

日本モデルのドイツ移植過程における
正規被雇用者と非正規被雇用者の労働偏成の変化



課題番号 50187267

平成7年度科学研究費補助金（一般C）研究成果報告書

平成8年3月

研究代表者 真田哲也

(福島大学経済学部) 経済学

はしがき

この研究は、ドイツにおける労働編成の変化を正規被雇用者と非正規被雇用者の両面において研究することを目的としている。非正規被雇用者の存在形態については法制によって規定されており、法律的な側面の分析なしには把握できず、これは釧路公立大学経済学部の鎌田耕一教授によって助力を受けた。

この研究の発端は1991年のドイツ在外研究であった。そこで知りえたことは、それまでドイツにおいて学問的にも実践的にも存在していなかった新たな労働形態が90年代に入り自動車産業を中心に本格的に導入されはじめたこと、それが日本モデルの影響を少なからず受けていること、また80年代を通して非正規被雇用者が増大傾向にあったことなどの事実であった。本研究の出発点はここにあった。そして、これらの事実を理論的にどのように捉えるべきか、またこれらの事実を日本モデルとどのような関係でとらえるべきなのか、正規被雇用者における変化と非正規被雇用者における変化の相関を如何に捉えるべきか、こうした論点の解明を目指して本研究は進められた。法律面と経済面とが絡み合うことによる複雑さや、ドイツでの実態調査の不十分さなどのために尚多くの未解明部分が残されている。

研究組織

研究代表者：真田 哲也（福島大学経済学部助教授）
研究分担者：鎌田 耕一（釧路公立大学経済学部教授）

研究経費

平成6年度	900千円
平成7年度	300千円
計	1200千円

研究発表

(1)①真田哲也「ドイツにおけるグループ労働導入をめぐる諸問題」『経済理論学会年報第32集』（青木書店）116頁－120頁、1995年10月15日発行

②鎌田耕一「派遣労働の多様化と労働者派遣法の課題」ジュリスト1066号（有斐閣）204－290頁。1995年5月1日発行

③鎌田耕一「欧州連合における非典型労働に関する指令及び指令案－派遣労働を中心にして－」法学新報101巻9・10合併号（『横井芳弘先生古希記念論文集』）（中央大学法学会）439－480頁。1995年6月30日発行

(2) 真田哲也「日本モデルに対するドイツIGメタル（金属産業労働組合）の戦略」経済理論学会第41回大会、1993年10月

目次

I

第一部 ドイツにおける正規被雇用者における労働編成の変化 真田哲也

- 1 IGメタル（金属産業労働組合）のグループ労働導入戦略
- 2 ドイツにおけるグループ労働導入の現状
- 3 グループ労働導入における諸問題
- 4 賃金システムにおける諸矛盾
- 5 「同一能力同一賃金」モデル
- 6 労資の対立と賃金モデルのゆくえ
- 7 グループ労働を規定するもの

第二部 ドイツなど諸外国における非正規被雇用者の拡大 鎌田耕一

[1] 非典型就業の拡大とその経済的意義

はじめに

- 1 非典型就業・テンポラリーワークの定義
- 2 非典型就業の拡大
- 3 パートタイム労働の拡大
- 4 テンポラリーワークの拡大
- 5 テンポラリーワークを利用する理由
- 6 日本におけるテンポラリーワーク利用の背景
- 7 テンポラリーワークの常用雇用に及ぼす影響
- 8 派遣労働、有期雇用、請負労働の相互代替機能
- 9 小括

[2] ドイツなど諸外国におけるテンポラリーワーク規制

- 1 ILOにおけるテンポラリーワーク規制
- 2 欧州連合（EU）におけるテンポラリーワーク規制

- 3 典型（標準的）労働関係の規範的意義
—非典型就業の規制モデル
- 4 小括

[3] 日本におけるテンポラリーワーク規制

- 1 有期雇用法制の概要
- 2 派遣労働法制の概要
- 3 日本におけるテンポラリーワーク規制の特徴

[補論] 日本におけるテンポラリーワーク規制の課題 鎌田耕一

- I 日本的雇用システムの変化とテンポラリーワーク規制
 - 1 日本における雇用制度の将来像
 - 2 非典型就業に対する規制コンセプト
- II 有期雇用法制の課題
 - 1 有期雇用に関する労働市場の動向
 - 2 有期雇用法制見直しをめぐる論機
 - 3 有期雇用法制の課題
 - 4 提案
- III 派遣労働法制の課題
 - 1 派遣労働の拡大
 - 2 派遣労働の多様化
 - 3 労働者派遣法見直しをめぐる現状と問題点
 - 4 派遣労働法制の課題

第三部 労働編成の変化に関する理論研究

真田哲也

[1] 従来の研究の概括

- 1 「労働のフレキシビリティ」概念
- 2 「機能的フレキシビリティ」と「数量的フレキシビリティ」
- 3 二つのフレキシビリティの相互関連

[2] 今回の研究による成果と残された課題

- 1 集团的労働形態の普遍性と特殊性
- 2 グループ労働把握の三重の視点
- 3 二つのフレキシビリティの相互関連について

参考文献

第一部 ドイツにおける正規被雇用者における労働編成の変化

グループ労働（チーム労働）¹⁾が世界的に普及しつつあるが、第一部ではドイツでの正規被雇用者におけるグループ労働導入をめぐる状況を自動車産業を典型的な事例として概括しそこから若干の理論的問題を考察したい。²⁾

1 IGメタル（ドイツ金属産業労働組合）のグループ労働導入戦略

グループ労働をめぐるのは、これまで典型的なモデルとしてスウェーデンと日本のものが存在してきた。その特徴は次のように対比される。スウェーデン・ウデバラモデル：ベルトコンベアを廃止しタクトのないグループでの完全な組立、グループ内部での自治、達成目標の限界を組合がチェック、産別の組合による規制・関与。³⁾日本モデル：ベルトコンベアに規定された部分工程への従事、構成員への強い命令関係・代表の任命、効率上昇への恒常的圧力、他律的な目標・作業ペースの設定、組合による規制の弱さ。³⁾この両者に対してドイツの金属産業労働組合は、両者の選択的総合による独自のドイツ・モデルの創出を目指している。⁴⁾

ドイツで目指されるべきグループ労働は「職業資格づけられたグループ労働」⁵⁾と呼ばれ、専門的職業資格をもったスペシャリストによるグループ労働、労働領域の増大、狭い工程からの自立、時間主権、規制された効率目標などによって特徴づけられたものである。そして、IGメタル（以下IGMと略称）のグループ労働の基本方針によれば、労働組合にとってグループ労働は単なる生産組織としてだけに限定的にみられていない。グループ労働は自己管理組織、自治的組織、教育・連帯組織として多面的に位置づけられ、従来の共同決定制度の一段の発展とみなされている。企業側がグループ労働を包括的な合理化戦略の一環として位置づけていることに対して、組合側はそれに対抗するだけでなく積極的な目標としてグループ労働を掲げている。企業側は、高度の生産性、労働のフレキシビリティの確保、品質確保、コスト削減、継続的な改善などの手段としてグループ労働の導入を図っており、ここには根本的な利害の対立がある。労働組合側は、自己決定権の実現の場として、現場の労働条件に直接影響を行使できる組織として、また労働内容の豊富化、職業資格の高度化、学習組織としてグループ労働を位置づけている。そしてその学習・労働の自己組織化に際して、内外での競争を抑止していくこと、社会的弱者も構成員として統

合した労働組織にすることを目標としている。「年長の従業員、障害者、社会的弱者などはグループ形成に際して適切に考慮されなければならない。そのような統合は、従業員の差別・選別方式に対する連帯的な労働構想として位置している。」⁶⁾ また、グループには「未熟練工も統合し、段階的により高度な作業に導くようにしなければなら」⁷⁾ ず、「工程依存的な労働と工程から独立した労働との間の交替が可能であるべき」⁸⁾ としている。

また、「人間的な能率条件」を提示して、「グループ労働は一方で、従業員の職業資格化と行動範囲を広げるようではなければならないが、他方では、企業の計画によって生まれるグループ労働内部での能率圧力増大の危険がある。それゆえ、グループ労働の導入に際しては関連する従業員にとって達成可能な業績目標を合意する・・・ことが必要である・・・労働協約上の規制や事業所組織法的な規制は、負担限度内の能率条件についての合意を可能とする。・・・人事配置と労働ノルマは、労働グループの全員がその労働のための活動を健康上の障害や社会的な損害なしに遂行できるように事業所協定で具体化されなければならない。」「十分な人事配置などによって、労働グループ内の相互的な支援が可能であり促進されうる条件、職場のいい雰囲気が発展されうるような条件が確保されなければならない」⁹⁾ という目標を提起している。また、「グループ代表者は、どんな指示権限も服務上の権限ももたない」¹⁰⁾ として経営ヒエラルヒーの末端ではないことが求められている。

さらに、「高い価値のある労働内容への接近と柔軟性の高いグループ分けが可能でなければならない。そのとき、合意された期限内に、必要な職業資格水準に到達できるように、企業によってあらゆる必要な諸条件（資格づけのための措置、教育時間、練習時間）が満たされなければならない」¹¹⁾ として、労働者の能力開発・職業資格高度化を企業側の義務として提起している。

小括すれば、労働者側の規制・対抗は次の諸レベルで設定されるといえる。第一に個人の拒否権の保証。「グループ労働は自由意志の原則が義務的である。」¹²⁾ 第二に、企業・事業所での人員配置・労働ノルマの上限設定、第三に弱者を含めたグループ構成と内部での自治の確立、第四に事業所レベルでの対等の人事委員会の創設、第五に産業別組合の労働協約での労働条件の制限、第六に工程依存作業と工程から独立した作業の交替や職業資格高度化の義務化などの要求、である。

こうした目標を掲げてIGMは、一方で日本モデルのコピーを拒否しつつ、コントロールされたグループ労働の導入を目指している。グループ労働という

新しい労働編成のあり方に対しては従来の規制方式では不十分であり、労働組合などによる固有の介入と規制が求められることが示されている。同時にそれは決して受動的な対抗・規制ではなく、従来のテーラー主義的な労働形態からの脱却の機会として攻勢的に位置づけられている。また、グループ労働は企業側の要求とも照応して生産の効率化・コスト削減などの課題も担いうるものとみなされ、新しいギブ・アンド・テイクの形態、「新しい社会的妥協」の場とみなされる。資本のフレキシビリティ戦略に対して、それを受容しつつ規制する戦略といえる。¹¹⁾

2 ドイツにおけるグループ労働導入の現状

すでに80年代から、オペル・ボッフム工場などいくつかのグループ労働のパイロット・プロジェクトがあったが、現在は、既存工場での実験段階から新設工場での全面的導入という新局面に入っている。92年段階での自動車産業におけるグループ労働の導入状況¹³⁾については第1表の通りである。とりわけメルセデス・ベンツのラシュタット工場とオペルのアイゼナッハ工場にその典型を見出せる。

○オペルのアイゼナッハ工場

ここでは、NUUMI とCAMIとの間で、経営スタッフ・労働者の人事交流を行い、日本モデルに即したグループ労働が導入されている。「日本が自動車製造ではじめたことは一つの革命である。われわれはそれを受入れ移植できる。・・

アイゼナツハは特別に有利である東ドイツの労働者は新しい方法を試みる用意で満ちている。彼らは西ドイツでどのようになされていたかを知らない。彼らが知っているのは旧東独のヴァルトブルク工場のやり方が間違っていたということだけである。彼らは学習を歓迎している」(ルイス・フーグス、ホル社長)¹⁵⁾。

現在までに次のことが明らかとなってきた。第一に、JIT生産原理、整理・整頓・清潔・清掃・躰の5Sシステムが導入されおり、現場では**KAIZEN, KANBAN**などの日本語が用いられている。¹⁶⁾ 第2表のように、提案活動が積極的に推進されている。第二に、専門的試験、心理的試験などによる従業員の厳しい選抜、意欲や協調性や重視した性格なども含む人格全体の評価が行われ、11週間以上の事前訓練の後はじめて組立作業にはいる。服装の強制など服務規定による規律化もなされている。¹⁷⁾ その他賃金制度についてはデータがないが賞罰方式が導入されていると伝えられている。¹⁸⁾ 第三にグループ代表は選挙ではなく指名であり、グループ会議は労働時間外に行われる。第四に使用者団体からの意識的な脱退による労働協約拘束からの免除、事業所委員会の規制の希釈化が図られている。第五にドイツの他の工場では過去となっている頭上作業などのような労働者に負担のかかる労働が存在している。¹⁹⁾

○メルセデス・ベンツのラシュタット工場

これは、スウェーデンと日本から学習して独自モデルの追求の結果つくられた工場である。特徴的なことは第一にベルトコンベアを廃止して「台車方式」が導入されている。作業者を乗せたまま搬送台車が移動、移動速度は人がゆっくり歩く速さであり、高さは最適な高さに調節可能で、人間工学をベースとしていると伝えられる。²⁰⁾ 第二にここでもJIT生産が導入されている。²¹⁾ 第三にグループ労働は8人から12人で行われている。品質管理や設備の維持保全など間接業務も統合、業績に応じてグループごとでの報奨、QC活動にペイ

表 1 ドイツ自動車産業界のグループ作業

	従業員 総数	総グルー プ作業	グルー プ作 業の割 合	総従業員 に占める 割合	労働者に占 めるグルー プ作業
アウディ	37,000	2,200	5.8	75	7.7
BMW	56,600	700	1.2	63	1.9
フォード	32,700	305	0.9	79	1.2
メルセデス・ベンツ	178,500	9,370	5.0	69	7.7
ラーシュタット工場	1,270	970	76.0	76	100.0
オベル	51,200	10,755	21.0	79	30.5
リュッセルスハイム	28,500	9,148	32.1	70.7	45.3
アイゼナッハ工場	1,840	1,560	85.0	85	100.0
ボルシェ	8,446	—	—	65	—
フォルクスワーゲン	127,000	8,000	6.2	71	8.8
VW：労働組織の新形式		22,831	18.0	71	25
合 計	494,000	32,800	6.5	345,000	9.5

(出所) 『日独金属労組共同プロジェクト中間報告書』全日本金属産業労働組合協議会、1993年、274ページから。

図 1 従業員 1 人あたり 1 年間の改善提案件数

(トヨタ：1989年、オベル/VW/メルセデス・ベンツ：1991年)

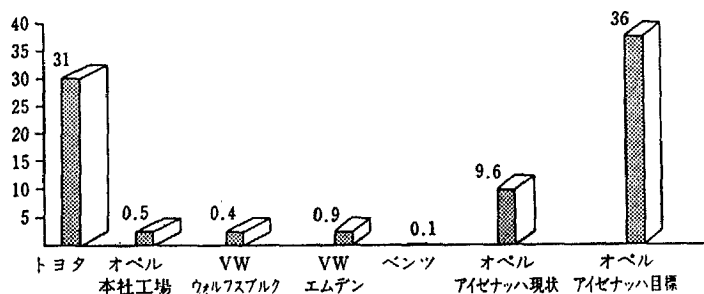
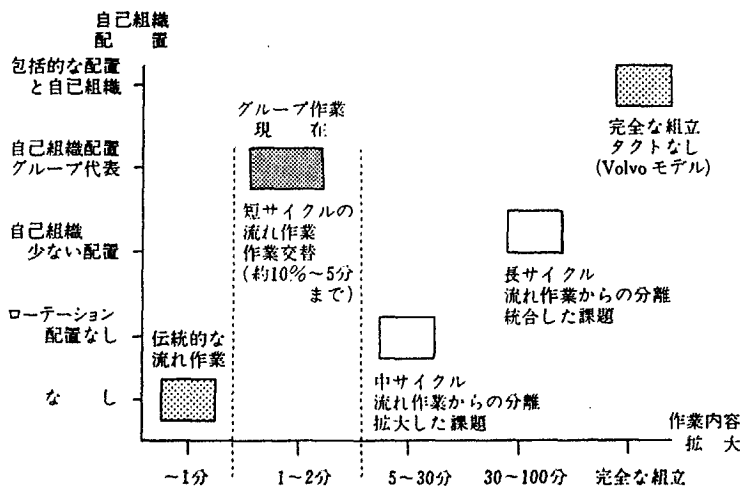


図 2 自動車産業におけるグループ作業のバリエーション (組立て)



(出所) 『日独金属労組共同プロジェクト中間報告書』全日本金属産業労働組合協議会、1993年12月より。

がなされている。提案活動が推進され、月間200件の提案、従業員の10%が提案を行っている。組立工場で平均7%という提案率である。分野ごとに定期的に評価し、報奨金が「改善提案による実効額から、その改善のための初期コストを引き、その残りの30%が提案者に」与えられる。過去最高の改善報奨金額は10万マルクと伝えられる。²²⁾ 第四に、経営協定によれば、「従業員は自分の意志に反してグループに統合されることはない。技術的並びに組織的な要求は可能性の枠内で、一つのグループには様々な資格の人もハンディキャップをもつ人も配置しなければならない」などの合意も明文化されている。²³⁾ 第五に職工が統一した経営協定のもとに置かれるようになった。

以上二つの典型的な工場の特徴を概観したが、なお始動段階にありその後の進展も含めて今後一層詳細な調査が必要といえる。

全体として、ドイツでのグループ労働の特徴は『日独金属労組共同プロジェクト中間報告書』によれば、²⁴⁾ グループ規模は6名から15名、グループ代表は選挙または指名、5分以下で多数は1～2分の短いサイクルの流れ作業がなされている。ドイツにおけるグルース労働の現状としては、第3図「グループ作業現在」という位置で示されるような自己認識がある。つまり、工程はタクト化されたもの、切離されたものと多様である。またマイスターは、新しい機能として複数のグループを包括する調整、グループの目標についての合意、目標達成のための支援、グループの人事指導などの機能を期待される「社会的・教育的な支援者」へと役割を変化させている。

3 グループ労働導入における諸問題

ドイツにおいては「グループ労働という鋭く包括的な概念は学問上も実践においても従来存在しなかったもの」²⁵⁾ であり、グループ労働の導入は既存の社会的・法的規制との調整を不可避的な問題とする。まず第一に法的側面からみてみたい。グループ労働が組織されるときに生ずる配置転換など労働組織と人事計画の変更、新しい作業方法の導入などは、経営組織法によって事業所委員会（従業員評議会）²⁶⁾ の関与権と共同決定権の対象となる。また、労働者個人を経営権によってグループ労働に編入可能か、個人はグループ労働への参加を拒否することができるか、という個人レベルの問題が生ずる。²⁷⁾

前者にかかわっては、新たな労働方法の導入が労働科学上労働者への負担が明確であるならば、事業所委員会はそれを予防し緩和する措置を要求することができるが、グループ労働導入に関しては試行段階にありこれらの知見が欠落

して、事業所委員会の共同決定の対象となりにくいという事情がある。また、後者に関して、労働組合は個人の拒否権を要求しており、現にメルセデスベンツにおいてはグループ労働への個人の参加拒否権を認めることが経営協定において明文化している。

ドイツでは幾多の法的規制が存在しているが、現実にはグループ労働の導入は着実に進展している。事業所委員会にとってははじめての体験であり不十分な交渉能力による対応困難という状況が指摘される。²⁸⁾ それをもっとも端的にあらわしているのが前述のオペル・アイゼナッハ工場である。ここでは、旧西ドイツでは存在していなかった諸システムが抵抗と規制なしに導入され、日本モデルに最も近いグループ労働が導入されている。

全体として指摘できることは、第一にドイツに導入されつつあるグループ労働は、一様ではなく、アイゼナッハ工場のような日本モデル準拠型と独自のモデル創出を目指すドイツモデル実験型に大きく別れるといえよう。ドイツモデルの典型と言えるラシュタット工場での、生産工程再設計の実験的試みが注目される。他面では、ウデバラモデルと一線を画すことが意識されている。IGMは基本的にはコンペアを残して「高度なローテーションを伴う短いサイクルの流れ作業」の方向を追求している。「タクトがない組立ボックスにおける包括な完全組立、たとえばボルボがウデバラで実践しているようなものは、今日ではマネジメントにとってはもはや手本とはならない」としている。「経済性をいささかも考慮せずにグループ作業を人間化の目安だけに照準を合わせて行うことは非現実的であろう。」²⁹⁾ と表明している。

第二に全体としては経営組織内でのヒエラルヒーを縮減しつつも基本的には残す、という制約内でのグループ労働である。このような制約のもとでグループとして一定の自立性を付与していくというのが主流となりつつあるように思われる。この点に関しては、経営ヒエラルヒーと対抗すべき事業所委員会による規制からグループ労働の自立化する危険を指摘できる。そもそも、事業所委員会はグループ労働の導入時点で情報権をもつが、いったん導入された後はグループを直接規制することは事業所委員会の権限には属さなくなる。³⁰⁾ 他方で、経営組織の一環たるグループへ上司が介入することは可能となる。現に研究者のなかでは、グループ内部での合意や選挙によってグループ代表が選出されたとしても、その代表者が現場での経営代表として機能する危険が指摘されている。³¹⁾ 労働組合も職場委員がグループ労働の代表となるように活動しているが、グループ労働が管理の末端化する危険は否定しえないように思う。

またそれと関連して改善活動の無規制化という問題も指摘されている。³²⁾ さらに、ノルマ決定のヒエラルヒーが存在していること、グループ会議ではグループ内部の問題も話し合われるが、そこが経営側からの伝達・労働指示の場となっていることも指摘されている。³³⁾

4 賃金システムにおける諸矛盾

グループ労働導入に伴う前述のような問題とともに、賃金システムの問題も重要な位置を占めている。労資の合意でいったんはグループ労働が導入されたものの賃金問題を巡って紛争状態が発生するなどの事態も伝えられる。³⁴⁾ グループ労働に編入された労働者が、グループ分けの仕方・業績・報酬の関係に不公平さを感じていることが背景にある。

従来の賃金制度では、職務分析によって個々の作業が評価され、労働者は各々が行う作業によって等級に分けられて基本給が決定された。職務に対する賃金であり、職員と労働者が別建の協約をつくっていた。IGMは、70年代後半以来、このような分析的な職務評価の手続きとそれに基づく職務対応の賃金支払いシステムに問題点を見出してきた。合理化進展の下で、職務評価での降格、評価されぬ新しい職務の発生、所得の減少、職業資格の機能不全などの問題が発生したためである。ここからIGMは職務を基準とした賃金支払いシステムではなく、職業資格を基準とすることを新たな方針として検討してきた。³⁵⁾

これに加えて80年代後半には柔軟な労働投入の評価問題が発生してきた。個々の職務規定としては定式化されえない、空間的・機能的に関連しあった領域の労働に柔軟に対応することが労働者に求められ、それに対応した賃金評価はいかになされるべきかという問題が顕在化してきたのである。従来の賃金システムでは特定の労働者が比較的長期にわたって同一の個別的業務を遂行するということを前提としていた。しかし、それはフィクションとなってしまった。これは本来の職務規定に追加されたフレキシビリティ業務の賃金評価問題である。労働過程の相互依存性が増大している中で各労働の孤立的評価が困難となってきた。同時に新技術の導入とグループ労働の中で要求される新しい能力の評価問題が発生してきた。たとえば、従来の「労働協約の中ではグループ内での相互協力や課題分担、納期や品質に対する共同責任などが評価されない」³⁶⁾。現代の労働を特徴づけるフレキシビリティに求められるのは、このような適応力、学習意欲、などの客観化しにくい個々人の主観的な特質であり、これは従来の出来高給や歩合給では評価しきれない新しい労働の質というこ

とができる。これを如何に評価するかが問われざるをえなくなるのである。

5 「同一能力同一賃金」モデル

このような状況の中で、賃金システムの見直しが労資の対立点となってきた。前述のようにIGMは職務ではなく個人的な職業資格で評価する新モデルを提起した。その具体的な推奨モデルとなっているのが、フェーゲル社の賃金モデルである。³⁷⁾ 労資の経営協定によれば、第一に、新賃金モデルはもはや職務によってではなく被雇用者の個人的な職業資格によって賃金グループへ振り分けられる。従来の「同一労働同一賃金」原理による振り分けではなく「同一能力同一賃金」原理が導入されたといえる。そして業績評価を基礎としつつ、労働量、労働の質、投入のフレキシビリティに対して、追加的な個人的業績手当が支払われものである。実際の業績に基づいて支払われる部分と既に獲得された職業資格に基づいて支払われる部分、さらに特別な職務上の要求への手当などからなる。また、職員と工員の報酬システムの統一化も行われ、全従業員が統一した協約グループを基礎にして月給を受け取ることになった。

フレキシビリティ・コンセプトはフェーゲル経営協定の基礎となっている。この協定の締結は従業員と事業所委員会の多面的労働投入への意欲を背景としており、柔軟な労働投入は企業によって職業資格とそれによるグループ分けを通して報奨され、成績手当によって刺激される。他方、職業資格によるグループ分けや職業資格手当などについては、事業所委員会の同意を必要とし、対等の賃金委員会を開催することなどの形で従業員側によって規制されている。また、企業側は従業員の継続的な職業資格向上（能力開発）の義務を負い、現存している職業資格（能力）の利用と拡大を可能とする職務を与えるべきことなどが定められた。経営協定の職業資格概念は、金属産業で一般的に承認された資格認定に照応するものであり個別企業内部の資格ではなく社会的な資格評価を枠組みとしている。従業員の職業資格高度化は企業側も、競争力上の長所とてみており職業資格問題は経営参加を通して規制されている。金属産業部門では唯一、従業員の職業資格の確保と拡大について企業側が義務を負うことが明確化された。³⁸⁾ そしてそのために後述するようなゲザムトメタル(金属産業使用者団体連合)の保守的態度からフェーゲル社は、この賃金システムの導入と共に金属産業使用者団体連合から脱退している。

もうひとつIGMの推奨するものとしてツァーンラートファブリク・フリードリッヒスハーフェン(ZF)のグループ労働導入と賃金モデルがある。³⁹⁾ こ

れは1992年5月に取決められたばかりの未だパイロットプロジェクトに留まるものであるが、それは次のような規制項目で合意されている。(1)賃金モデルは所属グループによる基本給・業績給からなる、(2)グループ参加者にとっての賃金決定の透明性、(3)グループ構成員間の競争の抑止、(4)弱者の統合、(5)遂行された知識・能力への支払い義務、(6)個人・グループにとって到達可能な目標設定、(7)持続的改善などの項目である。賃金モデルとしては、賃金の一部に規則的に評価され直す個人的な付加的給付部分が創設された点が特徴的である。能力・責任・負担などの要求水準・労働課題によって評価されたグループ所属による賃金部分を基礎に、綿密さ・確実さ・集団的能力・フレキシブルな労働投入などによって評価された個人的付加部分、さらに態度についての報酬などの可変的な部分からなる。とはいえ、前述の規制目標をいかに実現するのか現場での実践ではなお未解決と伝えられている。たとえば、いかにして所属グループ分けと業績評価が全員にとって透明であるようにしうるか、いかにして業績評価がグループ内での競争へ帰結しないようにするか、また、目標設定に際して、高齢者などが到達不可能なほど労働者を絞り尽くしかねない高い目標設定の危険を避け、個人とグループの目標が到達可能なようにいかにして上限が確定されるか、などが未解決の課題として挙げられている。

6 労資の対立と賃金モデルのゆくえ

以上、IGMの推進賃金モデルをみたが、これはむしろ例外であって多数の企業で支配的なパターンとなっているのが、伝統的モデルの部分修正とも呼べるものである。個別的な職務評価の代わりに一定の労働領域での評価を導入しその内部の様々な活動の集計によって賃金を支払うというものである。このモデルの代表として、ノルトヴェルテンブルク・ノルトバーデンの金属産業の賃金・給与労働協約(LGRTV、1988)がある。⁴⁰⁾これは、従来のように職務を原理としつつも職務記述について多くの点が新たに定義し直された。つまり、単独の個別的職務に賃金を照応させるのではなく、様々に転換する個別的課題をもつ一定範囲の労働課題に従って賃金を評価するものである。またこの協約には評価基準として新たに、専門的知識、追加的思考、五感と神経の負担、責任などの諸項目が盛り込まれ、多面的な労働投入が可能となり、従業員の職業資格の保持と拡大を支援することが目指された。

総じて、このような伝統的賃金モデルの修正という方式で、フレキシブルな労働投入とそれに対応したより高い賃金の確保というギブ・アンド・テイクが

労資間でなされたといえる。

こうした中でIGMは1991年『労働協約改革2000』という方針を提起した。詳細な検討は行えないが、⁴¹⁾ IGMは前述のように従来の分析的な職務評価に照応した賃金に対して職業資格による賃金支払いシステムを提起してきたが、この方針では後者の主張を相対化して職務対応賃金モデルと職業資格対応モデルの二本柱モデルを提起するに至った。「これによって労働協約において孤立的な職業資格による評価だけでのグループ分けもまた孤立的な職務による評価だけでのグループ分けも実行されてはならないことが考慮されている」⁴²⁾。

ゲザムトメタルは、この賃金システムの見直しというIGMの提起を受けてはじめて労働協約について議論を開始した。基本的にその立場は、現状維持的で受け身的な立場をとり組合の提起を拒否した。

その理由として「IGMの要求は『同一労働同一賃金』の原則に矛盾する。・職業資格に基づくグループ分けは同一の労働行為が様々に支払われることにつながるだろう。それは同僚なかまからは受け入れられない」⁴⁴⁾ ことを挙げる。第二の理由は、組合の要求する職業資格向上のための措置を協約で締結することは自動的に所属グループの高度化に帰結することになり、そのためのコスト負担を企業が統制できなくなる、という点を挙げた。「組合の構想によれば、全従業員は毎年職業資格高度化の措置を要求することができる。労資対等の委員会によって確定された計画に応じなければならないとすれば、毎年多くの従業員がより高いグループへ所属しなければならない」⁴⁵⁾。

ハーガーらの研究によれば「個々の企業にとって、新しい生産条件を職務対応の現代的な把握によって考慮するか、それとも、職業資格の評価によって考慮するかは、必ずしも自明ではない。というのは、事業所内での評価と事実上の個別的労働力の使用の間の増大化する矛盾から、コスト上の有利さを引き出し、労働組合の影響力を一段と押さえ込もうとしているので」。⁴⁶⁾ 企業側にとって賃金システムの改革は、ひとつの手段にすぎず、伝統的な賃金システムのもとでも、グループ労働の導入等のフレキシビリティ戦略は可能であり新システムの導入はむしろリスクがあるとみなされているのである。

トールドルフの評価によれば、組合の提起した職業資格と結びついた新賃金モデルは、企業の多数も従業員の多数にとっても積極的に指示されず、その結果IGMは、賃金を何によって根拠づけるのかという問題を未解決にしたまま、使用者側との一致した構想の困難、組合内での統一した協約構想の困難に直面している、と評価される。組合推奨の新モデルはフェーゲルのような小企業の

マネジメントにだから導入されえたのであり、現実には伝統的賃金モデルの部分的修正、つまり個別的職務による評価ではなく職務グループや比較的大きな労働領域のグループでの評価方式が現実的影響力をもっているのである。こうした状況の下で、IGMは先の二本柱構想の内、第二の柱である職務記述にしたがった賃金グループ分けを協約上の最小限要求として理解することになっていると評価される。

他方、組合の重要な戦略的柱と位置付けられる従業員の継続的な職業教育の義務化も企業側の抵抗にあい、また対等の人事委員会の創設も拒否回答されている。その一方で、企業のフレキシブルな労働投入戦略は、事業所委員会の共同決定権によっても関係者の拒否権の保証にも係わらず着実に進展しているといえる。組合の掲げた構想は貫徹されているとはいえず、むしろ未確定のまま事態は進行しているといえる。従業員の労働密度を規制するための事業所委員会の交渉能力の欠如も指摘される。さらに組合側の抱える問題点も浮上しつつある。たとえば、80年代以来の組合の方針に際しては、内部における高度な職業資格をもった男性労働者グループが各企業の現代化の過程で中心的役割を担っており、同時に組合内の他のグループに対して自己利害を貫徹しうる強い立場をもっている、と指摘されている。⁴⁷⁾ したがって、組合の基本方針である職業資格の高度化という戦略は、それが実現される過程が選別の過程となり、従業員内部の選別を促進させる可能性をもつ。

7 グループ労働を規定するもの

ドイツでのグループ労働導入をめぐる問題状況を概観してきたが、最後に理論的問題の一部を検討してまとめにかえたい。

グループ労働そのものは、形態規定を捨象すれば、相互協力、情報共有、教育的効果などの点からその肯定的性格は否定しがたいといえる。しかし問題は日本モデルが典型的に示すように、それが労働密度を高め、ストレスを高めてしまうのはなぜなのか。資本主義のもとでの一切のグループ労働が必然的にかかる帰結をもたらすのか、という点である。以下、グループ労働を評価するために幾つかの理論的前提を指摘したい。

第一に、労働過程は、労働手段に規定された技術的な側面と労働編成に係わる組織的側面からなっており、グループ労働は労働組織の側面の相対的自立性を示すものとして固有の意義をもっている。⁴⁸⁾ そして、グループ労働といっても、その内部のあり方は、前述したようなIGMが目指すグループ労働や日

本モデルなど様々な形態が存在しうる。この労働組織のもつ独自の位相は「結合労働者の役割」⁴⁹⁾、「サブシステムとしての日本的労働編成」⁵⁰⁾などの規定で着目されているものと同じのものと考えられる。たとえば鈴木氏の、「日本的労働編成は、JITと結合せずとも、独自に有効性と問題性をもつ・・・」という指摘は筆者の理解と符号するものである。

しかし、同時に第二に指摘されるべきことは、この労働編成の独自の側面がそれ自身独立に考察される必要があると共に、その抽象はなお限界があり、他の諸契機との相互関連の中で把握される必要がある、という点である。

まず、原理的にはこの労働編成レベルによって生ずる固有の機能・生産力は、より包括的な社会的諸関係によって包摂・利用される素材的位置をもつにすぎないということである。一般的にいえば、資本主義的賃労働関係のもとでは、労働手段と個別労働力にかかわる生産力に加えて、労働編成面がもたらすこの固有の生産力も、資本によって搾取され利用される対象である。それを最も典型的に示すのが日本モデルである。この独自レベルの生産性が徹底して利用し尽くされているといえる。他方、資本の無制限的な価値増殖欲求に規制を加え、妥協的形態を追求しているのがドイツモデルということが出来る。

また、スウェーデン・ウデバラモデルが資本主義のもとで成立しえたことを考えれば、グループ労働を規定する要因を、資本主義一般という体制的な規定だけに還元するは単純化のしすぎだろう。試論的に述べれば、次のような具体的諸契機によってグループ労働のあり方は規定されるといえる。第一に生産工程の設計のあり方、第二に企業・職場での人員配置・ノルマなどへの労働者の規制力・対抗力、第三に労働市場への社会的・法的規制、第四にグループ構成員内部のあり方、第五に労働市場そのもののあり方、労働者の構成・価値観など、第六に労務管理・賃金システム、第七に企業経営でのグループ労働の位置づけなどをあげることができる。と考える。

スウェーデン・ウデバラモデルは、福祉国家モデルを許容する国際的条件を前提に、人間中心の生産工程の設計、強力な産業別組合による労働市場規制、労働力不足の中で労働の人間化を求める労働者の存在、ユーレンハンマーのような革新的経営者の存在、これらを背景にして生まれた。ドイツのグループ労働は、幾つかの類型があるものの日本と比べればかなりの点でスウェーデンに近い条件のもとで導入されつつある。日本よりはましなグループ労働に結実するであろうか。この実験の行方に注目していきたい。

注1) グループ労働はGruppenarbeitの訳語である。本稿ではTeamarbeit, team workと同義で扱った。両者について。Jürgens Malsch and Dohse, *Breaking from Taylorism*, 1993, p. 335 筆者未見であるが次のものがある。

Muster, M., *Team oder Gruppe?* in: Muster, M., Richter, U. (Hrg.), *Mit Volgas in den Stau*, 1990

2) 本稿は、経済理論学会、1993年第41回大会、東京大学、第5分科会での拙報告「日本モデルに対するドイツIGメタルの戦略：グループ労働をいかに捉えるか」（同報告要旨『経済理論学会年報第31集、戦後世界システムの転換』経済理論学会編、青木書店、所収）、拙稿「日本モデルに対して『固有の道』を探究するIGメタル（ドイツ金属産業労働組合）」『思想と現代』第34号、白石書店、1993年、同「岐路にたつドイツ社会—旧東独地域の周辺化と労働運動の困難」『季刊窓』第13号、窓社、1992年を前提としている。

3) Berggren, C., *The Volvo Experience*, Macmillan, 1993 p.9. Sandberg, A., *Führt die luxuriöse Abweichung vom klassischen Weg in die Irre?*, in *Frankfurter Rundschau*, 29, April, 1993 また野村實「トヨタイズム」16頁。

4) Roth, S., *Japanisierung oder eigener Weg?*, IG Metall-Vorstandsverwaltung Abteilung Betriebsräte, 1992, S. 38. ドイツには後述するように主要には日本モデル準拠型とIGMが目指すドイツモデル型に分けられるが、それ以外にもケースボラー社などでの伝統的家父長的モデルも存在する。Namuth, M., *Eine feine Sache für alle, die gut drauf sind*, in: *Die Mitbestimmung* 10/1992. 相互学習による各国・各企業・立地での「ハイブリッドの実験工場の建設による組み立て方式の多様化」が現在の特徴の一つといえよう。藤本隆宏、武石彰『自動車産業21世紀へのシナリオ』生産性出版、1994年、187頁。

5) Roth, a. a. 0. *IG Metall Vorstandsverwaltung, Gestaltungshinweise und Regelungsvorschläge bei Gruppenarbeit*, 1992, S. 5

6) *IG Metall, Gestaltungshinweise für qualifizierte Gruppenarbeit*, S. 4

- 7) 全日本金属産業労働組合協議会、ドイツ報告『日独金属労組共同プロジェクト中間報告書—日独金属労働者の現状（事例研究）—』、1993年、281頁。
- 8) IG Metall, a. a. o., S. 2
- 9) IG Metall, a. a. o., S. 3
- 10) IG Metall, a. a. o. S. 6
- 11) IG Metall, a. a. o., S. 3
- 12) IG Metall, a. a. o., S. 4
- 13) この論点についてたとえば福原宏幸「80年代労働市場フレキシブル化の現実と課題」竹中恵美子編著『グローバル時代の労働と生活』ミネルヴァ書房。
- 14) 全日本金属産業労働組合協議会、「ドイツ報告」『日独金属労組共同プロジェクト中間報告書—日独金属労働者の現状（事例研究）—』、1993年。森敏雄「ドイツの日本化、日本のドイツ化」『エコノミスト』94年9月13日。
- Bartes, W., Gruppenarbeit beim Daimler, in: Die Mitbestimmung 4/1992.
- Keupers, M., Stand der Gruppenarbeit in der Automobilindustrie der Bundesrepublik Deutschland, in Materialien aus der Forschung, Sozialforschungsstelle Dortmund Landesintit, 1992.
- Minssen, M. u. a., Gruppenarbeit in der Automobilindustrie—Das Beispiel Opei Bochum—, in: WSI-Mitteilungen 7/1991(15)
- Jürgens, U., Die Entwicklung der Arbeit und der Arbeitsbeziehung in der Automobilindustrie—Japan, USA und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich, in: Kießler, L. (Hrg.), Management und Partizipation in der Automobilindustrie, 1992, S. 275.
- 16) 全日本金属産業労働組合協議会、前掲書、279頁。
- 17) Roth, S., a. a. O., S. 29.
- 18) Oltmanns, T., Revolution im Osten, in: Die Zeit, 25.9.1992
- 19) Roth, S., a. a. O., S. 29.
- 20) 赤池学、金谷年展『メルセデス・ベンツに乗るということ』TBSブリタニカ、1994、305頁
- 21) 全日本金属産業労働組合協議会、前掲書、279頁。
- 22) 赤池、前掲書、309頁。
- 23) Hunold, W., Lean Production, München, 1993, S. 110
- 24) 全日本金属産業労働組合協議会、前掲書、275頁以下。
- 25) Hunold, W., a. a. O., S. 8.

- 26) Betriebsratの訳語には「経営協議会」などの訳があるが田沢五郎氏の指摘に従い事業所委員会と訳出した。田沢五郎『ドイツ政治経済法制辞典』郁文堂、1990年、49頁。
- 27) 日本労働協会編、『西ドイツの労働事情』日本労働協会 1989 年。
- 28) Karin Tondorf, Modernisierung der industriellen Entlohnung, 1994 S.174
- 29) 全日本金属産業労働組合協議会、前掲書、278 頁。
- 30) Hounold, a. a. O., S.20
- 31) Schumann, M. u. a., Rationalisierung im Übergang, in: WSI-Mitteilungen, 47. Jahrgang, 1994, S.414
- 32) Binkelmann, P. u. a., Entwicklung der Gruppenarbeit in Deutschland, Campus Verlag 1993, S.181
- 33) Schumann, a. a. O., ebd.
- 34) Binkelmann, a. a. O., S.308
- 35) Tondorf, a. a. O., S.116
- 36) Binkelmann, a. a. O., S.309
- 37) Tondorf, a. a. O., S.73f.
- 38) Tondorf, a. a. O., S.151
- 39) Binkelmann, a. a. O., S.295
- 40) Tondorf, a. a. O., S.75f.
- 41) たとえば、高橋由明「ドイツ金属労組の新賃金政策、職務給から職能給へ」『中央大学経済研究所年報23号』1993年、10月。
- 42) 全日本金属産業労働組合協議会、前掲書156 頁。
- 43) Tondorf, a. a. O., S.101
- 44) ebd.
- 45) Tondorf, a. a. O., S.17
- 46) Tondorf, a. a. O., S.172f.
- 47) 経済理論学会、1993年大会第5 分科会での拙報告(前掲)はこの視点から日本モデル、スウェーデン・ウデバラモデルなどの理論的整理を試みた。尚不十分であり、考察を深めたい。
- 48) 成瀬龍夫「フォーディズムと日本的生産方式」『日本型企业社会の構造』労働旬報社、1992年、247頁。
- 49) 鈴木良始「日本的生産システムの有効性と問題」『世界の中の日本企業』

日本経営学会編、経営学論集、第64集、千倉書房1994年、63頁他。同『日本的生産システムと企業社会』北大出版、1994年、71頁などの指摘。但し、このグループ労働が日本固有のものと規定しうるか疑問が残る。スウェーデン・ウデバラのグループ労働なども労働編成の独自な一形態であり、両者の比較を含め慎重な評価と規定が必要と思われる。

第二部 ドイツなど諸外国における非正規被雇用者（非典型就業）の拡大

[1] 非典型就業の拡大とその経済的意義

はじめに

1. 研究の対象

第二部は「非正規被雇用者」あるいは「非典型就業」を対象としているが、非典型就業とは、「典型労働関係」の特質に合致しない就業、すなわち、長期間継続せず、フルタイムではない就業を意味する。「就業」とは、労働関係及びこれに類似する契約関係を指す。「非正規」「非典型」とは、たんにネガティブな方法によってのみ定義される。

これは、さまざまなヴァリエーションをもっているが、その重要な形態は、①パートタイム労働②有期雇用③派遣労働、である。

非典型就業には、さらに、付随的に、以下の形態も加えられる。④通信情報機器を用いた在宅勤務（テレワーク）⑤請負労働

④⑤は雇用契約ではなく、請負契約又は委託契約という形式で締結されている場合が多い。したがって、これらは労働関係以外の契約関係として現象する。そこで、この研究は、非典型労働ではなく、非典型就業という用語を用いている。

この研究は、研究当初にはすべての形態を対象としていたが、この報告では、主に有期雇用、派遣労働に限定する。これは国際的に定義されているところの「テンポラリーワーク」であり、これに関連する限りで他の非典型就業を取り扱うことにする。その意味で本研究は非正規被雇用者の全体を研究できなかったという限界をもっている。（このテンポラリーワークの定義については後述する。）

2. 研究の方法

第二部の特徴は、非典型就業（非正規被雇用者）、とりわけ、派遣労働・有期雇用（テンポラリーワーク）に関して、国際的なレベルでの増加傾向とその経済的背景を踏まえて、ヨーロッパと日本の法規制の比較検討を行い、その規制コンセプトを明らかにする点にある。（そして補論においては日本における具体的な立法課題を提示する。）すなわち、テンポラリーワークに関する経済的な動向及びその拡大要因について検討し、規制コンセプトの国際比較を踏まえて、ドイ

ツの特徴を探り、世界的な普遍的傾向と日本の特殊性を考察するための予備作業を行なうことにある。

非典型就業に関する数量的な傾向を調べるにあたって、ヨーロッパ、日本の現在入手できる最新の統計・調査研究として、主に、OECDのEmployment Outlook、D. Meulders, O. Plasman, R. PlasmanのAtypical Employment in The ECを用い、これを補充するために、各国の調査報告、例えば、ドイツの「労働者派遣法の適用に関する第7次政府報告」等を用い、また、日本については、労働省の「就業形態の多様化に関する実態調査」、「労働者派遣事業に関する事業報告」等を用いた。

各国には、個々の非典型就業形態毎に詳しい調査がなされているが、この研究では、非典型就業形態相互間の代替性という仮説をもっていることから、総合的な調査報告を優位にして、統計の選定を行った。また、国際比較を有効に行うために、日本とヨーロッパ諸国の傾向を一望できる統計を優位にして、OECDの調査を選定した。

非典型就業の増加傾向を国際的なレベルで調査するにあたって、この研究は、OECD Employment Outlook (1993)、Meulders, Plasman, Plasman (1994)、U. Walwei (1999 International Institute for temporary Work (1978)、K. Semmlinger (1991)を主な文献として利用した。

この研究は、テンポラリーワーク法規制の国際比較をするにあたって、ILO 96号条約・156号条約、欧州連合(EU)の「非典型労働に関する指令案」、ドイツ・フランス・イギリスの法制に注目している

この理由は、その他の国の法制をカバーできないという報告者の能力的制約にあるが、現在の国際的動向を知る上で、上記の法制・資料がとりわけ重要であると思う点にある。

ヨーロッパレベルの規制に関しては、主な文献として、B. Blanpain (1993)、U. Muckenberger (1991)、International Institute for Temporary Work (1978)を利用した。また、日本での規制コンセプトを探るためには、秋田[1990]菅野=諏訪(1994)が参考になった。

また、日本・諸外国の政府・関係団体の専門家や研究者に聞き取り調査を行った。

日本における関係諸団体の実務経験者に聞き取り調査を行った。さらに、1995年7月から10月にかけて、北海道における労働者派遣元の全事業所に対するアンケート調査を実施した。

1 非典型就業・テンポラリーワークの定義

ここでは、①非典型就業、テンポラリーワークの定義、②非典型就業、とりわけ、テンポラリーワーク（派遣労働、有期雇用）の増加傾向、③テンポラリーワーク（派遣労働、有期雇用）の拡大の要因、④テンポラリーワーク（派遣労働、有期雇用）の常用雇用システムに対する影響等について検討する。

(1) 統計上、「非典型就業」という定義に基づく包括的なデータはない。通常には、パートタイム労働、有期雇用、派遣労働、自営的就業者 (Self-employed)、テレワーク等の用語のもとに集積されたデータをいう。しかし、各形態の定義も各国でさまざまであり、また、国によっては一部の形態に対する統計データをもたない場合もある。

派遣労働、有期雇用は通常、「テンポラリーワーク」として定義されている。

(2) 「テンポラリーワーク」 (Temporary work) の定義は各国の法制において統一されていない。通常、テンポラリーワークは、その臨時的という労働の性格又は一時的という期間によって定義される (Blainpain [1993] p. 10)。

ベルギー、フランスは、テンポラリーワークをその労働の性格から定義しているのに対して、ドイツはただ期間から定義している。

(3) テンポラリーワークという用語の統一は、1982年のEC委員会による「テンポラリーワークに関する指令案」、1988年のEurostatによる定義、1990年のECの「非典型労働に関する指令案」で試みられている。

Eurostatは、テンポラリーワークを以下のように定義している。

「特定期日、派遣の完了、一時的に移動していた他の労働者の復帰等のような客観的な条件によって労働の期間が定められていることが、使用者と労働者によって理解されている場合には、そうした労働はテンポラリーと定義される。この中には、季節労働者、民営職業紹介事業又は労働者派遣事業に雇用されて第三者のもとで労務を提供する労働者が含まれる。」 (Meulder, Plasman, Plasman, p. 35)

(4) 1990年の指令案は、テンポラリー労働 (Temporary Employment) を以下のように定義している。

a. 使用者と労働者との間で直接締結され、その終了が以下の客観的な諸条件、すなわち①特定期日の満了、②特定業務の完成、③特定事実の発生によって確定されている、期間の定めのある契約に基づく労働関係 (Employment relationships) である。

b. 使用者であるテンポラリービジネス (temporary employment business) と労働者との間の労働関係で、その役務を利用する企業 (undertaking) 又は施設 (Establishment) と契約を締結していないものをいう。

この定義は、Eurostatのそれとほぼ同一であるが、テンポラリー労働を、有期労働と派遣労働という二つの形態を含んだものとして定義している。

このヨーロッパレベルの試みは現在まで成功していないが、国際的な統計データの比較を行う場合の共通の定義として認められている (例えば、OECD Employment Outlook [1993]はこの定義に従っている)。

(5) 日本では、上記の国際的な定義を用いていない。派遣労働、有期雇用は別々に定義されている。OECD Employment Outlook 1993のテンポラリーワークの項目で用いられている、日本のデータは「臨時・日雇」である。したがって、日本におけるテンポラリーワークのデータは常用型の派遣労働者を含んでいない。

2. 非典型就業の拡大

非典型就業の国際的データは、OECD Employment Outlook [1991]が提供している。テンポラリーワークの国際的なデータを、OECD Employment Outlook [1993]が提供している。日本のデータは、1994年の「平成6年度就業形態の多様化に関する総合実態調査結果速報」による。

各国にほぼ共通して、非典型就業の拡大傾向が見られる。それは、主に、パートタイム労働の増加に起因している。日本においても、この傾向が認められる。表Ⅱ-1・2によれば、「非正規社員」(パートタイマー、契約・登録社員、臨時・日雇、出向社員、派遣労働者)の労働者割合は、22.8%(1994年)と前回(1987年)より4.7%上昇している。他方、「正社員」の割合は減少している。

表Ⅱ-1 産業形態別正社員及び非正社員労働者割合

	正社員			非正社員		
	94年	87年	差	94年	87年	差
7大産業計	79.3	84.0	-4.7	20.7	16.0	4.7
製造業	86.4	87.2	-0.8	13.6	12.8	0.8
電気・ガス・熱供給・水道	91.0	92.1	-1.1	9.0	7.9	1.1
運輸・通信業	90.1	93.5	-3.4	9.9	6.5	3.4
卸売・小売業、飲食店	64.1	73.2	-9.1	35.9	26.8	9.1
金融・保険業	87.3	88.0	-0.7	12.7	12.0	0.7
不動産業	80.9	79.6	1.3	19.1	20.4	-1.3
サービス業	75.1	80.8	-5.7	24.9	19.2	5.7

出所『平成6年度就業形態の多様化に関する総合実態調査結果速報』

表Ⅱ-2 産業、非正社員の就業形態別労働者割合

	出向社員			派遣労働者			パートタイマー		
	94年	87年	差	94年	87年	差	94年	87年	差
7大産業計	1.6	1.2	0.4	1.0	0.6	0.4	12.7	9.9	2.8
製造業	1.3	1.1	0.2	0.6	0.3	0.3	8.5	8.4	0.1
電気・ガス等	1.0	0.8	0.2	0.2	0.2	0.0	1.4	0.6	0.8
運輸・通信	1.5	1.1	0.4	0.6	0.3	0.3	3.1	2.5	0.6
卸売・小売	1.3	1.3	0.0	0.9	0.6	0.3	28.0	20.8	7.2
金融・保険	0.9	0.7	0.2	4.3	2.6	1.7	3.0	3.1	-0.1
不動産業	6.1	3.8	2.3	0.5	0.7	-0.2	8.1	9.2	-1.1
サービス業	2.2	1.5	0.7	1.0	0.8	0.2	11.9	9.6	2.3

	臨時・日雇			契約・登録社員			その他		
	94年	87年	差	94年	87年	差	94年	87年	差
7大産業計	3.1	2.6	0.5	1.5	0.9	0.6	0.9	0.9	0.0
製造業	2.0	2.3	-0.3	0.5	0.2	0.3	0.7	0.6	0.1
電気・ガス等	1.2	1.5	-0.3	3.3	2.9	0.4	1.9	1.8	0.1
運輸・通信	2.4	1.8	0.6	1.4	0.4	1.0	0.8	0.5	0.3
卸売・小売	2.4	2.3	0.1	2.5	1.0	1.5	0.9	0.8	0.1
金融・保険	0.5	0.6	-0.1	3.2	3.4	-0.2	0.8	1.6	-0.8
不動産業	1.3	3.1	-1.8	0.8	2.3	-1.5	2.3	1.3	1.0
サービス業	6.6	4.4	2.2	1.8	1.5	0.3	1.4	1.5	-0.1

出所『平成6年度就業形態の多様化に関する総合実態調査結果速報』

(1) 1980年代では、就業者全体に占めるパートタイム労働者の割合は、ポルトガル、ギリシャを除いて増加している。1979年と1990年を対比すると、オランダ(100%)、ベルギー(70%)、アイルランド(59%)、フランス(46%)、イギリス(33%)の増加率が高い。

パートタイム労働者における男女比を見ると、パートタイム労働は女性労働であることがわかる。パートタイム労働者に占める女性の割合は、64.7%(イタリア)と90.5%(西ドイツ)の間にある。

80年代後半の男性パートタイム労働者の増加は、再教育訓練システムのためと思われる。男性はパートタイム労働を「副業」として行っている。

就業分野別にみると、サービス業、商業、ホテル・旅館業が多い。これに対して、農業、製造業では割合が低い。

パートタイム労働者の労働時間の長さに関するデータは公式統計集にはないが、ある調査によれば、週労働時間が1時間から10時間までのパートタイム労働者は、デンマーク、イギリス、オランダに多く、しかも、これに女性よりも男性労働者が多く就業している(Walwei [1993])。

(2) 日本でも、パートタイム労働者の増加が顕著である。表Ⅱ-2によれば、パートタイム労働は、1987年の前回調査と比較して、2.8ポイントの増加である。これは、出向社員(0.4)、派遣労働者(0.4)、臨時・日雇(0.5)、契約・登録社員(0.6)の増加傾向と比べて顕著である。

3. テンポラリーワークの拡大

(1) 表Ⅱ-3によれば、テンポラリー労働者は1980年代には傾向的に拡大していたが、1990年代に入ると拡大傾向に鈍化が認められる。フランス、アイルランド、オランダはこの傾向を示している。これに対して、他の国では(ドイツ、ベルギー、デンマーク、ギリシャ、イタリア、ルクセンブルク、ポルトガル、イギリス)大きな変化は認められない。

就業分野別にみると、農業、商業、その他のサービス業で拡大が著しい。その他の分野では増加はわずかである。

人的には、女性、若者、パートタイム労働者、低熟練者が占める割合が高い(OECD [1991])。

表Ⅱ-3 全就業者に占めるテンポラリー労働者の割合

	1983	1985	1987	1988	1989	1990	1991
オーストラリア	--	--	21.2	18.7	19.9	19.3	19.7
ベルギー	5.4	5.7	5.1	5.0	5.1	5.3	5.1
デンマーク	--	12.3	11.1	11.5	10.0	10.8	11.9
フィンランド	11.1	10.7	11.2	--	11.9	--	13.1
フランス	3.3	4.7	7.1	7.8	8.5	10.5	10.2
ドイツ	--	10.0	11.6	11.4	11.0	10.5	9.5
ギリシャ	16.3	21.2	16.6	17.6	17.2	16.6	14.7
アイルランド	6.2	7.3	8.6	9.1	8.6	8.5	8.3
イタリア	6.6	4.8	5.4	5.8	6.3	5.2	5.4
日本	10.3	10.4	10.5	10.7	10.8	10.7	10.5
ルクセンブル	3.2	4.7	3.5	3.7	3.4	3.4	3.3
オランダ	5.8	7.6	9.4	8.7	8.5	7.6	7.7
ポルトガル	--	--	16.9	18.5	18.7	18.6	16.5
スペイン	--	--	15.6	22.4	26.6	29.8	32.2
トルコ	--	--	--	7.2	6.9	5.2	6.6
イギリス	5.5	7.6	6.3	6.0	5.4	5.2	5.3

(2) 有期雇用と区分した派遣労働者の統計的データは少ないが、派遣労働に関する各国のデータをみると、派遣労働者は1970年代に各国が法的に容認した後、飛躍的に増加してきたことが認められる。例えば、ドイツでは、1973年の28,069人から、1991年の129,252人に増加した(7. Regierung sbericht、但し、数値は月別の派遣労働者数を平均したもの)。この傾向は、日本においても、認められる(労働省、派遣事業報告1995)。

しかし、表Ⅱ-4によれば、派遣労働者の占める割合は、ドイツの0.4からオランダの1.9までの範囲内にあり、増加率は顕著であるが、労働市場に占める割合はわずかである。

表Ⅱ-4 EUにおける派遣労働者の割合

	労働者全体に占める派遣労働者の割合 (%)		増加割合
	1980	1988	
ベルギー	0.87	0.60	-0.17
デンマーク	n. a.	n. a.	
ドイツ	0.2	0.3	0.1
ギリシャ	n. a.	n. a.	
スペイン	n. a.	0.08	
フランス	0.7 (1982)	0.8	0.1
アイルランド	n. a.	n. a.	
イタリア	n. a.	n. a.	
ルクセンブルク	n. a.	n. a.	
オランダ	0.5 (1981)	1.9 (1989)	1.4
ポルトガル	n. a.	n. a.	
イギリス	n. a.	1.6	
日本	--	0.6 (1987)	

Meulders, Plasman, Plasman[1994]から作成、ただし、日本は「昭和62年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果」から。

5. テンポラリーワークを利用する理由

(1) 労働者側の要因

パートタイム労働と異なり、テンポラリーワークの多くは「非自発的」である(OECD[1993] p27)。とくに、失業率の高い国では顕著である。テンポラリーワークという就労形態を希望する人的グループは、主に、学生、大学生、家事を負担する既婚女性である。

(2) 企業側の要因

EC加盟国8カ国における企業アンケート調査によれば、企業がテンポラリー労働者を導入する理由には、「伝統的理由」と「新しい理由」がある(Walwei[1993] S. 591)。

「伝統的理由」とは、諸外国の法律で許可理由に挙げられているもの(補助業務、正社員の休暇時の代替業務、季節的臨時的業務等)であり、「新しい理由」とは、受注状況の不安定さ、労働者の試用、解雇コストの削減である。「新しい

理由」はとくに、スペイン、オランダで重要な役割を果たしている。Walwei [1993] は、両国では解雇保護が広く認められているためとしている。他の6カ国では、「新しい理由」はまだ大きな意義をもっていない。イギリス、デンマーク、アイルランドでは解雇規制が薄いので解雇コストがわずかであり、ドイツでは雇用情勢が比較的良好であり、ベルギー、イタリアではテンポラリーワークに対する許可理由がないかわずかだからである。

「伝統的理由」に対して「新しい理由」とは、より多くの柔軟性を求める経営志向に裏付けられている。こうした新しい経営戦略の背景について、アトキンソンの「柔軟な経営」モデルがうまく説明している (Atkinson [1987])。

(3) 派遣労働の利用理由

有期雇用と区別して派遣労働の利用理由を調査したデータは少ないが、Bronstin [1991] は独自の調査に基づいて以下のように報告している。

企業が派遣労働を利用する理由は、①その期間が限定されているような臨時的な仕事や技術の必要性、②産休等による常用労働者の欠員補充、③季節的又は景気的要因による仕事の増加に対応する必要性、④常用労働者として採用するための試用の必要性にある。

一方、派遣労働を選択する労働者のタイプは、4つに分けられる。①わずかな仕事や当座のお金を求める若者、②職場環境を次々と変化させたい労働者、③仕事と家事の両立を図る既婚女性、④専門的技術を有する労働者（看護婦、通訳、秘書、コンピュータオペレータなど）がそ、れである。

(4) テンポラリーワーク利用の二つのタイプ

上記のテンポラリーワークの利用理由と派遣労働のそれとを比較すると、テンポラリーワークの利用を二つのタイプに分けることができる。

①①一つは、学生、既婚女性、未熟練労働者などを、主に、技術・熟練を要しない単純な作業に従事させる目的で導入する場合である。これらは仕事の性質が臨時的であったり、需要が一時的であるために、テンポラリー労働者を導入する。

②②これに対して、仕事の性質が特殊・専門的な内容をもっているためにテンポラリー労働者を導入する場合がある。この場合には、労働者は専門的な技術・技能を有し、それを発揮することが期待されている。企業が正社員として雇用するまえに、労働者を派遣労働者として試用するのもこの場合である。

こうした区分は、有期雇用と派遣労働との区分にもつながる。すなわち、有期雇用の形態で雇い入れられる労働者は、上記①のタイプに主に当てはまり、派遣

労働者は、期間を定めた雇用契約に基づいて派遣される場合には、①のタイプに属し、比較的長期間の雇用関係に基づいて派遣される場合は、②のタイプに属すると思われる。

これを明確に示すデータは存在しないが、この対比は、フランスの派遣労働とドイツのそれとを比較することで推測される。すなわち、フランスでは派遣労働者は主に未熟練労働者から構成されているが、それは、派遣労働者は派遣されている期間だけ雇用されているという法制になっているためと思われる。

これに対して、ドイツでは、派遣労働者は上記①と②のタイプに分化している (Brose, Schulte-Boeing, Meyer [1990] S. 201)。これは、ドイツでは、期間をさだめた雇用関係にある労働者と期間を定めない雇用関係にある労働者の双方を認めているためと思われる。

6. 日本におけるテンポラリーワーク利用の背景

(1) 神代 ([1989]、278頁) は、臨時工、社外工、季節工、下請制、パートタイマー、派遣労働者を企業が広範に活用する理由を、「ヒューマン・キャピタル投資の収益性を高めるといふ点できわめて効率的なシステムである」終身雇用制は、経済変動に対する適応力に欠けるために、雇用保障のある基幹労働力のほかに、景気変動に対応して伸縮させるために利用する、という点に求めている。

そして、「終身雇用制」の慣行が広く定着した背景として、神代 ([1989] 280頁) は、①近代技術を輸入し定着させるためには、内部労働市場による技能養成の方が効率的であり、種々の労働力定着政策が講じられてきたこと、②労働判例を通じて確立した「解雇権濫用の法理」によって、雇用保障に関する法的規制が強化されてきたこと等をあげている。

したがって、日本におけるテンポラリーワークは、一方における雇用保障の法的強化に裏打ちされた内部労働市場の定着と対照に、その弱点をカバーするために定着・拡大してきたと思われる。

これによれば、日本におけるテンポラリーワークは、ヨーロッパにおけるテンポラリーワーク利用の「伝統的な理由」よりも「新しい理由」、ヨーロッパの1980年代における「労働市場の柔軟化」を先取りする形で進められていったといえよう。

(2) しかし、欧米諸国の「労働市場の柔軟化 (フレキシビリティ) 論」と対比すると、日本的雇用システムは別な特徴を指摘できる。それは、正社員と非正規

社員と間の「階層別雇用政策」（秋田〔1993b〕27頁）と両者間の格差の大きさである。日本企業は景気変動の如何を問わず恒常的に「臨時工」を内包し、こうした労働者は正社員と同じ仕事をしながら非正規社員であるがゆえに労働条件が低くされていた（山中〔1957〕21頁以下）。こうした「常用化した臨時工」の存在意義は、上記の「フレキシビリティ論」では説明できない。

既に、昭和32年に山本〔1957〕は、駐時工に関する重要な問題として、以下のように指摘している、山本は、臨時工の意義を、季節的労働という意味で利用する場合、建設業などのように産業の性格から臨時的な場合、見習いという仕事の性質から臨時的な場合、門衛、掃除などの補助的労働として利用する場合、正社員の病気などの欠員に対する補充代替として利用する場合、労働力過剰を回避するための安全弁として利用する場合に分類し、これらはすべてなんらかの意味で「臨時」という観念と結合しているとしたうえで、この他に「臨時という観念に含まれない労働でありながら臨時工」となっているケースがあり、これが臨時工問題の核心をなしていると指摘している、すなわち、基幹的労働部円で常用本工と同じ仕事を行いながら臨時工という身分のために賃金その他の労働条件が低いという労働者の存在を指摘している。

小宮〔1988〕が「労働者管理企業の行動様式」として定式化した理論は、この現象をうまく説明すると思われる。

すなわち、利潤分配にあずかる正規従業員の雇用量は、「労働の価値限界生産性が労働の平均純生産性に等しくなるように」ひかえめに決定し、それと「外部の労働市場で成立している賃金率と労働の限界生産性が等しくなる点に対応する雇用量」との差は、利潤分配にあずからない非正規労働者をもってあてるという政策である。つまり、正規従業員が非正規従業員を「搾取」することになる（小宮〔1988〕118頁）。

（3）要するに、日本企業のテンポラリーワーク利用には二つの理由がある。一つは、欧米諸国を先取りした形のテンポラリーワーク利用であり、「労働のフレキシビリティ化」政策に起因するものである。

しかし、日本企業には欧米諸国では見られない労働・勤務条件全般に及ぶ「階層別雇用政策」がみられ、これは、日本企業の正規従業員と非正規従業員の間には労働条件の広範囲な格差をもたらし、また、景気の動向による調整を予定しない基幹的業務を担う「常用化した臨時工」を生み出したと思われる。

7. テンポラリーワークの常用雇用に及ぼす影響

(1) テンポラリーワークの導入が常用雇用職場の削減につながるという主張が労働組合側からなされている。こうした見通しが正しいかどうか、現在でも明確な解答は与えられていない。

テンポラリーワークが「伝統的な理由」に基づいて導入されている場合には、常用雇用との衝突は生じない。問題は、企業が解雇規制などの解雇リスクを回避するために有期雇用労働者を受け入れる場合である。

労働組合サイドの研究者が主張しているのは、景気の動向に合わせて雇用量を柔軟に調整するために、常用雇用のスタッフを最低限に抑制し、増大した需要に対してはテンポラリー労働者を含めた外部労働力で対処するという経営戦略が常用雇用労働者数を逡減させるというものである (IGM, Ulber氏)。

しかし、ドイツの就業促進法 (Beschäftigungsförderungsgesetz 1985) (これは有期雇用の法的許容範囲を拡大した) の効果に関する実態調査報告によれば、企業が解雇リスクを回避する目的で、法的に広げられた有期雇用労働者の受入チャンスを利用したケースは希である

(Buechtemann [1991] S. 147)。

(2) 派遣労働の常用雇用に及ぼす影響については、Bronstein [1991] が説得的な議論を展開している。かれによれば、派遣労働を常用雇用に対する危険なライバルとみるのは非現実的である。なぜなら、派遣労働の労働市場に与える影響は、表H-4にみるように限定されている。派遣労働の多くは短期の派遣であり、そのコストは割高になるからである。

また、先述したように、派遣労働を利用する企業側の理由のうちで、景気の動向で派遣労働を導入する場合を除けば、派遣労働は常用雇用に対立しておらず、補完的な機能を果たしている (とりわけ、常用雇用労働者の一時的な休業に対する代替的補充の場合)。

また、派遣労働者は派遣労働を選択した理由をみると、これらの労働者は常用雇用への転換を希望しない労働者だからこの点で常用雇用への悪影響は考えられない。

既に上で見たように、解雇リスクを回避する目的でテンポラリー労働者が利用されるとは限らない。つまり、景気の動向に合わせて雇用スタッフ量を調整するという目的が、ただちに常用雇用システムの脅威となるわけではない。

これに対して、「新たな理由」とりわけ、「需要の一時的増加」という利用理

由は、常用雇用システムの脅威となる可能性を含んでいる (Bronstein [1991], p. 297)。なぜなら、この理由はテンポラリーな職場とパーマナントな職場の「灰色部分」を形成するからである。ここには、常用職場のテンポラリー職場への転換が行われる可能性がある。

(3) 日本においては、既に見たように「フレキシビリティ」を増加させる企業の雇用政策に関しては、それが常用システムの脅威となる可能性は否定できないが、欧米の議論を踏まえるとその可能性が少ないと思われる。

しかし、既に述べたように、日本企業の行動様式はこれにとどまらない（「労働者管理企業」理論）。すなわち、日本企業は労働条件全般に及ぶ「階層別雇用政策」によって、正規従業員の利潤分配率を高めている。ここには、経営の「フレキシビリティ」確保とは異なる利用が胚胎している。

この理論によれば、正規従業員の数が少なければ少ないほど一人当たりの所得が大きくなるから不断に正規従業員を減らしてそれを非正規従業員で埋めるというインセンティブをもつことになる (小宮 [1988] 119頁)。とすれば、この理論は、日本企業における「階層別雇用政策」が常用システムの脅威となりうることを示唆していることになる。

8. 派遣労働、有期雇用、請負労働の相互代替的機能

(1) ドイツの労働経済学者によれば、テンポラリーワークの有期雇用と派遣労働の形態は、相互に代替的な関係に立っている (Keller, Seifert [1993] S. 539)。すなわち、何らかの事情により、一方の形態を採用することができない場合には、企業はそれに替えて別の形態を採用することになる。これは、派遣労働と有期雇用の間にだけ見られるのではなく、他の非典型就業の形態、あるいは、他の柔軟化の措置 (例えば、労働時間の柔軟化) との間にも見られる (Kock [1990] S. 85)。

とくに、派遣労働と請負契約に基づく労働者の派遣との間には強い代替性が認められる。ドイツの経験では、労働者派遣法に基づく労働者派遣と請負契約に基づく労働者派遣との間の区分はしばしば困難であり、とくに、建設業における請負契約による労働者派遣は労働者派遣法に基づく派遣の数十倍になると報告されている (4. Bericht der Bundesregierung 1979)。

(2) ヨーロッパにおける上記の報告事実は日本でも認められる。日本においても、1947年、職安法に労働者供給事業禁止規定が盛り込まれた結果、多くの、

請負労働者・派遣労働者が「臨時工」に切り換えられ（北海道立労働科学研究所〔1955〕28頁）、さらに、1950年代に「臨時工」が「社外工」に転換させられた（糸園〔1978〕20頁）。現在でも、明確なデータはないが、請負契約に基づく労働者派遣はかなりの数にのぼると見られる。

9. 小括

(1) 非典型就業にある労働者数及び労働市場に占める割合は1980年代以降増大している。テンポラリーワークの拡大の要因は、「伝統的な理由」、すなわち、仕事の臨時的・一時的な性格、常用労働者の一時的な欠員に対する補充、季節的な需要の増大等による場合と、「新たな理由」、すなわち、需要の急速な変化、景気の動向に応じた労働力スタッフの円滑な調整等の要因がある。とりわけ、1980年代に入って、後者の要因は、Atkinsonがいうところの「柔軟化」を押し進める要因となり、その結果、いわゆる「数量的フレキシビリティ」の進展に伴って、個々の企業の労働力構成に「中核的労働者グループ」と「周辺の労働者グループ」の分化をもたらした（詳細は、本報告書の真田報告を参照）。

(2) テンポラリーワークの増加は必ずしも常用雇用職場の削減にはつながらない。なぜなら、テンポラリーワークを利用する理由の多くは依然として「伝統的な理由」であり、これらは、むしろ常用雇用システムの補完的な役割を果たしているからである。また、景気の動向に従った需要の増加・減少に伴う解雇リスクの上昇という要因も、必ずしも、常用職場のテンポラリー職場への転換を促進するとはいえない。

しかし、景気の動向に伴う需要の増加という理由は、他の理由に比べてあいまいであり、灰色部分を形成する。ここに、テンポラリーワークが常用雇用職場を不当に削減するおそれがある。

(3) さらに、個々の企業が、柔軟な経営戦略を採用する場合には、「機能的フレキシビリティ」と「数量的フレキシビリティ」の手法が相互に代替的なものとして用いられる。

(4) 以上のような傾向は日本においても確認される。

しかし、日本企業は「労働者管理企業」理論で定式化された行動様式をも合わせ持っている。これは、正規従業員が非正規従業員を導入することで利潤分配率を高める政策であり、これにより正規従業員と非正規従業員の広範な格差がもたらされる。これは、常用システムの脅威となる可能性をもつ。

[2] ドイツなど諸外国におけるテンポラリーワーク規制

1. ILOにおけるテンポラリーワーク規制

(1) 国際的なテンポラリーワーク規制は、ILO158号条約（雇用終了に関する条約、1982年）とILO96号条約（有料職業紹介規制に関する条約、1952年）との関連で問題となり、直接にテンポラリーワーク規制を目的とした条約はない。ILOレベルでは、期間の定めのある契約に基づく雇用終了に対する規制と労働者派遣事業の規制とが分離して問題とされてきた。そこで以下では、両者を区分して取り扱う。

(2) ILO96号条約は、職業紹介の国家独占を求めるILO32号条約の改定版で、そのコンセプトはILO32号条約と同じく、職業紹介の国家独占及び有料職業紹介事業の漸進的廃止（第2部）又は有料職業紹介事業の厳格な規制（第3部）を目的としたものである。

条約起草当時は労働者派遣事業は対象とされていなかった。すなわち、労働者派遣事業は派遣した労働者の使用者とみられていたので、それは96号条約で定める職業紹介事業(Employment Agencies)と認められなかった。

しかし、1966年にスウェーデン社会健康省からなされた「移動タイプライター紹介事業」(ambulatory typewriting agencies)に関する質問に対するILO事務局の覚書は、第三者に労働者を利用させる事業は、それが労働者のために職を調達し使用者に労働者を派遣する限りで、96号条約で定める「仲介」(intermedialy)を事実上行うものであると結論づけた(ILO Official Bulletin July 1966 p.386)。

これによれば、96号条約を批准した国（とくに、第2部を批准した国）は、労働者派遣事業を禁止しなければならない。

しかしながら、96号条約を批准した多くの国は結局はILOの見解に従わなかった。ベルギー、フィンランド、フランス、ドイツ、ルクセンブルク、オランダ、ノルウエーは、労働者派遣事業は職業紹介事業とは異なるという理由で法的

に容認した。

こうした国際的な動向にもかかわらず、ILO事務局のRicca([1982]p. 147)は、法的構成における両者の違いにもかかわらず、両者は、イギリスで見られるように、有料職業紹介事業の多くが労働者派遣事業を兼ねているから、共通のものを有していると主張し、労働者派遣事業を広い意味で「有料職業紹介事業」ととらえていた。

しかし、1986年に日本の労働組合がILOに対して登録型派遣を認めた労働者派遣法(1985年成立)は96号条約に違反していると提訴した(塚原[1985]4頁)とき、ILOは、労働者派遣事業の法的性質について言及せずに、労働者派遣法が96号条約第3部に定める義務に違反していないと結論づけ、その方針の転換を窺わせた。

1994年、ILOは、総会において、96号条約の見直しに向けた問題提起を行った(ILO[1994])。

ILOは、「民間職業紹介事業」(private employment agencies)を「契約により金銭的対価を得て、個人または企業のために雇用、キャリア向上、欠員補充を容易にしたりはスピードアップする目的で活動を行う私法上のサービス企業」(ILO[1994],p11)と定義し、これに労働者派遣事業を含めたいうで、従来の民間職業紹介事業に対する禁止政策を改め、公共職業紹介と民間職業紹介との両者の補完と協力による「労働市場の共同管理」構想を提唱するに至った。

(3)ILO158号条約及び166号勧告は、使用者の発意による妥当な理由のない雇用終了を規制している。雇用終了の概念には、使用者の意思表示による終了(解雇)と定められた期間の満了による終了が含まれ、この条約は、期間の定めのある契約に基づいて雇用される労働者にも適用される。

しかし、各国は2条2項により、「特定の期間又は特定の仕事のための雇用契約のもとに雇用される労働者」、「短期間臨時的に雇用される労働者」を適用範囲から除外することができるが、2条3項は、この条約の定める保護を回避するために使用者が期間の定めのある契約を利用することを防止するために適当な保障措置(adequate safeguards)を講ずるべきだとしている。

具体的には、雇用終了に関する166号勧告3項(2)は、加盟国に対して以下

の措置の一つ又は二つ以上をとることができるとしている。すなわち、

①期間の定めのある契約の利用は、履行されるべき仕事の性質のためまたは仕事が履行される事情のため、もしくは労働者の利益のため、雇用関係に期間の定めのないものではあり得ない場合に限定すること、

②期間の定めのある契約は、上記①に規定する場合を除き、期間の定めのない契約とみなすこと、

③期間の定めのある契約は、一回以上更新された場合、上記①に規定する場合以外は期間の定めのない契約とみなすこと、と定めている。

これにより、ILO条約・勧告は期間の定めのある契約の利用を特定の場合に限定する基準を設けているが、ILOは、多くの国がこうした措置の一つ以上を組み合わせ採用していると報告している (ILO[1995], p. 18)。

2. 欧州連合 (EU) におけるテンプラリーワーク規制

(1) EC委員会は、1982年に「テンプラリーワーク」に関するEC指令案を提案した。これは、1984年に部分的に改正されたが、この領域では加盟国間の規制の違いが大きいうえに、テンプラリーワークの有用性と有害性についての評価が国ごとに対立していたために閣僚理事会で採択されなかった。

1990年になって、EC委員会は、従来の案に抜本的な改正を加え、テンプラリー労働 (Temporary employment)、パートタイム労働を「非典型労働」と一括し、先の指令案に代えて、新たな指令案 (非典型労働に関する指令案) を提案した。

それは、三つの提案から成っている。

①特定労働関係における労働条件に関する指令案 (第1提案) (Official Journal, 8 September 1990, No. C 224/4)。

②特定労働関係における競争の歪みに関する指令案 (第2提案) (Official Journal, 8 September 1990, No. C 224/6)。

③テンプラリー労働者の安全・健康のための改善措置の導入に関する指令案 (第3提案) (Official Journal, 8 September 1990, No. C 228/8)。

このうち、③の指令案は、1991年6月25日に閣僚理事会で採択された（EC指令91/383）（Official Journal, 29 July 1991, No. L 206/19）。

しかし、他の二つの提案は、イギリスの強い反対によって棚上げされている。これに対し、1993年後半、ドイツは議長国として、フランス政府と共同でパートタイム労働と有期雇用に関する指令案を提案したが、これも採択されていない。

（2）EU指令案の特徴は、派遣労働と有期雇用を「テンポラリーワーク」という概念で一括し、それに同じ規制を加えた点にある。

規制コンセプトは、①非典型就業による常用雇用の代替を禁止し、②非典型就業にある労働者を常用・フルタイムの労働者との比較で同等に取り扱い、③非典型就業にある労働者に対して、職業訓練や集団的労働関係において特別な権利を付与する、というものである。

このコンセプトに従った詳しい内容は以下の通りである。

※ EU「非典型労働に関する指令案」の詳しい内容

1. 非典型労働に関する指令案の目的

EC委員会によれば、指令案は、EC社会憲章7条とその実現のための「行動計画」に基づいて立案された。EC社会憲章7条は、欧州市場の完成が労働者の生活・労働条件の改善に結びつかなければならないとしたうえで、とくに、有期雇用、パート労働、派遣労働及び季節労働のような期間の定めのない契約以外の雇用形態に関する改善を求めている。

EC委員会によれば、こうした雇用形態は、①企業の雇用政策の柔軟性を高め、②労働者のニーズの多様化に対応して選択肢を増やし、③失業者に雇用チャンスを提供する、という点で、その意義を増している。そこで、これらのバランスをとることが指令案の目的である。

2. 指令案の適用範囲

指令案の提案理由によれば、指令案の対象は「フルタイムではない期間の定めのある雇用形態」、すなわち、「非典型労働」である。こうした特

徴のある雇用形態としては、パートタイム労働、テンポラリー労働、季節労働 (seasonal work)、呼出労働 (on-call employment)、家内労働 (homeworking)、電子情報機器を用いた在宅労働 (teleworking) が挙げられる。しかしながら、指令案の適用範囲としては、最も重要で労働市場に広がっている形態をカバーすれば十分であり、新しい雇用形態すべてをカバーする必要はないという理由から、指令案は二つの雇用形態、すなわち、パートタイム労働 (part-time employment) とテンポラリー労働 (temporary employment) だけを適用範囲としている。

テンポラリー労働は、さらに二つの労働関係 (employment relationships) に区分される。すなわち、

a. 使用者と労働者との間で直接締結され、その終了が以下の客観的な諸条件、すなわち①特定期日の満了、②特定業務の完成、③特定事実の発生によって確定されている、期間の定めのある契約に基づく労働関係、及び

b. 使用者である労働者派遣事業者 (temporary employment business) と労働者との間に存在し、労働者が労務を履行する間その役務を利用する企業 (undertaking) 又は施設 (Establishment) と契約を締結していない労働関係、である。

こうした用語法を用いた背景には、派遣労働は受入企業の一時的な需要に応じて使用され、派遣されている期間だけ労働関係が存在するという構想、つまり派遣労働は常に期間の定められた労働関係であるという構想がある。これはフランス法の構想に類似したものである。

3. 指令案の内容

指令案は、①非典型労働の使用による典型労働 (期間のさだめのないフルタイム労働) の削減を防止し、②非典型労働関係にある労働者の保護、とくに典型労働関係にある労働者と (比例的) 同一の保護を与えることを目的としている。

a) 非典型労働の利用による典型労働関係の削減の防止

①テンポラリー労働関係を創設することが常用職場の代替になることは

許されない（第2提案4条a）。1982年のテンポラリーワークに関する指令案では、テンポラリー契約は、企業の通常の労働需要の緊急の増加や常用労働者の休暇等による従業員の突然の不足がある場合に限り締結することができる、と規定していた。今回の指令案では、こうした使用目的による派遣労働の制限の代りに、一般的な常用代替禁止の規定が盛り込まれた。

②使用者はテンポラリー労働を使用する目的を契約で述べなければならない（第1提案2条4項）。上記のように、使用目的による制限の規定はなくなったが、使用目的を明示する規定は残った。

③テンポラリー労働関係の存続期間は12ヵ月以下に制限されるか又は一つの職場におけるテンポラリー労働関係の存続期間は合計で36ヵ月を超えてはならない（第2提案4条b）、

④企業は期間のさだめのないフルタイム労働者を採用する場合には、非典型労働者が応募できるように適時にそれを通知しなければならない（第1提案5条）。

b) 派遣労働関係にある労働者の保護

⑥テンポラリー・パートタイム労働者は、社会援助及び無拠出社会保障の現物・金銭給付、社会的サービスについて、期間の定めのないフルタイム労働者と平等の取扱いを享受できる（第1提案3、4条）。

⑦テンポラリー・パートタイム労働者は、法定及び企業内の社会保障制度に基づく社会的保護を、その就労時間及び報酬に従って、期間の定めのないフルタイム労働者に適用されると同一の基礎・基準に従って享受できる（第2提案2条）。

⑧期間満了前にテンポラリー・パートタイム労働関係が不当に終了させられた場合には、なんらかの形態での相当な手当の支給をしなければならない（第1提案4条c）。

⑨労働者派遣事業が賃金を支払えなくなった場合に、派遣労働者の権利が実現されるようにする（第1提案7条）。

⑩派遣労働者と派遣先との間の雇用契約締結を妨害又は禁止する契約条項

は無効としなければならない（第1提案6条）。

c) 集团的労働関係に関する規定

①企業の従業員代表組織を設置する際の設置基準となる従業員定数のなかにテンポラリー・パートタイム労働者も算入される、と規定している（第1提案2条2項）。

②使用者がテンポラリー・パートタイム労働者を雇用する場合には、適時に企業内の従業員代表に対してそれを通知しなければならない（第1提案2条3項）。

③指令案は現在凍結されている。

論点は多岐にわたるが、重要な論点は、第1に、指令案が派遣労働を有期雇用と一緒に「テンポラリー労働」と一括していることである。こうした用語法はEU加盟国に共通したものではない。ドイツの立法主義では、派遣労働は有期雇用と別であり、また、派遣労働者は原則として常用労働者である。

また、イギリスでも、テンポラリーワークという概念はなく、派遣労働者も常用労働者、テンポラリー労働者のいずれも存在する。

第2の論点は、派遣労働において、使用者は誰かという問題である。指令案の定義によれば、派遣労働関係における使用者とは派遣先を指すように見える。しかし、派遣労働者の権利・義務が派遣元、派遣先のいずれに帰属するのか必ずしも明確ではない。

この問題は、期間の定めのないフルタイム労働者との平等取扱い規定にも波及する。すなわち、ここでいう期間の定めのないフルタイム労働者とは派遣元企業内部のそれを指すのか、派遣先企業のそれを指すのか。研究者の多くは、派遣先企業のそれを指すと解しているが、明確ではない。詳細は鎌田[1995b]を参照。

3. 諸外国のテンポラリーワーク規制

(1) 各国における派遣労働に対する法制としては、三つのタイプが存在する。

- ① 派遣労働を禁止している国：イタリア、ギリシャ等
- ② 派遣労働を特別法で規制している国：フランス、ドイツ、ベルギー等
- ③ 派遣労働の規制がわずかな国：イギリス、アメリカ合衆国、スウェーデン等

しかしながら、この区分は必ずしも規制の「実質的」厳格さの程度を反映していない。なぜなら、規制の厳格さは必ずしも派遣労働の実質的な排除を意味しないからである。

OECD[1993]は、派遣労働法制の規制を、①厳格な国（フランス）、②穏やかな国（ベルギー、ドイツ、ルクセンブルク、オランダ、ポルトガル）、③わずかな国（オーストリア、デンマーク、アイルランド、イギリス）に区分しており、これがより実態を反映していると思われる。

OECD[1993]によれば、イギリス、デンマーク、アイルランドを除く多くの国が派遣労働契約（派遣元と派遣労働者との労働契約）に規制を加えている。一部の国は労働者派遣契約（派遣先と派遣元との契約）の利用を特定の場合に制限し（ベルギー、ドイツ、ポルトガル、フランス）、派遣期間の上限を制限している（フランス、デンマーク、ベルギー、ドイツ、オランダ、ポルトガル）。労働者派遣契約の更新を制限している国はベルギー（1回）、ルクセンブルク（2回）、オランダ（1回）、ポルトガル（更新不可）、フランス（2回）である。その他、フランスは雇用終了手当(termination benefits)の制度がある。

ドイツ、フランス、イギリス、欧州連合、日本の派遣労働規制の特徴については、「派遣労働法制の国際対照表」を参照。

職業紹介と労働者派遣の区分についてドイツ労働者派遣法を素材にここで簡単に補足したい。

(1) ドイツ労働者派遣法は、その1条において、「業として第三者（派遣先事業主）に労働者（派遣労働者）を労働給付のために派遣し、これにより雇用促進

法13条に定める職業紹介を営まない使用者は、許可を必要とする」と規定しており、ここから、労働者派遣のメルクマールとして、以下の5点を挙げることができる。

①派遣労働者と派遣元との間に労働関係が存在すること（派遣労働契約）

②派遣元と派遣先との間に労働者派遣を目的とした契約関係があること（労働者派遣契約）

③派遣労働者を労働給付のために派遣先に派遣すること

④派遣が業として行われること

⑤職業紹介ではないこと

(2)ドイツ労働者派遣法では職業紹介との区分は重要な意義を有するが、その立法構想は、連邦憲法裁判所（1967年4月4日）と連邦社会裁判所（1970年7月29日）の二つの判決に由来する。ドイツ政府は、立法化の際、上記の二つの判決を踏まえて、①労働者派遣事業は企業の短期的な需要に応える、②労働者と受入企業との間に労働法的関係は成立しない、③派遣元は労働者と期間の定めのない労働契約を結ぶ、という立法構想をたて、1972年にドイツ労働者派遣法が施行される。

(2)有期雇用に対する法制では、有期雇用を禁止している国は存在しない。しかし、規制の程度に違いが見られる。OECD[1993]は、有期雇用の立法主義を規制のわずかな国、緩やかな国と厳格な国の三つに分けている。

規制の厳格な国では、期間の定めのある契約の利用を一定の事由のある場合に限定し、更新を含めた期間の上限を6ヶ月から36ヶ月に制限し、又は更新回数が制限し、雇用終了に伴う手当を支給している国がある。

また、規制の緩やかな国では、期間の定めのある契約の利用を特定の場合に制限したり、またある国は、期間の上限を制限したり、更新回数を2回ないし1回に制限している。有期雇用の許可理由の中心は、補助業務、代替業務、過渡的業務、労働者の意向などである。一部の国（ポルトガル、スペイン）では、雇用情勢も許可理由とされている。

規制のわずかな国では、有期雇用に対する特別法規をもたず（オーストリアは例外）、利用事由、期間の上限、更新回数になんらの制限がない。

表 II - 5 有期雇用規制の国際比較 (1990年)

	特別法・ 規定	利用の制限	期間の制 限	更新可 能性	雇用終了 手当	中途解雇 規制	無期へ の転化
規制がわずかな国							
オーストリア	有	無	無	有	無	有	一
デンマーク	無	無	無	有	無	有	無
アイルランド	無	無	無	有	無	有	無
イギリス	無	無	無	有	無	有	有
規制の緩やかな国							
ベルギー	有	無	無	無	無	有	有
ドイツ	有	有	18	無	無	有	無
ギリシャ	有	有	無	2	無	有	有
オランダ	有	無	無	有	無	有	無
スウェーデン	有	有	無	1	無	有	有
規制が厳しい国							
フランス	有	有	24	2	有	有	有
イタリア	有	有	6	無	有	有	有
ルクセンブルク	有	有	24	2	無	有	有
ポルトガル	有	有	36	2	有	有	有
スペイン	有	有	36	有	有	有	有

出所 OECD Employment Outlook1993, p.19

有期雇用法制国際対照表 (1996年2月)

	ドイツ	フランス	イギリス	日本	欧州連合	ILO
法規制のレベル	特別法 (就業促進法) 1985	特別法 1990年	部分的に特別法	一般法	非典型労働に関するEC指令案 1990年	158号条約、166号勧告 (1983)
利用事由の規制	合理的な理由 (判例)、ただし、新たに雇用する場合と職業訓練した労働者の場合、1回に限り18ヶ月の期間を合理的な理由なく設定できる。	派遣の利用事由制限と同じ	なし	なし	なし、ただし、1982年の指令案には利用事由の制限があった。	選択肢の中に利用事由制限がある。
期間の制限	なし、ただし、就業促進法の適用のある場合には、18ヶ月以内。これ以上は合理的理由が必要	更新は1回だけ。更新後の期間を含めて最大18ヶ月。ただし、一定の場合には例外的に24ヶ月以内。	なし	1年。更新可能	更新後の期間を含めて最大36ヶ月	選択肢の中に更新を1回に制限するものあり。
契約内容・形式	規制なし	書面	文書交付	規制なし	書面不要、ただし、契約の際、有期雇用の依頼理由を明示、常用代替の禁止	なし
有期労働者の地位	通常の労働者	有期労働者の賃金額は、同等に職種・職務格付けされ、同じ職務に従事する正規従業員の賃金額を下回らない				なし
契約終了時の手当	なし	雇用満了手当				なし
定めた期間を超えた場合の契約の性質	期間の定めのない契約	期間の定めのない契約	自動的に期間の定めのない契約とはならない			期間の定めのない契約
期間満了前の解雇に対する規制と救済措置	解雇の最低予告期間	重大な過失か不可抗力の場合のみ許される。この事由がない場合に中途解約した場合は、期間満了時までには受領し得た賃金相当額を請求	就労期間が2年以上の場合には雇用保障	やむを得ない事由がある場合のみ許される	相当な手当の支給	なし
従業員代表組織設置に関する定数への算入	通常、算入されない。	比例的に算入。	無期労働者と同じ。		就労期間に比例して算入。	なし

派遣労働法制の国際対照表 (1996年2月)

	ドイツ	フランス	イギリス	日本	欧州連合	比較のポイント
法規制のレベル	特別法 (労働者派遣法) 1972年	特別法 1990年	職業紹介事業法 (1973)、職業紹介・労働者派遣事業行為規則 1976	特別法 (労働者派遣法) 1985年	非典型労働に関する EC 指令案 1990年	非典型就業に対する特別の規制を行っているか、一般法で対処しているか
労働者派遣事業の規制	許可制 (ただし、例外的に届出制)	届出制	なし	①一般派遣 (許可)、②特定派遣 (届出)	なし	国家による統制の有無
派遣労働契約の性格	期間の定めのない契約、ただし、労働者の希望で期間の定めをおくことができる。	期間の定めのある契約	①雇用契約、②contract for service ③contract sui generis	①常用型=期間の定めのない契約 ②登録型=期間の定めのある契約	期間の定めに関する規定はないが、期間の定めのある契約を前提に構想されている。	派遣と有期雇用とが一体となっているか、分離しているか。
労働者派遣契約の規制	派遣期間の制限 (最大9ヶ月)、これを超えたら職業紹介の推定。他の労働者による更新は無制限。 建設業の派遣禁止	利用事由の制限、①代替要員の補充、②職務の性質が一時的、③企業の事業活動の一時的な増加。派遣期間は18ヶ月、更新は1回だけ。	6ヶ月以内に雇用していた派遣先と同じ労働者を派遣できない。	特定の対象業務に限って派遣できる。派遣期間の制限はあるが、更新は無制限。ただし、行政指導により3年以内に制限。	派遣期間は36ヶ月に制限。常用代替の禁止。	派遣の利用事由の制限と派遣期間の制限、後者は更新した期間を含むか
契約の方式・内容	労働者派遣契約は書面。派遣労働者に対して特定の必要記載事項 (派遣元の住所、業務の種類、契約で定めた場所以外への派遣の有無、賃金額と支払い方法等) を含む文書の交付。	労働者派遣契約、派遣労働契約ともに書面	なし	労働者派遣契約は書面の必要ないが、契約で定めるべき事項 (業務の内容、就業場所、就業日、就業の開始・終了時間等) がある。派遣労働契約には派遣労働者であることの明示。	使用者は派遣労働者の依頼理由を契約の際に明示する。	書面? 必要記載事項の内容
派遣労働者の地位と保護	原則として通常の労働者と同じ。ただし、派遣先は派遣労働者に対する配慮義務を負う。	派遣先の同等の職業格付けで同一の業務に従事する労働者との平等取扱い。派遣労働契約終了の際には、特別の報酬 (不安定雇用手当) 支給		原則として通常の労働者と同じ。ただし、労働時間、安全・衛生について、労基法上の使用者責任の一部を派遣先が負担。派遣先、苦情処理	①社会保障、企業内福利に関し、その他の労働者との平等取扱い、②期間満了前の解雇に対する手当、③就業条件等につき労働者への事前通知	派遣先の労働者との平等取扱いの要請があるか。派遣先の使用者責任
労働組合・従業員代表組織との関係	派遣元に適用される労働協約だけが派遣労働者に適用される (判例)。派遣元の事業所委員会に所属。ただし、派遣労働者は派遣先の事業所委員会委員と相談し、苦情を申し立てることができ、さらに、派遣先事業所集会に参加できる。派遣先の事業所委員会設置基準の従業員数に派遣労働者は算入されない	組合代表委員の被選出資格基準の緩和、派遣元企業の従業員代表に対する選挙権、被選挙権をもつ。ただし、派遣期間中、労働者は派遣先の従業員代表委員を通じて報酬、労働条件、福利厚生等について苦情を申し立てることができる。派遣先の組合権・従業員代表に関する設置定数に派遣労働者も含む	Agency workerに適用される全国的・産業別協約はない。ただし、通常の協約にAgency workerの組合権を定めた条項をもつものもある。		企業内の従業員代表機関の設置基準に派遣労働者を算入。	派遣労働者は派遣先事業所に属するか、派遣元に属するか。派遣労働者の派遣先の従業員代表組織に対する権利
兼業の可否	可	不可	可	可	なし	
違法派遣に対する制裁	①民事上の制裁 (無許可派遣の場合、派遣先との労働関係の創設)、②行政上の制裁、③刑事制裁がある。派遣元、派遣先ともに対象となる。	①民事上の制裁、②刑事制裁がある。派遣元、派遣先ともに対象。		勧告、指導の他に刑事制裁がある。主に派遣元が対象。	なし	民事制裁を含むか。派遣先も制裁の対象となるか。
備考	使用者は、派遣労働者の受入前に、受入について事業所委員会の同意を要する 民営職業紹介との区分、請負との区分	派遣と有期雇用の統一的規制、労務供給事業の禁止。民営職業紹介の禁止	民営職業紹介禁止なし (ILO 96号条約未批准)。職業紹介事業と派遣事業は多くは兼業	労働者供給事業の禁止。民営職業紹介の規制 (ILO 96号条約3部批准)。請負との区分基準を命令が定める。	派遣と有期雇用の統一的規制。職業紹介、請負との区分基準無し	民営職業紹介との区分、請負との区分

ドイツ、フランス、イギリス、欧州連合、ILO、日本の有期雇用規制の特徴については、「有期雇用法制の国際対照表」を参照。

(3)規制の程度がテンポラリー労働者の量にいかなる影響を与えているかという問題に対して、Walwei[1993]、は規制程度とテンポラリー労働者の比率との間に有意な関連は認められないという。

すなわち、1回目のテンポラリーワークには特別の許可理由がいらぬかどうか、テンポラリーワークの利用が一定の理由がある場合に制限されているかどうか、期間の上限規制があるかいないかという点に着目すると、表Ⅱ-6にみるように、テンポラリーワーク規制の程度とテンポラリー労働者の占める比率との相関関係は認められない。

表Ⅱ-6 テンポラリーワーク規制とテンポラリー労働者の当該国の全労働者合との相関

		テンポラリー労働者の比率		
		やや高い	平均	やや低い
テンポラリーワークに対する法的規制 (上限規制は更新制限も含む)	規制なし			イギリス アイルランド
	1回目は規制なし			デンマーク ベルギー オランダ
	許可理由と上限規制	ギリシャ スペイン ポルトガル		イタリア フランス ルクセンブル

むしろ、Walwei[1993]によれば、テンポラリーワークの比率は雇川保障（解雇制限）との関連が認められる。アイルランド、イギリスは期間の定めのない労働者の雇い入れ後2年間は経営側理由による解雇が認められている。このことが、テンポラリーワーク比率の低さとなっている。これに対して、スペインでは経営理由による解雇は困難である。

EC加盟国における解雇規制の程度について、Konle-Seidl=Walwei[1991]は、三つのタイプに分けている。

- ①雇川契約終了に対する障害が少ない国；ギリシャ、イギリス
- ②障害が最も大きい国；ポルトガル、スペイン、オランダ
- ③障害が緩やかな国；西ドイツ、フランス、イタリア、ベルギー、アイルランド

また、派遣労働に関しては、表Ⅱ-4に見るように、派遣労働者の数は多くても1.9%程度であることから、規制の在り方と派遣労働者の量との関連は明確には認められない。

4. 典型（標準的）労働関係の規範的意義—非典型就業の規制モデル

(1) 典型労働関係(typical Employment)又は標準的労働関係(Standard Employment)の意義については、1980年代以降ヨーロッパ労働法における中心的な論点の一つであった。

論点とは、

①典型労働関係が事実から見て「典型的」または「標準的」だといいうるか、言い換えれば、典型労働関係にある労働者の数が「典型的」または「標準的」といいうるほど支配的か、

②典型労働関係を、非典型就業に対して規範的に「あるべき労働関係」として捉えるべきかどうか、である。

典型（標準的）労働関係の定義については争いがあるが、一般には、「フルタイムの長期間継続した労働関係」と定義されている。

しかし、これに対して、典型労働関係とは労働・社会法に基づく保護を享受できる地位を意味するという観点から、より詳細に定義するものもいる (Daeubler)。

この立場から、Daeubler ([1988]S. 51ff.) は、「標準的労働関係」を以下のような七つのメルクマールで定義する。

- ①フルタイムの労働関係；週労働時間が37時間から40時間。
- ②一日8時間の標準的労働日；始業時刻が6時から8時半で、終業時刻が14時から17時
- ③月給制
- ④特定の事業所規模の従業員であること；従業員規模5名から6名以上。これで事業所委員会が設置を義務付けた事業所組織法及び解雇制限法が適用される。
- ⑤雇用保障；解雇制限法の適用。
- ⑥一定の所得額を得る前提となる従業員としての在籍期間；事業所の特別給付は従業員としての在籍期間に関係する。
- ⑦労働組合により利益代表されていること；賃金の協約による決定。

(2)表Ⅱ-3及びヨーロッパ諸国の統計を見る限り、非典型就業に従事する労働者数は、おおむね全労働者の3分の1に達しているといわれる。すなわち、典型労働関係は3分の2にすぎない。この事実から、典型労働関係は必ずしも「典型的」とはいえないとの主張が有力になされている。

ただし、この評価に対しては、異論がある。Rosenbaum[1991]は、中・長期的に非典型就業者の拡大は認められないと批判している。

より重要なのは第2の論点である。すなわち、数からいって必ずしも典型的とはいえない「典型労働関係」がなぜ他の就業形態に対して「あるべき就業形態」として位置づけられるのか。

この点については、欧米では激しい論争が行われている。

典型労働を「あるべき就業形態」とする論拠は以下のようなものである。

一つは、非典型就業者が典型労働者の法的地位より劣っているので保護する必要性があるという論拠（EC委員会）である。第二は、非典型就業者は労働市場において典型労働者よりも弱いという論拠（Brades, Buttler, Dorndorf, Walwei, [1991]）である。第三は、歴史的にまたは伝統的に労働・社会法制は典型労働者を対象に保護を与えてきたから典型労働者を優位すべきであるというものである（Zachert[1988]）。

これに対して、以下の批判がなされている。すなわち、典型労働はもはや全労働者に非典型就業者が占める割合からいって典型的ではないから、典型-非典型的の伝統的な区分は意味を失った（Neal[1992]）。非典型就業に従事する労働者は長期継続雇用を希望していないのだから、非典型就業から典型労働への誘導は無意味であり、むしろ非典型就業者に合わせて再規制すべきである（Muekenberger [1985]）。さらに、アメリカでは、雇用保障は労働者の労働モラルを低下させるので「自由な契約」（contract at will）を促進すべきだという主張がなされている（Epstein, R. A. [1984]）。

この論争は現在「規制緩和」をめぐる論争という様相をも呈している。Duaebler, Zachertの立場では、「典型（標準的）労働関係」とは、労働者が労働法・社会法上の保護を享受する地位にある労働関係である。この定義に従えば、非典型就業の拡大は、労働法・社会法的保護を享受しない労働者の増大であり、非典型就業の拡大を促進する法政策は「規制緩和」となるからである。

(3) 上記の典型労働関係の位置づけに対する見解の相違は、各国の法制にも反映している。

非典型就業に対する規制モデルは三つに分けることができる。

- ①禁止または厳格な規制（イタリア型）
- ②規制なき自由化（イギリス型）
- ③規制を伴う自由化（ドイツ型）

この対立は、各国の法制の違いであるだけでなく、国内の労使の対立としても現れている（例えば、ドイツのように、派遣労働を容認している法制のもとで、労働組合はその禁止を求め、さらに、労働者派遣事業との労働協約締結を拒否し

ている(DGB[1992]))。

①のモデルは典型就業のみを認める立場で、非典型就業の排除を意図している。これに対し、②は典型・非典型の区分を認めない立場である。③は典型労働と非典型就業の共存を図る立場である。さらに、③の立場では、典型就業を非典型就業に対してどれだけ優先するかという点で、相違がある。

(4)ヨーロッパにおいてこの三つのモデルのどれを選択すべきかについては争いがあるところであるが、対立はイギリス型(上記②の立場)とドイツ型(上記③の立場)の間にある。フランスは、どちらかというところと厳格な国(イタリア型)に入るが、現在、EU指令案の採択を目指してドイツと協力関係にある。政治的な図式でいえば、イギリスとフランス・ドイツの戦いといえる。

ドイツ型を支持する側からは、以下のような主張がなされている。

Keller, Seifert([1993], S. 540)は、まず、禁止モデルは説得的ではないという。なぜなら、非典型就業の形態はすでに広く存在し、その利益状況が多様で、もし禁止すれば生産・経営に対する柔軟化を押しとどめることになり、また、規制コストがきわめて高く、個々の形態を禁止しても、代替措置がとられれば全面的排除は不可能だからである。

これに対し、規制なき自由化モデルも説得的ではない。なぜなら、労働力商品は、販売戦略によって価格に影響を与えることができないから、ここから、使用者側に行動の自由が生まれることになり、また、非典型就業労働者の数を制限しなければ、社会保険等の社会コストを企業に外部に転嫁することになるからである。非典型労働者の拡大は、失業、不安定就業等のコストを国家に負担させることになる。

これに対して、イギリス側からは、いかなる意味の規制もテンポラリーワークの利用を減少させるという。

(4)今後、ヨーロッパの主要な流れは「規制を伴う自由化」の方向に向かうと思われる。理由は以下の通りである。

まず、①派遣禁止の国は容認の方向に向かっている(スペインは法改正、イタリアは法案提出)。②ヨーロッパにおける雇用情勢の悪化(失業率の増加)を背

景に、各国政府が「労働市場の柔軟化」政策を推進しており、その典型例をドイツに見ることができる。③EU指令案は当初の厳格な規制の立場から緩和した立場に変化している。③EU加盟国の多数は、イギリス等の規制撤廃を要求する国に対して一定の規制の必要性を認めている。また、今後、非典型就業を規制する国になかでも、規制がより厳格な法制から緩やかな法制への移行が進むと予測される。具体的には、フランスのような法制からドイツのような法制への移行が予測される。

ドイツは1982年のSPDからCDUへの政権交代を契機に、1985年の就業促進法等による柔軟化政策を押し進めた結果、規制程度でフランスとイギリスの中間に位置する。

1985年の就業促進法は、従来、判例が有期雇用の利用に「合理的理由」の必要を求めていたのを新規採用及び教育訓練者採用に対する18ヶ月以内の有期雇用契約には合理的な理由を不要とした。また、派遣期間を従来の3ヶ月から6ヶ月に延長（ただし、現行は9ヶ月）。パートタイム労働に関して、同種の比較しうる労働者との平等取扱い規定を設けた。

5. 小括

(1) テンポラリーワーク規制の国際的動向をみた場合、統一的な方向付けは認められない。しかし、以下のようにその流れを整理することができる。

(2) テンポラリーワークという用語で理解されるものは狭義には派遣労働であり、広義には、有期雇用、季節労働、労務下請負等であった。これは1950年代には、常用雇用の周辺的部分であったが、1960年代以降急速に増加していく。

諸外国の法制では、すでに一定の利用事由のもとで有期雇用を認めていたが、派遣労働は、ILO96号条約の有料職業紹介事業の禁止との関連で、各国では、労働者派遣事業を有料職業紹介事業として禁止するか否かという問題に直面した。

ILO事務局は労働者派遣事業を有料職業紹介事業として定義したが、この試みは国際的な同意を得られなかった。

各国の法制及びEUの指令案は、労働者派遣事業が企業のテンポラリー労働者の受入需要に応え、労働者側の一時的な就労を求める志向に応える点で有意義であるとし、労働者派遣事業の法的容認に向かった。労働者派遣事業はILO96号条約でいう「有料職業紹介事業」とは違う就業と理解されるようになった。

(3) 一方、ヨーロッパレベルでは独自のテンポラリーワークの定義が試みられた。とくに、Albenda, Blanpain, Veldkamp[1978]は、国際的な比較研究を経て、テンポラリーワークを「期間の定めのある契約」と「第三者の介入によるテンポラリー労働者の利用」と定義し(Part I, p. 468)、有期雇用と派遣労働をテンポラリーワークという概念のもとに包摂することになる。

これにより、テンポラリーワークは有料職業紹介と区分され、ILO96号条約との抵触は回避されたが、新たに二つの問題が提起されることになる。

一つは、テンポラリーワークの利用が常用雇用(パーマネントワーク)を浸食しないかという問題である。テンポラリーワークが常用職場を不当に削減することを防止するために、多くの国は、テンポラリーワークの利用を一定の場合に限定し、かつ、更新を含めた期間を制限している。

二つ目は、テンポラリー労働者は雇用保障のない不安定な労働者であり、長期間の労働関係を前提にした労働法的・社会法的保護を享受できないために、常用労働者と比較して著しく不利な地位にあるという問題である。そこで、テンポラリー労働者の法的地位を強化するために、これに特別の措置を講じる必要性が唱えられることになる。

こうした流れは、ヨーロッパレベルでは1982年のECの「テンポラリーワークに関する指令案」、1990年の「非典型就業に関する指令案」として結実することになる。

(4) しかし、こうした方向に対して、規制緩和を求める国から批判がなされている。EUの非典型就業に関する指令案に対し、イギリスは強硬に反対し、これにアイルランド等が追随している。現在、非典型就業の指令案は、テンポラリーワークの国境を越えた派遣に関する指令案と共に激しい議論がなされている。

(5) しかし、EU加盟国は概ね指令案の方向で協調する方向にあると思われる(

イギリスが強硬に反対した場合は、分離して採択するとの見方もある)。今後は、イギリスのような規制なき自由化と一線を描きながら、イタリア、フランス型の厳格な規制からドイツのような規制を伴う自由化の方向に向かうと予測される。

その方向を要約すれば、

① テンポラリーワーク型の有期雇用及び派遣の意義を積極的に認め、これを一定の規制のもとに積極的に容認する。

② 常川職場の不当な削減を防止するために、テンポラリーワークの利用を制限する。

③ テンポラリー労働者（派遣労働者を含む）の不利な地位を、典型労働関係にある労働者の法的地位と比較して改善するような措置を講ずる。

こうした観点から、各国の法制をグループ分けすると以下の表ようになる。テンポラリーワークの比率では、既に見たように、雇用保障（解雇制限）の相違が重要である。そこで、これを基軸にして表を作成した。

表II-7 テンポラリーワーク規制の国際比較（ドイツ、フランス、イギリス）

		常用代替規制	非典型労働者の保護
雇用保障の強い国	テンポラリー型	①利用事由の制限 ②期間の上限規制 ③更新制限	①契約終了時の手当 ②労働条件の均等待遇 ③職業訓練 ④派遣先の労働組合・従業員団体へ参加
	区分型	派遣（常用派遣）規制なし	なし
	有期型	①利用事由の制限 ②期間の上限規制	常用雇用への転換
雇用保障の弱い国		なし	なし

① テンポラリー型とは、フランス。

② 区分型とは、ドイツ。

③雇用保障の弱い国とは、イギリス。

[3] 日本におけるテンポラリーワーク規制

以下では、現行法のテンポラリーワーク規制の特徴を概括し、諸外国との相違を明らかにしたい。

1. 有期雇用法制の概要

(1)日本法には、「テンポラリーワーク」（臨時的雇用）を定義し、規制する法律は存在しない。しかし、民法627、628条が「期間の定めのある雇用契約」と「期間の定めのない雇用契約」を区分していることから、一般に、「期間の定めのある雇用契約に基づく雇用関係」を「有期雇用」として呼び慣わしている。

有期雇用に関し、民法628条は解雇規制を定め、「やむを得ない事由」がなければ途中で解除できないとしている。また、「期間」は暦日できめられる確定した期間と、生起する時期の未確定な事実発生の時できめられる場合のいずれもが可能である（新版注釈民法[1989]69頁（三宅））。契約期間が満了した場合には、原則として、とくに意思表示を要しないで契約関係は終了する。

雇用契約期間に関し、民法は5年以内としているが、労働基準法14条はこれを1年に短縮している。この期間以内であれば、期間の定めのおくことに特別の理由を必要としていない。

また、期間の定めのある雇用契約（有期契約）の反覆更新に対して明文による規制はない。したがって、契約期間は1年に制限されているが、有期契約の更新を含めた期間には制限がない。

(2)学説には、期間の定めを置くことには合理的な理由を要するとする見解もあるが（小西國友「連鎖労働契約に関する考察」労働法の諸問題224頁）、判例は、基本的に、契約に期間を定めることに合理的な理由を要しないとしている（ただし、神戸弘綾学園事件・最高裁判決（最三小判平成2年6月5日・民集44巻4号668頁）は、労働者の適性の評価・判断のために設けた期間は原則としてそれを契約期間の定めではなく、試用期間とするという解釈原則を立てることによって、実質的に、期間設定の趣旨・目的に着目して有期雇用契約の成立を制限する方向を打ち出している）。

一方、判例は、有期契約が反覆更新され長期間継続雇用された場合には、「雇

止め」に対する解雇権濫用の法理の適用を認めている（東芝柳町工場事件・最一小判昭和49年7月22日民集28巻9号27頁、日立メデイコ事件・最一小判昭和61年12月4日判時1221号134頁）。これにより、有期契約が長期間漫然と反覆更新されることを規制する意図が窺われる。

2. 派遣労働法制の概要

(1) 1985年に成立した労働者派遣法の立法趣旨は、

①労働力需要側においては専門的又は特殊な雇用管理の必要とする業務分野の増加、

②労働力供給側においては自己の希望する日時に合わせて、専門的な知識、技術あるいは経験を活かして就業することを希望する労働者層の増加等の社会経済上の変化に対応し、従来、職業安定法により原則として禁止されていた労働者供給事業の一部を、一定の規制の下に、労働者派遣事業という新たな労働力需給システムとして制度化した点にある。

(2) ここから、労働者派遣事業を行うことのできる業務（適用対象業務）は、

①その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務、

②その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務のいずれかに該当する業務であって、労働力の需要及び供給の迅速かつ的確な結合を図るために必要があるものに限定され、現在、ソフトウェア開発、事務用機器操作などの16業務が指定されている。

(3) 労働者派遣事業とは、「自己の雇用する労働者を、他人の指揮命令を受けて当該他人のために労働に従事させること（他人に雇用させることを約してするものを含まない）を業として行うこと」を定め、派遣元を使用者とし、派遣先との雇用関係を認めていない。

(4) 適用対象業務について労働者派遣事業を行うためには、労働大臣の許可を受け又は労働大臣に届出なければならないが、この場合、

①特定労働者派遣事業（当該事業所における派遣労働者をすべて常用）

②一般労働者派遣事業（特定以外のもの）

という2種類を認め、②は、常用型派遣と登録型派遣の双方を含むとしている。

(5)労働者派遣契約の当事者は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣労働者の就業条件に係る一定の事項を定めると共に、その就業条件の組合せごとに派遣労働者の人数を定めなければならない。

また、労働者派遣の派遣期間は、原則として1年とされ、派遣期間の更新には制限がないが、一般労働者派遣事業については、更新された期間は行政指導により3年以内に制限されている。

3. 日本におけるテンポラリーワーク規制の特徴

日本のテンポラリーワーク規制を、諸外国の法制又はILO、EUレベルの規制と比較した場合、以下のような特徴が指摘できる。

(1)雇用保障が強い国でありながら、有期雇用については、法制度上は利用事由の制限がなく、また更新を含めた期間の上限規制がないという点で、雇用保障の弱い国（イギリス、アメリカ）の法制に近い。

しかしながら、アメリカ、イギリスでは、期間満了による更新拒否に対して、「準解雇」又は「みなし解雇」として解雇法理ないし不公正解雇法を適用し（小宮[1992]）、有期労働者に対して、常用労働者と同じ解雇規制を行っている。

これに対して、日本では、期間満了により自動的に雇用が終了し、更新拒否（雇止め）に解雇法理の適用は原則としてない。この点では、日本は、ドイツ、フランスと同じ法制に属する。

他方、日本は、判例を通じて、有期契約が反覆更新され、労働者が更新に合理的な期待権を有する場合には「雇止め」に対して解雇法理の類推適用を認めるという独自の理論を展開してきた。

(2)日本の労働者派遣法は、登録型（テンポラリー型派遣）と常用型の2種類の派遣形態を認めているが、規制コンセプトにおいては、派遣元のみを使用者としている点や派遣法当初案に常用代替禁止の発想がなかった点などから考えて、常用雇用型を基本に設計されている。この点では、ドイツ法に近い法制といえる。

しかし、ドイツ法と対比すると、日本法には有料職業紹介との区分を定めた規

定がない。ILO96号条約を批准しているドイツにとって、労働者派遣事業を有料職業紹介事業と区分することが立法構想の中核を形成していたことを考えると、この点で、日本法はドイツ法とは異なっている。

さらに、日本法は労働者派遣を行うことのできる業務を専門的業務に限定し、これ以外に行えないとしている。これは、諸外国に例を見ない独特の法制というべきである。すなわち、これは、専門職型派遣ともいうべき法制であって、この点で、テンポラリー型派遣とは異なる。確かに、ドイツ法は建設業において労働者派遣を禁止しており、この点で類似していないとはいえないが、ドイツ法は、請負契約による労働者派遣法の脱法を回避する手段としてこれを禁止したのであって、職種限定的な発想があるわけではない。

(3)日本のテンポラリーワーク規制が諸外国とかなり異なっている理由は、ヨーロッパにおいて1970年代後半からとられた「労働市場の柔軟化」政策が、日本においては、遅くとも1950年代に進行し、一方での「終身雇用システム」の定着・拡大と相互補完的に、「臨時工」が拡大してきたという歴史的事情にあると思われる。すなわち、経営のフレキシビリティを高めるためのテンポラリーワークの利用はヨーロッパ諸国に先駆けて著しく発達し、これを規制する法政策が定着しなかった結果、有期雇用を無制限に利用できるというシステムが形成されることになった。

これに対して、派遣労働に関しては、戦後労働改革の中核的政策の一つであった民主的雇用システムの形成との関連で、職安法44条により「労働者供給事業」が禁止されていたことから、労働者派遣事業を労働者供給事業から峻別するために、労働者派遣事業は諸外国の法制と比較してより厳格な規制のもとにおかれることとなった。

(4)要するに、日本の法制度は、諸外国の法制における「テンポラリーワーク」という概念又はテンポラリーワーク規制というコンセプトをこれまで意識することがなかった。日本においては、派遣労働と有期雇用は別々の規制コンセプトのもとにおかれ、前者においては諸外国に例を見ないほど厳格な規制をしているのに対して、後者はこれも諸外国に例を見ないほど規制がないというようになりバランスを欠いた法制となっている。

[補論] 日本におけるテンポラリーワーク規制の課題

I 日本的雇用システムの変化とテンポラリーワーク規制

1. 日本における雇用制度の将来像

(1)日本における雇用制度の将来像については、研究者の間でも明確な結論はだされていない。この補論において、日本的雇用制度の将来像を以下のように予測する。

①非典型就業に従事する者は今後とも拡大し、正社員の数は減少傾向をたどると思われる。とりわけ、日本においても「テンポラリーワーク」という就業形態が拡大すると思われる。

②しかし、これは必ずしも、いわゆる「終身雇用制」の解体を意味しない。労働者の企業への定着度は低下せず、むしろ高まっていくと予測される。また、企業にとって長期雇用労働者の重要度は減少しないであろう。

③非典型就業に従事する者の労働市場は、今後、未熟練な労働者（主に、主婦、学生等）の労働市場と専門的技術・経験を有する者の労働市場への分化が進むであろう。

上記①の予測は、前述の分析を参照。諸外国でいうテンポラリーワークと同じ傾向にあると考えた理由は、とりわけ、テンポラリーワーク利用理由が共通していることにある。しかし、このことは、テンポラリーワークを有期雇用と派遣労働の形態を一括する用語法の承認を意味しない。

上記②の予測を裏付けるものとして、まず、長期継続雇用労働者の企業への定着度が高まっていることの予測に関して、猪木（[1995] 42頁）は、ここ10年間で見ると、勤続年数で見た日本の労働者の定着度は高まったとしている。また、中馬[1995]は、80年代後半以降、少なくとも中高年の男性正社員に関する限り、終身雇用制度は弱体化するどころか、むしろ広範に普及する兆しを示している、という。

また、企業アンケートによると、「終身雇用制」を維持すべきだとする者が多数である。「終身雇用制度の将来予測調査報告書」（日本生産性本部[1994] 22頁）によれば、原則として「終身雇用制度」を維持すると応えた企業は89.3%にのぼる。

上記③については、現在のところ、専門職労働市場が成立していることを示すデータは存在しない。本報告が予測した理由は、まず、労働需要が「高度な専門知識」を重視する方向に変化しつつあり、専門的な知識を有する労働力の確保のために、外部労働市場に依存する傾向が窺われる点にある（「平成6年度版 労働白書」198頁以下）。

次に、企業の経営政策として、従来、正社員で対応していた専門的な技術の充足を今後非典型就業労働者で対応するプランが提唱されている点にある。日経連「新・日本的経営システム等研究プロジェクト報告」（日経連[1995]）は、今後の雇用システムの方向として、「長期蓄積能力活用型グループ」、「高度専門能力活用型グループ」「雇用柔軟型グループ」に分化し、第1グループを「期間の定めのない契約」で雇用し、残りを有期雇用契約で雇用するとしている。

(2)一方、労働者側の就業意識の多様化が進むと予測される。

「平成7年版 国民生活白書」は、国民の間に勤労意識の転換がみられ、より、能力主義的志向と自己の能力に見合った職場への転職志向が強まっていると指摘している。

また、表 によれば、非典型就業に従事している労働者の「現在の就業形態の継続意思」についてみると、平成6年調査時点で「今の就業形態を続けたい」が81.0%となっている。就業形態別のデータでみても、昭和62年時点より、平成6年時点の方が「継続意思」は高まっている。

表II-8 就業形態、現在の就業形態の継続意思の状況別労働者割合(%)

	今の就業形態を		他の就業形態に変		自営業を始めた		仕事をすっかり		その他内職等	
	続けたい		わりたい		い		やめたい		(不明)を含む	
計	94	87	93	87	93	87	93	87	93	87
	81.0	-	15.0	-	1.7	-	1.6	-	0.7	-
出向社員	77.4	75.2	18.9	15.5	2.5	4.7	0.7	4.3	0.6	0.3
派遣労働者	65.9	61.2	27.3	26.5	2.8	7.0	2.4	4.8	1.6	0.5
パートタイム	85.0	80.7	12.0	12.3	1.1	2.3	1.3	4.5	0.6	0.3
臨時・日雇	73.5	67.5	21.0	21.5	2.5	4.3	2.5	6.2	0.5	0.5
契約社員	77.0	71.8	16.2	16.5	3.9	3.8	1.8	6.4	1.0	1.4

出所『就業形態の多様化に関する実態調査』（昭和62年）（平成6年）の調査結果から作成。ただし、「その他内職（不明）を含む」の項目は、昭和62年調査では「不明」、平成6年では「その他内職等をやりたい」の質問項目で調査。

出所『就業形態の多様化に関する実態調査』（昭和62年）（平成6年）の調査結果から作成。ただし、「その他内職（不明）を含む」の項目は、昭和62年調査では「不明」、平成6年では「その他内職等をやりたい」の質問項目で調査。

また、現在の就業形態に就いた理由から「自発性」を調べると、『平成6年度多様化調査』（ただし、複数回答）によれば、多い順から、「家計の補助、学資等を得るため」38.4%、「自分の都合のよい時間に働けるから」37.9%、「勤務時間や日数を短くしたかったから」16.3%であり、4番目に「正社員として働ける会社がなかったから」15.0%となっており、多くは自発的であることを窺わせる。

(3)しかし、他方で、非典型就業に従事する労働者が、雇用保障、賃金その他の労働条件、福利厚生制度の面で正規従業員と差別され、不利な地位に置かれる状況は今後も続くと予測される（山下[1989]89頁）。

『昭和62年度商業形態の多様化調査』は「就業形態別労働者（派遣労働者を除く）に対する事業所側の雇用管理留意点」を調査報告している。これによれば、賃金制度面では、「出向社員」が「正社員」とほぼ同等に取り扱われているが、他の非典型就業労働者は、定期昇給、ベースアップ、各種手当の一部（家族手当、住宅手当）、退職金で適用がない事業所が多い。

各種保険についてみると、雇用保険はパートタイマー以外の形態には「全員加入」（正社員（94.8%）、出向社員（61.5%）、契約・登録社員（56.6%）、臨時・日雇（45.0%））が、パートタイマーには「未加入（制度無し）」（45.6%）の事業所が最も多くなっている。

健康保険については、パートタイマー、臨時・日雇以外の形態には「全員加入」（正社員（96.2%）、出向社員（60.2%）、契約・登録社員（58.7%））が、臨時・日雇には「全員加入」（40.1%）と「未加入（制度無しを含む）」（40.0%）がほぼ同数、また、パートタイマーには「未加入（制度無しを含む）」（47.3%）の事業所割合が最も高い。

厚生年金については、パートタイマーと臨時・日雇以外の形態には「全員加

入) (正社員 (94.2%)、出向社員 (58.2%)、契約・登録社員 (53.9%)) が、パートタイマーと臨時・日雇には、「未加入 (制度なし含む)」 (それぞれ49.7%、46.2%) の事業所割合が最も高い。

さらに、昇進昇格においても「制度なし」事業所が、契約・登録社員 (59.4%)、「パートタイマー」 (61.9%)、「臨時・日雇」 (65.3%) となっている。

また、「平成6年版労働白書」262頁によれば、福利厚生制度の実施割合をみると、臨時従業員は正規従業員に比較してかなり不利といわざるを得ない。

『平成6年度労働者派遣事業実態調査結果報告』によれば、派遣労働者、とくに「登録スタッフ」の待遇に関しては、各種保険の未加入割合は雇用保険 (29.8%)、健康保険 (32.7%)、厚生年金 (35.8%) である。また、教育訓練を受けていないスタッフが37.5%にのぼっている。有給休暇がなかったスタッフ割合は16.3%である。

正社員になれなかったために臨時・日雇を選択したとする「非自発的」な労働者の割合は、『平成6年度多様化調査』では15%にのぼり、また、「非自発的」(「正社員として働きたいが就職先が見つからなかった」) 派遣労働者の割合は『平成6年度労働者派遣事業報告』では27.7%である。

ここから、少なくない有期・派遣労働者が常用雇用システムへの移行を希望していることが窺われる。

2. 非典型就業に対する規制コンセプト

(1) 以上のような労働市場の将来像に照らして、日本はいかなる規制コンセプトを採用すべきか。有期雇用と派遣労働の詳しい規制内容については、後述するが、ここでは、諸外国との比較に基づいて、非典型就業に対する規制の必要性について検討する。

本報告は以下の点を出発点とする。

- ・労働市場の将来像に基本的に適合する立法政策をとるべきだと考える。
- ・諸外国の基本的な方向付けに即した立法政策をとるべきだと考える。

こうした立場から、非典型就業に対する規制を考えるにあたって、前記ヨー

ロッパでの非典型就業法制の三つのモデルは参考になる。すなわち、

- ①非典型就業の禁止ないし厳格な規制
- ②規制なき自由化
- ③規制の伴う自由化

問題は、日本においてこのいずれを採用すべきかである。以下で検討したい。

(2)雇用システムの変化に適合した規制コンセプトを模索する先行研究として、秋田教授（秋田1990）及び秋田教授主導のチームによる一連の研究（秋田編著[1993a]、[1993b]）と菅野＝諏訪[1994]がある。また、ドイツにおける研究として、Mueckenberger[1991]がある。

本報告は上記の先行研究に多くを負っており、認識を共有するところも多い。以下では、先行研究を素材にして論を展開したい。

(3)秋田[1990]は、今後の法制の課題として「労働契約の『個別性』のもつ重要性」を強調し、とくに、非正規労働者（有期労働者）に対する法制として、常用労働者に対する優先的保護政策は「従業員平等取扱の理念」（秋田[1990]（三）77頁）に照らし「法的正義」たりえず、「雇用は期間の定めをしないことを原則とする」西欧諸国の立法主義を目指すべきである（秋田[1991]49頁）として、具体的に、期間の定めのある契約の利用を一定の事由に制限すべきだという立法的提案を行っている。

また、山下（[1989]84頁）は、非正規従業員の契約のもつ意味は正規従業員に比べて大きく、基本的には非正規従業員の自発的な意思と実態面を考慮に入れて当事者の意思の客観化および合理化を図るべきとしながら、非正規従業員が正規従業員より弱い立場にあることから、一定の規制、すなわち、労働条件の明確化、合理的理由のない格差の是正等を必要だとしている。

(4)菅野＝諏訪[1994]は、従来の「弱者としての労働者」を保護する労働法の意義は大きくは変化しないとしながら、労働市場の変化に伴う環境変化を考慮して、従来の「企業における内部労働市場を重視して、その形成と発展を軸にすえ、これに適合的な諸制度・諸慣行などを整備する雇用システム」（日本的雇用システ

ム)と結合した法制度を見直し、「個人として市場で評価されるだけの職業能力を備え、市場取引に必要な判断能力を有し、自己責任でリスクを引き受けながら取引を行う労働者像」を基礎に、個人の適職選択の機会と自由を広げることで、個人のバーゲニング・パワーを強化する方向をめざしながら、多様な規制内容を許容する法制度の構築をはかる必要があるとしている。

さらに、企業の正社員の形成の諸制度に適合的な法制度を見直し、企業の外部にいる労働者が円滑に企業内部の処遇と接合し、また、正社員が円滑に外部に出ているシステムを構築すべきだとしている。

(5)秋田、山下は、いずれも、個別的契約に基づく就業形態の多様化を容認しながら、他方で、ヨーロッパにおける立法主義（それは常用雇用を原則とする法制）に倣って、非典型就業に対し規制を加えるべきだとしている。

菅野＝諏訪論文の意義は、従前の「弱い労働者」を保護する労働法の意義は今後も変化しないとしながら、将来の労働法のコンセプトを「個人としての労働者」像から構築しようとする点にあり、ここから、内部労働市場に適合した法制度（それは長期雇用システムに適合した法制度）の見直しと外部労働市場と接合した法制度への構築を主張している点にある。

両論文とも、今後の労働法制全般を論じたものだが、本研究との関連では以下のような論点を提起していると思われる。すなわち、

①今後、当事者による個別契約の意義が高まるなかで、国家による規制を行う必要性・意義はどこにあるか

②なぜ、常用雇用システムとの対比で非典型就業を規制しなければならないか

(6)個人としての労働者が自分の職業的な能力を背景に多様な契約関係を構築することは積極的に評価できる。企業・労働者双方の就業に対する需要・考えが多様化するなかで、個人の自由な意思に基づく個別的な契約がその意義を増すという考えは一面の正しさを有している。

しかし、他方で、契約関係における立場の均衡が図られなければならない。Keller, Seifert ([1993], S. 541)は、規制の必要性・意義を労働市場における構造的な力関係から理由づけている。すなわち、労働力商品の販売は労働者側から任意

に調整することができず、その結果、販売戦略を通して価格形成に影響を与えることができない。これが使用者により大きな交渉力をもたらす。この契約当事者間の不均衡に対して、法規制は当事者が個々の取引で対等のコスト計算ができるように均衡をはかっている。

こうした構造的な不均衡が今後大きく改善されるという見通しはない。したがって、新たな契約関係に対して、立場の均衡（対等性）を確保するために、当事者意思から離れて契約内容を決定、修正することが国家に依然として期待されている。一言でいえば、新しい多様な契約類型の拡大という現象に直面して、国家による「契約の合理化」がいつそう期待されると考える。

ただし、このことは労働契約に特殊なことではなく、売買、賃貸借等の契約においても同様であると考えられる。近年の契約理論の動向を踏まえると、むしろ、今後、当事者意思はますます契約解釈における重要度を低め、これに代わって裁判官による介入が進むと予測される（大村[1994]）。

こうした意思重視の契約観からの離脱の一つの例を、ドイツにおける使用者責任拡張理論の展開に見ることができる。鎌田[1994]は、ドイツにおける第三者関係に伴う労働関係（具体的には、派遣、出向、下請、親子会社における労働関係）において、従来、意思重視の理論が第三者に対する使用者責任拡張を拒否していたのに対して、近年の新たな民法・労働法理論（「法定保護関係」理論、「契約強制理論」）を駆使して意思ドグマを克服しようとする試みを紹介している。

しかし、菅野＝諏訪論文が指摘するように、労働市場及び雇用関係における力の不均衡は労働法等の法規制によって緩和され、また、就業の多様化に伴い労働者のあり方に変化が認められる。したがって、「契約の合理化」はすべての労働者に一律に行うべきではなく、立場の均衡が実質的に確保できる労働者に対しては、国家による介入は控えるべきである。菅野＝諏訪論文が指摘するとおり、これを画一的に規制するのではなく、多様な法規制が考えられてよい。

既に労働市場の将来像で述べたように、非典型就業に関する市場は専門職型とテンポラリーワーク型に分化すると予測される。そして、菅野＝諏訪論文が提起する「個人としての労働者」像は専門職型非典型就業者のイメージに合致し、ここでは、当事者の自己責任に基づく自己決定が尊重されるべきである。しかし、一方、「弱い労働者」像はテンポラリーワーク型の労働者のイメージに相応し、

ここでは、依然として法規制の必要性が存在する。

(7)秋田論文が指摘するように、ヨーロッパでは、期間の定めのない契約に基づくフルタイム雇用（常用雇用）を「典型モデル」として非典型就業を規制する法制が優勢である。しかし、なぜ、常用雇用システムを非典型就業に対する「典型モデル」とみなして、非典型就業を規制しなければならないか、

この点については、Mueckenberger[1991]の理論を参考に以下のように考える

Mueckenberger([1991]S. 206ff.)によれば、非典型就業形態は、現在の企業・労働者双方にあるリスク状況を変化させるものである。それは「企業が負担しているリスクを労働者、その家族、社会全体に外部化する」。

従属労働関係には最初から労働契約当事者間における指揮権と利益追求に関する継続的不均衡があり、こうした不均衡を調整するために、経営リスク、雇用保障リスクが法的に企業に負わされている。しかし、企業の指揮権・利益追求と労働者リスクの企業への一部転嫁との結合は、非典型就業によって部分的に解消させられる。このことが規制の必要性をもたらす。すなわち、リスクの外部化は支配と結果との関連—外部化したコストを発生させたものへと帰属させること(Verursacherprinzip)—を呼び覚まし、コストの内部化を惹起する。規制は、非典型就業によるリスク状況の変化を抑制又は調整し、その結果、非典型就業に従事する者に社会的保護を付与することになる。

Mueckenbergerによれば、こうしたコンセプトを認めたとしても、では、いかなるリスク分配が基準となるのかは別な問題として検討されなければならない。これに対しては、かれは、適正なリスク分配は労働法秩序によって歴史的に実現され—一般化された「典型モデル」(Normalitaetsmuster)から類推するしかない、という。

規制内容は産業の歴史的な発達度、文化の違いに応じて国毎に異なっている。こうした多様性に対して統一的な「典型モデル」を提供するのが「標準的労働時間」や「標準的労働関係」(Normalarbeitsverhaeltnis)である。これらが自動的にこれと異なる就業形態に対する「非典型」(Atypische)の目印を与える。

他方、新たな規制コンセプトは働いている人の要求の変化（男女関係や世代間関係の変化を求める要求、終身雇用とは異なるライフスタイルへの要求等）を考慮にしなければならない。請負就業、パートタイム労働、派遣労働等を排除する

のではなく、それらを労働者の選択に合致する形態ととらえるべきである。排除されるべきは「典型モデル」の乖離と結びついた社会的差別である。

期間の定めのない契約に基づくフルタイム雇用（常用雇用）は、労働基準法、労働組合法が対象とする主要な就業形態であり、法的規制・保護は労働市場・雇用関係における当事者の力関係の不均衡を是正し、長期雇用を保障し、労働者及びその家族の生活の安定性を確保している。言い換えれば、それは、スポット的な契約の場合に労働者が受ける様々なリスクを企業に適性に負担させることでリスクの社会化を図っているといえよう。

ここでいう「常用雇用」とは、必ずしも日本における「終身雇用」（それは、正規一非正規の階層別雇用政策により作られた特殊な常用雇用システムである）ではなく、先進諸国における「標準的労働関係」として形成されてきたものを指す。この意味で、「標準的労働関係」は労働者の生活の適正な確保のために150年にも及ぶ労働運動を経て歴史的に達成された国際的な「典型モデル」と評価できる。すなわち、「標準的労働関係」とは、19世紀に広範にあった多様な就業形態（労働市場のセグメンテーション）を「典型労働関係」（標準的労働時間、雇用保障等をコアにする）に収斂させる運動の成果であった。

しかし、近年、経済の国際化、サービス産業の拡大、女性の労働市場への参入という環境の変化に伴い、再び、就業形態の多様化を求める動きが企業・労働者の双方からでてきた（「労働市場のフレキシビリティ」）。これら新たな就業形態は――これは「標準的労働関係」と乖離する点で「非典型」就業形態と特徴づけられる――、通常、労働法・社会保障法が予定する適用要件を充足しない形態であるために、「典型雇用」において付与された諸権利を労働者が享受できない状況にある。これは、歴史的・国際的に達成された労使間の適正なリスク配分を変化させ、再び、リスクを労働者・その家族又は国家に転嫁するものである。

このような環境の変化に対して、「非典型就業」を選択した労働者が著しい不利益を被ったり、常用雇用職場が非典型就業の利用により不当に取り替えられたりしないように、国家は、規制を再編成する必要がある。ここに、「常用雇用システム」を「典型モデル」として、非典型就業に対して規制を行う必要性・意義が認められる。

(9)以上の内外の先行研究を踏まえて、本報告は、日本は基調として「規制を伴う自由化」の方向を目指すべきだと考える。

労働市場の将来像と国際的な法規制の動向に照らして、非典型就業を用いてフレキシビリティを増加させる企業側のニーズと、より多くの就業形態を選択する機会を得たいという労働者側の志向に対応しながら、非典型就業が常用雇用システムを不当に浸食せず、かつ、非典型就業にある者がこうした就業形態を選んだために不利益を受けないような制度を構築する必要がある。

「労働市場のフレキシビリティ」は、テンポラリーワークを含めた非典型就業の拡大をもたらした。これらは各々法的形式は異なるが、その経済的意義において共通し、企業の雇用政策において「相互代替的」な機能を果たしている。したがって、有期雇用と派遣労働の規制は基本的に共通のコンセプトに立って、双方のバランスがとれるような規制が構想されるべきである。

また、今後の法制は、個人の適職選択の機会を拡大し、適切な職業能力開発の機会を保障することで、個人のバーゲニング・パワーを強化し、これによって、非典型就業にある労働者の地位を高める方向をめざすべきである。

この観点から、非典型就業の労働市場のなかでも、とりわけ、専門的能力を必要とする専門職労働市場の利用を促進するように構想する必要がある。すなわち、単純な労働力の提供を主要な目的とするテンポラリーワーク市場に対しては、より労働者保護の観点から一定の規制を行う必要があるが、専門職市場については、できるだけ個人のバーゲニングパワーに依拠する自由な市場が望まれる。

これを整理すると、

①非典型就業形態にの規制には、専門職市場（専門職型非典型就業形態）と未熟練労働市場（テンポラリーワーク型非典型就業形態）との分化を踏まえた枠組みを構築すること

②テンポラリーワーク型非典型就業形態の利用が不当に常用職場を浸食しないように規制し、これに従事する労働者の労働条件を常用労働者との比較で改善する措置を講ずること

③専門職型非典型就業形態にある労働者に対し、その職業的能力に基づき自己のリスク計算によって取引行為を行う自由を保障すべきであること、

④有期雇用、派遣労働の法制を考える場合、基本的に共通の規制コンセプトに

立って構想されるべきであること、

などが求められる。

Ⅱ 有期雇用法制の課題

1. 有期雇用に関する労働市場の動向

(1)有期雇用とは「期間の定めのある雇用契約に基づく雇用関係」をいう。しかしながら、統計上、期間の定めのある契約に基づく雇用関係を直接指すと思われるカテゴリーは存在しない。そこで、『就業形態多様化調査』の定義するカテゴリーから、有期雇用の動向を探ることとする。

『昭和62年度就業形態多様化調査』によれば、非正規就業形態において契約期間を定めたものの割合は以下のようにさまざまである。

表Ⅱ-9 雇用契約期間の種類別非正規労働者数割合

	雇用契約期間の種類 (%)						
	日単位	週単位	月単位	年単位	定年まで	定めなし	不明
出向社員	0.3	-	3.4	17.9	46.4	31.4	0.6
派遣労働者	0.4	0.2	37.3	20.3	14.6	26.9	0.4
パートタイマー	0.5	0.1	25.6	18.2	5.7	48.8	1.0
臨時・日雇	2.1	0.1	42.3	19.7	3.8	31.5	0.5
契約・登録社員	0.9	-	6.2	56.8	12.6	22.6	0.9
その他	0.7	0.0	11.1	53.0	11.4	23.2	0.6

出所『昭和62年就業形態の多様化に関する実態調査結果レポート』

出所『昭和62年就業形態の多様化に関する実態調査結果レポート』

表2によれば、契約期間が「定年まで」「定めなし」を「無期雇用」と同視すると、有期雇用の割合は、臨時・日雇（64.2%）、契約・登録社員（63.9%）、派遣労働者（58.2%）、パートタイマー（44.4%）、出向社員（21.6%）の順で高い。

このデータからみると、有期雇用の動向を特定の就業形態のそれに代表させることは困難である。この点で、欧米のテンポラリーワークの調査データと比較できるデータをもたないことになる。

しかし、本報告は、欧米のテンポラリーワーク規制との比較を試みるために、あえて、「臨時・日雇」と「契約・登録社員」のカテゴリーに着目して、このデータをもって有期雇用の動向を探ることにしたい。

(2)「臨時・日雇」は日本的雇用システムにとって目新しい存在ではない。

表Ⅱ-2によれば、「臨時・日雇」の労働者割合は昭和62年調査に比較して伸びている(0.5)が、最近の特徴としては、製造業の「臨時・日雇」が減少し、これに代わって「サービス業」で増加している。これから、いわゆる「臨時工」「季節工」は減少し、一般事務員や接客従事者等の「臨時職員」が増加していることが窺われる（1994年に行った日産自動車追浜工場での聞取調査では、日産自動車全体で期間工は不況のために基本的にいないという）。

(3)契約社員は比較的最近になって注目されるようになった。

ここ数年、「契約社員制度」を導入する企業が増加している。労務行政研究所『人事労務管理諸制度実施状況調査』によれば、契約社員の導入状況は以下のとおりである。

表Ⅱ-10 契約社員制度の導入状況

	1991年	1993年
--	-------	-------

企業規模計	15.2	18.9
3,000人以上	17.7	24.7
1,000—2,999人	15.1	15.5
1,000人未満	14.0	18.4

出所 労務行政研究所『人事労務管理諸制度実施状況調査』

また、前出表Ⅱ-2によれば、契約・登録社員の全労働者割合の伸びは、パートタイマーに次ぐ率（0.6ポイント）となっている。

(4)企業が期待する内容は、「臨時・日雇」と「契約・登録社員」では大きく異なる。『平成6年度就業形態多様化調査（速報）』によれば、企業が「臨時・日雇」を受け入れる理由は、主に、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」（36.2%）、「人件費の節約のため」（28.7%）、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」（20.7%）となっているのに対して、「契約・登録社員」の場合、「専門的業務に対応するため」（57.1%）、「即戦力・能力ある人材を確保するため」（19.8%）、「人件費の節約のため」（19.6%）となっている。

ここから、契約社員は「何らかの専門的能力」を保有した人材が多いと推定される（高梨[1994]86頁〔佐藤厚〕）のに対して、「臨時・日雇」は、専門的能力の発揮を期待されず労働コストや解雇コストの削減を目的に導入されていると思われる。

しかし、「契約社員」制度の内容は多種多様で、臨時職員との境界は明確ではない。労政時報編集部（[1995]40頁〔萩原勝〕）は、契約社員の雇用目的を、①専門的知識・技能の活用を目的とした「専門技能導入型」、②特定の部門（例えば、営業部門、経理部門）を強化するための「部門強化型」、③業務の繁忙時に労働力を補充するための「弾力労働力型」、④定年退職者の能力と経験を有効活用するための「雇用延長型」に区分している。

「専門技能導入型」の例として、トヨタ自動車の「プロフェッショナル・コントラクト（PC）制度」がある。この制度は1994年に「デザイナー」の採用

から出発したが、翌年これを拡大している。1995年7月に行った聞き取り調査によれば、「PCの応募状況」及び契約内容は以下のものである。

表Ⅱ-11

	EV用電池	バイオ	交通システム
業務内容	EV用電池の劣化メカニズムの解析、改良のアイデア発掘とコストダウン	環境浄化に効果の大きい微生物の遺伝子発現システム等の開発	ITS分野の国際的プロジェクトへ参加し、企画・渉外を担当
応募人数	40名	66名	8名
うち外国人	総数：12(30%) 欧米：5名 アジア：5名 その他：2名	総数：50(75%) 欧米：13名 アジア：23名 その他：14名	総数：4(50%) 欧米：3名 アジア：1名
主な経歴	大学・研究所：11 電気メーカー：8 自動車メーカー：5 その他：16	大学・研究所：51 食品・化学：14 その他：1	大学・研究所4 自動車メーカー その他4
学歴	博士：13 修士：6 学士：9 その他：16	博士：59 修士：2 学士：2 その他：3	博士：2 修士：2 学士：4
年齢	20代：15 30代：15 40代以上：4 不明：6	20代：11 30代：35 40代以上：7 不明：13	20代：2 30代：4 40代以上：0 不明：2

ITS：国際規格であるIntelligent Transportation System の略

*契約内容（1年間の契約期間、更新期間最大5年、報酬初年度1000万円）

①身分；常勤嘱託、②勤務条件；裁量労働、③報酬の決定、実績評価の方法、1000万円（基本年俸）は最低保障。これは30歳前後の正社員をベースに妥当なところとして決定。基本年俸は最大2倍程度になる場合あり。査定はデザイン部の部長が行う。退職金はない。④福利厚生；基本的に一般社員と同じ。

これに対して、「弾力労働力型」と見られる企業の「契約社員」の労働条件は「臨時社員」のそれと同じで変わらない。詳細は、労政時報編集部[1995]の企業アンケート調査を参照。

わずかなデータからではあるが、トヨタのPC制度の応募者のキャリアと「弾力労働力型」の処遇を比較すると、有期雇用におけるテンポラリーワーク型と専門職型の分化（又は兆し）が窺われる。

2. 有期雇用法制見直しをめぐる議論

(1) 現行の有期雇用法制に関して、以下のような提案がなされている（労働基準法研究会[1993]）。

① 労基法14条の期間の上限を現行の1年から5年に延長する。

② 期間の定めのある契約の更新を制限する必要はないが、長期間の雇用を予定しているにもかかわらず有期の労働契約を締結しこれを繰り返し更新する場合には、労働契約の締結に際し合理的に期間設定がなされることが望ましい。

③ 労基法20条の解雇予告制度は、原則として、有期契約には適用されないが、これを改正し、適用させるべきである。

(2) 上記の提案については、批判する立場から以下のような提言がなされている。

日本労働弁護団・労働契約法制プロジェクトによる「労働契約法制立法提言」(1994)によれば、

① 労働契約は、使用者と労働者が書面により期間の定める契約を締結しない限り、期間の定めなく締結されたものとみなす。

② 使用者は、事業もしくは労働者の職務の特質または臨時の必要性など正当な理由がなければ、期間の定めのある労働契約を締結することはできない。

③ 使用者が前項の正当な理由に基づき期間の定めのある労働契約を締結できる場合の期間の定めは、一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、1年

を越えることはできない。

④使用者が②、③に反して労働契約の期間を定めた場合は、期間の定めのない労働契約が締結されたものとみなす。

⑤使用者が②の正当な理由に基づき期間の定めのある労働契約を締結できる場合において、使用者が労働契約の期間が終了した後に再びその労働者と期間の定めのある労働契約を締結したときは、期間の定めのない労働契約が締結されたものとみなす。ただし、再び期間の定めのある労働契約を締結する正当な理由がある場合を除く。

(3)上記の提案を、諸外国の法制と比較した場合以下の点が検討されるべきである。

①有期雇用の利用できる場合を特定の事由のある場合に制限すべきか、

②雇用契約の期間を1年間に制限すべきか、もし、延長する場合、期間制限が必要か。また、更新を無制限に認めるか、一定期間に制限するか、

③常用労働者と同じように有期労働者に対して雇用保障すべきか、あるいはその代わりとして有期労働者に対して補償措置を講ずべきか、

さらに、本報告のこれまでの分析から、

④テンポラリーワーク型非典型就業形態と専門職型非典型就業形態の分化を踏まえた規制の分化、

が問題となる。

3. 有期雇用法制の課題

(1)既に述べたように、個々の労働者のバーゲニングパワーが確保できる場合には、できるだけ当事者の自治に委ねるべきである。

専門職型の有期雇用においては、その専門的能力、技術により労働者は自己の交渉力を発揮することができると思われるので、この領域については、国家の介入は必要ないとおもわれる。

問題は、専門職型とテンポラリーワーク型をいかに区分するかである。専門職とは、専門的知識、経験、技能を要する職務・業務を指し、テンポラリーワークとは、臨時的な業務または需要が一時的な業務である。しかし、これをそのまま規定することは、その抽象的な内容のため法的安定性を損なうおそれがあり、また、技術発展により次々と新しい専門職が誕生し、他方、かつて専門職とされた

業務が単純な業務となるので、法律で画一的に決めるにふさわしくない。

これには、現行の労働者派遣法の方式が参考になる。労働者派遣法は、専門的業務を中央職業安定審議会の答申などの手続を経て、数年毎に業務指定を行っている。法令に基づき適宜に業務指定を行うことが適切だと考える。

(2)以下では、テンポラリーワーク型を対象に、有期雇用の利用を特定の事由がある場合に制限すべきかいなかについて検討する。

諸外国において、有期雇用の利用を特定の場合に制限する根拠は、テンポラリーワークが常用雇用システムの脅威になるという点にある。

既に第二部〔1〕で述べたように、テンポラリーワークが利用される理由には、「伝統的理由」（補助業務、正社員の休暇時の代替業務、季節的臨時的業務、繁忙期の人員供給、技術者の供給等）と、「新しい理由」（賃金・賃金以外のコストの削減、受注状況の不安定さに伴うスタッフのフレキシビリティ、労働者の試用、解雇制限等労働法上の権利のない労働者に対する需要）がある。

日本においても、「伝統的な理由」「新しい理由」は共に認められる。「新しい理由」は『就業形態多様化調査』の回答項目でいえば、「景気変動に応じて雇用量を調整するため」「人件費の節約のため」という項目に当たると思われる。

既に第二部〔1〕で指摘したように、「伝統的理由」は必ずしも常用雇用システムの脅威とはならない。問題は「新しい理由」である。

これに対して解答を与えるためには、これらの利用理由がどのような企業行動に由来するか、仮に有期雇用に制限した場合労働市場にいかなる影響を与えるか等の点を調査・検討しなければならない。

残念ながら、本報告はこれに対するデータを有していない。しかし、ここでは、上記の問題を今後の課題としたうえで、一応の方向を明らかにしておきたい。

(5)本報告の出発点は、

- ・労働市場の将来像に適合した法制を採用すること、
- ・諸外国の基本的な動向に適合した法制を採用すること、

である。

本報告は、非典型就業に対する需要は今後も拡大し、その利用目的も多様化すると予測する。これは「労働市場のフレキシビリティ」と呼ばれる国際的な動向と一致する。こうした予測に立った場合、有期雇用の利用に「合理性」を要求することには慎重であるべきだと考える。

ヨーロッパ諸国の基本的な方向は、有期雇用の利用事由による制限を緩和（ポルトガル、スペイン）もしくは廃棄する（ドイツ）方向にあると思われる。

ポルトガル、スペインは従来の制限列举から包括的な規定に改めた。ドイツは1985年の就業促進法で18ヶ月を超えない新規採用・訓練生採用の場合には合理的な理由を不要とし、EUでは1982年の「テンポラリーワークに関する指令案」にあった利用事由による制限を、1990年の指令案で廃棄した。

一方、諸外国の法制を見ると、その多くは、有期契約の更新又は更新を含めた期間を制限している。

有期雇いを規制している国はすべて更新を禁止するか回数を制限する。1990年のEU指令案では更新を含めた期間は36ヶ月を超えてはならないとしている。

これは要するに、有期雇いを合理的な事由がある場合に制限するのではなく、すなわち、入口で規制するのではなく、有期雇用が長期継続的に用いられる場合を制限する方向に向かっていると理解できる。

(6)更新を含めた雇用契約期間の制限の問題を検討する。

民法、労働基準法が雇用契約期間を5年又は1年に制限した趣旨は、契約期間が長期間に及ぶことにより使用者と労働者との間に人身拘束関係が生ずることを防止する点にあった。

しかし、現在では、こうした危惧はほとんどなく、むしろ、比較的長期の有期契約を締結する障害になっていると思われる。そこで、労基研報告で提言しているように、契約期間を延長することは支持できる。

労基研報告は、人身拘束を理由に最長期間を5年としているが、本報告の立場では、有期雇用が常用システムの侵害となるかどうかという観点からこの問題を検討すべきだと考える。

また、この問題を考えるにあたって、更新された期間を含めて検討すべきだと考える。諸外国の例では、①職務・資格で特定されたポストに対して更新を含めて一定期間に制限するもの、②一人の労働者につき更新を含めて一定期間に制限するもの、③一人の労働者につき更新回数を制限するもの、④一人の労働者に

つき2回目以降の更新には正当事由を必要とするもの、⑤一人の労働者につき一定期間以上の継続、更新には正当事由が必要だとするもの等がある。

大別して、a)有期雇用の期間・更新回数を制限し、それ以降の継続を認めないものとb)一定期間以上の継続又は2回目以降の更新を例外的に認めるものと二つのタイプがある。本報告では、a)の方向を目指すべきと考える。

既に述べたように、本報告は、テンポラリーワークの利用を合理的な事由に制限するという措置は、「労働市場のフレキシビリティ」の観点から慎重であるべきだと考えるが、有期雇用が長期間継続して用いられてはならないと考える。逆にいえば、企業は、長期間継続する予定のある業務については、常用労働者をもって対応すべきだと考える。

しかし、これは、一定期間が来れば必ず雇止めすることになるので労働者にとって不利益となる場合がある。すなわち、常用雇用で職を得られない労働者にとっては、有期雇用であってもそれを継続したいというニーズがあるからである。

困難な問題であるが、こうした労働者には別途、代償的措置を用意して、原則はa)によるべきだと考える。

(7)期間満了による雇用終了の場合には、雇用保障がないことの代償として特別な措置を講じている国がある。すなわち、期間満了による終了の際に、雇用終了手当というべき一定の金銭を使用者が支払うとするものである。

また、EU指令案には、企業が常用労働者を雇い入れる場合には、その情報を非典型労働者に提供すべきだとする規定もある。また、同じく、社会保障、教育訓練等の適川に関し常用労働者との平等取扱いを定めた規定もある。

この中では、常用労働者との平等取扱いの規定がもっとも重要であるが、これはパートタイム労働の研究に譲りたい。

これ以外の措置は積極的に導入すべきと考えるが、雇用終了手当の金額をいかに決定するかという困難な問題がある。例えば、支払われた賃金の5%という決め方もあるが、あまり意味がなさそうである。なぜなら、これを織り込んで賃金を決められれば同じだからである。

4. 提案

(1) 専門職型有期雇用法制

a) 専門職型有期労働者は、本来その専門的能力を背景に使用者に対して対等な取引関係に入ることが期待される。したがって、ここでは、現行法制が維持されるべきである。

b) テンポラリーワーク型有期雇用と専門職型有期雇用との区分のために、法令に基づく「適用対象業務の指定」という方法を採用すべきである。

(1) テンポラリーワーク型有期雇用法制

本報告ではほんのアウトラインを述べたにすぎない。しかし、できるだけ具体的な提案を行うことが今後の議論のたたき台となると思われるので、自らの検討すべき方向という意味で一つの試案を述べる。

a. 期間の定めのある契約に基づく雇用は更新した期間を含め2年を超えることができない。ただし、合理的な理由がある場合には最長1年だけ契約を継続させることができる。合理的理由がなく2年を超えた場合には、当該契約は期間の定めのない雇用契約とみなされる。

最長3年という期間は、EU指令案の36ヶ月に倣った。

b. 企業は常用労働者を雇い入れる際に、有期労働者に対して優先的な便宜を図る義務を負う。

Ⅲ 派遣労働規制の課題

1. 派遣労働の拡大

派遣労働者数（登録者数と実際に派遣された労働者の合計）は約57万人、平成4年度に比較して12.1%減である。昭和61年の法施行以来初めて対前年度比減となった。しかし、これは、主にファイリング業務の派遣の減少によるもので、派遣労働市場は、今後とも着実に定着していくものと予測される。

実際に派遣された派遣労働者の数は、一般労働者派遣事業では、常用雇用労働者が68,416人、常用雇用以外の労働者で常用換算で、97,630人である。これは、平成4年度と比較すると常用雇用労働者が1.6%、常用雇用以外の労働者が12.5%の減となる。

特定労働者派遣事業については、69,934人で、平成4年度と比較すると13.6%の減少となる。

派遣先件数は、176,150件で、平成4年度と比較すると4.0%減となる。このうち、一般労働者派遣事業における派遣先件数は154,098件、特定労働者派遣事業における派遣先件数は22,052件である。

労働者派遣事業の年間売上高は総額9,488億円で、平成4年度と比較すると12.2%減となっている。

派遣労働者数はおしなべて減少しているが、一般労働者派遣事業に関しては、ファイリング業務での減少が顕著である。

減少率が大きい順でいうと、一般労働者派遣事業における登録者では、①ファイリング業務が前年度比で25.7%減、②事務処理業務が22.6%減、③デモンストレーションが19.5%減であった。実際に派遣された常用雇用以外の労働者では、①ファイリング（28.9%減）、②秘書・通訳・翻訳（23.3%減）、③取引文書処理（17%減）である。

特定労働者派遣事業（実際に派遣された派遣労働者数）では、①ソフトウェア開発（21.1%減）、②ファイリング（19.5%減）、③デモンストレーション（13.6%減）における減少が顕著である。

しかし、以上のような減少傾向にもかかわらず、今後の派遣労働者の受入方針は、「受入を増やす」が9.4%、「現状維持」が66.8%となっており、受入派遣労働者数の減少があっても、受入自体は継続すると思われる。

2. 派遣労働の多様化

(1) 現行の労働者派遣法は、専門的な技術・経験を必要とする業務に限定して労働者派遣を許可している。この意味で、現行法は専門職型派遣というべきものであるが、近年、テンポラリーワーク型の派遣も拡大していると思われる。

「テンポラリー型派遣」を、EUの指令案に従って定義すると、以下のようになる。

一派遣元と労働者との間に期間の定めのある雇用契約が締結され、かつ労働者とその役務を利用する企業との間に雇用契約が存在しない場合をいう。

これを、日本の定義との対比で再定義すると、以下の2点を付け加える必要がある。

①EU指令案では、一つの職場について派遣期間は更新を含めて36ヶ月を超えてはならないと規定している。

②適用対象業務の限定がない、つまり、専門的な知識・経験を必要としない業務への派遣も可能である。

したがって、テンポラリー型派遣とは、「期間を定めた雇用に基づく派遣で、派遣期間が一つの職場で最大36ヶ月以下のもので、専門的な知識・技術を要しない業務への派遣を含む」。

(2)日本のデータは、法律上の建前からみると、「専門的な知識・技術を有する派遣」だけに関するデータである。したがって、日本のデータからは、テンポラリー型派遣の正確なデータは知り得ない。

しかし、上記の定義に近いデータをもとめると、一般労働者派遣事業の常用雇用以外の労働者の派遣の一部は、ここでいうテンポラリー型派遣になると推測できる。

なぜなら、第一に、一般労働者派遣事業の常用雇用以外の労働者は「期間の定めのある契約に基づく派遣」であること、第二に、派遣期間は行政指導で3年、36ヶ月に制限されていること、第三に、ファイリング等の一部の業務については、必ずしも専門的能力が重視されていないと考えられることなどによる。

したがって、日本におけるテンポラリーワーク型派遣労働者数は、平成5年度に実際に派遣された数でみると、14,450人から97,630人の間に位置すると推定される。

派遣労働の受入理由をみると、必ずしも専門的能力が重視されているとはいえない。

平成6年度「労働者派遣事業実態調査報告」によれば、派遣労働の受入理由を見ると（複数回答）、①「必要な人員を迅速に確保できるため」と答えた派遣先事業所数の割合が48.5%で、次に②「特別な知識・技術を必要とするため」としたものが35.6%とあり、これで見ると、派遣労働は専門的な知識・技術を有する者を迅速に確保するために利用されていることが窺われる。

しかし、これを業務別でみると、異なった傾向も窺われる。事務処理業務で派遣を受け入れる理由を見ると、「特別な知識・技術を必要とするため」（27.2%）が4位となっている。

さらに、これを他の業務別に見ると、添乗業務を除いた他の業務はすべて「特別な知識・技術を必要とするため」が1位となっていることからすれば、事務処理業務については業務の専門職性が薄いことが窺われる。

また、『昭和62年度就業形態の多様化調査』（26頁）によれば、非典型就業形態のなかで、派遣労働者の受入増加見込み理由のなかで「高度な専門的知識をもつこと」は高い割合を占めておらず、むしろ、「軽度の業務内容である」という理由が多いことは注目すべきである。

(3)上記のような派遣労働の多様化に伴い、制度趣旨からはずれた派遣労働が拡大することになり、制度と実態との葛藤が生まれることになる。本報告は、現行法見直しをめぐる議論の背景には、こうした派遣労働を取り巻く環境の変化があると考えられる。

3. 労働者派遣法見直しをめぐる現状と問題点

(1)1996年の労働者派遣法の見直しに向けて、人材派遣事業団体である「日本事務処理サービス協会」は、適用対象業務限定の撤廃（いわゆる「ネガティブリスト方式」）、または、当面の策として現行の適用対象業務の拡大を要求している。

その主張は、①個人の意識変革の進行によって会社人間からの脱却、多様で柔軟な働き方への選好が労働者の間に高まっている、②今後の産業構造の変化を展望し雇用面における柔構造化のニーズが企業サイドで高まっている、③派遣労働は常用雇用に対する「補完補強的機能」を果たすにすぎず、労働市場で果たす役割もわずかなので、派遣労働は常用雇用システムに否定的な影響を与えることはない、という理由をあげて、適用対象業務の定め方は労働力需給双方の自由な選択に委ねられるべきであるとしている。

しかし、これに対して、労働組合側は現行の適用対象業務拡大に慎重である。「連合」の1994-5年度の政策・制度要求によれば、常用労働者の代替、違法派遣・偽装派遣を一掃し、当該労働者の権利を保障する等の現行法の見直しを踏まえて適用対象業務の拡大に対処するとしている。

また、「日本労働弁護団」・「派遣労働ネットワーク」・「労働者供給事業関連労働組合協議会」は「ネガティブリスト方式を採用せず、現行16業務以上の指定拡大を行わないこと」を要望している。

これによれば、派遣労働者を指定16業務以外の仕事に従事させる等の派遣法・職安法違反の事例があり、また、派遣契約の途中解約、派遣期間の反復更新による長期間派遣、事前面接、契約と違う業務への就労、年休の未取得や社会保険の未加入等の問題を抱える現状では適用対象業務の拡大はこれをさらに深刻化するという。

ここで検討すべき問題は多岐にわたるが、本稿の関心からとくに注意を要するのは、いずれの主張も、テンポラリーな派遣を含めた派遣労働の多様化の事実を前にして、新たな規制コンセプトの模索という形ではなく、専門職派遣という派遣モデルを前提に構想された「適用対象業務限定」の当否という形で課題設定がなされている点にある。

(2) これを受けて、1995年11月、中央職業安定審議会労働者派遣事業問題小委員会が最終報告書を提出し、12月18日に中央職業安定審議会が建議を行った。

ここでは、①適用対象業務の問題、具体的には、「ネガティブリスト方式」の採否、適用対象業務の拡大、②派遣労働者の就業条件の確保、具体的には、就業条件の明示、中途解約の場合の補償、派遣労働者からの苦情処理、派遣労働者の教育訓練、労働・社会保険の適用促進、③許可・届出手続の簡素化等が検討されたようである。新聞報道によれば、主な審議結果は、①に関し、ネガティブリスト方式については議論せず、適用対象業務を12業務（研究開発、病院介護等）追加し、育児・介護休業の代替要員派遣については適用対象業務限定をはずすというものである。

これを受けて、政府は1996年3月に労働者派遣法改正案を閣議決定し、法案を上程した。

(3) これまでの経緯に照らし、以下の問題点を指摘できる。

まず、「ネガティブリスト方式」の意義、適用対象業務限定の意義が検討されていないことに疑問がある。既に本報告書で指摘したように、派遣労働は、従来の専門職型派遣に加えて、テンポラリーワーク型派遣が拡大し、多様化していると思われる。テンポラリーワーク型派遣の必要性は国際レベルでは十分に認識さ

れていることを考えれば、議論の出発点が不十分だったといわざるをえない。

第二に、「ネガティブリスト方式」を採用しないとしながら、産休・育児休業の代替要員としての派遣については適用対象業務限定をはずすとしたことは、部分的にテンポラリーワーク型派遣を導入したものと理解される。

第三に、常用型派遣と登録型派遣を基本的に同一の規制のもとにおいていることに問題がある。常用型派遣には基本的には常用代替の制限という要請はでてこない。にもかかわらず、労働者派遣法26条は常用代替制限の趣旨で期間限定を定め、しかも、更新回数の制限を定めない等の不十分なものとなっている。この矛盾は、行政指導で登録型派遣だけに3年という更新を含めた期間限定を指導するという次善策をとることを余儀なくさせている。

第四に、テンポラリーワーク型派遣を前提にした、派遣労働者保護が正面から検討されていない。例えば、中途解約の問題も、テンポラリーワーク型派遣として捉えれば、中途解約手当などを派遣先に負担させるなどの方途が見いだせると思われる。しかし、専門職派遣では、使用者はあくまでも派遣元だけであるから、派遣先への使用者責任の拡張の論理がでてこないことになる。

要するに、今回の見直しは、①「ネガティブリスト方式」を正面から検討しなかった点、②にもかかわらず、一部に「テンポラリーワーク型派遣」を導入した点、③この結果として、派遣先の使用者責任拡張の論理を提起しなかった点で不十分であったと思われる。

4. 派遣労働法制の課題

(1) 専門職型派遣の見直し

専門職派遣の趣旨に合わせて、現行法制を整備する。

イ) 専門職派遣の概念

専門職型の労働者派遣事業は、対価を得て、企業が自前で育成・調達できない専門的な知識・技術を有する労働力を提供し、質的に高い労働成果を達成することを目的とするサービス事業であるという点で、広い意味で請負事業の一つと定義される。

ロ) 見直しにあたって検討すべき点

①適用対象業務を専門的知識・技術を要する業務に限定するが、その指定は知識・技術の発展に対応してより柔軟に行うべきである。

②いわゆる登録型派遣は廃止し、常用型を原則とする。ただし、労働者側希望に基づく合理的な理由がある場合には期間の定めのある雇用契約を締結することも可。

③派遣期間規制の廃止

④契約の書面化、業務内容の事前通知

専門職型派遣とテンポラリーワーク型派遣は、まず、専門職として指定があるかどうか、それから派遣労働者との間の契約に期間の定めがあるかどうかで区分される。筆者の調査では、常用型の派遣労働者の処遇は他の正規従業員と区別がないのが普通である。したがって、常用雇用システムとの抵触はここでは生じない。諸外国でこの二つのタイプを同一の規制のもとにおいている例はない。

(2) テンポラリーワーク型派遣の制度化

テンポラリーワーク型派遣を法的に容認し、一定の規制のもとに制度化する。

イ) 制度化の理由

①企業にとって、雇用量の円滑な調整を可能とするフレキシブルな手段を提供する。

②労働者側にとって、自分の都合のよい時間に好きな期間就業したいという雇用機会を提供する。

③これを禁止しても、請負契約に基づく社外労働者の増加をまねき、むしろ事態を悪化させるおそれがある。

ロ) テンポラリーワーク型派遣の概念

テンポラリーワーク型の労働者派遣事業は、対価を得て、企業のためにそのテンポラリーな需要に柔軟に対応する労働者を提供することを目的とするサービス事業という点で、広い意味での民間職業紹介事業の一つと定義される。

ハ) 法制化にあたって検討すべき点

①派遣期間（更新を含めて）を3年間に限定する。

②適用対象業務限定はしない。

③原則として期間の定めのある労働者の派遣。ただし、労働者側からの要

求でかつ合理的な理由がある場合には、有期も可能。

④テンポラリー派遣労働者は、雇用期間が短期であり、かつ使用者責任の所在が不明確であるということから特別の保護を必要とする。その際、派遣先にも補充的に使用者責任を負担させる。

すなわち、派遣元事業所において、賃金不払い、保険未加入があった場合、派遣先が責任を負う。許可のない派遣、期間を超えた派遣に対しては、派遣先は労働者に一定の補償金を支払う。安全管理・教育訓練について、派遣先は派遣労働者に対して自社の労働者と同一の取扱いを行う。

また、教育訓練に関しても、派遣先は一定の責任を負担すべきである。

5 提案

	現状	見直しの方向	
		専門職派遣	テンポラリー派遣
法制	職安法44条から抜 き出して制度化	現行と同じ	新設、職安法32条 から抜き出して制度 化
適用対象 業種	限定	限定	なし(ただし、建設 、港湾は禁止)
派遣利用 事由の制 限	なし	なし	なし
許可・届 出	一般事業は許可	届出	許可
派遣労働 契約(派 遣元と派 遣労働者 の関係)	特定派遣:期間の定 めない契約 一般派遣:期間の定 めのある契約と期間 の定めない契約	原則として期間の定 めない契約(た だし、労働者側に合理的 理由がある場合に は有期も可)	期間の定めのある契 約
労働者派 遣契約(派 遣元と派 遣先の 関係)	期間1年、更新は無 制限(ただし、一般 事業では行状指簿に より3年以内に制限 関係) 契約方式自由	更新制限なし 書面	期間は1年、ただし 、合理的な理由があ る場合、最長2年間 継続できる。 書面(必要記載事項 ①派遣利用理由 ②派遣期間 ③業務内容 ④就業場所等
派遣先の 責任	派遣労働者の就業条 件明示 派遣元責任者の選任 派遣先への通知 派遣元管理台帳の設 置	同左 廃止 同左 同左	同左 廃止 同左 同左
	因・記載		監督機関への情報開 供義務(派遣事由、 契約内容等) 中途解約の際は補償 金を支払う
派遣先の 責任	派遣先管理台帳の設 置・記載 派遣先管理者の選任 派遣先への通知 労基法上の労働時間 、災害補償に關し使 用者としての責任を 負う	同左 廃止 同左 同左	同左 廃止 同左 同左 労働者派遣契約の中 途解約の場合は補償 金を支払う。一定の 場合、派遣労働者に 直接支払う。

制 度	原則として派遣元	同左	派遣元、派遣先 違法な派遣の場合、 派遣先は派遣労働者 に対して一定の補償 金を支払う
労働組合 法上の権 利	原則として派遣元に 対してのみ	同左	派遣元、派遣先双方 派遣先は派遣労働者 の団交交渉義務 あり。

むすび

最後に本報告の内容を要約し、むすびとしたい。

(1)派遣労働・有期雇用の法制度は、労働市場の将来像に適合し、諸外国の法制の基本的な方向に志向するように構想されるべきである。

派遣労働・有期雇用法制の課題は、期間の定めのない契約に基づくフルタイム雇用（常用雇用システム）との均衡を保ちながら、企業・労働者双方にとって非典型就業の利用を円滑・適正に行えるための手だてを構築することである。すなわち、法制度は、企業・労働者双方に対して、就業形態を選ぶ際の選択肢をできるだけ広げ、他方で、非典型就業の利用が常用雇用システムの不当な削減をもたらしたり、また、非典型就業に就く労働者がこの形態を選択したために、正規従業員と比較して不当に低い労働条件のもとにおかれないようにしなければならない。

(2)日本の企業は、今後とも長期雇用にある労働者をコアとして残しながら、外部から労働者を受け入れる方向に進むと予測され、外部からの労働者の受入も自社で蓄積していない専門的能力をもった人材の確保や景気の動向に応じた雇用量の調整を行うための要員の確保等多様化すると思われる。

他方、労働者側にも、そのライフスタイルの変化に伴い非典型就業に積極的に従事する傾向が窺われる。すなわち、自己の都合の良い期間・時間に就業したり、自己の専門的能力・技術の活用を図るために、常用雇用以外の就業形態を選択するグループが増加している。

こうした動向に合わせて、法制度も規制内容を多様化する必要があると思われる。すなわち、外部労働市場において今後専門職市場とテンポラリーワーク（臨

時的・一時的雇用)市場の分化が進み、この両者を同じ規制のもとにおくことには問題がある。なぜなら、前者は、その専門的能力に基づく自己のバーゲニング・パワーを背景に企業に対して対等な立場で取引に入ることが可能であり、これに対して、テンポラリー労働者(とりわけ、既婚女性や若年労働者)は、弱い立場におかれ、法制度はこうした労働者の立場を支援し、できるだけ対等な取引を可能にする措置を講ずる必要がある。

したがって、原則として、テンポラリーワーク型の派遣労働・有期雇用に対して、一定の規制を加えるべきだと考える。ただし、専門職がなにか必ずしも明確ではないので、適正な手続によって、専門職を業務指定すべきである。

(3)テンポラリーワーク型非典型就業の利用が常用雇用システムを不当に削減するものであってはならない。派遣労働、有期雇用が利用される理由はさまざまであり、必ずしもこれらが常用システムの脅威となるわけではないが、日本企業における「階層別雇用政策」に基づく非典型就業の利用は常用システムの脅威となる可能性がある。そこで、本来長期雇用によって対応すべき業務にテンポラリー労働者を受け入れることを予防するために一定の制限措置を講ずる必要がある。

規制は、①派遣期間、有期雇用の期間を更新を含めて最長3年に制限する、②その他、派遣労働、有期雇用に就いていることによって受ける不利益を緩和する措置から構成される。

(4)本報告の提案の詳細は、既に述べた通りであるが、そのなかで特に重大な部分をここにあげる。

①専門職型非典型就業とテンポラリーワーク型非典型就業とで規制を区分する。

専門職型とは、法令に基づき中央職業安定審議会の審議を経て指定された業務に関するものをいう。

②専門職として指定された業務以外の有期雇用は、更新した期間を含めて2年を超えてはならない。ただし、合理的な理由がある場合には、最長1年間継続することができる。合理的な理由なく有期雇用が2年を超えて継続した場合には、期間の定めのない雇用契約が締結されたものとみなす。

③期間の定めのある雇用契約に基づく労働者派遣の期間は1年を超えることができない。ただし、合理的な理由がある場合には、最長2年間継続することができる。これに違反した場合、派遣先は労働者に補償金を支払う。

第三部 労働編成の変化の理論研究

第一部ではドイツにおける正規被雇用者の労働編成の変化、第二部ではドイツ・日本の他諸外国での非正規被雇用者の増大とその規制のあり方などを中心に検討してきたが、ここではこのような近年における変化をどのように理論的に捉えるべきか、理論研究の現状を明らかにすると共に、今回のドイツを中心とした労働編成の変化についての研究によって何が明らかとなり、残された課題は何であるのか、整理・総括することでまとめとしたい。

[1] 研究状況の整理

まず、正規被雇用者と非正規被雇用者における近年の変化は、どのように関連付けられて把握されてきたか、従来の研究を概括しておきたい。

1 「労働のフレキシビリティ」概念

高度成長の終焉を象徴する70年代の石油ショック以降の世界経済は、通貨面では変動相場制への移行、技術面ではマイクロエレクトロニクスなどの技術革新、そして市場競争においては日本・ドイツの台頭とアメリカの相対的後退、そして、発展途上国の分極化などによって特徴づけられる。その中で、先進資本主義国の労働市場の構造変化に注目するならば、この新たな局面を、特徴つけるキーワードを「労働のフレキシビリティ」という点に見いだせる。

この「労働のフレキシビリティ」とは何か。その内容は多様といえる。たとえば、ボワイエの整理によれば、五つのフレキシビリティが区別される。第一に生産設備の適応能力、第二に労働者の適応能力、第三に労働者の流動性、第四に賃金の適応性、第五に社会保障の柔軟性である。後者二つ、第四と第五は、企業業績に照応して賃金コストや社会保障コストの削減が可能なようにしておきたいという意味での適応性であり、柔軟性である。さらに、賃金コストに関しては、ミクロレベルでの賃金コスト削減のフレキシビリティの実現と、マクロレベルでの国民所得における賃金と利潤の配分関係でのフレキシビリティの確保による投資意欲の拡大などが区別される。

これらの「フレキシビリティ」に関わる諸カテゴリーをより抽象化しつつ包括的に捉えようとしたのが、アトキンソンである。彼は上記の様々なフレキシビリ

ティの諸カテゴリーを「機能的フレキシビリティ」と「数量的フレキシビリティ」の概念に大別する。アトキンソンのいう「機能的フレキシビリティ」とはボワイエの整理による最初の二つの概念に相当するものであり、後者、「数量的フレキシビリティ」は、ボワイエの第三と四に関わる概念といえる。アトキンソンによれば、石油危機以後イギリスの労働市場は中核的な労働市場と周辺的な労働市場とに二重化しており、前者の典型的な正規雇用の労働者にたいして、その職能上の多機能化が要求され、経営戦略に対応して様々な仕事に機敏に対応できる労働者の質を指示する概念として「機能的フレキシビリティ」が用いられる。其れに対して、後者の労働市場、周辺的な労働者に対して、需給変動に伴う生産調整に対応して、弾力的に雇用調整されるフレキシビリティを「数量的フレキシビリティ」と捉えられる。これは具体的には、パートや派遣労働などの非典型就業者が担う弾力性を指す概念である。労働市場の二重化に照応して、それぞれの労働者に要求されるフレキシビリティが二つの概念として定式化したものといえる。このアトキンソンの提出した二つの範疇は、本論文の主題である非正規雇用の労働形態の問題を正規雇用の労働との関連で捉えようとするときにボワイエなどの規定よりも抽象化単純化されている点で有効な把握と思われる。

2 「機能的フレキシビリティ」と「数量的フレキシビリティ」

以下、この二つのフレキシビリティについて概観しておきたい。

1973年石油危機以降、先進資本主義諸国は、危機からの脱出を模索して労働市場のフレキシブル化を推進してきた。この労働市場フレキシブル化政策を典型的に示したのは、OECDによって提起された「積極的調整政策」である。それによれば、労働市場はこれまでの労働保護の諸制度のために、企業側の需要変化にフレキシブルに対応できていないとされ、労働市場の複権が主張される。労働への保護措置を国家レベル、企業レベルで緩和し、市場本来の調整力によって、労働力の需給を調整しようというものである。別言すれば、それまでのケインズ主義的な国家の諸介入によって完全雇用を追求し、経営側と労働側の妥協を制度化していく戦後の基本軌道となってきた経済政策からの転換を意味しており、その点でこの新たな政策を「国際的な再資本主義化」政策として規定することもできる。労働力の供給を企業側の需給に応じてフレキシブルに調整しようというこの政策は、前述のアトキンソンの整理に従えば、「数量的フレキシビリティ」の再導入といえよう。

他方、OECDは1986年と1989年の報告書で、企業内の労働力の多能工化を図り、テーラー主義的な分業固定化の生産組織構造の克服を提起した。これは、大量生産・大量消費のサイクルが成熟段階に入り、品質や納期の差別化による多品種少量生産を軸として企業間競争が進められるようになった結果、生産過程でのより柔軟な対応が求められるようになったことを示している。これをいち早く体系的に提示したものがジャスト・イン・タイム生産方式・トヨタイズムであった。これはトヨタ企業が作り上げた独特の生産システムであると同時に、1973年の石油ショック以降、他企業・他産業に普及していったものであり、「日本的生産システム」と名付けることができ、MITはそれを理念的にモデル化して「リーン・プロダクション」と呼んだ。

このシステムは、徹底的かつ体系的な在庫縮減のシステムであり、様々な諸方策から構成されている。たとえば、後工程取引方式、看板方式、生産の平準化、小ロット生産、段取り替え時間の短縮、U字型レイアウトなどの諸方策がそれであり、全体として「必要な時に、必要なものを、必要なだけ」生産することを目的として統括されている。

そしてこの生産システムを支える労働組織が、グループ労働あるいはチーム方式による労働である。各労働者に特定の作業・職務が割り当てられ、固定化され、そしてその責任も割り当てられた特定の職務に限定されるというフォード主義・テーラー主義のもとで典型的にみられた労働形態と比較される。グループ労働・チーム労働においては各自が情報共有し、ローテーションしながら各種の技能を学習・獲得し、多様な要求に柔軟に対応することが求められる。市場の需要変化に機敏に感応して、生産が遂行されるためには、その担い手である労働編成の柔軟性が要求されるのであり、それを最底辺で支えるのがこうした集団的な労働編成、つまりチーム労働・グループ労働なのである。先のJITシステムを支える「サブシステム」として位置付けられる。

OECDがテーラー的な分業からの脱却として提起したのは、このような多機能的な労働者の育成とそれを基礎としたチーム方式などの新たな労働編成のあり方なのである。

このように、OECDは、まず「数量的フレキシビリティ」の推進・労働市場の復権を進め、ついで日本モデルに影響されつつ「機能的フレキシビリティ」の確立を提起してきた。この二つのフレキシビリティに集約される「労働のフレキシブル化」の推進が70年代以降の経済政策の重要な柱であったといえる。非典型的雇用の増大という本論文の対象とする現象の背後にはかかる経済政策的経緯があっ

たのである。

3 二つのフレキシビリティの相互関連

最後に、この二つのフレキシビリティの意味と相互関連について整理しておきたい。

ボワイエなどは、「機能的フレキシビリティ」を「攻め」のフレキシビリティ、「数量的フレキシビリティ」を「守り」のフレキシビリティと捉える。前者がME化などの情報技術革新や市場の変化等、新たな競争条件のもとで、それを積極的に迎え撃とするものであり、それに必要な労働のフレキシビリティの確保という性格をもっている。それに対して、後者、「数量的フレキシビリティ」は、賃金コストなどの削減という手段によって競争していこうとするものであり、それは受け身的であり、労働者の能力開発などを軽視する点で「守り」のフレキシビリティと捉えられるのである。しかし、福原氏が指摘するように、この両者の相互関係は十分検討されてこなかった。

熊沢氏やアトキンソンが指摘するように、機能的フレキシビリティは常用雇用の正規労働者・中核的労働者が担い、それに対して、非典型的雇用労働者が周辺的な労働者として数量的フレキシビリティを担っており、前者の機能発揮・雇用保障は後者の存在を前提としており、両者はその意味で相互補完関係にある。企業内に担保された常用雇用・正規雇用者は、企業組織内部でローテーションなどを通して能力を多機能化していく。企業内のチームメンバーとしての持続的な存在が保証されているがゆえに、このような能力の開発・高度化が可能なのであり、他方、非正規雇用者にはこのようなチャンスは与えられず、単純で周辺的な職務であるがゆえに、繁忙に応じて数量的にフレキシブルに増減されるといえる。このような意味で両者は相互前提関係にあるといえる。しかしまた「企業の生産・労働力管理政策のあり方によって、いずれかの傾向が強ま」りうる。「たとえば、極度の数量的フレキシビリティの追求は、企業固有の技能の蓄積を解体しかねず、また従業員のフレキシビリティを喪失させるさことになりかねない。」その意味で両フレキシビリティは「一定の限度内」で相互前提関係といえる。

従来のフレキシビリティについての研究は概ね上述のように整理できよう。ドイツでの実態研究を踏まえた理論的研究の到達点と課題は(3)で後述する。

[2] 今回の研究による成果と残された課題

今回のドイツの実態調査は上述のような従来の理論研究との関連ではどのような意味をもつであろうか。

1 集团的労働形態の普遍性と特殊性

第一に、従来の理論によって提起されていた機能的フレキシビリティの進展はドイツにおいても現代の労働過程の再編軸となっていることが改めて実証されたといえる。ドイツ以外の諸国たとえばアメリカでのチーム方式(グループ労働)導入の実態については研究[安保1991、1995、板垣1995]があったが、ドイツでの労働編成の変容過程はそれと明らかな照応関係があり、世界的に普遍的な傾向であることが、今回の研究で明確となった。

第二に、ドイツ固有の特徴もある。第一部で詳論した要点を摘出しておこう[真田1995、全日本金属産業労働組合1994]。

①ドイツにおけるグループ労働の導入は、従来の一部既存工場でのパイロットプロジェクトとして導入された段階(80年代)から、新設工場での全面的導入の新段階(90年代)にあること。

②しかし、その導入形態は一様ではなく、大きく二つのタイプがあること。

一つは、オベル・アイゼナッハ工場に典型的にみられる日本モデル準拠型のグループ労働導入のタイプである。第一部でみたように、ここでは、NUUMI とCAMI との間で、経営スタッフ・労働者の人事交流を行い、第一に、JIT生産原理が導入されおり、提案活動も積極的に推進されている。第二に、意欲や協調性や重視した性格なども含む人格全体の評価が行われ、従業員の厳しい選抜がなされている。服装の強制などサービス規定による規律化もなされている。その他賃金制度についてはデータがないが賞罰方式が導入されていると伝えられている。第三にグループ代表は選挙ではなく指名であり、グループ会議は労働時間外に行われる。第四に使用者団体からの意識的な脱退による労働協約拘束からの免除、事業所委員会の規制の希釈化が図られている。第五にドイツの他の工場では過去となっている頭上作業などのような労働者に負担のかかる労働が存在している。

もう一つは、メルセデス・ベンツのラシュタット工場にみられるようなスウ

エーデンと日本から学習して独自のドイツモデルを探究して作られた工場である。ここでは、第一にベルトコンベアを廃止して「台車方式」が導入されている。第二にここでもJIT生産が導入されている。第三にグループ労働は8人から12人で行われている。品質管理や設備の維持保全など間接業務も統合、業績に応じてグループごとの報奨、QC活動にペイがなされている。提案活動が推進され、月間200件の提案、従業員の10%が提案を行っている。第四に、経営協定によれば、「従業員は自分の意志に反してグループに統合されることはない。技術的並びに組織的な要求は可能性の枠内で、一つのグループには様々な資格の人もハンディキャップをもつ人も配置しなければならない」などの合意も明文化されている。第五に職工が統一した経営協定のもとに置かれるようになった。

③そしてこのドイツモデル創出の実験を理念的にリードしているのは産業別組合で、そこでめざされているのは、日本モデルの改良、藤本氏らが提起する「バランス型リーンプログラクション」[藤本1994]とも呼べるものといえる。

その特徴は、「職業資格づけられたグループ労働」と呼ばれ、専門的職業資格をもったスペシャリストによるグループ労働、労働領域の増大、狭い工程からの自立、時間主権、規制された効率目標などによって特徴づけられたものである。そして、産業別の金属産業労働組合：IGメタル（以下IGMと略称）の基本方針によれば、労働組合にとってグループ労働は単なる生産組織としてだけに限定的にみられていない。グループ労働は自治的組織、教育・連帯組織として多面的に位置づけられ、従来の共同決定制度の一段の発展とみなされている。企業側がグループ労働を包括的な合理化戦略の一環として位置づけていることに対して、組合側はそれに対抗するだけでなく積極的な目標としてグループ労働を掲げている。企業側は、高度の生産性、労働のフレキシビリティの確保、品質確保、コスト削減、継続的な改善などの手段としてグループ労働の導入を図っており、ここには根本的な利害の対立がある。労働組合側は、自己決定権の実現の場として、現場の労働条件に直接影響を行使できる組織として、また労働内容の豊富化、職業資格の高度化、学習組織としてグループ労働を位置づけている。そしてその学習・労働の自己組織化に際して、内外での競争を抑制していくこと、社会的弱者も構成員として統合した労働組織にすることを目標としている。また、グループには未熟練工も統合し、高度の技術・能力を獲得できる機会を提供し、また工程依存的な労働と工程から独立した労働とのローテーションなども目標として掲げ労働者の能力開発・職業資格高度化を企業側の義務として提起している。

さらに、グループ労働が、労働者への効率圧力、ストレスを増大化させる危険

っており、従業員にとって達成可能な業績目標：「人間的な能率条件」を実現するために、労働協約上の規制や事業所組織法的な規制が必要であることを提す。人事配置と労働ノルマは、労働グループの全員がその労働のための活動上の障害や社会的な損害なしに遂行できるように事業所協定で具体化されなければならない、十分なゆとりある人事配置などによって、労働グループ内の相互支援が可能となる労働条件、職場のいい雰囲気が発展されるような労働環境の確保されなければならないという目標を提起している。また、グループ代表者が経営ヒエラルヒーの末端ではないことも求められている。

すれば、機能的フレキシビリティの導入に伴う労働者への競争圧力・ストレス回避・規制するために各レベルでのチェック機構の設定を目指している。個人の拒否権の保証。第二に、企業・事業所での人員配置・労働ノルマの設定、第三に弱者を含めたグループ構成と内部での自治の確立、第四に事業所での対等の人事委員会の創設、第五に産業別組合の労働協約での労働条件の制限、第六に工程依存作業と工程から独立した作業の交替や職業資格高度化などの要求、である。

した目標を掲げてIGMは、一方で日本モデルのコピーを拒否しつつ、導入されたグループ労働の導入を目指している。グループ労働という新しい編成のあり方に対しては従来の規制方式では不十分であり、労働組合など固有の介入と規制が求められることが示されている。同時にそれは決して単なる対抗・規制ではなく、従来のテーラー主義的な労働形態からの脱却の機会として攻勢的に位置づけられている。また、グループ労働は企業側の要求として生産の効率化・コスト削減などの課題も担うものともみなされ、新しい「アップ・アンド・テイク」の形態、「新しい社会的妥協」の場ともみなされる。資本家フレキシビリティ戦略に対して、それを受容しつつ規制する戦略といえる。¹¹ 労働組合が掲げる構想が必ずしも貫徹していず、一定の問題を抱えているについては、第一部を参照されたい。

これにしても、ドイツにおけるグループ労働は現在なお始動段階にあり、よ的な評価は、今後の研究の残された課題である。

に、上述のようにドイツ国内でもグループ労働には幾つかのタイプがあることが確認されたが、国際的にみればより多様なグループ労働の型があることが明瞭になりつつある。そしてそのことは、グループ労働という労働形態が普遍的に各企業別・各国別・各立地別の特徴（特殊性）の二つの側面をもつも

のであることを照射することになり、そこから、この二つの側面をいかに理論的に規定するべきか、という課題の解明が求められる段階に入りつつあることを示しているといえる。

特に、スウェーデン・ウデバラモデル(Berggren 1990, Sandberg 1995,)と日本モデル、そしてこの両者を踏まえたドイツのラシュタット工場のモデル(上述のドイツモデル創出型)が典型的なモデルであり、それは別表の通りである。

LE 1- . The Japanese and Swedish Models of Teamwork

Characteristic	Japanese	Swedish
Production organization	Trimmed lines with just-in-time control.	Sociotechnical adaptation and increased work content, most radically in complete assembly.
Relations between groups	Elimination of all buffers and variation in individual work pace.	Reduction of group interdependencies by increasing worker autonomy and allowing variations in individual work pace.
Decision and coordination	Dense structure and strengthened role vis-à-vis both staff and subordinates. Foremen decide matters concerning training, promotion, and wages.	Reduced control (how much is a contested issue). Tasks shifted toward planning, and daily responsibility is delegated to the teams.
Administrative control	Team leader is selected by first-line management. Suggestions by the workers encouraged but decisions are taken hierarchically to ensure standardization.	Group leader/representative chosen by the team. The post is often rotated, but this is a controversial question.
Intensity and performance standards	Intense managerial and peer pressure for maximum performance. No upper performance limits.	Performance limits are specified in contract between company and union. Actual work intensity varies, depending on the wage system and peer pressure.
Work role	Work organization, production pace, and job design defined exclusively by company. <i>Clear structure of interests.</i> Team closely tied to plant management.	Job content, wage system, and prerogatives regulated by contract. Union engaged in questions of plant management's structure and staffing. <i>Autonomy—a social compromise.</i> Work organization expresses partly opposed interests.

from Berggren, C. [1993]

Table 2.: Models for production organization

Swedish	German	Japanese
semi-skilled workers with high initial training (quasi-apprenticeship)	skilled worker deployed on direct production jobs after full apprenticeship	semi-skilled workers with generally high starting qualifications
work totally uncoupled from the production cycle	work (partially) uncoupled from the production cycle	work tied to the production cycle
holistic tasks with long work cycles (> one hour)	job enlargement with work cycles below one hour	highly repetitive work; cycle times around one minute on the assembly lines, around five minutes in the machining areas where multi-machine work is the norm
homogenous groups	mixed teams of 'specialists'	homogenous groups
high partial autonomy for teams through process layout	little partial autonomy for teams through automation and module production	no partial autonomy for the teams through JIT design
decentralization with elected speaker and self regulation of group members	controversial role of group speaker/leader and of degree of self regulation	strong hierarchical structures, group leader appointed by management, no group self regulation

Sandberg, A. [1995]

Table 3

	Taylorismus / Fordismus	"Toyotismus" / Lean Production	"Volvoismus" / Menschzentriert
Produktions- n	Höchstmaß an Output	Höchstmaß an Arbeits- effektivität	Höchstmaß an Arbeits- attraktivität
System	Große Serie; wenige Varianten	Kleine Serie; wenige Varianten	Kleine / mittlere Serie; hohe Variantenvielfalt
Arbeits- system	Band; Einheitstakt	Band; Einheitstakt	Carrier; Entkopplung vom Produktionstakt
Arbeits- form	Einzelarbeit	Gruppenarbeit	Gruppenarbeit
Arbeits- umfang	Gering; Taktbestimmt	Gering; Taktbestimmt; Arbeitswechsel	Groß; variabler Takt; Arbeitswechsel
Arbeits- sauto-	Gering; Trennung von Planung und Ausführ.	Gering; Prozeßdruck durch JIT	Hoch; Gestaltbarkeit durch Pufferbildung
Arbeits- weise / Arbeits- setze	Ausgeprägt / Starke zentrale Vorges.strukt.; Fremdkontrolle	Flach / Starke dezentrale Vorgesetztenstruktur; Selbstkontrolle	Flach / Schwache Vor- gesetztenstruktur; Selbstbestimmung
Arbeits- kation	Niedrig	Breit; Allgemein	Breit; Speziell

Roth, S. [1992]

2 グループ労働把握の三重の視点

第四に、諸類型を比較考察する中で改めて研究フレームの再考が促進された。その結果、グループ労働を捉える理論的枠組みとして三重の視点の必要性が明確化した。

<従来の研究>

従来の研究枠組みで代表的なものは、北欧の研究者などによって唱えられてきた、〈社会技術的アプローチ〉といわれるものである。これは技術的な過程と労働組織の側面との二つ座標軸の設定によって生産過程を分析するというパラダイムであった。今回の研究では、グループ労働を比較分析するには、この二つの座標軸の設定ではなお不十分であるということが明らかとなった。

この二つの座標軸の設定による研究枠組みについて、ベルクレンの研究を簡単に紹介しておく。それによれば、これまで70年代までの時点でフォードが導入したベルトコンベアによるライン生産とテーラー主義的な動作研究・職務分析による労働の分割と配分・固定化に対しては二つの点から再検討の研究が進められてきた。第一にはライン型生産工程の非効率性について。連続的工程が同じ作業時間を要する工程には必ずしも分割されていないことから生ずる工程全体のバランス上の損失、労働対象と道具のライン上の移動に伴う損失、ラインが労働者の身体的・動作的な多様性に対応していないことから生ずる損失などが指摘された。(Wild[1975]) 70年代のスウェーデンで、特にVolvoのトラック生産などでこれらの損失が問題とされ80年代を通して組み立て生産過程の技術的な設計については未解決の問題として探究がなされることになった。(Berggren[1990]) 第二に、労働編成の側面について。スウェーデンでは70年代から様々な形態のグループ労働が導入された。この側面に関してノルウェイの研究者(Gulowsen[1971])は、グループの自立性の程度を評価するために、品質や生産量の目標設定への影響力、作業時間や作業方法を選択できるか、グループの代表を選べるか、その代表の権限はいかなるものかなどの基準を提起した。

このような二つの軸から、Berggrenはスウェーデンでの70年以降の諸実験の位置付けを分析して行くのであるが、この枠組みはフォード主義的・テーラー主義的な前提を根本的に再検討して行く上で画期的な意義をもっていたといえることができる。

<今回の研究成果>

しかし、今回、ドイツや日本でのグループ労働をも含めて一般理論化しようとするとしてもそこには包括できない論点があり、従来の研究枠組みの狭さ・不十分さが明確となってきた。

具体的には日本モデルでの人事考課、賃金システム、企業別組合・全体としての組合の規制力のなさなどの問題である。これらの論点はベルクレンの枠組みでは労働組織の側面に包含されてしまっている。確かに重複する部分はあるものの、直接に生産過程にかかわる限りでの労働編成のあり方とそれを包摂する経営組織のあり方、また労働編成をより包括する賃金システム、賃金システムを規定する労資関係・労働組合のあり方などはそれとは相対的に別の次元を構成するといえる。この次元を独立した座標軸として設定できないか、ということが、今回の研究によって提起したい問題整理の新たな枠組みである。ベルクレンモデル

から学ぶと同時にその限界が今回の研究で明確となったように思われる。

すなわち、生産過程を一般的に理論化するための枠組みとしては、次の三つの座標軸による立体的な把握がなされるべきである。第一に、生産工程の技術的な側面。第二に労働主体の編成・組織的側面。第三に賃金制度・労資関係や経営組織に関わる社会的・経営的側面。この三つの側面である。

グループ労働はこの中の労働編成・組織的側面にかかわるものとして把握されるべきであり、別言すればこの側面からだけでの把握は一面的にならざるをえず、グループ労働の具体的存在形態は、他の側面との関連を含めた全体的な構造として捉える必要がある。グループ労働は集团的労働形態であるとしても、多様な形態を取りうるのはこの別の側面との相互関係によって変化しうるためである。したがって、グループという労働組織も中立的・無規定的な存在ではなく、一般的には三重の規定を受け取る。

1. 技術的分割との対応によって。どのような生産工程か、幾つのタクトを受け持つのか、どのくらいのサイクルで生産するのか、といことによってグループ労働の内容は直接に規定される。

2. 編成のあり方によって。どのくらいの数の工程を何人で受持ち、ローテーションはどのくらいの頻度であり、どの程度の領域を包括しているのか、構成員の年齢・性別などはどうなっているのか、

3. グループの自律的な決定権はどのくらいあるのか。経営権・経営ヒエラルキーでのグループの権限の幅とどのくらいあるのか。賃金はどのように決定され

るか。

このような三点からの考察によってグループ労働は分析されるの分析枠組みの明確化は、今回の研究を通してえられた重要な理といえる。とはいえ、まだこれは一般的なものに留まっており、提に現実の各国・各企業でのグループ労働についての知見を整理もに、そのことでこの三本柱の枠組み自体の検証作業も今後の課きる。現時点での中間総括として上記のような研究仮説を提起し

3 二つのフレキシビリティの相互関連について

第五に、第三部〔1〕で整理・小括したような、二つのフレキシビリティこれまでのところドイツでは直ちに実証されえず、今後の調査・るといことができる。換言すれば、日本では熊沢氏らの整理にキシビリティ論が、どの程度の普遍性をもつものなのかより一段態調査が必要である。つまり、第二部で指摘したように、ドイツ被雇用者は80年代以来増大しているものの、90年代では鈍化絶対数も全体に占める比重も極僅かであり、90年代に入り加速被雇用者におけるグループ労働の導入など「機能的フレキシビリティは必ずしも照応関係にあるとはいえないことである。

このことは、次の課題を提示している。つまり、この不照応関係とすれば理論的枠組みそのものが再検討されるべきなのか、それ規被雇用者の実態把握自体が不十分なものに留まったためである合より立ち入った詳細な調査が今後必要なのか、という点である。確化は残された今後の課題となる。

第六にスウェーデンのベルクレンなどの研究を踏まえてそこか幾つかの理論的な示唆をスウェーデンモデルから読み取りうること一つは、スウェーデン・ウデハラモデルは第一部で簡単に指摘括的な組立て、長時間のサイクルなど生産工程そのものを労働の点から組み替えたモデルであり、同時にローテーションも組み込みフレキシビリティを旨としたものであったが、このモデルを、機キシビリティの人的モデルとすると、数量的フレキシビリティとの関係押さえうるのかという論点が生ずる。

80年代スウェーデンの労働市場の特徴、即ち低失業率、賃金格差小、女性の進出、ということが背景となって、いわゆる3K労働の忌避を打開するために、工場労働の人間化が緊急の課題となっていくという因果関係を指摘できる。そして、ここから仮説的にいうならば、数量的フレキシビリティが産業別労働組合等によって規制され、したがって全国的に平等な労働条件が確立されていくなれば、それは工場内での機能的フレキシビリティの人間化を引き起こす条件となりうるということではないか。社会的格差が大きなところでは、機能的フレキシビリティの人間化には大きな制約を課すことになる。したがって、機能的フレキシビリティを人間的に充実させていくには、その工場内部、グループ労働内部にのみ改革の焦点をあてるのではなく、それらを包含する労働市場全体への規制、数量的フレキシビリティとの格差是正、その労働条件の改善などを含めて改革していかなくてはならないということができる。

なお不十分な整理ではあるが、スウェーデンの経験を二つのフレキシビリティ論との関連で教訓化するとこのような相関関係を指摘できるのではないかと思われる。いずれにしてもなお上述のような諸課題の^の解明と共にこの論点も引き続き研究が必要である。

参考文献(英文)

- Albenda, W., Blanpain, R., Veldkamp, G.M.J. [1978], *Temporary Work in Modern Society, Part 1, 2*, 1978, Kluwer
- Atkinson, J. [1987], "Flexibility or fragmentation? The United Kingdom Labour market in the eighties" *Labour and Society* 1987, p87
- Bartes, W. [1992] Gruppenarbeit beim Daimler, in: *Die Mitbestimmung* 4/1992.
- Berggren, C. [1993], *The Volvo Experience*, Macmillan
- Binkelmann, P.u.a. [1993], *Entwicklung der Gruppenarbeit in Deutschland*, Campus Verlag
- Blanpain, R., (Ed.) [1993], *Temporary Work and Labour Law of the European Community and Member States*, 1993, Kluwer
- Brades, W., Buttler, F., Dorndorf, E., Walwei, U. [1991], "Grenzen der Kuendigungsfreiheit" in Semlinger (Hg.) *Flexibilisierung des Arbeitsmarktes*, Campus
- Bronstein, A.S. [1991], "Temporary work in Western Europe: Threat or complement to permanent employment?" *International Labour Review*, 1991 p.291
- Brose, H-G., Schulte-Boeing, M., Meyer W. [1990], *Arbeit auf Zeit* 1990, Leske+Budrich
- Buechtemann, C.F. [1991], "Betriebliche Personalanpassung zwischen Kuendigungsschutz und befristetem Arbeitsvertrag" ;in K.Semlinger (Hg.)

,Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, 1991, S.135ff.

Casey, B., Dragendorf, R., Heering, W., John, G. [1989], "Temporary employment in Great Britain and the Federal Republic of Germany" International Labour Review 1989, p.449

Daeubler, W. [1988], "Deregulierung und Flexibilisierung im Arbeitsrecht" in; Menschliche Arbeitszeiten--geschuetzte Arbeitsverhaeltnisse

Deutsche Bundesregierung [1992], 7. Bericht der Bundesregierung ueber Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerueberlassungsgesetzes sowie ueber die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekaempfung der illegaler Beschaeftigung, Bundestag-Drucksache 12/3180 v.21.8.1992

DGB [1992], Stellungnahme fuer den 7. Bericht der bundesregierung ueber Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerueberlassungsgesetzes sowie ueber Auswirkungen des Gesetzes zur Bekaempfung der illegalen Beschaeftigung

Epstein, R.A. [1984], "In defense of Contract at Will" Chicago Law Review 51, p947

Gulowsen, J. [1971], Autonomus Production Groups on the Road to Industrial Democracy, Oslo

Hunold, W. [1993], Lean Production, München

IG Metall Vorstandsverwaltung [1992], Gestaltungshinweise und Regelungsvorschläge bei Gruppenarbeit

IG Metall [1992], Gestaltungshinweise für qualifizierte Gruppenarbeit

ILO [1994], The role of private employment agencies in the funktioning of labour market, 1994

- ILO [1995], Protection against unjustified Dismissal 1995
- Jürgens Malsch and Dohse [1993], Breaking from Taylorism
- Jürgens, U. [1992], Die Entwicklung der Arbeit und der Arbeitsbeziehung in der Automobilindustrie-Japan, USA und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich, in: Kießler, L. (Hrg.), Management und Partizipation in der Automobilindustrie
- Minssen, M. u. a. [1991], Gruppenarbeit in der Automobilindustrie—Das Beispiel Opel Bochum—, in: WSI-Mitteilungen 7/1991
- Muster, M. [1990], Team oder Gruppe? in: Muster, M., Richter, U. (Hrg.), Mit Volgas in den Stau
- Keller, B., Seifert, H. [1993], "Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse" WSI-Mitteilungen, 1993, S. 538ff.
- Keupers, M. [1992], Stand der Gruppenarbeit in der Automobilindustrie der Bundesrepublik Deutschland, in Materialien aus der Forschung, Sozialforschungsstelle Dortmund Landesintit
- Kock, K. [1990], Die austauschbare Belegschaft--Flexibilisierung durch Fremdfirmen und Leiharbeit 1990, Bund Verlag
- Konle-Seidl, R.-Walwei, U. [1991], "Potential for Flexibility in EC Countries" Labour 1991, p. 175
- Mcgreger, A., Sproull, A. [1991], "Employer Labour Use Strategies: Analysis of a National Survey" Employment Department Research Paper No. 83
- Meulders, D., Plasman, O., Plasman, R. [1994], Atypical Employment in The

EC, 1994, Dartmouth

Muekenberger, U. [1985], "Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses"
Zeitschrift fuer Sozialreform, S. 415ff.

Namuth, M. [1992], Eine feine Sache für alle, die gut drauf sind, in: Die
Mitbestimmung 10/1992.

Neal, A.C. [1992], "Atypical Workforms and European Labour Law" Recht der
Arbeit 1992, S. 115

Oltmanns, T [1992] ., Revolution im Osten, in: Die Zeit, 25.9.1992

Ricca, S. [1982], "Private temporary work organisations and public
employment services: effects and problems of coexistence" International
Labour Review 1982, p. 141

Rosenbaum, W. [1991], "Krise des Normalarbeitsverhältnisses? - Trends und
Perspektiven normaler und unnormaler Arbeitsverhältnisse" Zeitschrift
fuer Rechtssoziologie 12, Heft 1, S. 1-14

Rosenberg, S. [1989], "From segmentation to flexibility" Labour and
Society 1989, p. 361

Roth, S. [1992], Japanisierung oder eigener Weg?, IG Metal-
Vorstandsverwaltung Abteilung Betriebsräte

Sandberg, A. [1993], Führt die luxuriöse Abweichung vom klassischen Weg in
die Irre? , in Frankfurter Rundschau, 29, April, 1993

Sandberg, A. [1995], Enriching Production

Schumann, M. u. a. [1994], Rationalisierung im Übergang, in: WSI-

Mitteilungen, 47. Jahrgang

Semlinger, K. (Hg.) [1991], Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, 1991, Campus

Tondorf, K. [1994], Modernisierung der industriellen Entlohnung

Treu, T. [1992], "Labour flexibility in Europe" International Labour Review
1992, p. 497

Walwei, U. [1993], "Atypische Beschaeftigungsformen in EG-Laendern" WSI-
Mitteilungen 1993, S. 584ff.

Wild, R. [1975], Work Organisation: A Study of Manual Work and Mass
Production

Zachert, U. [1988], "Entwicklung und Perspektiven des Normalarbeitsverhalt-
nisses" WSI-Mitteilungen, S. 457ff.

Zachert, U. [1992], "Die Begrueudung neuer Arbeitsverhaeltnisse als
Ausstieg aus dem Normalarbeitsverhaeltnis?" in Daeubler, Bobke, Kehmenn (Hr-
sg), Festschrift fuer A. Gnade, Bund Verlag

参考文献 (日本)

赤池学、金谷年展 [1994] 『メルセデス・ベンツに乗るといふこと』 TBS プリタニ
カ

秋田成就 [1990] 「日本の雇用慣行と労働契約」 (1) 社会労働研究 36 卷 4 号 1 頁
、 (2) 37 卷 2 号 1 頁、 (3) 38 卷 3・4 号 38 頁

秋田成就 [1991] 「労働契約論—渡辺報告について」 日本労働法学会誌 77 号

秋田成就編著 [1993a] 『日本の雇用慣行の变化と法』 法政大学出版局

秋田成就編著 [1993b] 『労働契約の法理論』 総合労働研究所

安保哲夫 [1991] 『アメリカに生きる日本的生産システム』 東洋経済新報社

安保哲夫 [1995] 「生産力・産業の経済理論」 『20世紀資本主義Ⅰ』 橋本寿郎編、東京大学出版会。

板垣博 [1995] 「日本型生産システムの国際移転」 『20世紀資本主義Ⅰ』 橋本寿郎編、東京大学出版会。

糸園辰雄 [1978] 『日本の社外工制度』 ミネルヴァ書房

猪木武徳 [1995] 「雇用慣行の国際比較に向けて一雇用調整を中心に」 『日本的雇用制度の現状と展望』

岩村正彦 [1993] 「フランスの非典型雇用」 日本労働法学会 『多様化する雇用形態と労働法理』 総合労働研究所

O E C D [1984] 『積極的調整政策—先進国における産業構造調整への提言』 金融財政事情研究会

大村敦志 [1994] 「典型契約論—契約における個人と社会」 (1) 法学協会雑誌 110 卷 9 号、(2) 111 卷 7 号、(3) 111 卷 12 号、(4) 112 卷 7 号、(5) 112 卷 5 号

加藤祐治監修、労働運動総合研究所 [1991] 『フレキシビリティ、今日の派遣労働者』

鎌田耕一 [1994] 「ドイツ労働法における使用者責任の拡張」 法学新報 100 卷 2 号 『川村泰啓先生古希記念論文集』 215 頁以下。

鎌田耕一 [1995a] 「派遣労働の多様化と労働者派遣法の課題」 ジュリスト 106

6号204頁以下。

鎌田耕一 [1995b] 「欧州連合における非典型労働に関する指令及び指令案—派遣労働を中心にして—」法学新報101巻9・10合併号『横井芳弘先生古希記念論文集』439頁以下。

川村泰啓 [1972] 『商品交換法の体系』けい草書房

京極栄二 [1993] 『フレキシビリティとはなにか』窓社

経済企画庁編 [1995] 『平成7年版 国民生活白書』（大蔵省印刷局）

熊沢誠 [1992] 「二つのフレキシビリティ—日本的経営へのアプローチ」季刊 窓12号

毛塚勝利 [1987] 『西ドイツの労働事情』日本労働協会

毛塚勝利 [1993] 「労働契約法制の立法論的検討課題」ジュリスト1030号68頁以下。

小嶋典明 「雇用慣行をめぐる法と政策」 [1994] 『日本的雇用慣行とあらたな人材活用戦略』社会経済生産性本部

神代和欣 [1989] 「雇用制度と人材活力戦略」今井・小宮編『日本の企業』（東大出版会）275頁以下。

後藤勝喜 [1988] 「『雇用終了』（解雇）に関するILO基準の採択の意義」日本労働協会雑誌344号47頁以下。

小宮文人 [1992] 『英米解雇法制の研究』信山社

小宮隆太郎 [1988] 『現代中国経済』東京大学出版会

真田哲也 [1995] 「ドイツにおけるグループ労働導入をめぐる諸問題」経済理論学

会『経済理論学会年報』32集

真田哲也[1994]「日本モデルに対するドイツIGメタルの戦略：グループ労働をいかに捉えるか」（同報告要旨『経済理論学会年報第31集、戦後世界システムの転換』経済理論学会編、青木書店、所収）、

真田哲也[1993]「日本モデルに対して『固有の道』を探究するIGメタル（ドイツ金属産業労働組合）」『思想と現代』第34号、白石書店

真田哲也[1992]「岐路にたつドイツ社会—旧東独地域の周辺化と労働運動の困難」『季刊窓』第13号、窓社

島田陽一[1993]「フランスの派遣労働法制」季刊労働法169号27頁

菅野和夫=諏訪康雄[1994]「労働市場の変化と労働法の課題」日本労働研究雑誌418号8頁以下。

鈴木良治[1994a]『日本的生産システムと企業社会』北海道大学図書刊行会

鈴木良治[1994b]「日本的生産システムの有効性と問題」『世界の中の日本企業』日本経営学会編、経営学論集、第64集、千倉書房

全日本金属産業労働組合協議会[1993]、ドイツ報告『日独金属労組共同プロジェクト中間報告書—日独金属労働者の現状（事例研究）—』

高橋由明[1993]「ドイツ金属労組の新賃金政策、職務給から職能給へ」『中央大学経済研究所年報23号』

高梨 昌編[1994]『変わる日本型雇用』（日本経済新聞社）

高梨 昌[1995]「規制緩和と雇用政策—労働力流動化への処方箋」LINC講演会

田沢五郎[1990]『ドイツ政治経済法制辞典』郁文堂

蓼沼謙一[1994]「米国における『労働の柔軟化』論と法」八千代国際大学『国際研究論集』6巻4号1頁以下。

中馬宏之[1995]「データに見る長期雇用慣行」(日本経済新聞)

中馬・樋口[1995]「経済環境の変化と長期雇用システム」猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』(日本経済新聞社)

塚原英治[1985]「労働者派遣法に関するILO提訴について」労働法律旬報1125号4頁。

成瀬龍夫[1992]「フォーディズムと日本的生産方式」『日本型企业社会の構造』労働旬報社

西谷 敏[1992]『ゆとり社会の条件』労働旬報社

西谷 敏[1993]「ドイツ労働法の弾力化論」(1)大阪市立大学『法学雑誌』39巻2号237頁以下。

日本生産性本部・生産性研究所[1994]『終身雇用制度の将来予測調査報告書』

日本経営者団体連盟[1995]『新時代の「日本的経営」—挑戦すべき方向とその具体策』

日本労働研究機構[1995]『通信情報機器の活用等による在宅勤務の展開』

日本労働弁護団・労働契約法制プロジェクト[1994]「労働契約法制立法提言(第1次案)」労働者の権利204号

日本労働法学会[1993]『多様化する雇用形態と労働法理』総合労働研究所

日本労働協会編[1989]『西ドイツの労働事情』日本労働協会

野村正實 [1994] 『トヨタイズム』 ミネルヴァ書房

藤本隆宏、武石彰 [1994] 『自動車産業21世紀へのシナリオ』 生産性出版

北海道立労働科学研究所 [1955] 『臨時工』 前編

福原宏幸 [1991] 「80年代労働市場フレキシブル化の現実と課題」 竹中恵美子編著『グローバル時代の労働と生活』 ミネルヴァ書房

ボワイエ [1992] 『第二の大転換—EC統合下のヨーロッパ経済』 藤原書店

馬渡淳一郎 [1992] 『三者間労務供給契約の研究』 総合労働研究所

丸山恵也 [1995] 『日本的生産システムとフレキシビリティ』 日本評論社

森敏雄 [1994] 「ドイツの日本化、日本のドイツ化」 『エコノミスト』 94年9月13日。

労政時報編集部 [1995] 「雇用多様化時代における契約社員の実態」 労政時報 3195号 32頁以下

労働大臣官房政策調査部編 [1995] 『日本的雇用制度の現状と展望—日本的雇用制度研究会中間報告』 (大蔵省印刷局)

労働大臣官房政策調査部編 [1990] 『多様化する企業労働者—昭和62年「就業形態の多様化に関する実態調査」結果レポート』 (大蔵省印刷局)

労働基準法研究会 [1993] 『今後の労働契約等法制のあり方について』 (日本労働研究機構)

労働省編 [1994] 『平成6年度 労働白書』 (日本労働研究機構)

労働省編[1995]『平成7年度 労働白書』（日本労働研究機構）

山下幸司[1989]「日本的雇用慣行と非正規従業員」日本労働法

山田省三[1991]「イギリスにおけるパートタイム労働論争」(1
学論叢4巻1号、(2)4巻2号

山本篤太郎[1957]「わが国における臨時工問題の本質」『臨時
題』東洋経済新報社