

視点

「リスク社会」にどう向き合うか

No199 2005年11月

20世紀は「戦争と革命の世紀」と言われたが、産業の近代化を含めそれまでに無い多くのリスクを生み出した。21世紀に入ってから社会的なリスクは増大し多様化し複雑化している。人類全体を脅かす危機から、人間社会を根底から突き崩すような危機、環境破壊、自然災害、産業社会の発展段階に伴う様々な危機、生活の周辺で家計や個人を取り巻く危機など枚挙に暇が無い。

この現代社会における「リスク」の構造を分析する学問の分野も広く多くの研究が行われ浅学非才の私などの検証の手に余るが、1986年のチェルノブイリ原子力発電事故を機に出版されたウルリッヒ・ベックの社会学的な接近を主に、限られたいくつかの文献を脳裏におくことを出発点にしながら、「リスク」に対する「協同」や「共済」の役割について考えてみたい。

「リスク」とは何か、どのように分類されどのような課題があるかについては、多くの論がある。私は、「リスク (risk) とは人が何かを行った場合、その行為にともなって起こる危険を意味する」という今田隆俊氏の定義 (2002年) がわかりやすい。危険 (danger) との関連性は、事故や災害など自己が責任を負いきれないできごとを「危険」、自己の意思決定や責任を伴って起こるのが「リスク」と区分されているようであるが、責任主体が明確でないリスクも多々あり厳密な定義に意味があるか、というのが社会学の分野では一般的のようだ。

社会的なリスクの分類と項目について、3人の整理を表にまとめてみた。

社会的リスクの分類

提唱者	タイプ	具体的リスク
ウルリッヒ・ベックⅠ	産業の発達に伴う危険	民衆の大部分の貧困、資格に伴う危険、健康上の危険
	科学・原子力等生産力の発達の最も新たな段階で生じた危険	放射能、空気、水、食品中の有害物質等
	人間の人生や文化に見られる危険や不確実性	社会階級、家族形態、男女の状況、結婚、親であること(社会的不平等、個人化、大量失業、新たなる貧困)
ウルリッヒ・ベックⅡ	環境的	地球温暖化、生態系の破壊
	科学技術的	遺伝子操作、原子力発電、食品添加物
	社会的	治安の悪化、失業、就業形態の不安定化、核家族化による問題解決の困難さ
エスピン・アンデルセン	普遍的	死、高齢時の身体障害進行
	集団(階層)的	炭鉱夫の炭肺症、母子家庭における低所得による貧困
	ライフコース	非標準的で単線的でないライフコースがもたらすリスク
	世代間	遺伝や疾病、親の生活条件の継承() 親の教育、1人親
栗林敦子	身体的	病気・健康、食品安全
	物理環境的	自然災害、住宅、環境、治安
	経済的	家計、資産、債務、収入
	精神的	ストレス(家族変化)、いじめ、人格侵害、
	知識・情報	学力低下、個人情報漏洩、デジタルデバイド

※ウルリッヒ・ベック「危険な社会」1998年1冊法政大学出版局、エスピン・アンデルセン「福祉国家の可能性」2001年1月櫻井出版、栗林敦子「リスク社会における「自助努力」「自己責任」」ニッセイ基礎研究所報2004Vol3&4り筆者作成

何故この3人を取り上げたかについては、ウルリッヒ・ベックが近代化・産業発達の過程に立って正面から理論的な整理を試みていること、エスピン・アンデルセンは、21世紀の福祉国家、福祉レジームの展望にとって社会的リスクが意味するものの整理を行っていること、栗林氏が生活保障サービスとしての保険の領域から定義を試みているという違いによっている。社会経済学の領域に限定しても視点が異なれば分類・定義もこれだけ異なるという意味もある。

ウルリッヒ・ベックの整理としても、一般的にはⅡのような形で行われているが、「危険社会」で整理を試みた真意は、「近代的な工業生産方法の結果生じたものであるという因果関係の確定」を重視しており、Ⅰの方にその本質があるのではないか。「富を生み出す源としてかつて大いに脚光を浴びた原子力や化学や遺伝子工学が予測し得ない発生源」となる。そこには、「絶対的かつ無限定的な否定形が・・・つきまとう」という表現に端的に示されている。

エスピン・アンデルセンは、「社会福祉をリスクの観点からみる見方は、保険の伝統にその起源をもつ」とし、この見方は、「リスクの規則性と、人びとのリスクに対する同質性とを高い確率で想定できる」という見方で、「死亡率のような人口学的な課題」を考える上では適切だが、自然災害や経済的リスクのように確率論的あるいは予測不可能な課題については適切でない、しかも事態はますます画一性から離れており、「リスク論」に偏重することなく、「資源とニーズを重視するアプローチ」をとるべきだとしている。

以上の2人に対して、栗林氏は、生活保障サービスを提供する保険の側から、個人・生活者の生活リスクに限定してアプローチしている。従って、この間の社会として「個人が自らのリスクへ対応するように政策転換が迫られて」おり、自助努力、自己責任としての「家計のリスクマネジメント」が重要とし、リスク意識と消費者の成熟化に対応した生活保障の方向性を求めるべきだとしている。極めて明快な産業論としてのリスク分析の立場に立っていると言えよう。

問題は、私たちがこの「リスク」にどう向き合うかである。私たちが日常生活を送るにせよ、労働組合や地域の活動を行うにせよ、所詮はリスクから逃れることはできない。逆に、リスクにチャレンジしない生活や活動は全く面白くない。逃れられないとすれば、リスクを和らげたり、うまく付き合っただけだったり、思い切りチャレンジするしか方法は無い。それにしても、リスクを見極め、リスクの性質を知り対応策を考えることはどうしても必要だ。大方のリスクは、個人が向かい合うべき「生活リスク」であるとしても、個人や一部の階層や集団、国家では解決も対応もできないものもある。リスクを管理するにしてもその主体が問題となる。新しい深刻なリスクはほとんど国境の壁を越えるものであるから、国際協力、国際政治の機能発揮を何よりも期待しなければならないし、リスクが社会崩壊に繋がることを避けるためには、国家レベルの対応策としての政治、社会福祉の充実を期待する。ベックは、そこに「不安による連帯」と「サブ政治」という視点を提示した。リスクを作り出すのも「サブ政治」だがこれに対抗するNPO、ボランティア、専門家などの政治的影響力も「サブ政治」であり、その基底には「不安の共有による連帯」があるとする。

私は、このリスクに対抗する核になる主体は、各級・各層のコミュニティーであり、その推進力は「協同」であると思う。協同組合、社会的企業、労働組合、NPO、ボランティア、専門家などがそれぞれの良さを発揮する中で地域、ネットワークを形成する。その活力あるコミュニティーこそが、社会的リスクに対抗する最大の主体たるべきであると思う。そうした弾力性のあるソフトなコミュニティーの形成こそが、自助を支える「共助」、公助を補完する「共助」の「場」として求められる。そのツールとして、「共済」は極めて有効なもので、計算不能なリスクに対する社会貢献・社会的創造運動と政治的影響力のバランスある運動の再構築が望まれているのではないか。全労済など助け合いの存在意義をもった組織体が、「リスクの分散」を超えた「リスクへの協同のチャレンジ」として、新しい「生活リスク」に見合った商品や活動を提起して欲しいと願っている。（麻布十八番）

参考文献

ウルリッヒ・ベック「危険社会－新しい近代への道」1998年10月法政大学出版局

ウルリッヒ・ベック「世界リスク社会論－テロ、戦争、自然社会」2003年11月平凡社

エスピン・アンデルセン「福祉国家の可能性－改革の戦略と理論的基礎」2001年11月桜井書店

橘木俊詔篇「リスク社会を生きる」2004年12月岩波書店

アンソニー・ギデنز「暴走する世界－グローバル化は何をどう変えるのか」2001年11月ダイヤモンド社

栗林敦子「リスク社会における「自助努力」「自己責任」」ニッセイ基礎研究所報2004Vol34

今田高俊「リスク社会と再帰的近代」国立社会保障人口問題研究所「海外社会保障研究」2002年vol138

藤村正之「リスク社会をどう考えればよいか」（社）生活経済政策研究所2003年6月号

[D I O目次に戻る](#) [D I Oバックナンバー](#)

寄稿

若年雇用問題とディーセント・ワーク

法政大学キャリアデザイン学部助教授 上西 充子

若年雇用問題とは、何が問題であるのか

若者の雇用問題は、いかなる意味で問題であるのだろうか。「フリーター」や「ニート」など、若者の雇用問題が近年クローズ・アップされてきているにもかかわらず、何が問題であるのかのコンセンサスは必ずしも成立していないように思われる。

若者の失業率は成人一般の失業率よりも高い。しかし、若者の多くは親と同居するなど基本的な生活条件を保障されており、みずからが妻子を養わなければならない中高年男性の失業とは深刻度が異なる。都市部ではフリーターとして働く若者も多い。しかし、彼らの中には、学卒時に仕事をえり好みしなければ正社員として働ける機会もあったはずなのに、気楽なフリーターという働き方をみずから選んでいる者もいる。また、フリーターの収入は低いですが、一人暮らしであっても当面の生活はなんとか成り立つ。「ニート」に至っては、働く意欲をもたないのであるから、本人の問題だ・・・。

このように、彼らが「きちんと働かない」ことは、「苦々しい問題」ではあるが、「深刻な問題」ではない、という捉え方も可能だ。一方、少子化や年金問題と絡めて語られるとき、「フリーター」や「ニート」の若者は将来的にわたる「お荷物」として扱われる。

しかし、彼らを「苦々しい問題」や「お荷物」として扱っていいのだろうか。

ILOレポートの重要な指摘

筆者はこのたび、「若者：雇用の促進とディーセント・ワークへの道」というシンポジウム（2005年10月）の準備段階で、ILOレポートYouth： Pathways to decent workを読む機会を得た。そしてその中に、若年雇用問題について、4つの重要な指摘を見出した。

第1に、若者は景気循環の影響を不釣合いに大きく受けやすいということ。景気の良いときには相対的に安価で柔軟性に富む若年労働力の引き合いが激しくなる一方、景気が後退してくると企業はまず採用抑制を行うために、これから労働市場に入ろうとする者が良好な雇用機会を捉えることができない。日本におけるこの10年あまりの状況は、まさに若者に重い負担を強いるものであったと言えるだろう。

第2に、若者は労働経験がないという弱みを持っているということ。これから労働市場に入ろうとする若者は当然ながら労働経験が欠けているが、企業は労働経験を高く評価する。日本の場合には、新卒労働市場があるので、この指摘は必ずしも当たらないと思われるかもしれない。しかし、若者の「勤労観」や「職業観」の欠如を嘆き、勤労観・職業観の涵養が大切だとする現在の日本の風潮は、同様な無理難題を若者に押し付けているとはいえないのだろうか。

今の日本で働いている大人の多くは、しっかりとした勤労観や職業観を身につけた上で就職したというよりは、あまり深く考えずにとにかく就職して、働く中でみずからの勤労観・職業観を高めていったというのが実際のところではないのだろうか。一方、これから労働市場に入ろうとする若者は「厳選採用」に不安を抱き、「雇用形態の多様化」によって安定した雇用を見通せずにいる。その若者が適切な勤労観・職業観を持っていないことを、果たして我々は責められるのだろうか。

第3に、若者には不完全雇用（アンダー・エンプロイメント）の割合が高いこと。ここで

不完全雇用とは、不本意なパートタイム労働や臨時雇用など、期間の観点から不完全であるということだけではなく、不適切な生産性の労働も視野に入れられている。翻って日本の状況を見れば、フリーターとして比較的定型的な業務に従事する若者が増えている。彼らが安易に楽な働き方を選んでいると見ることも可能だが、彼らは仕事を通じて自分の能力を伸ばしていく機会を奪われていると見れば、問題の様相は変わってくる。

第4に、学校から職業への移行（トランジション）が成功するか、その移行の段階で問題を抱えるかということは、本人の将来に大きく影響するという事。この段階で確立された行動パターンや態度は、その後の生活に残り続ける。夜遅い時間帯のアルバイトに慣れた若者には、朝起きる、ということが大きな困難になるだろう。職を転々としてきた者は、1つの会社に働き続けることの意義を見出せないかもしれない。長期の失業を経験した者は、すっかり自信を喪失してしまうかもしれない。そのように移行の段階で問題を抱えることは、彼の職業能力の形成を損ない、質の高い仕事へのアクセスの機会を損なうことになる。

一方、職業への移行に成功すれば、そのことは、彼の経済的独立、みずからの家族形成など、彼の人生における他の重要な移行を可能にする。また、彼の時間が生産的で健康的な形で費やされ、彼の自尊心も高まる。日本の状況を見ると、教育機関への在籍期間が長期化し、若者が働くことへの不安を覚え、家族形成の時期も遅れるという状況が出現している。しかしそれは、若者個々人の責任だけではなく、大人の側が、彼ら若者をいかに自立した大人に移行させるか、という視点を欠いてきた結果でもあるのだ。

ディーセント・ワークという問題の立て方

ILOレポートは若者の職業意識の希薄さを責めたりはしない。そうではなく、若者が適切なスタートを踏み出すことができ、彼らがディーセント・ワークへの道を辿ることができるためには、どうすれば良いか、という問題の立て方をする。

ディーセント・ワークとはILOの現・事務局長ファン・ソマビア氏が1999年に就任した際

にILOの理念・活動目標として示したもので、「権利が保護され、十分な収入が得られ、適切な社会的保護が与えられた生産的な仕事」を指すようだ。ただし、ディーセント・ワークとは、最低限必要な条件は定めうるものの、ディーセントであると見なされるものは、経済と社会が発展するにつれてボトムラインが高くなるともソマビア氏は語っている。

必ずしも分かりやすい言葉ではないが、ディーセント・ワークという言葉は、日本の若年雇用問題を考える上で重要な枠組みを提供してくれる。若者が正社員として働いているか、アルバイトや契約社員として働いているかといった就業形態そのものを私たちは問題としがちだ。しかしより重要なのは、その仕事が彼の権利を保護するものであるのか、その仕事が彼の生活を可能にするものであるのか、その仕事が彼の能力を伸ばすものであるのか、その仕事が彼の将来のキャリアにつながっていくものなのか、ということであろう。若者が将来を失わないために、若者にどのような仕事の機会を提供できるのか、大人の責任が問われている。

[HP](#) [DIO目次](#) [DIOバックナンバー](#)

2005～2006年度経済情勢報告

「生活の改善と安定成長への道筋」

— 2006年度日本経済展望 —

連合総研は、10月26日、第18回連合総研フォーラムにおいて、2005～2006年度経済情勢報告を発表した。ここでは参考に「2006年度日本経済の展望」を紹介する。



1. 経済の現状

わが国経済は、2004年後半には輸出・消費の停滞により、踊り場を迎えていました。設備投資も、伸びが小さくなっていました。しかし、この間も企業の利益は高い水準を維持し、2005年に入ると設備投資が再び力強さを取り戻してきています。これまで、非正規雇用が占めるシェアの拡大により減少し続けた賃金も、増加に転じつつあり、雇用増と相まって、雇用者の所得が増大し始めています。消費も拡大し始めています。

国内企業物価は、原油を中心とする一次産品価格の高騰から2004年央より前年同月比でプラスとなっており、今後もこの基調を維持すると考えられます。消費者物価も、需給ギャップの縮小や石油関連の商品や料金の値上がりの影響もあり、年度末までにプラスに転じてゆくと考えられます。

世界経済も、原油やその他の一次産品価格の上昇を乗り越え、2004年は高い成長を遂げ、2005年もこれまでのところ、概ね順調に拡大してきました。2004年度央以降におけるわが国の輸出の停滞は、ITにおける国際的な在庫調整を反映したものであるところ、IT関連の在庫調整は終了しつつあり、世界経済の拡大に牽引され、輸出は緩やかながら再び拡大する見込みです。しかし、8月末に米国南部を襲ったハリケーンの影響もあり、原油価格が再び高騰していることが大きな懸念材料となりつつありま

す。

以上のように、2005年度の経済については、設備投資、消費といった内需を中心に拡大を続けると予想されます。なお、名目成長率は原油高による名目輸入の拡大により下押しされ、国内企業物価とは逆にGDPデフレーターは引き続き低下すると予想されます。

2. 2006年度の情勢

今次景気拡張局面における実質経済成長率は平均で年率約2.3%^(*)と潜在成長率をやや上回る成長を続けてきているものの、経済全体において過熱感は薄く、当面の間、高い成長を達成することが可能な状態にあります。損益分岐点比率も低下し続けており、企業の財務状況は改善しています。来年度も好調な企業部門が、設備投資の拡大を通じ、日本経済を牽引すると期待されます。

これに加え、雇用者所得の増大が、消費者の購買力を高めてくると期待されます。しかし消費については、税・社会保障負担の増大が足を引っ張ることになるでしょう。定率減税の半減は既に今年度予算に盛り込まれており、来年度における全廃も視野に入ってきています。定率減税の全廃は所得の伸びの相当部分を吸い取ってしまい、賃金が相当伸びない限り、可処分所得の増加が期待できないと考えられます。定期昇給込みの今年度の賃金改定率が1.7%に過ぎないところ、政府が試算しているように、定率減税が3.3兆円程度、税収を引き下げているとすれば、これは雇用者報酬の1.3%に及んでいます。従って、来年度においても、順調な消費の拡大を維持するためには、今年度以上に高い賃金の伸びが必要となります。

また、世界経済は、これまでのトレンドからは、概ね良好に推移すると思われるものの、先行きの不透明感は強まりつつあります。原油価格については、需給の逼迫が収まる気配がありません。その他の一次産品価格も上昇が懸念されます。世界的な経常収支不均衡も、改善する兆しはなく、通貨の乱高下を伴う急激な調整が起こるリスクは拡大しつつあります。米国ではハリケーン被害による国内ガソリン価格の高騰がどの程度続くのか、復興需要がどの程度になるのかなど、本予測を作成する段階では不透明な要因が多くあります。米国を中心とした住宅価格バブルの崩壊についても、懸念されています。中国経済も、輸出増で失速を免れたものの、むしろ減速が必要な状

態が続いています。

3. 2006年度見通し

以上のように、世界経済を中心に不透明感は強いものの、これまで公表されている経済データから判断する限り、2006年度も景気拡大は続くと考えられます。しかし、来年度春闘における賃金改定の結果により、見通しは大きく異なってくるため、以下のように、ケース分けして、見通しを提示します。

[ケースA] 労働生産性上昇を反映した賃金改定が実現できるケース

労働生産性の上昇率を反映した適切な賃金改定が進めば（概ね3%程度）原油価格高騰の影響も乗り越え、投資と消費の拡大を通じ、経済は順調に拡大するでしょう。実質成長率は潜在成長率を超える2%程度を達成することになります。失業率も4%を下回るでしょう。消費が拡大を続けることは、消費財産業のシェアの大きい、地方・中小企業に対する需要が増大するという効果もあり、地域間・規模間格差解消の観点からも重要です。長期停滞の中で拡大していた需給ギャップもようやく縮まり、GDPデフレーターでも、デフレから脱却し、名目成長率も長期金利の水準を上回ることが視野に入ってくるでしょう。名目成長率が高まることは、財政の長期的な持続可能性の観点からは特に重要です。（*2）

[ケースB] 家計の所得改善が遅れるケース

しかし、賃金改定が進まなかった場合（概ね1%程度）、実質成長率も2005年度と比較し、低いものに止まることになります。2005年度の好調さから、年度全体では比較的高い成長（1.7%）が遂げられるとしても、2006年度の段階で消費水準が再び所得の裏づけのないものへと変わってしまいます。現在の消費水準は、経済情勢報告第2部第1章でも分析したとおり、家計の消費性向の上昇により維持されている部分が多いのです。従って、改めて所得の伸びが止まるということは、ラチェット効果で2006年度の消費がある程度の水準を保ったとしても、それは維持可能ではないものとなります。このようなこともあり、2007年度にかけて失速が明らかになり、景気が後退局面へと移行することが懸念されます。この段階で後退局面に入った場

合、GDPデフレーターもマイナスのまま（▲0.2%）、後退局面に入ることにもなります。長い景気拡張期間を経験しながら、財政の持続可能性のために必要な条件であるGDPデフレーターのプラスへの転化を果たすことがないまま、後退局面に入ってしまうこととなります。労働分配率も改めて低下します。

日本経済は、ようやく長いトンネルを脱してきています。しかし、巨額の公債残高や若年失業、無業者の問題など、これまでに積み上げた負の遺産を整理するためには、企業、家計、財政と経済の各部門でバランスが取れ、安定した成長を達成することが必要不可欠です。2006年度春闘における労働生産性を反映した適切な賃金改定は、その第一歩です。

（*1） 2002年第1四半期～2005年第2四半期平均。

（*2） 基礎的財政収支が均衡している状態に到達しても、債務残高は、利払い費分だけ増大します。しかし名目GDP成長率が名目利率を上回れば、名目GDPの伸びは債務残高の伸びを上回り、結果として債務残高の対名目GDP比は低下します。

(付表)連合総研見通し総括表

(1)見通し

	2004年度 実績	2005年度 見通し	2006年度見通し	
			ケースA	ケースB
名目GDP	0.8%	1.2%	2.1%	1.5%
実質GDP	1.9%	2.5%	2.0%	1.7%
内需寄与度	1.4%	2.3%	1.8%	1.4%
外需寄与度	0.5%	0.2%	0.2%	0.3%
民間最終消費	1.2%	1.7%	1.4%	0.9%
民間住宅投資	2.1%	-2.9%	0.1%	-0.7%
民間設備投資	5.2%	7.5%	5.7%	5.2%
民間在庫投資(寄与度)	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%
政府最終消費	2.7%	2.0%	1.2%	1.4%
公的固定資本形成	-15.1%	-4.8%	-4.7%	-4.6%
財・サービスの輸出	11.9%	5.7%	5.3%	5.3%
財・サービスの輸入	9.3%	5.6%	4.4%	3.8%
GDPデフレーター	-1.1%	-1.3%	0.0%	-0.2%
鉱工業生産	4.1%	1.3%	2.5%	2.0%
国内企業物価	-0.5%	1.8%	1.4%	1.3%
消費者物価	-0.1%	-0.2%	0.3%	0.1%
労働力人口	-0.3%	0.2%	-0.3%	-0.3%
就業者数	0.2%	0.5%	0.0%	-0.2%
完全失業率(年度末)	4.5%	4.2%	3.9%	4.2%
有効求人倍率(年度末)	0.91	1.02	1.13	1.02
名目雇用者報酬	-1.0%	1.6%	2.9%	0.6%
現金給与総額(30人以上)	-0.3%	0.7%	3.0%	0.7%
総実労働時間(30人以上)	1,839	1,829	1,831	1,830
経常収支(兆円)	18.2	16.0	16.4	16.8
同名目GDP比	3.6%	3.1%	3.1%	3.2%

(2)見通しの前提条件

	2004年度 実績	2005年度 見通し	2006年度 見通し
名目政府最終消費支出	1.7%	1.6%	1.4%
名目公的資本形成	-14.5%	-3.8%	-3.7%
名目短期金利(3ヵ月物)	0.1%	0.1%	0.1%
名目為替レート(円/ドル)	107.5	110.0	110.7
実質世界経済成長率(暦年)	5.3%	4.5%	4.4%
原油価格(ドル/バレル)	45.1	59.9	62.2

(注1)2006年度の賃金改定率の想定は、ケースAは定期昇給分と労働生産性上昇率を反映し、3%程度。ケースBは、定期昇給分を下回る1%程度と想定。

(注2)年度末は1～3月期平均。

[HP D I O目次](#)

研究委員会報告

労働契約法制研究委員会報告書 労働契約法試案 —ワークルールの確認とさらなる充実を求めて—

非典型雇用の増加など雇用・就業形態の多様化、企業における人事管理の変化などによって、個別労働紛争が増加している。また、個別労働紛争の新しい解決システムである労働審判制度が2006年度からスタートし、職業裁判官に加えて労使から選ばれた審判員が紛争解決に参加することとなる。そこで、労働契約をめぐるトラブルの解決および防止を図るため、労働条件の最低基準を規制する労働基準法とは異なる、労働契約そのものを規制する新しい法律の制定の必要性が高まっている。

連合は新しいワークルールの実現を目指す一環として「労働契約法案骨子」を確認し、労働契約法制定に向けた取り組みを展開している。厚生労働省も、「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」（以下「厚労省研究会」）を設置し、2005年9月に最終報告書をまとめ、10月以降、労働契約法について審議会に諮問し、国会へ法案を上程しようとしている。

連合総研は、労働契約法がまったく新しい法律であり、勤労者生活の最も基本的な雇用関係に重要な影響を及ぼす課題であることをふまえて、毛塚勝利中央大学教授を主査とし労働法、民法の研究者と弁護士など8名の専門家によって構成される「労働契約法制研究委員会」を2004年6月に設置し、15回に及ぶ研究会で討議を重ねてきた。

以下、本年10月に発行した当委員会の報告書「労働契約法試案」の概要を紹介する（文責は連合総研事務局）。

◆「労働契約法制研究委員会」の構成◆

主査 毛塚 勝利 中央大学法学部教授

委員 唐津 博 南山大学大学院法務研究科教授

黒岩 容子 都民総合法律事務所・弁護士

中窪 裕也 九州大学大学院法学研究院教授

野田 進 九州大学大学院法学研究院教授

丸山絵美子 筑波大学大学院企業法学専攻助教授

盛 誠吾 一橋大学大学院法学研究科教授

和田 肇 名古屋大学大学院法学研究科教授

事務局 鈴木不二一 連合総研副所長

高橋 友雄 連合総研主任研究員

川島 千裕 連合総研研究員

◆報告書の概要◆

1. 報告書の構成

当報告書は、労働契約法制研究委員会における議論を基礎に、各委員がそれぞれの章節を担当する形でとりまとめたものである。第1部では、労働契約法試案として62条からなる条文を具体的に提示し、それぞれに解説を加えるという形式をとった。これは、読者にできるだけ労働契約法の全体像をわかりやすく伝えるためであり、また、労働契約法の整備にむけた議論のなかで問題となる箇所をより具体的に提起するためである。

<目次>

序章 労働契約法の整備の基本的考え方

第1部 労働契約法試案

第1章 総則

第2章 労働契約の締結

第3章 従属的自営業者の扱い及び非典型雇用の均等処遇

第4章 労働契約の内容

第5章 労働契約の展開

第6章 契約違反と責任

第7章 労働契約の終了

第II部 民法・消費者法及び諸外国の労働契約法制からの示唆

第8章 民法・消費者法からみた『労働契約法』

第9章 諸外国の労働契約法制の概要（イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ）

2. 各章のポイント

序章 労働契約法の整備の基本的考え方

序章では、「労働契約法整備の必要性と整備の基本的視点」、「労働契約法の目的・内容・対象」、「法の性格・形式・名称」等、「労働契約法試案」を作成するにあたっての基本的な考え方を示した。以下がそのポイントである。

(1) 法整備の基本的視点と留意点

新たな労働契約法制は、これからの働き方のルールを豊かにするという基本的観点が確認されなければならない（ワークルール・アプローチ）。したがって、労働契約法の制定は、単に判例法理のリステイトメントに終わるものでもなく、また、労働審判制度において調整的解決をはかるためだけの法的整備に矮小化されてはならない。

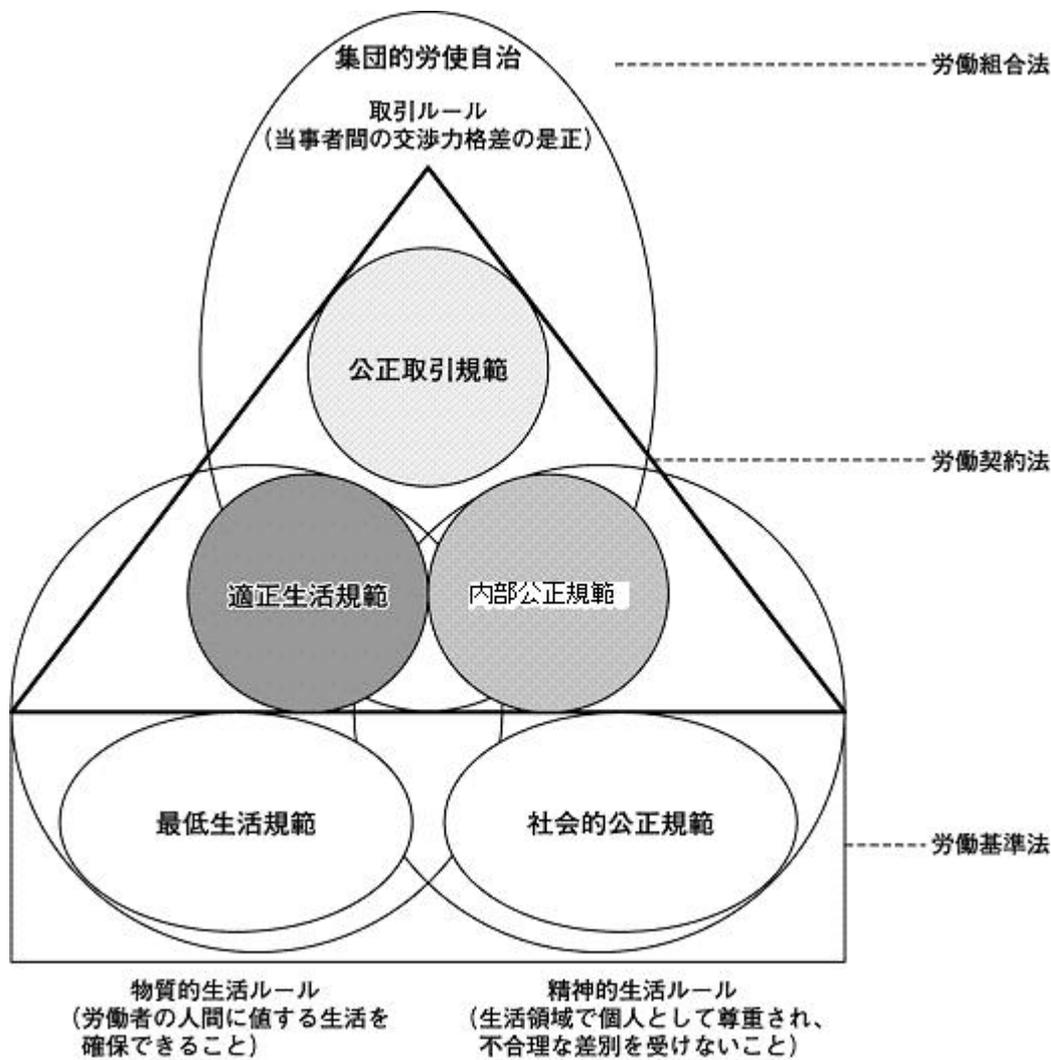
法整備の留意点は、①労働契約法の整備が労使自治を形骸化させるのではなく、より自治を促進させるものであること（自制）、②日本の雇用・労使関係の生み出した共有財を確認し、それを法文化として普遍化することに資すること（自成）、③新たな経済的・社会的環境に適合的なシステムにするための再調整がなされていること（自省）の3点である。

(2) 労働契約法の規範内容

労働契約法の目的は、①労働者が使用者との交渉によって自ずと適正な契約内容が実現できるようにする（取引的公正原理）、②契約当事者の交渉を通して実現されるべき契約上の権利義務の内包と外延を確定し、契約当事者の交渉を内側から支援する（適正契約原理）、③企業組織のなかに登場する労働者が市民社会のなかで享受する権利、とりわけ不当な差別を受けない権利が企業社会のなかでも実現することを追求する（社会的公正原理）ことである。

そのために必要な規範内容は以下のとおりである。

ワークルールと労働契約法



①取引的公正原理にもとづく規範（公正取引規範）

労働者と使用者の交渉力格差の背景となっている要因のうち、是正可能なものは可能な限り排除し対等な立場で交渉できるような環境を整備する必要がある（公正取引原理による規整）。交渉が不調に終わった場合には第三者機関の調整的判断に委ねることを可能にするしくみ等が必要となろう。

雇用労働の支配的形態が企業における労働であることを考えれば、労働契約がもつ組織的性格を考慮して、労働契約法を整備する際に、労働者代表を措定し、労働者代表との間での説明・協議義務をおくこと等の法的整備をすることが必要なことといえる。

②適正契約原理にもとづく規範（適正生活規範）

交渉力の不均衡に対して、労働法は、団結権を保障し、集団的労働法の枠組みのなかで対応することを予定しているから、基本的には、労働条件の向上は、かかるシステムのなかではかることが求められる。また、かかるシステムを利用することが現実に困難な労働者に対しては、物質的生活基盤の確保のために最低労働条件の定立を行う保護法的規制としての労働基準法がある。

したがって、労働契約法における契約内容の規整とは、集団的規整と最低労働条件規制の中間領域で、労働契約内容の適正な形成を促すことをねらうものである（適正契約原理による規整）。

これにともとづく規範は、基本的には、労働条件の量的改善より質的改善に重点をおいた生活規範の充実をはかるもの、つまり、労働者が快適な職場環境のもとでの労働生活、社会と家族と時間と空間を共有する豊かな個人生活の形成を促すような規範（適正生活規範）の定立を志向することになる。

③社会的公正原理にもとづく規範（内部公正規範）

労働契約法では、非典型労働者が、第二級の労働者として規整の対象に置かれることなく、同一の規整原則のもとにおかれるためのルール設定が必要となる（社会的公正原理による規整）。そのためには、新たな労働契約法は、社会的公正原理にもとづく処遇規範をその内容にもつことが不可欠である。社会的公正原理のもとで労働契約法制のなかで規定されるべきことは、企業組織内において平等な処遇を実現すべきルール（一般的平等原則にもとづく内部公正規範）である。

第1章 総則

第1章では、第2章以下に具体的な諸規定を定めるための最小限の前提として、労働契約の一般原則を中心に、可能な限りコンパクトな「総則」を考えた。具体的

には、①法律の目的、②定義、③労働契約の基本原則、④労働契約の内容、という4つの条文である。

「労働契約」の定義については、第2条第1項で「その名称のいかんを問わず、一方の当事者が相手方に対して労務を提供することを約し、相手方がこれに対して報酬を与えることを約する契約をいう」とした。そのうえで、「この法律で『労務を提供する』とは、他人の指揮命令のもとで、又は実質的にこれと同視しうる条件のもとで、労働に従事することをいう」（同条第2項）、「この法律で『労働者』とは、第1項の契約において、労務を提供することを約する当事者をいう」（同条第3項）としている。これは、第三者の指揮命令下で働く派遣労働者についても労働契約法の適用対象となることを明らかにするためである。

第2章 労働契約の締結

第2章では、労働契約の締結に関連して、その成立時期や、労働契約成立の前後における労使間の権利義務、労働条件決定のルールなどを定めた。併せて、労働契約締結に際して決定される契約期間の定めに関する規定も、一括して本章に置くことにした。

期間の定めのある労働契約については、第9条（契約期間の定め）で、有期労働契約を締結することができる事由を限定列挙し、それぞれの場合について契約期間の上限を定めた。これは、労働契約の期間の定めが、多くの場合に不安定雇用を意味し、ひいては契約関係としての当事者の対等性を損なう原因の1つとなっていることから、その抜本的な問題解決のためには、「労働契約期間を定めること」それ自体についてのルール設定が必要と考えたからである。このことは、労働契約法が労働契約の原則的形態をいかなるものとして捉え、そのことを前提としていかなるルールを設定しようとしているかについての重要な試金石となるものと思われる（厚労省研究会「最終報告書」には、このような視点が最初から欠落している。）。

第3章 従属的自営業者の扱い及び非典型雇用の均等処遇

第3章では、まず、勤務の実態が労基法9条の「労働者」に類似していながら、同法や労災保険法等が適用されない「自営業者」についても、その勤務の実態から判断して労働契約法の規定の適用または準用を肯定することが望ましい場合が出てくると考えた。第18条では、こうした者を「従属的自営業者」と定義し、本法の規定の適用や準用を認めることを定めた。

また、第19条では、パートタイム労働及び有期契約労働に関する法規制の質的な改善を図ることを目的に、通常の労働者との均等処遇（平等取扱）を明記した。

さらに、第21条では、派遣労働者について、安価という理由で安易に派遣労働に依拠すること、その結果派遣先の労働者の労働条件が悪化することを何らかの形で防ぐべきであると考え、すべての派遣労働者について、派遣先会社の労働者との均等処遇を定めた。

第4章 労働契約の内容

第4章では、労働契約の基本的内容を構成する労使相互の一般的権利義務（基本的義務及び付随的義務）を明文化した。これらはその性質上、次の5つに類別することができる。

- ① 契約内容を規律する基本的ルールと解すべきもの（労働時間の原則、賃金の原則、人事考課・査定に係る公正評価義務、労働者の職業的専門技術・情報の尊重）
- ② 使用者について、判例・学説で一般的に承認されている義務、もしくは法律上

義務づけられている義務であって、明文化することが適切であるもの（安全配慮義務、個人情報適正管理・取扱、開示等の義務）

③ 一定の制度を設けて労働者に義務づけをする場合に、使用者に一定の要件を整えることを課すもの（賃金控除の制限、退職金の減額・不支給の制限、研修・留学費用の返還の制限、退職後の機密情報保持義務、退職後の競業禁止義務）

④ 労使の権利義務内容の公正さを確保するために明文化する必要があるもの（使用者の業務命令の範囲、労働者の就労請求権、人事考課・査定に係る協議義務、労働時間配置に係る協議義務、人事考課・査定手続等の明示）

⑤ 現代の雇用社会の実情に照らして、特に明文化することによって望ましい労働契約関係の実現を促すもの（快適な職場環境への配慮、やむを得ない事由による欠務に対する不利益取扱いの禁止、家庭責任等を負う労働者の労働時間への配慮、労働者の自己啓発のための教育研修参加への便宜）

第25条（快適な職場環境への配慮）は、職場におけるハラスメントの発生やプライバシー侵害を防止する措置を講ずることを使用者に求めると同時に、職務配置や労働安全衛生法の規制対象外の人的・物的な就業環境の整備を使用者に促すものである。厚労省研究会の「中間取りまとめ」は、職場環境配慮義務について裁判例・学説の議論ではその一般的な義務内容がまだ確立していないとして、立法化について消極的である。しかし、労働契約関係において、労働者の人格的利益もしくは人格権を尊重すべきであるとの考え方が強調される現在、望ましい労働契約関係の展開を促すためには、使用者に相当の配慮を求めることが適切であると考えた。

第5章 労働契約の展開

第5章では、労働契約の展開として、①労働契約の変更、②配転・出向・転籍、③事業の移転、④多数当事者間の労働契約関係を取り扱った。

労働契約の変更については、第39条（労働契約変更の原則）で「契約当事者の協議を尽くした合意によらなければならない」と定めたうえで、変更について当事者間で合意ができない場合の新たなルールを第41条（労働契約変更請求権）で定めた。

この「契約変更請求権」は、①契約内容を維持することが困難な事情が生じたために、②相手方に契約の変更を申し入れたものの、③当事者間の協議が調わないときに、裁判所に契約内容の変更を請求することを認める権利である。変更請求が認められる要件は、「変更の必要性」「変更内容の合理性」「（協議を尽くしたという）変更手続の妥当性」である。裁判所の判断が確定するまで（争訟中）は、「請求を受けた者は従来 of 契約内容を履行すれば足りる」とし、変更請求が請求時に遡り認められた場合でも、争訟期間中につき債務不履行の責任を追及しないとした。

ちなみに、厚労省研究会の「中間とりまとめ」は、労働契約変更法理として、使用者に契約変更権を付与する方法と、変更解約告知に留保付き承諾を認める方法の2つのオプションを提示している。しかし、前者は、使用者に契約内容の一方的形成権を付与することであり、仮にその要件を限定するとしても、契約の重要な内容は当事者の交渉によって決めることが求められる近代契約原理や取引的公正原理に反するし、現行労基法が確認する労働条件の対等決定原則（同法2条1項）に反するものとして適切ではない。また、後者の変更解約告知は、解雇圧力による変更の強制を法的に承認するものであること、訴訟の提起の負担を常に労働者に課するものであること、また、裁判所の判断がでるまで暫定的にせよ変更に応じなければならないことなど、事実上、労働者に一方的に負担を課すものであり、賛成しがたい。

第48条は、多数当事者間の労働契約関係における使用者責任に関する条文である。派遣労働や事業場内下請等、労働契約関係が多数当事者間で成立している事例について、労働者を雇用する者が、労働契約上の使用者としての責任を負担せず、労働者が無権利状態に置かれる場合は、労働契約上の使用者としての責任の全部または一部を、現実に当該労働者を使用する者にも負わせることを定めた。

第6章 契約違反と責任

第6章では、労働者が、仕事上ミスをしたり契約違反行為を行ったことを理由に、使用者から損害賠償を請求されたり懲戒処分を受けた場合のルールを定め、適切な法的規制、労働者の権利に対する保障を実現することとした。

労働者に対する損害賠償責任については、第49条で「使用者は、労働者が労務の提供に際し、使用者に損害を与えた場合においても、それが労働者の故意又は重大な過失により生じたものでない限り、労働者に対して賠償を請求することができない」（第1項）とした。使用者が損害の賠償を請求することができる場合でも、「労働者は、損害の公平な分担の見地から相当と認められる限度においてその義務を負う」（第2項）ことを明記した。

第7章 労働契約の終了

第7章では、解雇（第1節）及び解雇以外の労働契約の終了（第2節）のルールを定めた。

解雇については、①解雇の理由、②解雇の手続、③解雇予告、④違法解雇の効果という4つの角度から規整を行うこととし、このうち②の解雇の手続についての規整を重視している。労働契約法のあり方として、両当事者に協議を中心とする

手続ルールを義務づけ、これにより公正かつ自治的解決を図ることを期待する。その上で、違法、不当な結論しか出なかったときに、はじめて解雇理由の規整で、司法的介入により救済を図るとするのが妥当であると考えたからである。

第53条（解雇理由）では、就業規則の定めにおける「解雇に関する事由」が限定列挙（＝列挙理由以外により解雇することはない）であることを明確にしたうえで、「解雇は、客観的に合理的な理由に基づき、社会通念上相当であると認められる場合でなければ、その効力を生じない」と定めた。労基法18条の2「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は、その権利を濫用したものとして、無効とする」との関係では、2点にわたり修正している。第1は、権利濫用法理からの訣別の意味で、「その権利を濫用したものとして」を削除した。第2は、労基法18条の2前半部分にある「客観的に合理的な理由を欠く場合と、「社会通念上相当であると認められない場合」の両関係が文意として明確でない点についてである。ここでは「客観的で合理的な理由を欠いているか、または社会通念上相当と認められない場合」が妥当な解釈であり、これを明確にするために、第53条第2項を「客観的に合理的な理由に基づき、社会通念上相当であると認められる場合でなければ・・・」という文章にした。

解雇の金銭的解決制度については、第60条（解雇無効の救済）で「裁判所が解雇の無効を確認した場合には、使用者は解雇された労働者を原職またはそれと同等の職に戻さなければならない」（第1項）としたうえで、同条第2項で「前項の規定にかかわらず、裁判所は労働者の請求に基づき、労働契約を終了させて、使用者に補償金を命じることができる」とした。使用者申請による金銭的解決は、金銭の支払により、容易に解雇を可能とする理解を招く危険を否定しがたく、現時点ではなお避けるべきである。特に、解雇が不当労働行為にあたる場合、差別的措置、権利行使に対する報復措置にあたる場合などは、使用者が金銭の支払いにより特定の労働者を排除することを認めることになり、不適切な結果を招くことになりかねない。

第8章 民法・消費者法からみた『労働契約法』

第8章は、労働契約法の立法に向けて提示されている論点や労働契約法に盛り込むべく提案されている規定の内容について、消費者契約法を立法する際に行われた議論との対比や民法におけるルールとの比較を行った。

ここでは、厚労省研究会等で提案されている純粹民事特別法型の立法を行う場合の留意点を以下に示す。

(1) 法の履行確保・紛争解決の仕組みに対する配慮が必要

監督や罰則規定を含まず、民事規定だけによって構成される法律の場合には、最終的には民事裁判による法の実効性確保が期待されるとしても、実効性確保や紛争処理に関する制度的工夫は、当然、議論の俎上に載せるべきことになる。労働契約にかかわる領域では、紛争処理制度に関し、他の契約領域よりも進んでいる状況にあるともいえる。ただし、労働者が使用者と個別労働関係について争う場合、労働者自身がまずアクションを起こす必要があることを考えると、使用者側が保持する資料や情報の開示・収集等について支援・助言するシステムをより一層充実させることは必要ではなかろうか。また、個別労働者の情報収集力等に関する劣位性を考慮すれば、規定内容を考える際には、主張・立証責任の分配に関する配慮もなされるべきであろう。

(2) 様々な解釈が施される余地があることへの対応が必要

第2に、留意すべきは、民事規定の性格上、刑罰法規とは異なり、その規定には類推適用や目的論的解釈など様々な解釈が施される余地があるということであ

る。立法にかかわった府省や立法関係者が、解説書などを通じて一定の条文解釈を示すといったことは、もちろん行われるべきであるが、その解釈はあくまで一解釈であることを前提とすべきであろう。また、解釈指針の示し方に関しては、労働契約に関して生じる解釈の余地のある様々な問題について、労働契約法のみならず民法による解釈も含めて、学者、行政、実務家等により組織された委員会により一つのたたき台としての解釈を提示し、その解釈については広く意見を徴収し、必要に応じて、改訂や論点追加を迅速に行い、相談・あっせん・調停レベルでの有力な解決指針として機能させるという方式は一つのあり方として考えられる（経済産業省『電子商取引等に関する準則』の方式が参考になる）。なお、類推適用等解釈の余地があるということとの関係では、労働契約法の立法理念を立法の時点でしっかりと確認しておくことが、説得的解釈論や解釈の限界を考える上でも重要となる。

第9章 諸外国の労働契約法制の概要

第9章では、イギリス、ドイツ、フランス、アメリカにおける労働契約法（もしくは雇用契約法）の概要をまとめた。

[HP D I O 目次](#)

[HP](#)

第6回 労働関係シンクタンク交流フォーラム開催のご案内

労働関係シンクタンク交流フォーラムは、連合及び構成産別に関係する研究調査機関の交流組織である「労働関係シンクタンク懇談会」の研究成果報告の場として、1999年以降開催しています。毎回、その時々社会、労働、経済等様々な課題にスポットを当てた研究内容を発表しており、昨年までの開催では、連合構成組織、近隣の地方連合シンクタンク、報道関係、研究機関等も合わせ毎回100名近くの方々にご参加頂いております。今回のフォーラムは以下の内容で開催致します。多くの皆様方のご参加を心よりお待ちしております。

労働関係シンクタンク懇談会

(財) 連合総合生活開発研究所 (社) 生活経済政策研究所

労働調査協議会 (財) 地方自治総合研究所

電機連合総合研究企画室 国民教育文化総合研究所

J P U総合研究所 (社) 生活福祉研究機構

労働研究センター (財) 中部産業・労働政策研究会

グローバル産業雇用総合研究所

日時 2005年11月15日 (火) 13:00~17:30 (終了後懇親会を開催します)

場所 東京・市ヶ谷 ゼンセン会館 大会議室

参加費 お一人様 3,000円 (懇親会費込み)

※11月10日 (木) までに参加連絡をお願いします

プログラム

○13：00－13：15 開会・主催者代表挨拶

○13：15－17：30 研究報告（各研究40分（質疑応答を含む））

	機関名	テーマ	発表者
13：15 ～ 15：15	労働調査協議会	国際比較からみた日本の職場と労働生活	白石利政
	中部産業・労働政策研究会	初任カラー高資格スタッフの働き方	矢辺憲二
	連合総合生活開発研究所	中小企業における若年労働者に関する調査研究	後藤嘉代
15：30 ～ 17：30	国民教育文化総合研究所	教育課程実施状況調査研究委員会 （フィンランドの教育視察報告を含む）	都留文科大教授 福田誠治
	J P U総合研究所	J P U組合員意識実態調査から見えるもの	名取有希子
	電機連合総合研究企画室	電機連合の長期的な運動のあり方に関するアンケート調査	弓場孝紀

※お問い合わせ先：連合総研 松尾・後藤

（電話：03-5210-0851、FAX：03-5210-0852、E-mail k-goto(at)rengo-soken.or.jp）

[HP](#)

[HP D I O 目次](#)

経済の動き

[国際経済の動き](#)

[国内経済の動き](#)

国際経済の動き

世界の景気は着実に回復している。

(アメリカ)

景気は拡大している。ただし、今後、ハリケーンの雇用や消費等へ与える一時的影響が表面化することが見込まれる。

9月20日に開催されたFOMCではフェデラルファンド・レート（FF金利）の誘導目標水準を0.25%引き上げ、3.75%とすることが決定された。FOMC声明ではハリケーン「カトリーナ」の影響により、経済に対して短期的な不透明感が増しているものの、継続的に脅威をもたらすものではないとの見方が示された。また基本的なインフレ率は抑制されていると見通されることから、金融緩和政策の取りやめは慎重に行われるとされた。

(アジア)

中国では、景気は拡大が続いている。固定資産投資の伸びは、依然として拡大が続いている。台湾、シンガポールでは、景気は拡大している。タイ、マレーシアでは、景気の拡大は緩やかになっている。韓国では、景気は緩やかに回復している。

(ユーロ圏・イギリス)

ユーロ圏では、景気は緩やかに回復している。物価は、エネルギー価格に上昇がみられるものの、コア物価上昇率は安定している。ドイツでは、輸出は増加しているものの、消費が減少するなど、景気回復に足踏みがみられる。フランスでは、消費が弱い動きとなるなど、景気回復のテンポは緩やかになっている。

英国では、消費の伸びが緩やかになる中で、景気は回復している。

(国際金融情勢等)

金融情勢をみると、世界の主要な株価は10月上旬にかけて下落した。主要国の長期金利は上昇した。ドルは名目実効為替レートで上昇した。原油価格は10月上旬にかけて下落した。

国内経済の動き

(経済の基調)

景気は、緩やかに回復している。

- ・企業収益は改善し、設備投資は増加している。
- ・個人消費は、緩やかに増加している。
- ・雇用情勢は、厳しさが残るものの、改善に広がりが見られる。
- ・輸出は持ち直し、生産は横ばいとなっている。

先行きについては、企業部門の好調さが家計部門へ波及しており、国内民間需要に支えられた景気回復が続くと見込まれる。一方、原油価格の動向が内外経済に与える影響等には留意する必要がある。

(雇用情勢)

完全失業率が高水準ながらも、低下傾向で推移し、賃金も緩やかに増加するなど、雇用情勢は、厳しさが残るものの、改善に広がりが見られる。

完全失業率は、完全失業者が減少し、8月は前月比0.1%ポイント低下し4.3%となった。一方、15～24歳層の完全失業率は、低下しているものの高水準で推移している。

新規求人数は増加している。有効求人倍率は上昇傾向となっている。また、雇用者数は増加している。製造業の残業時間は横ばいとなっている。企業の雇用判断は、全規模・全産業で9月は2%ポイント低下し、不足感がでてきている。

賃金の動きをみると、定期給与は緩やかな増加傾向で推移している。なお、6～8月計でみたボーナスを含む特別給与は前年を上回っている。

[HP D I O 目次](#)

[HP D I O目次](#)

事務局だより

【10月の主な行事】

10月 4日 労働組合調査パーソンのための必須実践統計解析パイロット講座

7日 所内会議

13日 労働者自主福祉活動の現状と課題に関する調査研究委員会パート II

(主査：丸尾 直美 尚美学園大学教授)

17日 人口減・少子化社会における経済・労働・社会保障政策の課題に関する研究委員会

(主査：小峰 隆夫 法政大学教授)

18日 「連合・雇用実態調査」アドバイザー会議

20日 労働組合調査パーソンのための必須実践統計解析パイロット講座

21日 研究部門会議

24日 内部監査

25日 企業の社会的責任と労働組合の課題に関する研究委員会

(主査：稲上 毅 法政大学教授)

26日 第18回連合総研フォーラム [池之端文化センター]

27～28日 外部監査

【編集後記】

連合総研で昨年から議論を積み重ねてきた労働契約法制研究委員会の報告書『労働契約法試案』がまとまりました。本号では、その概要を掲載しています。今後、審議会でもこの問題が取りあげられ、労働組合が最も力をいれて取り組まなければならない課題のひとつになります。これからの議論のために、できるだけ多くの方々に報告書をお読みいただきたいと思います。(Beth)

[HP D I O目次](#)