

「典型」、非正規を「非典型」と分類するものもみられるが、同様に雇用形態の多様化を表す表現とはなっておらず、広く用いられる用語とはなっていない。

我が国の政府報告書においても、これまで非正規という用語が使われてきた。我が国の年次経済報告（経済白書）を振り返ると、平成4年（1992年）版において、既に「パートタイム労働者等の非正規従業員」との使用がみられている。同報告の平成6年（1994年）版、8年（1996年）版においても、それぞれ「非正規労働者には、臨時・日雇、パートタイム、派遣労働者等が含まれる」、「パートタイム、臨時、日雇労働者といった非正規労働者」として、「非正規」雇用者を説明している。

また、「労働力調査」においても、「非正規」という用語が平成13年（2001年）8月の「労働力調査特別調査報告」にある「結果の概要」から用いられている。なお、それ以前に、「正規の職員・従業員」と比較されたのは、「パート・アルバイト」という雇用形態であった。「労働力調査詳細結果」によれば、「正規の職員・従業員」と並んで、雇用形態を「パート・アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」に分類、後者の4類型を合わせて「非正規の職員・従業員」として、両者の動向を統計上把握することができるようになっている。

諸外国では、アメリカの労働統計局が「workers with traditional arrangement（伝統的な形態の労働者）」と「workers with alternative arrangement（代替的労働者）」という分類を行っており、例えば、派遣労働者とされる「Temporary help agency workers」は、後者に属している。また、「workers with contingent arrangement（付随的な労働者）」と「non-contingent workers（付随的でない労働者）」との統計上の分類も存在している。なお、フルタイム、パートタイムという一般的な分類も存在する。また、英国では、フルタイムとパートタイムのほか、「Temporary（短期）」と「Permanent（期限なし）」という分類、カナダでも「Permanent」と「Non-permanent」という分類が用いられている。一方、フランスでは、フルタイムでかつ期限のない雇用以外の雇用に「formes particulières d'emploi（特殊形態の雇用）」とする呼称も存在するが、公式の統計によれば、「Tems complet（フルタイム）」、「Tems partiel（パートタイム）」それぞれに、「Non salariés（給与体系でない労働者）」と「Salariés（給与所得者）」の分類がある。後者の給与所得者は更に、「Intérimaires（臨時）」、「Apprentis（見習い）」、「Contrats à durée déterminée（任期付契約）」、「Stagiaires et contrats aidés（インターン・補助契約）」、「Contrats à durée indéterminée et autres（期限なしその他）」との詳細な分類がある。また、ドイツでは、「Vollzeitbeschäftigung（フルタイム）」と「Teilzeitbeschäftigung（パートタイム）」の分類及びパートタイムのうち、労働時間18時間以下又は以上の雇用者の分類（unter 18 Stunden / 18 Stunden und mehr）がなされている。

本書でも、我が国でより一般的に使われている「非正規」という用語を用いているが、今後は、雇用形態の多様化という実態に即した用語の使用が望まれる。その場合、統計上継続的に把握できる正規の対である分類であり、かつ、雇用形態に関して中立的な用語であることが望ましいと考えられる。

第2節 雇用構造の変化に対応した雇用制度改革

非正規雇用の増加にみられるような雇用形態の多様化は、過剰雇用の解消やコスト削減を目指す企業のリストラ努力などによりもたらされた面があるが、同時に、経済・産業構造の変化や価値観の多様化などにより企業や労働者の多様な働き方に対するニーズによって広がってきた。また、雇用増が見込まれる分野への労働力の円滑な移動の促進等のために、雇用・労働に関する累次の制度改革も行われてきた。企業側は、従来、こうした新たな制度を活用し、多様

な労働者を活用しながら生産性の向上に努めてきた。

その一方で、労働を供給する個人にとっては、そうした変化に企業ほどはスムーズに対応することが難しい場合もある。一般に、新しい時代に対応した新しいスキル(技能)の獲得には、時間、費用といった調整のためのコストがかかり、新しく生まれる労働需要に見合った新しい労働供給を速やかに提供していくことは、個人にとっては必ずしも容易なことではない。また、雇用・労働環境の変化は、そのまま個人のライフスタイルの変化を伴うため、雇用に関する予測可能性の低下に対する不安には、十分な配慮が必要と考えられる。

このため、今後の雇用・労働政策には、労働環境に関して、引き続き十分な議論がなされることが期待される。ただし、社会全体の雇用の安定性は、マクロ経済的な効率性を重視する雇用の流動化の推進とバランスをとりながら確保する必要があり、経済全体としての制度設計を確立することが求められる。こうした観点から、本節では、従来までの雇用・労働に関する制度変更について、具体的にどのような議論がなされ、実際にどのような制度が構築され、どういった意味合いを持っていたのか、また今後どのような制度設計が望まれるのかについて、諸外国での取組も参考にしながら分析を行う。

1 労働者派遣を促進した雇用制度の変更

職業安定法において規制されてきた労働者派遣

雇用形態の多様化、柔軟化に寄与してきたとされる労働者派遣法は、労働力需給調整に関する基本法である「職業安定法」において定められた「労働者供給事業の禁止」¹³に関する特別法として位置付けられている¹⁴。

職業安定法は、戦後直後の1947年に施行された。当時の立法趣旨は、「労働者供給事業が中間搾取を行い、労働者に不当な圧力を加える例が少なくないことにかんがみ、労働の民主化の精神から全面的にこれを禁止しようとする」¹⁵とされている。すなわち、第三者が人と職業とのマッチングの過程に介入することによって生じる強制労働や中間搾取などの可能性を排除し、労働の民主化を図ることが立法の趣旨であったとされる。

経済環境の変化により需要が高まった労働者派遣

しかしながら、1980年代に入ると我が国経済社会の活動の変化に伴い、労働市場においても、需給両面に変化が生じ、従来の制度の下では、労働に関する多様なニーズに応えた適切な

注 (13) 職業安定法第44条「何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。」

職業安定法第45条「労働組合等が、厚生労働大臣の許可を受けた場合は、無料の労働者供給事業を行うことができる。」

(14) 職業安定法第47条の2「労働者派遣事業等に関しては、労働者派遣法及び港湾労働法並びに建設労働法の定めるところによる。」

(15) 1947年8月15日衆議院社会労働委員会における職業安定法案提案理由説明。

労働力の供給の確保が難しくなるという問題が発生した。

具体的には、技術革新の進展や経済のサービス化、ソフト化の流れが挙げられる。その中で、労働需要側である企業にとっては、一般の従業員では対応が難しい業務が増加し、自ら教育・管理するよりも外部に委ねた方が効率的に処理できる業務分野が増加したこと、また、労働供給側である労働者も、希望する日時などに合わせ、専門的な知識、技術、経験を活かした就業を行うといった意識・行動の変化もみられた。実際、自己の雇用する労働者を他の企業に派遣して就業させるといういわゆる人材派遣業が現れ、そこで就業する労働者数も相当な数になった。その際、労働者供給事業との関係で問題が生じる場合もみられ、当時の労働関連法令の下では適切に対処できない状況にあった。

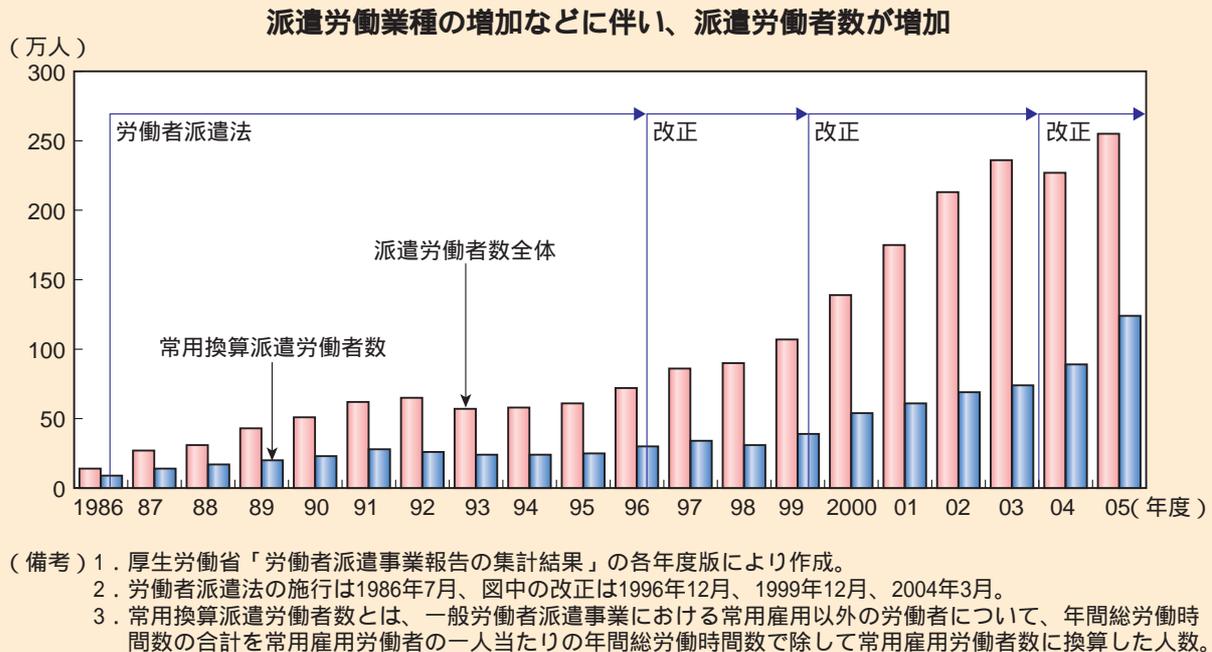
労働者派遣法の制定及び改正と多様な就業形態

そこで、特定業務分野については、労働者の保護と雇用の安定に配慮した上で、労働者派遣事業を制度化するための法的整備が求められた。それを受け、政府部内、その後の国会での議論を経て、1985年に「労働者派遣法」が成立、1986年に施行されることとなった。法の施行に当たっては、常用雇用の代替とならないよう、業務の専門性・雇用管理の特殊性を考慮し、適用対象業務を限定した。制定当時は、港湾運送業務、建設業務その他政令で定める業務以外とし、対象業務をポジティブリスト方式（限定的に個別列挙）とした。

その後、同法に基づく労働者派遣事業の制度は、新しい労働需給システムとして定着する一方で、同法の趣旨がより活かされるような制度運用の改善が求められた。また、ILO（国際労働機関）が示した新たな国際基準への対応、規制緩和と要求への対応なども求められた。こうした状況の変化の中で、1996年にこれまでの対象16業務から26業務への対象業務の拡大、1999年には、対象業務をポジティブリスト方式からネガティブリスト方式（特例以外は原則自由）への変更を主な内容とする法改正が行われた。さらに、2003年には、期間制限を従来の1年から最大3年へ延長、製造業務についての労働者派遣事業の解禁（当初1年、2007年3月から最大3年）を主な内容とする変更も行われた。他方で、一定の条件の下で派遣先が派遣労働者に雇用の申込みをする義務も課されている。

このように、職業安定法の特別法として位置付けられる労働者派遣法は、その時々我が国経済社会環境の変化に応じて改正されていった。第1節でみたとおり、労働市場において雇用形態の多様化が進んでいるが、その流れの中で、対象となる派遣労働業種の増加などに伴って、派遣労働者が増加してきた（第3-2-1図）。2006年では、労働力人口に占める割合は約1.9%となっている。現状、対象業種の拡大が相当程度進んだ中で、今後は、対象業種の追加ではなく、産業構造の変化、人口動態の変化などの経済社会の変化に応じて、各業種また労働者個人それぞれが、どのように労働者派遣事業を活用していくかが、今後の我が国における雇用形態の多様化の在り方を決定することになると考えられる。

第3-2-1図 労働者派遣事業における労働者数の推移



拡大する労働者派遣事業

これまで、労働者派遣法の施行や改正に合わせて、派遣事業の事業所数や売上げが加速している。とりわけ、労働者派遣法成立、99年の改正及び2003年の改正の影響は大きなものとなった。(第3-2-2図)

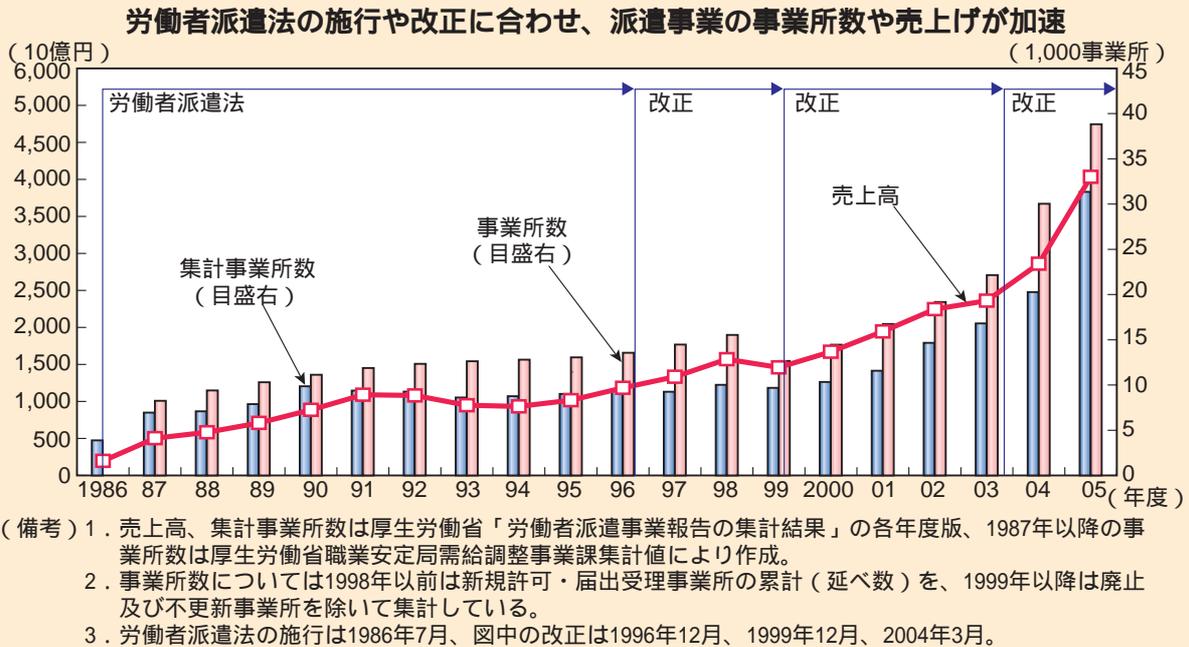
86年の施行により把握された事業所数は、翌87年の約8,300事業所から、約10年後の96年には、約13,600事業所へと約1.6倍に増加した。その間の平均増加率は、5.7%増に達している。同時に、その間の総売上高は、約2,000億円から約1.2兆円へと約6倍へと増加し、年平均にした伸びは、19.6%と相当高いものとなった。それを一事業所当たり売上高でみると、年平均で9.4%の増加であった。

その後の96年改正(対象業種の拡大)の影響をみると、労働者派遣事業所数は、99年までの間、ほぼ横ばいで推移したものの、総売上高では年平均7.3%増となった。集計事業所数の増加以上に総売上げが伸びたことから、一事業所当たりの伸びでは、引き続き6.7%増と高いものとなった¹⁶⁾。

さらに99年の改正(ポジティブリスト方式からネガティブリスト方式への変更など)により、2003年までの間、事業所数で年平均15.0%増、総売上高で12.8%増と再び大きな影響がみられた。ただし留意すべき点として、この間、事業所数の伸びが総売上高の伸びを上回ったため、事業所当たりでみた総売上高が低下し、年平均ではマイナス(1.8%減)となった。

注 (16) 一事業所当たり売上高は厚生労働省「労働者派遣事業報告の集計結果」における売上高を集計事業所数で除して算出している。

第3-2-2図 労働者派遣事業の売上高及び集計事業所の推移



2003年の改正(期間制限の延長、製造業務への拡大など)においては、直近の2005年までで、事業所数で年平均32.4%増、総売上高で年平均30.7%増の影響がみられ、これまでの改正の中では、年平均でみた経済に与える影響が最も大きいものとなった。その一方で、一事業所当たりの伸びについては、より一層低下し、年平均でマイナス4.3%となった。

諸外国で進展する労働者派遣制度

我が国のみならず、一部の諸外国においても、雇用、労働条件に関する規制緩和・強化の一環として、労働者派遣の制度化に関する取組がみられる。労働者派遣制度の規制の度合いを国際比較のために厳密に指標化することは困難であり、雇用慣行や労働力需給における派遣労働者の位置付けも異なることには留意が必要ではあるが、OECDが公表している人材派遣業に係る規制の指標であるTWA指標¹⁷をみると、各国ともおおむね指標は低下傾向にある。(第3-2-3図(1))。また、全体として、派遣労働者は、全雇用者に占める割合で1%弱から2%強程度(常用労働換算ベース)となっている(第3-2-3図(2))。ただし、例外的には、英国の派遣労働者数が他国と比べても相当程度多くなっていることのほか、フランスのようにむしろ規制を強めている国もある。

注 (17) Temporary Work Agencyの略。

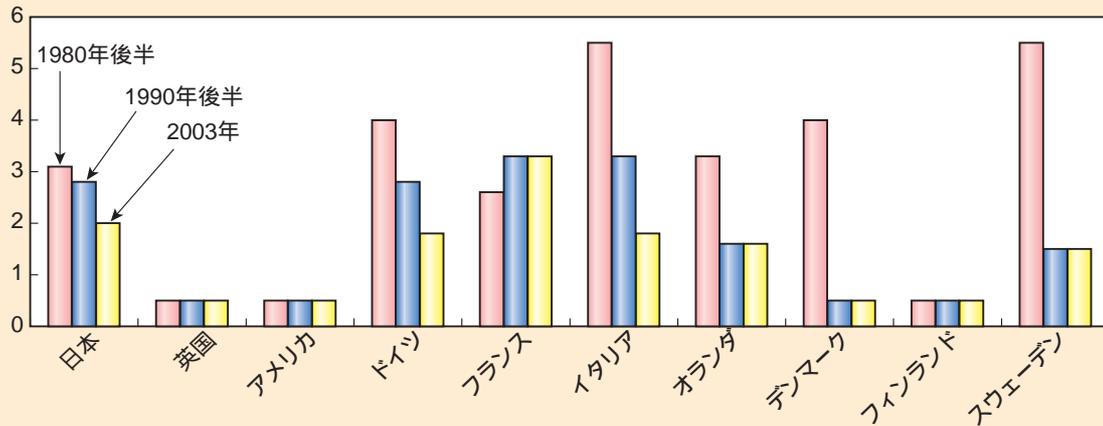
第3-2-3図 人材派遣労働の各国比較

(1) 人材派遣労働指標はフランスを除く各国で低下傾向

(2) 派遣労働者の割合は1%弱~2%強程度(ただし、英国は5%と高い水準)

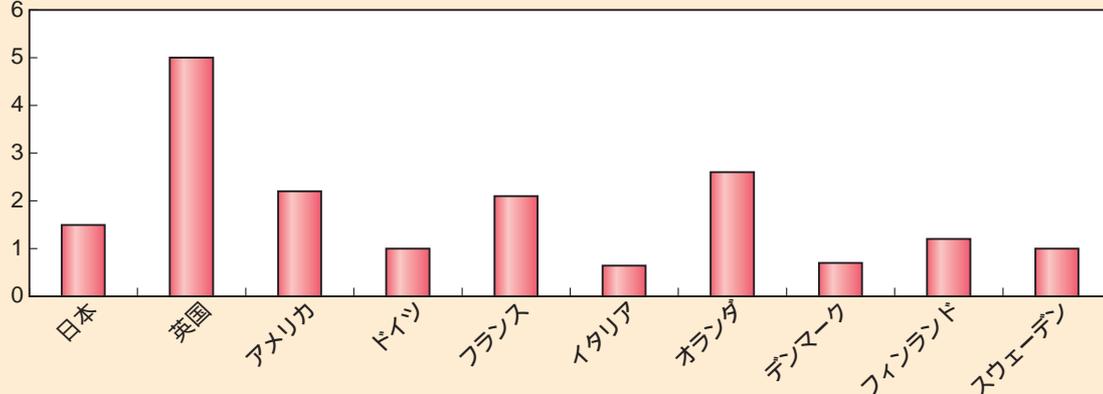
(1) 各国の人材派遣労働指標の推移

(TWA指標)



(2) 各国の就業者に占める派遣労働者の割合

(%)



- (備考) 1. (1)はOECD“ Employment Outlook 2004 ”により作成。(2)はCIETT“ Agency Work Statistics for 2005 ”、総務省「労働力調査詳細結果(平成18年平均)」により作成。
 2. TWA(Temporary Work Agencies)指標とは人材派遣労働に関する、合法性とその規制度合い、契約更新の制約、最長の累積契約期間、に関する指標を合成したもの。
 3. 派遣労働者の割合は、フルタイムで働く派遣労働者の割合。日本については、就業時間35時間以上の派遣労働者数を用いた。

英国

1973年に職業紹介事業法の成立により、派遣労働に関する規制が制度化されたが、1994年の労働者派遣業の許可制の廃止、適用除外制度などにより、現在、規制は緩やかなものとなっており、TWA指数によれば、1980年後半以降、対象となっているOECD加盟国中最も規制が緩い国とされている。派遣労働者の数(常用雇用ベース)については、2005年で約120万人、全雇用者の約5%と主要先進国中最も高い水準となっている。

ドイツ

2002年には、「労働市場の近代化のための法律」が成立し、派遣期間24カ月の規定の削除、有期労働契約の反復の禁止規定の廃止といった規制緩和が行われており、TWA指標は、1980年代後半の4.0から、1990年代後半の2.8、そして2003年には1.8と低下している。その一方で、均等待遇原則の明定と擬制労働関係においても派遣先と均等待遇を保障するなどの保護強化も図られている。派遣労働者数（常用雇用ベース）は、2005年で約34.3万人、全雇用者に占める割合は、約1%となっている。

フランス

1972年以来、労働者派遣に関する法整備がなされているが、その内容は、派遣業の事前届出制、原則最長18カ月間の定めなど、規制の度合いが比較的高いものとなっており、TWA指標によると、1980年代後半以降は労働者派遣業に関する規制が強化される方向にある。フランスの派遣労働者数（常用雇用ベース）は、2005年で約58.6万人に上り、全雇用者数のうちの約2.1%を占めるとされており、人数ベースでは英国に次いで、ヨーロッパで2番目に多い数とされる。

その他諸国

2005年の労働者派遣数（常用雇用ベース）について、イタリアでは、約15.7万人（全雇用者当たり0.64%）となっている。また、イタリアにおいてもTWA指標が大幅に低下してきた。さらに、北欧諸国においては、TWA指標でみた人材派遣の規制度合いは1990年代に入り比較的大きく低下しており、全雇用者当たりでみて1%前後が派遣労働者となっている。

また、アメリカでは、労働者派遣事業についての連邦レベルでの法的な規制は存在せず、一部の州で規制があるのみで、TWA規制指標でみても、最も指標が小さい国となっている。アメリカの派遣労働者（常用雇用ベース）は、2005年で約290万人（同ベースで2.2%）となっている。

なお、隣国の韓国においては、97年の経済危機以降、非正規労働者が急増しており、正規・非正規労働者間の賃金格差や社会保険適用率の格差が大きいことなどが問題となっていたことを背景に、2006年11月に非正規職員の保護を目的とした3法が成立し規制強化を図っている。

2 雇用形態の多様化の視点からみた雇用保護制度の在り方

必ずしも失業増加につながるとは限らない一般的な雇用保護規制

これまで特に着目してきた職業安定法や労働者派遣法のみならず、我が国には、労働基準法など、労働者の保護と雇用の安定の両面を考慮した各種規定が存在する。その一方で、現在、労働者保護に関する制度と雇用指標の関係について、諸外国比較の観点から、様々な実証研究が進められている。ここでは、以上論じてきた労働者派遣法に伴う制度にとどまらず、より一般的に、労働者保護に関する制度と雇用の関係について考察する。

我が国は、各国と比較して正規雇用者の保護規制が強く、非正規雇用者の保護規制が弱いといわれている¹⁸。実際、雇用保護制度指数（EPL）でみた正規雇用者と非正規雇用者の保護の強さについて、その差を比較すると、2003年時点で掲載28カ国中6番目であった。

しかしながら、同指標のレベルによる正規・非正規雇用者のEPLの位置を諸外国で比較してみると、一般的に正規雇用に比べ非正規雇用のEPLは低い水準にあり、我が国のみが特別な位置にあるわけではないことが分かる（第3-2-4図）。国際的には、日本の正規雇用者の規制のみが非正規雇用者の規制に対して特に強いわけでもなく、同指標の国際比較には留意が必要である。

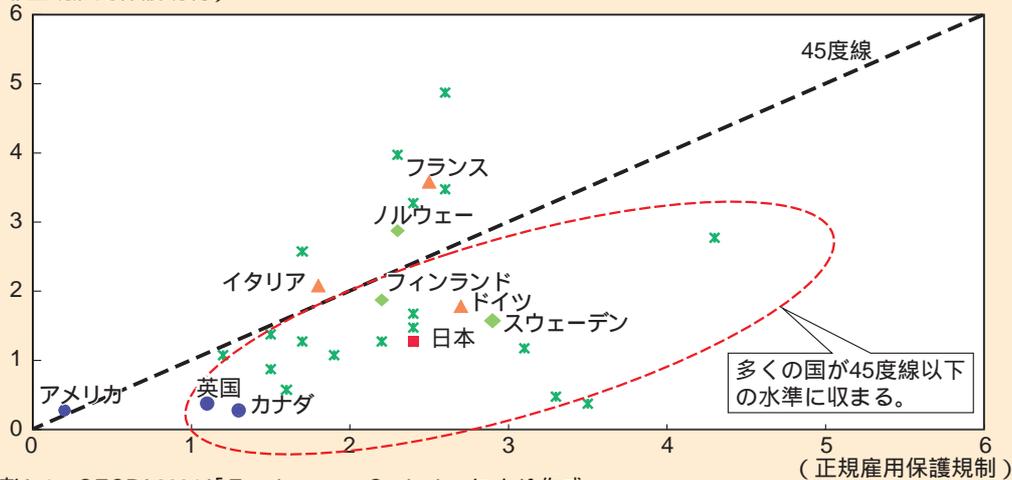
EPLは、雇用保護規制の度合いを示す指数であるため、一般に雇用保護規制が強い国では、既存の雇用を維持することにより、失業率が高く、雇用の増加を妨げ、逆にEPLが低い国では、失業率が低く、雇用の増加を促すことが予想される。そのため、失業率と雇用保護規制の強さとの関係について、OECDの主要先進国の2時点変化で確認すると、雇用保護規制が強くなるほど失業率が高いという大まかな関係はみられるが、統計的にはそれほど強い関係とはいえなかった（第3-2-5図(1)）¹⁹。なお、クロス・セクションではなく、90年代後半と2003年にかけての各国の時系列変化をみると、主に雇用保護規制が最も強かった一部の国（イタリアやドイツなど）で雇用保護規制の低下と失業率の低下が同時にみられた。

その一方で、雇用保護規制と積極的雇用政策の政府支出の割合の大きさの関係については相

第3-2-4図 正規雇用と非正規雇用の雇用保護規制との関係

正規雇用の雇用保護規制と比べると非正規雇用の雇用保護規制は低い水準となっている

(非正規雇用保護規制)



- (備考) 1. OECD(2004)「Employment Outlook」により作成。
 2. それぞれの値が大きいほど、雇用保護規制が強い。
 3. 正規雇用をregular employment、非正規雇用をtemporary employmentとした。
 4. 図中、45度線以下にプロットされている国は、その国の正規雇用の雇用保護規制に比べ非正規雇用の雇用保護規制の水準が低いことを示す。

注 (18) OECD (2006)

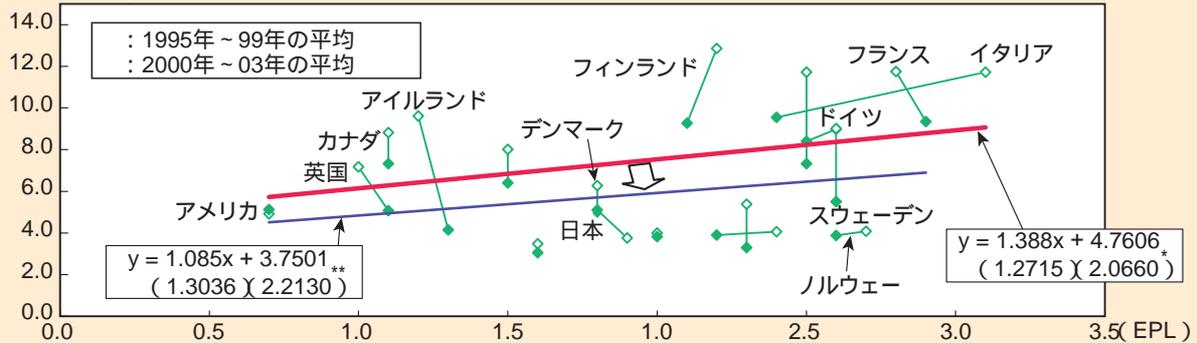
(19) IMF (2004) では、1960～98年までのデータを用いて失業率と雇用保護規制の強さの関係について、各種説明変数とともに検定し有意な関係にあることを導いている。ただし、データの性質が2003年まで存在し、その個別要素を各国ごとに詳細に公表しているOECD(2004)とは異なっていることなどに留意する必要がある。また、ここでは図表で取り上げていないものの、2000年以降は、雇用保護規制と雇用増加率の関係も希薄化していることが確認されている。

第3 - 2 - 5 図 雇用保護制度指数が労働市場へ与える影響

(1) 雇用保護制度指数と失業率の関係

90年代後半、2000年代前半は雇用保護制度指数と失業率の間に統計的にそれほど強い関係はみられない

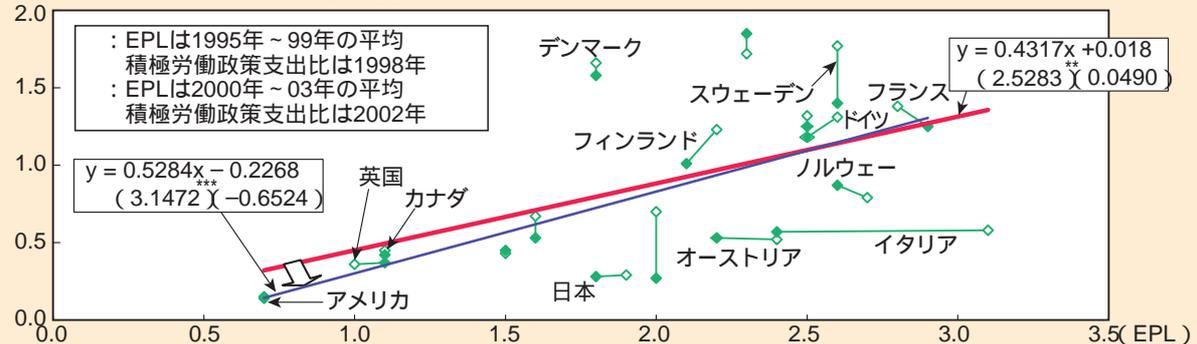
(失業率、%)



(2) 雇用保護制度指数と積極的雇用政策の関係

雇用保護と積極的雇用政策との組合せの程度が高くなっている

(積極的雇用政策支出比(対GDP、%))



- (備考) 1. OECD “Employment Outlook 2004”、Pontusson(2005) “Inequality and prosperity”により作成。
 2. OECD加盟国のうち主要18カ国データを使用。全加盟国データを使用すると(1)と(2)とも相関はない。
 3. *は10%、**は5%、***は1%有意水準。表示のないものは統計的に有意性はないことを意味する。
 4. 括弧内はt値を表す。

関がやや強まっており、統計的にも有意となっている(第3 - 2 - 5 図(2))²⁰⁾。ここからは、各国の労働市場改革において、雇用保護規制と積極的雇用政策との組合せの程度が高くなっていることがうかがえ、制度面の変更に合わせた支出面の変化がみられている。

雇用保護の強化の制度は、若年雇用にとってマイナスの影響の可能性

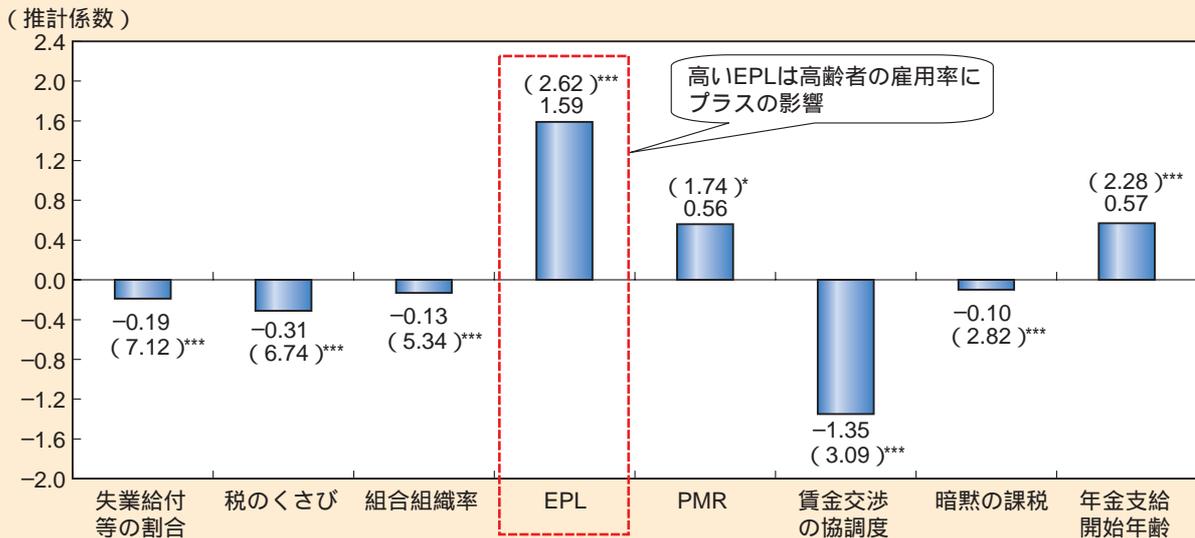
雇用保護規制の雇用指標に与える影響については、雇用者全体ではなく、異なる立場におかれている年齢層、特に高齢者と若者に分けた雇用との関係によって、その効果が変わり得る。現実には、高齢者と若者の置かれている雇用条件、また労働に対するそれぞれの考え方や評価も異なることから、雇用保護規制の程度と年齢別の雇用への影響も異なる可能性がある。また、特にこれから新たに労働市場に参入しようとする若者にとっては、雇用保護指標の規制の度合いによる影響が比較的大きく受けやすいものと考えられる。

注 (20) OECD加盟国のうち主要18カ国データを使用。一方、チェコ、ギリシャ、ハンガリー、メキシコ、ニュージーランド、ポーランド、スロバキア、スペイン、トルコを加えた場合には、有意な相関がみられないことに留意する必要がある。

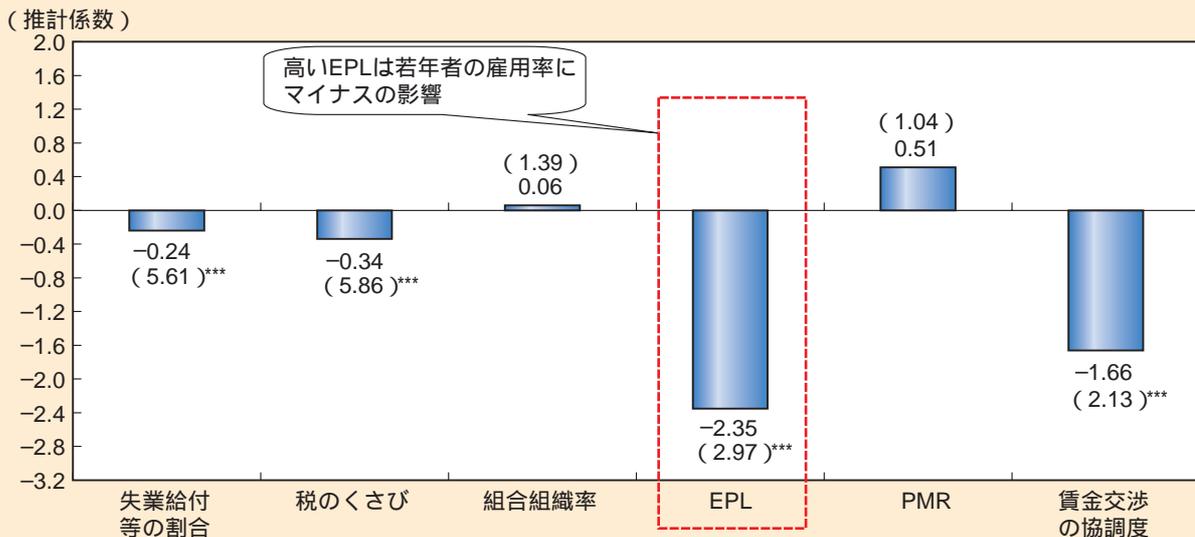
OECDは、多国間・多時点パネルデータにより、高齢雇用者（55～64歳）と若年雇用者（20～24歳）それぞれの雇用率と雇用保護規制の関係をみる実証分析を行っている²¹。それによれば、雇用保護規制の強化は、高齢者の雇用率を高める一方で、若年の雇用率を低下させることについて有意な結果が示された（第3-2-6図）。その背景として、高齢者については、

第3-2-6図 雇用保護制度が若年者及び高齢者の雇用率に与える影響

高いEPLは若年者の労働市場への参入にマイナスの影響を与える一方で、高齢者の雇用に対してプラスの影響を与える
(1) 高齢者（55～64歳）の雇用率の決定要因



(2) 若年者（20～24歳）の雇用率の決定要因



- (備考) 1. Bassanini and Duval (2006)「Employment patterns in OECD countries: Reassessing the role of policies and institutions」の表より作成。
 2. 括弧内はt値(絶対値)を表す。また、*、***はそれぞれ10%、1%で統計的に有意であることを示す。
 3. PMR (Product Market Regulation) とは、ここでは七つの非製造業における規制の度合いの強さを示す。
 4. EPL (Employment Protection Legislation) とは、法制度等における雇用保護の強さを示す。
 5. 暗黙の課税とは、勤労収入による年金収入の損失として定義される。
 6. (1)の推計期間は1982年から1999年、(2)の推計期間は1982年から2003年。推計に当たってはGDPギャップ、国及び年代をコントロールしている。
 7. 推計に用いたサンプル数は(1)は279、(2)は367。決定係数は(1)は0.99、(2)は0.94となっている。

注 (21) Bassanini and Duval (2006)

熟練度が高く市場からの一定の評価も確立されていること、雇用保護規制が高い場合には、高齢者の解雇が難しくなることなどから、雇用率が上がる可能性が考えられる。対照的に、若年については、相対的に熟練度が低く、市場からの評価が確立されていないこと、またそもそも雇用されている割合が小さく、新たに労働市場に参入する機会が多いことから、既存の雇用者を保護し新規に参入することを妨げるような雇用保護規制の程度が大きい場合には、雇用率が下がるという不利益を被ることになる可能性が考えられる。

以上のような諸外国での動向の分析は、今後の我が国における労働市場に関する制度設計を考える上で、規制の変更がどのような対象にどのような影響を与えるかについて考慮する際の参考になるものと考えられる。

3 労働市場の制度変化に対応した労働紛争処理の必要性

労働市場の変化の中でみられる個別紛争の増加への対応

今後、労働市場も変わり、就業形態の多様化も引き続き進行することが予想される中で、これまで以上に労働者自らが個別に企業との交渉を行うことにより、解雇などを含む雇用・労働条件について取り決めを行っていく場面が増えることも考えられる。こうした状況変化に対応した労働紛争のための制度設計は、今後の労働者の保護を考える上で不可欠になっていると考えられる。

実際、97年以降労働争議は大幅な減少傾向となったものの、近年、労働審判制度などの紛争処理制度が整備される中で、労働関係訴訟や個別の労働紛争相談は増加している（第3-2-7図）。こうした状況もあり、労使双方が安心・納得した上で多様な働き方を実現できる労働環境の法的整備の必要性が指摘されている²²。

現状、個別労働関係を律する法律が十分に手当されていなかったことが指摘されている²³。そのため、体系的で分かりやすい解決や未然防止に資するルールが求められており、労働契約の内容が労使の合意に基づいて自主的に決定され、労働契約が円滑に継続するための基本的なルールを法制化するため、2007年3月に、労働契約法案を含む労働法制関係法律案が第166回国会に提出された。

ルールの実効性を確保するための選択肢としての裁判外紛争処理機関

雇用の多様化などの労働市場の構造変化に対応し、個別労働関係紛争の事後的解決方法の整備が進んでいるが、今後はこうした仕組みを十分に活用できるようになることが望ましい。さらに、このような制度設計は経済全体の効率性を高めるという観点からも重要な課題と考えられる。

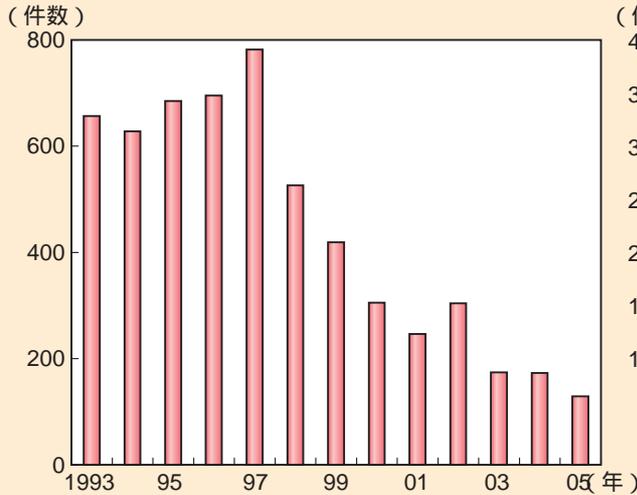
注 (22) 労働政策審議会答申（2006）

(23) 最低労働基準を定める労働基準法しか存在しないとされる（同上（2006））。

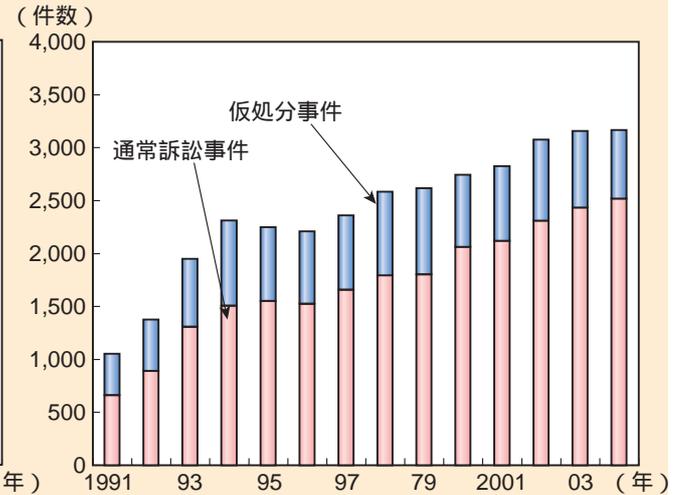
第3-2-7図 労働関係紛争の推移

労働争議は減少傾向となっているが、労働関係訴訟や個別労働紛争相談は増加している。個別労働紛争相談の内訳としては、解雇や労働条件に関する事案が多い。

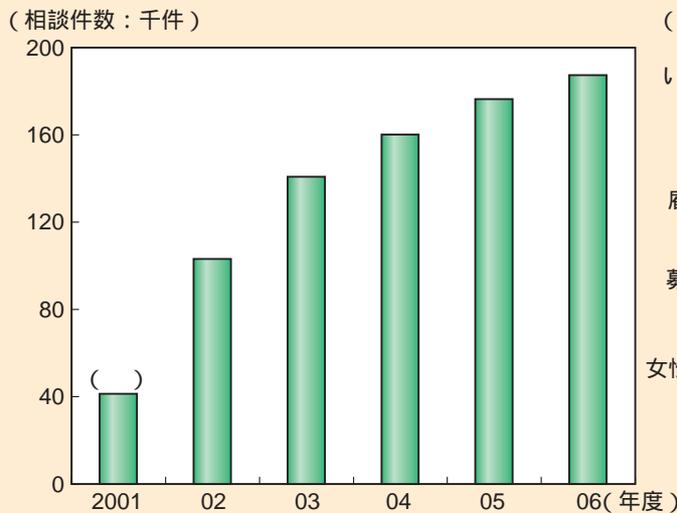
(1) 争議行為を伴う労働争議の件数



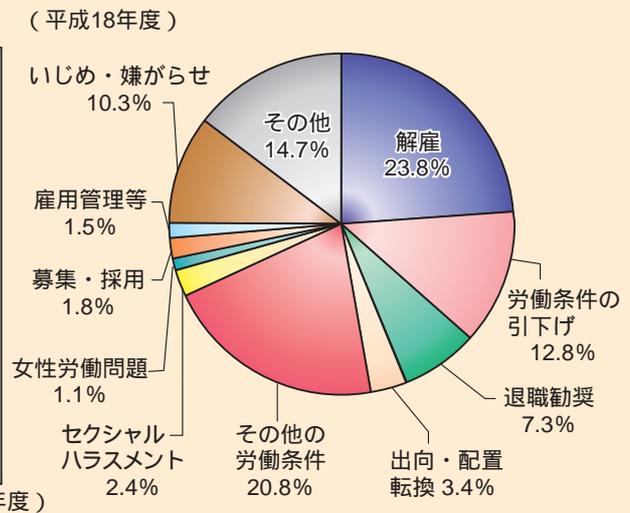
(2) 労働関係訴訟と仮処分事件の新受件数



(3) 個別労働紛争相談件数



(4) 個別労働紛争に係る相談内容の内訳



(備考) 1. 厚生労働省「平成18年度個別労働紛争解決制度施行状況」、「労働政策審議会労働条件分科会資料」により作成。
2. (3) 図中、2001年度については、6カ月分(2001年10月1日～02年3月31日)の相談件数。

そのため、裁判及び民事調停、昨年4月より新たに実施された労働紛争解決制度(労働審判制度)といった司法型の紛争解決のための制度の普及に加え、各地域におかれた労使紛争の解決を図るための行政による労働委員会や、昨年発足し、法的紛争の解決に役立つ法制度情報や相談窓口情報等を提供する「日本司法支援センター(法テラス)」、さらには弁護士の自主的な取組による「弁護士仲裁センター」などの裁判外紛争処理機関(ADR: Alternative Dispute Resolution)の役割の普及も注目される。こうした司法、準司法及び行政、民間型の裁判外紛争処理機関による仲裁、調停、あっせんの手続が機能面からも中立性の面からもうまく機能す

ることが期待される。こうした実効性確保の取組が、ひいては、個別の労働者と雇用者との交渉によって生じる我が国社会全体の労使紛争の解決に係る調整コストを低減させることに寄与すると考えられる（付図3 - 2）。

その際、民間型のADR機関が、2007年4月に開始された「裁判外紛争解決手続の認証制度」を積極的に活用し、より多くの労働者の利用に供することができるような仕組みを確立するような取組も重要と考えられる。また、労働者自らも、こうしたADR機関があることを認知し、積極的に活用するような意識を持つことも大切であると考えられる。

諸外国で充実している労働契約ルールの実効性確保策²⁴

諸外国では、労働契約ルールに関する立法に合わせて、裁判外紛争処理システムを充実させることによって、同ルールの実効性を確保し、労働者保護の仕組みを支えている。我が国においても、引き続き労働条件などの個別交渉の増加に伴う労働関係紛争の増加が予想されるが、その際、以下の海外諸国での事例は、今後の制度整備を進める上で有益な参考事例となると考えられる。

例えば、ドイツでは、普通裁判所から独立した「地区労働裁判所」、「州労働裁判所」、「連邦労働裁判所」の三審制が別途用意され、労働事件を専属的に管轄することにより、より迅速な解決を促すことなどに資するとされている。労働裁判所の新受件数は、年間60万件あるとされ、うち40%強が和解により終了しており、その他40%弱もその他何らかの方法により終了するとされている。

フランスにおいても、別途、特別に労働裁判所が各地に用意されており（全国で271機関）その構成員も職業裁判官ではなく、労使それぞれの集団内で5年ごとに選出される労使双方の同数の裁判官から構成されるという特徴を有している。提訴の方法も比較的簡単な手続きとなっている。裁判の迅速性、低コスト、使い勝手の良さに配慮がなされ、フランス国内の評価も高いとされている。年間16万件程度（2000年）が処理され、6割弱程度が終結している²⁵。

英国では、規制が緩やかであることもあり、雇用関係法に基づく監督、強制権利を有する包括的な監督行政機関が存在しないとされる。そのため、雇用者個人の主体的な役割が特段求められ、雇用裁判所と呼ばれる特別裁判所が用意され、アクセスの容易さ・迅速さ、低廉さへの配慮がみられる。また、訴訟の負担を軽減するための法律センターやCAB²⁶が無料の相談を行うなどの無料の代理人提供の仕組みも設けられている。さらには、ACAS²⁷と呼ばれる行政の裁判外紛争処理機関が設けられ、雇用裁判所に持ち込まれる前段階で既にACASの斡旋により解決がなされる例が少なくないとされる（4割弱程度）。そうしたACASと連携した雇用

注 (24) 特に、労働政策研究・研修機構（2005）「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」労働政策研究報告書No.39参照。

(25) その他は、調停や申立の取下げなど。

(26) Citizens' Advice Bureau（市民相談局）の略称。

(27) Advisory, Conciliation and Arbitration Service（助言斡旋仲裁局）の略称。

裁判所は、年間20万件弱の事件を処理しているとされている。

一方、アメリカについては、これらヨーロッパ諸国のような労働関係紛争に係る特別裁判所や特別の審理体制、手続は設けられていない。その一方で、アメリカでは様々な種類の民間主体の裁判外紛争処理機関が発達しており、簡便さ、迅速さ、低廉さの観点から様々なものが用意され、公式の統計は存在しないものの、国民の間で広く活用されている。

第3節 雇用形態の多様化に対応した賃金、雇用条件の交渉過程

雇用・労働に関する制度が変わり、企業同様、家計もそうした制度を適切に活用しているところである。雇用形態が多様化している中で、労働者の選択の幅が広がってはいるものの、企業と個人とがそれぞれ自主的に賃金などの雇用・労働条件を取り決める場合、労働者個人と企業とでは、情報や交渉力に差があり、対等な立場で効率的な賃金水準を決定することは、一般的には、困難と考えられる。

これまでも、労働契約の分野では行政の側の関与、労働者の保護のための法制が経済理論上の視点からも正当化されてきた。労働者自身も、自ら労働組合や任意の団体を組織し、また利用して団体交渉力を持つことにより、雇用・労働条件の改善を図ろうとする試みが行われてきた。

本節では、団体交渉力を持つことによって効率的な賃金水準を設定し、労働者の雇用・労働条件の改善を図ろうとする交渉の仕組みの整理を行う。その上で、そうした労働者側の取組が、雇用形態の多様化が進む現状において、賃金交渉や労働条件の改善を通じた労働市場の効率化にどの程度有効性を有しているのかについて、定量的な分析を行うこととする。

1 賃金・雇用条件の決定方法の歴史的な進展

産業革命の過程で生まれた労働組合²⁸

近代の産業革命の発生は、工業化を通じて形成された広範な労働者階級によって組織化された労働組合を生んだ。18世紀半ばに英国で発明された蒸気機関及び各種紡績機関の発明、また、そうした機関の導入は、商品の大量生産を可能にし、これまでの手工業生産から近代的な工場生産への切替えを促した。こうして、それまでの熟練労働の制約が外れ、大量の賃金労働者が生まれると、工場を所有する産業資本家と、工場において労働を対価に賃金を受け取る労働者、という二つの階級が形成され、両者の対立が生まれた。こうした状況は、英国のみならず、産業革命が起こった各国においてもみられ、産業資本家に対峙する形で、賃金労働者が労働組合を結成することになった。

注 (28) 本項目の以下の歴史にかかわる部分は、大河内(1956)「労働組合の生成と組織」、厚生労働省(2002)「日本の労働組合 歴史と組織」、堀田(2002)「世界の労働組合 歴史と組織」などに基づく整理。