

新年のご挨拶

連合総研理事長 芦田 甚之助

新年あけましておめでとうございます。

昨年来の日本の労働組合の活動を取り巻く環境を見てみますと、91年の「バブル崩壊」以降経済は低迷し、一時期回復基調をみせたものの、政策の失敗によって再び低迷したままとなりました。最近、不況の底は脱したと言われており、私たちも経済の回復に期待をよせておりますが、まだまだ予断は許されない状況にあります。その原因の一つとして、労働者の雇用不安の問題があります。98年に失業率が4%を越えてから、失業率は4%台後半を推移しており、働く意志を持ちながら、約320万人もの人たちが職に就けない状態です。また、昨年には、長期的な不況から大企業が大幅な人員削減による合理化を相次いで発表するなど、労働者の雇用に対する不安はますます拡大し、将来にも明るさを見出すことができないようになってしまっています。このようなことでは、消費者の購買意欲が向上するわけがなく、ひいては景気が回復に向かわないこととなります。

このような雇用情勢の悪化は、終戦直後期を除き戦後日本の経験には殆どないはじめてのことといえましょう。労働組合本来の課題である労働者の雇用を守り、雇用の機会を創り出すということ、また「完全雇用を達成する」という基本目標が、私たちの戦略目標として目の前に登場してきたといえましょう。

従来 of 安定した雇用関係をもってきた産業についてもリストラクチャリングの大波がおしよせています。そこで、早目に環境変化に適応し、企業倒産を防止しつつ再生をはかるためということで、純粋持株会社や民事再生法、また特定目的会社制度など、合併や営業譲渡に際しての経営組織の再編を進めるため、法律の整備などの政策がどんどん先行しています。しかしながら、これに関係する労働者を保護するための法制度は未整備のままという問題があります。このようなことでは、労働者が知らない間

に勝手に労働条件を変更されてしまったり、会社そのものが変わってしまっているという可能性があり、労働者の雇用が不安定な状態に放置されたままであります。連合総研は、詳細については本誌の中で説明しておりますが、現在連合からの委託で「企業組織等の再編に伴う労働者保護法制」研究委員会を設置しています。ここでは、ドイツ法や欧州連合（EU）の「企業組織の再編に関する労働者保護指令」などを参考にしながら、労働者の保護に向けた法制度の早期確立のため研究を進めています。

この問題だけでなく、連合結成以来10年を経て、労働組合の活動は1990年代冒頭とは様替わりの厳しい試練の時を迎えております。連合成立当時は、後から考えますとすでにバブル崩壊の難しい局面に差しかかっていたとはいうものの、ほぼ90年代前半の頃までは、それまでの日本の産業の成長に対して労働時間や生活環境など国民生活の質の改善が遅れているという認識が広く日本の社会と政治にゆきわたっていた時代でした。そこで連合が最初にいただいた「生活者重視」という考え方は、世のおおかたの支持をえていました。労働時間短縮や福祉制度の構築という課題は労働組合の優先課題であるだけでなく、産業世界、政界を含めて実践に移されてゆく環境がありました。

しかし、1995—96年頃を境として、1997年半ば以降は経済のマイナス成長が続いているという状況のもとで、こうした「生活者重視の政治」という好ましい風潮に対してアゲインストの風が強まってきています。雇用やくらし・福祉の改善よりも産業・企業のリストラの推進、企業利益・株主利益の回復が優先され、産業・企業によってはこれまでの良好な労使関係を維持する基盤が失われつつあります。長引く不況を背景に、経済のグローバル化や情報技術革新の進展により企業間競争がますます激化し、企業は賃金制度を「成果主義」中心の年俸制に変更したり、新規採用を抑制してパート・アルバイトの比率を高め、中高年労働者をリストラするなど「長期雇用制度」の見直しをおこなったりしています。つまりマイナス成長の下で、不況の原因をこれまでの「日本的経営」に短絡的に結びつけ、「市場に委ねることが最善である」という市場万能主義の考え方が影響力を増しています。広くみれば「社会の公正」よりも「経済の効率」を優先させる方向に進んでいるようにみえます。

このような状況に対して、労働組合はいまこそその存在意義を発揮し、存在感を高めるべき時です。私たちは、労働者の雇用の安定や社会福祉の政策は、本来は経済発展の目標そのものであり、逆に経済発展と効率のためにそうした本来の目標が置き去りにされるようなことがあってはならないと考えます。労働組合は、そうした本来の目的を担う主体としての位置を自ずからしめているのであり、このような

ときこそ役割を果たすべき最大のチャンスだ、という主体的な受けとめ方をすべきでしょう。

2000年という記念すべき新たな年を迎え、連合総研といたしましても、90年代に積み重ねてきたいくつかの研究成果、「個人尊重・社会連帯型社会」モデル、持続可能な「福祉経済社会」の構築、「労働者参加型（ステーク・ホルダー型）のより良き企業モデル」、「ハイ・ロード路線による産業構造の高度化と知識基盤型社会への挑戦」などの将来社会のビジョン、企業、労使関係のビジョンをふまえ、これらの実現プロセスをさらに具体的に描きだしていゆく努力を続けたいと思います。

2000年春には正村公宏主査の「持続可能な福祉社会の基本戦略」についての報告書、また佐和隆光主査の「地球環境と社会の調和—労働組合の役割」、さらに毛塚勝利主査の「ワーク・ルール・アプローチによる労働法制改革」などの研究報告書が相次いで出されます。また6月初めには国際労使関係学会世界総会（於東京）が開かれます。ここでは、連合総研が中心となってロナルド・ドーア氏などの世界の第一人者のご参加による「コーポレート・ガバナンスと労働組合の役割」という特別セミナーの開催が予定されています。

このたび発行された「連合21世紀の挑戦委員会」の中間報告をみると、連合労働組合運動は1990年代の経験の上に、新たな環境と課題を正面から見据え、自らの任務に果敢に積極的に挑戦されようとする意気込みが伝わってきます。連合総研として、こうした連合の未来挑戦を側面からささえるための調査、研究にさらに取り組んでいゆく所存であります。

本年も連合総研の各種活動に対する皆様のご協力を心よりお願い申し上げ、私の新年のご挨拶とさせていただきます。



[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

視点

新たな重大段階に移行した雇用・失業問題 —マクロ政策・構造的雇用政策の総動員を—

No.135 2000年1月

今次の大不況の最大の問題の一つは失業率を大幅に引き上げてしまったことである。

失業は個人にとって深刻な問題であると同時に、社会にとっても人的資源の大変な損失である。自殺の増加、犯罪の増加といった社会問題と同時に、雇用保険制度や社会保障制度にも影響を及ぼす。また諸外国の例が示すように、失業率を引き下げるのには長期にわたる成長と政策的努力を必要とする。そこでまず、現在の経済状況を検討し、2000年度のマクロ政策のありかたをみた後、失業の問題をとりあげてみたい。

97、98年度と2年連続マイナス成長が続いた大不況も漸く底を打ち、99年度はプラス成長に転じる見通しである。政府の99年度成長率の実績見込みは0.6%であり、連合総研では0.9%と見込んでいる。民間平均では約0.8%程度の見込みとなっている。99年7-9月期のGDP速報値によれば、99年度上半期の成長率は、前年同期比で0.8%、季調済前期比で1.2%となっている。実質GDPは、4-6月期から前年水準を上回っている。これは主に公共投資と住宅減税に支えられた回復となっている。民間需要をみると、民間消費と民間住宅が99年度に入り比較的高い増加率を示し、家計部門の需要はやや回復基調を示しているが、民間企業設備投資が依然と

して調整過程にあり停滞しており、企業部門が回復していない。輸出は東南アジアの経済立ち直りを受けて99年7-9月期から前年を上回り始めている。

他方物価をみると、国内卸売物価は依然として1~2%の低下をしめている。消費者物価も99年度は下落している（政府見通し-0.3%）。さらに、不良債権問題と関わりの深い地価も依然として下落を続けている。99年度は98年度に続き輸入物価が下落しており、全ての物価下落が貨幣的デフレではなく、好ましい技術的物価下落の面もあるが、名目賃金の下落とも考え合わせると、依然として好ましくないデフレが続いているといえる。

失業率上昇の背景

ストップ・アンド・ゴーのマクロ政策

以上より、2000年度の課題は、公的部門の呼び水効果を発揮させるような環境作りである。99年末の補正予算と2000年政府予算案では、2000年度の公的需要は99年度を下回ることになる。年度後半には民間需要が回復軌道に乗るので、後半からは公的需要は徐々に退くことが可能というシナリオのように思われる。しかし、出来るだけ早期に2%台の成長軌道にのせるためには、2000年度の公的需要は少なくとも実績ベースで前年水準を下回らないような予算を当初に組むことが必要であろう。90年代が「失われた10年」といわれることになった大きな原因の一つが補正予算による政府の“ストップ・アンド・ゴー”政策にあることを忘れるべきではないであろう。対外的にも、日本の財政政策の信頼を失うことになる恐れがある。財政再建の重要性を否定するものではないが、今次不況が大幅な失業率の上昇を招いていることをより重視する必要がある。

中長期にわたる政策努力の傾注を要する失業解消

完全失業率は、97年度0.2%ポイント（以下%pと略記）、98年度0.8%p上昇し、98年度には4.3%に達している。更に99年度上半期には、4.7%に上昇している。政府見通しでは99年度には4.7%程度となっており、更に99年度は0.4%p上昇する見込みである。この高い失業率のうち摩擦的・構造的失業率（以下単に構造的失業率と略記）と需要不足失業率が幾つかが問題となる。それによって雇用政策が異なってくる。労働白書や経済白書によれば、98年の失業率のうち構造的失業が約3%強、需要不足失業が約1%と推定されている。99年は欠員率はそれ程上昇していないので、需要不足失業率が上昇しているとみてよいであろう。したがって、マクロ政策により1%p強の需要不足失業を解消することが急務である。図に示されているように、日本の労働力人口は15歳以上人口とは異なり、就業者と同様の増加率循環を描いている。景気が低迷しているときにはディスカレッジド・ワーカーが労働市場から退出するため失業率の上昇が抑えられている。99年にはこれまでにはみられなかったように、労働力人口が減少している。そのため、99年の失業率の上昇は0.4%pで止まっている。このことは、失業統計が示す以上に人的資源の浪費をしていることを意味する。これまでの日本の統計を基に推定すると失業率を0.1%引き下げるのに約1%の成長率を必要とする。これによれば、現在の需要不足失業を解消するには10%の成長を必要とする。2%成長で5年かかることになる。以上は大雑把な推定ではあるが、今後失業率が高止まりする可能性が高いことを示唆しているといつてよいであろう。

日本の雇用システムの性格から若年者と高齢者の失業率が高くなっている。若年者の失業率の相対的高さは、先進工業国とほぼ同水準である。これに対して高齢者のそれは日本はドイツと並んで高い。マクロ

政策と新規雇用創出政策による需要不足失業の解消と共に、構造的雇用政策によるミスマッチの解消をはかることが新しいミレニアムの最重要課題といえる。そのために、労働組合も最大限の努力をすることが必要である。

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

寄稿

個別労使紛争増加への対応を！！ —労働のルール揺らぎを正そう—

ゼンセン同盟会長 高木 剛

新年おめでとうございます。

Y 2 K (2 0 0 0 年) 問題や新ミレニアム (千年紀) のスタートなど、二十世紀最後の年が悲喜こもごもの様相の中で始まりました。

日本の労働運動も、時代の大きな転換の波に揺さぶられ、多くの課題を抱えたまま新年を迎えました。

近年、個別労使紛争が著しく増加しています。個別労使紛争が急増している背景には、不況の長期化や経済・産業構造の変化のなかで雇用の縮減を意図したリストラが多発していることと、長い年月をかけて作り上げてきた雇用に関するルール、例えば整理解雇 4 原則や出向、転籍等に関する慣行 (出向は原則として労働条件の低下なし) が揺らいでいること、労働条件の不利益変更の程度が過ぎること、多様化する就業形態に対応したワーク・ルールが未整備なことなどの現象があり、多くの労働者が悲嘆をかこち、泣いています。

完全失業率は 4 % 台後半で高止まりし、経済の回復後もいわゆるジョブレス・リカバリー (雇用状況の改善を伴わない回復) になるだろうという予測が輩出しています。また、個別労使紛争の解決のための社会的なしくみの整備も、いろいろな模索は行われていますが、まだまだ付け焼刃の域を出ず、労働者の多くが泣き寝入りする状況の改善は遅れていると思います。

労働組合の組織率は 2 2 . 2 %、年々低下を続け、いまだに低下傾向に歯止めがかけられておりません。労働組合が集団的な労使関係をベースにして、職場で生起する個別労使紛争の芽を、苦情処理活動

を通じて摘み取るといっても、所詮組織率20%と少しの話、おのずと限界のある話です。加えて天井に向かって唾を吐く類いの話になりますが、労働組合が職場の組合員の持つ不満・不安に的確に対応しきれず、組合員が「労働組合、頼むに足らず」ということで企業の外の労働相談所等に駆け込んでいるケースもかなりあるといった話も聞こえてきています。

“暁に争いの種は尽きず”といわれますが、労働に係っての争いについて、日本の労働運動が現在のよ
うな状況を座視していて良いわけがありません。無原則・無節操かつ乱暴に労働者を扱い、一人よがり
で労働者を苦しめる経営者を安穩と過ごさせている現在のよ
うな状況は早急に改善しなければなりません。

この個別労使紛争をめぐる現在の状況を改善していくための方策には、幾つかの切り口があります。
まず第一には、個別紛争を引き起こしている解雇や労働条件変更等に関するルールの乱れを正し、その
社会化を図ることが肝心です。法や定着した判例に従って労働者と向き合っておれば、乱暴な話がそん
なに起きることはないはずで
す。ルールを知っていてルール違反をする輩もいるのが暁の中の常とい
うのであれば、ルール違反の罪を重くしていくしかありません。

昨今、市場経済至上主義的な発想を強く持つ人々のなかに、いわゆる整理解雇四原則（①整理解雇の必
要性、②解雇の回避努力、③整理基準と人選の合理性、④労働者との協議）を緩和する方向で見直せと
いう主張をする方々がいるようです。もっと簡単に解雇できるようにしろ、というわけです。この整理
解雇四原則は、日本の労働者・労働組合が戦後五十数年にわたって、多くの解雇事件を裁判所で争い、
判例として定着させてきたものです。それを、一方的に見直せといわれても、「ハイ、そうですか」と
いうわけにはいかないというのが一般的な反応だと思います。

この整理解雇四原則を見直せと主張する人々は、「解雇権濫用の法理はもはや判例上確立した感があ
り、裁判所は整理解雇を含む解雇を容易には認めない傾向にある。解雇が困難であればあるほど、企業
は採用を控えるので解雇規制は在職者に有利に働き、求職者には不利に働く」という論理に立ち、解雇
をより容易に行いうるよう
に見直すべきと求めています。

この主張は、一見、「未就職者のために」という立場に立ちながら、在職者が占めている雇用の立場を
求職者という企業のアウトサイダーに明け渡せというに等しい主張であり、就労者の入れ替え論にすぎ
ないという反論が当然なされるでしょう。

雇用の場の創出の問題は、解雇規制とは別の次元の問題であり、整理解雇四原則の法制化の話はともな

く、未就労者の就職の場の拡大という視点に立ってアプローチしていくべき課題だと思います。

個別紛争多発という状況への処方箋の第二は、紛争の解決のための相談活動のチャンネルの多元化と相談の場の飛躍的拡大、そして解決をはかるための司法・準司法手続き等の多様化とその整備を急ぐことです。何処に相談に行ったらよいのか、行政機関、労働組合、弁護士会、裁判所、労働委員会など労働や労使紛争に係わる多くの機関や団体が相談を受けられる体制を整え、個別紛争の解決を求めている労働者の相談窓口の数を飛躍的に増やし、労働者を泣き寝入りさせないための入り口を整備しなければなりません。また、相談の結果を受け、問題の迅速な解決をはかるため、司法手続によらない私的なあっせんや調停、準司法手続や司法手続による和解や命令、判決等を得るためのしくみの改良や新しいシステムづくりも急務です。特に数十万件に及ぶ労働相談件数に比し、仮処分事件を含めても二千件前後しか司法手続に持ち込まれることのない労働事件の解決の実情が何を示唆しているのか、十分に分析し、新しい司法手続づくり、例えば参審制による労働裁判所の創設や、日経連が主張する簡易裁判所における労働民事調停制度の創設なども検討されるべきだと思います。また、労働委員会にも個別紛争に対応できるしくみを作るべきという連合の主張も重要な選択肢の一つです。

今年も企業のリストラという名の雇用削減や労働条件の不利益変更、持株会社化や企業の合併、加えて事業部門の切り離し売却などの企業の経営形態や企業組織の変更、企業会計のルール変更など、企業や雇用をとりまく背景には、個別紛争の増加を促しかねない状況を昨年以上に多く内包しているように思われます。

労働運動として、ワーク・ルールの乱れを再点検し、新しいルールの社会横断化をはかっていくことと個別紛争解決のための体系の整備を急ぐことが、今、強く求められています。

労働組合の課題は山積み、目線を低くして、二十世紀棹尾の勇をふるいおこそうではありませんか。

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

研究委員会だより

企業組織等の再編に伴う労働者保護法制研究委員会

—労働者切り捨ての企業再生策は認められない—

問題の背景

昨今、わが国産業界の沈滞、企業業績の低迷を受け、企業活力・競争力を回復するためにあらゆる角度からの取組みが模索されている。その一環として法制面においても、下表のとおり、97年2月には純粋持株会社が、98年5月には金融持株会社が解禁され、99年7月には株式交換に関わる商法改正、産業活力再生法が、同年12月には民事再生法が成立した。また、2000年の通常国会では、これらの企業組織再編法制の総仕上げと言われる企業分割に関する商法改正も予定されている。

これらの諸改革は、企業等の倒産を防止し存続を図ることが目的であり、内容的には不採算部門や陳腐化した設備・事業部門の再構築・再編・統合などを推進するための道を開く施策である。労働組合としても、企業の再建・再生を促進するという法整備の観点については異論があるわけではない。ただし、それらの施策が濫用され、労働者の犠牲のうえに企業再生しようという安易な選択が横行するような事態は容認しえない。

それぞれの問題企業に関連する労働者の雇用と労働条件をいかに適正に保護するかという視点も、法的枠組みを整備していく過程で不可欠である。企業の効率性・採算性を改善し、競争力を回復することは市場経済社会では当然のことであるにしても、その成果が一部の人間だけに偏って帰属したり、多くの労働者の生活基盤を全く顧慮しないことまで正当化することはできない。

わが国産業・企業社会の法的枠組みの整備にあたり、労働者の声を適正に反映させるための理論と戦略を構築していこうというのが本研究委員会の趣旨であり、当面する事態への対症療法面も含めて、まさに喫緊の課題を取扱うものである。

研究考察を求められる視点

上述のような新制度による企業リストラのもとでは、労働条件などに関する重要事項を、当該企業の労使間で解決できなくなる事態も懸念される。さらには、企業の分割や合併に際して、従業員の意見が反映されず、知らぬ間に分離先の会社へ移動していたなどということにもなりかねない。どのようなケースにおいても、労働者の雇用と労働条件がきちんと保障され、労働協約や労働組合の権利が承継されるべきであり、雇用や労働条件の保護をはかるフェアなルールの確立が不可欠である。そこで、本研究委員会第1回会議では、次のような検討課題があげられた。

- ・企業組織等の再編などに際し、労働者の雇用に関する権利・義務関係をいかに承継すべきか。
- ・企業組織等の再編を理由とする解雇は禁止されるべきであること（判例として確立されている解雇権の濫用禁止法理の明文化）。
- ・企業組織等の再編にかかわる使用者は、再編前後の雇用の労働条件をいかに保障すべきか。
- ・企業組織の変更に際し、従前の労働組合及び労働協約の効力はいかに保護されるべきか。
- ・企業組織の変更に際し、事前労使協議を法的条件とすべきではないか（証取法のインサイダー規定の濫用を排するために）。

等々

本研究委員会の取進め方

すでに連合総研では、前年度の研究委員会において、働き方や雇用関係の多様化などを踏まえて、新たなワークルールを考察した。同委員会の研究成果は報告書として発刊すべく現在取りまとめ中であるが、その総論では、毛塚勝利主査により後掲論文のように労働法をめぐる包括的な提言がなされている。この内容はいずれも、実現までに時間を要したとしても、われわれ労働組合がめざすワークルールとして取り組んでいかねばならないものである。

一方、今回の研究委員会で取り上げた問題・課題は、労働者に今まさに深刻な影響を及ぼしている重大なものであり、研究段階にとどまらず早急に実践に移し、わが国経済社会のルールとして速やかに具現化していくことが肝要である。そこで、連合本部における検討・実践、さらには支持政党である民主党などとも連携を密に保ちながら、「企業組織等の再編に伴う労働者保護法」（仮称）の早期制定につながるよう取り進めていく。

また、その法的規制の内容を、より実効性あるものとしていくために、委員会メンバーはもとより学識者の研究助言を広く活用し、先行しているドイツ法やEU法などの労働者保護規程方法等も検討しながら

ら、望ましい対応方法を探っていくこととしている。

研究委員会の構成

(主査)

毛塚 勝利 専修大学法学部教授

(委員)

和田 肇 名古屋大学法学部教授

本久 洋一 小樽商科大学商学部助教授

受川 環大 岐阜経済大学経済学部助教授

龍井 葉二 連合労働政策調整局長

熊谷 謙一 連合労働法制対策局長

(事務局)

鈴木 不二一 連合総研主幹研究員

中島 敬方 連合総研主任研究員

手嶋 久也 連合総研研究員



報告

ワークルールからみた現行労働法制の問題点と検討の課題

専修大学法学部教授 毛塚 勝利

第1節 労働法の再生をもとめて

1 労働法と労働法学の現在

(1) 労働法の危機

労働法はいま転換期にある。労働法の危機とも呼ばれている。労働法の転換期や危機が認識される背景には、組合組織率の低下、労働争議の減少といった集団的労働法領域における現象から、非典型雇用労働者の増大、労働者の賃金格差の拡大といった個別法領域における現象、そして、大量失業と経済のグローバル化にともなう規制緩和政策の一環としての労働者保護法の見直し等々労働政策の転換にいたるまで、様々である。

これらの現象のなかには、あるいは景気循環や政権の交代に伴う一時的な現象もあろう。しかし、その多くは、かなり構造的な変化に基くものであろう。とりわけ、ME革命以降の産業構造の変化にともない、雇用労働のあり様の変化が労働者の意識をも変えるとともに、労働問題における課題の変化をもたらし、また、労働問題の従来解決枠組みに疑問を投げかけるものとなっている。

労働問題の課題の変化についてみれば、賃金水準の上昇、労働時間の短縮の進展、安全技術発展等、労働条件が相対的に向上したことによって、雇用労働者の欲求は、単なる労働条件の量的引上げにとどまらず、より人間らしい生活の確保を求める労働条件の質の向上を求める方向に向かったことである。それは、労働者がもつ消費者としての存在、市民としての存在が労働者のなかで比重をましたことを意味する。それはまた、労使間の対立のみならず、労働者間の利害の対立をも労働問題の重要な柱と押し上

げることとなる。雇用形態の多様化に伴う労働者間の利害の対立、そして女性の職場進出は、平等を志向する労働生活関係の改革を求めることにもなる。その結果、企業や職場における個人の尊重、プライバシーの保護、差別の排除といった、労働問題固有の課題というよりはむしろ社会問題一般に属する課題が、労働問題のなかで比重を増すことになった¹。

他方、労働問題の解決システムをみれば、生活の質の改善や個人としての尊重を求める市民主義や個人主義思想、雇用平等をもとめる平等主義、また、労働者相互の利害の調整といった新たな労働問題は、労働組合を主体にした労使関係システムにとっては苦手な課題である。労働組合は、伝統的には、労働者の共通の利害意識と連帯意識のもとで活動してきたものであるし、仲間内の利害をまずは優先させることをその組織化の手段としてきたからである。また、労働保護法という、社会的弱者に対して最低労働条件を定立して行政監督と刑罰をもってその遵守をはかる労働問題の解決システムも、相対的な労働条件の向上のもとで発生した、個人主義・市民主義的思想のもとでの新たな紛争の解決には有効に対応し得ないものとなっている。

さらに、経済のグローバル化は、雇用の確保と労働条件の改善という伝統的な労働問題の領域において、労働法という労働問題解決システムに基本的な問題を投げかける。国際競争の激化は、“グローバル・スタンダード”を超える労働者の保護は、国際競争力を奪い、雇用を奪うとの認識が、この間の規制緩和＝労働法の見直しを後押ししてきたからである。

(2) 労働法の危機と労働法学の現在

このような労働法の危機に対して、単に、労働者保護の擁護や拡大を求め、労働運動による反攻を叫ぶだけでは、今日、必ずしも説得力をもたない。環境の変化や労働者の意識や価値観の多様化、そして経済のグローバル化に伴う規制緩和の進展は、労働法が前提とする労働問題解決システムへの疑問の投げかけも含まれているからである。とはいえ、反面、労働者の意識や価値観の多様化に目を奪われ、労働者個人の自立を強調し、その責任において労働問題を解決することを期待することで足りるとすることもできないであろう。いくら豊かな労働者が登場し、また、いくら労働のあり様が変わったとはいえ、雇用労働者の圧倒的部分が、労働市場と労働過程において使用者と対等な立場にないこと（交渉力の不均衡と労働の従属性をもつこと）は、今日でもなんら変わりはないし、また、労働法が労働者の自発的な運動を通して形成された優れて自治的なシステムを核にしてきたことを考えれば、労働問題の解決を個人や市場に委ねることによしとすることはできないからである。労働法という労働問題解決方法を、

個人と市場に委ね、その失敗を国家で補完する調整システムに単純化することは、それこそ労働法の死であろう。自己決定をもって個人の意思の尊重を語ることは、一見、自立的な労働者像を描いているように見えるが、それは労働問題として登場する現実を労働者の自己責任として突き放すものか、さもなくは自立とは名ばかりに形を変えて国家依存の法システムの展開を期待するものにほかならない²。

2 ワークルール・アプローチの意義

本研究は、このような労働法の危機に対して、労働生活関係におけるワークルールをいかに確立するかの観点から、新たな労働法のあり方を追求してみようとするものである。そこには、現在の労働基準法の改正をめぐる議論がそうであるように、労働法学や労働組合における労働法のあり方をめぐる議論の多くは、常に状況対応的であり、労働法学や労働組合の方から問題提起をする形で立法政策的課題を追求してこなかったことへの反省や、働きかたの現在は、決して資本・経営の一方的な攻勢のもとで生まれたものではなく、良かれ悪しかれ、労働者や労働組合が形成してきたものでもあるという率直な反省もある。しかし、労働法に「ワークルール」の観点の接近が必要なのは、それは自律的システムとしての労働法 (autonomous labour law)³ を再構成していく方法にもっとも重要な視点であるからに他ならない。

まず、第1に、ワークルールのあり方を問うことは、労働者が、労働市場や雇用関係における自己の存在が他の労働者との相互依存の関係を認識することであり、自己啓発と自己規制・連帯を通して、より自立的な職業生活とより自由と平等の支配する雇用関係を形成しようとすることにほかならない。これは、労働法を労働者からみた場合、自己規制・連帯を通しての自己形成・自己発展のための法と捉えること、すなわち、労働法は、所与としての権利の体系として、あるいは人間の尊厳という理念から演繹して叙述されるものではなく、労働者がその権利を自らの手で生みだしその内容を与えていく法、つまり、自成システムとしての労働法 (Self-creating System) として捉えることを意味する。

また、労働法のあり方をワークルールという社会的存在の観点から検討することは、労働者が、市場経済や資本制生産システムのもとで、より自立的な職業生活、より自由と平等の支配する労働生活の改善をもとめて形成してきた自生的システム、とりわけ労使自治システムを基本として、労働法を構想する

ことを意味する。自治的なシステムこそ社会経済環境の変化に対応するシステムとしてもっとも適切なものであるからである。今日、自立的な労働者像を措定することで、ともすれば、この自生的・自治的システムを軽視して新たな労働法を求める傾向がある。しかし、労働問題の解決を基本的に市場メカニズムに委ね、その落穂拾いは国家でという議論は、一方で素朴な楽観主義であるとともに、他面で、従来にまして国家依存的なシステムを拡大させかねない。労働法がもつ優れて自治的な性格を無視することは、それこそ非効率的でもあるのである。自制的システムとしての労働法（Self-regulating System）の視野を失わないことがワークルール・アプローチの第2の意義である4。

労働法を「ワークルール」の観点から考察することは、法的システムに限定されない視野をもつだけに、さらに、労働法のあり方を社会における他のシステムとの対応関係との関係で考察することを求める。労働法の世界を自己完結的なシステムとして描くのではなく、経済システムや他の社会システムとの整合性を意識しながら描くことは、労働法的規制の説得性を得るためにも、あるいは、労働法的規制がともすればその理念と相反する帰結をもたらす危険を回避するためにも必要である。この間のヨーロッパにおける規制緩和議論のなかでの代表的議論のひとつは、厳格な解雇規制が労働市場の分断をもたらし、雇用労働者と長期失業者の社会的身分化をもたらす、あるいは、逆に、解雇規制の欠落が労働者の賃金格差の拡大をもたらすというものであった。労働法という法的世界はその意味で自己完結した世界ではありえない。常に、他のシステムとのその有効性を確認していく必要がある。ワークルール・アプローチは、その意味で、第3に、自省的システムとしての労働法（Self-reflexive System）の視点を提供してくれるものとしても有意義である。

3 ワークルールの概念、形態、類型

以上、本研究のワークルール・アプローチの意義を述べたが、ここで改めてワークルールとは何かを考察しておこう。

(1) ワークルールの概念

ワークルールとは、平たく言えば、労働者の働きかたのルール（使用者からすれば雇い方のルール）であるが、労働者の働きかた（雇い方）のルールを定立するものは、労働契約当事者に限定されない。し

たがって、より一般的には、雇用労働が形成する社会関係としての労働社会に登場する関係行為主体5によって定立された、労働者の労働生活に関する規範ということができよう。

労働者の労働生活に関する規範には、広く、労働者が組合員として行為すべき規範、使用者が組合との関係で遵守すべき規範も含まれる。しかし、ワークルールは、通常、労働者と使用者との間に妥当すべき規範をその中心的対象とする。それを前提にした場合、ワークルールは、その定立主体のいかんを問わず、労働契約当事者たる労働者と使用者間に妥当する規範を指すと定義されることになる（狭義のワークルール）。しかし、ワークルールのあり方を考える本稿の課題からいえば、さらに、労働契約当事者間に現に妥当している規範それ自体をワークルールと理解する（事後的ワークルール）よりも、労働契約当事者が労働契約の締結（＝契約当事者間における規範定立）に際して依拠ないし配慮すべきルールをワークルールとして理解すべき（規範的ワークルール）であろう。労働契約は、それが契約である限りにおいて、それ自体で契約当事者を拘束する規範性をもっている。しかし、「契約は守られなければならない」という一般命題はここでのワークルールから除いておく必要がある。というのは、契約当事者が自足的にその働き方なり雇い方を決めることで足りるとするのであれば、ワークルールを議論する意味がないからである。つまり、ワークルールを問題にするのは、働き方や雇い方を労働契約当事者に委ねるだけでは、必ずしも適正なワークルールの実現がなされるとは限らないという認識を前提としているということである。それは、労働市場における労働力の取引が、労働者と使用者との間における個別的な取引である限り、交渉の対等性を欠いているという基本的認識を基礎にしていることにはかならない。換言すれば、労働契約は、規範的評価を経て規範的ワークルールとなるということであり、規範的評価以前の労働契約それ自体の即自的ワークルールは、事後的ワークルールにすぎないということである。これに対して、労働協約や法律は、場合によっては規範的コントロールが必要になるとはいえ、通例、事後的ワークルールであると同時に規範的ワークルールである。それゆえ、労働契約当事者に妥当すべきワークルールを求める本稿の課題からすれば、ワークルールとは、労働契約当事者が労働契約の締結を通して形成する労働生活関係において遵守すべきルールであり、契約それ自体の即自的ワークルールを除くものと定義されることになろう（最狭義のワークルール）。

ワークルールの概念

- ・ 広義……雇用労働が形成する社会関係としての労働社会に登場する関係行為主体によって定立され

た、労働者の労働生活に関する規範

- ・狭義……雇用関係の当事者たる労働者と使用者間に妥当する規範
- ・最狭義……雇用関係の当事者が労働契約の締結を通して形成する労働生活関係において遵守すべきルールであり、契約それ自体の即自的ワークルールを除くもの

ワークルールの定立主体が多様であることから、定立主体の異なるワークルールを整序する必要がある。この関係行為主体間のワークルールを整序するルールが規範整序ルールである。また、ワークルールは、その不遵守に対してどのような措置をとるかも一般に予定する。これは履行確保ルールである。今日のワークルールや労働法のあり方を考える場合には、規範整序ルールや履行確保ルールのあり方を考えることもまた重要な課題であり、これらもワークルールの外延として理解しておく必要がある。

(2) ワークルールの類型

a 規範形式からみた類型

ワークルールには、その定立主体によってその規範形式が分類される。個別労使間で定立される労働契約、集团的労使関係当事者が定立する労働協約、使用者が定立する就業規則、国の定立する法令等である。このうち、労働協約と法律に関しては、明確に書面化、条文化されたものが前提となる。しかし、ワークルールはこのように明示的な合意・規定をもつものに限られない。明示的な合意によるものでもないものも、一般に労働慣行として、も重要な役割を果たしている。

b 形成方法からみた類型

ワークルールの形成過程は定立主体の多様性を反映し多様である。個別労使の交渉により形成される労働契約、使用者の定立にかかる就業規則、労働組合と使用者ないし使用者団体の交渉により形成される労働協約、国の定立する法令等である。このような多様のワークルールのなかで、意味のある区別は、労働法を自律的システムとして捉える先の立場からいえば、自律的ワークルールか他律的ワークルールかという形成方法の相違である。自律的ワークルール（労働契約や労働協約）に他律的ワークルール（就業規則や国家法）よりも優先的な価値が与えられることになる。

c 法的性格からみた類型

このルールは、法的規範、つまり、公権力による履行確保が予定されたルールである必要はなく、当事者相互の信頼や名誉によって遵守され、違反には当事者や第三者の事後的制裁において履行が担保される社会的規範、つまり社会的ワークルールを含むものである。もっとも、今日、社会的規範であったワークルールの多く（例えば、労働協約や就業規則）が、労働法制の整備により法的規範としての性格を与えられることで、法的ワークルールとなっている。

ワークルールが労使関係や雇用関係のなかでの行為準則である側面をみれば、法的ワークルールが社会的規範性をもつルールよりも高い価値をもつわけではない。また、法的規範性をもつ法的ワークルールのなかにあっても、国家規範としてのルール（国家法的ワークルール）が当然に上位の価値を占めるわけではない。労働世界における自律的規範としての自主法的ワークルールがより尊重されるべきことになる。

国家法的ワークルールのなかには、その違反に対しては刑罰が科される公法的ワークルールと、違反は裁判制度における私法的救済を予定する私法的ワークルールとがある。

このようなワークルールは、労働生活関係に登場する当事者の規範意識（遵守することが当該社会関係の構成員としての任務と意識すること）に支えられたときに、実効性もつ。また、法的には、それを受け入れる意思の表明、ルール定立過程への関与、国家権力からの正当性の付与等によって正当化することができる。その意味では、ワークルールは、法的規範か否かは別に、合意ワークルール、受諾ワークルール、参加ワークルール、強制ワークルールといった分類が可能であるが、あるべきワークルールとしては、合意や参加によるワークルールが受諾や強制のワークルールよりも望ましい存在形態ということができよう。

d 内容からみた類型

ワークルールは労働生活関係において労働契約当事者が遵守すべき規範であるから、そこにどのような規範が妥当すべきかを考える際に重要なことは、労働者と労働社会との関わり方である。労働者の労働社会との関わり方は、通常は、労働契約という契約締結行為を媒介として開始する。

この契約締結行為を媒介とする労働者は使用者に対して経済的社会的に弱い立場にある。とすれば、労働者と使用者との間を支配するルールとして、労働者と使用者の交渉力の不均衡を配慮し、これを補正することが必要となる。例えば、契約締結に際して労働者は具体的な労働条件を尋ねることがきわめて

困難であるとすれば、使用者に労働条件の明示を求めることは重要なことであるし、また、使用者は逆に労働者のいかなる事情も聞くだけの優越的な立場にあることを考えれば、仕事に直接関係のない事情については尋ねることを制約する必要もあろう。このような交渉における非対等性に配慮し、対等な立場での交渉に近づけるためのルールをここでは公正ルールと呼ぶことにする。このルールが契約＝取引社会における正義は交渉の対等性を前提とする認識からでていことからすれば、交渉的公正ルールないし公正取引ルールとよぶこともできる。

このように交渉力の対等性を確保するといっても、個別労使間の交渉に関しては限界がある。雇用機会を得るためには、失業中の労働者はたとえその生活を維持することが困難な賃金でも働くことを合意することがあるし、仮に長時間労働によって肉体的精神的な負荷が極限に達していたとしても、雇用を維持するためには残業に応じることも年休をとらないこともありうる。それゆえ、労働者の生存権を確保する観点から、最低労働条件を保障するための労働保護法が発展してきた（最低生活ルール）し、また、労働協約は、労働者の労働生活をより快適にするための労働条件の向上をはかってきた。このような、労働者の生活を維持し、かつ、快適な労働生活環境を志向するルールをここでは生活ルールと呼ぶことにする。そして、前者を最低生活ルール、後者を適正生活ルールとよぶことができる。

使用者は個々の労働者と契約を通して社会関係をつくるだけでなく、通常、複数の労働者の協働関係を取り結ぶ、その際、使用者は労働者と労働者に対して、合理的な理由がない限り平等に処遇することが求められる。合理的な理由なく同一生活関係において格差を設けられることは、労働者にとって差別として人格的な利益を侵害されるからである。このように、使用者が労働者に対して他の労働者との関係において合理的な理由なく格差を設けることを排除するルールを、ここでは公正処遇（平等）ルールと呼ぶことにする。そのうち、思想や信条、性、国籍等、一般社会においても差別が禁止されているものを一般的公正ルールないし社会的公正ルール、正社員と非正社員との雇用・労働条件格差は一般社会では差別として認識されものではないが、企業という限定された生活空間のなかで合理性のない格差を排除するルールを限定的公正ルールないし内部公正ルールとよぶことができよう。

労働社会には、以上のような労使間ルールのほかに、労働者と労働者との関係に妥当する労働者間ルールもある。これらのあり方も間接的には労使間ルールに影響を与える。労働者は、他の労働者との関係では労働市場における競争者であるとともに、その経済的社会的地位からして、集团的行動をとってその経済的社会的地位の向上を図ってきた。それゆえ、ワークルールの定立に際しては、他の労働者への影響を考慮することが求められる。このように他の労働者との協調を求めるルールを連帯ルールと呼ぶことができる。

個別労働者は、契約当事者として使用者との関係を取り結ぶと同時に、組合員として協約の拘束を受ける、また、労働者として国家法の適用をも受ける。労働者と使用者が労働協約や法律との関係でどのような位置にたつかは、前述の規範整序ルールに従い決まることになる。通常は上位規範が下位規範を破ることになるが、国家法の性格によっては契約規範が優先するし、労働協約と個別契約との関係でも、契約規範が協約規範よりも優先することが認められることもある。また、内部公正ルールも一定の条件のもとでは、それを破ることを認められることもある。このように、個別契約規範が上位規範よりも優先して妥当すること、あるいは、平等ルールを破ることを、ここでは個別優先ルールと呼ぶことにする。個別優先ルールは、契約当事者の意思によってのみワークルールが定まることからいえば、市場ルールとよぶこともできる。

第2節 わが国における

ワークルールの現状と特徴

1 労働法とワークルール

労働法をワークルールに関する法と解した場合、労働法は、自治的ワークルールを尊重するところに基本的特色がある。自律的システムによるワークルールの形成である（憲法28条）。しかし、同時に、労使自治の自律的システムとならんで、国家は、雇用保障の責務を引き受け、最低労働条件を直接定めることによって、ワークルールを補完する方法をとってきた（憲法27条）。国家による雇用保障の責務の引き受けはともかく、労使自治と国家による最低労働条件定立との関係をどう理解するかは、それ自体、労働法の理解にかかわる大きな論争点のひとつでありうるが、ここでは、とりあえず、労働者の生存権保障の趣旨に沿い、労使自治が及ばない産業、企業等を念頭におきながら、最低労働条件を定立したものを考えておくことにする。

（集団法におけるワークルール……自律的システムの優位性）

このようなワークルールに対する国家の態度は、ある意味で多くの先進経済諸国に共通する普遍性をも

ちつつも、国によって若干の相違をみることができる。それは、自律的システムに対して、最大の敬意を払ってきたドイツでは、ときには、国家法は協約に対して優先的価値を与えてきた。また、自律的システムとして協約システム以外のものを加えてきた。

(個別法におけるワークルール……非自律的システムの優位性)

また、最低労働条件規制に関しても、わが国では、国家の履行確保の方法として刑罰と監督制度を中心としてきた。が、契約労働条件に関しては、紛争処理制度のなかで履行確保をはかる方法に重点をおいている国もある。

(労働市場法におけるワークルール)

ワークルールという観点からみた場合、労働市場法の領域の位置付けが問題となる。ワークルールは、とりわけ、雇用・労使関係における行為主体の行為規範に重点をおいて規範を捉えることからいうと、国の雇用政策は、一面で、マクロ、ミクロの労使関係では解決できない部分を補完するものという性格をもつと思われるからである。

2 わが国におけるワークルールの特徴と問題点

(1) ワークルールの構造的特徴

わが国におけるワークルールの構造的特徴をみると、まず、法的ワークルールについては、労基法を中心とする公法的規制を中心に展開してきたことから、私法的なワークルールの定立が極めて部分的なものにとどまり、その発展が遅れてきたことにある。その代表的例が解雇保護に関する規定の欠落である。もちろん、かかる規定の欠落は、裁判所が形成する判例法理によって補充されてきた。しかし、判例法理の展開には限界があることは、有期労働契約の雇止めの法理が意思主義の限界を超えることができない(有期契約の反復更新が明示的に行われた場合には、無期契約に転換することはありえない)ことをみても明らかであるとともに、「質の高い」解雇制限法理も、私法的ワークルールの履行確保システムとしての労働紛争処理システムの問題から、きわめて限定的な利用しかなされていないことは周知のとおりである。また、公法的ワークルールに関しても、公法的規制はもっぱら前近代的な雇用慣行の排除を中心にしたものにとどまり、雇用差別に代表される近代的公序に関する規定の整備は遅れてきた。しかも、その間隙を埋めるべく近時進められてきた法的改革は、行政指導と啓蒙活動を中心とした

強制力の弱い公法的ワークルールが中心を占めた。

第2に、社会的ワークルールをみた場合、労働組合の組織状況と組織形態からして、集団的な労使自治が企業内を中心に展開されることから、自治的ないし自主法的ワークルールは、企業内ワークルールが中心となり超企業的ワークルールが相対的に少ないことを指摘することができる。また、自治的ワークルールが労働協約という明示的合意の形態をとることは必ずしも多くないと思われることである。協約に書面化することなく、口頭で確認し、就業規則に落とされていることもみられる。

このことは、第3に、企業内ワークルールにおいては、労働協約よりも使用者の定立する就業規則による片面的ワークルールが大きな役割を占めていることでもある。わが国就業規則法制は、本来、労働条件の明示による労働者の保護機能を担うものであったが、今日、就業規則は、労働者の権利義務を形成するうえできわめて重要なワークルールとして機能している。

(2) ワークルールの内容的特徴

つぎに、ワークルールの内容面における特徴をみると、次のような特徴を指摘することができるであろう。

まず、生活ルールでいえば、法的ワークルールは、最低生活ルールに重心がおかれ、適正生活ルールの形成は、もっぱら判例法理に委ねられてきた。その判例法理は、何よりも、わが国の支配的雇用慣行に従い、正社員の雇用慣行を基軸にした労働契約法理が定立されてきた。これは、採用内定、配置転換、出向、移籍、賃金・退職金、解雇等々の法理を想起すればあきらかであろう。そして、内容的にみた場合、雇用に関わる問題（採用内定や解雇）に関しては、比較的労働者の保護が図られた半面、雇用関係のなかで生起する労働条件の変更（配転、出向、賃金・退職金等）に関しては、労働者の関与を介在させることなく、認める法理を発展させてきた（配転の包括的合意説、就業規則による賃金・退職金の一方的変更）。

これらの、労働契約法理は、一部、法規範と法理論の普遍的性格から、日本的雇用慣行の陰の部分となす非正規社員との雇用・労働条件に関しても、一定の波及効果はみられたが、それはきわめて限定的である。

第二に、交渉ルールの観点からみると、当事者間の交渉力の非対等性を是正するためのルールである公正取引ルールの整備はほとんどなされてこなかった。継続的契約関係としての労働契約にあっては、単

に労働契約の締結時のみならず、契約内容＝労働条件の重大な変更の時点においては、契約当事者間の対等決定原則（労基法2条1項）を現実のものにするためには、情報の提供や開示を求めることが必要である。と同時に、当事者間の合意形成が失敗に終わった場合の契約内容＝労働条件の調整方法が確立していなければならない。しかし、現在にいたるまで、これに関する明確な法的ルールは確立していない。

公正処遇（平等）ルールに関しては、一般的公正ルールに関しては、労基法のなかにすでに公法的ワークルールとして規定されることによって、それなりの役割を果たしてきたといえる。ただ、性差別関係については、近時の法改正によって前進がみられるものの、法的救済の方法に関しては、積極的是正措置の不充分さによってなおニーズにあったものとなっていない。また、内部公正ルールに関しては、前述のように、正規社員の雇用慣行から生まれた適正生活ルールは、現実の雇用慣行そのままに非正規社員については適用がなく、両者の雇用・労働条件格差を是正するものとして形成させることはなかった。その意味で、内部公正ルールは未成熟のままである。

これは、生活ないし基準ルールのなかで、労働者の職業的能力の視点が欠落していることに起因している。戦後民主主義と企業内労働組合がもたらした企業内平等主義⁷は、生計費を基軸にした処遇原則を生みだした。職業的能力を評価する場合であっても、学歴を基本とした潜在的能力の評価が基本であり、企業内の定期的異動を通して得られる企業固有の経験と知識及びコミュニケーション能力を尊重する総合的評価は、結果的には年功的平等主義を補完するものであった。ここでは、職業的能力を労働市場のなかで評価するシステムを形成しえず、労働者の企業からの自立をもたらすことにはならなかった。これは、先の企業内ワークルール中心主義という構造的特徴と表裏一体をなす。

第3に、これらを労働社会ルールという側面から見た場合、日本の企業内平等主義は、非正規社員を視野からはずすことで、内部公正ルールをもたらさなかったと同時に、正社員に対しては画一的平等主義を押し付けることで、個別優先ルールの形成を阻害してきたということでもある。労働協約にあっては協約当事者も法理論も有利原則を認めることなく、理論的には有利原則を認められている就業規則も有利な約定を認めることは皆無であった。これは、企業内、正社員という閉ざされた空間の画一的平等主義が日本の経営と組合の統合手段であったことの裏返しといえることができるであろう。

(3) 履行確保システムの特徴

ワークルールの履行確保システムの特徴をみた場合、刑罰と行政監督による履行確保をおく公法的履行確保システムが中心を占めてきた結果、当事者の主体的な努力によってワークルールの履行確保をはかる意識が遅れてきたといえる。これは、ワークルールの履行確保システムとして、労働事件の裁判手続等の私法的履行確保システムの整備が遅れてきたことにも一因がある。わが国の裁判所に係属する労働民事事件が余りにも少ないことは周知の通りである。

他方、自治的ワークルールに関しては、とくに、法的ワークルールとして性格を強調されるまでもなく、社会的ワークルールの枠内で十分に履行が確保されてきた。それは、自治的ワークルールのほとんどが企業内ワークルールであること、つまり、遵守者と定立者が同一であるということにもよるであろう。自治的ワークルールが社会化、法化されることが少なかったのは、ある意味で、違反することを予定しないワークルールであったからでもある⁸。したがって、履行が確保されてきたといっても、それは、自治的ワークルール固有の履行確保システムがフォーマル化され、それが機能したというものではない。すなわち、協約違反に対する苦情処理制度や規整紛争の調整制度を内在させたワークルールに基いて紛争処理を行うことで履行の確保が行われてきたものではないということである。企業内の労使が定立したワークルールであるから、使用者も労働者もそれに違反することはないというそれ自身正当な認識が、自治的履行確保システムの未成熟をもたらしたということである。

このように、公的ワークルールの履行確保を行政的監督に委ね、社会的、自治的ワークルールについても独自の履行確保システムを発展させなかったことは、ワークルールの履行確保システムへの関心がきわめて低いことを意味する。自治的ワークルールの妥当する生活空間にいる労働者からすれば、履行確保システムの必要性を感じないし、他方、自治的ワークルールの支配しない生活空間にいる労働者やその生活空間からはじかれた労働者からすれば、自治的ワークルールへの不信のなかで、一足飛びに、国家的ワークルールの定立と履行確保を求める性向を見せることになる。

第3節

わが国におけるワークルールの課題

1 ワークルールの改編をもとめる背景と基本的方向性

このような特徴からして、今後、ワークルールを構築するに際しての基本的方向性を確認しておこう。

(1) ワークルールの構造的改編

(イ) 構造的には、まず、自治的ワークルールが、組合組織の逡減傾向のなかで相対的にその比重を下げていることからして、自治的ワークルールを定立するシステムを拡充することが大きな課題である。そのためには、組合組織の拡大をはかることが課題の中心を占めるが、現在の組合組織率が他の先進経済諸国との対比で特に低いものでないことを考えれば、現在の組織のもとでも、より効率的に自治的ワークルールの拡大をはかる工夫をすべきであろう。そのためには、自治的ワークルールとはいえ、多くが企業内ワークルールにとどまっているワークルールを、いかに、企業の枠を超えた社会的ワークルールに転換していくかが課題となる。そのためには、企業内ワークルールを一定地域や一定の業種を単位に標準化していく作業、あるいは地域や業種のワークルールを企業内ワークルールに落としていく作業を組合組織が担うことが求められる。そして、かかる作業は、現在の企業別組合が地域や業種別の労働協約を締結しうる組合組織に転換しなければならないものではなく、現在の組合組織がそのネットワーク機能を活用することでも、十分対応可能なものであろう。

例えば、産別や地域の組合組織、あるいはナショナルセンターがモデル労働契約書やモデル就業規則、モデル労働協約を作成することである。これらは、それ自身が法的規範性をもつワークルールではないが、中小企業における労働組合や労使関係当事者が企業内におけるワークルールの形成に際して大きな役割を果たしうるのではなかろうか。また、法的規範性をもつ自主法的ワークルールの形成についても、新たな工夫が必要である。日本の労使関係の構造を前提にすれば、独自の地域レベルの労働協約を締結することはほとんど不可能であるから、特定の労働条件について企業別協約における共通部分を取りだしたものをひとつの労働協約として作りあげていく方法を模索すべきである。

(ロ) 企業内ワークルールの定立を考えた場合、労働組合の上記のような活動に加え、さらに、現在の過半数労働者代表制度を整備し従業員代表制度を志向することが必要である⁹。過半数労働者代表は、現在、労基法における公法的ワークルールの規制解除を行うための制度から、企業内における意思決定機関に移行する過渡的な段階にある。98年の労基法改正のなかで労使委員会制度が新たに導入された

が、これまでの過半数代表制度と対比した場合、労使委員会は、①常設機関として設置することが予定されていること、②その任務は「賃金、労働時間その他当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対して当該事項について意見を述べることを目的とする」一種の諮問機関として位置づけられていること、③委員はその任期が定められ、指名母体ではなく、事業場の労働者の過半数の信任を得るとされていること等において、従来の過半数労働者代表とはより制度的に整備されたものとなっている。

しかし、この労使委員会は、従業員代表制度を志向した整備として位置付けるには、きわめて問題がある。それは、①委員の人数は決められていないこと、②任期の定めがないことのほか、③過半数労働者代表と労使委員会との関係が不明確、④労使委員会がインフォーマルに活動したときにチェックするシステムが採られていないことである。やはり、事業場の規模において複数の労働者が代表するものでなければ、労働者の意思形成において多様な意見を反映させることは困難となろう。任期の定めがないことも、労使当事者が定めればよいこととはいえ、委員が従業員の意見と乖離していくときに適切にチェックできない危険をもつ。過半数労働者に関してとくに問題なことは、労働組合がない事業場や過半数組合がない事業場における労使委員会が、労働組合の機能を奪うことに関する配慮がないことである10。

(2) ワークルールの内容的改編

まず、ワークルールの改編の基本的な方向性を確認することにしよう。

法的ワークルールはこれまで労基法を中心に展開されてきた公法的ワークルールを基軸にしていたため、主に、最低労働条件の確保を中心とした生活ルールの定立に比重を置いてきた。しかし、労働者生活の改善は最低労働条件の確保から、同じ生活ルールでも、生活の質の改善をはかる適正生活ルールに比重を移していく必要がある。労働条件の相対的改善のなかで、労働者の利害・関心のありかが、単に労働条件の量的引上げにあるよりは、企業・職場における生活の質の向上にあることに鑑み、自由と平等を確保するためのワークルールに重心をおくことも必要である。また、家族生活と社会生活を豊かにするために、労働時間の規制を中心にした規制の見直しが求められる。そのためには、労働協約や労使間協定等の自治的ワークルールが必要であるが、個別法的には、契約条件の確保に比重をおいた私法的ワークルールの充実が求められる。従来、この適正生活ルールの多くは、法的には、判例法理によって

形成されてきたが、これを明確な法的ルールとして定着させる必要がある、解雇権濫用法理を明文化するだけでも判例法理は飛躍的に豊富なものになる¹¹であろう。

取引的公正ルール（公正取引ルール）の整備も労働契約法制の一環として重要な課題である。とくに労働条件変更に関する個別労働契約当事者間での法的ルールの確立は、変更解約告知にするか契約内容変更請求権にするかの議論は残るにせよ、肥大しすぎた就業規則法理を是正する意味で不可欠である。内部公正ルールの確立も重要な課題である。先に見たように、正規社員の雇用慣行を基礎に形成されてきた契約法理のもとでは、身分的雇用管理を打破するルールは形成されてこなかった。また、社会的公正ルール分野では女性の社会進出を支援するためルール形成も引き続き重要な課題である。

労働社会ルールの観点からは、連帯ルールを反映した労働時間の規整が望まれる一方、職業的能力に目をむけた労働条件規整を行うことを考えれば、労働者個人の交渉余地を残す、個別優先ルールの支配する領域を認めることも必要となろう。

（3）履行確保システムの再編

ワークルールの履行確保についていえば、上述の問題点からみて、何よりも、紛争処理制度の整備が求められる。法的ワークルールについては、公法から私法にワークルールの整備の重点をおくことを考えれば不可欠なことである。また、企業内におけるワークルールの履行確保システムとして苦情処理制度と契約変更＝労働条件変更に関する紛争調整制度を追求することも重要な課題である¹²。

2 個別ワークルールの検討課題

あるべきワークルールを求める具体的作業は、各論に譲るが、ここでは、労働条件毎に規制の方向性を確認することにしよう。

（1）採用

労働者が使用者と雇用関係を形成する端緒である採用過程に関するルールとしては、すべての労働者が等しく雇用関係にアクセスすることができる機会を保障することが必要である。労働者が雇用関係に入ることから排除されることは、市民社会のもとで市民としての生活を維持することができないことを意

味するからである。それゆえ、労働者の採用に際して、一般市民社会的差別である、国籍、人種、思想、信条、性別が採用判断を左右することがないような手立てを考える必要がある。

採用に関するルールを考える上で今日重要なことは、雇用管理の多様化に対する対応である。基本的には、今後とも、労働者にとりもっとも雇用不安の少ない期間の定めのない契約を中心とすべきであろう。解雇制限の法理が働く期間の定めのない契約では、雇用の柔軟性を欠くという批判もありうるが、解雇制限法は決して解雇を認めないものではないのであるから、解雇における合理的な順位を定めれば足りることであろう。解雇制限法理を正規従業員に対する法理として限定的な意味づけを与える方向をとるべきではない。とはいえ、企業が、契約の期間と労働条件に関して一定の格差を設けた、異なる雇用管理を行うことは、契約の自由の問題として、排除することは困難である。しかし、雇用形態のなかで、採用段階で労働者に対して、一定の雇用形態のみの選択を認めることは、労働者に対する平等処遇に反する。

(2) 解雇

使用者の恣意的解雇は、労働者からその生計を維持する手段を失い、職業的能力の開発の機会を奪うとともに、雇用関係における労働者の市民的自由を奪うだけに、それを制限することは必要不可欠である。その意味で、判例が形成した解雇権濫用法理を明確なワークルールとして確認していくことが求められる。

解雇権濫用法理は、解雇に社会通念上相当とされる理由を求めるものであるが、その理由としては、①労働者の職業的能力の喪失を理由とするもの、②労働者の非違行為を理由とするもの、③企業経営上の理由とするものにと大別できる。このうち、ワークルールとして定着することが求められるのは、労働者が疾病にかかった場合の解雇ルールと、企業経営上の理由による解雇に関するルールであろう。

前者に関しては、一定の療養期間を置いても回復可能性がなくなったときにはじめて解雇できるとするルール作りが求められる。後者に関しては、判例上確立された4要件（①整理解雇の必要性、②解雇回避のためにあらゆる手段を尽くしたこと、③解雇対象者の選定基準が客観的、合理的であること、④整理解雇の必要性、基準、時期等について組合及び労働者に説明し、協議を尽くしたこと）の定着をはかるべきであろう。

解雇法理との関連で検討すべき問題に、有期労働契約の雇止めに関するルールをどう設定すべきかの問題がある。有期労働契約の承認は、解雇制限法理が支配する今日の雇用慣行のもとでは、雇用保障の相対化を意味するが、裁判所は、大陸法のように有期労働契約の締結に関して合理的な理由を求める立場をとることなく、反復更新を重ねる有期契約にはその雇止めに解雇権濫用法理を類推適用することで一定の歯止めをかけてきた。しかし、この類推適用の法理は有期契約が無期契約になることを認めるものではなく、有期契約の反復更新による雇用の差別化を是正する論理を含むものではない。98年の労基法の改正は、有期労働契約につき従来の1年の上限を緩和し専門的労働力に関しては3年までの有期契約を認めることになったが、有期契約の反復更新に対する法的規制はとくにとられることがなかった。

解雇に関するワークルールを考える上で看過することができないのは、解雇手続に関して、労働組合又は過半数労働者代表との協議義務を課すことである。日本の労使協議制は、日本的労使関係の根幹をなすことを考えれば、これを普遍的なルールとして確認することは決して過大な要求ではないであろう。さらに、解雇の法的救済のあり方についても、新たなルールが必要である。これまで日本の解雇法理は、合理的な理由のない解雇を無効とすることでよしとしてきた。しかし、この実体法上のルールを確認するだけでは、必ずしも労働者の解雇保護としては十分ではない。解雇された労働者が、実際に、解雇保護を求めることの困難さと、解雇による当事者間の信頼関係の破壊を修復することの困難さを考えたときに、解雇無効＝従来の労働契約関係の存続という選択肢のみを強制することが、結果的に労働者の解雇救済ニーズを無視しているといえるからである。すなわち、解雇労働者のなかには、解雇された使用者のもとでの雇用関係の継続を求めるよりも、あらたな使用者のもとで雇用関係を求めることを望む者が、一労働市場の悪化した状況のもとでは少なくなるとはいえない—あるということを前提とした場合、合理的理由のない解雇に対して、まずは、解雇の無効を主張して労働契約関係の存続を求めつつ、和解で雇用関係の解消をはかるというルートは、たとえ結果的には有利な解消金を得ることが可能になる13にせよ、訴訟をとることをためらう一般の労働者からすればきわめて迂遠な方法である。合理的な理由のない解雇に対して、直ちに、勤続年数に応じて一定の解消金を求めることも選択できるようにすれば、労働者の合理的な理由のない解雇（不当な解雇）に対する救済ニーズはおのずから高まるであろう。

(3) 配置

わが国の正規従業員たる労働者は、定期的な人事異動を通して勤務地や仕事内容の変更を常としてきた。かかる慣行は、企業にとって組織の活性化を促すのみならず、労働者の職業的能力の向上をはかるうえで有用なものとされてきた。しかし、過度の異動、とりわけ、遠隔地の配置転換は、労働者とその家族に多大の犠牲を強いてきた。それゆえ、労働者の配置に関しては、労働者の私的生活との調和をはかる観点から、生活の本拠地の変更を伴うものについては、基本的に回避すべきであり、法的には、当事者の同意がないかぎり遠隔地の配転を行うことができないことを志向すべきである¹⁴。なお、定期的人事異動に基く配置転換と異なり、事業所の閉鎖や統合整理等、企業組織の改編に基く労働者の配置転換は、その雇用を確保する観点から求められる措置であるが、そのような解雇回避措置型の配転であっても、労働者の同意を基本とすべきであり、ただ、その場合には、同意を得られずかつ他に解雇回避措置がないときに解雇が正当とされる。

(4) 賃金

賃金に関するルールのは定立は、労使関係の中心を占めるものである。したがって、賃金制度の定立と賃金額の決定は、基本的に今後とも、労使の自治的規制に委ねられるべき領域である。同時に、労使の自治的規制のない領域に関しては、労使の社会的参加にもとづく最低賃金制度を維持すべきである。

ワークルールの内容としての賃金制度、つまり、賃金はどのようにして決定され、配分されるべきかについては、労働組合が改めて取り組まなければならない時期にある。生活給との思想と学歴主義に基づいて形成してきた年功賃金制度の見直しが進むなかで、労働組合は、労働者の社会化された職業的能力を基礎にした新たな賃金制度を構築する必要がある。すなわち、年齢、勤続、家族構成を配慮した賃金よりも、仕事や保有能力を基礎にした賃金制度へと転換すべきである。法的には、職業的能力に関する使用者の配慮義務、評価制度における適正評価義務ないし公正評価義務を構成していくことが必要である¹⁵。

賃金が労働者の生計を維持するためのものとの観点からは、労使の直接的自治の働かない領域に対しては、労使の間接的自治ないし社会的責任として最低賃金制度を維持すべきである。

賃金をめぐるワークルールのなかで重要な課題は、正規従業員と非正規従業員（パートタイム労働者、臨時・契約社員等）との賃金格差問題である。不合理な格差を是正するために、労使間において、正規従業員の責任度を数量化する等、両者の雇用・労働条件の橋渡しをするルールの形成が不可欠である。

また、勤続年数を重ね内部化された非正規従業員には、他の雇用管理区分への選択可能性を与える必要もあろう。

(5) 労働時間

労働時間は労働者が、①労働に伴う肉体的精神的負荷が過酷なものにならないために、また、②家族生活や市民生活を享受できるためにも適正なものである必要がある。さらには、③労働時間は、今後、失業者の増大が予想されるなかで、仕事の分かち合いの観点からも適正なものとしていく必要がある。ワークルールの履行確保手段としては、法定の最長労働時間の罰則によって履行を確保するという従来方式のほかに、法定ないし標準的な労働時間を上回るときには、割増賃金を求めることによって抑制する方法、さらには、時間の調整によって標準的労働時間を確保することも考えるべきであろう。

(6) 労働条件変更

継続的契約関係としての雇用関係、とりわけ長期雇用システムのもとでの労働契約にあっては、契約関係の存続を前提とした契約内容の変更＝労働条件の調整を予定する。これまでの労働契約法理には、このような契約関係の存続を前提とした契約内容の変更＝労働条件の調整システムが欠けていた。そのため、就業規則を借りてかかる労働条件の流動的形成の要請に対応してきたが、それは、当事者の対等性を前提とする契約法理と整合性を欠いていることは周知のとおりである。それゆえ、この点に関する私法的ワークルールと自治的ワークルールの形成が必要不可欠となる¹⁶。

3 ワークルールの改編と労働契約法構想

(1) ワークルールの自主的整備と法的整備

ワークルールの整備は、すでに検討したように、まずは、ワークルールの構造を自律的ワークルールの拡大を志向することを確認することが必要である。すなわち、労使自治の拡大をもたらすような規制システムを充実させること、また、現にある労使自治のシステムを利用したり、労働組合の自治的システムを利用することで、ワークルールの自己形成をはかるべきである。とりわけ、労働組合がモデル労働協約、モデル労使協定、モデル労働契約を作成することによって、ワークルールの形成に直接間接に関与していくことはきわめて重要である。

しかしながら、現在の個別的労働関係法が、基本的に公法的性格をもつ最低労働生活条件の定立（最低生活ルール）に偏在し、適正生活ルールや、公正ルール、平等ルールの定立に関して限定的な役割しかもっていないことを改める必要がある。とくに、公正ルールや平等ルールに関しては、それが社会における公的秩序としての性格をもつだけに、法的ワークルールの確立の支援なくして自律的ワークルールの形成と履行を確保することが困難になることがあると思われるからである。

（２）労働契約法の性格

問題は、ワークルールに関する法的整備に際して、どのような方法をとるかである。これは、求めるワークルールによって異なる。すでにみたように、最低生活ルールを基本とするのであれば、罰則等を伴う公法的ワークルールの定立がもっとも適切であろう。しかし、この点、現在必要としているワークルールの多くが適正生活ルールや公正取引ルールにあることを考えるならば、私法的効力を主体とする「労働契約法」の整備がもっとも必要なものであろう。とりわけ、労基法を中心とした法的規制が罰則を中心とした公法的規制に重心をおいたことから、きわめて限定的な労働契約規制しか持ち得なかったことを考えると、これはワークルールの整備にあたって無視し得ない視点である。

つぎの問題は、このような私法的性格をもつ労働契約法を整備するとして、具体的にはいかなる方法をとるかである。現行労基法の労働契約関係規定の整備として行うか、独自の労働契約法の制定として行うかである。労基法は監督行政を背景とする労働保護法としての性格を色濃く持つものの、また、現実に公法的性格をもつ規定のみが置かれてきたが、私法的効力のみをもつ規定をおくことが排除されるわけではない。労基法を個別労働関係における基本法として位置付け、公法的性格をもつ規定、私法的性格をもつ規定をともに豊富にしていくことも十分に考えられる。また、任意的規定をとることを含めてワークルールの整備を考えるとすれば、労基法の整備よりも、民法典における「雇傭」に関する規定の改革を行うことで労働契約法の整備を図ることも検討に値するであろう。裁判所による判例法理を中心に *restatement* することでも労働契約紛争の多くは適切に解決できるし、紛争の予防にも役立つからである。

これに関しては、当面、労基法や民法雇傭規定の改革を視野に入れつつも、独自の労働契約法を追求することで問題の整理をはかるべきではなかろうか。

(3) 労働契約法の中心

法的整備が求められるワークルールのなかで最も重要なものは、何よりも、解雇に関するルールである。すでに検討したように、使用者の恣意的解雇から労働者を保護することは、雇用関係におけるルール形成の基本をなすものである。判例における解雇権濫用の法理の形成なくして、採用内定、試用期間、配転、移籍等に関する判例法理の形成もあり得なかったことを想起すれば明らかであろう。

もう一つの基本的ワークルールは、平等ルールである。現在、平等ルールに関しては、社会的差別禁止が公法的ワークルールとしての労基法のなかに規定されている。しかし、企業の内部原則としての平等ルールに関しては、とくに定めがない。雇用管理が多様化するなかで、私法的ワークルールとしての平等原則＝平等取扱義務を定めることも重要なことであろう。

(4) 個別紛争処理制度の整備

労働契約法の制定は、それが私法的ワークルールの定立を目的とするものである、当然に個別紛争処理制度の整備が不可欠となる。労働契約法の整備と紛争処理制度の整備は車の両輪であり、どちらを欠いても十分な機能は期待し難い。どのような個別紛争処理制度を追求すべきかについては、すでに検討した17ところであり、また、現在、多くの議論がなされている18ところであるので、それに譲ることにしたい。

(5) 残された課題

労働契約法は、基本的には、現在の時点において支配的な雇用関係における労働者像を想定しながらワークルールを整備するという性格をもっている。したがって、多様化する雇用管理に対して、典型的雇用（期間の定めのない労働契約）への標準化・収斂作用を期待することができるとはいえ、派遣労働やパートタイム労働がかかえる問題に対して十分に解答を与えるものとはなりえない。また、請負や委任等労働契約形式をとらない形で就労する「契約労働」も、企業の非労働者化政策や税・社会保険制度の影響、労働者意識の変化等の要因から、近時、増大する傾向にある。これら「自立的労働者」に対する法的対応を、労働契約法を考える上では、検討が不可欠であるが、ここでは、議論されていない。

さらに、企業の再構築過程の労働問題は、一企業組織のなかでのワークルールの設定で対応しうるものとは限らなくなっている。営業譲渡、合併、分割等企業組織の変更にともない発生する労働問題に対応するためには、使用者の概念を、一雇用関係のなかで理解するにとどまらず、より大きい場所的時間的な広がりの中で捉えることが必要となるが、この問題も、とりあえず、ここでの労働契約法の対象となっていない。重要な問題と思われるだけに、別途、企業組織変更法に関する労働者保護のあり方として議論されるべきであろう。



書評

石川 晃弘 田島 博実 編著 学文社

「変わる組織と職業生活」

連合総研 研究員 手嶋 久也

今日、成熟化が進行し、長期的な不況にある経済社会のもとでの企業間競争は、ますます熾烈なものとなっており、国内企業間はもとより国際的な市場における生き残りをかけた競争は、各企業の人事・労働政策及び労働組合活動に対してもその変革を迫る影響を与えている。また、最近の雇用を取り巻く環境をみると、企業が大幅な人員削減を伴う合理化を行ったり、これまでの枠組みを越えた大企業同士の合併が相次いで発表されるなど、私たち労働者のおかれている雇用環境は大きな変化の中にさらされている。

かつて、「年功序列」「終身雇用」「企業別組合」といった「日本的経営」が、日本の経済発展の秘密であると欧米諸国においてもいわれてきた。しかし、欧米主導のいわゆるグローバルスタンダードのもとで、これら日本的なシステムの全てが否定されてしまっても良いものかどうかは議論を別におくとしても、企業間競争の激化を背景として、国際的に資本や労働が移動し、製品やサービスが取引きされるといった経済活動のグローバル化の進展と、家庭や個人へのパソコンや携帯電話の急速な普及や、生産、販売及び流通管理等におけるコンピュータの導入にみられるような情報化を中心とした技術革新の進展とが、「日本的経営」に変化を及ぼしていることはまちがいないであろう。

このような状況のもとで、これから人事労務管理制度はどうなるのか、企業組織そのものはどうなるのか、労働組合活動はどうなっていくのか、リストラの影響を最も受けている中高年層の労働問題はどうか、女性の職場での活用はどうなるのかといった課題に私たちは常に大きな関心を持っている。

本書では、その序章にもあるとおり、「日本的経営」の変質から、それを前提としてきた「日本型労働者像」はどう変容していくのかという問いを背景に持ちながら、経営、組織、雇用、人事処遇、および労働生活の変動過程とそれの経済社会および働く人間にとっての含意を検討することを主な課題として、実証的なデータに基づいて事実関係が整理されて議論されている。

現在大きな変化の過程にある労働関係及びそれに付随する諸問題を、「組織」に視点を据えてわかりやすく論述した一冊である。労働組合員の皆様にもご一読の上参考にしていただきたい。

●いしかわ・あきひろ

一九三八年生まれ。東京大学大学院社会学研究科・博士課程中退。現在、中央大学文学部教授、社会学博士

●たじま・ひろみ

一九五八年生まれ。中央大学大学院文学研究科社会学専攻・博士前期課程修了現在、財団法人雇用開発センター研究調査課長



コラム

インドネシア便り

11月下旬から12月初めにかけて、3年半ぶりにインドネシアを訪れた。前回同様JICA専門家としての派遣であるが、今回は「東アジアの奇跡」の真っ只中、その後の経済危機でどうなっただろうかとの不安と、ワヒド新政権発足による経済再生への期待が交錯する中で、スカルノ・ハッタ空港に降り立った。空港を出るとなつかしい丁子煙草の香りが漂っている。ジャカルタ市内に向かう高遠道路の途中、98年5月の暴動の発端となったトリサクティ大学が見えるが、以前と変わった様子はない。ホテルに着いても、宿泊料金が日本円で安くなった以外、人なっこいボーイ、日本料理を含むレストランと以前と同じだ。

街中を動き回ると、物乞いの人数が増えたことは確かだが、スティルマン大通りに並ぶ高層ビルなど街の風景は以前のままだ。むしろ、前回工事中だった中央銀行や国立銀行BNIの高層ビルが完成するなど新しいビルが増えている。運転手によると、渋滞する理由として大雨に伴う冠水のほかに、新たにデモが付け加わったという。ショッピングセンターに行くと、イスラムの断食入り直前というせいもあるだろうが、以前以上に買物客で賑わっている。経済危機は外貨で大量の借入れをしていた金持ち（orang kaya）には大変だが、普通の人々（orang biasa）には関係ないと運転手は言う。ルピアが3分の1に下落したことを反映して煙草やビールの値段は2～3倍に値上がりしている一方で、インドネシアの本はあまり値上がりしていない気がしたが、生活必需品全体ではインフレは通貨の変動ほどではないのであろう（98年の消費者物価上昇率は58%）。ただし、建築などの投資活動はストップしているようで、GDP統計でも投資が大幅な落ち込みを示している。なお、書店に入った時に、99年後半にIMF融資が中断する一因となったバリ銀行をめぐるスキャンダルについての本が早速出版されていたのと同時に、「資本論」のインドネシア語訳が並んでおり、言論の自由化の進展が感じられた。

ところで、インドネシア経済の当面の最大の課題は、日本経済と同じく銀行部門の再生である。IMFとの合意に基づき98年初めに銀行再建庁（IBRA）が設立され、不良銀行の閉鎖・国家管理、再生可能行への資本注入が進められている。資本注入額だけでも300兆ルピア（GDPの20%強）以上に達する見込みで日本よりもはるかに深刻であるが、円に換算すると4兆円強と、経済規模の違いを考えなければ実は日本の資本注入額の方が上回っている。銀行再建のために発行した国債の利払い・償還コストが毎年の財政コストとして跳ね返ってくるわけで、ただでさえ外国借款の償還コストがルピア建てで膨らんでいる中、財政の中期的なサステナビリティをどう維持するかが大きな課題となっている。1～2月にかけて、新年度予算案の発表、IMFとの趣意書（Letter of Intent）改定、CGI（インドネシア援助国会議）など重要案件が予定されており、今後の動向に目が離せない。幸い日本に帰ってからも、現地の英字新聞（Jakarta Post）がインターネットで読めるのがありがたい。

以上、2週間余りのインドネシア滞在の様子を簡単に紹介したが、インドネシア経済が早晩、韓国のようなV字型の回復経路にのり、持続的な経済発展及び日本経済との好循環を再開することを期待したい。（川崎秦史）



ちょっといい話

ニューミレニアムを迎えて

新たな千年紀の幕が開かれた。正月三が日の各紙を見ると、トップを飾った共通記事が二つある。エリツィン・ロシア大統領の辞任と、Y 2 K問題である。前者は、二十世紀における壮大な社会改革への挑戦とその失敗の象徴である。わが国においても長い間、社会主義国への憧憬をベースにしたいわゆる進歩的知識人のミスリードに悩まされてきた。現在もまた海外の事象への様々なあこがれが、この国の改革の原動力となっているが、海外を見る目の視野狭窄が気にかかって仕方ない。後者は、新世紀にかけて経済社会のみならず、文明の構造改革を促す先端技術（コンピューター）の象徴的な大調整作業であった。勤務先で新年を迎えられた方も少なくなかったが、大きな社会的支障も今までのところなく、泰山鳴動ですんだのは幸いであった。

情報技術が今後どのような進展を見せ、どんな社会を誘導するかは想像の域を越えるが、生命科学の領域の進歩もまた著しいものがある。カエルの胚を使い、試験管内で目と耳の細胞の生成を確認したという。四十年ほど前の授業で、DNAがねじれたハシゴの形をしていることがわかったと習ったが、その構造解析は先進国の協力の下で急ピッチに進んでいる。どの新聞であったか利根川博士が対話の中で、“DNA構造の解析は、20～30年以内に人間の心や意識の一般的性質まで明らかにする”旨断言している。遺伝子技術の発達は多くの難病から人類を解放する明るいニュースといえるが、人間の改造がどの程度許されるのであろうか。同博士は“百年後に一週間でも生き返り、その時の人間観、宇宙観を知りたい”といかにも科学者らしい感想を述べているが、人間のあり方の哲学が技術の進歩に追いつくか、空恐ろしい気もする。

1月2日のニューヨーク株式市場の下落は、ひょっとするとバブルの崩壊かと不安をかき立てたが、その後反騰し史上最高値の記録を塗り替えている。現代社会は資本主義につきものとされた恐慌をそれなりに克服してきたが、新たに経済バブルという悪病に直面している。人間の英知がよくこれをコントロールできるか、できることを期待したい。

別記事で、20世紀初頭の英国では“マンガ、グルメ、温泉ブームで、失樂園現象やあやしげな新興宗教がはやった”と日本病克服への気概を呼びかけている。活力ある日本の再建に向かって起業家精神と経営責任の高揚を鼓舞する記事も多かった。しかし、雇用、労働や労使関係に触れて論じたものがほとんど目につかなかったのが残念である。

いただいた年賀状の中で、会社の労務を長年担当された二人から、労働基準監督署でボランティア的に労使の相談にのっているとの近況報告があった。勿論組合のOBにも同じような方が少なからずおろう。従業員の幸せを願い、労使のギリギリの誠意を求める日本的労使関係の粋が、結晶として人生にキラキラ光っているのをそこに見た。

(野口)



国際経済の動き

主要国の経済動向をみると、アメリカでは、先行きに不透明感がみられるものの、景気は拡大を続けている。実質GDPは、99年4～6月期前期比年率1.9%増の後、7～9月期は同5.5%増（速報値）となった。個人消費、設備投資は増加している。住宅投資は減少した。鉱工業生産（総合）は増加している。雇用は拡大している。雇用者数（非農業事業所）は10月前月差26.3万人増の後、11月は同23.4万人増となった。失業率は11月4.1%となった。物価は総じて安定している。10月の消費者物価は前年同月比2.6%の上昇、10月の生産者物価（完成財総合）は同2.7%の上昇となった。財の貿易収支赤字（国際収支ベース）は、依然として高水準である。連邦準備制度は、11月16日に、公定歩合を0.25%引き上げ5.00%、フェデラル・ファンド・レートの誘導目標水準を0.25%引き上げ5.50%とし、金融政策姿勢を「引締め」から「中立」へ変更した。11月の長期金利（30年物国債）は、月前半は低下したものの後半は上昇し、月初と月末を比較するとやや上昇した。株価（ダウ平均）は、中旬に上昇したが、下旬はやや下落した。

西ヨーロッパをみると、ドイツでは景気が緩やかに改善してきている。フランスでは、景気は拡大している。イギリスでは景気は改善している。実質GDPは、ドイツ4～6月期前期比年率0.2%増、フランス7～9月期同4.2%増（速報値）、イギリス7～9月期同3.6%増（改訂値）となった。鉱工業生産は、ドイツではほぼ横ばいで推移している。フランス、イギリスでは増加している（鉱工業生産は、ドイツ9月前月比1.0%減、フランス9月同0.1%減、イギリス9月同0.2%増）。失業率は、ドイツではほぼ横ばいで推移している。フランスでは高水準ながらもやや低下しており、イギリスでは低水準で推移している（失業率は、ドイツ10月10.5%、フランス10月11.0%、イギリス10月4.2%）。物価は安定している（消費者物価上昇率は、ドイツ11月前年同月比1.0%、フランス10月同0.8%、イギリス10月同1.2%）。

東アジアをみると、中国では、景気の拡大テンポは鈍化している。物価は下落している。輸出は大幅に

増加している。韓国では、景気は拡大している。失業率は低下している。

国際金融市場の11月の動きをみると、米ドル（実効相場）は、やや増加基調で推移した。モルガン銀行発表の米ドル名目実効相場指数（1990年＝100）をみると、11月30日現在106.5、10月末比1.0%の減価となっている。内訳をみると、11月30日現在、対円では10月末比1.9%減価、対ユーロでは同4.5%増価した。

国際商品市況の11月の動きをみると、CRB商品先物指数は、中旬にかけ207ポイント目前の水準まで上昇したものの、その後は203ポイント前後のレンジ内で上下した。原油スポット価格（北海ブレンド）は、月初から上昇基調で推移し、下旬にかけては湾岸危機以来となる26ドル台を記録した。

（経済企画庁「月例経済報告」平成11年12月10日より）

国内経済の動き

需要面をみると、個人消費は、秋口に比べ若干に改善がみられるが、収入が低迷していることから、足踏み状態を脱していない。住宅建設は、マンションは堅調だが、持ち家及び貸家が減少したため、直近はやや水準を下げている。設備投資は、なお大幅な減少基調が続いている。公共投資は、事業の実施は前年並みに進んでいるが、着工は低調に推移している。

11年7～9月期（速報）の実質国内総生産は、前期比10%減（年率3.8%減）となり、うち内需寄与度はマイナス1.3%となった。

産業面をみると、在庫は調整が進み、在庫率は前年を下回る水準になっている。こうした中、鉱工業生産は持ち直しの動きがみられる。企業収益は持ち直してきた。また、企業の業況判断はなお厳しいが改善が進んでいる。企業倒産件数は概ね横ばいとなっている。

雇用情勢は、残業時間などの増加といった動きがあるものの、完全失業率が高水準で推移するなど、依然として厳しい。

労働力需給をみると、有効求人倍率（季節調査値）は、9月0.47倍の後、10月0.48倍となった。新規求人倍率（季節調整値）は、9月0.88倍の後、10月0.91倍となった。総務庁「労働力調査」による雇用者数は、9月は前年同月比0.1%増（前年同月差8万人増）の後、10月は0.

1%減（同7万人減）となった。常用雇用（事業所規模5人以上）は、9月前年同月比0.1%減（季節調整済前月比0.0%）の後、10月（速報）は同0.2%減（同0.1%減）となり（事業所規模30人以上では前年同月比1.5%減）、産業別では製造業で同2.1%減となった。10月の完全失業者数（季節調整値）は、前月差2万人減の313万人、完全失業率（同）は、9月4.6%の後、10月4.6%となった。所定外労働時間（製造業）は、事業所規模5人以上では9月前年同月比7.7%増（季節調整済前月比2.0%増）の後、10月（速報）は同5.7%増（同0.7%減）となっている（事業所規模30人以上では前年同月比4.3%増）。

また、労働省「労働経済動向調査」（11月調査）によると、「残業規制」等の雇用調整を実施した事業所割合は、引き続き高い水準となっているものの、7～9月期はやや低下した。

輸出はアジア向けを中心に増加している。輸入はアジアからの輸入が増加基調にあり、緩やかに増加している。国際収支をみると、貿易・サービス収支の黒字は概ね横ばいとなっている。対米ドル円相場（インターバンク直物中心相場）は、11月は104円台から106円台で推移した後、月末には102円台に上昇した。

物価の動向をみると、国内卸売物価は下げ止まっている。また、消費者物価は安定している。

最近の金融情勢をみると、短期金利は11月には上昇した。長期金利は11月は横ばいで推移した。株式相場は、11月は上昇した。マネーサプライ（M2+C D）は、10月は前年同月比3.5%増となった。また企業金融のひっ迫感は緩和しているが、長期金融機関の貸出は依然低調である。

（経済企画庁「月例経済報告」平成11年12月10日より）



事務局だより

【12月の行事】

12月2日 各県総研との連絡交流会（連合総研）

3日 少子社会における勤労者の家族観に関する調査研究会（連合総研）

7日 企業組織等の再編に伴う労働者保護法制研究委員会（連合総研）

9日 平成10年度委託調査研究結果報告会（所内発表会）

（三菱重工代々木会館）

10日 アジアの社会的発展研究委員会（連合総研）

アジア地域における国際労働力移動に関する調査研究委員会（連合総研）

経済論説委員との意見交換会（連合総研）

16日 マクロ経済学勉強会（所内勉強会）（連合総研）

17日 所内会議（連合総研）

20日 アジア諸国における労働時間関係諸制度の実施状況等に関する調査研究会

（連合総研）

21日 日本型雇用システム研究委員会（連合総研）

27日 仕事納め

【編集後記】——年末年始は心配されたY2Kも大きな問題がなく、私のパソコンも順調に動いてくれています。ワープロの誤作動はなかったのですが、本号は年末年始休みの関係で発行日がいつもよりも遅くなりました。ご購入いただいている皆様にはご迷惑をおかけして申し訳ございませんでした。来月号からは通常どおり発行してまいります。

2000年を迎え、事務局一同気持ちも新たに、“DIO”の内容を充実させていくように取り組みたいと思っております。

本年も皆様のご協力を賜りますよう宜しくお願い申し上げます。（手嶋）



