

労働市場における弾力性とセーフティネットに関する日欧比較

[研究メンバー]

主査	荒木尚志	東京大学教授
	山口浩一郎	放送大学教授
	大内伸哉	神戸大学教授
	水島郁子	大阪大学助教授
	小西康之	明治大学専任講師
	嵩さやか	東北大学助教授
	高島淳子	京都産業大学専任講師
	関根由紀	ILO 東京支局
	研究協力者	奥野 寿
中野妙子		東京大学専任講師
原 昌登		東北大学助手
中益陽子		東京大学大学院博士課程
永野仁美		東京大学大学院博士課程

[報告書目次]

序章	問題意識と本報告書の構成
第 1 章	雇用・労働法政策の基本理念 ―日本法における議論状況―
第 2 章	外国法の状況
第 1 節	外国法の動向
1、	アメリカ
2、	イギリス
3、	ドイツ
4、	フランス
5、	スウェーデン
6、	オランダ
第 2 節	労働市場政策の現状と展望
1、	OECD
2、	雇用・労働法制における国家の役割
第 3 章	比較法分析と日本法における政策課題
第 1 節	労働市場法制
第 2 節	セーフティネット
第 3 節	労働契約法制
第 4 章	まとめ

[内容要旨]

今後、日本の雇用・労働法制は、市場的発想がより強いものとなっていくと予想される。これは、従来の雇用・労働法制に弾力性をもたらすと同時に、新たなセーフティネットの手段の構築を求めることになろう。

このような問題意識から、本調査研究では、今後の雇用・労働法制上の政策的課題について検討を行った。特に法体系面、経済環境面で、日本と類似性のある欧州諸国の雇用・労働法制について、そのアメリカ法との違いを明確にしなが、その変化方向の解明という点に重点をおいて分析を行った。その際には、「市場重視」型・「組織重視」型という軸を設けて、各国の法制がそのどちらに分類できるであろうかという視角から分析を行った。

(1) 欧州諸国

1) 内部労働市場の発達

分析の結果、欧州諸国、特に大陸系の国では、全般的に、組織重視型システムが採用されているということが明らかとなった。

欧州における組織重視型システムの平均的なモデルとしては、まず、労働者が企業内において組織化（内部労働市場の発達）され、そこでの従業員としての地位を基礎づけているのは、解雇制限法による雇用保障であり、また労働条件の集団的決定（法律と労働協約が中心）である。このシステムでは、組織化されている従業員の代表としての従業員代表が設置され、従業員の権利や利益を守るために重要な役割を担っている。

また、有期雇用や労働者派遣は、組織の一員である従業員の地位を不安定なものにする危険があるとして、法律でその利用が制限される傾向にある。他方、（有期ではない）一般のパートタイム労働者に対しては、むしろ組織の一員として、平等な取扱をしようとする傾向にある。

2) 外部労働市場とセーフティネット

外部労働市場では、失業者の利益を労使連帯により図ろうとしている。仮に企業組織から排除されたとしても、社会という組織からは排除されないように、社会保険や扶助制度を通して配慮をしようとしているのである。さらに、そもそも、「市場での敗者」を生まないようにするためのシステムも講じられている。企業組織からの排除（解雇）においては、社会的な観点から対象者の選別が行われるし、また不利益を緩和させるための企業による補償措置も講じられる。

(2) アメリカ

これと対照的なのはアメリカのシステムであり、アメリカの法制度の多くは、市場メカニズムを機能させる環境整備を目的としたものとなっている。

(3) 日本

日本においても、徐々に市場メカニズムを重視する発想が強まってきているが、今後の政策課題としては、解雇法制、外部労働市場法制、非典型雇用法制のいずれにおいても、従来の組織重視型の論理の中に、いかにして市場メカニズムを組み入れていくか、それぞれの論理のメリットをいかにして日本の雇用社会に適合するように組み合わせた政策を実現していくかが重要なポイントとなる。