

## 最近10年間における労働法の規制緩和

社会労働調査室 柳沢 房子

### 目 次

- I わが国の規制緩和の動き
  - II 労働時間の規制緩和
    - 1 労働基準法の変遷
    - 2 労働時間の状況
  - III 労働者派遣の規制緩和
    - 1 労働者派遣法の変遷
    - 2 派遣労働の状況
  - IV 職業紹介事業の規制緩和
    - 1 職業安定法の変遷
    - 2 職業紹介事業の状況
- おわりに

## I わが国の規制緩和の動き

わが国の規制緩和政策は、1990年代以降大きく進展した。1980年代までは許認可権限に基づく多数の公的（特に経済的）規制により、行政主導で経済秩序が維持されてきた。これらの規制が企業活動の自由を制約し、消費者の利益にも反するとして、第二次臨時行政調査会（昭和56～58）以来、規制緩和が再三提言されてきた。1980年代半ばには、同臨調の提言にもとづいて、日本電信電話公社、日本専売公社、日本国有鉄道が次々に民営化された。1980年代以降、経済のグローバル化に伴って世界的規模で規制緩和の流れが進行し、国内でも、バブル経済の崩壊後の経済停滞を打開するために、経済を中心に行政の全分野における規制緩和に向けての動きが始まった。平成5年10月に出された第三次行革審の最終答申は、中期的・総合的な行動計画の策定を求め、これを受けて平成7年4月、政府は平成7年度から5年間（後に3年間に短縮実施）の「規制緩和推進計画」を決定した。同計画は、11分野1,091項目について緩和実施時期を明示、さらに計画を毎年度末に見直すこととした。平成8年・9年の追加項目を含めると、同計画の項目数は2,823に達した。うち1,287項目（約46%）が平成8年10月までに措置済みとされている。「規制緩和推進計画」は平成9年度までのものであったが、平成10年2月には規制緩和委員会が規制改革推進本部のもとに設置され、3月には、引き続き平成12年までの「規制緩和推進3か年計画」が閣議

決定され、医療・福祉や法務を含む327の新規項目が盛り込まれた。この後も、組織と計画は名称変更しつつ継続され、現在の規制改革会議<sup>(1)</sup>、「規制改革推進のための3か年計画」<sup>(2)</sup>に至っている。

こうした規制緩和の流れの中で、平成8年から平成13年にかけて実施された金融改革は「日本版ビッグバン」と称される。労働法の規制緩和も徐々に進んで来てはいたが、平成18年11月30日の経済財政諮問会議において、民間議員から「労働ビッグバン」が提案された<sup>(3)</sup>。これは、金融改革になぞらえて、労働者派遣法の見直し、外国人労働者の就労範囲の拡大ほか、労働政策の大幅な規制緩和を要請したものである。当時、第166回国会には、労働契約法案、労働時間に関する労働基準法改正案、最低賃金法改正案など重要な労働法案が上程予定であり、また、ワーキングプアや格差が社会問題として国会審議や報道でとりあげられることも多く、これらに関連して、この提案は大きな反響を呼んだ<sup>(4)</sup>。

## II 労働時間の規制緩和

### 1 労働基準法の変遷

労働基準法改正による労働時間の規制緩和は、おおむね次のような経過をたどってきた。昭和62年9月（法99号）労働基準法制定後40年間に生じた労働関係の変化に労働時間を適応させるための大改正。①法定労働時間の週40時間への変更と段階的实施、②変形労働時間制<sup>(5)</sup>とフレックスタイム制の創

(1) ホームページは 〈<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/index.html>〉

(2) 「規制改革推進のための3か年計画」（平成19年6月22日閣議決定）  
〈<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/publication/2007/0622/index.html>〉

(3) 『複線的でフェアな働き方に 労働ビッグバンと再チャレンジ支援』  
〈<http://www.keizai-shimon.go.jp/minutes/2006/1130/item4.pdf>〉

(4) 「新社会のデザイン 対論 幸せ呼ぶ？労働ビッグバン」『朝日新聞』2006.12.29.

(5) 変形労働時間制とは、単位となる期間内において所定労働時間を平均して週法定労働時間を超えなければ、期間内の一部の日または週において所定労働時間が1日または1週の法定労働時間を超えても、所定労働時間の限度で、法定労働時間の限度を超えたとの取扱いをしない、という制度である。菅野和夫『労働法（第7版）』弘文堂、2005、p.262.

設、③年次有給休暇の日数増加と計画休暇制度の創設、④事業場外労働と裁量労働の「みなし」時間制の創設（当初5業務）

平成5年7月（法79号）昭和62年改正の仕上げと手直し・改善のための改正。改正対象は、法定労働時間、労働時間規定の適用除外、変形労働時間制、時間外・休日労働の割増賃金、裁量労働の「みなし」時間制、年次有給休暇。

平成9年4月 告示（7号）により、裁量労働制に6業務を追加。

平成10年9月（法112号）企画業務型裁量労働制の創設。

平成14年2月 告示（22号）により、専門業務型裁量労働制に8業務を追加し、19業務に。

平成15年7月（法104号）導入要件が厳格であった企画業務型裁量労働制の要件緩和。

平成15年の法改正後も、ホワイトカラー労働に関する労働法制の見直しの動きが進行した。労働時間規制の適用除外は、総合規制改革会議の3次にわたる答申で毎回要求され、平成16年3月の「規制改革・民間開放推進3か年計画」では、アメリカのホワイトカラー・エグゼンプ

ション制度を参考に、裁量性の高い業務に従事する者の労働時間規制からの適用除外を検討することとした。厚生労働省では平成17年4月に「今後の労働時間制度に関する研究会」を設置、研究会での検討と、その後の労働政策審議会労働条件分科会での論議を経て、平成18年12月に、労働時間規制適用除外、長時間の時間外労働の賃金の割増率引き上げ、有給休暇制度の見直しなどの労働時間法制の改正を盛り込んだ答申が提出された。その後、平成19年に入っの労働基準法改正案の法案化の過程で、労働側、野党、世論の激しい反発から、労働時間規制適用除外は見送られ、時間外労働割増賃金率の引き上げを中心とした法案が第166回国会に提出された（閣法81号）が<sup>(6)</sup>、成立に至らず、第169回国会でも引き続き、審議中である。

## 2 労働時間の状況

厚生労働省調査による、裁量労働制を含むみなし労働時間制の採用状況、適用労働者の状況は表1のとおりである。

これまでの法改正による裁量労働制の法律上の拡大は、現在のところ、必ずしも、裁量労働導入企業、適用対象労働者の大幅拡大につながってはいない。平成19年調査の結果では、み

表1 みなし労働時間制の適用状況

（単位：%）

		H9 1997	H10 1998	H11 1999	H13 2001	H14 2002	H15 2003	H16 2004	H17 2005	H18 2006	H19 2007
みなし労働時間制採用企業		8.9	8.0	9.2	8.2	8.4	8.1	9.8	11.4	10.6	10.6
制度の 種類	事業場外労働のみなし 労働時間制	8.3	7.2	8.5	7.4	7.0	7.3	8.6	9.3	8.8	8.8
	専門業務型裁量労働制	1.4	2.1	1.9	1.7	1.2	1.4	2.5	3.4	2.8	2.9
	企画業務型裁量労働制	—	—	—	0.4	0.9	0.3	0.5	0.6	0.7	1.1
みなし労働時間制適用労働者		5.5	5.0	5.1	4.0	4.2	5.8	7.2	8.3	8.0	7.3
制度の 種類	事業場外労働のみなし 労働時間制	5.1	4.4	4.6	3.4	3.5	5.1	6.2	7.0	6.5	5.8
	専門業務型裁量労働制	0.4	0.5	0.5	0.5	0.6	0.6	0.9	1.1	1.4	1.3
	企画業務型裁量労働制	—	—	—	0.0	0.1	0.0	0.1	0.2	0.2	0.3

（出典）厚生労働省『就労条件総合調査報告』各年版

（注）調査月日の変更のため、平成12年はない。

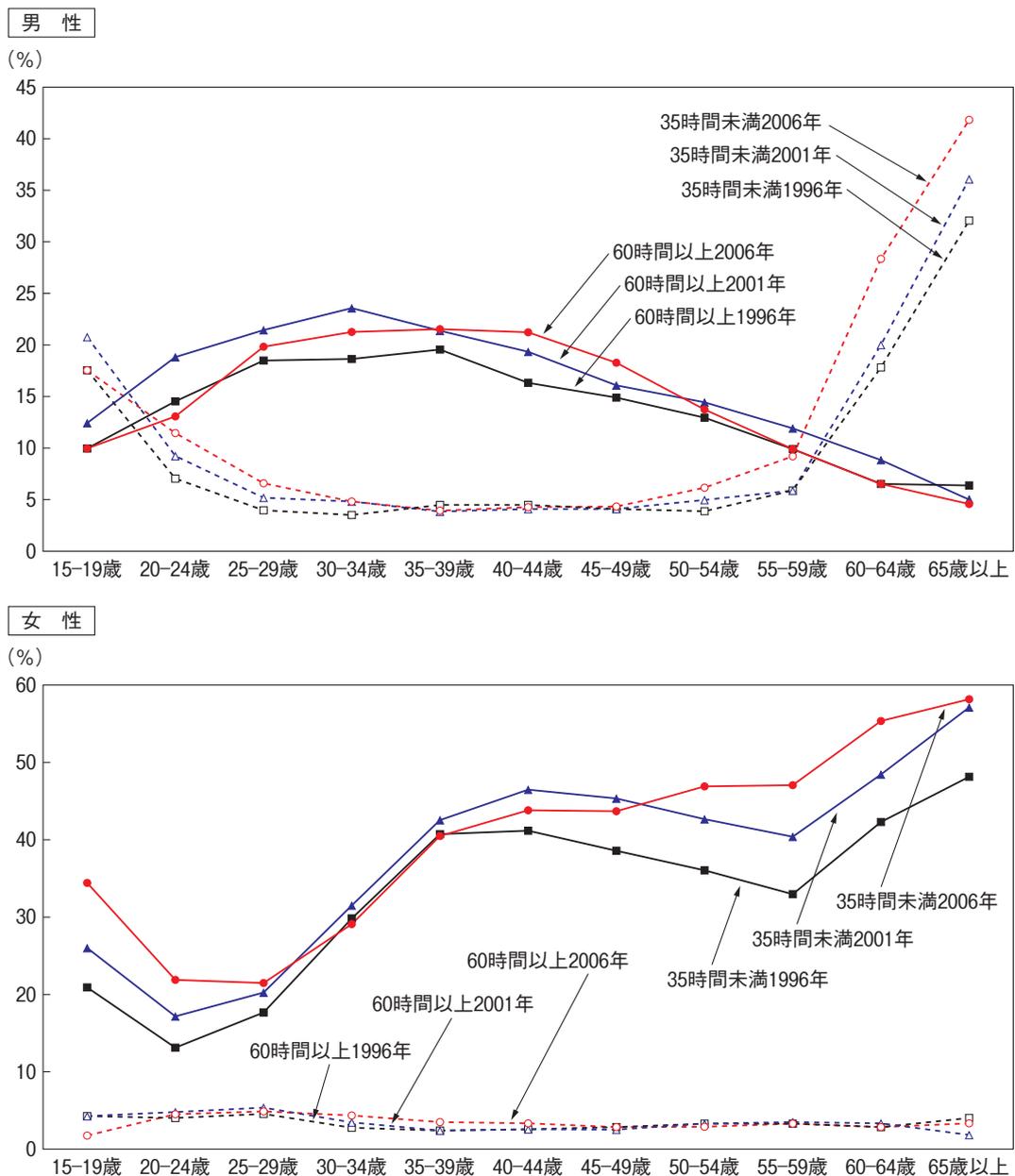
(6) この経過については、伊東雅之「労働時間法制改革の諸課題—ホワイトカラー・エグゼンプションの導入をめぐる—」『調査と情報—ISSUE BRIEF—』No.570, 2007.3.14を参照されたい。

なし労働時間制の導入率は企業規模の大きいところほど高く（1,000人以上の企業では28.5%）、産業では情報通信業が高い（22.8%の企業が導入）が、適用対象の労働者で目立つのは、金融・保険業の「事業場外労働のみなし労働時間制」適用者（金融・保険業労働者の20.1%）である。

次に、労働時間と残業の動向を見る。「毎月勤労統計調査」にみる労働者1人当たりの年間実労働時間は、長期的に減少傾向にある。しか

し、『平成18年版 労働経済白書』では、「労働力調査」にもとづいて性別・年代別の労働時間の分析を行っており、それによると、図1のように、①壮年の男性で長時間労働が増加、②若年男女や35歳以上の女性で短時間労働が増加、の傾向が見られる。これは、男性を中心とする中堅正社員層の労働の長時間化、若年男女や子育て後の女性の非正規化の進展を示すと考えられる。

図1 性別・年齢階級別35時間未満及び60時間以上雇用者の割合



資料出所 総務省統計局「労働力調査（特別調査）」（1996年2月、2001年2月）及び「労働力調査」（2006年1～3月平均）を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

（注）学卒者のうち、休業者を除く従業者総数に占める割合。

（出典）『平成19年版 労働経済白書』p.123.

（<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/07/dl/02-02.pdf>）

一方で、表2のように、年次有給休暇の取得率、取得日数は、この10年、ほぼ継続的に減少傾向にある。

また、表3に見るように、割増賃金についての労基法違反の是正指導件数や1労働者当たりの平均支払額は、この数年にわたって増加傾向にある。

以上のように、この10年で男性を中心とする中堅正社員層で労働が長時間化し、年休取得状況は低下している一方で、企業の残業割増賃金不払いは増加傾向にある。

### Ⅲ 労働者派遣の規制緩和

#### 1 労働者派遣法の変遷

労働者派遣法は、おおむね次のような改正の経過をたどってきた。

昭和60年12月（法88号）労働者派遣法制定。

当初は13業務（昭和61年政令95号）、同年に16業務のポジティブリスト（政令256号）。

平成8年6月（法90号）派遣対象業務を26業務に拡大。平成11年7月（法84号）製造

業等を除き（ネガティブリスト化<sup>(7)</sup>）、派遣対象業務の制限を撤廃。常用代替防止のため、従来の26業務以外は、派遣期間を1年間以内限定。

違反事業主に対しては、当該派遣労働者が希望する場合、雇入れを勧告、従わない場合、企業名公表。

直接雇用推進のため、1年間の派遣を受けた派遣先事業主が引き続きその業務に労働者を従事させるために労働者を雇入れようとするときには、その業務に従事した派遣労働者で希望するものを雇用する努力義務。

平成12年12月 派遣法・職安法の平成11年改正で導入された「紹介予定派遣<sup>(8)</sup>」の実施。

平成15年6月（法82号）許可・届出手续の簡素化（事業所単位から事業主単位へ）。医療の一部と物の製造にかかわる業務への派遣の自由化（ネガティブリストからの除外）。

派遣期間は、施行から3年間は1年、その後3年とする。

派遣先が派遣期間を超えて派遣労働者を使

表2 労働者一人当たりの、年次有給休暇取得率及び取得日数

	H7 1995	H8 1996	H9 1997	H10 1998	H11 1999	H12 2002	H13 2001	H14 2002	H15 2003	H16 2004	H17 2005	H18 2006
年休取得率(%)	55.2	54.1	53.8	51.8	50.5	49.5	48.4	48.1	47.4	46.6	47.1	46.6
年休取得日数(日)	9.5	9.4	9.4	9.1	9.0	8.9	8.8	8.8	8.5	8.4	8.4	8.3

(出典) 『就労条件総合調査』（平成11年以前は『賃金労働時間制度等総合調査』）

表3 割増賃金の是正支払状況

	H13-14 2001-02	H15 2003	H16 2004	H17 2005	H18 2006
企業数	1,016	1,184	1,437	1,524	1,679
対象労働者数(人)	135,195	194,653	169,111	167,958	182,561
1企業平均支払額(万円)	1,514	2,016	1,574	1,529	1,353
1労働者平均支払額(万円)	11	12	13	14	12

(出典) 厚生労働省「監督指導による賃金不払残業の是正結果」(2006.10.2及び2007.10.5)

(注) 集計対象は、割増賃金の支払についての労働基準法違反事案のうち、1企業当たりの支払額が100万円以上のもの。

(7) 港湾運送、建設、警備、医療、製造の5業務。

(8) 紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、派遣元事業主が、派遣労働者及び派遣先に対して職業紹介を行う（ことを予定している）ものをいう。

用するときには、雇用申込みを義務づけ。紹介予定派遣の制度化。事前面接の例外的な容認。

派遣労働者の雇用の安定を図るために、派遣先指針<sup>(9)</sup>では、派遣契約の締結に際し、派遣期間をできるだけ長くすることを求める。

法改正の経過の中では、派遣対象となる業務や派遣期間についての規制を緩和する一方、常用代替防止、直接雇用推進のための措置もとられてきた。しかし、それらの措置がどれほどの効果をあげているかは不明であり、また厚生労働省の事業主に対する行政指導も積極的ではない。厚生労働省は、労働者派遣事業者に義務付けた事業報告によって、紹介予定派遣から直接雇用に至った人数は把握しているが、派遣先企業からの申込みによる直接雇用化の実績は把握していない。

労働者派遣法の今後のあり方に関しては、日本経団連が、「2007年度日本経団連規制改革要望」において、派遣禁止業務の解禁、現行の派遣法に規定する雇用申込義務の廃止、派遣期間制限の撤廃など、労働者派遣のほぼ完全な自由化に向けての要望<sup>(10)</sup>を提出している。これに対し、本来の専門的業務に限定し、常用代替を防止すべきだとの反対論もある<sup>(11)</sup>。

なお、景気回復に伴って、新卒者の就職状況は全体的には好転しているが、女子学生や高校新卒者の就職先として、派遣・請負が増加していると推測される。就職状況の厳しかった平成14年には、文部科学・厚生労働両省の出した報

告書に「学校における新規高卒者に対する有期雇用への条件付職業紹介の検討」が盛り込まれた<sup>(12)</sup>。東京労働局の調査では、平成19年3月卒業の高校生を対象とした東京都内の求人のうち、6.3%が有期雇用の派遣・請負であり、日本高等学校教職員組合が29都道府県472校で実施した調査では、就職決定者に占める派遣・請負の割合は、平成15年度の3.3%から平成19年度は4.0%に上昇している<sup>(13)</sup>。

現在、厚生労働省では、労働者派遣法については、当面は指針の見直し等を行いつつ、法改正に向けて研究会での検討を進めることとしている<sup>(14)</sup>。

## 2 派遣労働の状況

厚生労働省によれば、派遣労働者数は表4のように推移している。

なお、総務省統計局「労働力調査」でも平成12年から派遣社員を統計項目としており、推移は表5の通りである。

ただし、「労働力調査」で「派遣社員」としてカウントされている者は、調査週間中、勤め先で「派遣社員」との呼称で就業している者であるため、調査週間中に勤務していなかった登録者等は算入されず、『労働者派遣事業報告』で集計された派遣労働者数とは一致しない。派遣労働者の大半を占める登録者を含めて、派遣労働者増加の実際の趨勢をみるには「労働者派遣事業報告」が適していると思われる。

表4をグラフ化したものが図2である。また、派遣事業所数の推移と、派遣事業所の売上高の推移は図3、図4のとおりである。

(9) 「派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号 改正 平成15年厚生労働省告示第449号）」

(10) 日本経団連「2007年度日本経団連規制改革要望」（2007.6.29）

〈<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2007/058/index.html#01>〉

(11) 高梨昌「派遣は『専門業務限定』の原点に戻すべきだ」『エコノミスト』85巻5号，2007.1.30，p.33.

(12) 文部科学省ホームページより、『「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最終報告』（2002.3.28.）

〈[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/14/03/020328b.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/14/03/020328b.htm)〉

(13) 「都内高卒求人 期限付き派遣・請負拡大」『東京新聞』2007.6.24.

(14) 「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」は2008年2月に設置され、本年夏頃を目途に報告書を取りまとめる予定である。

表4 厚生労働省「労働者派遣事業報告集計結果」による派遣労働者数

(単位 千人)

	S61 1986	H2 1990	H9 1997	H10 1998	H11 1999	H12 2000	H13 2001	H14 2002	H15 2003	H16 2004	H17 2005	H18 2006
一般・常用雇用	10	48	94	73	113	137	157	188	237	275	456	646
一般・登録者	87	382	695	750	892	1,114	1,449	1,791	1,987	1,845	1,934	2,344
特定・常用雇用	48	81	66	73	63	135	141	151	139	146	157	221
派遣労働者数総計	145	510	855	895	1,068	1,386	1,748	2,130	2,362	2,266	2,547	3,210

(出典) 厚生労働省「労働者派遣事業報告集計結果」各年版

(注) 「一般」とは一般労働者派遣事業のこと。これは、特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業（主として、登録型の労働者を派遣する事業）であり、許可制となっている。  
「特定」とは特定労働者派遣事業のこと。これは、その事業の派遣労働者が常用雇用労働者のみである労働者派遣事業であり、届出制となっている。

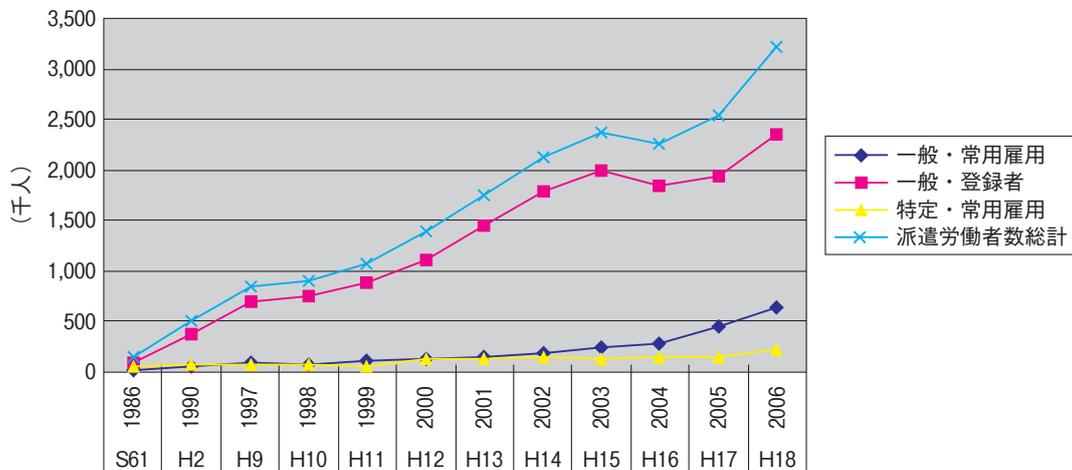
表5 「労働力調査」による派遣事業所の派遣社員数

(単位 万人)

	H12 2000	H13 2001	H14 2002	H15 2003	H16 2004	H17 2005	H18 2006
A. 派遣社員	33	45	43	50	85	106	128
B. 役員を除く雇用者	4,903	4,999	4,940	4,948	4,975	5,007	5,088
A/B	0.7%	0.9%	0.9%	1.0%	1.7%	2.1%	2.5%

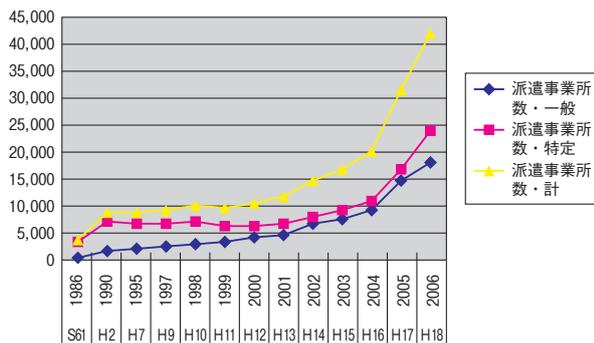
(出典) 総務省統計局『労働力調査特別調査』（2月調査）（2000-2001）；『労働力調査（詳細結果）』（年平均）（2002-2006）

図2 派遣労働者数の推移



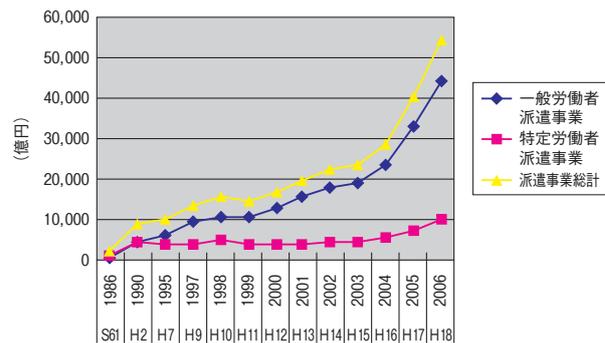
(出典) 厚生労働省「労働者派遣事業報告集計結果」各年版

図3 派遣事業所数の推移



(出典) 表4に同じ

図4 派遣事業所の売上高の推移



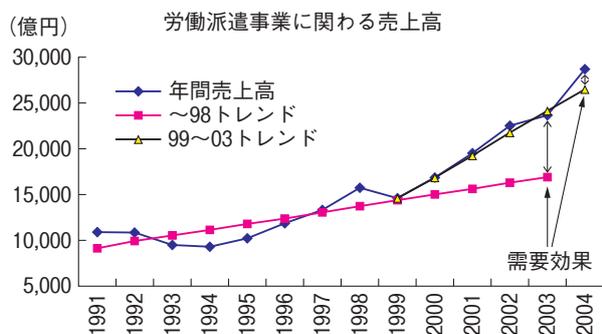
(出典) 表4に同じ

第一生命経済研究所の分析によると、平成11年以降と平成15年以降、労働者派遣事業の売上高は、図5のようにそれまでのトレンドから上方に乖離した伸びを示している。法改正の規制緩和が市場拡大をもたらした可能性があり、規制緩和の影響によって、平成11～16年度平均で、派遣労働者を85万人増加させ、売上高を平成11～15年度平均で3,739億円、16年度には2,624億円拡大させたことになり、平成11年改正が平成15年度までに人材派遣業の市場規模を39.5%押し上げ、平成15年改正は平成16年度の市場規模を8.0%押し上げる効果があった、と推計している<sup>(15)</sup>。

次に、派遣労働者の労働条件はどのように推移しているかをみよう。

派遣労働者の賃金については、「労働者派遣事業報告」では、平成16年度から調査項目となった。平成15年までの調査は派遣料金のみであった。派遣料金・賃金とも、職種による差があるが、派遣労働者の中で最も大きな業務グループである一般労働者派遣事業の事務用機器

図5 労働派遣事業に関わる売上高



(出典) 第一生命経済研究所「労働分野の規制緩和が労働市場に与えた影響」『Economic Trend』2006.9.27.  
[http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/rashinban/pdf/et06\\_163.pdf](http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/rashinban/pdf/et06_163.pdf)

操作<sup>(16)</sup>について見ると、平成18年度では、派遣料金は14,479円、賃金は10,060円である。賃金は料金の69.5%であり、賃金を時給換算すると、1,258円となる。「労働力需給制度についてのアンケート調査」<sup>(17)</sup>によると、賃金形態は、派遣労働者の大半を占める登録型の労働者では時間給が83.9%を占め、月給は7.5%に過ぎない。登録型派遣労働者の場合、通勤手当の支給は52.0%と約半数は不支給であり、賞与・一時金の支給は11.3%である。平成17年についての厚生労働省調査によると、派遣労働者の賃金は、全年齢層でパート労働者よりは高く、かつ年齢が上がるとともに上昇してはいるものの、全労働者平均と比較するとその上昇度合いは低い<sup>(18)</sup>。また、求人情報会社アイデムによる調査では、派遣労働者とパート労働者との時給差は、近年縮小傾向にある<sup>(19)</sup>。

さらに、派遣労働者の労働条件でしばしば問題となるのは、賃金の他に、契約が短期で不安定であることや、派遣先職場でのトラブルなどである。

平成15年の派遣先指針において、派遣労働者の雇用の安定のために、契約期間を可能な限り長く定める等が配慮義務とされたが、実際には表6に見るとおり、契約期間はその後も短期化の傾向にある。

平成12年末から実施された紹介予定派遣については、「労働者派遣事業報告」の平成16年度から調査項目となっている。一般労働者派遣事業では、平成18年度に、2,608事業所（一般労働者派遣の実績のあった事業所の18.0%）が紹介予定派遣を行っており、派遣先からの紹介予定派遣

(15) 第一生命経済研究所「労働分野の規制緩和が労働市場に与えた影響」『Economic Trend』2006.9.27.  
[http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/rashinban/pdf/et06\\_163.pdf](http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/rashinban/pdf/et06_163.pdf)

(16) 一般労働者派遣事業の派遣労働者全体の47.1%を占める。「労働者派遣事業の平成18年度事業報告集計結果」中、「表4 平成18年6月1日現在で政令で定める26業務に労働者派遣されていた派遣労働者数の業務別割合」

(17) 「労働力需給制度についてのアンケート調査結果集計結果」2006.3.28.  
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/03/dl/s0328-3d01.pdf>

(18) 「第1回 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 資料4 労働者派遣制度の現状等に関する資料（平成20年2月14日）」p.26. <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/02/dl/s0214-8d.pdf>

(19) 「派遣とパート 時給差縮む 規制緩和が背景」『日本経済新聞』2008.2.2.



表6 派遣労働者の派遣契約期間

(単位 %)

	H12 2000	H13 2001	H14 2002	H15 2003	H16 2004	H17 2005	H18 2006
一般：3月未満	70.9	71.8	68.5	68.4	66.5	73.0	81.8
一般：6月未満	88.1	90.5	90.4	89.6	88.4	91.0	94.2
一般：1年以上	2.4	1.9	2.5	2.7	3.7	3.1	1.7
特定：1年以上	20.6	17.0	20.5	23.5	28.8	29.1	22.1

(出典) 厚生労働省「労働者派遣事業報告集計結果」各年版

(注) 契約期間の調査は平成12年度からである。

表7 個別労働紛争の解決援助事例に占める労働者の状況構成比

(単位 %)

		H14 2002	H15 2003	H16 2004	H17 2005	H18 2006
労働局長による助言・指導	正社員	68.8	63.4	61.3	57.7	54.2
	パート・アルバイト	15.7	19.1	19.9	20.6	21.3
	契約社員・派遣社員	9.6	11.4	12.5	15.0	16.8
紛争調整委員会によるあっせん	正社員	69.5	65.1	62.8	60.0	58.5
	パート・アルバイト	13.2	17.0	19.1	16.8	19.2
	契約社員・派遣社員	9.3	12.3	13.0	15.9	16.6

(出典) 厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」各年度

(注) 個別労働紛争解決制度は平成13年10月施行

申込み126,354人に対して44,891人を派遣、うち27,362人が直接雇用となっている。申込に対して、派遣元からは紹介予定派遣者を1/3ほどに絞り込んでおり、さらに、そのうち直接雇用されるのは約6割となる。このようにして直接雇用された労働者の一般労働者派遣事業での労働者全体に対する割合は0.9%で、登録型派遣労働者に対する割合を見ても1.2%に過ぎない。ただし、事業所数、申込数、直接雇用数とも、平成16年度以降順調に伸び続けており、人材派遣業界でも活用の方向なので<sup>(20)</sup>、今後の動向を見守る必要がある。

また、派遣労働者は、正社員に比して弱い立場にあるため、セクハラなどのトラブルが増えているのではないかとされている<sup>(21)</sup>。個別労働紛争解決制度での解決援助事例を、労働者の状況別にみると表7のとおりである。

総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」による平成18年平均での、雇用形態別の労働者構成比では、正社員が67.0%、パート・アルバイトが22.1%、契約社員・派遣社員・その他が10.8%であるが、表7では、契約社員・派遣社員からの訴えの構成比は、労働者の構成比を大幅に上回っている。契約社員・派遣社員などが職場で抱える問題は、現実には立場の弱さから表面化しにくい、あるいは、公的機関に相談はしても、表7の統計対象となるような表立った解決に訴えない場合も多いと思われるので、契約社員・派遣社員の置かれた労働環境は、正社員に比して(さらに、パート・アルバイトに比しても)かなり劣悪であると見られる。平成18年の東京労働局調査では、派遣労働者の労災事故が、前年比で5割増との報告もある<sup>(22)</sup>。

労働者派遣法そのものへの違反事例も以下の

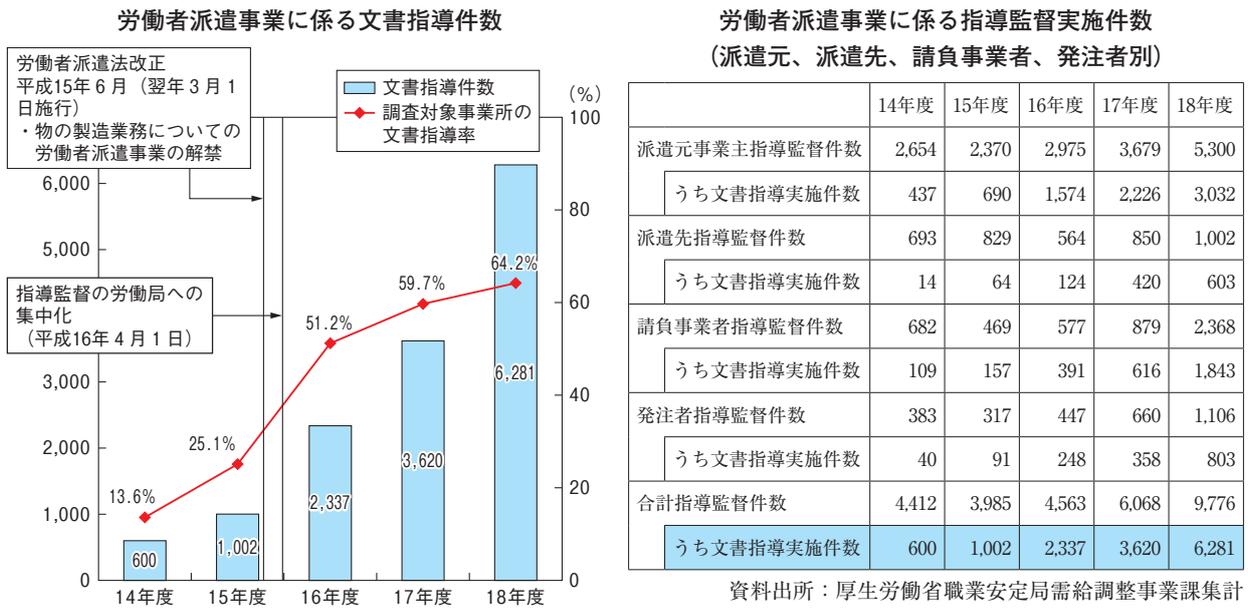
(20) 「紹介予定派遣 ミスマッチ防止に活用急増 人手不足の中小企業にメリット」『人材ビジネス』Vol.254, 2007.9.1, pp.16-21.

(21) 「改正均等法 セクハラ対策強化 派遣女性ら救済カギ」『日本経済新聞』2006.9.25, 夕刊.

(22) 東京労働局発表「東京都内の労働災害発生状況(平成18年確定値)」(平成19年4月26日)

〈<http://www.roudoukyoku.go.jp/news/2007/20070426-rosai/20070426-rosai.html>〉; 「派遣で労災 5割急増 「日雇い」仕事不慣れ 06年東京労働局調べ」『毎日新聞』2007.5.12.

図表1 労働者派遣事業に係る指導監督の状況



(出典) 「第1回 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 資料4 労働者派遣制度の現状等に関する資料」(平成20年2月14日) p.30.

図表1にみるように急増の傾向にある。

近年、製造現場等での偽装請負や違法派遣の続発が大きな社会問題となり、平成18年10月には、大阪の「コラボレート」社に対して、偽装請負を繰り返したとして、初の事業停止命令が出され<sup>(23)</sup>、平成19年8月には東京の「フルキャスト」が<sup>(24)</sup>、平成20年1月には「グッドウィル」が<sup>(25)</sup>、違法な派遣を繰り返したとして、全事業所の事業停止命令を受けている。

#### IV 職業紹介事業の規制緩和

##### 1 職業安定法の変遷

昭和22年に制定された職業安定法(昭和22年法律第141号)は、有料職業紹介事業は原則禁止となっていた。長く続いたこの原則に対しては、1980年代から数次にわたって見直しの提言が出ていたが<sup>(26)</sup>、1990年代後半までは大きな変化はなかった。職業紹介規制緩和への転換点

となったのは、平成9年の職業安定法施行規則改正である。以降の経過はおおむね次のようである。

平成9年2月(省令9号) 職業安定法施行規則改正。有料職業紹介の取扱職業をネガティブリスト化し、従来の29職種限定から範囲を広範に拡大。

平成11年7月(法85号) 取扱職種の原則自由化、許可手続の簡素化、求人者手数料規制の緩和(求職者からの手数料徴収は原則禁止)、労働条件明示・個人情報保護など求職者・利用者保護の強化。また、従来禁止されていた、有料職業紹介事業と労働者派遣事業の兼業を容認。

平成14年2月(省令12号) 規則改正により、年収1200万円以上の経営管理者及び科学技術者の求職者からの手数料徴収を容認。

平成15年6月(法82号) 有料職業紹介の許可手続簡素化(事業所単位から事業主単位へ)。

(23) 大阪労働局発表「一般労働者派遣事業主に対する労働者派遣事業停止命令及び労働者派遣事業改善命令について」(平成18年10月3日) <[http://osaka-rodo.go.jp/staff/press/2006.10/haken\\_shobun.htm](http://osaka-rodo.go.jp/staff/press/2006.10/haken_shobun.htm)>

(24) 東京労働局発表「一般労働者派遣事業主に対する労働者派遣事業停止命令及び労働者派遣事業改善命令について」(平成19年8月3日) <<http://www.roudoukyoku.go.jp/news/2007/20070803-kaizen/20070803-kaizen.html>>

(25) 東京労働局発表「一般労働者派遣事業主に対する労働者派遣事業停止命令及び労働者派遣事業改善命令について」(平成20年1月11日) <<http://www.roudoukyoku.go.jp/news/2007/20080111-kaizen/20080111-kaizen.html>>

有料職業紹介事業の兼業規制全廃。無料職業紹介事業を地方公共団体にも拡大。

また、この法改正に先立つ告示改正により、求職者からの手数料徴収の拡大。年収要件を700万円に引き下げ、対象に熟練技能者を追加。

現段階での職業紹介での規制緩和の最大の論点は、無料職業紹介の公的ネットワークであるハローワークを民間の職業紹介事業者に開放する「市場化テスト」である。平成15年12月の総合規制改革会議の第3次答申<sup>(27)</sup>で導入が提言され、平成17年度から試行、平成19年6月の「骨太の方針」に、東京23区内のハローワーク2か所において平成20年度を目途に市場化テストを行うことが盛り込まれた<sup>(28)</sup>。推進論は、官民競争によって効率的な公共サービスが追及できる、と主張し<sup>(29)</sup>、慎重論は、民間業者は利益に結びつく求職者をつまみ食いするのみで就職困難者の支援の力になるかどうかは疑問である、としている<sup>(30)</sup>。

## 2 職業紹介事業の状況

職業安定法の規制緩和によって、有料職業紹介事業がどのように進展してきたであろうか。

厚生労働省に提出される「民営職業紹介事業報告」の集計結果は、平成12年度分以降が、厚生労働省のホームページ上に公開されている。有料職業紹介事業について、事業所数と事業実績の推移は表8のとおりである。

平成11年の改正後、有料職業紹介事業所数は、平成11年の改正後に、3倍近くに急増し、とりわけ、紹介予定派遣制度の導入を契機として、労働者派遣事業の新規参入が急増したとみられる<sup>(31)</sup>。

表8をグラフ化すると図6のようになる。

また、同時期の公共職業紹介の状況は図7のとおりである。

図6、図7から有料職業紹介（以下「有料」という）と公共職業紹介（以下「公共」という）について、以下のような点が観察できる。

- ① 求人は有料・公共とも伸びているが、求職は公共で平成14年以降は減少傾向にある。
- ② 求職・求人に対し、成立する就職は20～

表8 有料職業紹介事業所数の推移

年 度	H12 2000	H13 2001	H14 2002	H15 2003	H16 2004	H17 2005	H18 2006
有料職業紹介事業所数	4,675	5,562	6,441	7,234	8,689	10,375	12,808
手数料収入(億円)	867	818	1,054	1,096	1,338	1,838	2,326
新規求職申込件数(千件)	749	797	1,040	1,201	1,235	1,474	1,715
常用求人数(千人)	621	515	657	866	1,150	1,370	1,703
常用就職件数(千件)	250	196	205	257	251	295	340

(出典) 厚生労働省「民営職業紹介事業報告の集計結果」各年度

(26) 濱口桂一郎『労働法政策』ミネルヴァ書房, 2004, p.85.

(27) 「規制改革の推進に関する第3次答申 —活力ある日本の創造に向けて」(平成15年12月22日)  
<http://www8.cao.go.jp/kisei/siryu/031222/1-1.pdf>

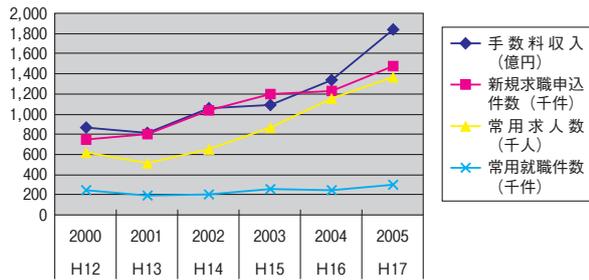
(28) 「経済財政改革の基本方針2007」(平成17年6月19日閣議決定)  
<http://www.keizai-shimon.go.jp/cabinet/2007/decision070620.pdf>

(29) 八代尚宏「経済教室 官民の役割を見直す 上 公共サービス 市場に曝せ 競争で効率性追求」『日本経済新聞』2007.5.21.

(30) 菅野和夫「私の視点 ハローワーク 事業の「民間開放」は慎重に」『朝日新聞』2007.6.29.

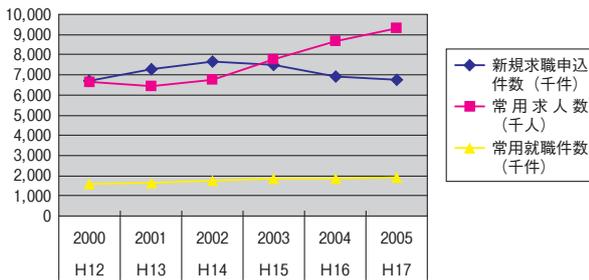
(31) 労働政策研究・研修機構『ホワイトカラー有料職業紹介事業の運営と紹介業務従事者に関する事例研究』(労働政策研究報告書 No.37) 2005, p.5. なお、ここに平成元年(1989年)からの長期統計が掲載されている。

図6 有料職業紹介事業の動向



(出典) 厚生労働省「民間職業紹介事業報告の集計結果」各年度

図7 公共職業紹介事業の動向



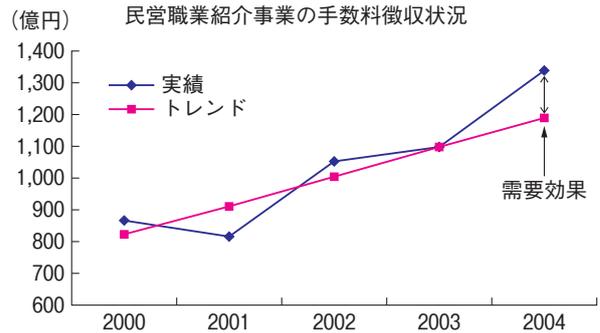
(出典) 厚生労働省「労働市場年報」各年度版より

30%であるのは、平成15年以降、有料・公共とも同様であるが、有料の求人に対する就職の成立率が低下している。図6にはない数字であるが、平成12年では40.3%であったものが平成18年には20%と半減している。一方で、これは図にみるとおりに有料の手数料収入は急増している。有料の職業紹介は就職の成立件数は大きく増加しなくとも、手数料収入増には結びつく紹介へとシフトしていることが推測される<sup>(32)</sup>。

なお、第一生命経済研究所の分析によると、平成15年の法改正（16年3月施行）での規制緩和の効果により、図8のように手数料収入がそれまでのトレンドから上方に乖離した伸びを示し、市場規模が拡大した可能性があるとされる。

具体的には、平成16年度についてみれば、就業者数で約2万5,000人、手数料収入を149億円程度押し上げ、平成15年改正は16年度の有料職

図8 民間職業紹介事業の手数料徴収状況



(出所) 厚生労働省「職業紹介事業報告書の集計結果について」

(出典) 第一生命経済研究所「労働分野の規制緩和が労働市場に与えた影響」『Economic Trend』2006.9.27.  
([http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/rashinban/pdf/et06\\_163.pdf](http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/rashinban/pdf/et06_163.pdf))

業紹介事業の市場規模を11.2%拡大する効果があった、と推計している。

おわりに

労働基準法上の労働時間規定、労働者派遣法及び職業安定法について、それぞれの規制緩和の推移と、規制緩和に伴う労働の動向を概観した。

規制緩和との関連でみると、労働基準法で規制される労働時間については、規制緩和の結果として労働時間の様相が変化するというよりも、労働の現場の変化が先行しており、これに対応する法規制を労使ともに要求している状況であると言える。労働者派遣事業や有料職業紹介事業では、対象職種・許可手続きなどの事業運営が労働者派遣法・職業安定法の改正によって緩和されると、その効果が事業拡大に現れている。ただし、労働者や求職者にとっては、条件の悪化の傾向もある。

なお、政府の規制緩和政策、規制緩和をめぐる労使の動きなどの背景も含めて、規制緩和と労働法の流れについては、年表「規制緩和と労働法の流れ」にまとめた。

(やなぎさわ ふさこ)

<sup>(32)</sup> 求職・求人の対象職業の増減については、各年の職業紹介事業報告集計結果に記述がある。なお、平成14年改正以降、求職者からの手数料徴収も可能になっているが、求職受付手数料はむしろ減少傾向にある。

年表 規制緩和と労働法の流れ

戦後～1960年代	1947	昭和22年	労働法の動向（規制緩和、非正規雇用・女性雇用関係など）	審議会、労使関係など	規制緩和	社会動向
1960年代	1969	昭和44年	労働基準法（法49号）、職業安定法（法141号）制定	労働基準法研究会設置…昭和46～54に報告		1950s～1970s初 ：高度経済成長期
1970年代	1972	昭和47年	労働安全衛生法制定（法57号）			1973末：第一次オイルショック、その後減量経営へ
	1982	昭和57年		1983：労組組織率3割を切る		
1980年代	1985	昭和60年	男女雇用機会均等法制定（法45号） 労働基準法改正（法45号）…均等法制定に伴い、女子保護規定改正 労働者派遣法制定（法88号）			
	1987	昭和62年	労働基準法改正（法79号）…週40時間制の段階的实施をはじめとする労働時間制度の大改革、専門型裁量労働制創設、月単位の變形労働時間創設、フレックスタイム法定化	1989：連合発足	1986：国鉄分割・民営化	
	1993	平成5年	労働基準法改正（法79号）…法定労働時間短縮を伴う労働時間制度改革、1年単位の變形労働時間制創設			1993：パプルの崩壊
	1994	平成6年	パート労働法制定（法76号）			
	1995	平成7年		5月：日経連「新時代の『日本の経営』」発表…終身雇用や年功序列の見直し提言	12月：行政改革委員会発足 3月：「規制緩和推進計画」 4月：行政委のもとに規制緩和小委員会発足	
	1996	平成8年	労働者派遣法改正（法90号）…派遣対象業務の拡大			
	1997	平成9年	労働基準法改正（法92号）…均等法改正に伴う女性保護規定の削除、専門業務型裁量労働制の対象拡大 職業安定法施行規則改正（省令9号）…有料職業紹介取扱範囲の拡大	90年代を通じ、労使の民事紛争急増（訴訟3倍増）		
	1998	平成10年	労働基準法改正（法112号）…企画業務型裁量労働制の創設			
	1999	平成11年	労働者派遣法改正（法84号）…ネガティブリスト方式に1年の期間制限 職業安定法改正（法85号）…取扱職業の原則自由化、手数料規制緩和		2月：行政改革推進本部規制緩和委員会発足 3月：「規制緩和推進3か年計画」	M&A、会社分割など企業再編活発化
バブル崩壊以降	2001	平成13年	個別労働紛争解決促進法制定（法112号）		3月：「規制改革推進3か年計画」 4月：規制改革委→総合規制改革会議	小泉内閣発足
	2002	平成14年	厚生労働省告示（22号）…専門業務型裁量労働制対象業務拡大 厚生労働省令改正（省令12号）…有料職業紹介求職者手数料徴収の容認 労働者派遣法改正（法82号）…派遣期間を1年から3年へ、物の製造への派遣解禁 職業安定法改正（法104号）…解雇ルールの法制化、企画業務型裁量労働制の導入要件緩和	2002：企業の雇用調整実施割合、ピークに	総合規制改革会議「中間とりまとめ」（7月） …解雇の「金銭賠償方式」導入提言	
	2003	平成15年				
	2004	平成16年				
	2006	平成18年	男女雇用機会均等法改正（法82号）…男女双方への差別禁止、間接差別禁止規定、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止 パート労働法改正（法72号）…通常の労働者と同視すべきパート労働者の差別的取扱いの禁止、均衡待遇の努力義務化、正社員への転換制度措置の義務化 労働契約法制定（法128号）…労働契約とその変更は個々の労働者と使用者との対等な立場での合意によることを原則とする	6月：日本経団連「07年度規制改革要望」14分野205項目中、最多は雇用・労働分野34項目	3月：「規制改革・民間開放推進3か年計画」。総合規制改革会議→規制改革・民間開放推進会議。 11月：経済財政諮問会議の民間4議員、労働市場改革「労働ビッグバン」を提案 1月：規制改革・民間開放推進会議→規制改革会議 5月：規制改革会議労働TFより、労働法制の抜本的見直しの意見書 6月：「規制改革推進のための三か年計画」 12月：「規制改革推進のための第2次答申」	

（出典）筆者作成