

雇用・労働政策の変容

——概観と研究課題——

遠藤 公嗣

雇用・労働に関する現代日本の政策は、近年、その内容についても、政策が立案される過程についても、大きな変化がみられるようになった。本論文の第1の目的は、こうした変化を概観することである。こうした変化の基底にある要因が4つあること、そのために、3つないし4つの政策志向が同時に存在すること、そのために、政策立案過程は、従来からの過程に2つの新しい過程が加わったこと、これらを概観する。第2の目的は、概観から示されるところの、研究すべき諸課題を考察することである。第116回大会の共通論題は課題の一部をテーマとしたこと、残された課題のうちの最重要な課題は労使関係の新しい法政策と、それを登場させたところの労使関係そのものの変容であること、これらを議論する。

キーワード 雇用 労働 政策 日本

1 はじめに

雇用・労働に関する現代日本の政策は、近年、その内容についても、政策が立案される過程についても、大きな変化がみられるようになった。この変化は、少なからぬ差異を残しつつも、日本をふくむ先進工業国で共通するように思われる。そして、この変化は、第二次世界大戦後に長く継続した政策のあり方を、大きく変えるものなのかもしれない。

本論文の目的は、第1に、現代日本に焦点をあわせて、こうした変化を概観することである。概観は、変化の基底にある要因、政策志向、政策立案過程にわけて、おこなう。そして第2に、概観から示されるところの、研究すべき諸課題を考察する。

2 変化の基底にある要因

なぜ変化がみられるようになったのか。その基底にある要因を私なりに確認しておきたい。日本をふくむ先進工業国に共通し、やや長期的な趨勢として存在する2つの要因（1）と（3）であろう。しかし、それぞれの日本における発現の仕方、日本的要因（2）と（4）として留意したい。

（1）内部労働市場の弱体化

内部労働市場の弱体化は、先進工業国に共通する趨勢的な要因であろう。いいかえると、労働者が同一企業に長期勤続する現象が弱まったことである。

内部労働市場が弱体化した理由としては、ア）企業特殊的熟練やOJTの重要度の低下という、労働者に求められる仕事能力とその養成方法の変化があげられよう。ITの発展は、これを直接的に変化させたであろう。また、企業特殊的熟練や

OJTは労働者の長期勤続を必要とするにもかかわらず、いわゆるグローバルゼーションは企業間競争を加速化したので、長期勤続を許容する時間的余裕が企業に減少したのであろう。

ついで、イ)労働組合が弱体化したため、結果として、労働者の雇用保障を要求する声が弱まったことである。また、ウ)使用者もまた、労働者の雇用保障を是認する考え方を弱めたことである。イ)とウ)は、ア)の結果である側面もあるが、労使それぞれのイデオロギーとして相対的に独自でもある要因であろう⁽¹⁾。

第二次世界大戦後における雇用・労働政策は、大まかにいえば、内部労働市場における労働者・労働組合と使用者、および両当事者間で織りなす労使関係を、その内容についても立案過程についても、モデルにしていたと考えられる。したがって、内部労働市場が弱体化すれば、その変化は避けられないともいえる。

(2)「延期」された弱体化

内部労働市場の弱体化は、日本にも底流としては存在したと考えてよい。しかし、その顕在化は、バブル崩壊後の1997～98年の不況期以降まで、「延期」された。そして、2001年以降の小泉「構造改革」が、その顕在化を加速した。そのため、経済環境と使用者イデオロギーの2つの点での変化をうけて、それだけ激しく顕在化した。これは日本的要因である。

経済環境の変化についていえば、経営不振に陥った多くの企業が、経営不振を脱する重要な手段として、労働者の雇用保障を前提せず、労働者の処遇に配慮しない人事労務管理を急激に志向するようになったことである。非正規雇用の拡大は、そうした人事労務管理の典型の一つであった。そして、正規雇用であっても、労働者の長期勤続をかつてほどは前提しない人事労務管理をとるようになった。これらは内部労働市場の弱体化を直接に促進した。

使用者イデオロギーの変化についていえば、労働者の処遇に配慮しない人事労務管理を正当化するイデオロギーが使用者に普及したことである。

正当化するイデオロギーとは、資本側の短期的な金銭的利益を重視する企業経営こそが、正しい企業経営であるとのイデオロギーである。そのイデオロギーは「株主権」や「企業価値経営」の用語にシンボル化され、急速に普及した。

このイデオロギーは、他面で、違法な財務管理という使用者のモラルハザードを引き起こしたが、人事労務管理の面でも同様であった。たとえば「周辺の正社員」「なんちゃって正社員」「名ばかり管理職」と呼ばれる「正社員」管理である。すなわち労働者に、名目的に正規雇用として日本的な過剰労働を要求しながら、非正規雇用と同等またはそれ以下の労働条件しか提供せず、労働者が結局は自己都合で早期退職することを想定し、労働者を「使い捨てる」人事労務管理である。これは使用者のモラルハザードである。

(3)女性労働者の増加

女性労働者の増加もまた、先進工業国に共通する趨勢的な要因であろう。内部労働市場においても外部労働市場においても、女性労働者が増加したのである。

女性労働者が増加すると、先進工業国の多くにおいて、男性稼ぎ主型家族は解体する方向に向かう。結果として、労働市場と家庭のそれぞれにおける性別役割分業が弱まる方向に向かう。ここで男性稼ぎ主型家族とは、男性が家族中の主要な稼ぎ手となって、妻である女性と子供を扶養する家族のことであり、女性が主要な稼ぎ手とならない家族のことである。したがって、女性労働者が増加すれば、男女間の雇用平等が政策課題となるのは必然である。

(4)非正規雇用としての増加

日本における女性労働者の増加には、一つの特徴があった。それは、増加する女性労働者の多数は外部労働市場にとどまる非正規労働者であり、少数のみが内部労働市場で長期勤続する正規労働者となったことである。男性労働者の多数は、内部労働市場で長期勤続する正規労働者のままである。したがって、内部労働市場と外部労働市場の

分離においても、内部労働市場の内部においても、女性が男性より劣等処遇である程度は高い。これが日本の特徴であった。

こうした特徴の理由は、女性労働者の増加にもかかわらず、日本においてはなお、男性稼ぎ主型家族が強固であり、労働市場と家庭のそれぞれにおける性別役割分業が強固であることの結果であった。一方には、労働市場における男女分離ないし女性の劣等処遇があり、他方には、男性稼ぎ主型家族があつて、両者は相互に補強しあう関係を維持したのである。⁽²⁾

3 政策志向の複線化

変化の要因が複数であるために、結果として、政策内容の志向も複線化することになった。現代日本においては、およそ3つないし4つの志向が同時に存在すると思われる。これらの複線化した政策志向を統一的に理解することは、容易でない。

(1) 労働市場の規制緩和

第一の政策志向は、労働市場の規制緩和をめざす政策の志向である。内部労働市場が弱体化する趨勢を前提にして、それをさらに促進する政策への志向であり、外部労働市場を活発化させる政策への志向である（政策志向①）。

政策志向①で制定法に実現したものの典型は、外部労働市場についての規制緩和であった。すなわち、労働者派遣法（1986年制定）が、度重なる改正（1999年、2004年、2006年）によって、その規制を大幅に緩和したことであった。もっとも、労働者派遣法改正の他では、外部労働市場についての目立った規制緩和はなかった。それは、もともと日本においては、外部労働市場についての規制が緩やかだったからにすぎないであろう。

内部労働市場の労働者については、その解雇規制、すなわち判例法による整理解雇の四要件、の緩和が志向された。もっとも、その志向の実現としては、東京地裁のみにおいて整理解雇事件の判例が変化する程度にとどまり、制定法には実現しなかった。

また、内部労働市場の弱体化を促進する政策への志向の一つとして、いわゆる「ホワイトカラー・エグゼンプション」を制定する構想も位置づけてよい。なぜならば、その制定で影響を受ける労働者は下層ホワイトカラーであつて、彼らは時間外労働を支払われる権利をこれまで享受していたが、その権利を制定によって奪われるからであり、いいかえると、内部労働市場の労働者でありながら、労働条件に恵まれない労働者を新設する意味をもつからである。

(2) 男女間の雇用平等の促進

第二の政策志向は、男女間の雇用平等を促進する政策の志向である（政策志向②）。

政策志向②の政策で制定法に実現したものは少なくない。男女雇用機会均等法（1985年制定）は、二度の重要な改正（1999年、2006年）によって、男女間の雇用平等を促進するための規制を強化した。それは、労働者派遣法と正反対の動向であった。さらに、この促進には「男性稼ぎ主型家族」の解体が不可欠であるが、その解体を促進する男女共同参画社会基本法が1999年に制定された。「ファミリー・フレンドリー」「ワーク・ライフ・バランス」などの用語にシンボル化される奨励策も、その内容を検討する必要のあることを留保しても、男女間の雇用平等を促進策の一環と理解してよい。

なお、雇用平等の促進は男女という属性に限られるものではなく、その他のあらゆる属性についても促進されるべきことを当然に含意する。その含意を示す好例は、すでに制定法とされた。一つは、雇用対策法の改正（2007年）第10条であった。同条は、募集及び採用における雇用平等を、年齢という属性にかかわりなくおこなうべき原則として、明示した。今一つは、パート労働法の改正（2007年）第8条であった。同条は、短時間労働者という意味のパート労働者について、パート労働者が一定条件をそなえる場合は、「通常の労働者」と差別することを禁止した。この動向は将来を考えるうえで重要である。

(3) 個別労働紛争の解決促進システムの整備

第三の志向は、個別労働紛争の解決促進システムを整備する志向である（政策志向③）。個別労働紛争とは、紛争当事者が個別労働者であって労働組合でなく、ストライキなど集団的な労使紛争の形態をとらない紛争である。個別労働紛争が企業外部に顕在化し、従来からの司法制度や新たな紛争解決促進システムに係属すると、その信頼できる発生件数が得られる。そして、その件数は増加しつつある。それは、変化の要因（1）～（4）そのもの、ないし、政策志向①と政策志向②における政策が社会に必然的にもたらす重要な結果と理解されている。

まず想起すべきことは、男女雇用機会均等法は、その制定時（1986年）から、「紛争の解決の援助」や「調停委員会」の規定をもったことである。

そして2001年に、個別労働紛争解決促進法が制定された。同法は、個別労働紛争をふくむ労働相談を労働者に提供することを明記し、「都道府県労働局長による助言および指導」や「紛争調整委員会によるあっせん」を規定した。さらに、労働審判法が2006年に制定された。同法は、個別労働紛争をあつかう労働審判制度を裁判システムの一環として創設した。これらは労使関係の新しい法政策であった。

(4) 「格差」社会問題の発生予防

第四の志向は、「ワーキング・プア」など「格差」社会問題の発生を予防する政策の志向である（政策志向④）。この政策志向④は、この1～2年に顕著となった。変化の要因のとくに（1）（2）と政策志向①は「格差」社会問題の発生をもたらすと近年はつよく理解されるようになり、それを発生させない政策を志向する。政策志向③では、「紛争」は必ずしも社会問題と理解されず、いわば「事後対処」であるのに対し、政策志向④では、「格差」は社会問題であり「事前予防」が必要と理解されるのである。

2007年と2008年に、最低賃金額は大幅に引き上げられ、また最低賃金法の改正により、最低賃金額は生活保護給付水準を配慮して決めることとさ

れた。そのため、最低賃金額の引き上げはしばらくつづけられよう。2008年には、日雇い派遣の禁止に焦点をあわせて、労働者派遣法の改正が主張されるようになった。労働者派遣法については、規制緩和の改正から規制強化の改正へ、その志向が逆転したかのようである。もっとも、政策志向④が顕著となったとはいえ、政策志向①が消滅したとは考えられない。

4 政策立案の多元化

現代日本における政策志向の複線化は、政策立案過程の多元化とふかく関係した。戦後日本で形成された通例の政策立案過程は、政策立案における組織のあり方に注目すると、厚生労働省内に設置された〈研究会〉と〈審議会〉が重要な役割をはたすものであった。この通例の政策立案過程に、現代では、2つの新しい過程が加わって3つの過程になったというべきであろう。この政策立案過程の多元化は、政策志向の複線化と対応している。それらを、政策立案における組織のあり方に注目して、考察しよう。

(1) 研究会と審議会：通例の政策立案過程

通例の立法政策を例にとると、厚生労働省における法案作成前までの過程では、厚生労働省内に設置された〈研究会〉と〈審議会〉が重要な役割をはたしている。すなわち、〈研究会〉は学識経験者で組織され、法案とすべき内容を議論し、研究会報告を提出する。〈研究会〉は専門家による技術的専門的検討と位置づけられる。〈審議会〉は公益委員・労働側委員・使用者側委員の三者構成であって、研究会報告をもとに法案とすべき内容を審議し、法案要綱を大臣に提出する。雇用・労働政策は、労働者側と使用者側の間に調整合意がないと首尾よく機能しないことが多いため、それを確保する場として〈審議会〉は位置づけられる。

〈研究会〉と〈審議会〉を設置し機能させることは、第二次世界大戦後の日本で発達した独自のしくみである。これら組織のあり方は1970年代に

整備されたといつてよい。もっとも、これら組織の意味を、専門知識を動員し、労働者側と使用者側の間の調整合意を得るしくみと一般化するならば、そのしくみは労働組合法の制定（1945年）において、すなわち、第二次世界大戦後の日本における最初の重要な雇用・労働政策の立案において、⁽³⁾実質的にすでに存在していた。

また、このしくみは、姿は異なっても、第二次世界大戦後の先進工業国にはほぼ共通するしくみである。第二次世界大戦後の先進工業国では労働組合の影響力が飛躍的に高まったため、雇用・労働政策の分野における政策立案では、それへの労働組合の参加は必須の条件となった。さて、労働組合を参加させるならば、対極の使用者側も参加させなければならない。これで労使対等となる。しかし、労使の参加のみでは、労使間の調整合意は必ずしも容易でない。そこで、第三者も参加させる。第三者は「公」を代表し、学識経験者・専門家があてられる。いわゆる三者構成原則は、このしくみのことである。

ところで留意したいのは、このしくみに加わる労働者側は労働組合であることである。日本の場合は、その多数は企業内組合のことであって、いわば内部労働市場の正規労働者の代表である。

通例の政策立案過程をたどったのは、政策志向③と政策志向④であった。⁽⁴⁾今後も、これらの政策志向では、通例の政策立案過程をたどるものと考えられる。しかし、政策志向①と政策志向②では、形式的には通例の政策立案過程が維持されたものの、実質的には、別の組織が政策立案過程ではたす役割を考慮しなければならない。

（２）規制緩和小委員会

政策志向①では、厚生労働省内に設置された通例の〈研究会〉と〈審議会〉の外部に、特別法で組織が設置され、この組織が実質的に重要な役割をはたした。その好例は、行政改革委員会の〈規制緩和小委員会〉であり、この組織が、〈研究会〉と〈審議会〉をいわば超越して、労働者派遣法の1999年改正における派遣業種のネガティブリスト化に、⁽⁵⁾決定的な影響を及ぼした。〈規制緩和小委

員会〉の後継組織は、規制緩和委員会、総合規制改革会議、規制改革・民間開放推進会議であった。なお政策志向①では、雇用・労働の分野でない政策でも、〈研究会〉と〈審議会〉の外部に位置する組織が強い影響力をもった。

政策志向①における政策立案過程の特徴にふかく関係するのが、政策提言における原理主義または機会主義である。「かくあるべし」との提言のみが優先し、提言の根拠はおざなりにするのである。そして、この原理主義または機会主義を「研究者」も保持する。したがって、その批判も研究者によっておこなわなければならない。例を挙げよう。

ホワイトカラー・エグゼンプションについては、小池〔1993〕がいうところの「アメリカも……新聞記者、多くの銀行員、さらに大卒もはじめから、どんなにおそく働いても残業手当はつかない」は誤解であり、彼らは残業手当を支払われる権利を持つ〔遠藤、1999、補論1、2〕。また、2006年ころの政策提言がいうところの、日本で年収400万円以上の労働者に対しては残業手当の支払義務をなくすべきだの主張は、その額が現行米国法の規定よりも低額にすぎ、現行米国法における同様な額は年収10万ドル（1000万円）以上となる〔遠藤、2007b〕。日本における有期雇用の規制は、政策提言が主張するように強くなく、もともとと弱かったものであり、それをさらに緩和したのが労働者派遣法の改正であった〔大沢、2007、124〕。解雇規制は、福井・大竹〔2006〕がいうように雇用に悪影響があるとは、理論的にも実証的にもいえない〔白井、2009〕。

（３）国際連合とILO

政策志向②では、国際組織である国際連合とILOが、通例の政策立案過程にあたえる影響を考慮しなければならない。

国際連合については、その女性差別撤廃条約の影響が決定的であった。そもそも男女雇用機会均等法の制定（1985年）が、国連の女性差別撤廃条約を国内批准するための法律であったことを想起しなければならない。さらに、条約締約国である

日本の政府は、委員会に対して、条約実施のためにとった立法措置などの状況を原則4年ごとに報告する義務があり、委員会はそれを審議しコメントを公表する。報告2回分をまとめたコメントは、それぞれ1994年と2003年に公表された。これらコメントは、通例の政策立案過程の中で、男女雇用機会均等法の改正（1999年、2006年）と男女共同参画社会基本法の制定（1999年）に影響した〔山下、2006〕。いわば、これらコメントは、日本政府に政策措置を要求する「外圧」として機能したのである。

ILO についてもほぼ同様である。その第100号「同一価値労働同一報酬」条約を、日本は1967年に批准した。その直後からILOは日本政府の条約違反に懸念を示しはじめ、1990年代以降になると、政策措置をとらず現状を肯定する日本政府に対し、懸念は批判となった。そのため、条約違反はILO総会のテーマに格上げされた。条約違反とは、男女間の大きな賃金格差の理由である「仕事の客観的評価の制度の欠如及び勤続年数を賃金決定のために考慮に入れる特段の制度」を是正する措置を日本政府がとらないことである。ILO総会委員会における状況は、「（日本）政府代表はまるで被告席に座らされているようである」と形容された〔戸塚、2006、234〕。これが「外圧」として男女雇用機会均等法の改正（2006年）における「間接差別」概念導入に影響したと考えてよい。ILOの日本政府に対する最近の批判は、ILO条約勧告適用専門家委員会による2008年3月公表の報告〔遠藤訳、2009〕に示され、批判は一段と厳しくなった。

政策志向②において、国際組織である国際連合とILOが日本に影響力を持ちうる基本的な理由は、労働力の女性化にともなう男女間の雇用平等の促進が「国際標準」であることを、形式的には日本は承認しているものの、しかし、実質的にはそうでないからである。日本史をふり返るならば、雇用・労働分野における「国際標準」が「外圧」として日本に機能することは、第一次世界大戦直後のILO参加と労働組合法案の議論や、第二次世界大戦後の占領下における労働改革などで、幾

度もくりかえされてきた。現在の政策志向②は、その現代版であるともいえる。

こうした状況であるからこそ、政策志向②において、日本のNPO/NGOが国際連合とILOに対するロビイング活動をおこない、日本の当該の現状を情報提供していることが重要な意義をもつ。国際連合とILOは、日本政府が報告する日本の現状情報を十分に正確だとはみなすことができず、これを修正し補完する情報をNPO/NGOにもとめているからである。さらに、ここでいうNPO/NGOは、女性を主要な構成員とするさまざまな団体やネットワーク組織が重視され、労働組合ではない組織が重視されることも留意すべきである。ILOに労働組合は正式代表をおくっているが、それゆえにこそ、または、それにもかかわらず、労働組合ではないNPO/NGOが重視されるのである。ちなみに、NPO/NGOによる情報提供の重視は、これら国際組織に特有のものであるし、女性NPO/NGOによる情報提供は、これら国際組織が設立される時から存在したことは留意してよい。⁽⁷⁾

結果として、非公式のつぎのような政策回路が成立しているといわなければならない。日本の非労働組合NPO/NGOのロビイング活動と情報提供が、国際連合ないしILOの日本政府に対する意見に反映され、それは日本政府にとっての「外圧」となり、日本における通例の政策立案過程をつうじて、それは政策内容に盛り込まれるのである。⁽⁸⁾

5 研究課題

雇用・労働政策の変容を以上のように概観すると、現代日本において、いくつかの研究すべき課題が浮かび上がってくる。社会政策学会の会員を念頭において、それらを列記し考察してみたい。

（1）第116回大会（2008年5月）の共通論題

第116回大会の共通論題で4会員の報告者が取り上げたテーマは、それぞれ、研究すべき課題の一部をテーマとしたものであった。4会員の報告

論文を加筆修正した論文が、報告順に、それぞれ白井 [2009]、堀内 [2009]、五十嵐 [2009]、呉 [2009] であり、『社会政策』本号掲載である。

白井邦彦会員の報告は、解雇規制と雇用の関係について、その程度を示す指標を再検討するとともに、解雇規制の緩和を主張する理論の問題点を整理した。白井会員の報告は、政策提言における原理主義または機会主義の批判であったといつてよい。そして、こうした政策提言は新古典派経済学の理論枠組に依拠しておこなわれるから、それを批判する報告が社会政策学会の大会の場でおこなわれることは、社会政策学会にとってまことにふさわしい事態であろう。

堀内光子会員の報告は、国際連合と ILO がすすめる男女間の雇用平等政策について、その状況を紹介し議論するものであった。とくに焦点をあてたのは、ILO の近年の、2007 年グローバル・レポートと 2008 年 3 月の条約勧告適用専門家委員会報告であって、近年は従来に増してますます、国際連合と ILO が日本政府に対する「圧力」になっていることが明らかにされた。社会政策学会の共通論題において、男女間の雇用平等政策につき、この政策回路が議論されたのは、今回がおそらく最初であったろう。

五十嵐仁会員の報告は、労働分野における規制緩和を新自由主義政策の展開の一つとしてとらえ、その展開に登場する諸アクターの配置と構造を検討した。そして、とくに 2006 年以降の「反転の構図」ないし「潮目の変化」に焦点をあわせて、政治的対抗関係の状況を考察した。その状況は進行中であるので、2008 年春までの状況を対象とすることに、分析はとどめられた。五十嵐会員の報告は、本論文でいうところに即していいかえると、政策志向①が政策志向④に反転した政治状況についての詳細な分析であった。

呉学殊会員の報告は、韓国における非正規雇用の実態と政策について、その概要を報告するものであった。1997 年の経済危機の後に非正規労働者が増加し諸問題が顕著になったことと、その対策として 2006 年に制定された非正規労働者保護関連法はどのような内容をもっているのか、その制定

に企業や労働組合などはどう対応したのかについて、呉会員は報告した。

現代日本における雇用・労働政策の変容を研究するうえでの、日韓比較の重要性に留意したい。これまで、国際比較研究は数多くおこなわれてきたが、その大多数は欧米諸国と日本の比較研究であった。しかし現在では、日韓比較はより重要な意義をもつだろう。韓国はすでに先進工業国となり、雇用労働の分野において日本と類似した政策課題を抱える。そして、社会構造としては、欧米諸国よりもはるかに、韓国は日本に類似する。では、類似した社会で類似した政策課題を抱えると、実施された政策の志向も類似するのか。実際はそうでなく、大小の差異がある。この差異の比較研究は、欧米諸国との差異の比較研究よりも、実り多いものになる可能性が高いのである。

呉会員が示したことの一つは、韓国の非正規労働者保護関連法（2006 年）による保護政策の強さが、日本における保護政策の弱さと対照的であることであった。呉会員の報告は「日本の非正規労働者問題の解決に少しでも示唆になること」を目的としたが、まさにそのとおりであって、それは日韓比較研究の長所を示したといつてよい。

（2）残された研究課題

第 116 回大会の共通論題で取り上げることができなかったにもかかわらず、しかし、研究すべき課題がいくつか残されている。私見では、そのうちの最重要な課題は、労使関係の新しい法政策の意義である。そして、当然ではあるが、それを登場させたところの労使関係そのものの変容も研究課題である。その変容はとくに、個別労働紛争の労働者側当事者に表現されている。さらに、これらの変容を研究課題として意識することは、労使関係論という理論枠組の再検討ないしは放棄を意識することであろう。

労使関係の新しい法政策とは、増加する個別労働紛争の解決促進システムを整備することである。労働組合を当事者とする集団労働争議の解決促進システムは、第二次世界大戦後の日本占領下にはば成立した。それを象徴するのが、労働組合法と

労働関係調整法の制定と改正であった〔遠藤、1989〕。しかし、集団労働争議は激減し、個別労働紛争が激増した。ところが、集団労働争議の解決促進システムは、個別労働紛争に有用でない。そのための新しい解決促進システムが必要とされる。その結果として、個別労働紛争解決促進法や労働審判法などが制定されたのである。

個別労働紛争の労働者側当事者は、個別の労働者である。この多数は、非正規労働者と「周回の正社員」などと呼ばれる正規労働者と考えられる。彼ら彼女らのめぐまれない労働条件は、紛争事項になりやすいからである。そして、紛争発生時には、多数が非組合員であろう。これらの労働者は、紛争を個人加盟ユニオンに相談することがあり、それを契機に組合員となることがある。個人加盟ユニオンは、使用者に団体交渉を申込むなど、組合員を支援する。上記の解決促進システムを利用することとなっても、支援は同様である。こうした事例は少なくない。しかし、個人加盟ユニオンは小組織であるため、個人加盟ユニオンに相談も加入もしない労働者は多い。これらの労働者の個別労働紛争に支援を与える組織は、日本にほとんど存在しない。

企業内組合の個別組合員が当事者となる個別労働紛争も少なくないと思われる。しかし、苦情事項の解決援助を企業内組合に求めても、企業内組合は個別組合員を十分に支援しないといわれる。このため個別組合員もまた、企業内組合を十分に信頼しないといわれる。その個別組合員が苦情を紛争として企業外部に顕在化させると、企業内組合はほとんど支援しない。このため、かつては、企業内組合員が個別労働紛争を裁判所に提訴したとき、その企業内組合員を支援するために、「……君を支援する会」などと呼ばれるNPO（裁判支援NPO）が結成されたことは珍しくなかった。

日本のこの状況は、欧米諸国の状況と比較すると、かなり独自である。英独仏のすくなくとも3国では、個別労働紛争が、企業内の苦情であれ外部司法機関への提訴であれ、その当事者となった個別組合員を労働組合が支援することは、当然のことと考えられている。とくに注目すべきは、雇

用審判所や労働裁判所などにおける組合員の訴訟代理を労働組合が提供し費用負担することが、労働組合として当然と考えられていることである（英国の例について、遠藤〔2006：2007a：2008a〕）。したがって、日本に存在した裁判支援NPOは、英国では発達しなかった。非組合員の個別労働紛争に対しては、英国ではCitizens Advice Bureau（CAB）と呼ばれる有名な全国的NPOが、米国ではWorker Centerと総称される各地のNPOが、それぞれ支援する。しかも、すくなくともCABは、雇用審判所における訴訟代理を事実上は提供している。

企業内組合員でない非正規労働者や「周回の正社員」が増加し、彼ら彼女らが労働条件にめぐまれず、その労働問題が紛争として顕在化しているとき、その労働問題と紛争の解決に、企業内組合はほとんど機能していない。こうした状況のもとで、正規労働者組合員のための企業内組合の労働組合機能や、企業内組合と使用者との労使関係などのみに関心をもつ研究は、研究としての意義を下げる。

そして、その研究関心が労使関係論という理論枠組からうまれるものであるならば、現在は、労使関係論の理論枠組としての限界を自覚し、必要ならば放棄する時期に、すでに至っていると私は思う。その際には、労働と社会保障との理論関係について、再検討が望ましいと感じる⁽⁹⁾。そして、その裏腹であるが、労働研究における生産重視主義についても再検討が望ましい。それは、現代日本に生きる社会政策学会員にとって、ふさわしい研究課題である。と同時に、それは、先進工業国における労働研究が直面する課題にも、共通するところの多いはずである。

6 むすびにかえて

文字どおりの労働問題が、2006年ころから急速に日本社会において、社会的注目をふたたび集めるようになった。労働問題の復活である。これにあわせて、労働問題研究も復活しなければならないであろう。社会政策学会第116回大会（2008年

5月)の共通論題「雇用・労働政策の変容」の企画は、労働をキーワードとした久しぶりの共通論題であって、現代日本における労働研究の復活を念頭においての企画であった。

ところで、『社会政策』本号掲載の白井 [2009]、堀内 [2009]、五十嵐 [2009]、呉 [2009] は、余儀ない諸事情により、内容としては第116回大会共通論題における報告論文のままであり、それに2008年11～12月に微修正を加えたものである。私の本論文は、2008年8月に執筆した内容に、12月に微修正を加えたものである。本号の刊行予定である2009年9月では旧知識となる内容に、これら論文は固定されている。

しかし、この固定は、現状では適切に思う。というのは、この文を執筆しているのは12月であって出版社入稿の時期が近いが、今後の2009年9月の本号刊行までには、労働問題のさらなる大激変が予想できるため、どのように補筆しても結局のところ、本号掲載論文が旧知識の内容となることが避けられないからである。

現在の労働問題状況のもとで、労働問題研究が復活することを期待する。そして、急いでつけ加えたいが、研究の復活は、旧来の研究関心と理論枠組の復活をまったく意味せず、新しい研究関心と理論枠組でなければならない。そうでなければ、研究は真に復活することはないであろう。

注

- (1) 内部労働市場の弱体化要因として指摘したア)イ)ウ)は、内部労働市場の形成要因の裏返しである。すなわちア)は、技能の性格とその養成方法の特徴、イ)は、労働者側のイデオロギーないし要求、ウ)は、使用者側のイデオロギーないし戦略、である。私が指摘する形成要因イ)ウ)にあたるものを、Doeringer & Piore [1971] は「慣習」と述べたが、その内容はかならずしも明快でなかった。しかし、米国における研究展開（とくに Stone [1975] に私は注目する）を考慮すると、形成要因イ)ウ)に整理して理解すべきだと私は考えている。なお、「内部労働市場」の概念を理論的に考察したいと思っているが、さしあたりの私の考えは、遠藤 [2005, 36-38] を参照されたい。
- (2) 「男性稼ぎ主型家族」概念は、社会保障研究にお

いては、すでに重要な概念となっている。私は、労働研究においても重要な概念であると思う。それは、女性労働関連にかぎらず、労働研究の全般において、そうであろう。たとえば、賃金形態論においても、そうである [遠藤, 2008b]。現代日本においては、この概念を顧慮できない労働研究に未来はないであろう。

- (3) 労働組合法を立案した「労務法制審議委員会」は、この仕組みを体現した組織であった。そして、この仕組みをとることは、東久邇内閣による戦後対策検討の基本方針であった [遠藤, 1989, 第1章]。
- (4) 労働審判法は、厚生労働省ではなく、法務省が担当した政策であった。しかし、この違いはここでの議論に影響しない。
- (5) 三浦 [2001a: 2001b] は、労働者派遣法の1999年改正における政策立案過程についてのすぐれた政治学研究の成果である。しかし三浦は、ゼンセン同盟常任中央執行委員であったことのある野口敞也のみが規制緩和小委員会の労働者側と目される唯一の委員であったこと、ゼンセン同盟は労働者派遣業の大手企業の一部を組織する企業内組合の産別組織であったこと、これらに気づけなかったようであり、これらの意味を研究で考察していない。これらを考察するならば、もっとふかいストーリーの可能性があらう。
- (6) 国際比較をするには、日本における非正規雇用の代理概念として、有期雇用をもちいざるをえない。非正規雇用と正規雇用の区別は日本特有であって、国際共通性がないからである。
- (7) 国際連合の前身である国際連盟およびILOは、1919年のパリ講和会議とベルサイユ条約が設立の起源であり、ベルサイユ条約第427条7項がILO第100号「同一価値労働同一報酬」条約の起源である。パリ講和会議では、女性団体が強力なロビイング活動を展開したことが、戸塚によってはじめて明らかにされた [戸塚, 2006, 第2章]。その活動は、国際連合とILOに対する現在のロビイング活動と基本的に同一であったといえる。女性団体のロビイング活動による第427条7項制定への具体的影響は、戸塚によってもなお明確には解明されなかったけれども、関連する英文原史料は発掘できそうであり、それによって、その具体的影響をより明確にできるかもしれない私は感じる。また、パリ講和会議でロビイング活動をした女性団体は、労働組合とは縁が遠いように思われる。とするならば、ベアトリス・ウェッブがその労働組合主義から第427条7項を批判したこと [Webb, 1919] も、あり得ること

- と理解できよう〔遠藤, 2000, 153〕。なお, 第427条7項の審議過程を研究した最新の成果は, 居城〔2009〕である。
- (8) 日本における裁判事件の結果も, それを広い意味での実施された政策と考えるならば, これにも同様な政策回路をみることができる〔白藤, 2005〕。
- (9) 本論文執筆直後の年末年始に, 日比谷公園で「年越し派遣村」活動がおこなわれた。この活動スタイルと成果は, おそらく戦後の社会運動としてはじめてのもので, 画期的であった。すなわち, 「村」民の中心は非正規労働者であるが, 組織的には, 活動の前面にでたのは生活支援NPOであり, その裏方に回って, 労働運動潮流をこえて, 活動を支えたのが〈心ある〉労働組合であり, さらに, 多数のボランティアが東京のみならず全国からそれを支援したのである。そして, 活動の成果として, 政党と政府を対策にうごかしたのである。この活動は, 社会運動としてはもちろんのこと, 労働と社会保障を研究する理論の相互関係にも示唆を与えるように思う。
- 引用文献
- Doeringer, Peter B. & Piore, Michael J., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington: D. C. Heath.
- 遠藤公嗣, 1989, 『日本占領と労使関係政策の成立』東京大学出版会。
- , 1999, 『日本の人事査定』ミネルヴァ書房。
- , 2000, 「労働基準法の国際的背景」『日本労働法学会誌』95: 139-158。
- , 2005, 『賃金の決め方: 賃金形態と労働研究』ミネルヴァ書房。
- , 2006, 「組合員を法律支援する英国の労働組合: 運輸一般労働組合(T&G)の事例」『〔明治大学〕経営論集』54(2): 1-24。
- , 2007a, 「雇用審判所事件で申立人労働者が受ける法律支援」『〔明治大学〕経営論集』54(3・4): 65-84。
- , 2007b, 「米国の「ホワイトカラー・エグゼンプション」」『労働の科学』62(2): 26-29。
- , 2008a, 「労働組合と雇用審判所事件: TUC調査報告書の考察」『〔明治大学〕経営論集』55巻2・3合併号, 75-94。
- , 2008b, 「職務給と「同一価値労働同一賃金」原則: 均等処遇のために(上)(下)」『労働法律旬報』1684: 58-67, 1686: 28-37。
- 遠藤公嗣訳, 2009, 「ILO条約勧告適用専門家委員会報告(2008年3月)(抜粋)」『女性労働研究』53: 136-139。
- 堀井秀夫・大竹文雄, 2006, 『脱格差社会と雇用法制』日本評論社。
- 堀内光子, 2009, 「最近のILO・国連のジェンダー雇用平等政策と日本の課題: 特に規範活動の新しいアプローチを中心に」『社会政策』1(3): 26-37。
- 五十嵐仁, 2009, 「新自由主義下における労働の規制緩和: その展開と反転の構図」『社会政策』1(3): 38-48。
- 居城舜子, 2009, 「ヴェルサイユ条約における同一価値労働同一賃金原則の含意」『常葉学園大学研究紀要(教育学部)』29: 27-50。
- 小池和男, 1993, 『アメリカのホワイトカラー』東洋経済新報社。
- 三浦まり, 2001a, 「労働者派遣法」連合総合生活開発研究所編『労働組合の未来をさぐる』同研究所, 498-541。
- , 2001b, 「代表制・説明責任・政策有効性: 派遣法改正の政策形成過程を政策評価する一試論」『日本労働研究雑誌』497: 33-43。
- 大沢真理, 2007, 『現代日本の生活保障システム』岩波書店。
- 呉学殊, 2009, 「韓国労働政策の動向と非正規労働者」『社会政策』1(3): 49-65。
- 白藤栄子, 2005, 「ニューヨーク国連から一〇年間のあゆみ」ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク編『男女賃金差別裁判: 「公序良俗」に負けなかった女たち』明石書店, 195-204。
- 白井邦彦, 2009, 「雇用保護法制改革と雇用: OECD調査を題材として」『社会政策』1(3): 15-25。
- Stone, Katherine, 1975, "The Origins of Job Structures in the Steel Industry," in R. Edwards, M. Reich, and D. Gordon, (eds.), *Labor Market Segmentation*, Lexington: D. C. Heath.
- 戸塚悦朗, 2006, 『ILOとジェンダー』日本評論社。
- Webb, Sidney, 1919, *The Wages of Men and Women: Should They be Equal?*, Westminster: Fabian Society, London: G. Allen & Unwin.
- 山下泰子, 2006, 『女性差別撤廃条約の展開』勁草書房。
- (えんどう こうし: 明治大学)