

# 第1章 労働市場の概念と仕組み

## 第1節 はじめに

障害者の具体的な労働市場等について考察する場合にも、先ず、労働市場とは何か、労働市場の仕組みは如何になっているのかということについて理解しておくことが必要である。

このため、本章においては、労働市場の概念と仕組み等について簡潔に述べることにする。

## 第2節 労働市場の定義

市場という言葉は、魚市場、青果市場、不動産市場、株式市場、金融市場など、私どもの日常生活で良く使われる言葉であるが、近年においては、売る側と買う側とが一堂に会して、ある商品の売買取引きを行う特定の場所を指す場合と、広く需要と供給とが結合する領域を言う時との広狭二通りの意味で用いられている。

どちらの場合も、市場は、ある「もの」の売買取引きを目的とするものであるが、本題の労働市場において売買取引きされるものは、労働者の所有する労働力である。

この売買取引きの対象とされる労働力は、他の商品のように、それ自体として存在するものではなく、売買取引きの対象とはならない人間の他の部分と不可分に結びついて存在するものである。

このことが、労働力の売買取引きに当たって、他の商品の時とは異なる問題を発生させる原因にもなるのである。

人間とその人間を形成する要素の一つである労働力とを分離することなく、人間自体の売買を行っていた時代もあったが、現代では、人間と労働力とを切り離して扱い、労働力の売買取引きによって、不当に人間性が拘束されることのないように法的に保護されている。

さらに、労働市場と他の商品市場との間に、次の相違を指摘できる。

第1に、他の商品市場においては、同じ商品には同じ価格をつけるという一物一価の法則が比較的良く作用しているが、労働市場では、同程度の職業能力等を持つ労働力同志であっても、同等の賃金が支払われているとは限らず、企業間、地域間、年令間等で格差がみられる場合もあること。

第2に、他の商品市場では、商品に価格をつけるのは商品を売る方であるが、労働市場において

は、労働力に値をつけるのは労働力を買う方であること。

このような特色を有する労働市場も、狭義と広義の意味を持っており、狭義の労働市場は、公共職業安定所、民間職業紹介機関など労働力の売買取引が行われる具体的な場所または機構を指し、広義の労働市場は、広く、労働力の需要と供給との結合が行われる領域を意味している。

### 第3節 労働市場の仕組み

労働市場を構成または関与する事項としては、労働力需要、労働力供給、労働力需給の結合機関、企業の雇用管理、国が行う雇用政策を始めとする関連の諸政策等があるが、ここでは、他の章との関係も考慮して、主に労働力需要、労働力供給、労働力需給の結合機関について触れることとする。

#### 1 労働力需要

##### (1) 求人活動

労働力需要の具体的な内容として、求人者が行う従業員を募集するための求人活動がある。わが国において行われている主な求人活動（募集の方法）は、次の通りである。

- ①公共職業安定所を利用する方法（職業安定法第16条）。
- ②学校に依頼する方法（職業安定法第25条の2、第25条の3、第33条の2）。
- ③新聞広告、就職情報誌への掲載、ちらしの配布、貼紙、貼札等によって募集する方法。

この方法は、法律上、文書募集と言われ、新規学卒者を募集する場合を除き、原則として自由に行うことができるが、通勤圏外を対象とする時は、公共職業安定所長に届け出なければならない（職業安定法第35条、第38条）。

- ④事業主またはその従業員が直接巡回等を行って募集する方法。

この方法は、法律上、直接募集と言われ、通勤圏外を対象とする場合は、労働大臣に届け出なければならない（職業安定法第36条、第38条）。

- ⑤第三者に委託して募集する方法。

この方法は、法律上、委託募集と言われ、労働大臣の許可を必要とする（職業安定法第37条）。

- ⑥民間職業紹介機関を利用する方法。

特定の職業について、労働大臣が許可した有料または無料で職業紹介を行う民間の職業紹介

機関を利用する方法であって、対象とする職業は、美術家、科学技術者、医師、薬剤師、看護婦、服飾デザイナー、弁護士、家政婦、観光バスガイドなど29職業である（職業安定法第32条、第33条）。

#### ⑦労働者派遣会社を利用する方法。

労働大臣の許可（一部届け出）により、特定の業務について自己の雇用する労働者を他人に派遣し、その指揮命令の下で労働させるものであって、対象とする業務はソフトウェア開発、事務用機器操作、通訳、速記、秘書、文書等のファイリング、建築物清掃など16業務である（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律）。

#### ⑧労働組合を利用する方法。

労働大臣の許可した労働組合が行う労働者供給事業に限られている（職業安定法第45条）。

### (2) 求人者の守るべき原則

求人活動は、前述のように各種の方法があるが、この求人活動に伴う弊害を防止するため、求人者が、求人活動の際に守らなければならない原則が法律で定められている。

その主なものは次の通りである。

#### ①募集地域の原則

労働者の募集を行う者は、先ず、通常、通勤できる地域から募集するようにし、もし、その通勤圏内から募集することが困難な時には、その通勤圏に近い地域から募集するように努めなければならないことが定められている。

これは、応募者側からみて、募集する事業所が遠隔地に在る場合には、一般的には、その事業所の内容等を理解しにくい面があることを考慮し、応募者が不測の不利益を受けることのないように配慮して設けられた規定である（職業安定法第39条）。

#### ②労働条件等の明示

募集等の際に、無用の紛争が生じたり、応募者がだまされたりしないように、求人者は、求職者の従事すべき業務の内容、賃金、労働時間等の労働条件を、公共職業安定所や民営職業紹介機関に対する求人申込み、文書募集等を行う場合に、明示しなければならないことが定められている（職業安定法第18条、第34条、第42条）。

#### ③報償受領と財物等の給与の禁止

労働者の募集を行う者に対して多額の金品等を贈った応募者の方が、就職について有利な関係に立つこと等を防止するために、募集を行う者や募集活動に従事する者は、応募者から、その募集に関して、いかなる名義でも、財物や利益を受けてはならないことが定められている（職

業安定法第40条)。

また、募集を行う者は、募集従事者に対して賃金、給料等以外の財物や利益を与えてはならないことが定められている（職業安定法第41条）。

#### ④暴行等の禁止

求職者の基本的人権を守るために、求人者等が求職者に対して、暴行、脅迫、監禁を行ったり、公衆衛生や公衆道徳上、有害な業務に就かせたりすることを禁止している（職業安定法第63条）。

### (3) 身体障害者雇用率制度

法定の身体障害者雇用率制度は、国が行う障害者を対象とする労働力需要を喚起するための政策であって、この制度は、現在、障害者のみに実施されている。

## 2 労働力供給

労働力供給の具体的な内容は、求職者の公共職業安定所に対する求職申込み等の求職活動である。

求職の内容は、希望職種別には多数の職業に及んでいたり、雇用形態別には常用就職や臨時就業を希望したり、地域別には地元就職や県外就職を志向するものなど色々あるが、求職活動は、求人活動の場合と異なって、求職の内容が法令に違反する時以外は特に法的な規制は設けられておらず、本人の意思通りに文書募集や直接募集に応募したり、職業紹介機関を利用するなど自由に求職活動を行うことができる。

## 3 職業紹介機関

労働力の需要と供給との結合は、文書募集による就職等のように、求人者と求職者とが直接結びつく場合もあるし、労働力需給の仲介機関である職業紹介機関のあっせんによって行われる場合もある。

この職業紹介機関は、狭義の労働市場に相当するが、わが国においては次のものがある。

①公共職業安定所（人材銀行、学生職業センター等を含む。）

②学校

③民営職業紹介機関

これは、前述したように労働大臣の許可を得て実施するものであって、次のようになっている。

a 無料職業紹介機関

b 有料職業紹介機関

・実費職業紹介機関

(営利を目的としない職業紹介機関)

・営利職業紹介機関

(営利を目的とする職業紹介機関)

#### ④労働者供給事業

労働大臣の許可した労働組合だけが行うことができる。

#### ⑤市町村

公共職業安定所に対する求人や求職の取次ぎ等を行う（職業安定法第11条）。

なお、公共職業安定所の職業紹介は、求人者の雇入れの自由と求職者の職業選択の自由を基本として、公平の原則、適格の原則、労働条件明示の原則、中立の原則など次の諸原則に基づいて民主的に行われることになっている。

①求人の申込みは、原則としていかなるものも受理すること（職業安定法第16条）。

②求職の申込みは、原則としていかなるものも受理すること（職業安定法第17条）。

③求職者に対しては、その能力に適合する職業を紹介し、求人者に対しては、その雇用条件に適合する求職者を紹介するように努めるべきこと（職業安定法第19条）。

④求職者に対し、できるだけ求職者の住所や居所の変更を必要としない就職先に紹介するように努めるべきこと（職業安定法第19条）。

⑤求職者に対し、労働条件を明示して職業紹介を行うこと（職業安定法第18条）。

⑥労働争議に対する中立の立場を守るため、労働争議中の事業所に、原則として求職者を紹介してはならないこと（職業安定法第20条）。

## 第4節 労働市場の種類

次に、広義の労働市場に対する理解を深めるために、その種類について述べることにする。

### 1 地域による労働市場

労働市場を地域に着目して、全国労働市場や地域労働市場に分ける。

地域労働市場は、地方行政の単位に基づいて、北海道労働市場、沖縄県労働市場等のように都道府県別にも区分できるし、ブロック毎に首都圏労働市場、近畿圏労働市場、中京圏労働市場等に分類される。

さらに、都市地帯や農村地帯など、地域の性格に応じて都市地帯労働市場、農村地帯労働市場等にも分けられるし、労働力の需給関係によって、労働力需要地労働市場や労働力供給地労働市場等に区分できる。

なお、この労働力需給関係は、地域の経済や産業の開発、労働力状況、交通機関や通信網の発達等の影響を受けて変わるものなので、労働力の需要地と供給地との区分が変化するものであることは言うまでもない。

### 2 労働者の属性に基づく労働市場

労働者の属性に基づいて労働市場を分けることができる。

たとえば、性によって男子労働市場と女子労働市場に区分したり、年齢に着目して若年者労働市場や中高年者労働市場等に分類する。

### 3 経歴からみた労働市場

学校卒業後に直ちに就職する場合とそうでない時との労働力需給関係の相違に着目して、新規学卒者労働市場と中途採用労働市場とに分ける。

新規学卒者労働市場は、学歴の違いによって、さらに新規中卒者労働市場、新規高卒者労働市場、新規大卒者労働市場等に分類できる。

また、中途採用労働市場は、就業経験の有無によって、未就業者中途採用労働市場と既就業者中途採用労働市場または転職者労働市場とに区分する。

#### 4 雇用形態毎の労働市場

わが国の場合、雇用形態が多様であり、また、それに応じて労働市場の性格が異なるので、雇用形態別の労働市場が存在する。

常用雇用か臨時雇用等によって、常用労働市場、臨時労働市場、パートタイマー労働市場、一般労働市場、日雇労働市場等に分ける。

さらに、季節労働者については季節労働者労働市場、期間工労働市場、出稼ぎ労働者については出稼ぎ労働者労働市場と呼ぶこともある。

#### 5 職種別の労働市場

労働市場を職種によって分類するものである。

たとえば、ホワイトカラー労働市場、ブルーカラー労働市場等に大別したり、専門的・技術的職業、管理的職業、技能工、生産工程の職業等の各職種単位の労働市場に分ける。

然しながら、わが国の場合、新規学卒者等の就職について良く「就職ではなく就社である。」と言われるように、一部の職種を除いて、職種を基礎とする労働市場の形成は未だ未熟であって、欧米諸国の水準には到達していない。

#### 6 企業の規模や産業に応じた労働市場

企業の従業員規模や産業に応じて、大企業労働市場、中小企業労働市場や建設労働市場、港湾労働市場など各産業別労働市場に区分する。

#### 参考文献

佐竹一郎，1969，労働市場の話，日本経済新聞社

遠藤政夫，1976，完全雇用政策の理論と実践，労務行政研究所

労働事務次官監修，1993，労働法全書，労務行政研究所