

地歴・公民科 資料 No. 59

もくじ

巻 頭	雇用と労働法の現在／野川 忍	1
トピックス	ギリシアにて／桂 正人	5
ONE テーマ	裁判員制度のしくみ／中山 博之	9
報 告	共同討議 ナショナリズムの生成と現在 高橋 哲哉／中野目 徹	12
図書紹介		16

巻頭

雇用と労働法の現在

東京学芸大学教授

野川 忍

1. 雇用をめぐる動き

最近、新聞を開いて雇用に関する記事が全くないという日は珍しいと言ってよい。人口に膾炙するキーワードも、ずいぶんと雇用に関わる言葉が目立つようになった。いわくフリーター、いわくエンプロイアビリティ、いわく短時間正社員、いわく成果主義賃金… このほかにも、年金や雇用保険をめぐる様々な思惑が飛び交っているし、若年失業者の増加や少子高齢社会の雇用のあり方についても深刻な議論が展開されている。

このような実態を反映して、法制度もここ数年で大きな様変わりを見せており、労働基準法のたび重なる改正だけでなく、雇用機会均等法、労働者派遣法、雇用保険法などの改正も相次ぎ、また個別労働紛争解決促進法や労働審判制などの新しい労働紛争解決制度も次々と生まれてきている。

実態と制度の目まぐるしい変遷は、その根底にある基本的な意味や流れを把握しなければ正確な理解は到底不可能である。そこで以下では、雇用に関す

るルールがもともとどのような考え方で形成され、どのような法制度に結実しているのか、その考え方や法制度がどのような理由で、どのような方向に向かって変わりつつあるのかを見てみたい。

2. 雇用ルールの基本構造

雇用は労働契約という契約によって成立し、契約関係として展開する。しかし多くの人はこう言っても全くピンと来ないのが実情である。確かに、多くの人は就職するときに会社と契約を結んだという覚えはないだろうし、契約ならもっと当事者間に契約内容（雇用の場合は賃金や労働時間や福利厚生など）について話し合いがあってもよさそうであるがそういうことはほとんどありえないから、契約と言われても雇う側も雇われる側も納得しがたいのは当然であろう。

しかし雇用は、働くという行為とそれに対する対価としての賃金とが交換関係にあるもので、お互いに働くことと賃金の支給とを約束してその約束の内容を実行するという形で結びついた社会的関係であ

る。つまり、契約にもとづく経済的取引関係の一つとして構成することが可能であり、実際にどの国でも、雇用は労働契約という契約にもとづく関係であるとしている。

通常、契約は対等な市民同志で自由に取結ぶ合意であり、国家が法律などの手段を用いてみだりに介入すべきではないとされているが、労働契約だけは、労働者の側に立つ者が常に不利な立場に置かれやすいので、特別な法的対応が必要になる。多くの国々で試行錯誤と模索の後に共通のシステムとして形成されたのが、労働者保護法と労働組合関係法であった。前者は、日本の労働基準法に代表されるように、労働契約による労働条件の決定を基本的には認めつつ、差別や強制労働の禁止、労働契約締結の際の労働条件明示や賃金に関する付随的負担（前借金と賃金の相殺、損害賠償予約等）の制限、最長労働時間や最低賃金の法定など、労働者に対する過酷な結果を是正するための規定を設け、違反に対しては契約の強制的修正や刑罰などをもって臨むものである。これに対して後者は、労働者が労働契約において不利な立場になる一因は、相手である使用者がほとんど常に会社などの組織・法人であるのに対し、労働者は常に生身の個人でしかなく、契約内容を決めるための交渉力に基本的な格差がある点にある、という事実にかんがみて、労働者の側も組織を作って対抗することを認めようとする方法であり、労働組合はそのために法認・助成されることとなった。日本でも、労働組合の結成、団体交渉の要求、ストライキなどの団体行動の実施は憲法で直接に認められており、労働組合法では労働組合に対してさまざまな特権が与えられている。

このような方式で、雇用については労働者を直接守り、あるいは労働組合の結成と活動を促すことで間接的に擁護するという法の対応が確立すると、それは第二次大戦後の各国の労使関係を安定的に発展させることに寄与した。日本も例外ではなく、生産労働者の賃金や生活条件は春闘などの労働組合による活動を通して飛躍的に改善されたのである。

少なくとも、経済が物の生産や流通等を基軸として展開されている限り、雇用をめぐる基本的なルールシステムは有効に機能してきたと言える。

3. 経済社会の変化と雇用ルールの変容

ところが、前世紀の終盤から雇用をめぐる世界の

状況は大きく様変わりした。何よりも、経済の中心が物づくりからサービスなどのいわゆる第三次産業中心に移行したことで、多くの先進諸国が豊かな社会を作り上げ、労働者にとって物的な最低生活が保障され、ライフスタイルや職業上のキャリアが重視されるようになった点は大きい。これによって、単に賃金や労働時間や安全衛生などではなく、より選択肢の豊富な、多様性のある雇用のあり方が重視されるようになった。また、豊かな社会は女性や高齢者などそれまで雇用社会においては周辺的な位置づけをされていた人々の多くを労働市場に参入させる効果をももたらした。家事の電化により主婦に時間の余裕ができたこと、高学歴化、少子化、核家族化といった傾向のいずれもが、とりわけ女性の社会進出と職業能力の発揮に大きく貢献したのである。

こうして、雇用ルールの全体が少しずつ見直されるようになり、80年代後半から次々と新たな法律の制定や既存の法律の改正が続くようになる。

まず、85年に勤労婦人福祉法の改正という方式をとって男女雇用機会均等法が成立した。これは、定年や解雇についての男女差別ははっきりと禁止したものの、募集、採用、配置、昇進等の重要なステージについては平等取り扱いの努力義務を事業主に課したのみであったことから批判も大きかったが、曲がりなりにも男女平等への第一歩が踏み出されたという意味では非常に重要な法律であった。また同じ85年に、労働者派遣法が制定され、人材派遣がビジネスとして展開される道を開いた。

また87年には、労働基準法の、特に労働時間に関する規制が大きく変わり、変形労働時間制、フレックスタイム制、事業場外労働や裁量労働などのみなし労働時間制が導入されるとともに、年次有給休暇を取得しやすくするための新しい規定（計画年休制）が盛り込まれた。ホワイトカラー化に対応して、新しい柔軟な働き方にふさわしい法規制を模索する試みが始まったといってよい。

さらに90年代になるとパート労働法の制定や高齢者雇用安定法の改正、そして均等法の抜本的な改正、労基法の再度の大改正が続き、労働法制は一躍法律の世界の最先端を走る分野として意識されるようになった。この時代の法規制改革の特徴は、女性や高齢者など、これまで周辺的な位置づけをされていた人々が、その置かれた状況に応じて積極的に労働市場に参入することをサポートするという目的

がはっきりしていることである。たとえば、均等法の改正においては、それまで努力義務に過ぎなかった募集、採用、配置、昇進における男女の平等取り扱いが端的に法的義務となったし、均等法をめぐる労使間の紛争についても、調停委員会の機能強化や悪質企業の公表など、より明確で実効性のあるシステムが用意されている。これは女性の活用をいっそう促す強力な効果をもたらした。また、急速に実現しつつあった高齢化社会に対応して、一方では年金制度の改革が進むとともに、他方では、高齢者の定年は60歳以上でなければならないというルールを設定し（当初は努力義務、その後法的義務となっている）、さらに定年によりいきなり雇用社会からリタイアしてしまうのではなく、なだらかな引退を可能にするためのさまざまなメニューが検討された。これに対してパート労働法は、実態として膨大な数にのぼるパートタイム労働者の就業に対する行政の援助や事業主の基本的責務を規定したものであるが、均等待遇や有期雇用の場合の更新に関する規制は見送られた。

こうして、20世紀のうちに法整備に着手されたのは、多様な雇用形態やライフスタイルと働き方の調和を図るための諸ルールであり、またホワイトカラー化に応じた労働条件規制の柔軟化という領域であったといえよう。

世紀をまたがる時期には、企業組織の再構築という巨大な流れに即したさまざまな法整備が実現していった。97年には独占禁止法が改正されて、いわゆる純粋持ち株会社の設立が可能になったが、この改正が、銀行業界の大規模な再編成を可能にし、企業組織のあり方に根本的な変革を迫る非常に重要な分岐点となった。その後、商法の改正によって株式移転の効率化や会社分割という新たな企業再編の手法が認められ、企業グループ化が一挙に進んでいった。そして、大企業を中心とするグループ化の形態は、頂点に持ち株会社が君臨し、その元に人事や財務や事業配分などをつかさどる間接部門の企業がつながり、その下に各部門の事業会社が配置されるというピラミッド型の組織が一般化するようになった。

この企業組織再構築の流れの中で、労働契約承継法というエポックメイキングな法律が制定される（2000年）。これは、会社分割という、これまでなかった新たな企業再編の方式が、そのままでは労働者の地位を不安定にするという認識にもとづいて、

企業の分割部門に所属しながら取り残される立場の労働者と、分割部門に所属していないのに分割部門といっしょに当該企業から切り離されてしまう立場の労働者について、その異議に応じて法的立場を保護するという画期的な内容であった。ただ、同様に企業再編のために用いられる合併や営業譲渡といった手法については、やはり労働者が不安定な立場に置かれることが多いにもかかわらず、労働契約承継法のような労働者を保護するための新たな法整備は実現しなかった。

21世紀の初頭には、それまでの傾向がいっそう強まると同時に、労働法に関わる紛争の解決に関する固有の制度が制定された。

労働基準法は、2003年に再び大きく改正され、日本の法律としてははじめて、解雇に関する一般ルールが明定されるとともに、有期雇用の期間に関する規制が緩和された。前者については、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当とみられない解雇は権利の濫用として無効とするとして、それまで長い時間を経て最高裁判所が構築した解雇ルールを法律に明記したものであり、後者は、それまで期間を定めて雇用する場合には一回あたりの期間は1年以下でなければならなかったのを、原則3年まで延長し、かつ高度な能力を有する専門職や60歳以上の高齢者を雇用する場合には一回で5年までの期間を定めた雇用を許容するというものである。これらはいずれも、日本の労働基準法が、刑罰と行政取締りによって、使用者に労働者に対する適正な処遇を強制するという従来のあり方から、労働契約のコントロールという役割が盛り込まれるように変化していく象徴的な内容となった。

労働紛争の解決については、それまでは裁判所と労働委員会があるのみであり、特に後者は労働組合と使用者との間の紛争を解決する役割をになっているため解雇や賃金不払いやいじめ・セクハラなどの個別紛争にまでは機能が及ばなかった。これに対しては、まず2002年から個別労働紛争解決促進法が施行されて、各都道府県の労働局に個別労働紛争について相談を受け付ける窓口が設定され、必要に応じてあっせんや調停などの解決手段を提供することとされた。さらに2004年には、労働審判制の導入が決定され、各裁判所に労働審判部が置かれて、職業裁判官とともに労使の専門家が審判員として加わり、合議によって審判を下すという全く新しい制度

が設けられることとなった。これにより、日本も労働関係の法的紛争は独自の専門的機関によって解決されるべきであるとの基本原則が定立されたこととなり、労働法自体も新しい時代を迎えたといえることができる。

4. 今後の展望

以上のように、前世紀後半以降の労働法の世界は、それまでとは大きく様変わりし、人々の生活や働き方の変化に応じた変貌をとげつつある。しかし、まだ道は途上であり、今後もこの変化は続くことが予想される。

今後予想される最も大きな変化の一つは、均等法の改正と労働契約法（雇用契約法）の制定であろう。均等法は97年の改正で雇用平等法の方角に大きく舵を切ったが、欧米先進諸国の雇用平等法に比べると不徹底であるとの批判が絶えなかった。現在準備が進められているのは、女性を男性と同等にするという趣旨から男女を区別しない完全な雇用平等法に基本的構成をくみかえること、間接差別の禁止

も盛りこむことなどの改正であり、性差別をあらゆる意味で撤廃するとの目的が明確化されることになる。

また、上述のように日本の労働者保護法は、労働契約そのものに介入するのではなく、その結果を是正するという方法を用いてきたが、解雇ルール制定に象徴的なように、今後必要なのは結果の規制ではなく、労働契約そのもののコントロールである。契約の締結、内容、変更、解約等について適切な法的ルールが確立すれば、個別化する労働条件が合理的で公正な内容に決定されることを促すであろうし、柔軟な処遇にも資するであろう。

さらに、ライフスタイルのさまざまな変化に応じた法的対応もまだまだ十分ではない。特に、職業生活と家庭生活の調和を実現するための育児介護休業法の改善や時間外労働の適正な規制、在宅就労に関するルールの設定などは喫緊の課題として取り組まれることになるだろう。雇用世界の変化とそれにとまなう労働法制の改革は当分続きそうである。

**実教出版
発行**

公民科副教材 充実したラインナップ

教科書を補完する資料集

2005	資料現代社会	A B判	定価930円
2005	新現代社会資料	B 5判	定価930円
2005	新政治・経済資料	B 5判	定価950円
新課程用新刊	詳解倫理資料	B 5判	定価840円

実力養成問題集

ベストセクション	新課程用新刊		
センター試験	現代社会重要問題集	B 5判	定価780円
徹底整理	詳解政治・経済ノート	改訂版 B 5判	定価840円

教科書傍用問題集

003	現代社会演習ノート	B 5判	定価600円
	新現代社会サブノート	B 5判	定価680円
001	政治・経済演習ノート	B 5判	定価720円
	新政治・経済サブノート	B 5判	定価700円
	新倫理サブノート	B 5判	定価700円