



### I 労働市場と法

法律用語としての労働市場は、雇用対策法1条、職業安定法施行規則10条、雇用保険法43条、職業能力開発促進法5条3項、厚生労働省組織令73条などにみられるが、その出現率はかなり低い。また、その用例をみると、雇用対策法1条が、人口構造の変化等の経済社会情勢の変化に対応して「労働市場の機能が適切に発揮され」ることを雇用対策の目的の一つとし、労働市場を重視する立場をとっているが、その他の用例をみると、単に求職・求人者数の動向（雇用保険法43条、職安法施行規則10条）や厚生労働省の部署の名称（厚生労働省組織令73条）を指しているにすぎない。法令上の概念として確立しているとはいえない。

しかしながら、法律学（ここでは主に労働法学を想定している）の視点からみれば、労働市場は、労働法の役割をどう理解するかという根本的な問題に関わる重要な概念だといえよう。

労働法の歴史は、自由な市場取引に対する規制の歴史であり、労働法学は、伝統的に労働市場の機能に懐疑的であった。例えば、労働法の草分けとなる、1802年の「徒弟の健康及び風紀に関する法律」に始まるイギリス工場立法は、労働時間規制を主たる内容としていた。また、わが国の職業安定法は、1999年の改正以前においては、職業紹介の国家独占を理念として、労働市場における民間事業の活動を厳しく制限していた。

労働法学が労働市場を積極的に捉えるようになったのはそれほど古いことではなく、1990年代に入ってからである。その嚆矢となったのは、菅野和夫・諏訪康雄「労働市場の変化と労働法の課題」<sup>1)</sup>であった。この論文は、労働法を労働市場システムを支えるサブシステムとして位置づけ、労働法を労働市場での労働者の取引行為をより円滑に機能させるための諸種の支援制度を用意する法体系（サポート・システム）と把握していた。これは、先に述べた労働法学の伝統的立場の転換を促す試みであった。

労働法において労働市場をどのように位置づけるかは、現在に至るまで議論が収束する状況にないが、2001年に公開された日本労働法学会編『講座21世紀

の労働法第2巻 労働市場の機構とルール』（有斐閣）が労働市場の意義を体系的に示すことにより、労働市場の用語は次第に労働法学に定着していった。現在では、労働法のいくつかの体系書・教科書において、労働市場に関する法（労働市場法）は、個別的労働関係を扱う雇用関係法、集団的労働関係を扱う労使関係法と並んで、第三の領域をなしている<sup>2)</sup>。

### II 労働市場の概念

経済的には、労働市場もまた、商品市場の一つとして、価格により資源を効率的に配分するメカニズムである。すなわち、労働力の価格（賃金）決定を通じて、労働力の需給調整がなされることにより、労働力資源の効率的な配分を行うメカニズムが労働市場だといえる。

しかしながら、労働市場は、他の商品市場と比較してかなり特異なものである。それは、労働力が個人の人格と結合し売り惜しみのできない商品であること、そして、求職者・求人企業の情報がきわめて不完全であることに起因する<sup>3)</sup>。こうした特異性から、労働市場は、求職者・求人企業の事実的な取引行為の集積であるだけでなく、労働契約などの法形式と需給調整に関連する様々なシステムを包含する概念だといえよう<sup>4)</sup>。

労働条件の決定システムに着目すると、労働市場は、企業内部の労働条件決定システム（例えば、労働協約または就業規則）により労働力の需給調整がなされるメカニズムと、企業の外部において組織化されずに需給調整がなされるメカニズムに分けられる。経済学では、この企業内部で労働条件が集団的・組織的に決定されるメカニズム（企業組織）を「内部労働市場」といい、これに対して、企業の外部における、求職者・求人企業及びこれを仲介する職業仲介事業が活動するメカニズムを「外部労働市場」<sup>5)</sup>という。

法律学では、労働市場という用語は、通常、外部労働市場を指している。労働市場の概念は未だ確立したものとはいえないが、ここでは、労働市場とは、就業を希望する者（求職者）と労働力を求める企業（求人者）が多数存在する状況の下で、それらの求人・求職の結合に向けた活動を「労働力の需給調整」として位

置づけた場合、求職者と求人者との間の労働力の需給調整が行われるシステムをいう<sup>6)</sup>。

### Ⅲ 内部労働市場と法

わが国では、内部労働市場が発展し、1970年代に新卒一括採用、従業員の柔軟な企業内異動、年功に応じた賃金体系、定年までの雇用保障などを柱とする日本の雇用慣行が定着した。戦後制定された法律の多くは、主として内部労働市場を対象とするものであった(労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法など)。労働法学も、伝統的に、企業内の雇用関係の成立、変更、終了に伴う紛争、例えば、採用内定取消、労働条件の決定・変更、長時間労働、労災、解雇などの紛争を主たる対象としてきた。

また、わが国では、多くの労働組合が企業内の従業員だけを組織したために、こうした企業内組合は当該企業とのみ団体交渉を行い、その企業の従業員だけに適用される企業内労働協約を締結した。ヨーロッパなどでみられる産業別協約は、わが国では十分発達しなかった。したがって、使用者と労働組合との間の労使関係も、主として内部労働市場を基礎としていた。

労働組合法は、必ずしも企業内労使関係を前提にした法律ではなかったが、裁判所、労働委員会は、企業内労働協約による労働条件の不利益変更、チェックオフの効力、会社による便宜供与の不当労働行為性等の問題に対処するために、企業内労使関係を適合した法律解釈を行ってきた。

これに対して、外部労働市場は、1980年代までは、新卒一括採用などにより若者の就職が順調であったことや、失業率も比較的低いままで推移してきたために、労働法全体に占める位置はそれほど大きくなかった。外部労働市場に関する法律も、職業安定法(1947年)、雇用対策法(1964年)、雇用保険法(1974年)など、内部労働市場の法と比較してそれほど多くはなかった。また、これらの法律をめぐる紛争も少なく、労働法学も他の労働法分野と比較してあまり関心を寄せてはこなかったといえよう。

### Ⅳ 外部労働市場と労働市場法

こうした労働市場をめぐる環境は、1990年代のバブル経済の破綻を経て大きく変化した。失業率は上昇し、一時は5%を超える水準に達した。また、新卒者もかつては9割近くが採用内定を得ていたものが、バブルの破綻以降は就職氷河期が続いた。他方で、公共事業などの雇用創出策は、国家財政の逼迫により以前ほど展開できなくなった。ここにおいて、外部労働市

場に関心がもたれるようになる。法律学のなかには、市場メカニズムを活用するため、従来の職業紹介の国家独占の廃止を強く求める学説もみられた<sup>7)</sup>。

国は、国際労働機関(ILO)が民間職業仲介事業の原則自由化を認めた181号条約を1997年に採択したことを契機として、1999年に職業安定法、労働者派遣法の改正を行い、外部労働市場の機能を高める政策を積極的にとるようになった。改正職業安定法・改正派遣法は、職業紹介の国家独占を廃棄し、労働者派遣事業などの民間職業仲介事業の活動を原則自由化した。

しかし、こうした労働市場に関する法政策の転換に対しては、これを労働者の保護を弱める規制緩和だとする厳しい批判もなされた<sup>8)</sup>。

労働市場における国の役割については、これを積極的に評価する立場(積極主義)と、消極的に評価する立場(消極主義)の間で対立が続いてきた。消極主義は、国の介入が労働市場の機能を攪乱させるとして、国の雇用政策は失業保険制度などのセーフティ・ネットに限定されるべきだと主張する。これに対して、積極主義は、職業仲介事業の活動を規制し、雇用創出・需給調整のための様々な政策を国が主体的に行うべきだと主張する<sup>9)</sup>。

こうした対立は、現在においても解消されるに至っていないが、個々の法政策レベルでみるとそれほど大きな差をもたらすものとはいえない。外部労働市場は、求職者・求人企業の自立的な活動によって効率的に機能することが期待されるが、何らかの国の支援・介入なしに行われているわけではない。ハローワークによる無料の職業紹介、失業防止のための雇用調整助成金、失業時の所得補償としての雇用保険、個人人の職業能力開発のための公的職業訓練と各種の雇用関連助成金などは、今や、失業を防止し、求職者が良質な職業機会を得るうえで不可欠の支援制度となっている。

雇用に係わる各種民間事業、また就職に困難を抱えている人たちをサポートするNPO等の各種団体は、求職者の状況に合わせて精力的に活動しているが、これらが国の雇用サービスすべてに取って代わることは不可能であろう。外部労働市場は、求職者・求人者及び民間事業者の自由な取引だけからなっているのではなく、様々な法政策とルールを基礎としてはじめて、その機能を十分に発揮しうるといえよう。

こうしてみると、外部労働市場は、職業仲介事業等が活動する際のよりどころとなるルールや、雇用保険制度、公共職業訓練機関などの機構を組み込んだシステムであり、その機能を適切に発揮させる法システム

が労働市場法だということになる。

労働市場法は、より詳しくみると、4つの分野に分けて考えることができる。すなわち、①労働力の需給調整に関するルール、とくに、職業仲介事業者の市場参入規制と活動に関する法（職安法、労働者派遣法など）、②失業者の所得補償のための機構に関する法（雇用保険法）、③労働者の職業訓練と個人のキャリア形成支援に関する法（職業能力開発促進法）、④失業の防止や労働者の再就職支援の促進、とくに、若年者、高齢者、障害者等に対する雇用促進に関する法（若者雇用促進法、高齢者雇用安定法、障害者雇用促進法など）がそれである<sup>10)</sup>。

内部労働市場の法と比較して、労働市場法は発展途上であり、ここ5年の間に、若者雇用促進法の制定、労働者派遣法・高齢者雇用安定法・障害者雇用促進法などの改正が行われ、現在、職業安定法の改正が予定されている。今後は、労働市場法の各分野の特性に応じて、体系的に整備されることが期待される。

1) 菅野和夫・諏訪康雄「労働市場の変化と労働法の課題——新たなサポート・システムを求めて」日本労働研究雑誌 418

号 (1994) 2頁。

- 2) 菅野和夫『労働法 (第11版)』(弘文堂, 2016) 第2編, 荒木尚志『労働法 (第3版)』(有斐閣, 2016) 第4部, 水町勇一郎『労働法 (第6版)』(有斐閣, 2016) 第5編。
- 3) 清家篤『労働経済』(東洋経済新報社, 2002) 151頁。
- 4) Deakin and Wilkinson, *The Law of the Labour Market*, Oxford University Press, 2004, p.1.
- 5) 菅野・諏訪・前掲論文(注1) 6頁, 樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩編著『労働市場設計の経済分析』(東洋経済新報社, 2004) 3頁。
- 6) 厚生労働省・雇用法制研究会報告書『今後の労働市場法制の在り方について』(1998) 1頁の定義を参考にした。
- 7) 小宮典明『労働市場改革のミッション』(東洋経済新報社, 2011) 25-26頁。
- 8) 西谷敏『規制が支える自己決定』(法律文化社, 2004) 74-75頁。
- 9) 諏訪康雄「労働市場法の理念と体系」日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法』第2巻「労働市場の機構とルール」3-6頁。
- 10) 鎌田耕一「労働市場法講義 (上)」東洋法学 57巻3号 (2014) 362頁。

かまた・こういち 東洋大学法学部教授。主な著作に「労働市場法講義 (上・中・下完)」東洋法学 57巻3号 (2014), 58巻1号 (2014), 59巻2号 (2016年)。労働法専攻。