

労働市場の法  
法と経済学③  
2010年6月16日

国際基督教大学  
八代尚宏

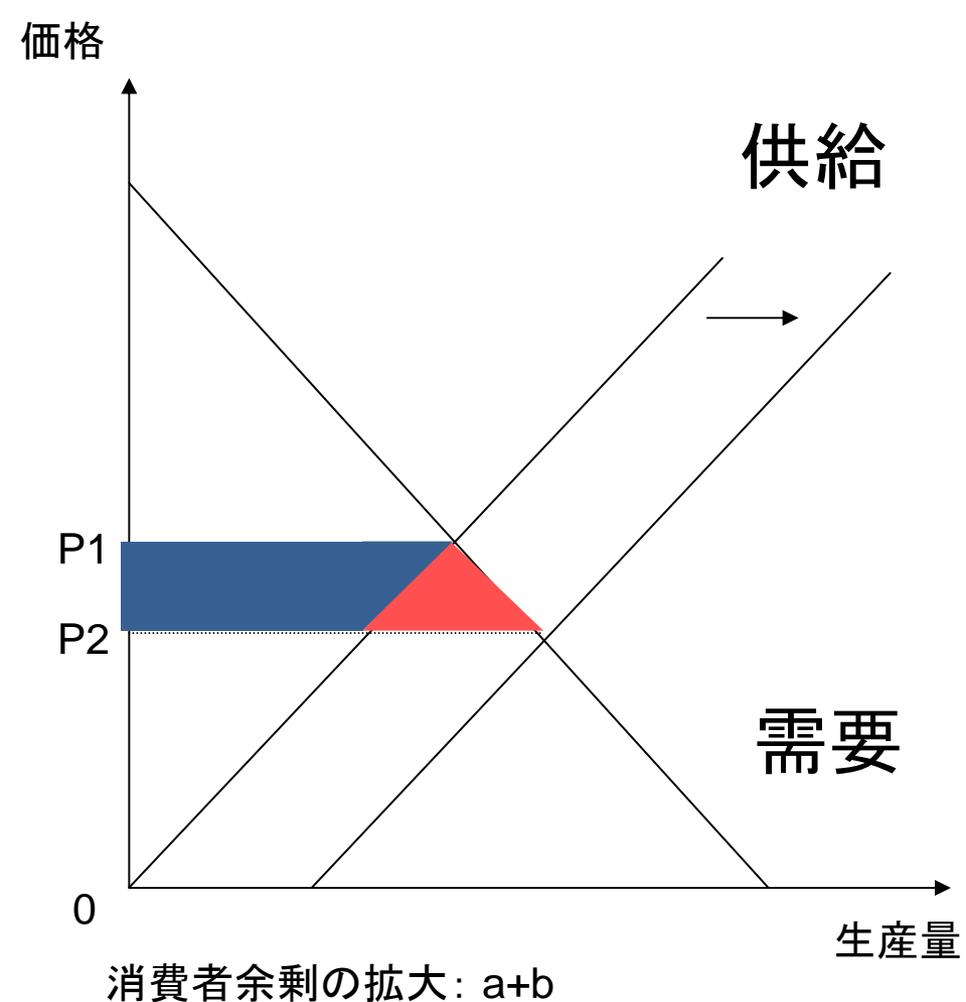
# 授業のコメント

- 経済学は現実世界の事象をモデル化しているが、それを実生活に生かすのは難しいのではないか？
- 経済的側面や効率性だけでなく、人の気持ちも考慮すべきではないか(どこに住みたいかなど)
- 経済学的発想は、全体主義に通じるのでは？
- 遠距離通勤者は、高い住宅価格を支払うことができない“弱者”といえるので、補助や手当をする必要があるのではないか。
- 都心の農地の固定資産税を高くして追い出しをはかるのは、個人の自由を保障することと相反するのではないか。

# 授業のコメント(続き)

- コンパクトシティは、地方の更なる疲弊を招くのではないか。
- 駐車違反の民間委託など、違反者がいなくなると事業として成り立たなくなるが、どうすればよいのか。
- 大店舗規制法撤廃により、地方の中小小売店がつぶれたことについては？

# (再掲) 自由貿易の利益



国内生産者余剰の縮小:  $a$

- 貿易自由化による輸入増加で供給の右シフト
- 供給増加で価格低下
- ①消費者余剰の増加
- ②国内生産者余剰の減少
- 国内生産者損失は消費者の余剰増で補償
- 生産者への補償で「パレート効率性」の実現

## 授業のコメント(続き)

- コンパクトシティは、地方の更なる疲弊を招くのではないか。
- 駐車違反の民間委託など、違反者がいなくなると事業として成り立たなくなるが、どうすればよいのか。
- 大店舗規制法撤廃により、地方の中小小売店がつぶれたことについては？
- 例えば保育所で値上げをすれば需要は減るが、本当に保育所を必要としているのは所得が少なく母親の労働が必要な世帯であるのだから、全てを市場原理で動くことは社会的弱者の切り捨てになるのではないだろうか？

# 労働法の考え方

- 政府による雇用契約への介入の根拠は、企業と労働者との間での不平等な交渉力の是正
- 労働条件に関する最低基準（最低賃金・長時間労働の制限）の設定や労働組合保護
- 失業・疾病・年金等の所得保障を社会保険で補完
- 労働法は労使間の利害対立を暗黙の前提
- 「労・労対立」（雇用されている労働者とそれ以外）
- 古くから存在していた問題が、低成長期に顕在化
- 経済社会環境変化の下での「効率的な規制」へ

# 解雇規制

- 「労働基準法」; 働き方の最低基準を罰則で担保
- 解雇制限(疾病や産児休業者)や解雇予告
- 「労働契約法」; 雇用に関する一般的なルール
- 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効(第16条)
- 「解雇権濫用法理(判例法)」
- ①解雇の必要性、②解雇回避努力、③被解雇者の公平な選定、④組合等との協議

# 解雇権濫用法理の具体的事例

## ○普通解雇の判例

- 高知放送; 2回寝過したアナウンサーの解雇無効
- アル中で会社業務支障の重役の解雇無効(仙台地裁)
- フォード自動車; 能力不足の人事部長の解雇有効

## ○裁判官の論理

- 企業の従業員に対する管理・教育責任
- ⇒雇用保障の手厚い社員とその他社員の公平性?
- 企業の人事面での裁量性の大きさの代償
- ⇒慢性的な長時間労働、頻繁な配置転換・転勤

# 判例法に基づく解雇規制の問題点

- 裁判官の裁量性に依存する不確実性（低い予見性）
- 解雇判断に地域差（大竹2002）？
- 裁判による救済機会の公平性（労働組合の支援度）
- 雇用保障のある労働者とそれ例外の労働者・失業者
- 客観的な手続き上の公平性に重点を置く実定法へ
- ⇒ 整理解雇の際の金銭補償や再就職支援
- 解雇権濫用法理の「解雇回避努力」に代替
- ⇒ 企業に残れる労働者と退職労働者との公平性
- 労働契約法（2008）の目的は解雇ルールの明確化

# 借地借家法と解雇規制との共通性

- 規制の目的は、契約の一方の当事者の負担で他方の当事者を救済すること
- ⇒政府の果たすべき住宅や雇用保障の押し付け
- 規制により家主や雇用主の行動の変化(一般均衡)
- ⇒借家供給の抑制・単身用借家への供給シフト
- ⇒新規採用の抑制・非正社員への雇用需要シフト
- 弱者の負担で既存の借家人・雇用者の利益を保護
- ⇒既存の借家人と新規の借家人、既に雇用されている労働者と求職中の労働者との利害対立

# 「非正社員」の定義

- 直接雇用、無期契約、フルタイム、月給制、社会保険加入等の正社員の要件を欠く労働者

非正社員の内訳	2009年		2001年	
	万人	%	万人	%
パートタイム	1153	65.5	1022	74.2
契約社員・嘱託	321	18.2	229	16.6
派遣社員	108	8.0	45	3.3
その他	139	8.4	82	6.0
非正社員合計	1721	100	1377	100
(参考) 正社員合計	3380		3597	
出所：総務省「労働力調査」				

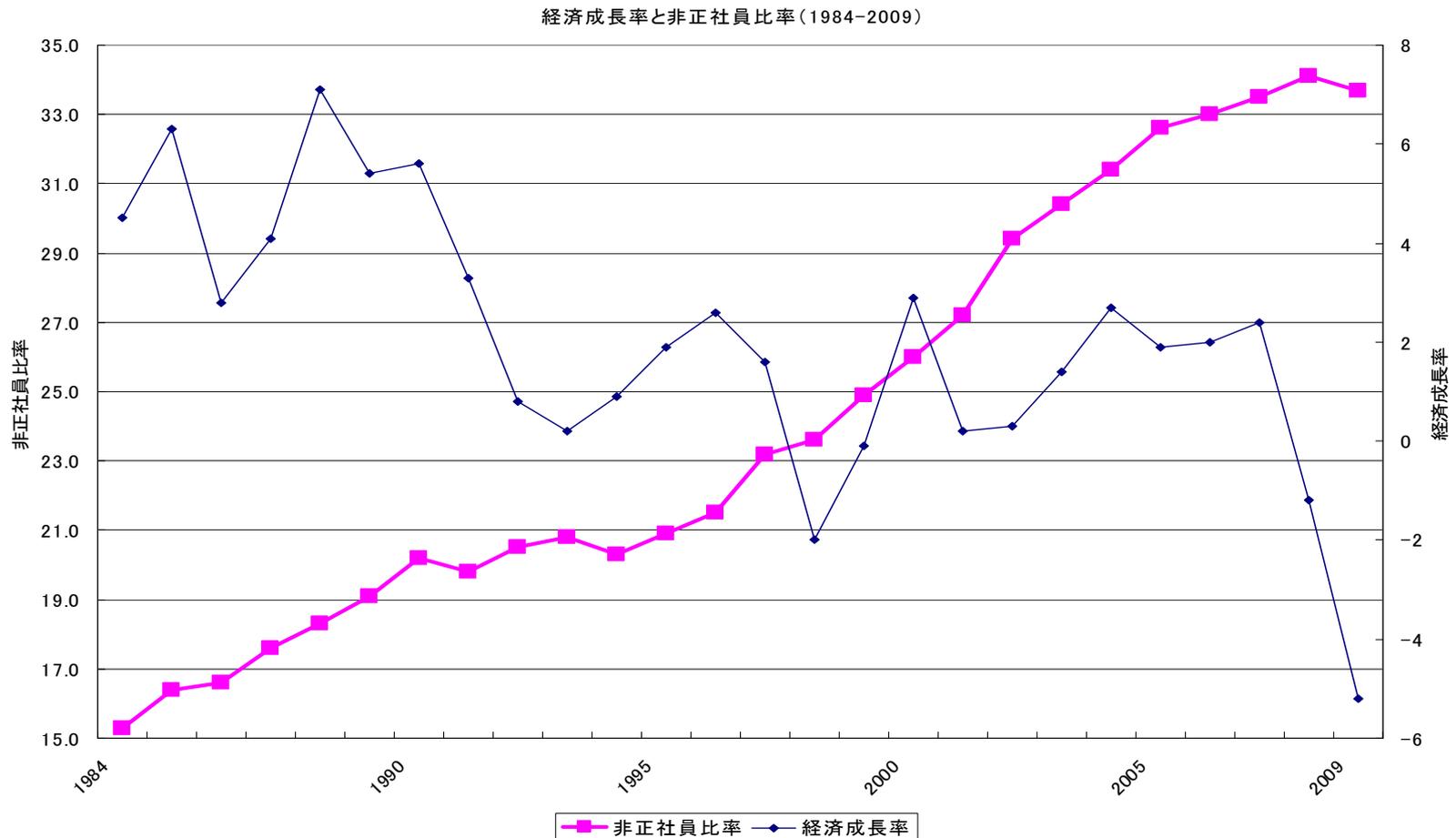
# 派遣法の大幅な規制緩和は1999年

- 労働者が雇用された事業所(派遣元)と異なる事業所(派遣先)で勤務する形態(間接雇用)
- 常用型派遣(派遣元企業で長期間雇用)と登録型派遣(派遣先が決まる毎に派遣元で採用)
- 「労働市場が変化する中で、民間職業仲介事業所の果たす重要な役割を認識し、それを利用する労働者の保護を図ること (ILO181号条約)」
- 26業種の職種制限の撤廃(原則自由・例外規制)
- 例外禁止業務として、港湾運送、建設、警備、医療
- (当分の間禁止の)製造業派遣が2004年から解禁

# 派遣労働への規制強化案

- 日本的雇用慣行の保護⇒有期雇用への規制
- 派遣労働に関わる規制緩和が非正社員を増やし、賃金格差の主因であるという前提
- 二重派遣など職安法や派遣法の違反、拘束時間中の賃金未払い等の労働基準法違反、派遣先での労働災害の頻発、等の問題
- ⇒現行の法律違反行為の放置
- 「派遣を禁止し、直接雇用になれば派遣会社の手数料分だけ賃金が上昇」?
- 派遣労働の増加で人件費が高くなり、企業の雇用需要が減少・失業増加?

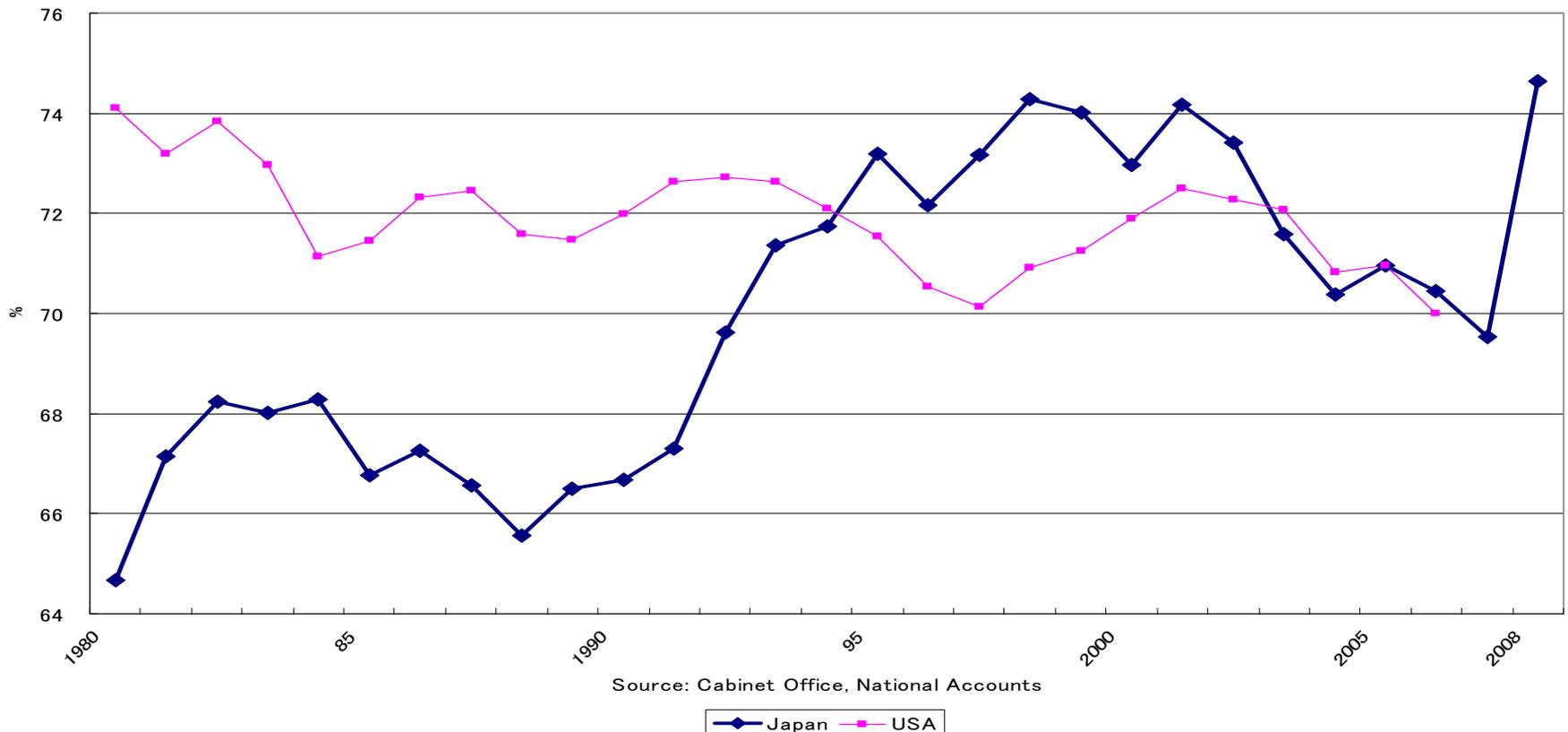
# 90年代以降の経済成長低下 にともなう非正社員比率の上昇



# 労働分配率の意味

- 国民所得に占める雇用者報酬(賃金+社会保険料事業主負担)の比率で、景気と逆相関

Labor share in Japan and USA



# 日雇い派遣の現状

- 派遣労働は働き方の選択肢の拡大
- 日雇い派遣;1日単位の雇用契約に基づく派遣就労
- 男性57%、女性43%、34歳以下が7割
- フリーター54%、学生23%
- 一月当たり平均就業日数8.9日
- 業務;倉庫・搬送、製造、イベント、店舗、飲食店
- 短期派遣を選んだ理由
  - 働く日時を選択が自由、収入、就職までのつながり
- (出所)厚生労働省「日雇い派遣労働者の実態に関する調査」2008年

## 働き方多様化への希望

- 半数の労働者は自発的に派遣の働き方希望
- 拘束性の高い正社員の働き方を希望せず

派遣労働者の希望する働き方				
	派遣労働	契約社員等	正社員	その他
男性	33.8	1.9	41.8	22.6
女性	34.3	8.5	40.2	17.0
合計	34.0	5.6	40.8	19.5

出所) 厚生労働省「平成20年派遣労働者実態調査」

# 派遣規制は正社員増加に結び付くか

厚生労働省の規制の影響度調査では社会的費用は存在せず

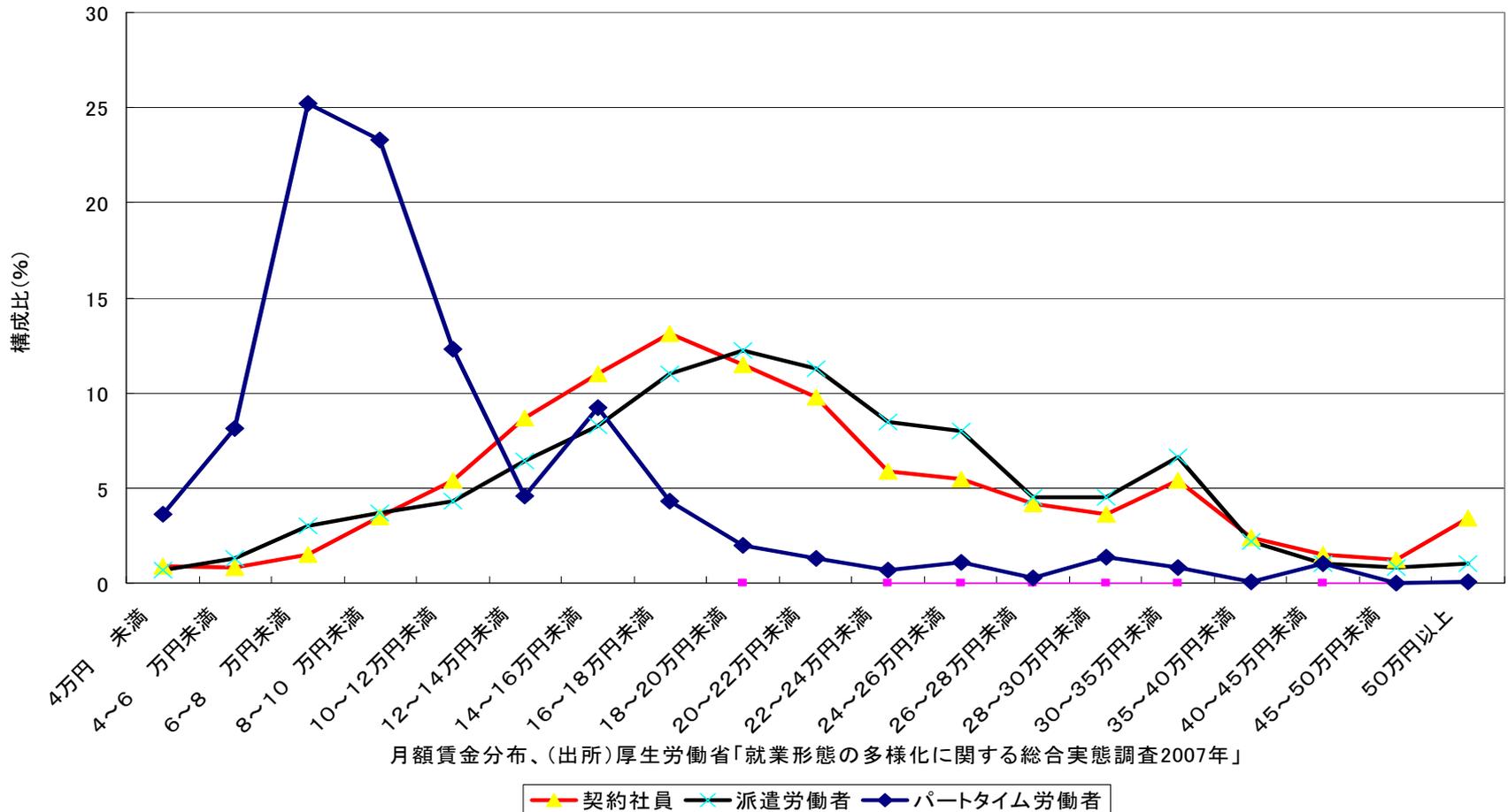
派遣法規制への対応についてのアンケート調査		
	朝日新聞社	スタッフサービス
	2009.11.	2009.10.
対象企業数	全国主要100社	全国中小企業91社
対応方法	(複数回答)	(単数回答)
契約社員	36	74
請負・委託	30	5
パートタイム	22	
正社員の増加	15	4
海外への生産移転	6	
既存社員での対応		6
その他	32	2
(小計)	141	91

# 望ましい派遣法改正のあり方

- 多様な働き方の容認(日本的雇用慣行保護でなく)
- 現行派遣事業者規制法を「派遣労働者保護法」へ
- 派遣対象職種の拡大(建設・港湾・警備・医療)
- 実質的な派遣期間の制限(3年以内)の撤廃
- 事前面接の解禁、福利厚生、教育訓練の均等化
- 派遣労働先企業の共同使用者としての責任強化
- 同一労働・同一賃金の原則を派遣社員にも適用
- 派遣元への教育訓練強化へのインセンティブ
- 派遣をパートタイムと正社員との橋渡しの役割

# 派遣・契約社員とパートタイムとの賃金分布

主要な非正社員の賃金分布



# 人材サービスゼネラルユニオン声明

(<http://www.jsgu.org/pointofview.html>)

- 格差社会を論じる際に、間接雇用である派遣がその元凶であるという意見がたびたび出てきます。
- 私たちは、マスコミや一部の労働界、政党から出されている、派遣イコール「ワーキング・プア」、「不本意な働き方」という見方には強く違和感を覚えます。
- 間接雇用であるがために「不安定である」、「かわいそう」、「ひどい働き方だ」などといわれ、信念・プライドをもって派遣労働者として働く仲間は傷ついています。
- 職業選択の自由の下、間接雇用も直接雇用も同等に「労働」であることの評価がされるべきです。