

就労支援立法の展開とその正当性

石田 信平

(北九州市立大学准教授)

全員参加型社会の実現というスローガンが、経済成長と結び付けられつつ、社会的包摂や良質な雇用機会の確保という理念の下で強調されてきている。特定の人たちに対して、就業の獲得や就労の継続を支援する法規制（就労支援立法）が増加してきているのは、こうした全員参加型社会の実現という政策動向と軌を一にしている。本稿では、このような就労支援立法が戦後どのように発展してきたのかを辿り、その対象者と規制手法が漸進的に拡大強化されてきたことを明らかにした。さらにいっそう私的自治と衝突する傾向にある就労支援立法は憲法規範と適切に関係付けられなければならないという問題意識に立って、就労支援立法の憲法適合性について検討を加え、①個人の尊厳や尊重と結び付いた労働権保障（憲法 27 条 1 項）にこうした就労支援立法の憲法上の基礎を求めることが適切であること、②育児、介護、妊娠、ひとり親家庭については、それらを理由とする一般的な雇用差別禁止法が整備されていないという意味で過少保護であること、③女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法は、少子化対策や女性の就業率向上という経済的、社会的目的のために、数値目標の設定を記載した行動計画の策定を義務付けた結果志向の規制であり、過剰介入の疑いがあること、を指摘した。

目次

- I はじめに
- II 就労支援立法の展開
- III 就労支援立法の正当化根拠
- IV 結語

I はじめに

戦後の日本の労働法は、従属状態にある労働者を対象として、そうした労働者を保護するために形成されてきた法規制である、ということも許されよう。しかし、労働法は、従属状態にある労働者を、一律に、保護しているわけではない。とりわけ、求職者を含めた広い意味での労働者¹⁾のうち、特定の労働者層の就業獲得や継続を支援する立法規制（以下、就労支援立法）の比重が高まっていることが注目し得る。たとえば、育児介護休

業法は、育児や介護を担う労働者を対象とした、就労の継続支援を行う法規制である。勤労婦人福祉法改正により制定された男女雇用機会均等法は、現在では男性労働者をも対象とする両面的な内容になったものの、女性労働者のみに対する片面的な差別禁止規制として展開されてきた。近時においても、女性活躍推進法、障害者に対する差別禁止規制、若年者を対象とした若年者雇用促進法等、特定の労働者層の就労支援を目的とした立法規制が制定されてきている。

本稿は、こうした就労支援立法について、その歴史的発展経緯を明らかにしたうえで、その正当化根拠に検討を加えるものである。特定の労働者層に対する就業獲得や継続支援を目的とする就労支援立法は、もとより多岐にわたるが、本稿は、雇用対策法 4 条において、「労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図るとともに、経

済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資する」(同法1条1項)のために、特別な国家的対応が求められている者としてみる事ができる①女性、②障害者、③高齢者、④若年者、⑤育児や介護を行う労働者、⑥非典型労働者、⑦ひとり親家庭、⑧生活保護受給者や生活困窮者に対する就労支援立法を分析の対象とする²⁾。

以下では、こうした就労支援立法がどのように展開されてきたか、その目的がどのようなところに置かれてきたかを探るとともに(Ⅱ)、その正当化根拠に接近する(Ⅲ)。

Ⅱ 就労支援立法の展開

1 障害者

特定の労働者層に対する就労支援立法の典型例は、まず、障害者に対するそれ、とりわけ、障害者の雇用を促進する立法規制にみることができ³⁾。1960年の身体障害者雇用促進法は、身体障害者の失業率が高くその就業が安定していないこと、身体障害者の平均所得が低いこと、国民年金の障害福祉年金の対象者が重度の障害者に限定され、その他の障害者については労働能力の活用によって自立することが期待されていること、1955年ILO「身体障害者の職業更生に関する勧告」により、職業訓練の充実、雇用割当等の制度化による身体障害者の雇用促進が求められていること、といった要請を踏まえ⁴⁾、「身体障害者が適当な職業に雇用されることを促進することにより、その職業の安定を図ることを目的」(同法1条)として、国、地方公共団体や三公社については一定の率以上の割合で身体障害者を雇用する採用計画書の作成義務を強制し、それ以外の事業所については一定の率以上の割合で身体障害者を雇用する努力義務を課すという、雇用割当の制度を定めた。

1976年改正身体障害者雇用促進法は、さらに、大規模事業所の雇用率の達成度合いが低いこと、不況による身体障害者の雇用状況の悪化等に鑑み⁵⁾、①努力義務にとどまっていた民間企業に対する上記の雇用割当制度を義務化するとともに、

②事業主の共同拠出による身体障害者雇用納付金制度を創設し、これにより雇用率未達成の程度に応じて納付金を徴収し、雇用率を超えて雇用している事業主には、その程度に応じて調整金を支給することとし、③こうした雇用義務と納付金制度を事業主に適用する法的根拠として、「すべて事業主は、身体障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有する」(同法2条の2)と定めた。身体障害者の雇用には一定の経済的負担が伴うところ、事業主は、社会連帯の理念に基づいて、労働能力と意思を有する身体障害者を雇用すべき共同責任を有するということである。

身体障害者雇用促進法の改正はその後も継続的に行われるが、その後の法改正に関して、ここでは次の四つの点に言及しておきたい。第一に、1987年改正において同法の名称が「障害者の雇用の促進等に関する法律」(以下、障害者雇用促進法)に改められ、同法が身体障害者だけでなく、知的障害者(精神薄弱者)や精神障害者をも射程に収める立法規制へと変容しはじめたことである。雇用割当制度の適用対象者についても順次拡大されてきた。

第二に、雇用割当制度だけではなく、労働供給側に働きかける規制や企業と障害者のマッチング機能を拡充する多様な規制改革が展開されてきたことであり、そうしたいわば総合的な就労支援対策を拡充する改正が、障害者総合支援法の就労移行支援事業や雇用保険法上の助成金制度とも有機的に関連付けられながら、なされてきたことである。

また、第三に、障害者雇用促進法の改正が、国際障害者年のテーマである「完全参加と平等」を受けて、「障害者が一般市民と同様に社会の一員として社会経済活動に参加し、働く喜びや生きがいを見いだしていくというノーマライゼーションの理念に沿った社会を実現するために、職業を通じての社会参加を進める」⁶⁾という視点に基づいてなされてきたことである。

さらに第四に、2013年改正において、2006年に国連で採択された障害者権利条約に対応するため、①障害者に対する募集・採用差別や労働条件

に関する差別的取扱いの禁止と、②均等な機会や待遇の確保の支障となっている事情を除去する合理的配慮措置が事業主に義務付けられたことにも注目すべきであろう。

こうして障害者雇用促進法は、現在では、雇用割当制度による障害者の雇用義務、職業リハビリテーションの推進、障害者に対する差別禁止を通じて障害者の自立を促し職業の安定を図ることを目的とする法規制として構成されている（同法1条）が、もとより、こうした障害者雇用促進法は、国に対して障害者の雇用安定措置を要求している雇用対策法と障害者立法の基本法である障害者基本法とに関連付けて理解されるべきであろう。

2 中高年齢者

障害者の就労支援立法と並んで展開されてきた中高年齢者に対する就労支援立法は、失業対策から出発した⁷⁾。戦後のわが国における広義の失業対策としては、職業安定法による職業紹介の推進、失業保険制度の創設、職業訓練法による職業訓練体制の整備、緊急失業対策法に基づく狭義の失業対策等を通じてなされてきたが、このうち、政府による失業対策事業等を通じて多数の失業者を吸収することを目的とする狭義の失業対策については、その就労者の固定化と高齢化が著しく、通常雇用への移行が困難となっているという問題が浮上してきた。そこで、失業対策事業については、1963年の職業安定法改正と緊急失業対策法改正において、その就労者の多くが中高年齢者であることを考慮して、中高年齢者に対して積極的な職業訓練、職業指導を行って通常雇用への移行を促進することとしたのである。これが、中高年齢者層を対象とした本格的な就労支援立法のはじまりであるということができよう⁸⁾。

1966年には、産業構造の転換や人口の高齢化等による労働力需給の不均衡を解消するために制定された雇用対策法の柱の一つとして、35歳以上の中高年齢者に対する雇用率設定の措置が設けられ、これを受けて改正された職業安定法において、雇用率の設定された職種に関する労働者を雇い入れる事業主の努力義務が規定された。こうした中高年齢者に対する雇用率制度は、失業対策事

業への滞留者が多いといった問題がなお解消されていないことが考慮され、1971年の中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法（1986年改正において、中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下、中高年齢者雇用安定法）へと名称が変更される）によって、対象となる年齢層が引き上げられつつさらに強化された。

しかし、とりわけ中高年齢者の雇用状況については、以上のような就労支援立法の展開にもかかわらず改善がみられなかった。そこで、45歳以上の中高年齢者と55歳以上の中高年齢者が区分され、後者については、再就職促進から、高齢者の離職の増加を防ぐための定年延長へと政策が転換されはじめた⁹⁾。当時の多くの企業の定年年齢は55歳に設定されていたところ、公的年金の支給が開始される年齢までは雇用が確保されることが望ましいとの観点から、当面は労使の自主的努力を助長することにより定年年齢60歳の実現を目指すべきであるとされたのである。また、ここでは、以上のような施策が展開される中で、中高年齢者の雇用機会を確保し、中高年齢者がこれまで蓄積してきた経験や技能を有効に生かす道を開いていくことが、社会的にも経済的にも必要であることが強調されはじめたことにも注目する必要がある。経済の活力の維持のために、中高年齢者の労働力が必要不可欠であるという問題意識は、現在でも引き続き強調されている視点である。

もっとも、60歳定年実現については、60歳定年が企業の多くで採用されていったことに加えて、厚生年金の支給開始年齢の引上げが不可避になってきたことを受けて、問題の焦点はむしろ、①60歳から65歳までの雇用機会をどのように確保していくべきかという点に移っていった。同時に、②1990年後半から、不況に伴う中高年齢失業の問題が再浮上してきたために、2000年以降、中高年齢者に対する支援策の充実が図られるようになった。まず②については、事業主による再就職援助の努力義務の範囲が拡大されるとともに、労働者の募集・採用に関する年齢差別禁止の努力義務、労働者の職歴や職業能力、事業主が講ずる再就職援助措置を明らかにした求職活動支援書の交付義務、募集・採用の際に上限年齢を設定する

場合における理由の開示義務等が事業主に課されるようになってきた。

次に、①の60歳から65歳までの継続雇用については、1994年には老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢が段階的に60歳から65歳まで引き上げられることが決定され、同年の高年齢者雇用安定法改正により、60歳を下回る定年が禁止されることになったが、これに加えて、労働大臣による65歳までの継続雇用制度の導入または改善に関する計画の作成や勧告の仕組みが設けられた。2000年には老齢厚生年金の報酬比例部分が段階的に65歳に引き上げられることが決まり、2004年高年齢者雇用安定法改正では、さらに、65歳までの雇用を確保するため、事業主は、定年の引上げ、継続雇用制度の導入（労使協定により継続雇用制度の対象者についての基準を定めることができる）または定年の廃止のいずれかの措置を講じなければならないこととされ、2012年改正において、全員参加型社会の実現に資するという観点から、ついに、希望する労働者について65歳までの雇用を確保すべき義務が事業主に課されることになった。

こうして失業対策事業への滞留の解消を目的として出発した中高年齢者に対する就労支援立法は、中高年齢者の失業問題への対応にも目を向けつつ、公的年金支給開始までの高年齢者の雇用継続とそれによる経済活力の維持を基本的な目的に据える立法規制へと発展してきたのである。

3 若年者

中高年齢者や障害者の就労支援立法は、これらの者に対する職業訓練政策ももちろん含んでいるが、事業主に対して適用される雇用率制度等、労働需要側に対する強力な公法的規制の存在に、その特徴を求めることができる。これに対して、若年者の就労支援立法については、労働需要側に対するそうした公法的規制は展開されてこなかった。1970年に制定された勤労青少年福祉法は、概ね25歳未満の若年者を対象として、公共職業安定所等による職業指導や職業訓練を受ける若年者に対する事業主の配慮義務等を規定し、その後、勤労青少年福祉法に基づいて策定された勤労青少

年福祉対策基本方針は、若年者に対する職業指導や職業訓練の重要性を強調してきたが、それらとは別に事業主に対して若年者の雇用を促す立法規制は整備されなかったのである。失業率等に表れる若年者の雇用状況は、中高年齢者よりも良好であり、特別な就労支援立法の必要性がそもそも希薄であったといえることができる。

しかし、1990年代にはじまる不況の影響を受けて、ロスジェネレーションに代表される若年者雇用の問題が大きな社会問題となってきたために、若年者雇用対策の必要性が、次第に強く認識されることとなる。2000年以降、学校における教育活動全般におけるキャリア教育の推進、企業実習と職業訓練を組み合わせた日本版デュアルシステムの導入、若年者のためのワンストップサービスセンター（ジョブカフェ）の設置等が、既存の枠組みを前提としながら行われてきた。支援の対象となる若年者の対象年齢も、25歳未満から30歳未満、そして35歳未満へと拡大されてきた。さらに、2007年雇用対策法改正により、中高年齢者の雇用対策として導入された募集・採用における年齢差別禁止の努力義務が、若年者雇用対策の強化を目的として、義務規定とされた。また、同年の雇用対策法改正において、募集及び採用方法の改善や実践的な職業能力の開発及び向上を図る措置等により、若年者の雇用機会の確保を図るべき努力義務が事業主に課された。若年者に対する職業訓練や需給のマッチング機能を強化するだけでなく、事業主に対する公法的規制による就労支援が行われるようになってきたのである。

2015年若年者雇用促進法は、このような政策の動向を受けて、さらには少子化対策のための働き方改革や全員参加型社会の実現の一環として¹⁰⁾、若年者の適職選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずるために、勤労青少年福祉法を改正する形で制定された。同法は、事業主に対する情報開示義務、労働法規に違反する事業主からの求人申込みに対する公共職業安定所の不受理、若年者の雇用管理に関する優良中小企業の認定制度、ジョブカードの普及促進等を定めたのである。

4 女性

女性労働者に対する就労支援立法については、事業主に対する公法的規制や労働者に対する職業訓練、マッチング機能の強化に力点を置いていた若年者や中高年齢者、あるいは障害者のそれと異なり、(1)労働基準法上の母性保護に関する規定、(2)男女雇用機会均等法、という労働関係をいっそう直接的に規律する立法規制が展開されてきた。もっとも近時では、それらに加えて、(3)男女共同参画社会基本法やそれに基づいて制定された(4)女性活躍推進法、といった間接的な規制の重要性が高まっているといえることができる。

まず(1)労働基準法上の就労支援立法は、女性一般に対して適用される規定ではなく、産前産後休業(同法65条1項、2項)、産前産後休業中の解雇禁止(同法19条1項)、妊娠中の女性の軽易業務への転換請求(同法65条3項)等の母性保護を目的としたものであるが、妊娠や出産を契機として退職する女性労働者が多いという実態を考慮すれば、それらを女性労働者の就労継続を支援する法規制に位置付けることができる。

(2)男女雇用機会均等法の前身ともいえるべき、1972年に制定された勤労婦人福祉法は、「次代になう者の生育について重大な役割を有する」(同法1条)女性労働者を対象とした保護規制であった。しかし、同法は、男女差別を禁止する規定を含んでいなかったうえに、その規定の多くが、努力義務を定める強制力の弱いものであったために、女性労働者の就業の獲得や継続を支援する実効的な役割を果たしてこなかった。とりわけ当時問題となっていた男女別定年制や結婚退職制等は、女性労働者の就労継続を難しくしていたが、勤労婦人福祉法はこれらを禁止する法規制ではなかった。男女別定年制や結婚退職制を規制したのは、むしろ、民法の一般条項を通じてなされた司法判断であった¹¹⁾。

その後、1979年に国連で採択された婦人差別撤廃条約への批准を契機として、1985年に男女雇用機会均等法が、勤労婦人福祉法を改正する形で制定された。同法は、①男女差別の禁止を柱に据えつつ、「女子労働者の福祉の増進と地位の向

上を図ることを目的」に置くものであり、性差別禁止法というよりは女性労働者の保護規制の性質を有していたこと、②定年、退職、解雇、福利厚生や教育訓練の一部に関する差別的取扱いを禁止する一方、募集、採用、配置、昇進に対する均等取扱いについては努力義務にとどめたこと、③婚姻、妊娠、出産を理由とする解雇やそれらを退職理由として予定する定めを禁止したこと、④妊娠中、出産後の健康確保措置に加えて、妊娠、出産、育児を理由に退職した女性労働者に対する再雇用や再就職援助の規定を盛り込んだこと、に特徴があったが、このうち、募集、採用、配置、昇進に関する努力義務規定と妊娠中及び出産後の健康確保措置については、1997年改正法が強行規定化した。とくに、募集、採用に関する均等な機会付与の要請は、定型業務、低賃金への就職を余儀なくされていた女性労働者にとっては、雇用に関する選択肢を拡大する機能を有していたといえよう。2006年改正法は、さらに、男性に対する差別をも禁止することにより、女性労働者に対する保護規制としての性質を有していたそれまでの男女雇用機会均等法を性差別禁止法へと転換しつつ、禁止される差別的取扱いとして退職勧奨や雇止め等を追加した。

(3)女性労働者一般に対する就労支援立法については、以上のような男女雇用機会均等法の発展とともに、男女共同参画社会の実現に関する施策の進展も併せて考慮する必要がある。男女共同参画社会の実現については、「男女の平等参加」を強調する1985年「国連婦人の十年」世界会議の「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」、1990年国連経済社会理事会の「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」(ナイロビ将来戦略勧告)等を受けて、さまざまな取組みが行われ、1999年には、こうした取組みの結実として、男女共同参画社会基本法が制定され、その後、同法に基づいて策定された男女共同参画基本計画において、男女共同参画社会実現のための具体策が明らかにされてきた。とくに、2006年第二次男女共同参画基本計画では、ナイロビ将来戦略勧告で示された30%の数値目標を踏まえて、「2020年

までに、社会のあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%になるように期待し、各分野における取組を促進する」ことが宣言されたのである。男女共同参画基本計画は、現在、第四次まで策定されているが、雇用の分野では一貫してポジティブアクションの促進が強調されていること、第三次以降では、労働力人口が減少するため、女性労働力の活用が経済社会を活性化させるという視点に重点が置かれていることも注目に値する。

(4)女性活躍推進法は、以上のような男女共同参画社会実現に向けた一連の施策を受けて、上記の30%という数値目標の実現を具体的に押し進めるために、安倍自公政権における成長戦略の柱の一つとして2015年に制定された。同法は、「女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的と」し、事業主に対して、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を義務付けること等を規定している。女性の採用者が少ないこと、第一子出産前後の女性の就業継続が困難であること、管理職に占める女性の率が低いこと等といった課題の状況把握と課題分析を行ったうえ、数値目標を含めた課題に対する取組内容を定め、それらの内容を行動計画として都道府県労働局長に届け出て、インターネット等を通じて公表しなければならないことを求めているのである。行動計画に記載された取組みの実施や数値目標の達成は公法上の努力義務であるものの、状況把握、課題分析、数値目標を含めた取組内容に関する情報は、インターネット等を通じて開示されることが要求されるため、求職者や消費者を含めた市場による事実上の履行強制が担保されているとみることもできる。また、ここでは、同法が数値目標の設定とその公表を義務付けたことにより、女性に対する就労支援立法の目的が、機会の平等保障から結果の平等保障に移行しはじめているという評価が可能であることも、併せて指摘しておきたい。

5 育児や介護を行う労働者

妊娠、出産だけでなく、育児が多くの女性の就業継続を難しくしているのは、周知の事実であろう。もとより妊娠、出産を経て誕生した子の育児の責任については、男性も担うことができる。しかし、有償・無償労働に関する男女の役割分担が社会的に形成されてきた中で、多くの女性が育児の責任を担ってきたために、育児を行う女性が退職することなく、就業を継続するための育児休業制度の確立の必要性が主張されてきた。1972年の勤労婦人福祉法では、育児休業実施の努力義務が事業主に課され、1975年には女性教育公務員等を対象に育児休業の権利を保障する育児休業法が制定された。

民間企業の全労働者に育児休業の権利を保障する育児休業法が制定されたのは、1991年である。女子少年問題審議会は、育児休業が導入される例が相次いでいること、労働者の有効な能力発揮を確保する育児休業制度は、労働者はもとより企業にも役立つ制度であること、育児休業制度の役割の重要性を考えると、育児休業制度を今後いっそう広く、かつ、迅速に普及させるための法制化を早急に図る必要があること等を指摘して、1歳に満たない子を養育するために休業する権利を男女労働者に保障するとともに、勤務時間の短縮等の措置を企業に義務付けること等を建議し、これを受けて、そうした内容を盛り込んだ育児休業法が1991年に制定された。1994年には、さらに、雇用保険法改正を通じて、育児休業期間中の所得保障に関する手当がなされた。また、1995年には、少子高齢化の急速な進展と核家族化等の中で、育児の問題のみならず、介護の問題にも対応していくことが重要であるとされ、介護休業制度が同法の中に規定されるとともに、育児や介護を理由に退職した者に対する再就職支援措置に関する規定も設けられた。もっとも、ここでは、同年改正において、同法の目的が、単なる就労継続支援から、就労継続と再就職支援及びそれによるワークライフバランスの実現へと変化したことが重要であろう。その後、2001年育児介護休業法改正により、就業の場所の変更を伴う場合の配慮義務が事業主

に求められることになり、これに加えて、育児介護休業取得を理由とする不利益取扱いが禁止された。さらに2004年同法改正では、子が1歳6ヵ月に達するまで育児休業期間を延長できること、子の看護休暇を取得できること、2009年改正法では、3歳までの子を養育する労働者に対する所定労働時間の短縮措置や所定外労働免除の義務化、父母がともに育児休業を取得する場合の休業期間の延長、介護のための短期休暇制度の創設の措置がなされた。こうして育児や介護を行う労働者に対する就労支援は拡充、強化されてきたのである。

以上の育児介護休業法に加えて、育児を行う労働者に対する就労支援立法として注目されるのは、2003年に制定された次世代育成支援対策推進法である。同法は、少子化対策を目的として、300人を超える労働者を雇用する事業主に対して、子育てを行う労働者のワークライフバランスを支援する職場環境の整備や次世代の育成支援対策に資するような働き方の見直し等を記載した一般事業主行動計画を作成し、これを都道府県の労働局長に届け出ること等を規定するものである。2008年には、同法改正により、一般事業主行動計画の作成義務が100人を超える労働者を雇用する事業主に拡大されるとともに、インターネット等を通じた行動計画の公表や労働者に対する周知義務が追加された。育児介護休業法のように労働者に対する権利保障を行うのではなく、事業主に対する公法的規制を通じて間接的に就労支援を行う立法規制であるといえよう。

6 その他

かくして、障害者、中高年齢者、女性、若年者、育児や介護を行う労働者に対する就労支援立法は、いずれも強化されてきている傾向が看取される。ここでは、さらに、これらに加えて、(1)非典型労働者、(2)ひとり親家庭の親、(3)生活保護受給者や生活困窮者の就労支援が強化されてきていることにも簡単に言及しておきたい。

(1)非典型労働者に対する就労支援立法は、非典型労働の固定化やその不安定さの解消を目的として多様な規定が設けられている。近時の展開と

して注目されるのは、2015年労働者派遣法改正により新たに設けられた派遣労働者に対する派遣元事業主のキャリアアップ措置や雇用安定化措置であろう。さらに、2012年労働契約法改正において新設された有期労働契約者による無期転換申込みに対するみなし承諾の仕組みも、非典型労働者に対する就労支援立法に含めることも許されよう。以上に加えて、多くの非典型労働者が雇用保険の被保険者となっていない現状を踏まえて、生活保護法と雇用保険法の間隙を埋めるために2011年に制定された求職者支援法に基づく就労支援も、非典型労働者に対する就労支援立法に含めることができる。

(2)ひとり親家庭の就労支援については、2002年児童扶養手当法改正により、児童扶養手当の受給開始から5年経過した場合にその手当を一部減額する旨の改正がなされ、それと同時に、2002年母子及び寡婦福祉法改正において就労支援が強化された。①都道府県による母子家庭の母及び児童に対する職業能力向上のための措置、②雇用に関する情報提供等を内容とする母子家庭就業支援事業に関する規定、③配偶者のない女子で現に児童を扶養している者の雇用の安定及び就職の促進を図るための給付金の仕組み(母子家庭自立支援給付金)等が設けられた。また、母子及び寡婦福祉法に加えて、2003年と2012年に、母子家庭の母の就業の支援に関する特別措置法と母子家庭の母及び父子家庭の父の就業の支援に関する特別措置法がそれぞれ制定され、公共的施設における雇入れの促進や母子寡婦福祉団体等への優先的な事業発注の推進等による雇用機会の創出や母子家庭の状況に応じた就業あっせん等の取組みがなされてきた。さらに、こうした取組みが、前記2012年特別措置法や2014年母子及び寡婦福祉法改正を通じて、父子家庭の父にも拡大されていった。

(3)ひとり親家庭の就労支援にみられる福祉から就労へという政策動向は、生活保護法における就労支援にも看取される。生活保護法における就労支援は、2004年の「生活保護制度の在り方に関する専門委員会報告書」において、保護の長期化等の問題が指摘され、生活保護制度に「労働市場への『再挑戦』を可能とするための『バネ』と

しての働きを持たせることが重要である」とされたこと、生活保護受給者が急激に増加する状況を受けて、2011年に民主党政権が公表した「社会保障・税一体改革成案」において生活保護制度における就労支援強化の必要性が提起されたこと等を契機として、強調されるようになってきた。一方、2013年「社会保障審議会生活困窮者の生活支援の在り方に関する特別部会報告書」の中で、「生活困窮者の増大のなかで、生活支援を生活保護制度のみに委ねることはできない」とされ、「生活保護制度の自立助長機能を高めることと併せて、増大する生活困窮者に対し、生活保護に至る前の段階から安定した就労を支援することが緊要の課題となっている」と指摘されたことを受けて、生活保護法とは別に、生活困窮者の自立を支援する新たな枠組みとして、生活困窮者自立支援法が制定された。

Ⅲ 就労支援立法の正当化根拠

以上において、①障害者、②中高年齢者、③若年者、④女性、⑤育児や介護を担う労働者、⑥非典型労働者、⑦ひとり親家庭、⑧生活保護受給者、⑨生活困窮者を対象とした就労支援立法の発展経緯を個別に概観したところ、就労支援立法は、その規制対象者の範囲を徐々に拡大するとともに、差別禁止法、雇用率制度、行動計画策定の義務付けと公表、採用を促す各種の助成金や調整金の仕組み、有期契約労働者の無期転換申込に対するみなし承諾等の採用強制的な仕組み、情報開示の促進、休業保障、公的な職業訓練制度や就職活動のサポート等の多岐にわたる規制を整備してきた。規制対象の拡大及び規制強化に関する漸進的発展に就労支援立法の特徴をみることができる。こうした漸進的発展により、企業競争力や経済への悪影響を回避してきたという評価も可能である。また、その目的については、福祉から就労、社会連帯の理念、経済活力の維持、法の下での平等の実現、就職困難者への対応、不安定雇用の固定化の回避、ワークライフバランスの実現、適職選択の促進等が混在していたものの、いずれも、就労を通じた経済社会への参加促進とそれを通じた

経済社会の発展という共通の目的を持ちつつあるとみることができる。就労を通じた経済社会への参加促進という理念は、とくに障害者についてはノーマライゼーションの理念を通じて、また女性については、男女共同参画社会の実現という観点から強調されてきたが、近時では、「全員参加型社会」の実現という標語に基づいて、①から⑨の就労支援立法を正当化すると同時にその内容を強化してきている、ということができるのである。そこで、以下では、就労支援立法を正当化する根拠として掲げられている全員参加型社会の意味するところを明らかにしたい。

1 全員参加型社会の実現とは

全員参加型社会の実現という標語は、菅民主党政権における社会保障改革の議論から明確な形で生まれてきた。2010年に公表された「社会保障改革に関する有識者検討会報告」は、男性世帯主に対する安定的雇用の提供を前提として構築されてきた社会保障制度が、雇用の不安定化が進展する中で機能不全になっていることを指摘し、参加と包摂を軸に社会保障制度を組み替えていく必要があるとした。「社会保障改革は、すべての国民を対象とした普遍主義的な保障」でなければならないとし（普遍主義）、「国民すべてに、雇用を中心に能力を形成し発揮する機会を拡げ、そのことをとおして社会の分断や貧困を解消し、予防していくことこそが課題であり（参加保障）、こうした社会保障改革を通じて「能動的な安心に基づき、雇用と消費の拡大、国民の能力開発、相互信頼（社会関係資本）の増大などがすすめば、社会保障は経済の成長と財政基盤の安定に連動する」（安心に基づく活力）とした。そして、その後、「社会保障・税一体改革成案」は、上記の三つの理念（普遍主義、参加保障、安心に基づく活力）を踏まえて社会保障改革を進める必要があると主張した。また、全員参加型社会の実現のための取組みとして、若年者の安定的雇用の確保、女性の就業率のM字カーブの解消、年齢にかかわらず働き続けることができる社会づくり、障害者の雇用促進、ディーセントワークの実現等に言及した。

参加と包摂を軸にして社会保障改革を進めると

いう以上の見方は、貧困を社会的つながりの喪失という視点から把握する社会的包摂（Social Inclusion）——社会的排除（Social Exclusion）の克服——の観点を取り入れたものといえよう。社会的排除や社会的包摂の正確な定義やその把握の仕方はさまざまであるが、とくにEUでは、雇用による参加と雇用を生み出すための経済成長や競争力強化が強調されている点に特徴あり、その意味では、経済成長と社会的公正の両立を志向する視点である。民主党政権下で示された全員参加型社会の実現は、経済成長と質の高い雇用創出、それによる不安定雇用や貧困の解消と社会保障費の削減を志向するものであって、社会的包摂に関するEUの社会政策と軌を一にする側面があったといえることができる。

以上に対して、2012年に発足した安倍自公政権は、社会保障改革あるいは社会的包摂という視点に立脚することなく、民主党政権が示した「全員参加型の社会」という標語を、多様な人材の能力を最大限に引き出して、これを経済成長に結び付ける成長戦略の一部に組み入れた。①経済競争力強化の鍵は民間のすべての経済主体であること、②人材こそが最大の資源であって、働き手の数的確保と労働生産性の向上の実現に向けた取組みが求められること、を指摘して、女性、若年者、高齢者等の活躍を推進する政策の方向性を示したのである¹²⁾。

こうした方向性を受けて、厚生労働省は、雇用対策法4条に関する基本方針を示す雇用政策基本方針を2014年に改正し、①全員参加型の社会の実現により、人的資本の量的拡大と質的向上を図り、経済成長をけん引するイノベーションの担い手を育成することに焦点を当て、②「経済成長はそれ自体が目的ではなく」、「国民にとって良質な雇用、すなわち『公正の確保・安定の確保・多様性の尊重』を満たす雇用機会を保障し、誰もが仕事を通じた経済的な自立と成長を目指せる雇用社会を実現すること」、に雇用政策の理念を求めるとともに、③経済社会の変化に対応した労働力の最適な配置を実現するためには、企業内部の人材育成・配置・活用機能の改善、企業間の労働移動を支援する労働市場の機能強化と良質な雇用機会

の創出を進め、内部労働市場、外部労働市場双方の機能の改善を図ることが必要であるとし、④その具体的な取組みとして、人的資本の質の向上と職業能力の「見える化」、マッチング機能の強化、失業なき労働移動のための一体的な支援、個人の成長と意欲を企業の強みにつなげる雇用管理、多様な働き方の実現、産業政策等を通じた良質な雇用機会の創出等に加えて、若年者、高齢者、女性、障害者、生活保護受給者、生活困窮者、ひとり親家庭の親、刑務所出所者等に対する就労支援を示した。なお、安倍自公政権は、2015年に、全員参加型社会に代わる新たなスローガンとして、「一億総活躍社会」を提示している。その内容は、全員参加型社会と大きく異なるところはないといえよう。

2 平等原則と労働権

以上のように民主党政権が示した全員参加型社会と自公政権のそれは、一方は雇用を通じた社会的包摂を強調し、他方は良質な雇用機会の保障を基点としているものの、いずれも雇用の量的拡大及び質の向上、並びに、経済成長や競争力確保を重視していること、さらには従来の完全雇用政策と異なり、産業政策を通じた積極的な雇用創出を国家の責務とみていること、就労の獲得や継続を支援する就労支援立法を、全員参加型社会を実現するための重要な手段の地位に位置付けていること、において共通している。

もっとも、こうした全員参加型社会を実現するために拡大されてきている立法規制は、労使の契約自治に対する介入を強化することによって雇用の量的拡大と質の向上を図るものであり、その正当化根拠がさらに鋭く問われなければならない。とくに就労支援立法については、職業訓練や労働市場のマッチング機能強化、あるいは情報開示の促進（緩やかな就労支援立法）のみならず、事業主に対する行動計画策定の義務付けや差別禁止法、採用強制の仕組み（厳格な就労支援立法）等を通じた契約自治に対する強力な規制が展開される一方、対象者に応じて規制強度に差異がみられるのであって、いっそう根底的に憲法上の正当化根拠が明らかにされる必要がある。

そこでここでは、契約自治に対する介入度の強い就労支援立法（厳格な就労支援立法）を念頭に置いて、次の二つの憲法上の根拠に区分しつつ、こうした就労支援立法が、憲法上の規定に違反しないか、また、憲法上の規定から要請されているのかについて、立ち入った検討を加えることとしたい。第一の根拠は、法の下での平等（前段）と人種、信条、性別、社会的身分又は門地による差別禁止（後段）を定めた憲法14条1項である。また、第二の根拠は、労働権（憲法27条1項）である。比較対象を前提とする平等原則に対して、労働権は、比較対象の存在を前提とせず、絶対的な最低基準を満たす雇用機会の保障に着目するものであり、いわば、国家による自由保障を強調する¹³⁾。平等は相対的な欠如にかかわり、自由の権利は絶対的な欠如にかかわるとされる¹⁴⁾。

(1) 平等原則

以上のうち、第一の根拠に基づいている就労支援立法として、男女雇用機会均等法や男女共同参画社会基本法を挙げることができよう。これらに加えて、障害者雇用促進法に定められている障害差別禁止規制（同法34条以下）も憲法14条1項に依拠しているとみることもできなくはない。また、憲法14条1項後段の差別禁止事由が例示列举である¹⁵⁾と解されていることも勘案すると、障害差別禁止規制のような合理的配慮措置を伴う雇用差別禁止規制が、育児や介護を行う者や妊娠中の女性についても要請されているとみることも不可能ではない。

ただ、男女共同参画社会基本法においてポジティブアクション（積極的改善措置）に関する施策を策定する国の責務が肯定されたこと（同法8条）、同法に基づいて制定された女性活躍推進法が、ポジティブアクション実施の要請を含むものであり、男女の機会均等にとどまらず、企業における人材の多様性という結果平等の実現を志向していることを考慮する必要がある。憲法14条1項は機会の平等保障を軸としているところ¹⁶⁾、結果の平等と機会の平等保障との間には、一方を追求すれば他方の理念が損なわれるという緊張関係が生じるからである。とはいえ、社会に浸透し

ている男女の固定的な役割分担を考慮した実質的な機会の平等を実現するためには、形式的な機会の平等を一時的に後退させることが必要であり、そのために過去に利益を受けてきた男性労働者を排除することもやむを得ないということもでき、加えて、ポジティブアクションを通じて促進される企業の人材の多様性が、経済競争力を向上させるという議論もある¹⁷⁾。これらの点に女性活躍推進法を通じたポジティブアクションの正当性を求めることもできる。また、合理的配慮措置を伴う障害者に対する差別禁止法や雇用割当制度についても、同様に、憲法14条1項の要請に合致しているとみることもできる。しかし、障害者と異なり、労働力人口の大きな割合（約4割）を占める女性に対する強力なポジティブアクションの要請は、労働関係における契約自治との抵触度合いが高いため、その目的と手段については、とくに慎重な検討が求められるというべきである。

もっとも、憲法14条1項に就労支援立法の基礎を求める際に直面するいっそう深刻な問題は、同条同項が抱える規範構造のあいまいさ、である。第一に、前述のとおり、憲法14条1項後段の差別事由は例示列举であり、それ以外の差別事由であっても不合理な差別は許されないとされているが、どのような差別が不合理であるかは不明瞭である。生まれながらの能力格差や容姿容貌等の遺伝的要素、ひとり親、育児や介護の責任、妊娠、前科等に基づく差別は、憲法14条1項が禁止する不合理な差別であるのか、合理的な差別であるとすればそれはなぜかが明確ではない。育児や介護の責任や妊娠については採用差別が規制されおらず、生まれながらの能力格差や容姿容貌等の遺伝的要素、ひとり親家庭、前科については差別禁止法が整備されていないが、その理由は必ずしも明らかではない。また、憲法14条1項が性別と障害以外の事由に関する差別禁止規制を要請しているのかも判然としない。第二に、ここでは、平等の理念が就労支援の強化あるいは労働条件の向上にのみ作用するわけではないということにも注意する必要がある。平等の理念は、規制緩和あるいは労働条件引下げの方向にも作用するのである。国家的介入のない契約自由をすべての人に平

等に保障することもまた、憲法14条1項の要請であるということもでき、そうすると、性差別禁止法や障害差別禁止法は過剰介入であるという結論に至る。さらに第三に、平等の理念として指摘されるアリストテレスの言説（等しいものは等しく扱われるべきである）自体が、あいまいで空虚であると考えられることである¹⁸⁾。もとより人は、運動能力や知的能力、家庭環境、容姿等の多様な側面において、生まれながらに不平等であるからである。もちろん、われわれは「人」としては等しいが、しかしそれは、人としての尊厳や尊重を確保するためにどのような権利が付与されるべきかという問題に帰着する。個々の尊厳の否定、基本的人権の享受に対する障壁、特定の集団に対する偏見を克服するものとして差別禁止法を把握する多くの議論¹⁹⁾は、人であるわれわれに付与されるべき、絶対的な自由や尊厳保障の手段として差別禁止法を位置付け、アリストテレスの平等取扱いの視点から差別禁止法を根拠付けることに否定的な視線を向けるのである。いわば、比較対象を前提とした相対的保障ではなく、比較対象を前提としない絶対的保障のための規制として差別禁止規制を把握する。

(2) 労働権と個人の尊厳

個人としての尊厳や尊重あるいは自由保障のための規制として差別禁止法を理解する見方は、同時に、雇用差別禁止法を労働権保障の手段に位置付ける見方と結び付く²⁰⁾。国連経済的・社会的・文化的権利委員会によれば、「労働権は、他の人権を実現するために不可欠であり、固有成り分離不能な、人としての尊厳の一部であり、「すべての人は、尊厳のある生活を可能とするために働く権利を有する」のであって、「同時に、労働権は、自身あるいは家族の生存に寄与し、仕事が自由に選択され受け入れられている限り、それは個々の発展や共同体における承認にも寄与する」ものである²¹⁾。劣悪な労働条件の下での労働が個人の尊厳や尊重を損なうことも併せて考慮すれば、労働権保障が十分な質を伴った労働へのアクセス保障を意図していることも明らかであろう。個人としての尊厳や尊重と結び付いた労働権保障

は、雇用差別禁止法のみならず、障害者の雇用割当制度、若年者に対する事業主の雇用情報開示義務、育児介護休業法、65歳までの継続雇用義務等といった就労支援立法を正当化する基礎になっているということができる。

したがって、労働市場あるいは質を伴った雇用からの排除を生み出している原因が、個人としての尊厳や尊重を損なっていると評価される場合、労働権保障は過少保護の観点から私的自治に対する介入を要請する。たとえば、育児介護休業法は、育児や介護を理由として労働市場から排除されることが個人としての尊厳や尊重を損なうとみることができるために求められる立法規制であると位置付けられる。また、障害者雇用促進法は、障害の有無にかかわらず尊厳ある労働を保障するものとして憲法の労働権保障の要請に合致することができる。逆に、個人の尊重や尊厳という観点から離れ、もっぱら経済成長や少子化対策等の経済的、社会的目的のために個人の労働を利用する就労支援立法は、私的自治に対する過剰介入の疑いを受ける。

こうした視点に立つと、少なくとも、ひとり親家庭の親については過少保護であるとみることができる。妊娠や育児介護についても、採用差別が規制されていないという意味で過少保護であるといえよう。無知のバールに包まれたわれわれが、普遍的、客観的に妥当する、ありうべき労働権保障を想起したとき、妊娠、育児、介護を理由として労働市場から排除されないことを希求することができる。合理的配慮措置を伴った雇用差別禁止法の制定等が検討されるべきであろう。これに対して、次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法による行動計画策定義務は、少子高齢化対策や経済成長目的の色彩が強く、私的自治に対する過剰介入の観点から慎重な判断が必要である。もとより、就労支援立法の多くは、労働者の職業の安定とともに、経済社会の発展をその目的に据えている。経済成長や企業競争力の向上につながる立法規制は、雇用創出に通じるものであり、労働権保障に資する側面もある。また、持続的な労働市場運営のためには少子化を解消することも重要である。しかし、女性活躍推進法や次世代育

成支援対策推進法による行動計画策定義務は、女性就業率の向上や少子化対策の観点から数値目標の設定を記載した行動計画の策定を義務付けた、結果志向の規制であって、個々の尊厳や尊重から離れ、社会目的の達成のために個人を手段として利用する性質を帯びたものであるといえよう。女性の就業率の向上と企業競争力、経済成長との因果関係も明らかではない。そのため、女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法による一般事業主行動計画策定義務は、過剰介入の疑いがあるというべきである。

IV 結 語

障害者や中高年齢者を対象として出発した就労支援立法は、次第にその対象者を拡大しつつ、規制の仕方を強化してきた。対象者を徐々に拡大しつつ、職業訓練や職業指導、マッチング機能の強化（緩やかな就労支援立法）だけではなく、差別禁止法や雇用割当制度、事業主に対する行動計画策定の義務付け、採用強制の仕組み（厳格な就労支援立法）等多様な規制の枠組みを、漸進的に整備してきたのである。また、就労支援立法の目的は、その具体的な立法規制によって異なる側面があるものの、特定の労働者の就業の獲得や継続を支援するという点において概ね一致しており、近時では、全員参加型社会という標語の下で、社会的包摂や良質な雇用機会の確保という理念を通じて正当化されていた。社会的包摂と良質な雇用機会の確保が要求する内容は同一ではないものの、就労支援立法に重要な地位を与えていること、企業競争力や経済成長による雇用創出を重視していること等において共通していた。全員参加型社会の実現というスローガンに基づいて、就労支援立法の規制内容はますます強化されてきているといつてよい。

本稿では、就労支援立法の展開に対する詳細な考察を通じて得られた上記結論に関して、とりわけ厳格な就労支援立法については契約自治に対する介入度が高いため、こうした介入が、はたして憲法14条1項の平等原則と同法27条1項の労働権に基づいて正当化されるかという課題を設定し

て、これに考察を加えた。その結論は次のとおりである。

(1) 憲法14条1項後段の差別禁止事由は例示であるとされ、それら以外に基づく差別も不合理であれば許容されないとされているが、合理・不合理の判断基準が明らかではない。人の特徴や置かれた環境は多様であるにもかかわらず、性別と障害を理由とする差別のみが強力に規制され、育児や介護の責任、妊娠、ひとり親家庭、年齢等を理由とする一般的な雇用差別禁止が要請されない理由は判然としない。そのため、現在展開されている就労支援立法が私的自治への過剰介入であるか、平等原則の過少保護であるかを明確にすることには困難が伴う。

(2) 就労支援立法の憲法上の基礎は、むしろ個人の尊厳や尊重と結び付いた労働権保障（憲法27条1項）に求められるべきであり、就労支援立法の多くは、こうした労働権保障の観点から正当化されうる。もっとも、育児、介護、妊娠、ひとり親家庭については、それらを理由とする一般的な雇用差別禁止法が整備されていないという意味で過少保護であると評価することができる。これに対して、女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法は、少子化対策や女性の就業率向上の観点から、数値目標の設定を記載した行動計画の策定を義務付けた結果志向の規制であり、過剰介入の疑いがあるというべきである。

就労支援立法は、漸進的に発展することにより私的自治や企業競争力への悪影響を回避してきた、ということが出来るが、時代の経過とともに増加し続ける就労支援立法は、着実に私的自治を侵食してきている。どのような就労支援立法が必要とされているのかを憲法規範との関係から適切に把握し、私的自治と公的規制の望ましい関係を構築していくべきであろう。

*本稿は、公益財団法人労働問題リサーチセンターから受けた研究助成（雇用差別禁止法の正当化理論に関する研究）による研究成果の一部である。

- 1) たとえば、男女雇用機会均等法における労働者概念には、求職者が含まれる（平18・10・11雇見1011002号）。
- 2) 生活困窮者、生活保護受給者は、雇用対策法4条3号の「就職が困難な者」に該当するといえよう（雇用政策基本方針・

- 平 26・4・1 厚生労働省告示 201 号参照)。一方、雇用対策法 4 条では、その他に、特定の地域の労働者や外国人が示されているが、本稿では紙幅の関係から分析の対象外とした。
- 3) 障害者雇用促進法の発展経緯を検討した文献は多いが、近時のものとして、永野仁美・長谷川珠子・富永晃一『詳説障害者雇用促進法』(弘文堂, 2016 年) 2 頁以下(長谷川珠子執筆)参照。
 - 4) 「身体障害者の雇用促進立法を必要とする理由」(昭 34・11・12 雇用安定課)。
 - 5) 手塚直樹『日本の障害者雇用』(光生館, 2000 年) 117 頁以下, 杉原努「戦後我が国における障害者雇用対策の変遷と特徴 その 1」社会福祉学部論集 (2008 年) 104 頁等参照。
 - 6) 障害者雇用対策基本方針 (平 15・3・28 厚生労働省告示 136 号)。
 - 7) 中高年齢者の就労支援立法の変遷については、たとえば、清水博雄『高年齢者雇用対策の展開』(労働法令協会, 1991 年), 濱口桂一郎『日本の雇用と中高年』(筑摩書房, 2014 年)等参照。
 - 8) 清水・前掲注 7) 書 48 頁。
 - 9) 清水・前掲注 7) 書 117 頁参照。
 - 10) たとえば、少子化社会対策会議「新しい少子化対策について」(平 18・6・20), 雇用政策基本方針 (厚生労働省告示 40 号平 20・2・29), 「日本再興戦略 改訂 2014」(平 26・6・24) 等参照。
 - 11) たとえば、日産自動車事件 (最三小判昭 56・3・24 民集 35 卷 2 号 300 頁)。
 - 12) 「日本再興戦略」(平 25・6・14) 2 頁, 29 頁。
 - 13) 平等と自由を対比する見方については、Matt Cavanagh, *Against Equality of Opportunity* (Oxford University Press 2002) 等を参照。
 - 14) Peter Westen, 'The Empty Idea of Equality' (1982) 95 *Harvard Law Review* 537.
 - 15) 最大判昭 48・4・4 刑集 27 卷 3 号 265 頁。
 - 16) 野中俊彦・中村陸男・高橋和之・高見勝利『憲法 I 第 5 版』(有斐閣, 2012 年) 282 頁等。
 - 17) See, Aileen McHarg and Donald Nicolson, 'Justifying Affirmative Action: Perception and Reality' (2006) 33 *Journal of Law and Society* 1.
 - 18) Westen (n 14).
 - 19) Colm O'Cinneide, 'Fumbling Towards Coherence: The Slow Evolution of Equality and Anti-Discrimination Law in Britain' (2006) 57 *Northern Ireland Law Quarterly* 57, 60. See also, Tarunabh Khaitan, *A Theory of Discrimination* (Oxford University Press 2015); Benjamin Eidelson, 'Treating People as Individuals', in D Hellman and S Moreau (eds.), *Philosophical Foundation of Discrimination Law* (Oxford University Press 2013); Deborah Hellman, *When Is Discrimination Wrong?* (Harvard University Press 2008). また、差別禁止法を平等原則から切り離すわが国の議論として、毛塚勝利「労働法における差別禁止と平等取扱」山田省三・石井保雄編『労働者人格権の研究 下巻』(信山社, 2011 年) 3 頁以下参照。
 - 20) 労働権の議論については、有田謙司「労働法における労働権論の現代的展開」山田晋・有田謙司・西田和彦・石田道彦・山下昇編著『社会法の基本理念と法政策』(法律文化社, 2011 年) 27 頁以下参照。
 - 21) Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No 18: The Right to Work, Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, UN Doc E/C12/GC/18 (2006).

いしだ・しんべい 北九州市立大学法学部准教授。最近の主な著作に 'The Right to Strike in Japan: A Need to Restore Its Political Function' (2015) 26 *King's Law Journal* 312。労働法専攻。