



RIETI Discussion Paper Series 11-J-058

規制強化に向けた動きと直視すべき現実

小嶋 典明
大阪大学



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

規制強化に向けた動きと直視すべき現実

小嶋典明（大阪大学）

要 旨

「行き過ぎた規制緩和」。これまで行われた派遣法の改正については、このように評されることが多い。しかし、現在進行中の、または今後予定されている規制強化の方が、むしろ「行き過ぎた規制強化」というにふさわしい。

非正規雇用を代表するものは、今日もパートであり、派遣の規模はその約9分の1にとどまっている。在学中の者や65歳以上の高齢者を除くと、非正規雇用の伸びは、近年、明らかに鈍化しているという事実もある。

臨時雇用が増えたとはいうが、常用雇用の伸びはそれを上回っており、就業者に占める常用雇用の割合は、男女ともに、今や過去最高の水準にある。女性の場合、臨時雇用の伸びが男性より大きいとはいうものの、その一方で無給の家族従業者が激減しており、これらの者が有給の臨時雇用に転換したと考えれば、不安定雇用が増加したとは一概にいけない。

しかるに、非正規雇用の規制強化を求める議論には、一時の感情論や印象論に流され、このような事実を正確に認識していないものが多い。実際にも規制強化のターゲットとされた派遣については「行き過ぎた規制強化」が目立ち、派遣を代表する業務である「事務用機器操作」の業務に関しては、景気が多少回復したにもかかわらず、実稼働者が減少を続けるという異常な事態が生じている。

派遣法改正の後には、有期雇用についても、その対象を臨時的・一時的な業務に限定する等大幅な規制強化が予定されているが、有期雇用を制限すれば、正規雇用が増えるとの考え方は、あまりにも楽観的にすぎる。「程良い規制」でなければ、現場はこれに対応できない。このことも忘れてはなるまい。

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、(独)経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

1 はじめに

行き過ぎた規制緩和。現在の与党は、前政権のもとで行われた派遣法の改正について論じる際、このシンプルな表現を多用する。これまでの規制緩和には行き過ぎがあった。だからその適正化を図る。そういわれると、何となくそんな気分になせられてしまう。印象に強く訴えるという点では、よくできたコピーといえなくもない。

しかし、総理大臣や厚生労働大臣の国会における発言内容をみても、その多くは「行き過ぎた規制緩和」により、派遣労働者が増え、リーマン・ショック後の経済危機では、特に製造業の派遣労働者が「派遣切り」の対象になった、というイメージング・ストーリーを描くにとどまっている。

たとえば、派遣法改正案の提案理由（趣旨）説明が行われた2010年4月16日の衆議院本会議において、鳩山由紀夫首相（当時）は次のように述べる（以下、引用はすべて会議録による）。

「これまでの雇用に関する規制緩和はまさに行き過ぎたものでございます。特に、製造業務派遣については、行き過ぎた規制緩和の結果、ふえた派遣労働者が、例えばリーマン・ショックなどによって大量に解雇されてしまう、いわゆる派遣切りというものが多発をして、結果として、働く方々の命が軽んじられてしまうということになってしまったわけでございます」。

「したがいまして、行き過ぎた規制緩和を適正化して、労働者の生活の安定を図ることが大変重要であるという考えのもとで、政権交代の結果、今回の改正が行われ[ることになった]わけであります」¹。

また、これに先だって行われた改正法案の趣旨説明において、長妻昭厚生労働大臣（当時）は、「雇用の規制緩和という大義名分のもとに行き過ぎた規制緩和が行われた結果、日雇い派遣など社会的に問題のある形態が生じてしまいました」とする一方、その後も「この法案は、行き過ぎた規制緩和というのがこの雇用の分野でなされて、日雇派遣というところまで行き着いてしまったということで、これを一定程度是正をすると、これはもうどう考えても必要なことだというふうに考えており」ます（2010年8月6日の参議院厚生労働委員会における答弁）といった趣旨の発言を繰り返している。

¹ なお、同日の首相答弁だけでも「行き過ぎた規制緩和」という言葉が5回使用されている。

そして、こうした傾向は後続の内閣においても変わらず、その傾向はより増幅されたとさえいえる。たとえば、次のような菅直人首相や細川律夫厚生労働大臣の発言がそれである。

「まさに小泉・竹中路線と言われたある時期に、労働の自由化ということの中でそういう非正規雇用が大変爆発的に増え、正規雇用が減ってきたと、そういう中にいろいろな弊害が出てきたということを経験して、この間、この政権交代以降、幾つかのことを手当てをしているわけでありまして。……いわゆる労働者派遣法の改正案も、そういう行き過ぎた規制緩和がもたらした問題に対する是正として提案をさせていただいております」(2010年10月15日の参議院予算委員会における菅首相の答弁)。

「行き過ぎた規制緩和の結果、労働者派遣につきましては、派遣切りあるいは雇い止めというのがリーマン・ショック後のあの経済危機の中で大量に発生をいたしまして、この派遣労働の実態も出てきたわけでございます。

そういう中から、行き過ぎた規制緩和に対して歯止めを掛ける、派遣労働者の皆さんの雇用の安定、すなわち生活の安定を図ることが最も重要だということで、そこで労働者派遣法を改正をすると。登録型派遣の原則禁止、そしてまた、製造業の原則禁止というような内容を入れまして改正案ができて、それを政府としては国会に提案をいたしているところでございます」(2010年10月21日の参議院厚生労働委員会における細川厚生労働大臣の答弁)²。

とはいえ、仮に製造業務の派遣が解禁されていなければ、派遣労働者に代わる別の労働者(期間工や請負労働者)が失職していた。そう考えるのがむしろ自然であろう。また、日雇い派遣については、最近になってそれが解禁されたという事実はない(1986年の派遣法施行以来、長期派遣について制限が加えられたことはあったが、日雇い＝短期派遣については一貫して制限がなかった)といった点にも留意する必要がある。

リーマン・ショックの大きさや製造現場の実態を考えれば、あるいは少しでも法律の沿革を調べれば、それが印象にすぎないことはすぐにわかる。首相や厚生労働大臣の答弁とはいっても、そうした印象論の域を出ないのである³。

² なお、細川厚生労働大臣は、2010年11月26日の衆議院厚生労働委員会において、派遣法改正案の提案理由説明を改めて行うに当たって、日雇い派遣の問題を含め、先にみた長妻前大臣の趣旨説明とまったく同一内容の説明を行っている。

³ 小嶋 [2011 a] まえがきを併せ参照。

このように、法改正の前提となる事実認識に問題があるとすると、当然、改正法案の内容にも疑問符がつく。では、派遣を含む非正規雇用は、現在どのような状況にあるのか。以下ではまず、総務省統計局の労働力調査をもとに、その現状をみてみることにしたい。

2 労働力調査にみる非正規雇用の現状

2.1 雇用者の構成はどう変わったのか

労働力調査の詳細集計からは、雇用者の構成とその推移が明らかになる。集計方法が統一された2002年から10年までの8年間に、雇用者（役員を除く。以下同じ）数は171万人増加したものの、正規の職員・従業員数は134万人減少し、その一方で非正規の職員・従業員数は304万人増加している⁴。

その結果、雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は、2010年現在34.3%と、過去最高の水準にある。ただ、非正規雇用の内訳をみると、パートが依然として非正規雇用全体の半数近くを占めており、派遣社員はパートの約9分の1、アルバイトや契約社員・嘱託と比べても、その3分の1弱の水準にとどまっている（以上、男女計）。

他方、雇用者の構成には男女間で顕著な差異があり、男性の場合、非正規雇用の割合が2割を若干下回っているのに対して、女性の場合には、その割合が5割を優に超えていること、および男性の場合、雇用者に占めるパートの割合が3%強にすぎないのに対して、女性の場合には、雇用者のおよそ3人に1人がパートという現状にあることにも、同様に留意する必要がある（以上につき、表1および表2を併せ参照）。

派遣社員は、ときに非正規雇用を代表するもののようにいわれるが、実際にはパートこそがその代表形態であり、パート＝女性パートといっても誤りではない現実が一方にはみられる。雇用者に占める割合が1%を下回っていた派遣社員が2%程度になったからといって、倍増したとは決していわないし、製造派遣の解禁により、製造現場の請負社員が派遣社員に入れ替わったという事実は確かにあったにせよ⁵、その数が爆発的に増えたといえる状況には程遠い。

⁴ なお、役員を除く雇用者数は、正規または非正規の職員・従業員の和と必ずしも一致しないことに注意。以下、同じ。

⁵ 小嶋 [2009 a] 197～201 頁を参照。

表1 雇用形態別雇用者数とその推移

(単位：万人)

	雇用者									
		役員を 除く 雇用者	正規の 職員・ 従業員	非正規の 職員・ 従業員	パート ・アル バイト		労働者派 遣事業所 の社員	契約 社員・ 嘱託	その他	
					パート	アル バイト				
2002年										
男女計	5337	4940	3489	1451	1053	718	336	43	230	125
男性	3165	2867	2437	431	229	63	166	10	122	70
女性	2172	2073	1052	1021	825	655	170	33	108	55
2003年										
男女計	5343	4948	3444	1504	1089	748	342	50	236	129
男性	3152	2853	2410	444	235	63	171	13	125	71
女性	2191	2095	1034	1061	855	685	170	37	111	58
2004年										
男女計	5372	4975	3410	1564	1096	763	333	85	255	128
男性	3152	2851	2385	466	236	70	166	28	136	66
女性	2220	2124	1025	1098	860	693	166	57	119	62
2005年										
男女計	5407	5007	3374	1633	1120	780	340	106	278	129
男性	3164	2864	2357	507	247	77	171	42	149	69
女性	2243	2143	1018	1125	872	703	169	63	130	60
2006年										
男女計	5481	5088	3411	1677	1125	792	333	128	283	141
男性	3191	2894	2375	517	247	79	168	49	150	71
女性	2290	2194	1036	1159	878	713	165	78	133	70
2007年										
男女計	5561	5174	3441	1732	1164	822	342	133	298	137
男性	3232	2941	2402	538	255	83	172	53	161	69
女性	2328	2234	1039	1194	909	739	170	80	137	68
2008年										
男女計	5539	5159	3399	1760	1152	821	331	140	320	148
男性	3208	2917	2358	559	248	82	166	55	179	77
女性	2331	2242	1040	1202	904	739	165	85	142	71
2009年										
男女計	5478	5102	3380	1721	1153	814	339	108	321	139
男性	3146	2860	2334	527	250	84	166	37	173	67
女性	2332	2242	1046	1196	903	730	173	72	148	73
2010年										
男女計	5478	5111	3355	1755	1192	847	345	96	330	137
男性	3128	2848	2309	539	259	87	172	35	180	65
女性	2351	2263	1046	1218	933	760	173	61	151	73

出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

表2 雇用形態別構成比とその推移

(単位：%)

	雇用者									
		役員を 除く 雇用者	正規の 職員・ 従業員	非正規の 職員・ 従業員	パート ・アル バイト			労働者派 遣事業所 の社員	契約 社員・ 嘱託	その他
					パート	パート	アル バイト			
2002年										
男女計		100	70.6	29.4	21.3	14.5	6.8	0.9	4.7	2.5
男性		100	85.0	15.0	8.0	2.2	5.8	0.3	4.3	2.4
女性		100	50.7	49.3	39.8	31.6	8.2	1.6	5.2	2.7
2003年										
男女計		100	69.6	30.4	22.0	15.1	6.9	1.0	4.8	2.6
男性		100	84.5	15.6	8.2	2.2	6.0	0.5	4.4	2.5
女性		100	49.4	50.6	40.8	32.7	8.1	1.8	5.3	2.8
2004年										
男女計		100	68.5	31.4	22.0	15.3	6.7	1.7	5.1	2.6
男性		100	83.7	16.3	8.3	2.5	5.8	1.0	4.8	2.5
女性		100	48.3	51.7	40.5	32.6	7.8	2.7	5.6	2.9
2005年										
男女計		100	67.4	32.6	22.4	15.6	6.8	2.1	5.6	2.6
男性		100	82.3	17.7	8.6	2.7	6.0	1.5	5.2	2.4
女性		100	47.5	52.5	40.7	32.8	7.9	2.9	6.1	2.8
2006年										
男女計		100	67.0	33.0	22.1	15.6	6.5	2.5	5.6	2.8
男性		100	82.1	17.9	8.5	2.7	5.8	1.7	5.2	2.4
女性		100	47.2	52.8	40.0	32.5	7.5	3.6	6.1	3.2
2007年										
男女計		100	66.5	33.5	22.5	15.9	6.6	2.6	5.8	2.6
男性		100	81.7	18.3	8.7	2.8	5.8	1.8	5.5	2.3
女性		100	46.5	53.4	40.7	33.1	7.6	3.6	6.1	3.0
2008年										
男女計		100	65.9	34.1	22.3	15.9	6.4	2.7	6.2	2.9
男性		100	80.8	19.2	8.5	2.8	5.7	1.9	6.1	2.6
女性		100	46.4	53.6	40.3	33.0	7.4	3.8	6.3	3.2
2009年										
男女計		100	66.2	33.7	22.6	16.0	6.6	2.1	6.3	2.7
男性		100	81.6	18.4	8.7	2.9	5.8	1.3	6.0	2.3
女性		100	46.7	53.3	40.3	32.6	7.7	3.2	6.6	3.3
2010年										
男女計		100	65.6	34.3	23.3	16.6	6.8	1.9	6.5	2.7
男性		100	81.1	18.9	9.1	3.1	6.0	1.2	6.3	2.3
女性		100	46.2	53.8	41.2	33.6	7.6	2.7	6.7	3.2

出所) 表1に同じ

さらに、ここでいう雇用者には、在学中の者や 65 歳以上の高齢者も含まれていることから、非正規雇用の実像に迫るためには、これらの者を除外して分析を行うことも必要になる。

たとえば、2010 年現在、在学中（15～24 歳）の雇用者はアルバイトだけでも 108 万人を数え、65 歳以上の高齢者についていえば、161 万人が非正規雇用の形で就労しているという実態がある。

2002 年以降、8 年間の変化でみた場合、少子化とはいうものの、進学率も一方では上昇したため、在学中の非正規雇用者には大きな変動がみられないものの、65 歳以上の非正規雇用者は着実に増加している（表 3 を参照）⁶。

表 3 在学中および 65 歳以上の者の雇用の変化（男女計）

（単位：万人）

		2002 年	2010 年	増 減
雇用者	在学中	122	116	-6
	65 歳以上	221	318	97
役員	在学中	0	0	0
	65 歳以上	68	83	15
役員を除く雇用者	在学中	122	116	-6
	65 歳以上	153	235	82
正規の職員・従業員	在学中	5	3	-2
	65 歳以上	58	73	15
非正規の職員・従業員	在学中	117	112	-5
	65 歳以上	95	161	66
パート・アルバイト	在学中	115	111	-4
	65 歳以上	52	97	45
パート	在学中	3	4	1
	65 歳以上	39	73	34
アルバイト	在学中	112	108	-4
	65 歳以上	13	24	11
労働者派遣事業所の派遣社員	在学中	1	1	0
	65 歳以上	2	6	4
契約社員・嘱託	在学中	0	0	0
	65 歳以上	25	36	11
その他	在学中	1	0	-1
	65 歳以上	16	22	6

出所) 表 1 に同じ

⁶ 65 歳以上の非正規雇用者は、2008 年に前年比 3 万人の減を記録したことを除き、この間、一貫して増加している。

表4 雇用形態別構成比とその推移（在学中および65歳以上の者を除く）

（単位：％）

年平均	雇用者									
		役員を 除く 雇用者	正規の 職員・ 従業員	非正規の 職員・ 従業員	パート ・アル バイト			労働者派 遣事業所 の社員	契約 社員・ 嘱託	その他
					パート	パート	アル バイト			
2002年										
男女計		100	73.4	26.6	19.0	14.5	4.5	0.9	4.4	2.3
男性		100	88.5	11.4	5.3	1.7	3.6	0.3	3.7	2.1
女性		100	52.6	47.4	37.8	32.2	5.7	1.7	5.4	2.5
2003年										
男女計		100	72.3	27.7	19.7	15.0	4.7	1.0	4.5	2.4
男性		100	88.0	12.0	5.6	1.7	3.9	0.4	3.9	2.2
女性		100	51.1	48.9	39.0	33.1	5.9	1.9	5.4	2.7
2004年										
男女計		100	71.1	28.9	19.9	15.2	4.7	1.7	4.9	2.3
男性		100	87.0	13.1	5.8	1.9	3.8	1.0	4.3	2.0
女性		100	49.8	50.1	38.9	33.0	5.8	2.8	5.7	2.7
2005年										
男女計		100	70.2	29.8	19.9	15.4	4.5	2.2	5.3	2.4
男性		100	85.9	14.1	5.7	2.1	3.7	1.5	4.8	2.1
女性		100	49.2	50.9	38.9	33.3	5.7	3.1	6.2	2.8
2006年										
男女計		100	69.8	30.2	19.8	15.4	4.4	2.6	5.3	2.5
男性		100	85.9	14.1	5.6	2.1	3.5	1.7	4.7	2.2
女性		100	48.7	51.4	38.4	32.8	5.5	3.7	6.3	3.0
2007年										
男女計		100	69.6	30.4	19.9	15.6	4.2	2.6	5.5	2.4
男性		100	85.8	14.2	5.5	2.0	3.4	1.7	4.9	2.1
女性		100	48.3	51.6	38.7	33.4	5.3	3.8	6.4	2.8
2008年										
男女計		100	69.0	30.9	19.7	15.6	4.1	2.8	5.9	2.6
男性		100	85.1	14.9	5.2	1.9	3.2	1.9	5.5	2.3
女性		100	48.3	51.8	38.4	33.2	5.2	4.0	6.5	2.9
2009年										
男女計		100	69.4	30.5	20.0	15.6	4.4	2.1	6.0	2.4
男性		100	85.7	14.2	5.6	2.1	3.6	1.2	5.4	2.0
女性		100	48.5	51.6	38.3	32.8	5.5	3.4	6.8	3.0
2010年										
男女計		100	68.9	31.1	20.7	16.2	4.5	1.9	6.2	2.4
男性		100	85.4	14.6	5.9	2.2	3.7	1.2	5.6	2.0
女性		100	48.1	51.9	39.2	33.8	5.5	2.8	6.9	3.0

出所) 表1に同じ

表4は、これらの者を除外して過去8年間における推移をみたものであるが、雇用に占める非正規雇用の割合については、その増加スピードが2006年以降、明らかに鈍化していることがわかる（とりわけ男性の場合には、横バイに近い）。

にもかかわらず、非正規雇用の増加スピードが、近年逆に一層加速したものと「誤診」した。最近の非正規雇用をめぐる議論には、そうした「誤診」が背景にあるということもできよう。

2.2 臨時雇用以上に増えた常用雇用

労働力調査の基本集計では、従業上の地位別に調査が行われており、雇用者については、これを以下のように「常雇」（regular employees）、「臨時雇」（casual employees）および「日雇」（daily labourers）の3つの類型に区分する集計方法が採用されている。

常 雇： 「役員」と「一般常雇」を合わせたもの

役員： 会社、団体、公社などの役員（会社組織になっている商店などの経営者を含む。）

一般常雇： 1年を超えるまたは雇用期間を定めない契約で雇われている者で「役員」以外の者

臨時雇： 1か月以上1年以内の期間を定めて雇われている者

日 雇： 日々または1か月未満の契約で雇われている者

このことに関連して、2010年9月にとりまとめられた厚生労働省の「有期労働契約研究会」報告書は、「臨時雇」と「日雇」の合計が「1985年の437万人から2009年には751万人（雇用者総数の13.8%）に量的に増加し、また、特にこの間の2000年から3年ほどその増加のピッチが上昇した後、高止まりしている」（元号省略）と分析しているが、この間に「常雇」が3866万人から4709万人へと「臨時雇」＋「日雇」の増加（314万人増）をはるかに上回る量的な増加（843万人増）を記録したことについては、なぜか沈黙を守っている。

また、このうち「日雇」については、この24年間に126万人から104万人へと減少し、雇用者総数に占めるその割合は2009年現在、2%にも満たない1.9%にとどまっている（2010年も同じ）ことも銘記する必要がある。

たしかに、雇用者に占める「常雇」の割合は、過去 25 年間に 89.6% (1985 年) から 86.1% (2010 年) へと低下している。しかし、就業者に占めるその割合は、2010 年現在、男性 79.3%、女性 69.7%と、男女ともに過去最高の水準 (男女計 75.0%) にあることも知らなければならない。

ちなみに、男女雇用機会均等法や労働者派遣法が制定をみた 1985 年における「常雇」の就業者に占める割合は、男性 74.8%、女性 54.1% (男女計 66.6%) と、男女間に現在以上の開きがあった。

他方、1985 年における「臨時雇」の割合は、男性 2.4%、女性 10.3% (男女計 5.5%) と、逆の意味で大きな開きがあったが、2010 年には、これが男性 6.1%、女性 16.3% (男女計 10.4%) へと、ともに上昇をとげるなかで、その差はわずかながら拡大をみるに至っている。

したがって、この 25 年間ににおける「常雇」の伸びは、男性 4.5%、女性 15.6% (男女計 8.6%) となり、男性 3.7%、女性 6.0% (男女計 4.9%) にとどまった「臨時雇」の伸びを、それは上回ることになる。特に女性の場合に、その傾向が顕著であったことは注目されてよい。

この間における「家族従業者」 (自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に無給で従事している者)⁷の著しい減少と、「雇用者」の大幅な増加。そうした女性の就業構造の変化が、このような結果をもたらしたといえる。

つまり、女性の場合、就業者に占める「家族従業者」の割合が 1985 年の 20.0% から 2010 年には 5.9%へと激減する一方で、雇用者の割合は 67.2%から 88.2%へと大幅に上昇している (その割合は 2006 年以降、男性をも上回っている) という事実があり、そうした状況のもとで、「常雇」や「臨時雇」の増加といった現象も生じている。こう考えることができるのである。

それゆえ、「臨時雇」が増えたとはいっても、無給であった「家族従業者」が有給の「臨時雇」に置き換わったと考えられる場合には、不安定雇用が増加したとは一概にいけない。「常雇」に転換したケースの方が実際には多いとすれば、なおさらである (以上につき、表 10-5 を併せ参照)。

臨時雇用以上に常用雇用が増えている。以上を要するに、このような現実からも、目を背けてはならないのである。

⁷ 労働力調査は、「家族従業者」の英訳を family workers としているが、アメリカの類似調査 (労働力調査のもとになった Current Population Survey) では、non-paid family workers と、無給であることがそのタイトルにおいても明確にされている。

表5 従業上の地位別雇用者数等の推移

(単位：万人、%)

就業者	総数	自営業主		家族従業者		雇用者		常雇		臨時雇		日雇	
	人数	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
男女計													
1985年	5807	916	15.8	559	9.6	4313	74.3	3866	66.6	321	5.5	126	2.2
1990年	6249	878	14.1	517	8.3	4835	77.4	4316	69.1	393	6.3	126	2.0
1995年	6457	784	12.1	397	6.1	5263	81.5	4709	72.9	433	6.7	120	1.9
2000年	6446	731	11.3	340	5.3	5356	83.1	4684	72.7	552	8.6	119	1.8
2001年	6412	693	10.8	325	5.1	5369	83.7	4677	72.9	570	8.9	122	1.9
2002年	6330	670	10.6	305	4.8	5331	84.2	4604	72.7	607	9.6	120	1.9
2003年	6316	660	10.4	296	4.7	5335	84.5	4598	72.8	615	9.7	122	1.9
2004年	6329	656	10.4	290	4.6	5355	84.6	4608	72.8	631	10.0	115	1.8
2005年	6356	650	10.2	282	4.4	5393	84.8	4631	72.9	650	10.2	112	1.8
2006年	6382	633	9.9	247	3.9	5472	85.7	4702	73.7	659	10.3	110	1.7
2007年	6412	622	9.7	236	3.7	5523	86.1	4751	74.1	664	10.4	108	1.7
2008年	6385	607	9.5	224	3.5	5524	86.5	4767	74.7	649	10.2	108	1.7
2009年	6282	594	9.5	202	3.2	5460	86.9	4709	75.0	647	10.3	104	1.7
2010年	6256	579	9.3	189	3.0	5462	87.3	4705	75.2	653	10.4	104	1.7
男 性													
1985年	3503	628	17.9	99	2.8	2764	78.9	2619	74.8	85	2.4	61	1.7
1990年	3713	607	16.3	93	2.5	3001	80.8	2836	76.4	108	2.9	58	1.6
1995年	3843	550	14.3	70	1.8	3215	83.7	3039	79.1	124	3.2	52	1.4
2000年	3817	527	13.8	63	1.7	3216	84.3	2995	78.5	169	4.4	52	1.4
2001年	3783	506	13.4	60	1.6	3201	84.6	2971	78.5	177	4.7	54	1.4
2002年	3736	495	13.2	58	1.6	3170	84.9	2925	78.3	191	5.1	54	1.4
2003年	3719	488	13.1	58	1.6	3158	84.9	2908	78.2	197	5.3	54	1.5
2004年	3713	487	13.1	58	1.6	3152	84.9	2896	78.0	205	5.5	51	1.4
2005年	3723	485	13.0	56	1.5	3164	85.0	2901	77.9	212	5.7	51	1.4
2006年	3730	472	12.7	45	1.2	3194	85.6	2927	78.5	218	5.8	50	1.3
2007年	3753	467	12.4	42	1.1	3226	86.0	2956	78.8	222	5.9	48	1.3
2008年	3729	458	12.3	41	1.1	3212	86.1	2942	78.9	222	6.0	48	1.3
2009年	3644	445	12.2	36	1.0	3149	86.4	2891	79.3	211	5.8	47	1.3
2010年	3615	433	12.0	34	0.9	3133	86.7	2865	79.3	222	6.1	46	1.3
女 性													
1985年	2304	288	12.5	461	20.0	1548	67.2	1247	54.1	237	10.3	65	2.8
1990年	2536	271	10.7	424	16.7	1834	72.3	1480	58.4	286	11.3	68	2.7
1995年	2614	234	9.0	327	12.5	2048	78.3	1670	63.9	310	11.9	68	2.6
2000年	2629	204	7.8	278	10.6	2140	81.4	1689	64.2	383	14.6	67	2.5
2001年	2629	187	7.1	265	10.1	2168	82.5	1706	64.9	393	14.9	68	2.6
2002年	2594	175	6.7	247	9.5	2161	83.3	1679	64.7	417	16.1	66	2.5
2003年	2597	172	6.6	238	9.2	2177	83.8	1690	65.1	418	16.1	68	2.6
2004年	2616	169	6.5	232	8.9	2203	84.2	1712	65.4	426	16.3	65	2.5
2005年	2633	166	6.3	226	8.6	2229	84.7	1730	65.7	438	16.6	61	2.3
2006年	2652	160	6.0	202	7.6	2277	85.9	1775	66.9	442	16.7	61	2.3
2007年	2659	155	5.8	194	7.3	2297	86.4	1796	67.5	442	16.6	60	2.3
2008年	2656	148	5.6	182	6.9	2312	87.0	1825	68.7	428	16.1	60	2.3
2009年	2638	150	5.7	166	6.3	2311	87.6	1817	68.9	436	16.5	57	2.2
2010年	2641	146	5.5	155	5.9	2329	88.2	1840	69.7	430	16.3	58	2.2

出所) 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」

3 雇用動向調査にみる非正規雇用の現状

多くの労働者は、個人的な理由によって会社を辞める。そこに、正規・非正規の区別は基本的にない。しかし、そうした個人的理由による離職は、どちらかといえば、非正規労働者の方が多い。今の勤め先を辞めても、別の勤め先を比較的すぐにみつけられるからである。

このような状況は、統計をとおしても、ある程度確認することができる。「常用労働者」を「一般労働者」と「パートタイム労働者」に区別して、調査を行っている厚生労働省の雇用動向調査がそれである。

ただ、本調査の場合、それぞれの労働者は次のように定義されており、そこでいう「常用労働者」には、契約期間のかなり短い有期契約労働者も含まれている（労働力調査（基本集計）にいう「常雇」とは、その定義が異なる）ことに注意する必要がある。

常用労働者： 次のいずれかに該当する労働者をいう。①期間を定めず雇われている者、②1か月を超える期間を定めて雇われている者、③1か月以内の期間を定めて雇われている者または日々雇われている者で、前2か月にそれぞれ18日以上雇われた者

一般労働者： 常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の労働者をいう。

パートタイム労働者： 常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者より短い者、又はその事業所の一般の労働者と1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者をいう。

それゆえ、「一般労働者」と「パートタイム労働者」との違いは、所定労働時間または所定労働日数の差異にのみあるということになるが、両者は多くの点で、正規・非正規の労働者とオーバーラップすることになる。

入職率と離職率がほぼ一致するのは当然のこととはいえ、「パート」の場合にはそれが「一般」の2倍以上にもなる。だからといって、「パート」が「一般」より頻繁に経営上の都合によって辞めさせられている、という事実はない。非正規の雇用は不安定というが、その実態はどうか。入職のしやすさ（入職超過率も「パート」はプラスになっている）とともに、もう一度冷静に考えてみる必要がある（以上につき、表6および表7を参照）。

表6 離職理由別離職者の割合の推移

(単位：%)

	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年
一般労働者						
契約期間の満了	13.2	10.9	12.4	8.9	10.0	14.8
経営上の都合	10.6	9.2	9.5	9.9	10.8	16.9
出向・復帰	4.0	4.4	3.3	3.3	4.2	3.0
定年	7.0	6.7	6.2	7.1	7.4	8.2
本人の責	2.3	1.2	2.0	1.8	1.0	1.6
個人的理由	65.4	69.7	67.7	70.3	68.8	56.6
結婚	3.3	3.0	3.3	3.0	2.9	2.7
出産・育児	1.9	2.1	2.4	1.7	1.9	1.7
介護	0.5	0.9	0.5	0.5	0.5	0.4
死亡・傷病	1.5	2.4	2.0	1.9	2.0	1.9
パートタイム労働者						
契約期間の満了	12.9	12.2	12.2	12.1	11.7	14.4
経営上の都合	3.5	3.2	3.6	3.6	4.0	5.2
出向・復帰	0.4	0.4	0.3	0.2	0.3	0.4
定年	1.2	1.2	1.2	0.7	0.8	1.0
本人の責	1.7	1.4	1.4	1.5	1.1	1.3
個人的理由	79.6	80.7	80.3	80.3	80.9	76.5
結婚	0.9	0.9	0.7	0.9	0.6	0.6
出産・育児	1.7	1.8	2.0	2.6	2.3	1.5
介護	1.2	1.1	0.9	1.1	1.0	1.0
死亡・傷病	1.2	1.2	1.2	1.7	1.6	1.5

出所) 厚生労働省「雇用動向調査」

表7 入職率・離職率の推移

(単位：%、ポイント)

	一般労働者			パートタイム労働者		
	入職率	離職率	入職超過率	入職率	離職率	入職超過率
2004年	12.6	13.1	-0.5	27.1	26.7	0.4
2005年	13.4	13.8	-0.4	31.0	30.3	0.7
2006年	12.6	13.1	-0.5	27.7	26.3	1.4
2007年	12.5	12.2	0.3	26.7	25.9	0.8
2008年	11.0	11.7	-0.7	25.2	24.8	0.4
2009年	11.5	12.9	-1.4	27.2	26.7	0.5

出所) 表6に同じ

4 立法・行政の動向とその問題点

労働市場は不完全な市場であり、そのために規制を必要とする。しばしば耳にする議論ではあるが、市場が不完全だからといって、労働市場に対するあらゆる規制が——その程度いかににかかわらず——正当化されるわけではない。規制も程度問題であって、度を越せば有害なものとなる。程良い規制でなければ、現場はそもそもこれに対応できない。

派遣労働の規制強化から有期雇用の規制強化へ。「期間の定めのない雇用、直接雇用を雇用の基本原則と位置づけ」することは、2009年8月の衆議院選挙における与党（当時の野党）の公約（「民主党政案集 INDEX 2009」参照）⁸であり、労働市場における規制強化がこのように進むことは、その既定路線でもあった。

その後、2010年7月の参議院選挙では与党がたまたま敗北を喫したことから、現在は継続審査の扱いとなっているものの、同年4月に国会に提出された派遣法改正案は、まだ内閣提出法案として生きている。他方、労働政策審議会における有期雇用の規制強化に向けた検討も同年10月には開始されており、この間には派遣法の改正を先取りするかのような26業務をめぐる解釈の厳格化（変更）を意図した行政の動きもみられた。

今後、労働市場における規制強化が進むのか進まないのか、進むとすればどのような形で進むのかは、政治情勢によって大きく左右される。その行方を決めるのは、外交・防衛問題や財政、社会保障といったメジャーな問題であり、雇用・労働問題ではおそらくない。しかし、いずれの問題も、冷静で緻密な議論を必要としているという点では、完全に共通している。

労働市場の規制強化も、一時の感情に流され、過剰規制に走ると、国家を衰退に導く。仮に規制強化を避けられないとしても、その内容は普通の企業が普通に努力すれば実行できる程度のもの、つまり「程良い規制」でなければならない。筆者はこう考えるのである。

⁸ 「民主党政案集 INDEX 2009」に掲げられた同党の労働政策は、実に多岐にわたるものであったが、派遣法の改正については、①日雇い派遣の原則禁止、②派遣労働者と派遣先労働者との均等待遇原則の確立、③「直接雇用みなし制度」の創設、④製造派遣の原則禁止、⑤登録型派遣の原則禁止（26業務以外の派遣労働者は常用雇用に限定）を主な内容とし、有期雇用の規制強化については、期間の定めのある労働契約の締結事由や雇止め等の制限等を柱とするものであった。

4.1 派遣労働の規制強化

景気が回復しても増えない派遣

派遣は、景気動向を示す先行指標といわれる。景気が良くなれば、まず派遣が増え、景気が悪くなれば、逆に派遣から減っていく。

ファースト・イン、ファースト・アウト。それが、洋の東西を問わず、派遣の宿命ともいべき特徴となっている。

しかし、景気が多少良くなっても、一向に派遣が増えない。そのような傾向が最近のわが国にはみられる。なかでも、派遣を代表する事務用機器操作の業務、いわゆる5号業務（派遣法施行令4条5号にその定義規定があることから、このようにいう）は、その典型とってよい。

図1は、2008年から10年までの3年間における5号業務の実稼働者数、求人広告の掲載件数および有効求人倍率の推移をみたものであるが、これをみても、リーマン・ショック（2008年9月）に端を発する世界同時不況が、産業全般にわたって、わが国の労働市場を直撃したことがよくわかる。

しかし、このうち、求人広告の掲載件数や有効求人倍率⁹については、2010年1月以降、改善の動きがみられるのに対して、5号業務については、そのような動きがまったくみられず、対前年同月比のみならず、対前月比においても減少を続けるという異常な事態にあることが、そこからは読み取れる。

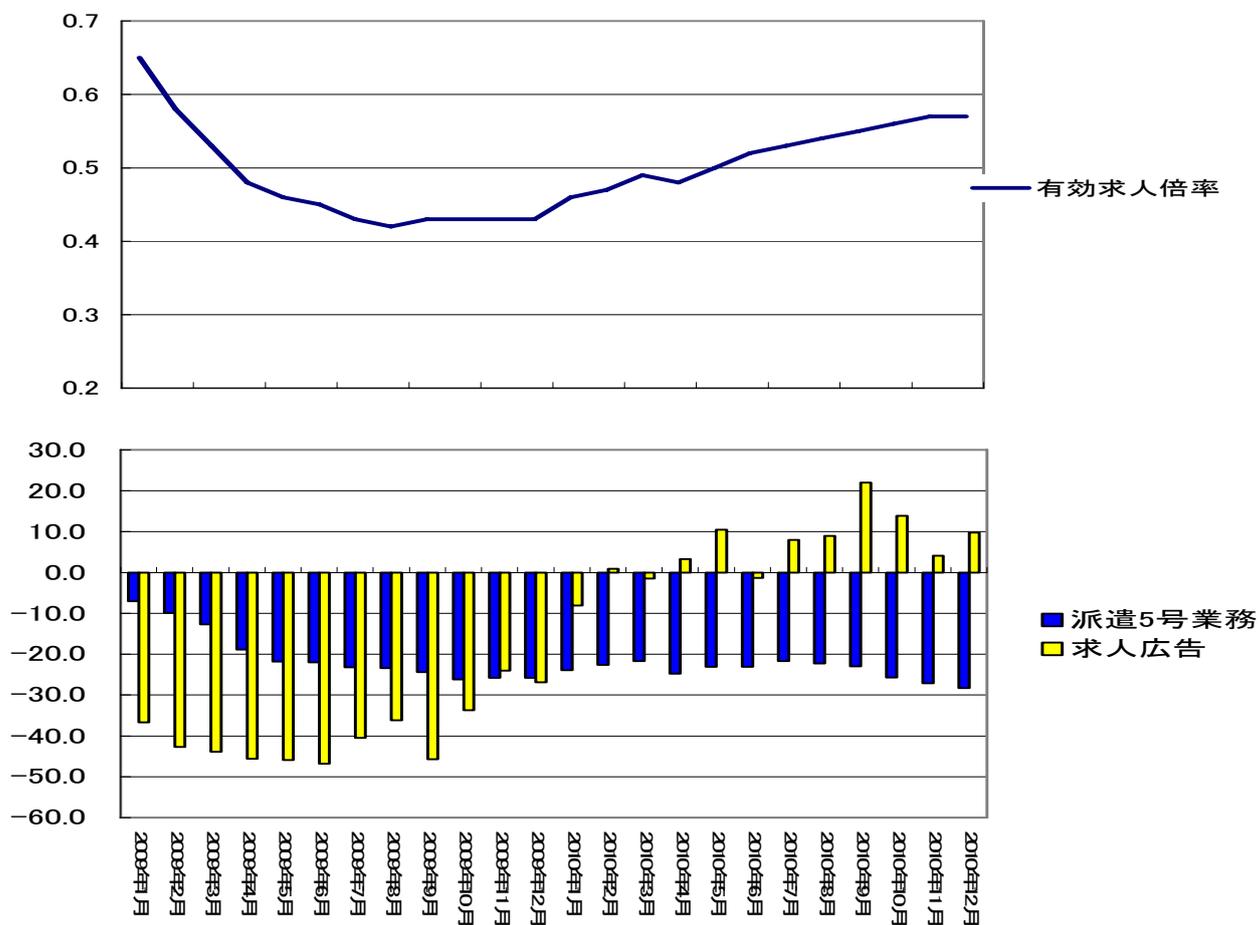
本来ならば、景気の回復に伴って、真っ先に増えてもおかしくない5号業務の実稼働者数が逆に減り続けたのはなぜか。そこには、景気動向の影響を遮断してあまりある、別の人為的な要素が働いている。こう考えるのが最も素直であり、それ以外に理由は見出し難い。

行政による26業務に関する解釈の変更と、これに伴う派遣先が期間制限違反（違法派遣）に問われるリスクの増大。そして、その先にある、こうした行政の動きと連動した、派遣法改正による違法派遣を対象とする「直接雇用のみなし」（派遣先に対する採用の強制）規定の創設。

このような事情が相乗効果を発揮するなかで、現下の異常事態は生じた。結論を先にいえば、およそこのようにならうか。

⁹ なお、有効求人倍率は、内閣府の「景気動向指数」においても、景気動向を示す一致指数の一つとされている。

図1 5号業務の実稼働者数・求人広告掲載件数等の推移



出所) (社) 日本人材派遣協会「労働者派遣事業統計調査」、(社) 全国求人情報協会「求人広告掲載件数」(なお、対前年同期比は掲載件数をベースに比較したものであり、協会の発表とは一致しない)、厚生労働省「職業安定業務統計」

26 業務に関する行政解釈の変更——期間制限違反となるリスクの増大

行政が 26 業務に関する解釈を変更した。最近、このような声をいたるところで耳にする。たとえば、5号業務については、2010年5月に厚生労働省によって公表された「専門 26 業務疑義応答集」が次のように述べているのが、その好例であるという。

Q： 迅速に数値や文字の入力を行うことができる技術をもった派遣労働者により、数値や文字を「迅速」に入力する業務は第5号業務に該当するか。

A： 単に迅速なだけや、単純に数値や文字をキー入力するだけの業務の場合は、第5号業務には該当しない。

データ入力は5号業務には該当しない。その意味するところは明確であるが、これまで事務用機器操作の典型と考えられてきたものが、そうではないとされたのだから、尋常ではない。「1分間に60ワード以上を操作できる程度の能力」がスタッフにあれば、5号業務として認められる。以前は通達にも例示されていた（後掲の表9を参照）基準が、もはや基準としては通用しない。関係者が頭をかかえたことはいままでのない。

しかし、ことはそれだけは済まなかった。少しでもそのような業務に従事すれば、直ちに26業務以外の業務に従事したものとされる、俗にいう「その他業務」の解釈についても、行政は変更を行ったからである。

このことに関連して、上記の「疑義応答集」は、次のような場合が一般にこの「その他業務」に該当するとする。

- ・ 専門26業務の実施に伴い、付随的に行うものではない業務（例えば、第5号業務の実施に伴い、お茶くみが必要になるとは通常は考えられないため、仮に派遣先が指揮命令し、派遣労働者にお茶くみを行わせた場合等）
- ・ 専門26業務の実施に電話応対を要しないときの電話の応対
- ・ 第5号業務と称しつつ、銀行等への入金作業、郵便物の振分け、アポイントメント取り、会議室における会議の準備や後片付け等のいわゆる一般事務を行っている場合
- ・ 第5号業務と称しつつ、営業、販売、勧誘、債権督促の業務を行っている場合
- ・ 第5号業務と称しつつ、従業員からの毎月の費用徴収、慶弔費の回収等、本来派遣先の庶務担当者が行うべき業務を行わせている場合

- ・ 派遣労働者が自発的に専門26業務と関係ない業務を行っている場合であっても、派遣先がそれを黙認している場合

派遣先の従業員であれ、そこを就業場所とする派遣スタッフであれ、同じ職場で働く以上、来客があれば接待し、電話がかかってくれば対応する。それが社会の常識というものであろうが、そうした常識は行政には通じないとみえる。派遣スタッフが自発的にそのような業務を行った場合にも、派遣先が黙認しているとダメというのだから、極端にも程がある。

従前は、電話対応にしても、派遣先に「直接雇用されている者を含め特定の者に電話対応が偏ることのないよう、当該就業場所に在室する誰もが電話対応をするように取り決めをしたり、当番制を導入する等適切な分担がなされているもの」については、これを「付随業務」（時間数にかかわらず 26 業務に従事したものと認められる業務）として扱うことが認められ、また、そのような要件を満たさない場合にも、これを少なくとも「付随的な業務」（時間数にして 1 割以下であれば全体として 26 業務に従事したものと認められる業務）として扱うことが認められていた。

「朝礼や掃除、後片づけ、電話対応、書類整理等派遣労働者が 26 業務に従事する場合に当然に必要な業務についての解釈を明確にし、適切な契約に基づく派遣就業を確保することは、職場における円滑な人間関係の形成を図るためにも必要になる」との観点から、「いわゆる『複合業務』に関する基準の明確化」を求めた規制改革・民間開放推進会議の「第 2 次答申」（2005 年 12 月）を受け、厚生労働省がホームページに掲載した「Q & A いわゆる『複合業務』における派遣受入期間の制限等について」（2006 年 3 月掲載）がそれであるが、先にみた「疑義応答集」の掲載と差し替えの形で、この「Q & A」も同省のホームページからその姿を消すに至っている。

この「Q & A」において、その意義が明確にされた「付随業務」や「付随的な業務」についても、そうした業務を認める必要はもはやない、との判断によるのであろうか、2010 年 4 月に改正された通達（労働者派遣事業関係業務取扱要領）からは、「製造付随業務」に関するものを除き、これらの言葉に言及した箇所さえ見出せないのが現状となっている（表 9 を併せ参照）¹⁰。

¹⁰ 以上につき、詳しくは、小畠 [2011 b] を参照。なお、同 [2011 c] を併せ参照。

表9 労働者派遣契約の記載例に関する通達の新旧対照表

改正前	改正後
<p>1 業務内容</p> <p>A 日本語ワードプロセッサ業務。 作成すべき書類は、会計書類とする。 なお、この業務に従事するためには、1分間60ワード以上を操作できる程度の能力を必要とする。</p> <p>なお、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令第4条第5号事務用機器操作に該当。</p> <p>付随業務として、帳票を打ち出し、営業所の宛先別に仕訳する業務を行う。</p> <p>付随的な業務として、営業所宛てに当該帳票の梱包、発送の業務を行う。また、繁忙期（3月後半）には、所属部署内の電話対応の業務あり。</p> <p>B 以下、略</p> <p>2～5 略</p> <p>6 就業時間 9時から18時まで A業務のうち付随的な業務（帳票の梱包、発送）に従事する時間は、毎週木曜日の午前中3時間とする。</p> <p>7 以下、略</p>	<p>1 業務内容</p> <p>OA機器の操作によるプレゼンテーション用資料、業績管理資料、会議用資料等の作成業務。</p> <p>（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令第4条第5号事務用機器操作に該当。）</p> <p>2～5 略</p> <p>6 就業時間 9時から18時まで</p> <p>7 以下、略</p>

データ入力に従事していた派遣スタッフも、必要もないのに（？）電話に出た派遣スタッフも、労働局から指導を受けたとたん、派遣受入れ期間に制限のある業務に従事していたことになり、その期間が既に1年を超えていれば、それだけで期間制限違反が成立する。

それがいかに理不尽なことであっても、派遣先としてはこのような現実を受け入れるしかない。この一事をとっても、派遣先が5号業務の活用に消極的になるには十分であった。あるいは、こうもいうことができよう。

派遣法の改正——違法派遣に対する制裁としての採用強制

現行派遣法のもとでは、期間制限違反の場合にも、派遣元から派遣先に対して「派遣停止の通知」がない限り、派遣先に雇用契約の申込み義務が発生することはない。同法 40 条の 4 にいう「第 35 条の 2 第 2 項の規定による通知」が、この「派遣停止の通知」に当たる。

このような法律の定めにはおかまいなしに、派遣先が派遣労働者に対して雇用契約の申込みをするよう、労働局に指導や勧告を求める運動も一部には組織的に展開されているが、申込み義務がそもそも派遣先になく以上、労働局も義務違反を前提とする指導や勧告ができないことはいままでのない。

ただ、組織的な運動の「成果」というべきか、期間制限違反の場合には「派遣停止の通知」がなくても、派遣先が派遣受入れ期間の制限に違反したという事実だけで、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申込みをしたものとみなす規定が、派遣法改正案（現在の内閣提出法案）には置かれることになった。いわゆる「直接雇用のみなし」規定とは、この「労働契約の申込みのみなし」規定（改正案 40 条の 6）のことをいう。

この場合、派遣元と派遣労働者との間で結ばれていた労働契約が期間の定めのないものであれば、派遣先が派遣労働者に対して申込みをしたものとみなされる労働契約も期間の定めのないものとなる。また、期間制限違反を始めとする違法行為（違法派遣）が終了した日から 1 年を経過する日までの間は、申込みを撤回できないとされているため、派遣先を既に離れている元派遣労働者であっても、そうした要件を満たす場合には、みなし申込みの対象から除外できない。

さらに、こうして派遣先が労働契約の申込みをしたものとみなされると、あとは派遣労働者（元派遣労働者を含む）が承諾の意思表示をするだけで、労働契約は成立する。労働契約が成立した以上、派遣労働者の加入する労働組合との団体交渉を、雇用関係が存在しないことを理由として、派遣先がこれを拒否することも、今後は許されなくなる。

契約は、申込みの意思表示と承諾の意思表示が合致することにより成立する。労働契約もその例外ではないが、違法派遣を行ったというだけで、一方当事者が申込みをしたものとみなすのは、いかにも乱暴にすぎる。わが国の契約法にそうした前例はなく、労働契約の成立について合意原則を規定した労働契約法の定め（1 条、3 条 1 項、6 条）も、そのような事態は想定していない。

違法派遣に対する制裁とはいうものの、そのターゲットは、これまでに労働局や裁判所に持ち込まれた例をもとに考えると、偽装請負（なお、偽装請負も改正法案では「労働契約の申込みみなし」の対象とされている）を除けば、もっぱら期間制限違反にあるとって間違いはない。

そうした期間制限違反に、先に述べたような「データ入力の業務」や「その他業務」とかかわるケースが含まれるとすれば、派遣先としては、もはや5号業務（26業務）の派遣受入れそのものを断念せざるを得なくなる¹¹。

思うに、このような規制強化こそ、本来は「行き過ぎた規制強化」というべきであろう¹²。

4.2 有期雇用の規制強化

臨時的・一時的な業務への限定

派遣法の改正に続いて、有期雇用の規制強化に駒を進める。それは、前述したように、与党にとっては既定路線といえるものであった。ただ、派遣法の改正とは異なり、有期雇用の規制強化については、既に実績もあった。2008年12月、当時の野党（現・与党）が多数を占めていた参議院において、労働契約法の改正案¹³を可決していた（共産党も賛成に回る。その後、衆議院における否決により不成立）という実績である。

その内容は、労働契約法の制定（2007年11月）に当たって、与野党間で内閣提出法案の修正につき合意をみた結果、撤回された民主党案から有期労働契約に関する部分を抜き出したにすぎないものであったが、その主たる狙いが有期労働契約の締結事由の制限にあったことは、民主党案の提出責任者であった細川律夫衆議院議員（現・厚生労働大臣）が当時、国会において次のような説明を行っていたことからわかる。

¹¹ 派遣先が当初から26業務以外の業務（自由化業務）として、派遣を受け入れている場合、受入れ期間に制限のあることは派遣先としても十分自覚しているため、期間制限違反が問題となることはむしろ少ないことに注意。

¹² 以上につき、詳しくは、小嶋[2011a]第12章から第14章まで（234頁以下）を参照。また、本稿で取り上げた問題を除く、派遣法改正案の問題点については、その終章（292頁以下）に収録した諸論稿のほか、小嶋[2009c]109～119頁（現在の派遣法改正案のもとになった当時の自公政権案および野党案を検討対象とする）を参照。

¹³ 法案の正式名称は「期間の定めのある労働契約の規制等のための労働契約法の一部を改正する法律案」。

「民主党は、原則として有期労働契約ということはしない、そういうことはさせないというようなことで、例外的にどうしても必要な事由について有期労働契約を認める、こういうことになっております。（中略）

したがって、この民主党案ができますれば、有期労働というのは少なくなって正規の労働者がふえる。私どもは、本来、正規の労働者がふえることが、労使間にとってもいいことでありますし、日本の労働界、そして日本の社会にとっても大事だというふうに考えて、このように規定をしたわけでございます」（2007年11月2日の衆議院厚生労働委員会における細川議員の答弁）。

具体的には、有期労働契約を締結することができる事由を、次の8つの場合に限定し、期間の定めをする理由の書面による明示を求めるとともに、これら8つの事由のいずれにも該当しないとき、または期間の定めをする理由を書面により明示しなかったときには、期間の定めのない労働契約を締結したものとみなす。そうした規制強化が、そこでは予定されていた。

- ① 臨時的又は一時的な業務に使用するため労働者を雇い入れる場合
- ② 休業又は欠勤する労働者に代替する労働者を雇い入れる場合
- ③ 一定の期間内に完了することが予定されている事業に使用するため労働者を雇い入れる場合
- ④ 専門的な知識、技術又は経験（以下この号において「専門的知識等」という。）であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）を雇い入れる場合
- ⑤ 満60歳以上の労働者を雇い入れる場合
- ⑥ 労働者がその都合により当該有期労働契約の期間の満了後に退職することが明らかなる場合等相当な理由に基づいて、労働者が期間の定めをすることを求めた場合
- ⑦ 法令上特に認められた場合
- ⑧ 前各号に掲げるもののほか、有期労働契約を締結することに正当な理由があるものとして厚生労働省令で定める事由に該当する場合¹⁴

¹⁴ なお、厚生労働省令で定める事由としては、「期間の定めのない労働契約によりまして、採用予定者が就労するまでの間に、当該労働者が就労する予定の業務につかせる場合など」がこれに含まれる、とされていた（2007年11月2日の衆議院厚生労働委員会における細川議員の答弁を参照）。

「有期労働契約は、臨時的または一時的な業務、一定期間内に完了することが予定されている事業等、期間を定める正当な理由がある場合にのみ認めること」とする。労働契約法案の趣旨説明（2007年10月31日の衆議院厚生労働委員会）においては、細川議員は、端的にこのような説明も行っており、有期労働契約を臨時的・一時的な業務に限定することに、民主党案の基本的意図があったことは疑問の余地がないといえる。

しかし、有期雇用をこのように制限すれば、正規雇用が増えるという考え方はあまりにも楽観的にすぎる。厳密には正規雇用といえない場合であっても、期間の定めのない労働契約の締結が前提となれば、それだけで採用のハードルは当然高くなる。

臨時的・一時的な業務とはいえない恒常的な業務であっても、有期雇用だからこそ、採用したし、採用された。世の中には、そうした企業や労働者が実際にも少なくない。このような現実を無視して、有期労働契約の締結事由の限定を強行すると、失業者がかえって巷に溢れるといったことにもなりかねない。善意の道は地獄へと通じる。この教訓を忘れてはならない。

現行法の枠組みを超える雇止めの制限等

他方、民主党の労働契約法案（野党時代の同法改正案も同じ）には、こうした「入口規制」のほかに、次のような「出口規制」について定めた規定も置かれていた。

「更新の可能性を明示された有期労働契約を締結している労働者が、当該有期労働契約の更新を希望した場合においては、使用者は、当該労働者に係る従前の有期労働契約の更新の回数、継続的に勤務をしている期間その他の事情に照らして、当該有期労働契約を更新しないこととすることが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、更新を拒んではならない」とする定めがそれである。

これを一読してもわかるように、その内容が「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と定めた労働契約法16条をモデルとしていることは自明という以外にない。つまり、解雇と雇止めは基本的に異ならない、という考え方がそこにはあるということができよう。

しかし、期間の定めのある契約は、期間の満了によって自動的に終了するのが原則であり、有期労働契約ももとよりその例外ではない。判例もこのことを前提として、次のようにいう（○付き数字は筆者による）。

「①期間の定めのある雇用契約があたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態で存在している場合、又は②労働者においてその期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合には、当該雇用契約の雇止めは、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ときには許されない」（パナソニックプラズマディスプレイ事件＝最二小判平成 21. 12. 18 労判 993 号 5 頁）。

すなわち、雇止めについて権利濫用の問題が生じるのは、あくまで①または②のいずれかに該当する場合に限られるのであって、そうした限定を付さずに権利濫用の成立を認めることは、現行判例法理の枠組みを大きく超えることになるのである。

さらに、民主党の労働契約法案には「使用者は、有期労働契約を締結している労働者又は短時間労働者（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（略）第 2 条に規定する短時間労働者をいう。）の賃金その他の労働条件について、合理的な理由がある場合でなければ、通常の労働者と差別的取扱いをしてはならない」と定める規定もあった。

とはいえ、この規定も、次のように定めるパートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律） 8 条の規定と正面からバッティングすることに注意する必要がある（○付き数字は筆者による）。

（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第 8 条 事業主は、①業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（略）であって、②当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、③当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（略）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

2 前項の期間の定めのない労働契約には、反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含むものとする。

すなわち、事業主が通常の労働者とパートタイム労働者（短時間労働者）との差別的取扱いを禁止されるのは、パートタイム労働者が8条1項に定める①から③までの要件をいずれも満たす場合に限られる、というのが現行法の立場なのであって¹⁵、民主党案ではこうした現行法の枠組みをも大きく逸脱してしまうことになるのである。

事業主が均衡待遇の実現に向けて努力すべきことはいうまでもない¹⁶が、均等待遇の実現までは現行法も原則としてこれを要求していない。例外的にその実現を事業主に求める場合にも、少なくともその要件は明確に規定する。このような配慮があって、初めて法令順守も可能になる。

「合理的理由がある場合でなければ、……差別的取扱いをしてはならない」という命題も、一般論としては正しくても、いかなる場合に合理的理由を欠くかがあらかじめ明確にされていないと、現場は対応しようがない。そうした規制強化が「程良い規制」と無縁のものであることは、いうまでもあるまい。

一律規制ではなく、自主規制の尊重を

有期労働契約については、企業や法人が自主的に更新可能回数や雇用可能年数に制限を加えているケースが数多くみられる。

たとえば、自動車メーカーを始めとする製造業の場合、期間工の最長雇用期間を2年11か月とする慣行が存在することは広く知られているが、国立大学法人においても、更新期間を含めた労働契約の期間を前もって最長3年ないし6年等と就業規則で定め、募集・採用時からこのことを明確にした上で、非常勤職員と労働契約を締結しているところが多い。

契約期間の定めの有無やその長短は、文字どおり契約の問題であり、更新可能回数や雇用可能年数に限度があることが、募集・採用時から明示されているのであれば、契約の更新をめぐる無用なトラブルもこれを回避することができる。

¹⁵ なお、このことに関連して、高崎 [2008] 225 頁は、現行法は①～③の「3要件を満たす短時間労働者については、通常の労働者との間に待遇の差を設ける合理的な理由が基本的にはない」との観点に立っているとする。

¹⁶ 小嶋 [2009 b] 114～117 頁を参照。

また、3年ないし6年程度の期間であれば、労働契約に期間の定めのない通常の労働者との処遇上の均衡も図りやすい、というメリットがある。逆にこの限度を超えれば、処遇上の不均衡問題が避けられなくなる（特に一方が昇給を前提とする職能給、他方が昇給を前提としない職務給というように、賃金制度が相互に異なる場合、勤続年数が長くなればなるほど、不均衡の幅は拡大せざるを得ない）という問題がある。

したがって、期間の定めのある労働契約について、このように雇用可能年数等の限度が自主的に設けられている場合には、国家はこれに介入すべきではないということになる。

他方、ヨーロッパの例にならって、有期労働契約については、更新に伴う濫用を防止するため、更新可能回数や雇用可能年数に関しては法律上の限度を設けるべきである（たとえば、イギリスでは最長雇用年数が4年とされている）¹⁷との議論もある。

しかし、いかなる更新可能回数や雇用可能年数が適当かは、個々の産業や企業ごとに違い、一定の目安を設けることは可能であっても、これを一律に規制すること（one-size-fits-all approach）には大きな無理がある。「程良い規制」を維持するためにも、仮に規制を行うとしても労使の自治を尊重する¹⁸。そうした配慮がぜひとも必要になろう。

参考文献

- 小畷 [2003] 「イギリス」国際経済交流財団／企業活力研究所『内部労働市場の現状と課題に関する調査研究報告書』第Ⅱ部第3章（88～100頁）。
- 高崎 [2008] 厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長高崎真一『[コンメンタール] パートタイム労働法』労働調査会。
- 小畷 [2009 a] 『職場の法律は小説より奇なり』講談社。
- 小畷 [2009 b] 「労働市場改革と労働法制」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編『労働市場制度改革』日本評論社、第4章（85～118頁）。

¹⁷ 小畷 [2003] 91頁を参照。

¹⁸ たとえば、過半数組合または過半数代表者との間で労使協定が締結された場合には、その例外を認めるといったアイデアが考えられる。

小嶋 [2009 c] 「労働市場改革——規制強化論への反論」伊藤隆敏・八代尚宏
編『日本経済の活性化——市場の役割・政府の役割』日本経済新聞出版社、
第3章 (91～126頁).

小嶋 [2011 a] 『労働市場改革のミッション』東洋経済新報社.

小嶋 [2011 b] 「労働者派遣と複合業務問題」『阪大法学』60 巻5号 99～138
頁.

小嶋 [2011 c] 「労働者派遣法をめぐる行政解釈の変更」『経営法曹』167号 12
～29頁.