

「福祉国家」プロジェクトグループセミナー

2001年7月10日 報告者：佐口氏・西谷氏・田端氏

西谷敏氏

「新時代の労働法に関する一試論」

はじめに

(1) 報告の趣旨

関西で、90年代の労働関係、労働経済、企業社会の変化を踏まえて、今後の労働法の各分野の課題を研究していこうという趣旨で共同研究を行っている。私とその総論を書くことになっており、今日はその一端をお話したい。

(2) 検討の視角 法と経済

法のあり方は経済の動向と無関係ではないが、経済が所与の前提で、法が単なる従属変数であってはならないと思う。一つは、法の基本原則 憲法上の人権や、労働基準法の基本理念などは経済の変化にかかわらず維持されるべきである。より具体的な政策のレベルにおいても、合理的な法政策は、経済的な条件を踏まえつつ、しかし法的視点も含めて考えられる必要がある。もっとも、現在の時点で合理的な法政策とは何か、は難しい問題である。ある程度経済が発展しているときには、それを前提として、そこから生じてくる問題は周知的なものとして、それに対応した法政策を考えればよいが、これだけ長期に景気が低迷してくると、経済の発展ということを法も重視せざるをえなくなる。しかし、経済発展のために何が必要かについて、経済学者の見解が分裂している。こうした状況のなかで労働分野の法政策を論じるのは、非常に難しい。労働法学は、経済的發展についてある程度の見通しをつけながら、しかし憲法上の人権や労働基準法の基本理念などをふまえた法政策を提言していく必要がある。

一 1990年代までの企業社会とその法はいかなる性格をもっていたか。

1. 支配共同体としての企業社会

長期雇用を前提とした共同体的性格

とくに民間大企業では、労働者は使用者と対等の契約当事者ではなく、企業共同体の構成員として捉えられる傾向が強かった。そのため労働者と使用者との権利・義務関係が不明確であった。単身赴任問題や長時間残業の問題はそこから生じる。しかし、使用者の配慮と労働者の忠誠がある種の対価関係になっており、そこには一定の安定的な状況が見られた。

支配共同体(Herrschaftsgemeinschaft)

日本の企業社会は、使用者の単独決定が顕著な特徴をなし、実質的な共同決定が欠如し

ているので、ギールケのいう仲間団体（Genossenschaft）としての性格は稀薄である。労使の協議や団体交渉はあっても、双方の力関係のゆえに、使用者の単独決定を意味ある形で変更する力はない。そこで、大企業は、むしろ使用者の支配による支配共同体であったというべきである。

2．法の役割

企業社会の非法的性格

企業社会の内部の論理はかなり非法的な形で作られている。人事・労務担当者は、よく労働法を知っているが、それは建前にとどまっており、企業運営の論理は、効率性や企業内での人的な融和など、法的な論理とは別なところに成り立っていたといえる。

法（立法と判例）による企業社会の追認

裁判所は企業社会の論理を容認するという方向で判例法理を確立し、展開していった。最高裁の80～90年代の判例を並べて整理してみると、企業社会の企業共同体的な性格と親和的な構造になっている（西谷・法律時報2001年8月号参照）。

二 1990年代の変化をどう見るか。

1．日本的雇用慣行の変化

長期雇用慣行の3つの局面での後退

- a) 廃止（解雇、希望退職の名による事実上の退職強制）
- b) 狭隘化（長期雇用慣行の適用される正社員の減少、有期契約の非正規社員の増加）
- c) 空洞化（正社員の出向・転籍の増加）

年功制から能力・成果主義への傾向がきわめて顕著である。

労働条件の切り下げ・・・労働者は、解雇されるよりはよいということで、賃金、退職金・退職年金などの切り下げに簡単に応じてしまうという傾向が強い。裁判になると労働者が勝訴しうる場合でも、裁判が提起されない。ここに労働法の後退の一つの現象形態が見られる。企業組織の再編を利用した労働条件の切り下げも目立つ。以前は営業譲渡による分社化が多かったが、最近では会社分割法を利用した分社化が増え、企業組織の再編による賃金や退職金の大幅切り下げが行われている。

2．規制緩和による国家機能の後退と新労務政策のバックアップ

- 1997年 労基法改正（均等改正とセット）
- 1998年 労基法改正（契約期間延長、親裁量労働制など）
- 1999年 労働者派遣法（労働者派遣の原則自由化）
職安法改正（営利職業紹介の原則自由化）
- 2000年 会社分割法・労働契約承継法

小泉内閣の労働立法論は、労働基準法改正による契約期間の再延長、解雇立法による解雇の容易化、労働者派遣法・職安法の再改訂、裁量労働制の拡大から成っている。その特徴は、深刻な雇用不安を背景として、雇用の維持、創出を論拠として、90年代の規制緩和を一層強力に推進しようとするものである。その手法においても、総合規制改革会議などによる「トップ・ダウン方式」に特徴がある。

3. 労働組合の機能が一層低下している。具体的な内容については、共通認識があると思うので、ここでは立ち入らない。

4. 90年代の変化の意味をどのように捉えるか

仮説として、規制の後退による使用者単独決定の強化と支配の形態変化、と捉えてみる。

使用者単独決定の強化

使用者の決定は、さまざまな規制要因によって制約され得る。すなわち、法律、労働組合、労働契約＝個別合意などである。これらがいずれも後退しつつあり、使用者の単独決定権がますます強化されつつあるのが現状である。

支配の形態変化

共同体的支配から「合意による」支配へという変化がある。労働力の流動化により、共同体的な性格が崩壊している（典型的には派遣労働者）。そのため労働契約やその他の労使「合意」を通じた支配という形にある。しかしこの「合意」は、労働者の真意を反映しないという意味で擬似的な契約関係にしかすぎず、長期にわたって安定的な関係を形成するものとは思われない。

将来展望

そうなると、使用者が一体、日本的雇用慣行に代えてどのようなシステムを構築しようとしているのかはよくわからないことになる。現在展開中の経営戦略は矛盾を抱えている。たとえば「合意による」支配といっても、有期契約で労働者が次々交替していくなかで、労働者の忠誠心をどのように確保していくのか、企業秘密をどのように守るのか。また、正社員の労働意欲を競争によってあおる制度では、勝者の意欲は最大限に引き出し得ても、敗者の意欲は低下していだろう。ドロップアウト組をどうするのか。能力主義や成果主義の処遇がある程度客観性をもって労働者に受容されるためには、個人ごとの職務範囲の明確化が必要であるが、全体としてそのような方向に進んでいるとは思えない。契約的な労使関係では、本来は使用者も有効期間中は契約内容を恣意的に変更できないが、日本の使用者は契約に縛られることを好まず、契約による支配ということも徹底していない。現在のところ、日本の使用者は明確な展望を持たないまま、伝統的な日本的労使関係の都合の悪いところを切り捨て、たとえばアメリカなどの都合のよい部分だけ導入してつぎはぎの制度を作ろうとしているのではないか。これは企業にとっても非常に危険な賭けである。その危険性を顕在化させて、使用者に経営戦略の転換を迫るのは労働組合を中心とする労

働者勢力である。しかしその力が弱いために、危険性が顕在化しないまま進行しているというのが現状ではないかと思う。

三 今後の発展可能性と具体的課題

問題ごとに労働者サイドからみて、事態がどのように進行していくかを見ながら、各個別的な法的課題を論じ、それをまとめる形で、新たな労働者像の確立、個人権の確立、労働条件の決定システムの再構築（とくに国家・集団・個人の相互関係の分析）について考察していくことが重要であると考えている。しかし、時間の関係で、ここでは課題を列挙するにとどめざるをえない。

- 1．雇用の流動化
- 2．労働者の労働力化と企業からの自立
- 3．労働者の個人化
- 4．労働者の多様化
 - (1) 非典型労働者
 - (2) 産業、業種、業務による多様化
 - (3) 女性労働者の進出
 - (4) 年齢、生活条件、人生観などの多様化
- 5．企業社会の変化

四 労働法（学）の基本的課題

以上を踏まえたうえで、今後の労働法（学）の課題を考える必要があるが、これについても項目を列挙するにとどめざるをえない。

- 1．新たな労働者像の確立
- 2．個人権（規制内容）の確立
- 3．労働条件決定システムの再構築
 - 国家（労働者保護法、裁判）
 - 集団（労働組合、従業員代表）
 - 個人（労働契約、自己決定）これらの相互関係の明確化と再編成