない限度で、事前規制である形式的な事業開始要件を残しておくべきである。また、紹介手数料の額についての規制がある。職安と同額の手数料以外、求職者からの手数料を取るのを禁止している。すなわち求職者から手数料をもらうのは、ごく一部の例外（年収1200万円以上の管理者・科学技術者）以外、中間搾取防止の観点から禁止され

(12) 愛知県内の人材派遣会社が、不正に外国人研修生を管理し、企業に労働者として派遣して彼らの時給の2割程度をピンハネしていた。（読売新聞2007年2月4日朝刊）。

ている。労働基準法6条は、中間搾取の排除を規定しているが、これは前近代的な労務供給業を排除する目的で設けられたものであるが、職業紹介という「サービス」の供給の対価としての報酬という観念を否定している。この禁止は悪質業者から労働者を保護するため必要であるが、情報サービスを提供する人材ビジネスには一般的には妥当しない。労働の質が多様化した現状において、多様な技能を持つ労働者のニーズに基づき、民間業者が労働者の適性にあった上質の効率的な職業紹介サービスに対して対価を払うのは合理的であり、また、健全な経営をする業者も増えているので、その例外を拡大する必要がある。そこで、この原則を維持したままで、無理な解釈で例外の範囲を拡大してきた。多様な能力を持つ労働者が労働力を供給する競争的労働市場では、求職者の仕事能力の査定・希望する職種についてのコンサルティング・能力不足分を補う職業訓練・仲介紹介・派遣等、多様な機能を有する人材ビジネスが必要である。もっとも営利追求のため労働者の利益が害されるおそれがあるので、その労働者の利益を守るため当該ビジネスの規制も必要である。

また手数料の自由な価格決定にはまだ制約が大きい。職業紹介事業者と求人企業との企業間取引の手数料につき、それが高すぎると間接的に労働者に転嫁されるおそれがあるという理由で、手数料の届出制が、廃止されていない。しかし、求人依頼する会社と職業紹介会社との取引は純然たるビジネス取引であり、そのような公的規制は不要である。それから、公共職業安定所は、労働者及び公共利益の増進の観点から民間職業紹介業者を網羅的に指導監督している。確かに悪質な民間職業紹介業者が存在する以上、その規制は必要である。しかし現行の規制は過剰規制であり、人材ビジネスの成長を妨げている面がある。特に社会的規制の名目で経済的規制（参入規制）を行うのは問題である。また賃金のピンハネの弊害が生じないと思われる無料紹介事業を学校等の公益団体が行う場合に罰則付きの届出制で規制する必要がないし、非公益団体が行う場合を許可制の下で規制するのは過剰規制である。それに民間事業者の監督・取り締まりも兼ねるような公共職業安定所の無料の職業紹介サービスと民間事業者の有料職業紹介サービスとは、労働市場において、対等の立場での競争関係に立たず公共職業安定所の非効率性は改善されない。したがって今後の法改正により、単に求人票を展示して求職者に選ばせるような硬直的な運営になりやすい公共職業安定所の運営の効率化・弾力化のために両者の公正な競争関係を形成し、市場メカニズムを機能させる必要はある。2003年の改正では、許可・届出制が見直され、地方公共団体・農協等が届出により無料職業紹介を行うことが認められた（33条の3および33条の4の新設）。それから労働者からの手数料徴収をめぐる対象となる範囲は広げられ、国と地方・民との新たな役割分担を模索する過程は続いている。

この点で、注目に値するのは、初めてのケースである構造改革特区による職業紹介の官民共同窓口である。構造改革特区法・制度（2002年）とは、規制を個別の自治体・区域ごとに撤廃し、企業の参入とその活動の自由を拡大し、規制緩和の突破口にする制度である。現行法上困難とされている規制緩和を地方レベル（地域限定）で個別的に可能とするものである。足立区は、この制度により「人材ビジネスを活用した雇用特区」計画の認定を受け、足立区役所内にあだちワークセンターという施設を設け、ハローワーク足立と同区が選定した民間職業紹介事業者（リクルート）が共同で職業紹介窓口を設置し、ワンストップで職業紹介を提供している。この試みは、目標とされた30歳未満の若年層の新規雇用が

当初計画の2倍以上のスピードで進むなど、予想を超える大きな成果を挙げた。そこで本件特区は2004年9月の構造改革特区推進本部の決定をもって全国展開が図れることになった。

2006年5月に成立し7月に施行された公共サービス改革法（市場化テスト法）による国の公共職業安定所（ハローワーク）の職業紹介に関する市場化テストは、職業紹介について官と民との新たな役割分担を目指すものであり注目に値する。市場化テストとは官庁が提供してきた公共サービスの担い手として官と民間企業のどちらかが価格と質の両面でふさわしいか入札で競い、優れた方ないし効率的で質の高い条件を出した方に業務を任せる仕組みである。その初年度の2006年度の入札対象だけは管理委員会の設置を前に政府の規制改革・民間開放3カ年計画によりハローワーク新法を所管する内閣府が、国の公共職業安定所（ハローワーク）の職業紹介などの6分野で2006年度後半分が第一弾の入札対象にし、2007年4月から仕事を始める。民間が入札後に成果を出せば、公共サービスの民営化や民間委託につながるようになる。07年度の開始前の2005年度からハローワーク関連事業（モデル事業）など8事業、06年度もほぼ同じ業務を対象に9事業で「試行」してきた入札に官が参加せず、民間だけが競ってきたが、市場化テスト法の成立を機に07年度から官を含めた入札に変わる。07年度の事業は民間の要望を踏まえ管理委員会や各省庁が調整して決めた。07年度から始める対象事業は管理職や技術者向けの職業紹介などでなど11事業である。07年度はハローワーク関連の場合、離職している中高年を集めて次の仕事に就くための面接支援を06年度の5施設から8施設に増やすほか、新たに管理職や技術者に限って仕事を紹介できるサービスやフリーターなど若年者に就業支援するサービスを加える。それから、07年5月9日の経済財政諮問会議で、厚生労働省は、ハローワークの無料職業紹介について市場化テストを実施すると表明した。厚労省が提示した案では、全国576カ所のハローワークのうち、都内2カ所で無料職業紹介と就職相談などの事業を市場化テストする。官側の職員が従来通りの業務を続け、民間側は建物の一角に窓口を新設する。求職者は官民の窓口を自由に選ぶ「官民併存型」となる。しかし、民間側は、雇用保険の関連業務を手掛けることができないから、失業手当を受けるために必要な失業状態を認定してもらいたい求職者にとっては職業紹介と一括して扱う官側の窓口より民間側の窓口の方が不便である。また民間の職業紹介会社が持つ求人情報のあっせんや、独自の就職支援プログラムの実施は認められない見通しで、民側の実力を発揮しにくい。さらに、ハローワークの職員は全国の求人情報をオンラインで検索できるが、民間にはCO-ROMによる情報提供にとどめるため、官民の窓口間で情報の量や鮮度の差が出る可能性が高い。このようにこの仕組みには問題があるが、職業紹介の民間開放の試金石となる。⁽¹³⁾これらにより、公共職業安定所と民間業者とのより公正な競争関係が形成され、職業紹介の質の向上が期待される。他面、一般的に民間職業紹介業者が積極的に職業紹介をしないと思われる就職が困難な高齢者・障害者・女性・求人の少ない地域の人⁽¹⁴⁾の紹介のため、公共職業安定所の機能を充実する必要がある。このように公共職業安定所と、民間職業紹介業者の適正な役割分担がなされるべきである。

(13) 小寫典明「労働市場と市場化テスト」季刊労働法211号（2005冬季）朝日新聞2006年7月11・31日朝刊，日本経済新聞2006年7月27日，同8月3日・8日・9月5日朝刊，2007年5月10日朝刊。

2 労働者派遣法改正等をめぐる動き⁽¹⁵⁾

1985年に企業組織のリストラのための手段として活用したい等の経営者側の要望に応じて、職業安定法（44条）で制限・禁止された間接雇用（労働者供給事業）のうち、労働条件の保護と派遣社員による正社員への代替防止のため、その対象業務を限定しかつ派遣期間を規制して、例外的に容認する労働者派遣法が制定された。派遣には登録型派遣と常用型派遣とがある。登録型は働き手が派遣会社に登録して、仕事が決まるたびに派遣会社と雇用契約を結ぶ。厚生労働省の2005年度の派遣事業報告では、派遣社員の75%を占め、事務系に多い。常用型では、登録型と異なり、派遣会社と常に契約を結び、派遣されていないときも給料を得られる。この派遣導入による派遣先の利益として人件費の削減・不況のときの雇用の調整弁・雇用責任を負担しないことを挙げうる。また86年の施行前後に商社や銀行などの大企業は女子正社員を系列の派遣会社に移籍させ、その後その者たちを派遣労働者として受け入れた。その後ほとんどの大企業では女性の正社員採用を中止ないし激減させ、系列の派遣会社から派遣社員として採用する慣行が一般化する。

このように派遣が認められたにもかかわらず、前記の制限が課されていたため、派遣法に違反する違法派遣が横行した。そこで1999年に多様な働き方をうたい文句に派遣の規制が緩和化され、ソフトウェア開発・機械設計・秘書・通訳など26種に限られていた派遣業は、港湾運送業・建設業・警備業・製造業・医業などを除き原則自由化された。製造業への派遣は禁止されたままであったが、コンピューター化やファクトリオートメーション化が進んだ工場の現状を踏まえると、生産工程業務の全般について派遣事業を禁止するのは、その範囲が広範すぎるといえよう。このために派遣労働者の就業の機会が大きく制約され、派遣労働者にとっても利益にならない。また、今後雇用需要の大幅な拡大が見込める医業の場合、派遣を認めることが加重勤務を軽減する点で意義があるから、患者の安全に配慮しつつ、その自由化を進めるべきである。新自由化業務については、同一就業場所・同一業務について1年を超えるは派遣受け入れが禁止される（法40条の2）。1年を超えて継続して派遣先で就労した派遣労働者については、派遣先は直用の努力義務を負うことになった（法40条の3）。この期間制限は、派遣による常用代替防止を図る面があるが、他面1年で派遣が打ち切られるおそれがあるから、1年を超えて働きたい派遣労働者の意思や雇用の継続の利益を軽視するものである。それから、派遣先への職業紹介を予定する「紹介

(14) 厚生労働省は2007年3月23日、国の「求人開拓事業」（雇用情勢が厳しい地域の求人を発掘するため、ハローワークの求人開拓推進員が企業を回って求人を募集するもの）を雇用情勢の厳しい地域5地域（北海道旭川市・青森市・高知市・福岡県飯塚市・長崎県佐世保市の各市とその周辺）で2007年度から「市場化テスト」の対象にするため、民間企業による入札を実施したが、高知・佐世保では応札企業がなく、旭川では入札価格が予定価格を上回ったため、3地域で担い手の企業が見つからず、結局、国が引き続き行うことになったと、政府の官民競争入札等管理委員会に報告した（読売新聞2007年3月24日）。このように雇用情勢が厳しい地域では、民間企業では採算が取れず、事業展開が困難であるから、国が責任を持ってその事業を行う必要がある。

(15) 日本経済新聞2006年7月22日夕刊・31日朝刊、朝日新聞2006年7月31日・12月5日朝刊、萬井隆令・脇田滋・伍賀一道編「規制緩和と労働者・労働法制」（旬報社、2001年）、小寫典昭「労働市場の規制改革—職業安定法・労働者派遣法改正の評価」52-57頁、同「労働者派遣事業と規制緩和」阪大法学48巻6号（1999年）、同「改正労働者派遣法の意義と課題」季刊労働法190・191号（1999年）、八代尚宏「雇用改革の時代」175-189頁、勝亦啓文「派遣労働者の保護—派遣元・派遣先の法的責任と課題」季刊労働法（2005年冬季）、矢部恒夫「労働者派遣法」日本労働法学会誌103号117頁以下。

予定派遣」は、一般労働者派遣事業許可基準では2000年12月から可能であったが、その導入は派遣社員の正社員化を促進する面もあるのに、派遣法の定着を待つ等の理由で1年遅らされた。その後、2003年に派遣法が改正され、改正派遣法が2004年3月から施行された。この改正により、改正前は通達により一定条件で認められていたに過ぎなかった紹介派遣（6ヶ月以下）が明文化され、また有期雇用の期間制限が1年から3年になり、さらに製造業への派遣も解禁された。もっとも製造業の場合、2007年3月以降に1年から3年に延長される。専門26業務の派遣の更新回数規制が撤廃され、3年を超える派遣実施が許されることになった。

このような規制緩和で派遣労働者は急増したが、その雇用は不安定である。厚生労働省の調べでは、1999年度に派遣が原則自由化されたときの労働者数は約107万人であったが、派遣料金の低下（一般派遣では6年間で10.1%減って8時間換算で平均1万5257円）も影響して急増し、05年度の派遣労働者数は前年度比12.4%増の約255万人となり、過去最高を記録し、6年間で2倍以上にふくらんだ。派遣契約の期間は、極端に短いものが多く、3ヶ月未満が約3分の2である。04年度の「労働者派遣事業報告書」によると、3ヶ月未満が65%、3ヶ月以上6ヶ月未満が21%であり、更新の有無で生活の安定が左右される不安定で足場の弱い細切れ雇用が大半を占める。この自由化は実際、企業の競争力強化を優先したものであった。もっとも2003年の派遣法改正で、派遣可能期間を超えて働かせる場合、派遣の立場が固定しないよう、直接雇用への転換を図るべく派遣先の企業が労働者に直接雇用を申し込み義務（行政上の義務）が盛り込まれた。一般業務では、法律で定める派遣受け入れ期間（最長3年）を超え、引き続きその派遣労働者を使用したい場合、派遣先は、派遣の終了日までに直接雇用の申し込みをしなければならない。しかし、2005年の厚生労働省の調査によると、派遣労働者がそのまま就職するケースは「ない」「ほとんどない」と答えた派遣先が75%であり、また「社員への登用制度」がないが70%であり、実際は正社員への道は厳しい。直接雇用へのもう一つの道が「紹介予定派遣」である。派遣期間は最長6ヶ月で、双方が望めば派遣終了後に採用される。採用の可能性を高めるため、例外的に事前面接が許されている。ただし採用の形態は「直接雇用」であれば正社員でなくてもよい。厚生労働省のまとめでは、04年度、紹介予定派遣の労働者は1万9474人である。このうち直接採用されたのは1万655人だが、45%が直接雇用結びつかなかった。⁽¹⁶⁾

このように派遣社員は、正社員への道は余り開かれていないので、今以上に派遣社員の正社員化を図るべく労働組合の活動が望まれる。しかし労働組合は正社員が中心で、従来、派遣労働者はカヤの外だった。派遣労働者特にその4分3を占める登録型派遣労働者は、派遣先での就労期間しか派遣元と労働契約関係がない3ヶ月等の短期雇用が支配的であるから、その地位が不安定である。またその賃金は派遣先と派遣元による二重の抑制を受け低く、2006年の派遣ネットワークの調査では平均時給1327円である。派遣元に対する派遣先の優越的力関係により、派遣料金は抑制されざるを得ないところ、派遣元による利益確保のため派遣労働者の賃金も抑制されることになるのである。それからその労働条件の保障に欠け、事実上の無権利状態であるのでその不利益は大きい。派遣社員を年齢で特定する行為は禁止されているが、実際には「35歳定年」と言われ、その後の派遣は大きく減る。最近では、携帯やメールでそのつど人を集める日雇い派遣（日給6千—7千円）など極端

(16) 朝日新聞2006年12月7日朝刊。

に期間の短い派遣が登場している。⁽¹⁷⁾

このように、正社員と派遣社員との格差が深刻化している。派遣社員の処遇改善のためには、労働組合の活動が期待されるが、その活動はほとんど見られない。すなわち正規労働者を中心とする既成の労働組合は派遣労働者を含む非正規労働者の労働条件を等閑視している。また、登録型派遣労働者の場合、様々な派遣先に分散して就労しているから、団結して労組を結成することが一般的には困難であるし、かりに結成したとしても、派遣元は派遣労働者である間だけ使用者であり、継続的に労働条件について団体交渉ができにくい。派遣先は雇用責任を負わないことを理由に団体交渉に応じないのが通例である。しかし、最近、新たに労組を結成し、派遣社員の処遇改善に取り組む例やその取り組みにより無権利状態から脱却する一定の成果を挙げている事例が出始めている。例えば人材会社グッドウィル（東京都港区。2007年1月現在、登録スタッフ数約252万人）では、そこで働く日雇い派遣を中心とする登録スタッフが「派遣ユニオン・グッドウィル支部」（グッドウィルユニオン）を結成し、賃金引上げのほか、日雇い労働者向けの雇用保険適用・年次有給休暇の保障などを求めていくという。また160万人の派遣登録者を抱える、スポット派遣大手の人材派遣会社「フルキャスト」（2006年9月決算で同グループの連結売上高901億円）では、社員と派遣スタッフらが2006年秋に労組（フルキャストユニオン）を結成し、労組として使用者と団体交渉を行い、2007年2月末に登録スタッフの労働条件向上にむけた労使協定が成立した。それによると、日雇いスタッフにも年次有給休暇を法律どおりにとれることを保障（確認）した。また会社側が日雇い労働者向け雇用保険（日雇労働求職者給付金）の適用事業所の申請をし、日雇い労働者が雇用保険に入れるようにして、日雇い労働者向けの雇用保険を日雇い労働者に適用できるようにした。それから勤務先近くの駅などに一定時間に集合することを強制した場合、集合時から賃金を払うことにしたとされる。損害保険料などとして賃金から1回250円を差し引く「業務管理費」は、この協定前に既に廃止された。

派遣社員が結成した労組が春闘で処遇改善に取り組む事例もある。例えば大手人材会社「日研総業」から日野自動車などの工場に派遣された社員でつくる「日研総業ユニオン」は2006年秋に結成されたが、2007年の春闘で、①1カ月といった細切れ雇用をやめ1年以上雇うこと②最低年収300万円③正月・お盆などの休業中の賃金保障④日研が派遣社員等のために借りたマンションの部屋ごとに防犯やプライバシーのためにカギをつけること⑤社員より高いとされる寮費の引き下げを求めたところ、人手不足が追い風になり、日研側は、交渉で寮費の引き下げやカギを原則として取りつける意向を示し、時給アップも検討している。派遣先企業も期間を期間工並みの2カ月に延ばすことになった。⁽¹⁸⁾

以上は、問題の多い単純労働の派遣に関するものであるが、専門的業務の派遣の場合、そのような問題性はないので、その自由化の要請は大きい。医療関係の派遣は、紹介予定派遣を除いて現在も原則として禁止されているが、2003年改正時の施行令改正のよって、社会福祉法人等に対する医師・歯科医師・看護師等の医療関連業務の派遣が解禁されている。またいわゆる「士業」の労働者派遣はこれまで「業務の専門性を守る必要がある」などの理由で認められていなかった。しかし民間のニーズが高く、派遣を解禁しても問題が

(17) 鴨桃代「労働ビッグバン」朝日新聞2006年12月2日朝刊付け、2007年2月26日朝刊。

(18) 読売新聞2007年3月5日夕刊、朝日新聞2007年3月3日・9日夕刊、同4月17日朝刊。

ないということで、政府は2006年8月11日、税理士・司法書士・社会保険労務士の3業種について、労働者派遣を認める方針を決めた。司法書士は登記・供託業務のみに限定して解禁する。ただ弁護士については「利益相反になる」などの反対意見がなお強く規制緩和を見送られた。今後は例えば税理士の場合、人材派遣業者が過疎地など税理士の不足する地域に派遣できるようになるし、司法書士・社会保険労務士の場合は所属する組織から別の組織に出向いて働けるようになる。⁽¹⁹⁾この自由化は、税理士等の地位の独立性や消費者のニーズに鑑み妥当であろう。

3 偽装請負

工場での労働力のアウトソーシング（外部委託）の最たる例である請負労働の工場での活用が急速に進んだのは90年後半である。コストの安い海外に生産拠点を移した企業のなかで、技術流失を避けたい企業は、ハイテク商品の生産では国内回帰の道を選んだ。その際に徹底したのは労働コストの圧縮である。正社員の採用を極力抑え、工場での労働力はアウトソーシングの方式特に請負の方式にして安く調達した。請負労働者の時給は1000円程度だが、昇給やボーナスは基本的になく、年収は200万円程度である。最近では、製造業において労働者派遣法の適用を免れる目的で、人材会社がメーカーなどから仕事を請け負い、製品やサービスを引き渡す請負契約を装うが、労働者をメーカーなどに送り込み、メーカーの社員が直接指示する偽装請負の事例が、バブル崩壊後急速に広まった。特に新製品が次々と出て、海外との競争が激しい電気業界などで急増した。この偽装請負は、発注の打ち切りによる雇用の喪失や労働法上の責任の主体の不明確性という深刻な問題を抱えている。

偽装請負という仕組みは、メーカー側が労働者を、直接、指揮できるという点で、メーカーにとり請負より好都合だった。この偽装請負とはメーカーなどの企業が、人材会社から事実上、労働者の派遣を受けているのに、形式的に「請負」と偽って、労働者の使用に伴う様々な責任（使用者責任・労働安全上の義務・一定期間経過直接雇用を申し込む義務など）を免れようとする行為である。その仕組みはこうである。メーカーが請負会社にもつくり業務の委託をする。請負会社は低賃金で集めた労働者を本来ならメーカーから独立して製造したうえで納品するところ、実際はメーカーに労働者に送り込むだけしかない。メーカーの正社員はこの労働者を指揮命令して働かせるのである。メーカーにとっては、外部から受け入れた労働者を低賃金で、安全責任もあいまいなまま使えるうえ、要らなくなったら簡単にクビを切れる好都合な仕組みである。この行為は職業安定法や労働者派遣法に違反するが、人件費アップを避けたい企業は、派遣への切り替えに消極的で、請負契約を続けたい意向が依然強い。このため、製造業への派遣も解禁されたのに、キャノングループや日立製作所などの大手製造業の工場で「偽装請負」と呼ばれる違法な労働形態が広がっている。キャノンは、この違法な「偽装請負」是正の一環として、2006年夏に1、2年のうちに請負・派遣労働者の一部（2万人余の労働者のうち数百人）を正社員として採用すると表明したにもかかわらず、その後半年間の検討を経て、技術の伝承・組織の活性化や中長期的な人材の安定の観点から、当面は高卒新卒者らの正社員採用を優先すると、その方針を転換した。ところが、国会でキャノンの偽装請負に批判が集中したため、非正社員の正社員化の先送りの意向を変更して、グループ各社（19社）の工場働く非正

(19) 日本経済新聞2006年8月12日朝刊。

規雇用の労働者（従業員75%にあたる約2万1400人。そのうち派遣社員約1万3000人・請負労働者約8400人）のうち3500人を直接雇用に取り替え、そのうち千人を08年末までに正社員に登用する方針を明らかにした。正社員化は段階的に行い、まず派遣社員（1万3千人）を最長2年11ヶ月の期間限定社員である期間工（2500人）として雇用して、この中から試験に合格した人を正社員として千人を採用する。この方針は、2007年3月27日に各工場の責任者を集めて説明する。キャノン広報部は、この正社員化の方針を、技術を伝承し、品質を維持するためには、製造部門の中核を担う正社員がもっと多く必要だと判断したからだとする。⁽²⁰⁾

しかし、国会での批判を避けるために急に正社員化の計画を明らかにしたところからすると、この計画の真摯性に疑問が生じる。このような現状であるから、厚生労働省の人材会社などの偽装請負業者や発注業者への文書指導件数が急増している。2005年度に調査した企業のうち6割を超える974社で偽装請負を確認し指導した。2006年4月から12月までの9ヵ月間に1403件に上り、05年（616件）の倍以上に急増している。大手製造業など発注業者への文書指導件数も582件と、05年度の1.6倍に増えている。06年4～12月に立ち入り調査した請負業者は1797件で、うち8割近くを文書指導した。発注業者も調査した7割以上で労働者派遣法などの違反が見つかっている。⁽²¹⁾

厚生労働省は、確認した偽装請負の改善手段として、これまで派遣への切り替えを認めてきた。2005年10月に文書指導したキャノン宇都宮工場の事例でも、企業側が示した06年3月以降は派遣に切り替える改善計画を認めた。1年の派遣可能期間を超えて働かせている場合は、直接雇用を指導することも可能だが、企業の負担を考慮して派遣に切り替えを指導してきた。しかし2007年3月から製造業の派遣期間が3年になると、長年偽装請負をしていた企業が、発覚後にさらに3年間も働かせることになる。そこで同年3月以降は直接雇用に取り替えるよう、口頭を含め指導を厳格にしていくことになった。⁽²²⁾

しかし、直接雇用に取り替えられても、これが正社員化につながらず、期間工や契約社員として採用される可能性が高い。その場合、短期の有期契約が結ばれ、数か月で雇用契約が打ち切られるおそれがある。これでは当該労働者の利益にならない。したがって、短期の契約を制約し、また期限付きの契約を繰り返し更新したら期限のない雇用契約とみなすなど安定雇用に向けた制度面での対策が必要である。また個人加盟の労働組合や非正社員組合を通じて団体交渉をして安定雇用を図るべきである。例えば、西日本の会社に偽装請負で3年以上働いていた女性（30歳）は、個人加盟の労組により派遣元・派遣先と団体交渉して、派遣先の直接雇用を申し込む義務を訴えた結果、正社員の地位を獲得した。またトヨタ自動車系部品メーカー「光洋シーリングテクノ」（徳島県藍住町）では、2006年に偽装請負が発覚したところ、請負労働者らで作るJMIU徳島地域支部光洋シーリングテクノ分会（非正社員組合）の要求をきっかけに、約50人が期間工として直接雇用された。しかし期間工を正社員にするスケジュールははっきりしない。そこで期間工や請負労働者ら40人が4月4日、正社員への転換等を求めて24時間のストに踏み切った。正社員はこのストに連帯せず、スト中にも操業を続けた。このため同分会と使用者との間で交渉は

(20) 朝日新聞2007年2月18日朝刊・3月26日朝刊、読売新聞2007年3月25日朝刊。

(21) 朝日新聞2007年2月24日朝刊。

(22) 朝日新聞2007年2月27日朝刊。

妥結していないが、労使交渉は続行中である。これは、苦闘しながらも少しずつ正社員への道への前進の気配をみせるものである。⁽²³⁾

4 非正社員化⁽²⁴⁾

経済環境の変化と規制緩和的労働政策の下で、企業は雇用調整と賃金・社会保険料のコスト抑制の観点から正社員を減少させる一方、派遣労働者等の非正社員を増加させた。総務省の労働力調査によると、2005年の雇用者数は前年と比べ32万人増え失業率は改善したが、このうち正社員は36万人減ったのに、逆に非正規社員は69万人増加した。役員以外の労働者のうち非正社員は、1985年は655万人（16.4%）だったが、特にバブル崩壊後に人件費削減の流れが加速した結果、2005年までの10年間で正社員は446万人減り、非正社員は590万人増加した。非正社員の割合は21%から32%に急上昇した。小泉政権下の5年間で300万余増え、2006年には前年に比べて正規の37万人増より多い44万人増えて1677万人（前年比0.4ポイント増の33%。男性17.9%・女性52.8%）に達した。非正社員は全年齢層で増加してきたが、特に若者で上昇している。15歳から24歳までの若者の非正社員は2人に1人に迫る。この流れを決定づけたのが派遣労働の規制緩和である。EU統計局調べ及び日本の総務省の労働力調査によると、2005年12月における若年の失業率は欧米（イタリア24.4%、ドイツ15.6%、英国13.4%、EU25ヶ国18.5%、米国10.7%）に比べて低いが、不安定な職に就く若者が増えているのが日本の特徴である。

もっとも、景気回復で人手不足感が生じ、優秀な人材を確保するため若者層を中心に正社員を増やす傾向がある。総務省が2006年8月29日発表した2006年7月の完全失業率（季節調整値）は前月比0.1ポイント低下の4.1%で、2ヶ月ぶりに低下した。厚生労働省発表の7月の有効求人倍率（同）も1.09倍となるなど雇用情勢の改善が続いている。総務省の4-6月期の労働力調査では、正社員の前年同期比の増加数（46万人）が2002年の調査開始以来、初めて、非正社員の増加数（23万人）を上回った。企業は「団塊の世代」が大量退職する07年以降に備えて、退職者からの技能伝承の受け手として若年層の正社員雇用を拡大しているのである。だが大学卒業時に就職氷河期で正社員になるのが難しかった「25-34歳」の層では正社員数が6万人減り、非正社員が9万人増えた。⁽²⁵⁾現在は、正社員の採用は増えており、その増加は、しばらく続きそうだが、非正社員化の大きな流れは変わらないであろう。

非正社員は不安定な地位にいるのみならず、その給与も低い。非正社員の男性の給与は正社員の64%にすぎない。パートの場合、時間当たりの給与は正社員に比べて男性で5割、女性で3割少ない。政府の調査によると、若者の所得格差は1999年以降、急拡大している。06年版「労働経済の分的」（労働経済白書）によると、派遣やアルバイトなど非正社員が多い20代で年収150万円未満の人が増えて2割を超えている。失業率改善の裏に、低賃金化が発生したのである。非正規雇用者（請負・派遣・パートなど）の生涯賃金は6000万円程度で正社員の三分之一である。

企業が需要動向に合わせて人員を柔軟に調整できるようにする狙いで増やしてきた契約社員やパートなど有期契約雇用者が賃金・労働条件の両面で大きな不利益を受ける立場に

⁽²³⁾ 朝日新聞2006年12月7日朝刊・2007年4月17日朝刊。

⁽²⁴⁾ 朝日新聞2006年8月18日朝刊・2007年3月2日朝刊、読売新聞2007年3月5日夕刊。

⁽²⁵⁾ 日本経済新聞2006年8月30日朝刊。

置かれているので、その保護のため当該雇用の規制を強化する動きがある。厚生労働省は6月中旬に労働政策審議会に提出した労働ルール改革の中間とりまとめ素案で、契約期間が一定以上経過した派遣社員やパートに対し、正社員に登用する機会を優先的に与えなければならないとする規定を盛り込んだ。その後、2007年に、パート労働者の待遇改善をめざすパート労働法改正案が国会に提出され、改正パート労働法が5月25日に成立し、2008年度から施行される。同改正法では①正社員と同じ仕事内容②正社員並みの配置転換や転勤がある③期間の定めのない雇用（反復され社会通念上無期契約と同等と認められる有期契約も含まれる）の条件を満たすパートを正社員と差別すことを禁止する。この法案には何回更新したら有期契約が期限の定めのない雇用になるのか不明確であり、またフルタイムのパートが差別禁止の対象外となるなど問題点がある。改正法では、この差別的待遇の禁止の他に均衡処遇の確保や正社員への転換促進を規定した。均衡処遇の確保は正社員並みの条件でなくても、仕事内容などをみて賃金など待遇で正社員とのバランスをとるものである。正社員への転換促進は①新規に正社員を募集する場合のパートへの周知②正社員転換の社内公募③正社員転換の試験制度、などを義務とするものである。この均衡待遇では、転勤などと関係なく「同じ仕事なら同じ待遇」という欧州並みの均等待遇は実現しておらず、また正社員への転換策があっても、転勤などが条件だと応募する人が少ないおそれがある。従って、同改正法は、「パート底上げ」に十分効果があるものとはいえない。しかし、団塊世代の退職による人手不足という背景のもとで、同法の改正は、パートの正社員転換を促進すると思われる。実際、非正社員を多く雇う企業では、勤務地を限定するなどの中二階的な正社員制度が広がっているが、その動きは、同改正法で導入が義務づけられた、パートの正社員制度の先取りといえる。この転勤のない中二階的な働き方の創設は、転勤のあるなしで賃金に差をつける新たな「ユース別人事」ではないかと警戒する声があるが、労働者、特に女性労働者のニーズに応えるものであり、その一層の広がりが期待される。⁽²⁶⁾

三 解雇法制と規制緩和⁽²⁷⁾

平成15年の労基法改正では、「解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、その権利を濫用したものとして無効とする」（18条の2）旨の新たな規定が設けられた。この規定は、権利濫用説の立場にたつ判例法理を法制化したものである。さらに、労使当事者間で解雇についての事前予測性を高めるために、就業規則に「解雇の事由」を定めることになり（89条3号）、解雇を予告された労働者は解雇前においても使用者に対して当該解雇の理由についての証明書を請求することができるようになった（22条2項）。

これに対して、規制緩和論者はこのような厳格な解雇規制が、経済環境の変化に対応した雇用の流動化（円滑な労働移動）を妨げ、自由な労働市場の障害となるから、緩和すべきだと主張する。また現行の法規制は、未熟練・単純労働者などの自己決定のできない弱い労働者を想定しているが、今日では専門的能力を有し、使用者と交渉能力を有する労働

⁽²⁶⁾ 朝日新聞2007年4月14日朝刊、5月26日朝刊。

⁽²⁷⁾ 萬井隆令・脇田滋・佐賀一道編「規制緩和と労働者・労働法制」（旬報社、2001年）247-267頁、石田眞・和田肇「労働と人権—セーフティネット論を中心に」法の科学29号（2000年）46頁。

者が増えているから、労働市場の規制を原則自由化しても、問題はない。さらに解雇規制は、企業に採用を抑制するインセンティブを与えるから、非正社員の失業という犠牲の下で正社員特に大企業の正社員に一方的に雇用保障の利益をもたらすものであり、失業者を含めた全労働者の連帯の観点からも、解雇を容易にして、使用者に雇用のインセンティブを与えて失業者の雇用機会が増えるようにすべきだとする。⁽²⁸⁾

しかしこの緩和論は、生存権理念を具体化する労働権（憲法27条）が解雇を理念的に制約する点を無視しているし、解雇のおそれから従属的立場の労働者の自己決定権が大きく制約されることを軽視している。また、緩和論は、競争的な労働市場を前提にしているが、日本の労働市場においては、企業規模・性別・雇用形態別に身分制的な格差が存在して、同一価値労働同一待遇の原則が確立してないのであり、その前提に欠ける。それに生活の場を持つ労働者の移動を伴う労働力商品の供給は、一般の商品のそれとは異なり、価格メカニズムが一般の商品の場合と同じようには機能しないのであり、価格メカニズムにより労働の効率的配分は十分に機能しない。それから緩和論は、強い労働者を前提に議論するが、それは、強い労働者が現実には少ない点を無視するし、強い労働者も加齢や時代の変化により弱い労働者に転落することを看過している。これに対して、就業者と失業者との連帯論は一理あるが、失業者が就職してもすぐに解雇されてしまうのでは、余りその就職は意味がないから、解雇規制は必要である。両者の連帯という観点からすれば、法定労働時間の短縮ないし就業者の時間外労働や年休の完全取得により労働時間を減らし、その分を失業者に割り当てるワークシェアリングの方が、好ましい手段である。失業者の就職促進は、国による職業訓練や雇用補助金により図るべきである。

金銭支払いで解雇問題を解決しようとする動きは解雇の弾力化といえる。厚生労働省は2007年の通常国会に提出する労働法制の最終報告案によると、裁判所が解雇は無効と判断しても、金銭を支払えば解雇できる「解雇の金銭解決」は、労使の合意が得られず、法制化が見送られることになった。この点について経営側は「裁判はコストや時間がかかる。金銭給付で、雇用関係を解消したい」と導入を求めていたが、労働側が「カネで首切りを合法化する」と反発した。大企業と中小企業の間で解決金の額の調整がつかず、検討課題とした。その後、政府の規制改革会議が2007年5月末にまとめる答申の労働法制見直しに関する原案では、事業主の解雇権が厳しく制限されすぎているとの観点から、解雇の金銭解決の試験導入を求めた。⁽²⁹⁾ この解雇の金銭解決制度は、所定の金銭の支払いを解雇コストと考えると、不当な解雇に踏み切る企業が増える可能性があるため、採用すべきではない。

四 賃金と労働時間の弾力化

(一) 賃金の弾力化⁽³⁰⁾

労働慣行の規制緩和として企業内における社会保障的機能を有する年功序列型賃金の成

(28) 八代尚宏「雇用改革の時代」80-84頁・95頁、大竹文雄「高失業時代における雇用政策」日本労働研究雑誌466号（1999年）14頁以下参照、小嶋典昭「労働市場の規制改革—職業安定法・労働者派遣法改正の評価」59-61頁。

(29) 朝日新聞2006年12月8日朝刊、同2007年5月19日夕刊。

(30) 石井保雄「成果主義賃金制度と労働法（学）の10年」・阿部正浩「成果主義導入の背景とその功罪」・石田光男「賃金制度改革の着地点」・立道信吾/守島基博「働く人からみた成果主義」日本労働研究雑誌9月号—No.554（2006年）、朝日新聞2007年3月11日朝刊等。

果主義的賃金への移行挙げうる。従来はキャリアや年齢を重ねれば給料が自動的に上がる年功序列型の賃金が主流であったが、それに代わって、個人の業績や仕事に応じて決まる賃金の割合が高くなりつつある。また家族手当、住宅手当などは属人的要素として全廃ないし削減されている。個人や企業の業績に応じた成果報酬はボーナスに加算されるようになっているし、年間所得において賞与の占める割合がかなり高くなっている。

成果主義的賃金は、バブル崩壊後の90年代に導入され、2000年代に入って一般社員にも広がり、日本の能率協会の調査では約8割の企業が導入済みである。生活の安定に資する基本給（世帯単位的生活給）は、労務費の抑制・技術進歩等のため、短期的な仕事の内容に応じて毎月の給料を決める役割給に変えられる傾向にある。1960年代までは、年功序列型賃金であり、賃金は年齢・勤続・学歴をベースに多少の査定を加味して決定された。その後、1970年代から1980年代にかけて、貿易や資本の自由化により国際競争力が問われる事情の下で、査定の部分で職務遂行能力をより評価して職能給の比重を高め年功的要素を薄めていった。しかし、能力という要素の中に年齢・勤続・学歴が過分に織り込まれる傾向が排除できなかった。このため、市場環境が悪化して、制度上増大する賃金コストを市場が吸収してくれないと、年功賃金は企業にとって重荷であり、不況と社員の高齢化とともにこの高コスト負担問題は深刻化した。そこで1990年以降、「能力」に、より客観的要素である職務を盛り込み、年功制への傾斜を防ぐ役割給が導入され普及していく。この役割給は、組織の目標達成に向けての階層別の役割であり、期待される成果基準であるから、人を対象とした役割等級制度は成果評価機能が高い。

役割給は仕事の内容で給料が決定されるため、仕事が変わらなると、賃金が根本的には上がらない。したがって、役割給は定期昇給を極小化する。等級別定額制の場合、等級内部にとどまる限り昇給はないし、基本的にはマイナス昇給はないが、小額の「加給」の部分でマイナス昇給の措置が取られることがある。ゾーン別昇給は、等級別範囲給の内部における個別賃金の位置によって上位賃金に厳しく、下位賃金に寛大な昇給額を設定して、長期に等級にとどまる限り範囲給の中位水準であるポリシーラインに収束する昇給管理である。この場合、上位賃金の低評価者は降格が規定されるのが普通であるため、降給総額と昇給総額との割合によっては、ゾーン別昇給とは言っても制度上の昇給が発生するとはいえない仕組みである。このように、以前ありえなかったマイナス昇給を組み込む役割給は、賃金を抑制する制度である。また役割給により賃金体系が細分化され、横並びの一斉賃上げの要求が難しくなる点からも賃金は抑制される。

経営側は、役割などに応じたきめ細かい賃金制度により、社員の能力を引き出し、企業競争力を強化できると強調するなど、役割給のメリット等を理由にして役割給を導入してきたが、社会経済生産性本部によると、導入した企業は、2005年の調査で管理職が61%、非管理職が41%である。1999年の調査に比べて、導入企業は管理職で約2.9倍、非管理職で約2.3倍に増えた。この役割給を導入した企業でも、基本給に占める割合には差がある。05年の調査では、管理職が平均6割、非管理職で平均約5割である。この役割給を大胆に採用しているのが、キャノンである。キャノンでは、2001年から管理職、05年から一般社員の基本給を丸ごと役割給に変えた。一般社員の場合、仕事の内容や職責に応じた役割を「組立製造スタッフ1」「部品製造スタッフ2」など約7500に分類し、更に各役割を職務の重さに応じ、4クラス（等級）に分けた。各等級には月給の上限と下限があり、その範囲

内でならば昇給がある。上限を超えるには上の等級の仕事に就くことが必要で、年功的要素は極力除かれた。⁽³¹⁾

役割等級が目標レベルを統御し、目標に照らして実績を評価するのが成果評価である。この成果の評価方法は様々だが、個人が上司と合意して年度の初めに目標を立て、上司が年度末に個別的にその達成度をみる目標管理制度が、1993年に富士通によって幹部社員に導入されて以降一般化した。この制度の下では、モラルハザートの問題を理論的に解決できるが、問題も多い。まず、成果を挙げないと、賃金が下がり、現実には最低賃金を下回る賃金を支給されている事例がある。次に目標達成が賃金に影響するから、労働者は、リスクを回避するため意図的に達成しやすい目標しか設定しなかつたりするし、また上司の評価が不透明であり、公平と思われぬ評価に不満を持つ社員の志気を低下させ、業績の悪化を招いている面もある。それにチームで仕事をする場合には、個人の能力のみならずチーム力も評価する必要があるのに、それが評価されないという問題がある。更に、上司が、部下に仕事をまかせるより自分でやった方が収入が増えるため、上司が若手を育てる空気が薄れ、人材育成の点で副作用が生じた。そこで、結果中心の評価からプロセスやチームへの貢献度も重視するなど評価基準を工夫・多様化したり、最低評価でも一定の昇給や給与を保障するなど年功的要素を残したり、成果主義的賃金の見直しをする企業が生じている。例えば、富士通では、まず、管理職を対象に、個人の目標に縛らされたことを反省して、チームとしての成果を重視する制度改革をした。この新制度では、まず事業本部やグループなど部門ごとに、業績に応じて人件費総額を配分する。部門内での個人の配分を決める評価基準は、人材育成力やチームワークを重視する方針である。個人の目標は引き続き設定するが、達成度の評価は、相対評価から絶対評価に改め、その評価も参考程度にとどめる。

このように一部、成果主義的賃金の見直しの動きは見られるが、労働の質と成果に対する報酬という視点の下で、年功序列型の賃金制度の変容が生じている。このような成果主義賃金の影響で正社員間でも賃金格差が広がっている。06年版「労働経済の分的」（労働経済白書）によると、40代後半では最も高い層と低い層では月収差が30万円を超えた。

(二) 労働時間の弾力化⁽³²⁾

労働時間制度は、労働者の健康と私的生活を擁護する観点から、労働時間につき労使の利害の相反を調整して、労働時間を規制する制度である。かつては、使用者側の利益のため長時間労働が支配的であったが、労働者保護の観点から、長時間労働が制限され、現在は、週40時間、1日8時間が、法定労働時間である(32条)。ところが、1987年の労基法改正を境にして、その規制の大胆な弾力化がもたらされる。80年代労働法制再編では、3ヶ月単位の変形労働時間制・1週間単位の変形労働時間制・フレックスタイム制・専門業務型裁量労働制が認められた。これらは、労働者の過半数代表(組合)との協定により法定労働時間を弾力化するものである。この手法は、90年代にさらに拡大されていく。93年の改正で1年単位の変形労働時間制が許容され、98年9月の改正によりその弾力化が図られると

(31) 朝日新聞2007年3月11日朝刊。

(32) 萬井隆令等「規制緩和と労働者・労働法制275-301頁」、西谷「自己決定」66-67頁、71-73頁、76-78頁、85-87頁、浜松彰「労働時間政策の変容と時間規制の多様化—『今後の労働時間制度に関する研究会』報告と厚生労働省『在り方案』の検討」季刊労働法214号(2006年秋季)5頁。

ともに、本社や本店等の企画等業務に限定された企画業務型裁量労働制が導入された。しかし、この企画等業務型裁量労働制は、ホワイトカラー全般への裁量労働制の導入を期待した経営側にとって、事業所要件や対象業務の限定、労使委員会設置や届出手続き等の導入手続の煩雑さのため、期待はずれのものであった。2003年の労基法39条の改正により企画業務型裁量労働制がすべての事業所の企画等業務に認められ、また労使委員会の議決要件の緩和・過半数代表による指名後従業員からの信任手続の廃止・設置届けの廃止など、その導入要件は相当程度緩和された。この弾力化は、企業が三次産業の拡大やホワイトカラーの増加と多様化などに伴う就業形態・就労意識の変化や経営環境の変化に応じた成果主義的人事管理制度の拡大等に対応すべく、固定的な労働時間の弾力化を図るものであるが、過半数を組織する労働組合あるいは過半数代表ないし労使委員会が十分な労働者（従業員）代表機能を発揮し得ない場合には、使用者に都合がいい労働時間体制が形式上正当化される。仮に従業員代表が民主的に選出されても、使用者と対等に交渉することは困難であるから、労働者に不利な労働時間体制が合意されるおそれがある。

(1) 変形労働時間制

変形労働時間制とは、一定の期間を単位として期間中の週平均労働時間が週の法定労働時間を超えないことを条件として、1週あたりの規制時間（40時間）あるいは1日あたりの規制時間（8時間）を超えるときがあっても、それを許容する制度である。このような変形労働時間制は、業務のサイクルが週40時間・1日8時間の枠組に適合しない使用者のための柔軟化措置であるが、同時にそれは、事業の繁閑に合わせて労働時間を効率的に配置することにより時間外労働の削減や休日増をもたらす、総労働時間の短縮を図るという積極的な意義をもちうる。しかし他方で、労働時間が集中する時期に負担が過重になる危険があり、また、労働時間の不規則さが労働者の生活や健康に与える悪影響も考慮しなければならない。

変形労働時間制の種類として、1ヵ月以内の変形労働時間制・1年以内型の変形労働時間制・小規模な事業（小売業、旅館、料理店および飲食店）のみを対象とする特殊な制度（32条の5第1項）である非定型（各日の労働時間を就業規則や労使協定により特定しておく必要がないという非定型）の1週間型の変形労働時間制があるが、原則型は1ヵ月以内の変形労働時間制である。使用者は、就業規則などにより1ヵ月以内の一定期間を変形の単位とし、その期間を平均して1週間あたりの労働時間が40時間を超えない定めをした場合には、この時間制は特定の日・特定の週に1日および週の法定労働時間を超えて労働させることができる制度である。もっとも、1ヵ月の法定労働時間内でやりくりができるということであって、その時間を超えてはできない（32条の2）。しかし、この時間制は変形後における各週・各日の労働時間の「上限」は特に定めていない点で問題がある。1日の労働時間の上限がないため隔日16時間労働という形も可能である。このため運輸等の業種では異常というべき長時間を労働者に義務付ける勤務体制が生み出されている。また労働時間の不規則により、生活のリズムが乱れ疲労がたまったり、長時間労働により社会的文化的活動が阻害されたり、家族生活に悪影響を与えることがある。それに一定の日ないし週に集中的に仕事をすると、労働密度は上昇し、平均して労働時間が短縮しても疲労はより多く残る。それなのにこれまで支払われてきた時間外手当は減少する。このように、この時間制には問題があるから、少なくとも労働時間の「上限」を設定する必要がある。

1年以内型の変形労働時間制では、使用者は、過半数労働組合などとの労使協定により、1年以内の一定期間を平均して、1週間あたりの労働時間が40時間を超えない定めをしたときは、特定の週において40時間、特定の日において8時間を超えて労働させることができる（32条の4第1項）。変形期間が長期になる分、濫用防止のために、労使協定の締結が要件とされ、かつ、変形の限度がもうけられている。この変形労働時間についても、労使協定（労働基準監督署長への届出）により、起算日を定め、各週および各日の労働時間を具体的に特定しておかなければならない。その際、あまり長時間労働の日があってはならないので、1日の上限は10時間、1週の上限は52時間、とされる。また週1日の休日を与えなければならないとされる。このようにこの型では、労働者の健康等を考慮し労働時間の上限が定められている。

以上からすると、各週・各日の労働時間の上限は特に定めていない1ヵ月以内の変形労働時間制は、使用者側の便宜に傾き、労働者の健康等を考慮しない制度であるといえよう。

(2) フレックスタイム制

フレックスタイム制（32条の3）は、清算期間内の総労働時間に対しては法定労働時間の総枠規制が及ぶが、各日の出退勤の時間を個々の労働者が決定するため、法定労働時間の規制は1日・1週については完全に排除される制度である。導入の契機は、通勤対策・労働力の定着化などであるが、その趣旨は、私生活上の必要と労働時間の調整を労働者の自己決定に委ねるとともに、企業の作業能率の向上を図る点にある。フレックスタイム制は、労使間で1ヵ月以内の期間（清算期間）において労働者が労働すべき総労働時間を定めておき、あとは各日の始業時刻および終業時刻（ひいては労働時間数）の決定を労働者自身に委ねるものである。1日のうちで労働者が必ず勤務しなければならない時間帯（コアタイム）を定めることができるが、いっさい自由としてもよい。しかし、いっさい自由にすると、企業の経営に支障が生じるおそれがあるので、今日行われているこの制度は、労働者が労働できる時間帯（フレキシブルタイム）を定めておき、そのなかで各自が始業時刻および終業時刻を定める方法がとられている。フレックスタイム制を採用する使用者は、就業規則において各労働者の始業時刻および終業時刻を当該労働者に決定に委ねることを定めた上で、労使協定を締結しなければならない（届出義務はない）。この労使協定または一定期間の総労働時間の枠により、ある程度労働者の保護が図れるが、真の自己決定のできない労働者の場合、不本意に居残りに同意して、長時間労働に服するおそれがあるから、その規制だけでは不十分であり、1日・1週について労働時間の最高限度を法定して、労働者を保護すべきである。

(3) 裁量労働みなし制⁽³³⁾

裁量労働みなし制は、裁量労働を労働時間規制の適用から除外するものではなく、休日制や深夜業規制は適用されるが、基本的には使用者が本来の時間管理をせず、具体的な仕事のやり方や労働時間の配分や総労働時間などを労働者にまかせるものである。この制度は、規制対象となる労働時間を実労働時間の代わりに労使協定で定めた「みなし時間」とする労働時間のみなし制であるから、厳密には労働時間算定方法の例外規定であるが、機

⁽³³⁾ 八代尚宏「雇用改革の時代」133-137頁、川口美貴『ホワイトカラーの働き方—裁量労働制を中心にして』西谷敏他編「転換期労働法の課題」所収（旬報社、2003年）、同「新たな適用除外制度の是非」季刊労働法214号（2006年秋季）22-23頁、勝亦啓文「裁量労働制」日本労働法学会誌103号（2004.5）。

能的には実労働時間の算定を基礎とする実労働時間の長さとの配分方法の上限規制と割増賃金支払いを排除する労働時間弾力化の一環でもある。この制度の下では、労働時間に関係なく決められた賃金が支払われる。「1日8時間」と労使が合意すれば、実際に働いた時間に関係なく8時間分の賃金が支払われる。このため労働の量（実労働時間数）ではなく、その質ないし成果によって報酬を定めることが可能になる。そうすると1日8時間を超えて働いても残業代がつかないことになる。もっとも、裁量労働者に労働時間規制が及ばないわけではなく、一応、始業・終業時刻の定めはあるが、自主管理が認められ始業・終業時刻に拘束されず、労使協定で定めた業務遂行に必要な時間数を働いた労働者は、協定で定めた時間労働したものとみなされる。しかし、休憩・時間外労働などの規定は適用されるから、みなし労働時間数が法定労働時間を超えて9時間の場合は、残業1時間につき割増賃金を支払う必要がある。この制度を実施するには、労使協定を結び労働基準監督署へ届ける必要がある。制度の具体化は、書面（裁量労働時間算定協定）による労使協定で行うことになる。

対象となる業務は、業務の性質上その具体的遂行を労働者の裁量に大幅に委ねる必要がある、使用者の具体的指揮監督も通常の方法による労働時間の算定にもなじまない業務である。裁量労働みなし制には専門業務（研究開発・プロデューサー・デザイナー・弁護士などの業務）型（38条の2）と企画業務型（38条の3）とがある。企画業務型裁量労働制の場合、具体的には対象業務を適切に遂行するための知識・経験などを有する労働者で（38条の4第1項2号）、事業の運営に関する事項についての企画・立案・調査および分析の業務に従事している者が対象となる。この場合、使用者が労働者に裁量を委ねる必要性を判断し、具体的指示をしないことにすれば、その制度を導入しうるから、実際にはその採用の理由も適用範囲も使用者の主観的判断に委ねられるおそれがある。もっとも制度導入にあたって労使委員会（半数は労働者過半数代表によって指名され、さらに労働者過半数の信任を得ることが必要であったが、後にこの信任は不要）が行う決議は5分の4（最初は全員一致）であり、適用については、個別労働者の同意が必要であり、同意をしなかったことを理由に不利益な取扱いをすることが禁じられているから、一応の歯止めはある。これらの手続が当該制度導入の制約要因となり、この制度は広まらなかった。

この制度は、専門業務型の場合、多様化・個別化した専門業務労働者に、時間に拘束されない自立的な働き方を保障する面があるが、企画業務型の場合、労働者が業務遂行の手段及び時間配分の決定等の自由を有するとしても、それは労働時間制の適用を排除されている管理監督者の指示したごく狭い範囲であり、しかも業務の内容・一定期間になすべき労働量は使用者が決定・指示するのである。この場合、健康・自由時間保障措置が不十分なため、一日・一週の労働時間に関する自己決定は、労働者の真意から乖離し、事実上時間外手当を支給されない長時間労働を強制され、健康を害することになる。例えば、東北地方に住む40代の主任システムエンジニアは、競争の中で営業マンが無理な納期の仕事をとり、上司がそれを引き受けたため、月100時間の残業が続いたが、手取りは10万円近く減少し、ついに過労によりうつ病になり、休職に追い込まれた。⁽³⁴⁾また協定で定められるみなし時間が実際に業務遂行に必要な時間を恒常的に下回る場合には、それは事実上サービス残業を強いることになる。

(34) 朝日新聞2006年12月9日朝刊、西谷敏「労働者保護法における自己決定とその限界」235-236頁。

このように問題のある企画業務型裁量労働制が2006年12月27日の労働政策審議会答申では、中小企業にも利用されやすいように、「主として」適用対象業務に従事する労働者にも認めようとしている。⁽³⁵⁾

(4) ホワイトカラー・エグゼンプション（自由度の高い働き方にふさわしい制度）⁽³⁶⁾

企画業務型裁量労働制は、厳格な手続きを踏んで、制限された職種に労働時間規制の原則に対する「例外」を認めるものに過ぎないし、認められても深夜や休日の割増賃金は払う必要があるので、経営側から、一定範囲のホワイトカラー労働者について、「当初」から労働時間規制の適用を排除すべきだとして、労働時間と完全に切り離されたホワイトカラー・エグゼンプションが主張されることになる。それでこの制度の導入論は、2001年、政府の総合規制改革会議の答申に登場し、2005年春の規制改革・民間開放推進3ヵ年計画に盛り込まれた。ホワイトカラー・エグゼンプションとは管理職でなくとも、収入が一定以上の人は働く時間を自分で決められる代わりに、労働時間の上限規制や時間外の割増賃金の適用を除外するものである。非定型的労働に従事するホワイトカラーの場合、定型労働に従事するため、労働時間とその成果が比例する工場労働者と異なり、それが必ずしも比例しないホワイトカラーに適用されるものであるとされる。この制度では、時間ではなく、成果に基づいて賃金を決定できるし、また長時間勤務の翌日に2時間だけ勤務するなどメリハリをつけた働き方が可能になるし、このメリハリにより従業員がリフレッシュできれば仕事の能率も上がる面がある。しかし、他方、同制度は、長時間勤務により自由時間が減少したり、健康を害するおそれがあるし、また割増賃金を得られない不利益を受ける。米国では全労働者の約4割がこの制度の下で労働時間規制の適用対象から除外されている。厚労省は2006年6月に示した労働時間と労働契約の新ルール素案でホワイトカラー適用除外に相当する自律的労働時間制度についてはかなり高い水準の年収の人（管理職）に限定し、その導入には本人の同意が必要とした。この素案は、日本経団連が2005年提言した年収400万円（2030万人、全労働者4490万人の45%）または700万円以上（14%の650万人）により対象が狭く、条件も厳しい。さらに、月30時間を超す時間外労働の割増率を現行の25%から50%に引き上げ、一定の休日取得を義務付けるなどの健康確保策も入れた。適用除外を導入すると、残業代を払わないで長時間労働が助長されるという労組側の懸念を打ち消すための措置のようだ。この案に対して、労組側は反対の姿勢である。連合は最長労働時間を法制化するなど、抜本的な長時間労働時間対策が先決であるとしている。ホワイトカラーの労働時間見直しは、現行の裁量労働制を活用すればよいという立場である。一方の経済界は本来の要望とかけ離れた案を突きつけられ、不満を募らせている。厚労省案のように適用除外の対象を限定し、時間外割増率を大幅に上げると、企業の人件費が膨れ上がり、利用できない制度になるからだ。その後、厚生労働省2006年12月8日に2007年の労働法制見直しについての最終報告案を、労働政策審議会（厚労相の諮問機関）に提出した。ホワイトカラー・エグゼンプションについては、年収が相当程度高い者に対してその導入を

(35) 西谷敏「労働時間・労働契約の法政策と政治—二〇〇六年一二月労政審答申とその後」労働法律旬報 No.1641—2007.2.10, 14頁, 島田陽一「今後の労働時間法制のあり方」同24頁。

(36) 川口美貴「新たな適用除外制度」季刊労働法214号（2006年秋季）, 浜松彰「労働時間政策の変容と時間規制の多様化—『今後の労働時間制度に関する研究会』報告と厚生労働省『在り方案』の検討」同214号, 12—17頁, 日本経済新聞2006年8月16日朝刊, 朝日新聞2006年12月9日朝刊。

明示したものの、対象者の年収の基準は示さなかった。なぜなら労働側が導入に反対だけでなく、2005年に年収400万円以上（国税庁の2005年の民間実態調査によると、2030万人で全労働者4490万人の45%）⁽³⁷⁾と700万円以上（同14%の650万人）の二つの提案をした日本経団連も年収の高い基準での導入に難色を示している。これに対して、経済同友会は、2006年11月21日、「年収を基準とするのはおかしい」と批判し、2007年の国会での法改正を見送るべきだという意見書を発表した。同友会は「仕事の中身や量、スケジュールまで自分で裁量をもっている従業員は多くない」と指摘し、米国の雇用ルールをそのまま持ち込み、年収で線引きするのではなく、「仕事の質や種類で判断すべきだ」とした。そして労働時間規制を残したまま柔軟に働くことのできる現在の裁量労働制の活用をまず進め、ホワイトカラー・エグゼンプションは将来的課題と位置づけた。また中小企業は金額を低く設定し、対象範囲の拡大を求めている。このように対象者の年収について経済界（経営側）でも意見が割れ、調整がつかなかったからである。対象者の満たすべき条件として①労働時間では成果を適切に評価できない②重要な権限・責任を伴う③仕事のやり方などを使用者に指示されない④年収が相当程度高い—の四つを挙げた。過労死など健康被害が懸念されるため、法定の週1日（年間52日）を対象者は2日（同104日）にし、違反企業に改善命令や罰則を科すとする。⁽³⁸⁾

これに対する2006年12月27日の労働政策審議会答申では、ホワイトカラー・エグゼンプションは自由度の高い働き方にふさわしい制度と表現されている。この制度は、管理職一步手前といわれる一定層の労働者について年休に関する規定を除いて、労基法の労働時間関係の規定をすべて適用除外にするものである。

この制度が適用されるのは、①労働時間で成果を適切に評価できない業務に従事する者②業務上の重要な権限と責任を相当程度ともなう地位にある者③業務遂行の手段と時間配分の決定等に際して使用者が具体的な指示をしないうこととする者④年収が相当程度高い者、の要件をすべて満たす者である。このうち年収要件については、管理監督者の一般的年収水準などを勘案して、法律制定後命令で決めることになっている。このように抽象的には適用労働者の範囲は限定されるが、運用次第では、その範囲は拡大される。例えば、部下2、3人の係長や外勤営業マンまでその対象となるおそれがある。この制度を導入するためには、労使委員会（労働者側と使用者側が半数ずつ代表を出す委員会）を設置して、対象労働者の範囲・週休2日相当以上の休日・対象労働者の同意を得ること等の事項について決議しなければならない。この制度の下では、具体的業務遂行の方法について広い裁量権限を与えられるが、成果主義的賃金制度の下では、通常、一定の質の業務量と期限が上司により決定されるため、労働時間を自由に調整できず、その期限までにその業務量を処理すべく事実上長時間労働を強いられることになる。したがって、この制度は「仕事と生活のバランス」を崩すものである。また、サービス残業が蔓延している現状では、この制度はこのコンプライアンスの欠如という事実⁽³⁹⁾を法的に追認することになる。したがって、この制度は、現時点においては導入すべきではない。それにもかかわらず、この制度に関

⁽³⁷⁾ 労働運動総合研究所の資産によると、年収400万以上の会社員が労働時間規制から外されると、約1千万人の会社員が1人年間114万円、総額11兆6千億円の残業代が受け取れなくなる（朝日新聞2006年12月16日朝刊beward）。

⁽³⁸⁾ 朝日新聞2006年11月22日・12月8日・9日朝刊。

する法案が2007年通常国会に上程されるはずであったが、休日の確実な取得の実効性に懸念があるだけでなく、過労死を促進するおそれもあるし、またサービス残業を法認して残業代をゼロする法案との非難が労組や与野党から出たため、4月の一斉地方選挙や夏の参議院選挙へのマイナスを考慮して、この国会での提出は見送られた。⁽⁴⁰⁾しかし、これにもかかわらず、朝日新聞社が実施した主要100社アンケートによると、成果に応じて処遇する必要から、その将来の導入に前向きな企業が4割を超えることが2007年3月21日に分かった。⁽⁴¹⁾このようにこの法案に対する企業の関心は高いので、参議院選後にその法案の提出がなされる可能性が高い。しかし、この問題のある制度は導入すべきではないが、仮に導入する場合には、前提条件として、サービス残業という違法な状態が解消する必要がある。その上で実労働時間時間規制に代わる労働者の健康・自由時間保障措置の担保が必要である。したがって、休息時間を確保するためEU労働時間指令のように1日最低11時間は連続してやすまなければならないという労基法上の健康・自由時間保障の最低基準を設けるべきである。

五 女性保護法制と規制緩和と外国人労働者労働者の受け入れ規制の緩和

(一) 女性保護規定の廃止をめぐる経緯と議論⁽⁴²⁾

女性労働者に関する規制緩和は、女性保護規定の廃止である。労基法の労働時間に関する女性保護規定は、当初、18歳以上の女性の時間外労働を1日2時間・1週6時間・1年150時間に制限し、休日労働を禁止する(61条)とともに、深夜業(午後10時から午前5時まで)を原則禁止していた(62条)。この制限ないし禁止の趣旨は、男性より弱い女性の母性保護等の点であった。その後の法改正によりこの特別規定は徐々に緩和の方向で見直され、ついに1997年の労基法改正によりその根本的な見直しがなされ、労働基準法第6章の2に規定されていた様々な女性労働者に対する特別規制のうち時間外・休日労働の制限および深夜業の原則禁止が削除され、また女性一般の有害業務の禁止を原則として、妊産婦に限定した(64条の3)。この保護規定の廃止等は、女性の就業の機会を拡大するものであるが、他面において女性が男性労働者と同様に長時間労働体制に組み込まれることになる。女性の社会進出の増加や職場環境の改善により、当該保護規定の廃止等は妥当だが、会社員の10人に1人が夜10時過ぎまで残業している長時間の残業が常態化している現状を踏まえると、⁽⁴³⁾男女双方の1日の労働時間の最高限を法令により10時間に限定すべきである。

(二) 外国人労働者労働者の受け入れ規制の緩和⁽⁴⁴⁾

わが国における外国人労働者は、2002年現在で不法在留者を含め76万人と推計され、

(39) 厚生労働省が2005年に摘発した不払い残業は、1社100万円以上に限っても約1500社、総額233億円であった。小倉研究員の最近の調査では、不払い残業を経験している労働者は2人に1人である(朝日新聞2007年2月8日朝刊)。

(40) 西谷敏「労働時間・労働契約の法政策と政治一二〇〇六年一二月労政審答申とその後」労働法律旬報No.1641-2007.2.10, 4-8頁, 11-14頁, 島田陽一「今後の労働時間法制のあり方」同16-24頁, 朝日新聞2006年12月9日朝刊。

(41) 朝日新聞2007年3月22日朝刊。

(42) 萬井隆令・脇田滋・佐賀一道編「規制緩和と労働者・労働法制」308-328頁。

(43) 朝日新聞2007年2月8日朝刊。

1990年の26万人からほぼ一貫して増加している。しかし、労働人口に占める割合は1%程度であり、国連の2000年人口動態推計は、わが国が生産人口（15-64歳）の減少をカバーするには、毎年60万人の移民を受け入れが必要であると指摘しており、外国人労働者の受け入れの規制を緩和する必要がある。1989年に入管法を改正して、専門的・技術的分野の受け入れ枠を拡大したが、単純労働者のための就労は、従来どおり認めなかった。もっとも、日系人については、就労目的を問われない「特例」により3年間合法的に就労できる。93年からは、開発途上国の「技能者養成制度」が導入され、研修期間と技能実習期間併せて3年間受け入れができる。この制度による受け入れ人員は、2003年度現在で2万7千人に達する。単純労働者のための就労に関して、外相の諮問機関「海外交流審議会」は、2004年10月5日、単純労働者の受け入れについての対応を十分に議論し、国民的合意の形成をはかるとする前向きな答申を出した。法務省「第三次出入国管理基本政策」も専門的・技術的分野以外の外国人労働者の受け入れを着実に検討するとしている。政府の規制改革・民間開放推進会議の中間答申の素案に、日本語検定に合格した外国人労働者の受け入れ拡大が盛り込まれた。現在は職種や技能に応じて細かく外国人労働者の入国基準を設けているが、一定の基準を満たせば専門技術者でなくとも長期滞在を認めるようにする。「日本語検定2級以上」や「高卒以上の学歴」の入国前の取得などを条件に、新たな在留要件を付与する方向で検討するとした。「労働開国」を迫る自由貿易協定（FTA）交渉において、フィリピンとの間で、看護師・介護士の受け入れについて合意に達したが、日本語の習得や日本の国家資格の取得の義務付けや受け入れ人数を制限している。このように専門職・技術職の受け入れについてもなお厳しい条件をつけ、その開放は限定的である。外国人雇用報告によると、2004年6月現在、報告のあった外国人労働者のうち、直接雇用の14万1285人のうち、生産工程作業員が6割であり、間接雇用の8万6699人のうち、9割が製造業に就労している。また、発展途上国への技術移転を行うことを目的としている外国人研修・技能実習制度⁽⁴⁵⁾により受け入れられた研修生・技能実習生は、技術・知識を身に付けさせるよりも、労働力不足に悩む中小零細企業の労働力不足を補うための労働力として安く使用されている。最近では、この制度を悪用して外国人を不正に働かせるケースが増加している⁽⁴⁶⁾。

(44) 角田邦重・毛塚勝利・脇田滋編「新現代労働法入門[第3版]」（法律文化社2005年）140-143頁。

(45) 1990年、研修生の受け入れ要件緩和に伴い「団体管理型」が導入され、93年には滞在期間が延長される技能実習制度が新設された。外国人研修・技能実習制度の下で、日本に入国した外国人は1年間の「研修」を受けた後、2年間の「技能実習」を受け、最長3年間、働きながら学ぶことができる。滞在中の研修生・技能実習生は、全国約16万人、受け入れ企業は1万5000社とされる。外国人研修・技能実習制度には、大企業が直接、受け入れる「企業単独型」と、事業協同組合や商工会・農協などが1次受け入れ団体となって中小零細企業や農漁業者に研修生らを配分する「団体管理型」がある。183団体・企業のうち、企業単独型は9社だけで、団体管理型が174団体・企業と95%を占めた。この事情の下、この制度は、労働力不足に悩む中小零細企業に一気に利用された。（読売新聞2007年2月4日朝刊、日本経済新聞2007年5月15日）。

(46) 愛知県の人材派遣会社は、研修生の受け入れが認められていないにもかかわらず、1次受け入れ団体の事業協同組合と結託し、研修生を管理し、自動車部品メーカーを含む約10社と派遣契約を結んで各社に時給1350~1000円で派遣し、その時給の2割程度をピンハネしていた。（読売新聞2007年2月4日朝刊）。また技能実習生は、企業などの実習実施機関との間で雇用契約を結び、平均13万円の基本給を得ているが、内外の関係機関から、雇用保険料・家賃・光熱水料のほか、事前研修費・管理費など様々な名目で引かれ、手元に残るのはその3分の1である（坂中英徳「外国人実習生」読売新聞2007年3月14日付け論点）。

このように事実上、特に中小企業は、単純労働者を戦力として受け入れている。この現実を踏まえると、経済のグローバル化の進展の下で少子高齢化社会を迎えている先進国日本としては、高齢者・女性の雇用⁽⁴⁷⁾の促進をするとともに、先進国の役割と労働力不足解消の観点から罰則を強化するなど外国人労働者の保護を図りつつ外国人労働者の受け入れ規制を緩和して単純労働者をも受け入れるべきである⁽⁴⁸⁾。

結び

個人の自律（自由）と市場経済における経済的自由を重視する新自由主義（ネオ・リベラリズム）的政策＝規制緩和政策は、経済のグローバル化と少子高齢化社会の進展の下では労働分野においても推進する必要がある。しかし労働力は、人間の人格と結合した特殊な商品であるから、一般商品のように市場原理に委ねることはできない。したがって、新自由主義的労働政策は、労働者個人の自己決定権を尊重しながら、生存権を具体化する勤労権や労働基本権をも尊重しながら実施する必要がある。労働者が多様化し、正社員と非正社員の格差が生じ、しかも非正社員の割合が増えている現状では、少数の自立的労働者を前提に雇用の流動化を強力に推進すると、多くの労働者の立場は弱くなり、生活の安定がなくなり真の自己決定はできないことになる。賃金・労働時間の弾力化も、労働者の多様化の従い必要であるが、過度の弾力化は、労働者の健康を侵害するとともに私的生活の享受を妨げる。したがって、適正な賃金・労働時間を確保するための規制は必要である。短期的には、企業側の負担は増すが、長期的には労働者の士気を高め企業の発展に寄与するはずである。女性保護法制はかえって女性の社会進出を抑制する面があったから、その規制緩和はより推進されるべきである。しかし、それが10人に1人が午後10時くらいまで残業している状態に女性を組み込むのでは意味がない。したがって、男女とも残業を規制しつつ、その緩和を図るべきである。少子高齢化社会の到来により労働力不足が生じるため、高齢者と女性の労働力の活用を図るとともに、外国人労働者の活用が、不可欠である。外国人労働者の場合、単純労働者の受け入れが認められていないなど、その国内への流入が極めて制限されているが、労働力不足対策のみならず先進国の発展途上国への援助対策からも、これは大いに緩和すべきである。

(47) 厚生労働省がまとめた「働く女性の実情」（女性労働白書）によると、2006年の女性の労働力人口は前年比0.3%増の2759万人で、3年連続で増えた。働く女性の割合を示す労働力率も48.5%と2年連続で上昇した。ただ、女性の労働力人口の増加は未婚者らに支えられており、既婚者は逆に11万人減の1611万人だった。ここから仕事と家庭を両立する難しさがうかがえる。（朝日新聞2007年4月21日朝刊）。既婚者の労働力人口を増加させるためには、育児や介護の負担を減らす政策の充実が必要である。

(48) 長勢甚遠法相は、2007年5月15日、不正な低賃金労働が問題化している現行の外国人技能実習制度を廃止し、3年の期限で単純労働者の受け入れた門戸を開く新たな「短期外国人就労制度」を導入する私案を発表した。法相私案は、現行の外国人研修・技能実習制度が、企業の低金銀労働確保手段に変質している実態に即した制度への移行で、不正防止と労働力確保を狙うものである。研修は残すものの、短期就労制度とは切り離し、純粋に技術を学ぶ場とする。私案では受け入れ団体を許可制に変更し、民間の職業紹介事業の外国版のようなものにする。この団体は、規模に応じた数の枠内で就労希望者を幅広く企業に紹介し、企業が労働者本人と雇用契約を結ぶ、労働者の職種や技能は問わず、同一作業を繰り返す単純労働者も受け入れる。この法相私案は、「単純労働者は認めない」とする政府方針の転換につながるものであり、評価に値する（日本経済新聞2007年5月16日朝刊）。

〔抄 録〕

まず、英米と日本における新自由主義政策の展開の中に日本の新自由主義的労働政策を位置づけ、その大まかな展開を概観する。次にその政策の理論的基礎等を述べ、その意義と問題点を検討する。第三にこれを踏まえて、雇用の流動化政策・賃金・労働時間の弾力化政策・女性の保護法制の規制緩和・外国人労働者の受け入れの規制緩和の意義と問題点を吟味した。結びとして、新自由主義的労働政策の必要性を認めつつ、労働者の自己決定権や勤労権保護の観点から、新自由主義的労働政策の行き過ぎを抑制する必要性を指摘した。