

特集

労働政策の課題は何か

— 基軸をどこにおくべきか —

グローバル化、少子高齢化の進展などにより、わが国は大きな変化に直面しており、非正規労働者の増加や所得格差の拡大などで、社会が不安定化するのではないかと懸念が広がってきている。わが国の経済社会を将来にわたって持続可能なものとしていくために解決すべき労働政策上の課題は何か。また、その課題にどうアプローチすればいいのか。有識者アンケートと当機構の研究成果などをともに幅広く考察する。

有識者アンケート 今後の労働政策上の課題を問う

- | | | | |
|-------|------------|-------|----------------|
| 池尾 和人 | 慶應義塾大学教授 | 猪木 武徳 | 国際日本文化研究センター教授 |
| 今野浩一郎 | 学習院大学教授 | 大橋 勇雄 | 一橋大学教授 |
| 毛塚 勝利 | 中央大学教授 | 佐野 陽子 | 嘉悦大学名誉学長 |
| 篠塚 英子 | お茶の水女子大学教授 | 清家 篤 | 慶應義塾大学教授 |
| 西谷 敏 | 近畿大学教授 | 仁田 道夫 | 東京大学教授 |
| 山口浩一郎 | 上智大学名誉教授 | | (50音順) |

良質な規制環境と専門人材の養成が不可欠

—金融資本市場の競争力強化の観点から

慶應義塾大学経済学部教授 池尾和人



ここでは、(紙幅の関係で説明は省略せざるを得ないが)東京マーケットを国際金融センターとして強化していくことが日本の国益になるという前提で議論を進める。金融資本市場の国際競争力を規定する要因はきわめて広範囲にわたり、その国の社会文化のすべてが問われるといっても、決して過言ではない。しかし、その中でも、直接的に最も重要な要因だと考えられているのは、規制環境と人材の二つである。

金融資本市場は「信頼」される存在でなければならず、決して不正な取引は許さないという厳格な規制監督当局の存在は、そうした信頼のいわば最後の拠り所として不可欠である。規制監督がルースなものでしかなく、投資家保護に欠けるようなところがあつては、金融資本市場の真の発展はあり得ない。不正な取引によって損失を被るかもしれないような恐れのあるところには、投資家は寄りつかなくなる。

しかし同時に、金融資本市場に関する規制監督体制は、不断に変化する市場環境や技術条件に適応していく柔軟性を有していなければならない。規制監督当局は、金融資本市場の参加者の自由な活動を阻害するような存在であつてはならず、むしろ積極的に金融資本市場におけるイノベーションを促進

していく必要がある。いたずらにビジネスをやりにくくするようでは、これもまた金融資本市場の発展はあり得ないということになる。

すなわち、金融資本市場の規制監督当局は、不正には厳しい強面の側面と市場参加者の創意工夫を支援するよ

うなプロビジネスな側面をともに兼ね備えていなければならない。けれども、これらの二面は往々にして矛盾・対立しかねないものであり、それらをともに兼ね備えるというのは、言うは易しだが行うは難しの典型のような話である。この両立しにくい二側面をどれだけ巧くバランスをとって実現できているかによって、市場参加者からみた規制環境 (regulatory environment) の良し悪しが決まることになる。

（企業内の）人事システムの双方の見直しが求められる。金融リテラシーを高めるためには、オン・ザ・ジョブのトレーニングだけでは不十分であつて、フォーマルな教育を受ける機会が不可欠である。ファイナンスの知識や考え方は、決して難解なものではないが、自然と体得できるといふようなものでもない。体系的に解説を受け、経験を概念的に整理することが必要である。ところが、そうした教育機会を提供する場合は、現状では乏しく、限られている。

金融ビッグバンの際の「フリー・フェア・グローバル」というスローガンのうちのフリー（自由）とフェア（公正）を両立させることは、一見して思われるほどに容易なことではない。ただただフリーなマーケットにおいては、不正な取引が横行することになりかねない。金融資本市場を「ルールにさえ反していなければ何をしてもよい（あるいは、見つからなければズルをしても儲ければ勝ち）」といった弱肉強食の場にしてはならない。しかしな

がら、公正かもしれないが自由のないマーケットでは、革新的活動が抑制されてしまい、長い目でみると競争力を失って衰退に至ることになってしまう。バランスのとれた良質な規制環境を提供するという課題において、率直に

いって、わが国はまだまだ稚拙であると考えられる。それゆえに、日本の金融資本市場の国際競争力は低迷しているといえる。そして、このことと並んで、日本の金融資本市場の国際競争力の足を引っ張っている要因が、金融専門人材の質と量における不足である。東京マーケットにおいて、金融ビジネスに熟達した人材 (skilled people) を十分な数だけ確保するということは、

きわめて困難であるとされる。こうした状況で、金融ビジネスの高度な集積が実現されうるわけがないのは明らかである。

換言すると、優秀な金融専門人材を厚みのある層として形成するという課題にもっと本格的に取り組んでいく必要がある。ただし、この課題は、単に金融工学の専門家を育てるといったことにとどまるものではなく、一般的な人材における金融リテラシー (literacy) の向上を実現するという意味で理解される必要がある。この課題の達成のためには、教育システムと

わが国は、既存の大学のカリキュラムの見直しや、法律・会計やファイナンス系の専門職大学院の一層の充実を図ることなどが求められている。しかし、そのためにも、フォーマルな教育を受けたことを正当に評価するようなものに日本企業の人事システムが変わらなければならない。まだまだ日本企業の多くは「地頭主義」で、大学に選別以上の機能を期待していないがごとくである。とくに金融機関においては、文系でジェネラリストを目指す方が昇進には有利な状況にある。こうした状況のままでは、金融専門人材が

膨潤して育つことは決してあり得ないと言わざるを得ない。

膨潤して育つことは決してあり得ないと言わざるを得ない。

膨潤して育つことは決してあり得ないと言わざるを得ない。

膨潤して育つことは決してあり得ないと言わざるを得ない。

長期的な視野に立った人材の育成政策を

国際日本文化研究センター教授 猪木 武徳



自由競争によって競い合い、張り合うことによって、人間は多くの潜在的な力を開花させてきた。自由な経済競争を抑圧することは、人々を卑屈にし、公正の感覚を麻痺させてしまうことは歴史の示すとおりである。しかし競争は万能薬ではない。行き過ぎた競争が、不正や様々な社会的弊害を生み出すことは周知の事実である。その弊害のひとつは、競争がその参加者の視界を狭くし、短期決戦で勝利を得ようとする傾向を強めてしまうことだ。短期的に決着を付けないと生き残れないとなると、人々は能力や技能の開発・養成に長期的な投資を行わなくなる。競争の不在と競争の過熱との間に「中庸」を見つけないことは難しい。だが、難しいからこそ、単純な競争礼賛や競争批判ではない「中庸」の政策をデザインすることにわれわれは努力しなければならぬのである。

視野の短期化という問題は、われわれ研究者のマーケットにおいても起り始めている。研究や教育が短期的な成果を狙ったものに集中するだけでなく、教育・研究にたずさわるものも、研究者の雇用はプロジェクトへの継続期間中（例えば五年）は保障されてい

るが、プロジェクトが終了すれば雇用契約も終了し、別の就職先を見つけないければならない。特に若い研究者たちの求人には、この種の短期の雇用形態のものが大変増えている。もちろん、従来から研究者を試用期間的に短期間雇用するという仕組みは一部にあった。しかし近年の変化は、教授職や研究員職にも期限付きの雇用形態が目立ち始めたのである。

研究者の総人件費カットは、給料を下げるか、人数を減らすか、あるいはその双方を組み合わせるかのいずれかしかない。しかし一般に（特に米国では）、給与のカットは優秀な人材の流失を招きやすいので（いわゆる効率賃金仮説を想起せよ）、こうした研究者集団の雇用対策としては抵抗が大きい。そこで採用されるのは、人数を減らすという方針にならざるを得ない。即座に「生首」を切ることはできないから、徐々に、そして選別的に「誰に去ってもらうのか」を決めなければならぬ。そこで用いられるのが、この「プロジェクト方式」による採用なのである。研究者を例えば三年程度の期間のプロジェクトに参加させ、その成果を「評価」することによって、更なる雇用機会の手切りを検討するという形をとる。この短期の成果が思わしくなければ、

良い雇用機会は閉ざされかねない。簡単に言えば、研究者の「テニユア（終身在職権）」が保障されなくなってきたのである。この「短期成果主義」の導入によって研究と教育は活性化され、生産性は上昇するという論理が、財政問題解決の背後には存在している。これは経済学の机上の論理には確かに合っている。しかし、こうした教育・研究職の雇用の短期化（すなわち「終身在職権」の弱体化）は深刻な問題をはらんでいる。それは近年あまり使われなくなってきた言葉、「学問の自由」にかかわる問題を含むからである。いわゆる「テニユア制度」と「学問の自由」とは表裏一体の関係にある。「終身在職権」を持つてはじめて、研究者は利益誘導ではない自由な研究ができるにもかかわらず、この短期雇用制度は研究上の自由を脅かしかねない重大な影響力を持つのである。特に長い投資期間を必要とする学問分野では、こうした「短期成果主義」のもたらす弊害は深刻である。

この問題がより多くの人々にとって深刻なのは、言うまでもなく、企業における派遣社員や非正規社員の雇用の場合である。正規社員と非正規社員が同じような仕事をしながらも、その報酬の水準に目立った差がある。福利厚

生の内容に格差がある。OJTとOff-JT双方の教育訓練に対する投資量にも差がある。こうした「格差」の経済的な根拠は明らかではあるものの、それはあくまで使用者側の論理に過ぎない。むしろ、雇用の短期化は、研究者の場合同様、長期的な視野に立つて優れた人材を育て上げるのには不適切な制度であることを使用者は知らねばならない。職種はもちろん、業種・業態によって事情は様々であるから、性急な一般論に走ることは避けたいが、短期の雇用が優れた人材の育成には大きな弊害となる可能性があることだけは銘記すべきであろう。

「今」、「ここ」にある利益を逃すことができない場合はある。しかし、そうした短期的利益の追求によって、より大きな長期的利益が失われるのであれば、それは決して賢明な政策選択とは言えない。一部の人間が短期的利益を獲得して逃げ切るという現象はいつの世、いづこの国でも起こっている。しかし、国民の大多数がそうした選択に傾く社会は、決して健全な社会ではない。ここでは個別の政策には具体的には立ち入らなかつたが、これからの労働政策は、こうした長期的な視点から立案されるべきだと切に思う。

職業訓練政策の方向を考える

学習院大学経済学部教授 今野浩一郎



変化する職業訓練政策の背景

労働者が長い職業生活のなかで、「良好な働く場」を安定的に維持できる。そのため条件を整備することが労働政策の目標であるが、そのさいに重要な視点は、「良好な働く場」を提供するのは企業であり、その提供のあり方は企業が直面する市場環境から大きな影響を受けるということである。

いろいろあるが、基本的には二つの点が必要である。一つは、企業の戦略の基本が「経営の高付加価値化」にあるので、「良好な働く場」が労働者に高度な働き方を求めることである。もう一つは、経営の不確実性が大きいために、「良好な働く場」が労働者に変化に強い働き方を求めることである。この背景にも、市場競争が激化しグローバル化しているということとともに「経営の高付加価値化」がある。一般的に付加価値の高い分野は、製品やサービスが時代の先端にあるため、売れるか売れないかの変化が大きいのである。そうなると労働者が、「良好な働く場」を安定的に維持しつづけるためには、「高度である」「不確実性に強い」「変化に強い」人材であることが求められ、能力開発がこれまでになく重要になる。それを支援するための新しい労働政策

には重要な点がいくつかある。

職業訓練体制の方向

まず政府の行う職業訓練体制の改革が求められ、その基本は、「良好な働く場」が求める能力を開発する訓練という「出口主義」の考え方を強化することである。そのためには、職業訓練制度を「訓練と雇用の融合」の方向で改革していく必要がある。すでに日本版デュアルシステム等の政策が進められているが、この方向を徹底して進めていくことが求められている。

このようにして「訓練と雇用の融合」が進められるにしても、需要が拡大する訓練サービスをどのように供給していくのかという問題が残る。職業訓練は主に公共機関（公共職業訓練機関）、公的機関（経営者組織、業界団体など）、民間訓練機関の三つの機関（これらを「教育訓練プロバイダー」と呼ぶ）によって担われているが、それぞれがそれぞれの「強み」を生かして最適な分野関係を形成することが重要である。それを支援することが労働政策に求められるが、そのためには、教育訓練プロバイダーがどのような訓練サービスを提供しているのかのマクロ的な状況を正しく把握することが必要である。

さらに、最適な分野関係を形成するうえで、これまで注目されてこなかった公的機関の役割を重視したい。つまり、公的機関はいま以上に職業訓練機能を強化すべきであり、それを支援するために、政府には公的機関の訓練専門家を養成し組織化する政策が求められる。

職業能力評価制度の方向

職業訓練を強化するには、さらに、職業訓練の目標とその成果を社会的に「可視化する」ためにも、また教育訓練プロバイダーの成果を評価するためにも職業能力評価制度の整備が必要である。

まずは職業能力評価制度を「出口主義」を重視する方向で整備することが求められ、そのためには業界団体等が主導し政府が支援するという仕組みを作る必要がある。ここでも業界団体等の公的機関に期待する役割は大きい。

さらには、乱立する既存の職業資格を体系化する努力も求められる。これによって、どの職業分野のどのレベルにある労働者にはどの職業資格が対応するかが可視化され、能力開発を効果的、効率的に行うための基盤を形成す

ることになる。

求められる職業訓練政策の国際協力

最後に、アジアとの経済的連携が深まり、労働者の国際間移動が拡大することを受けて、職業能力評価の国際化が求められる。現在、英国版NVQがアジアの職業資格を標準化する制度として広まりつつあるが、日本には「もの作り」に大きな貢献をした技能検定がある。技能検定の国際化を進め、日本発の職業能力評価制度がNVQに負けないアジアの標準になることが期待される。

さらに東アジア、東南アジアの状況を見ると、急速に高学歴化する若年者の雇用問題が深刻化し、各国とも「訓練と雇用の融合」の方向で職業訓練のあり方を模索している。わが国にとっても、こうした共通の課題を抱えるアジア諸国の政策から学ぶべき点は多く、職業訓練政策の相互学習の必要性は増大している。職業訓練政策をめぐりアジア諸国との国際協力を強化することが求められる時代なのである。

もの言わぬ経済学

一橋大学大学院経済学研究科教授 大橋勇雄



本年四月からいよいよ市場化テストが本格化した。それに先立って実施された求人開拓事業やキャリア交流プラザ、経済特区での官民比較の結果は、民の方が悪いようである。これについて、ハローワークは社会的弱者へのサービスを主眼としており、民には向かない分野をカバーしている。製造や建設、港湾といった現業部門については官がこれまでの実績から得意な分野であり、多くのノウハウを蓄積している。なかには、官が民を妨害している。なかには、官が民を妨害している。なかには、官が民を妨害している。

本年四月からいよいよ市場化テストが本格化した。それに先立って実施された求人開拓事業やキャリア交流プラザ、経済特区での官民比較の結果は、民の方が悪いようである。これについて、ハローワークは社会的弱者へのサービスを主眼としており、民には向かない分野をカバーしている。製造や建設、港湾といった現業部門については官がこれまでの実績から得意な分野であり、多くのノウハウを蓄積している。なかには、官が民を妨害している。なかには、官が民を妨害している。なかには、官が民を妨害している。

本年四月からいよいよ市場化テストが本格化した。それに先立って実施された求人開拓事業やキャリア交流プラザ、経済特区での官民比較の結果は、民の方が悪いようである。これについて、ハローワークは社会的弱者へのサービスを主眼としており、民には向かない分野をカバーしている。製造や建設、港湾といった現業部門については官がこれまでの実績から得意な分野であり、多くのノウハウを蓄積している。なかには、官が民を妨害している。なかには、官が民を妨害している。なかには、官が民を妨害している。

ものではないことを示している。これはコスト削減という目標が与えられれば、官も効率的に機能することを意味しよう。しかし、これで決着が着いたわけではない。第一の要素をどのように考えるかという、さらに難しい問題が残っている。

私企業が自由に活動すれば、競争原理を通して経済の資源が最適に利用され、社会的な厚生が最大化されるといえる。ただし、この命題が成立するためには、規模の利益や情報の不完全性が存在しないと、消費や生産活動が他者に影響しないといった前提条件が必要になる。公企業の理論は、これらの前提条件が満たされない場合に、どのように料金や税体系を設計すればよいかを分析するが、残念ながら、職業紹介事業にその英知を適用することは難しそうだ。理由は、社会的な弱者のためのセーフティネットについては、社会がどこまでコストを彼・彼女らのために負担すべきかといった分配の問題が絡み、効率性の基準のみでは押し切れないからである。

経済学は分配問題について多くを語れない。なぜならそれは人々の様々な価値観に依存し、一義的な解答がえられないからである。ここでの文脈で言

えば、社会的な弱者をどう定義するかという問題である。たとえば、障害者や生活保護受給者、母子家庭の母については明確に定義が可能で、多くの人が弱者として認めよう。しかし、フリーター、長期失業者、低賃金労働者、高齢者などとなると、どこまでを弱者とするかは程度の問題も含み、人々の意見は異なってしまう。

仮に弱者の範囲が社会的に定義されたとしても、まだ考えるべき二つの問題がある。一つは、業績評価の問題である。弱者の数は、好景気には少なくあるが、就職件数でみた場合、弱者を主な対象とする機関の相対的な評価は下がる。ここにはアウトプットのみで評価ができないという安全網に特有な問題がある。もう一つは民と官との棲み分けの問題である。現在、民間業者は障害者や生活保護・児童扶養手当受給者は官に任せ、利益の得られる得意分野に絞って事業を担うことを要望しているが、情報の収集や提供、マッチングなどの事業は結合生産としての側面を強くもつことから、棲み分けが必ずしも効率的とは言えない。しかも得意分野での活動ならすでに認められている。もし全国ネットの情報が欲しいというのなら、そこには社会的なコ

仮に弱者の範囲が社会的に定義されたとしても、まだ考えるべき二つの問題がある。一つは、業績評価の問題である。弱者の数は、好景気には少なくあるが、就職件数でみた場合、弱者を主な対象とする機関の相対的な評価は下がる。ここにはアウトプットのみで評価ができないという安全網に特有な問題がある。もう一つは民と官との棲み分けの問題である。現在、民間業者は障害者や生活保護・児童扶養手当受給者は官に任せ、利益の得られる得意分野に絞って事業を担うことを要望しているが、情報の収集や提供、マッチングなどの事業は結合生産としての側面を強くもつことから、棲み分けが必ずしも効率的とは言えない。しかも得意分野での活動ならすでに認められている。もし全国ネットの情報が欲しいというのなら、そこには社会的なコ

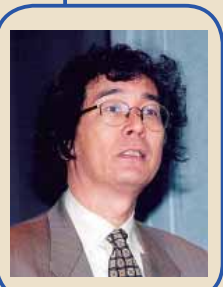
ストが投入されているから、その分は負担する必要がある。価値のある情報を無料で利用するのは虫がいいし、資源配分のゆがみにも繋がる。また連携では競争にはならない。

官の最大の問題は、目標設定にあると筆者は思う。これまでの暫定的な結果からは、目標設定さえ適切になれば、官もそれなりに効率的であるように思われる。したがって、官に対する目標設定が大切であるが、私企業と違ってそれが利潤の追求ではないために、時として無駄なサービスや箱物などが提供される。パーキンソンの法則を待つまでもなく、いかなる組織も膨張しようとする傾向をもつが、それを適切にコントロールするのは政治の問題である。ちなみに、各省庁のトップである大臣や副大臣、政務官は言うまでもなく政治家である。彼・彼女らが地元での得票率極大化のみに奔走しているようでは社会的に最適解は得られない。こうして官と政との関係が重要な問題として浮上するが、情けないことに、ここでも経済学は多くを語れない。今後、しっかりと地に足がついた議論がなされ、ゆとり教育から一八〇度転換した教育改革のように政治の風任せであちこち揺らぐことがないことを祈るばかりである。

官の最大の問題は、目標設定にあると筆者は思う。これまでの暫定的な結果からは、目標設定さえ適切になれば、官もそれなりに効率的であるように思われる。したがって、官に対する目標設定が大切であるが、私企業と違ってそれが利潤の追求ではないために、時として無駄なサービスや箱物などが提供される。パーキンソンの法則を待つまでもなく、いかなる組織も膨張しようとする傾向をもつが、それを適切にコントロールするのは政治の問題である。ちなみに、各省庁のトップである大臣や副大臣、政務官は言うまでもなく政治家である。彼・彼女らが地元での得票率極大化のみに奔走しているようでは社会的に最適解は得られない。こうして官と政との関係が重要な問題として浮上するが、情けないことに、ここでも経済学は多くを語れない。今後、しっかりと地に足がついた議論がなされ、ゆとり教育から一八〇度転換した教育改革のように政治の風任せであちこち揺らぐことがないことを祈るばかりである。

「労働者代表制度」に正面から取り組みを 雇用形態差別も優先課題

中央大学法学部教授 毛塚勝利



労働法の立法政策的課題として私が重要と考えてきた三つのうち、労働契約法と紛争処理制度は、不十分にせよ現実のものとなった。残るひとつは、労働者（従業員）代表制度である。集団的労働法の分野にかかるだけに、それとはいかない難問である。これに近年の非正規雇用の拡大を考えると、雇用形態差別を是正するための法政策が優先的課題といえようか。

労働者代表制度については、なお消極的意見もあるが、私自身は、労基法の過半数労働者代表制度の系統的整備の必要性、雇用形態の多様化にともなう労働者利害の調整の必要性と困難性、企業システムの变化にともなう労働生活基盤の流動化が、法的整備を要請していることを繰り返して述べてきた。

この間、労基法や労働関連法制が、法的規制の弾力化手段として過半数組合や過半数代表者の意見聴取や書面協定の締結を前提にして、法的規制の弾力化をはかってきたにもかかわらず、過半数代表者の選出手続きに関しては、十分な対応がされてこなかった。たしかに過半数代表者が管理監督者であってはならないことや、投票や挙手による選出、不利益取扱いの禁止等が施行規則（規則六条の二）に定められた。しかし、代表者が企業規模のいかんを

問わず一名にすぎないことや意見集約の方法等は未整備のままである。

労働者代表制として整備を求める事情は、今日、より切実である。雇用形態の多様化にともない、利害を異にする労働者が増えたからである。パート労働者や有期契約労働者、派遣労働者の増大は、これら非正規労働者の発言チャンネルの確保を必要としている。必要としているのは、これら非正規労働者だけでない。三六協定をとればわかるように、法的規制に弾力性をもたせるため、経営側にも不可欠である。

もちろん、これらの労働者もまた、みずから労働組合を通して発言を確保することができ。しかし、現実の組織率をみれば、それは「百年河清を待つ」に等しい期待であろう。労働組合は、基本的に利害の同質性を基礎にした結社である。労働者としての環境、感覚、意識を共有できることが前提である。

今日の職場は、多様な利害をもつ多様な顔が混在する一方、情報技術の進歩のなかで労働者間の連帯意識を醸成させる仕事もなければ、企業意識によって包摂するだけの物的基盤もない。いわば、企業社会の一般社会化である。そこでは、多様な社会構成員の利害を調整するシステムとしての代表民主主義がふさわしい。

加えて、今日、企業システムの変貌は甚だしい。労働組合もまた企業再編に翻弄されている。企業グループを含めた労使間のコミュニケーション・ツールは労働組合の存否にかかわらず不可欠である。

労働者代表制の法的整備には、いうまでもなく、労働組合を基盤とする労使関係システムの調整が必要となる。労働契約法の整備過程で登場した労使委員会制度の法制化構想は、労働条件のすべてにかかわる就業規則の作成・変更に関与させるかたちで問題を提起したために、あえなく破綻した。就業規則の作成変更の合理性判断に労使委員会の意見を反映させるもので、決して、労使委員会に労働条件規制権限を与えるものではないという法律学的説明では通らない。労使関係は生き物であり、法的権限を超えて労使委員会

は労使関係の担い手として登場することは容易に想像できるからである。正面から、労使委員会の労働条件規制権能はどこまで認められるのかの議論をすべきであろう。

労働政策としてとりくむべきもうひとつの大きな課題は、非典型雇用問題、とりわけ、雇用形態差別をめぐる法的対応である。雇用機会均等法が性差別禁止法となり間接差別が法制化される

等、性差別の法的規制は大きく前進したものの、雇用形態差別に関しては、パート労働法にはじめて差別禁止規定が入ったにとどまる。しかも、この差別禁止規定により均等処遇が確保されるのは、正社員と同視される短時間勤務者であつて、その射程はきわめて限定的である。疑似パートや臨時・契約社員の雇用・労働条件格差問題に対応するためには、有期契約を理由にする差別的取扱いについても法的措置が講じられなければならない。派遣労働はいつづ規制緩和によって、法政策的な位置づけが極めて不透明になっている。テンポラリーな労働として位置づけるのであれば、期間の厳格性は確保されるべきであるし、間接雇用政策に転換するなら常用派遣に限定されるべきであり、ここでも均等処遇原則が求められるよう。

雇用形態差別には、社会的差別と異なり、労働者集団の意思を反映させることで、より弾力的対応が可能となる。労働者代表制はここでも生きるはずである。日本の雇用システムは、常に正規と非正規をわける身分的雇用管理を旨としてきた。その改革を求めるならば、何よりも雇用形態差別の禁止からはじめなければなるまい。

不満があっても何もしない日本の労働者？

嘉悦大学名誉学長 佐野陽子



労働生活意識の国際比較

「ワーク・ライフ・バランス」について、面白い調査を発見した。各国の調査会社からなる組織、インターナショナル・リサーチ・インスティテュート (iis) による世界二四カ国一千万四〇〇〇人を対象にした意識調査の結果である(二〇〇六年八月、電話・インターネットにより一八歳以上の職業を持つ男女を対象に実施) <http://www.itmedia.co.jp/bizid/articles/0701/16/news068.html> (二〇〇七年一月一六日更新)。「仕事と家庭の調和(ワーク・ライフ・バランス)」について、不満とする人は日本が一番多く、次いで韓国、ギリシア、ポーランド、ドイツ、ロシア、スペインなどが続いた。さらに、「ワーク・ライフ・バランスを改善するために積極的に変えよう」と努力したか」という問いに、「改善を試みたことがない」という人の割合が一番多いのも日本で、次いで韓国、ドイツ、タイ、ルーマニア、ポルトガル、スペインなどであった。

具体的な改善内容として二四カ国全体でもっとも多かったのは、一位「家族・友人と多くの時間を過ごす」、二位「仕事のスキルの改善」、三位「過重労働の拒否」であった。他方、日本

は「仕事のスキルの改善」が多く、「過重労働の拒否」は最低、「転職」も低かった。この調査の結論としては、「日本では、自ら環境改善を試みる人が少なく、不満を感じながらも行動に移せず我慢してしまう傾向がある」というものであった。

労働時間問題の問題点

日本ではいうまでもなく、労働時間に対する規制が厳しいわりに長労働時間がなくならないし、有給休暇の消化もはかどらない。オモテに現れないサービス残業も相変わらずのようだが、これは調査が少ないのであまりはつきりわからない。バブル期までは労働時間が減る傾向にあったが、バブル崩壊後人が減った分、残った人の負担は過重になったようだ。

労働時間について、なぜなかなか問題が解消しないのか。まずは、日本の企業風土として、チームや集団意識が強いから、個人としての行動は起こしにくい。連帯感や一体感が強いのは企業として強みだが、職場の雰囲気としては束縛になることがある。皆一緒に行動するならいい。「残業ノーデー」を作るとか、全社いっせいに夏休みを決めるなど、日本ならではのところもある。

また、労働時間に対する認識が後れている面もある。労働時間をベースに働くのは、工場労働やオフィス労働のように、機械や机にはりついていて働き方に適合するものだ。営業や研究開発のような時間で測ることが難しいものに、労働時間の枠ははめにくい。成果主義とは、労働を時間でなく結果で測ろうとするもので理屈に合っているが、大きい組織の場合、全体を一つの尺度で統一するのは困難である。今日、交替制の工場やスーパーなどの職場では、労働時間管理が比較的行き届いている。しかしこれを、労働者全体にゆきわたらせるのは無理なことである。

ゆれうごく労働意識調査結果

職場の満足度とか企業へのロイヤリティ(忠誠)というが、このような意識調査は進歩を遂げ蓄積も増えている。とくに国際比較は、人々の文化的背景や価値観の違いが映し出されていて興味深い。国別・地域別の共通点や相違点を見出すことができる。

日本の労働者は、終身雇用・年功序列で企業への帰属意識が高く、満足度が高いと思われる。その証拠に、移動率・転職率は国際的に見て常に低い。ところがその後、国際比較研究が盛んになると、満足度が高くないとか、

定年まで勤め続けたという労働者が案外少ないという結果が出た。しかしこれも、常に満足度が低いというわけではなく、調査対象や時期によりまちまちの結果である。

近年は、日本だけが終身雇用ではなく、海外でも労働者は一般に定着傾向が強い。また企業も、家族主義的な労務管理をするところが少なくないことなどがわかってきた。他方、自発的な転職をよしとする風土や消極的な世代があることも確かである。一国の中の違いが大きいのか、それでもやはり国別の違いが大きいのか、なお探求の余地があるようだ。

日本の労働者はおとなしい

若い人は物事をはっきり言うし、行動に移すのも早い。忍耐が足りない。といわれているわりに、日本の労働者はあまりはつきり行動に移さないようだ。マスメディアの風潮からすると、個人の力は限られているから、政府や企業がやってもらわなければ何事も改善しない。悪いのは、社会であり政府であり企業であり親である、というところがある。日本の労働者は無気力なのか。知的レベルが低いのか。忍耐強いのか。このあたりの事情を、グローバルな視点から知りたいものである。

女性が子どもを産み、仕事を続けられる政策を

お茶の水女子大学人間文化創成科学研究科教授 篠塚英子



この一〇年間、日本経済の変化は激動の荒波にあったといつてよい。一〇年前アジア通貨危機が起り、タイ、韓国、インドネシアに伝播した。日本では、北海道拓殖銀行、山一證券の破綻に始まり、九八年さらに、長期信用銀行や日本債権信用銀行が破綻、後に民間に売却された。特に長銀はアメリカの投資ファンド会社による買収であったからグローバル化の勢いを目の当たりにして震撼させられた。当時、一三行あった都市銀行は、現在、三大銀行グループに再編統合されている。

潮の流れはたしかにこの一〇年前に始まる。それより以前八〇年代半ばに金融ビッグバンの掛け声があったが、日本では金融市場改革が遅れたのが原因である。そのために大きな犠牲を払った。だがグローバル化が主因で日本経済が変貌したわけではない。その逆で、利潤を上げられないものは生き残れない、この資本主義の原理が一段と貫徹した現象こそグローバル化であるとするべきであろう。利潤を求める場が、情報技術の飛躍的發展によつてグローバルな展開をいっそう可能にし、モノづくりの分野から金融資本市場に関心がシフトしたのである。

企業はこの長期停滞期の間、政府のお墨付きを得て大手をふるって事業再編縮小というリストラを実施して、じつと嵐のすぎるのを待った。そして一〇年たった現在、労働市場は大きく変貌した。正規雇用が激減し、替わって非正規雇用が増加した。特に現在、女性は二人に一人、男性でも五人に一人が非正規雇用である。

金融業では問題を抱えて、もつとも弱体であるところから先に市場から消えていった。労働市場でも同じである。労働市場で弱者である女性の非正規雇用が増え、生活の安定を求めて出産抑制や非婚による出生率の低下が続いている。アジア通貨危機で打撃を受け、最近景気回復を遂げた韓国では、日本とまったく同じ状況であるのも興味深い。非正規雇用が増大し、合計特殊出生率は一・〇八と日本の一・三二よりさらに低い（共に二〇〇六年）。韓国ではこの非正規雇用の増大を前に、ついに本年二〇〇七年七月、非正規雇用法を施行した。しかしまだ緒に就いたばかりで実行の成果は不明である。

日本でも小泉政権時（二〇〇一〜二〇〇六年）、長期不況への取り組みが構造改革という名で敢行された。とくに経済財政諮問会議が政策実行の旗振り役で、金融業の不良債権処理に果敢に立ち向かったといわれる。そして市場改革の遅れが残る最後の砦として労働市場が週上に上がり、労働ビッグバンの名が登場した。安倍政権から福田新政権への交代によつて、この一連の流れがどう変わるか不明である。しかし新自由主義もここに至りの感は否めない。労働市場には確かに「市場」という名がついているが、財市場や金融市場とは明らかに異なるサービスである。それは本来、労働者が疲弊しないように保護すべき政策として、産業革命以前の救貧法やその後の工場法などに引き継がれてきた。労使のせめぎあいの場であったが、この間労働組合はどここの国も弱体化し、労働者の保護権利は困難になった。そこで現在、民間企業がその委員になつている経済財政諮問会議のやり方には、疑問を抱いている。

労働市場に同質のサービスが参加することを前提に、男女雇用機会均等法や労働者派遣法が出来た。遅れて労働市場に参加した女性労働者が、その政策の対象であった。それから二〇数年たつて、女性労働はどのように変化したのか。明らかに法律の後押しもあり男性と同等に働く女性は増えた。だが出生率の低下が同時並行で進んでいる。さらに非正規雇用の増加は女性の半数にも及んだ。現在、検討されている労働ビッグバンは、労働市場の柔軟化という競争原理の導入であるから、この流れを一段と加速する狙いである。

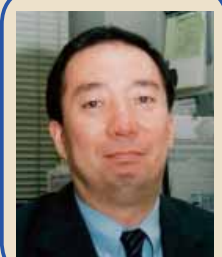
現在、景気回復につれて新規学卒者は売り手市場にある。先行き少子化の傾向を阻止する具体案がないまま、労働市場の更なる競争強化を進めることは、就職市場を一段と苛烈にすることになるのが明らかだ。女性が子どもを産み仕事を続けられる社会への政策を考えることは、労働市場をいじることではない。

安心して受けられる産婦人科や小児科の医師確保や夜間・救急医療体制、競争激化の教育現場、学童保育、各種の育児支援、ニート・フリーター問題など、その対応や連携があつて初めて可能である。だがこれら医療現場の従事者確保や教育現場、ニートの存在も、激しい競争原理と無縁ではない。

こうした広い視野から考えると、労働市場に競争原理を導入するということのひずみは各分野に浸透している現状が理解できる。ワーク・ライフ・バランスという響きのよい政策を本当に実りあるものにするためには、まず縦割り行政を解消することが先決である。

短期・中期・長期の雇用政策

慶應義塾大学教授(商学部長) 清家 篤



今日、雇用政策の課題は多い。それは、緊急を要するもの、より抜本的な改革を要するものなど様々だ。ここでは、短期、中期、長期の課題から、最も重要と思われるものについて、そのポイントを述べてみよう。

短期の政策課題はやはり格差問題である。とくに、単なる格差ではなく、ワーキング・プアと呼ばれるような低賃金貧困層の労働問題は、緊急に解決を要するものである。ワーキング・プアというのは、働く貧者、のことだ。働いても、生活保護の水準以下の収入しか得られない人々として定義されているが、ここで雇用政策との関連で問題となるのは最低賃金制度である。労働者が最低賃金で一カ月フルタイム就業しても生活保護水準以下になる場合は最低賃金制度がワーキング・プアを認めてしまっていることにもなる。

フルタイムで働けば収入は少なくとも生活保護水準以上となるように最低賃金を改訂することが必要だ。ここしばらく低い水準の改定値だった地域別最低賃金が今年大幅に引き上げられたのはその意味で評価できる。また最低賃金決定に際して生活保護との整合性を考慮することを求めた最低賃金法改正案の早期成立も望まれる。

同時に、ワーキング・プアの問題は

能力開発政策の課題である。とくにワーキング・プアになっている若い非正規労働者には、十分な教育訓練の機会が無い。企業は長期にわたって能力開発投資を回収できる正社員を中心に教育訓練を行うからである。

そこで、ワーキング・プアとなつてくる若者の能力開発を、社会全体の負担で行えるような仕組みが必要となる。たとえば、未熟練の若者を一定期間雇って訓練した後には正社員として採用決定する企業に、正社員として採用するまでに育てあげた労働者数に応じて助成するといったことも有効だろう。

中期の課題としては、ワーク・ライフ・バランスの拡大政策が重要である。仕事と生活のバランスは労働政策の長年の懸案であるが、ここへきてにわか注目されるようになったのは、やはり少子化との関連だ。仕事と家事・育児が両立できないために、結婚や出産をためらう傾向が強まった結果の少子化という問題意識である。

具体的な施策としてはもちろん労働時間短縮、とくに残業時間の抑制が必要だろう。その意味で、これも継続審議となっている労働基準法改正案で、まず長時間の残業について割増率の引き上げを提案しているのは評価できる。長時間の残業は家事・育児との両立を

困難にするからだ。たまにならともかく、恒常的な長時間残業をしなくてもよいように仕事のあり方を見直すよう企業を誘導する政策も必要だろう。

しかし同時に、ワーク・ライフ・バランスというのは、単なる労働時間短縮を目的としたものではない。仕事と生活のバランスが崩れているというのは、家事・育児ばかりに時間をとられて仕事に十分な時間をとることができない女性などの就労を促進し、その労働時間を延ばす意味もある。また、壮年期には朝から晩まで忙しく働いた拳句、六〇歳を過ぎるとどんなに働きたくても定年で仕事をとり上げられてしまっている高齢者の就労を延長し、その労働時間を増やしていくという面もある。

ワーク・ライフ・バランスというのはその意味で、社会全体の労働時間を増やすことになるかもしれない。ポイントは個々人の能力の最大活用だ。

長期の課題としてなにより大切なのは、エイジフリーの雇用社会を構築することだ。かりに出生率の劇的な回復があったとしても、今生まれる赤ちゃんが一人前の労働力になるのは三〇年後だから、少なくともその間は、雇用政策は少子高齢化を前提にしなければならぬ。日本の雇用社会を、働く意

思と仕事能力のある高齢者にできるだけ長く働き続けてもらえるような「生涯現役社会」にすることが重要だ。

そのためには、厚生年金支給開始年齢となる六五歳までの定年延長は、最低限必要である。改正高年齢者雇用安定法は、雇い主に対して二〇一三年度にまでに六五歳までの雇用を確保する措置を講じることを義務付けているが、これは定年延長だけでなく、定年はそのまま定年後に再雇用、雇用延長するような、継続雇用制度を導入するのでもよい。しかもその場合、一定基準を設けて、継続対象とする労働者を選別してもよいことになっている。しかし、最終的に厚生年金支給開始年齢が六五歳になったときに、定年は六〇歳のままで、五年間は不安定な継続雇用制度というのは、社会的な制度として整合性を欠くだろう。

しかも現在でもすでに人口の五人に一人を占める六五歳以上人口は、三〇年後には人口の三分の一を占めるようになる。六五歳を現役と引退世代の区切りとすることも無理になってくる。年金支給開始年齢の一段の引き上げも必要となる。長期的には、年齢にかわりなく働けるような、雇用における年齢差別を禁止などについても検討していくべきだろう。

規制強化による格差社会の是正を

近畿大学法科大学院教授 西谷 敏



最近発表された国税庁の民間給与実態統計調査によれば、年収二〇〇万円以下の労働者が一〇〇〇万人を超え、三〇〇万円以下の労働者は四〇%近くにのぼるといふ。非正規労働者の増大によって所得格差が広がっている。他方、正社員の多くも、長時間で過密な労働を強いられ、肉体的疲労やメンタルヘルスの問題に直面している。非正規労働者と正社員が、それぞれ違った意味で過酷な状況に置かれ、それが日本社会全体に深刻な影を落としていることは今や明らかである。そのことが、先の参議院選挙の結果に少なくとも一定の影響を及ぼしたと見るべきであろう。

こうした状況のなかで、経済成長を進めれば格差も解消されていくと主張していた政府・与党も、格差是正のために何らかの施策が必要であることを認めるようになった。問題は、これまで国が展開してきた労働法政策、とりわけ一九九七年頃から急速に進められてきた規制緩和政策をどのように総括し、どれほど思い切った政策転換を図るかである。

私自身は、一九九七年頃から進行してきた規制緩和が、労働法の一層の機能低下をもたらし、労働現場に深刻な影響を与えると警告してきた（たとえ

ば『規制が支える自己決定』(二〇〇四年、法律文化社)第二、三章)。現在の事態は、私の心配が杞憂でなかったことを示している。そこから出てくる結論はただ一つ。ヨーロッパ諸国に比較してもともと緩やかであった法的規制をさらに緩和してきた九〇年代後半以降の政策が、誤りであったことを正す面から認め、労働分野の法的規制を大胆に強化すべきだということである。

規制緩和を推進するために持ち出されてきた論拠がいずれも説得力をもたないことは、今や明白となっている。労働条件の決定は労使自治に委ねるべきであり、法律が介入すべきでないという、規制緩和論の二〇年来の主張は、労働組合の組織率が一八・二%にまで落ち込み、既存の組合の機能低下も著しい今日、ますます色あせたものとなっている。非正規労働者の低賃金と正社員の長時間労働が、いずれも企業別組合の確立した大企業でも蔓延してきたという事実を忘れるべきではない。

この点では、労働組合自身が反省すべきところも多いが、法的規制の必要性はそれとは別個の問題である。派遣労働やパート・アルバイトは、労働者の選択した自由な働き方だから法的に規制するのは望ましくないという論理も、事実によって裏切られてい

る。非正規労働者の増加は、正社員を非正規労働者によって置き換えるという、平成不況期に始まり景気回復の後にも継続されている経営政策の結果であることは明らかとなった。パートやアルバイトという雇用形態を自由意思で選択する労働者が存在することは否定しないが、格差社会において問題となっているのは、まさに意に反して非正規労働者となり、その非正規労働者によって生活を維持せざるをえない労働者達なのである。労働者の「自由な働き方」ではなく、使用者の「自由な働き方」が今問われていることを正面から認め、それを法的に規制する大胆な政策展開が望まれる。

格差社会の是正のためにとるべき方策は明らかである。労働者派遣については、偽装請負などの違法派遣を一掃したうえで、登録型派遣の禁止を含めた大胆な規制が必要であるし、有期契約の規制、最低賃金の引き上げ、パートとフルタイムの均等待遇の強化も求められる。労働時間については、依然として蔓延している不払い残業を厳しく規制するとともに、時間外・休日労働の上限を法定するなどの措置が必要である。労働関係の法的規制に際して、労働者の集团的合意や労働者個人の同意という要素を組み入れることに頭から

反対するわけではないが、今何よりも必要なのは、労使の個別的・集团的合意にも明確な枠をはめる法的制度の確立である。

平成不況期以降、政治的な発言力を一層強めた経営者団体は、労働分野でも一貫して規制緩和を求めてきたが、それはひたすら利潤の追求をめざす個別企業の要求の総和にすぎなかったように思われる。経営者団体に望まれるのは、今後の日本社会全体やそこにおける企業や労働のあり方を展望した、「総資本の理性」にもとづく政策提言である。たしかに、グローバル化した経済のもとでは、労働政策の定立にあたって、日本の格差社会問題だけに視野を局限することはできない。しかし、グローバルに展開し、グローバルな競争にさらされる企業も、結局は、それぞれの「社会」を基礎として成り立たざるをえないのである。今日日本で起きている事態は、企業の存立基盤である「社会」を大きく揺るがせており、緊急の手当を必要としている。そして、日本における適切な法的規制の確立が、長期的には、ヨーロッパ諸国を中心として形成されてきた労働条件や労働者権の水準を安定させ、国際的な公正競争の確立に寄与すると考えるべきであろう。

平成不況期以降、政治的な発言力を一層強めた経営者団体は、労働分野でも一貫して規制緩和を求めてきたが、それはひたすら利潤の追求をめざす個別企業の要求の総和にすぎなかったように思われる。経営者団体に望まれるのは、今後の日本社会全体やそこにおける企業や労働のあり方を展望した、「総資本の理性」にもとづく政策提言である。たしかに、グローバル化した経済のもとでは、労働政策の定立にあたって、日本の格差社会問題だけに視野を局限することはできない。しかし、グローバルに展開し、グローバルな競争にさらされる企業も、結局は、それぞれの「社会」を基礎として成り立たざるをえないのである。今日日本で起きている事態は、企業の存立基盤である「社会」を大きく揺るがせており、緊急の手当を必要としている。そして、日本における適切な法的規制の確立が、長期的には、ヨーロッパ諸国を中心として形成されてきた労働条件や労働者権の水準を安定させ、国際的な公正競争の確立に寄与すると考えるべきであろう。

過半数代表制の整備を

東京大学社会科学研究所教授 仁田道夫



従業員代表制をめぐる議論が行われている。最近の論考では、久本憲夫教授が『季刊労働法』二二六号（二〇〇七年三月）に「労使関係論からみた従業員代表制」という論文を発表し、「過半数代表者の実質化」を推進すべきことを主張している。私も久本教授の意見に賛成である。

日本には制度上、従業員代表制が現に存在している。就業規則の制定改廃や三六協定締結に際して、従業員の過半数を代表する労働組合がない場合に、意見を聴く、または協定当事者となる相手とされている過半数代表である。労使協定の場合には、過半数代表者の同意が必要であり、過半数代表者は拒否権をもっている。これは、相当に強い権限である。しかし、過半数代表者をどのように選出すべきか、過半数代表者はどのように行動すべきかなどについて、法律は定めていない。そして、実際の過半数代表者が従業員代表の名に値する正統性をもって選ばれているか、その行動が従業員の意思をよく代弁するものとなっているかについて、疑問の余地があるとの指摘もなされてきた。このような指摘に対応して、一九九八年労働基準法改正にともなう施行規則の改正など、制度の整備が進められてきたが、省令レベルの規

定にとどまっておらず、その実効性を担保する措置も不十分である。

従業員代表制の是非をめぐる議論において最も重要な選択肢は、従業員代表制か否かではなく、いい加減な従業員代表制（過半数代表）か、ちゃんとした従業員代表制（過半数代表）か、である。ちゃんとした従業員代表制となつた場合、恐らく経営者は大変困つたことになるのではないかと思う。残業が是非必要という場合、過半数代表の同意による協定が必要である。過半数代表が残業協定締結を拒否したら、それは事実上、部分ストのようなものである。そうした事態を避けるためには、経営者は、過半数代表の意見を取り入れ、実質的な交渉に応じなければならなくなるだろう。そのような悲鳴が経営者から上がっていないことのほうが不思議である。

恥ずかしながら、労使関係研究のブローである私も、つい最近、所属する大学の法人化にともなう騒動を経験するまでは、このような問題の所在に気づいていなかった。二〇〇三年四月の法人化に際して、就業規則を定めなければならず、また残業協定など様々な労使協定を締結しなければならなかったが、それは実に変である。東大本郷地区の

従業員代表を選ぶこと自体、一大事業であった。幸か不幸か、過半数を代表する労働組合がなかったからである。

国立大学ともあろうものいい加減な過半数代表選出を行うわけにはいかなから、選挙を行ったわけであるが、もし、投票が過半数に達しなかつたらどうしたらよいか、当局側が大いに気をもむ事態となつた（私は当局側の一員であった）。幸い過半数代表は無事選出されたが、この過半数代表を説得して労使協定締結に至るまでがまた一苦勞であった。他の国立大学でも似たような経験をしたに違いない。国立大学法人は、好むと好まざるとに関わらず、従業員代表制の社会実験を行う立場におかれたわけである。ちなみに、現在でも、過半数代表というキーワードでネット検索してみると、上位に国立大学のサイトが並ぶ。

その後、労使双方が経験を積み、学習を重ねることを通じて、国立大学法人従業員代表制もやや安定軌道にのってきているように見える。総じて、この従業員代表制の実施は、国立大学法人の労使関係にとってポジティブな結果をもたらしたと言えるのではない。少数の教職員を組織していたに過ぎない労働組合の代表が従業員代表に選ばれ、その発言権は強化された。本郷地

区の過半数代表ともなれば、せいぜい全学で二〇〇〇票（専任教員のみ）くらいとれば十分である総長よりも多数の人の信任を受けててくるのであるから、その発言の重みは、従来の教職員組合委員長の比ではない。

国立大学の場合は、少数でも労働組合が存在し、それが従業員代表制をちゃんと機能させる上で有効な役割を果たした。それが存在しない企業や組織で、従業員代表制を機能させるためにはどうしたらよいか。法律で選挙を義務づけることはその一歩だが、それだけでは不十分だろう。私見では、まず過半数代表者に研修を義務づけることから始めるのがよいと思われる。

そもそも、労働法を全く知らない人が従業員の利害を代弁して労使協定を締結できるものだろうか。過半数代表者に選ばれたら、その人は、短期間でよいから労働法の基礎知識などの研修を受けなければならぬことにしたらどうか。そして、研修担当者として、学者や公務員だけでなく労働組合や経営者団体の代表を入れ、労働組合とはなにか、とか、あるべき人事管理とはどのようなものかを話してもらったらよい。研修は、過半数代表に外の風を当てる一歩ともなる。

ホワイトカラーの時間規制は どうあるべきか

上智大学名誉教授 山口浩一郎



今後の労働政策の課題ということになれば、その問題領域はきわめて広いが、ここでは、ホワイトカラーの働き方に関連して、時間規制の弾力化という問題を取りあげたい。

労働時間制度は労働基準法（一九四七年制定）で定められているが、産業構造は、制定当時の軽工業（繊維産業）から経済成長期の重化学工業の時代を経て、現在のようなサービス産業の時期に大きく変化してきている。就業者をみても、一九九〇年を境にサービス産業が製造業をぬき、労働力調査によると、その比率は五五%をこえている。

こうした産業構造の変化のなかで、生産現場のブルーカラーには有効であった労働基準法の時間規制は、次第に実効性を失っていった。これとともに、事務労働者であるホワイトカラーに適切な時間制度を求める声が強くなったため、一九八七年に労働基準法の改正がおこなわれ、週四〇時間制を採用する（時間短縮）と同時に、新しく、①フレックスタイム制、②裁量労働制（当初、専門業務型のみ、その後企画業務型を追加）、③事業場外労働のみなし制を導入した（弾力化の諸制度）。ただ、エグゼンプション（適用除外）としては、従来の管理・監督者に対する制度（労基四一条二号）が維持された。

現在、これに対して、ホワイトカラー一般を対象に、時間規制から除外する法政策が提案されている。アメリカでは、ホワイトカラー（管理業務、運営業務、専門業務、外勤営業業務、コンピュータ関連業務等）について、職務要件（権限と裁量性）と報酬要件（週四五ドル以上）をみたす者を割増賃金の支払義務の対象からはずす制度をおいており、さらに高額俸給被用者（年一〇万ドル以上）の場合は、職務要件は容易にみたされるようになっている。

これがホワイトカラーエグゼンプションと呼ばれる制度であるが、わが国でもこの制度の導入が提唱されている。最も明確なのは労働政策審議会（厚労省）の答申で、自己管理型労働制と称している。アメリカと異なり、わが国でエグゼンプションといった場合、たんに割増賃金の支払義務だけでなく時間規制そのものの適用除外とならざるをえないから、「自己管理」というのは一種のまやかして、参院選挙への悪影響を意識した政府はひとまず導入を断念し、問題を先送りした。

唱されるのであろうか。それは、一言でいうと、弾力化の制度が十分な機能をはたしていないからである。厚生労働省の最近の調査でみると、フレックスマスの採用企業の割合は六・八%、専門業務型裁量労働制は三・四%、企画業務型裁量労働制は〇・六%、事業場外労働のみなし制は九・三%であり、いずれも一割に達しない。

一九八七年の労働基準法の改正時には、時間短縮とあわせ時間規制の弾力化をはかることが、法改正の目的であると説明されていた（労働大臣の提案理由説明）にしては、この成果はきわめて貧弱なものである。

そこで、この原因はなにかということになるが、私のみるところでは、法律や規則で制度の運用を必要以上に厳しく規制し、監督機関の過度の介入をまねいていたからである。例えば、ホワイトカラーの時間規制に寄与するところが大きい企画業務型裁量労働制は、労使委員会の決議（五分の四以上の多数決）や本人の同意等が必要とされており（労基三八条の四）、これでは制度の効能はいちじるしく減殺されざるをえない。

換言すれば、法改正時の約束であった時間規制の弾力化を、役所は見事なまでに怠ってきた。役所は、「これまで

にも、労働時間制度については、労働者の勤務態様の多様化や就労意識の変化に対応するため、フレックスタイム制や企画業務型の創設等の制度改正を重ねてきたところであるが、現行の制度では、このようなグループの労働者の働き方に必ずしも対応できていないと考えられる」といつているが（厚労省「今後の労働時間制度に関する研究会」報告書・平成一八年）、現行の制度が労働者の働き方に対応できないようにしてきたのは、これをがんじがらめにしはってきつてきた過剰規制と、弾力化の実施についてなにもしてこなかった無為無策である。

ホワイトカラーに適した時間規制のあり方は喫緊の課題であるだけに、これまでの労働時間制度の上にたつて、弾力化の諸制度を十分機能するようにすること（例えば、労使自治を尊重し労使協定のみを要件として、生活との調整のため休息時間の制度を設けるなど）が、法政策としてとるべき正しい方向だと思われる。

現行の管理・監督者の適用除外を残す以上、ホワイトカラーエグゼンプションはこれと交錯し、有効な制度とはなりえないことを知るべきである。