

法を守る動機と破る動機

——規制と違法のいたちごっこに関する試論

飯田 高
(成蹊大学教授)

本稿の目的は、社会科学の他分野の知見をもとに、労働法の領域における違法行為を分析する枠組みを提供することにある。まず本稿では、人々が法を遵守する動機を整理し、「道具的動機」と「非道具的動機」の2つに大別している。法制度や法政策を論ずる際は前者に注意が引かれがちであるが、人間の意思決定や行動には後者も少なからず影響を与えていることを指摘する。次いで、労働法が扱う場面の特徴を念頭に置きながら、法が破られやすくなる条件について考察している。労働の世界で特に問題になりうるのは利他的な違法行為の存在であり、これをいかに抑制するかが重要となることが述べられる。結論として、規制と違法の「いたちごっこ」を防ぐためには、直接的なサンクションだけに頼ろうとせず、非道具的動機的作用を考慮に入れた法制度・法政策をより広範に取り入れるべきであると示唆している。

目次

- I はじめに
- II 法の遵守をめぐる議論の概観
- III 法が破られやすくなる条件
- IV 法制度・法政策のあり方
- V 結語

I はじめに

法規制は、取りも直さず、「違法」とされる行為や状態を創り出していくことである。本稿に与えられた課題のひとつは「違法労働がなぜなくなるかを分析する」ことだが、違法労働が減らないという事実があるとして、その事実をどう評価するかは難しい。

極端な話、もしまったく法規制がなければ「違法」労働もない。しかし、そのような意味での違法労働ゼロが望ましいとは言えないだろう。また、違法な行為や状態が明るみになっていることは、取り締まりのシステムが少なからず機能している

証左でもある。刑事法の場合なら、違法行為ゼロの社会はむしろ病理的だと考えられる。

ただ、労働法（なかでも労働基準法）の場合は事情がやや異なっており、刑事法とパラレルな議論のみに収まるわけではない。特に、刑事法上の違法行為（犯罪）は例外的な事象と捉えられているのに対し、労働法上の違法行為は常態に近いという認識を人々はおもっている。

このことは、大多数の企業が法令違反をしている実態を明らかにした厚生労働省の調査（日本経済新聞2013年12月17日）や、労働基準法を軽視する一部の経営者の発言などによく示されている。コンプライアンスが叫ばれ始めて何年も経ち、関連書籍も多数出版されているのにもかかわらず、労働法の遵守はどちらかと言うと脇に追いやられている。現今のコンプライアンスは、会社法上の規制や消費者対応に重点が置かれており、対労働者との関係は副次的な位置づけにとどまっているように見える。

違法行為が労働の世界にこびりついているとい

う事実は、具体的な数字に表れる場合もある。たとえば、不払い労働の時間数を推計する目的で、総務省『労働力調査』の労働時間と厚生労働省『毎月勤労統計調査』の労働時間を比較する、という手法がしばしばとられる。前者では労働者が回答し、後者では企業・事業所が回答している（時間外労働手当が支給された残業時間が報告されている）ため、両者の乖離が不払い労働の時間数を大雑把ながら示すものとして利用するのである¹⁾。

これら2つの公式統計の数値の差は、何十年にもわたって年間300～350時間ほどであることが知られている（森岡2013；東京新聞2014年6月18日）。厚生労働省は2001（平成13）年に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき基準」を策定し、次いで2003（平成15）年には「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」を発しているが、めざましい効果はなかった。サービス残業に対する人々の態度はそう簡単には変わらず、使用者側もさまざまな手口を編み出して法の網や行政の目をかいくぐろうとする。裁量労働制やみなし労働時間制、あるいは管理監督者の制度を悪用するのはその一例である。

ここで注意しておくべき点がある。今挙げた制度の悪用は、不払い労働として実質的には違法と判断できるが、形式的には違法行為とは限らない、という点である。つまり、制度（通常は制度の曖昧な部分や欠缺）を利用して違法行為と同じ結果を得るという「脱法行為」なのである。

労働者を窮状に追い込んでいるのは、正面から法を破る違法行為ではなく、このような脱法行為である。賃金不払い、偽装請負、追い出し部屋など、大半の問題行動は違法と合法のグレーゾーンを舞台として繰り広げられている。したがって、一線を越えた違法行為を問題にするだけでは労働者の置かれている状況を改善することはできず、際限のないもぐら叩きに陥ってしまいかねない。

本稿では、社会科学の他分野の研究を参照しつつ、違法行為が生まれる原因の一端を記述してみたい。まず、IIで法の遵守をめぐるどのような議論が行われているかを概観し、人々が法を守る動機を整理する。IIIでは法が破られやすくなる条

件を労働関係の法規に即して述べ、IVで若干の指針を示す。

II 法の遵守をめぐる議論の概観

1 違反の蔓延・再考

「違法行為が労働の世界にこびりついている」と書いたが、ただ単純に違法行為が一様に蔓延しているわけではない。当然ながら、法を破る人もいれば守っている人もいる。

上で触れた厚生労働省の調査は、2013年9月の「過重労働重点監督月間」に実施されている。この調査によると、5111の事業場のうち4189カ所（82.0%）で労働基準法違反があったという。この調査はいわゆる「ブラック企業」の疑いがある事業場を狙い撃ちした立ち入り調査なので、違反企業の割合は過大に見積もられていると考えられる。とはいえ、監督すればわかる違法労働がどのくらい野放しになっていたのかを知るにはたいへん有益である。

この調査で明るみに出た主な法令違反は、「違法な時間外労働」（43.8%）、「賃金不払残業」（23.9%）、「労働時間の把握が不適正」（23.6%）、「過重労働による健康障害防止措置が不十分」（21.9%）であった。

一方、同月に厚労省が行った無料法律相談の内容を見ると、「賃金不払残業」（53.6%）、「長時間・過重労働」（39.8%）、「パワハラ」（15.6%）の順に多くなっている。その他、「解雇・雇止め」や「職場いじめ」もあり、上記調査とは少なからず違った印象を受ける。

これらの調査結果からだけでも、次の2つのことが推測できる。ひとつは、監督すればわかる違法労働が相当数放置されていることである。違法労働は部分的には摘発の確率の低さに起因しており、労働基準監督官を増員して監視と取締りを強化すれば違法労働をある程度までは減らすことができよう²⁾。

もうひとつは、たとえ労働基準監督官が増員されたとしても、理想的なレベルまで違法労働を減少させるのは不可能だろう、ということである。

違法労働の中には表面化しやすい類型とそうでない類型があるうえ、労働基準監督官の守備範囲は法律上ごく狭く限られている（今野 2013）。たとえば各種のハラスメントは表面化しにくい類型に属し、ハラスメントが表面化した場合も監督官にできることはほとんどない。そもそも、証拠が不十分であれば何もできない。

違法労働が摘発される見込みは低く、しかも労働法の強制力は刑事法と比較すると弱いものでしかない。違法労働の摘発率やその後の罰則の重さを考えれば、もっと多数の違法労働が横行しているも決して不思議ではないだろう。

上記の厚労省の立ち入り調査は、「ブラック企業の疑いが濃厚な企業でさえ、約2割が法令をきちんと守っている」とも解釈できる。法令に違反していた使用者であっても、大多数は法令を完全に無視しているわけではない。もちろん悪質な事例は挙げるに事欠かないが、たいていの違反は、数字の一部をごまかしたり、法律上必要な措置を不注意や理解不足により怠ったりするというパターンである。

違法行為が蔓延していることは、「機会さえあれば多くの人は法を破る」ことを必ずしも意味しない。使用者にとって、法令に違反しうる機会が膨大な数にのぼるはずである。法に違反すれば使用者にとって得になり、発覚して処罰される確率は十分に低い、という機会には幾度となく遭遇する。しかし、あらゆる機会を利用して違反しようとする使用者は、割合としてみると多くはない。大方の使用者は何とか労働基準法を守ろうとする。だからこそ、使用者は違反すれすれの脱法行為を案出したり採用したりするのである。

そう考えると、まず問うべきなのは「人々はなぜ法を守ろうとするのか」なのかもしれない。それを踏まえたくて、どのような条件のもとで法に違反する行動が出やすくなるのかを考えたほうが、法律で使用者および労働者を雁字搦めにする策を考えるよりは、状況打開への道を俯瞰しやすくなるだろう。

2 道具的動機：サンクション回避のための遵守

実は、人々がどのようなときに法を守り、どの

ようなときに法を破るかということについて、私たちは意外と分かっていない。学問においても実践においても、遵守と違反の動機をめぐる議論は昔からさかに行われてきている。だが、統合的な理解には至っていないのが現状であり、また、学問上の知見と現実の政策の乖離も著しい。

最も素朴かつ根強い考え方は、「人々が法を守るのは、法には強制力があるからだ」というものである。ここでの強制力とは、国家機関ないし行政機関が罰則をはじめとする強制手段を用いて履行を確保することを指している。自由刑や財産刑といった刑事罰、民事法上の損害賠償、行政法上の執行罰や行政罰がここに含まれる。

言い換えれば、法はサンクションを発動させるための道具であり、人々はサンクションを回避するために法を守る、という考え方である。この考え方をフォーマルに表しているのが合理的選択モデルである。合理的選択モデルに従えば、違法行為による便益がその費用（処罰の重さ×摘発される確率）を上回るときに、人は違法行為を選択する、ということになる。

客観的な費用および便益の観点から説明できる人間行動は確かにあるが、法に違反する行動についてはそれが当てはまらない場合が多い、と言われる。たとえば、行動の費用や便益を変化させる諸要因のみでは、犯罪率の変動はうまく説明できない（Glaeser, Sacerdote, and Scheinkman 1996）。

そのことから、法が用意している直接的なサンクションだけで説明しようとせず、社会の側から発動されるサンクションを考慮した説明がなされることもある。第一に、法に違反する行動をとると、他の人たちから白い目で見られ、社会的な評価や評判を落とす結果になるかもしれない。評価や評判の低下が使用者の利益に影響するならば、使用者は法に違反する行動を控えるようになるだろう。第二に、権利意識の変容によって人々が自分の権利を強く主張するようになるために、使用者が何らかの対策を講じる必要に迫られるという可能性もあろう。

このような場合、法は社会の力を介した「間接的なサンクション」を行使していることになる。間接的なサンクションは直接的なサンクションよ

りも効果が乏しいような印象を受けるかもしれないが、人々の行動に対する法の効果が実際にどの程度強くなるかは、この間接的なサンクションをどのくらい引き起こせるにかかっている。

労働法の分野で間接的サンクションが機能していると思われるのは、ハラスメントに関する領域であろう。セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの規制は、直接的サンクションだけでは困難である。だがそれでも、ハラスメントについての人々の意識と行動は着実に変化している。ハラスメント行為を使用者が控えたり自主的に取り締まったりするようになったのは、「上から」の規制の結果と言うよりも、「下から」のプレッシャーや人々の評価・評判の影響であろう³⁾。

なかには、法律が進んで間接的サンクションを利用するというケースもあり、「公表」はその典型例である。労働法においては、公表の手段はさまざまな場面で用いられてきた。たとえば、1976年以前の身体障害者雇用促進法（この年までは法定雇用率以上の身体障害者雇用は努力義務でしかなかった）でも、雇用率の上まらない企業の名前を公表するという措置が定められていた。

直接的または間接的なサンクションを回避するために法を守ろうとすることを、ここでは「道具的動機 (instrumental motivations)」に基づく法令遵守と呼ぶことにしよう (Tyler 1990)。

3 非道具的動機：ルールの内面化による遵守

しかし、法の効果が道具的動機だけで守られているとすると、人間行動への影響は結局のところ表層的なものにとどまるのではないかと、という意見もあろう。道具的動機のみによって守られる法が社会において効果を保ち続ける、というのは考えにくい。以上の道具的動機とは別に、人々が法を守る動機がどこかにあるのではないかと。現在までにさまざまな学問分野の研究者がこの問題に取り組んできているが、ここでは心理学 (社会心理学や行動経済学も含む) の研究を中心に概観しておきたい。

非道具的動機を探究する際、大きく分けて2通りのアプローチがある。すなわち、法の正当性 (正統性; legitimacy) に照準を定めるアプローチと、

個人的な道徳や価値観とのつながりを強調するアプローチである⁴⁾。

「正当性」の語は多義的だが、「ルールや権威に自発的に従うべきだ」という感覚を人に起こさせる性質」といった意味で用いられることが多い。正当性に関する研究の歴史は長く、社会学においてはマックス・ヴェーバー (Max Weber) による類型化がよく知られている。ヴェーバーはある秩序が正当だと考えられるようになる理由をいくつか列挙しているが、その中のひとつに「実定法の合法性への信仰」がある (Weber 1922)。そして、合法性が妥当しうるのは、「関係者間の合意による場合」と「正当と認められる人間の支配による場合」であるとされている。

「法の正当性」という言葉が使われるときも、その源泉として挙げられるのは、①手続的な公正が担保されていること、②法を制定したり宣明したりする機関 (議会や裁判所が典型例) が規範の定立や適用を行うにふさわしい立場にあると認識されていること、である (Levi, Sacks, and Tyler 2009)。心理学者のトム・タイラー (Tom Tyler) の一連の研究によると、①と②が満たされていれば人々が法を守る可能性は高くなるという (Tyler 1990, 2011; Tyler and Huo 2002)。

たとえば、策定過程への当事者の参加が保障されて手続的に適切に定められた法律は遵守されやすくなる⁵⁾。また、法を執行する機関 (警察その他の行政機関) や裁判所・裁判官を信頼している人は、法を遵守する傾向がある。サンクションのみに頼るのではなく、正当性を高める方策を通じて人々の自発的遵守を促すほうが、効果の面でも費用の面でも望ましい場合がある。

他方、法の内容が個人的な道徳や価値観に沿っているときも、法が遵守される確率は大きくなる (Robinson and Darley 1995)。逆に、一般の人々の道徳や価値観と乖離している法は破られやすくなる⁶⁾。法には抜け道が付きものだが、その間隙を突いて人々が違法行為に走ろうとするか否かを左右するのはこの点である。

もっとも、現代社会においては技術的な法規定が多数を占めており、法と道徳が密接に関連している領域の割合は縮小しているとも言える。確か

にその通りだが、当初は道徳的にはほぼ無色の法規定であっても、時間を経るにつれて道徳的な色彩を徐々に帯びてくる、という場合があることには留意しておくべきである（たとえば、交通ルールや個人情報管理についてのルールなどは次第にモラルの問題として取り上げられるようになった）。ルールの直感的把握のためにも、当該ルールが何らかの形で道徳や価値観に対応していることは肝要なのである。

なお、今述べた2つの要素、すなわち「正当性」と「道徳・価値観」はいずれも「ルールの内面化」という概念で括られることがあり、実際に重複する部分もある。けれども両者が衝突する場合も多々あって、その例としては、不必要に行動を制限する細かい規定が存在する状況を挙げることができる。

4 小 括

法が罰則や損害賠償などの直接的サンクションによって支えられていることは疑いない。そして、社会に存在するいろいろな行為主体からの圧力によって法の内容が実現していることについても、異論はないだろう。

だが、これが法の効果に関する話のすべてではない。以上の道具的動機（サンクションを回避するという動機）だけでなく、非道具的動機もまた人々の行動の裏で働いている。

法の遵守を促す上記の諸要素をここで整理しておこう（表1）。最右列には、それぞれの動機からどのような種類の影響が生ずるかを示している。法の影響の中で重視されやすいのは「フォーマルな影響」である。ここでの「フォーマルな影響」とは、法律上想定されているコントロール手段を通じた影響を指しており、直接的サンクションおよび一部の間接的サンクションが含まれる。

一方、非道具的動機に基づく遵守は「インフォーマルな影響」に属する。「インフォーマルな影響」とは、社会における人々の相互作用を介した影響のことであり、いわゆるソフトローの範囲と重なっている。

表1 法を遵守する動機の分類⁷⁾

道具的動機	直接的サンクション	フォーマルな影響
	間接的サンクション ・私人による法使用 ・評価や評判	
非道具的動機	正当性（正統性） ・手続的公正 ・法関連機関への信頼	インフォーマルな影響
	個人的な道徳・価値観	

Ⅲ 法が破られやすくなる条件

1 労働法における法令違反

Ⅱで扱った議論が主に念頭に置いているのは、国や警察などの公的機関が法を適用して人々の行動を規律する、という場面である。換言すれば公法上の規制であり、そこでは規制する側（規制主体）と規制される側（被規制主体）の関係は明瞭である。

これに対し、労働法を含む私法上の規制は、私人間の契約やそれに基づく諸行為——複数の人による協働——を対象としている。このような協働は当事者の双方にとって利益となるケースが多いため、違反行為は特に発覚しにくくなる。当事者間の暗黙の了解にちょっとした綻びが生まれ、そこから問題が表面化することも当然あるが、発覚するのは全体から見ると氷山の一角であろう。

労働法の場合、(i) 使用者の（一方的な）行動を規制するルールと、(ii) 使用者と労働者の双方向的行動（協働ないし共謀）を規制するルールがある。(i) のルールの場合はⅡで述べた遵守についての議論を踏襲できそうだが、(ii) のタイプのルールでは特別な考慮を要する。違法行為が社会や組織の奥深くに潜行していく傾向が出てくるからである。

2 道具的動機からの検討

被規制主体がもっぱら道具的動機に基づいて行動しているとしよう。この場合、法を遵守するときの便益と違反するときの便益の大小関係が行動を決めることになる。

まず、合理的選択モデルから明らかのように、

もし被規制主体が受けうるサンクションの期待値が小さければ、法に違反したほうが利益になる状況はそれだけ増える。被規制主体の監視が困難な場合、あるいは軽い罰則しか定められていない場合は、直接的サンクションの期待値は小さくなるだろう。そして、法令違反が企業の社会的評価や評判に影響しない場合や、法令違反によって害を被った人が権利行使をする確率が低い場合は、間接的サンクションの期待値が小さくなる。

法に違反する費用の低下もさることながら、法を遵守する費用が上昇するのも懸念すべき事項である。通常、規制を細かくすればするほど遵守のための費用は高くなる。この費用には、財やサービスの生産過程で発生する費用（人件費など）だけでなく、使用者・労働者間の取引で発生する「取引費用」も含まれる。労働法の文脈で言うと、労働基準法15条（労働条件の明示）や89条（就業規則の作成）といった規定は、労働契約の締結に伴う取引費用を増大させよう例と考えられよう⁸⁾。また、雇用形態が多様化して契約内容や必要な手続が複雑になればなるほど、契約1件あたりにかかる取引費用は一般に増加する。

人件費については改めて指摘するまでもないだろう。法律を文字通りに遵守すると人件費が高くなるというのは、経営者がしきりに嘆く点である。そのような事情から、社会保険労務士やコンサルタントが「人件費の適正化」の名のもとで多種多様なアドバイスを使用者に対して行っているが、なかには法に抵触するおそれのある（そしておそらくは、法に反していると裁判所に判断される）アドバイスも入り混じっている。

法を遵守する費用が高くなる背景には構造的な要因もある。とりわけさかんに指摘されているのは、市場競争の激化との関係である。「競争が激しい業界では、法を遵守する企業は淘汰されてしまう」というのは経営者から聞かれる言だが、経費削減のために違反も辞さない企業は確かに存在する。

法を遵守している企業が経営困難な状況に追い込まれる業界では、一種の集合行為問題が生じている（Olson 1965）。つまり、業界内の全企業が費用を負担して法令を遵守していれば、業界全体と

しては最も望ましい状態で競争ができることになろう。その一方で、個々の企業にとっては、脱法行為や違法行為に従事したほうが得になり、競争相手を出し抜くことができる。けれども、脱法行為や違法行為を考え出したり、監督機関の目をごまかすための対策を講じたりするのは、社会的な利益の増大にはほとんど寄与しない余計な費用にすぎない。そのような浪費を防ぐには、法規制等によって業界全体を規律する必要があるだろう。

3 非道具的動機からの検討

刑事法であればともかく、労働法と非道具的動機とが何か関係しているのかと訝る向きもあるかもしれない。企業を経営している人は利益を追求しているわけだから、非道具的動機はさしたる重要性をもたないようにも思える。

しかし、正当性のない法は心理的な抵抗をさほど感じることなく破ることができる。法に違反する心理的コストが低くなるかどうかは、違反行動が社会の中でどれくらい拡散するかに大きく影響する。他者の違反行動を目撃する頻度が増えれば増えるほど、周囲の人たちにとっても、法に違反する心理的コストは低くなっていく。小さな違反行動は相互に影響し合って拡大していく可能性がある（Nadler 2005）。

労働に関係する法規の場合、法令違反を心理的に正当化するのは比較的容易である。その理由としては、①技術的な規定が多いこと、②一部の人の利益しか反映しておらず、立法趣旨が明確でない規定があること、③「利他的な違法行為」が起こりやすいことが挙げられる。①と②が法の正当性を失わせる要因であることはわかりやすいと思うので、ここでは③について具体例とともに述べておこう。

行動経済学者のダン・アリエリー（Dan Ariely）らは、人間がどのような場合にごまかしを行うかという問題に取り組んでおり、今までにいくつもの実験を重ねている（Ariely 2012）。アリエリー、そして共同研究者のフランチェスカ・ジーノ（Francesca Gino）とシャハール・アヤル（Shahal Ayal）は、協働が行われている環境（職場はその代表例である）でどのように不正な行動が起き

るかを確かめるための実験を行った (Gino, Ayal, and Ariely 2013)。被験者にある課題を行わせて、正解数に応じて報酬を与える。その際、実験者が答え合わせをする条件と、被験者に正解数を自己申告させる条件とで「正解数」が有意に異なるかどうかを観察する。さらに、被験者が単独で課題を行う条件やグループ単位で課題を行う条件など、さまざまな条件のもとで実験を実施し、その結果を比較する。

彼らの実験によると、自分の不正によってグループ内の他者が利益を受けられる条件では、自己申告された「正解数」の平均値は上昇する。要するに、自分の不正が他者を利する場合には、自らの行動に正当な理由が与えられるため、利他的な不正が行われやすくなる、ということである。少々意外なことに、不正によって自分も他者も利益を享受できる条件と比べて、他者だけが利益を享受できる条件のほうが不正は増える。人間がもつ利他性の暗部と言える。

会社のため、あるいは会社に所属する誰かのためになるのであれば、少なからぬ数の人たちは進んで違法行為に手を染める。特に、会社が競争の圧力のもとで苦境に立たされている場合は、上記の道具的動機と非道具的動機が手を結ぶことになる。一般に、グループ内部のメンバーが緊密につながっていて凝集性が高くなっていると、利他的不正も起こりやすく、ときとして違法行為も発生させることになりやすい (Janis 1982; Waytz and Epley 2012)。

4 「利他的違法行為」を促進する環境

日本の労働環境および社会環境は、利他的な違法行為を発生させやすくする要素を抱えている。日本の雇用システムは「職務の定めがないメンバーシップ型の雇用契約」(濱口 2009, 2011)を中心として構成されており、会社は正社員の共同体という様相を呈している。会社は社員の教育を目指し、業務に必要な範囲での職業訓練のみならず日々の研鑽や人格陶冶を求め、社内の規範に馴致させていく⁹⁾。こうした環境では、使用者が違法行為または脱法行為を選択しやすく、また労働者のほうもそれを受け入れてしまいやすい。

つい最近も、ある会社の労働基準法違反を内部告発した社員に対し、当該会社の社長が「労働基準法を守ったら会社は絶対に成り立たない」旨の発言をしたと報じられている (朝日新聞 2014 年 9 月 6 日)。競争の圧力が実際にあるにせよ、このような発言が社長から社員になされ、かつ圧迫として作用していることは、会社が使用者と労働者の双方にとって「欠くべからざる共同体」だと認識されている証でもある¹⁰⁾。

こうした認識をもつのは正社員だけではない。メンバーシップを認められていない非正規雇用労働者でさえも、同様の精神をもって仕事に臨んでいる場合がある。非正規雇用労働者は正規雇用労働者と比べて忠誠心が薄いとされ、非正規雇用労働者の増加が正規雇用労働者の会社への愛着を弱めるという結果を示す実証分析も海外には散見される (Pedulla 2013)。けれども、こと日本の労働者については、この実証分析の結果がそのまま当てはまるように思えない。理論上は忠誠心を見せなくてもまったく得をしないような人たちであっても、正社員に近い働きを自主的にしていることはまれではない¹¹⁾。

日本の労働者にとって、会社から放り出されることはたいへん大きな恐怖となっている。世界価値観調査 (World Values Survey) の最新データ (Wave 6: 2010-2014) によると、「職を失うことをどのくらい恐れているか」という質問に対し、フルタイムの労働者のうち 51.7% が「非常に恐れている」と答えており (ちなみに、アメリカは 20.9%、ドイツは 13.5%、オランダは 5.9%)、「かなり恐れている」という回答を足すと実に 83.4% にもなる。パートタイム労働者になると、この数字はさらに増える¹²⁾。

忠誠心と恐怖心のどちらが先にあるのかについては何とも言えない。だが根本の原因がどこにあるにせよ、正規雇用労働者も非正規雇用労働者も、職場外および職場内からのプレッシャーを背に、強い責任感をもって仕事に携わっている。強烈な圧力の中で職場の緊張感が高まり、他の人たちの慮らざるをえない労働環境が醸成されていく。このように、完全主義と他者配慮を旨とする規範が職場を支配する傾向を、精神医学者の加藤敏は「職

場のメランコリー親和型化」と呼んでいる（加藤2013）。

この過剰でアンバランスな他者配慮は、利他的違法行為の温床を用意することになる。普通、「他者」というのは重層的な構造をもっており、職場や会社の利益と社会全体の利益はつねに両立するとは限らない。仮に社会全体の利益に資する法律であっても、自分の周囲の人々の利益によって、違反はたやすく正当化されうる。

IV 法制度・法政策のあり方

以上では、違法労働を類型化して個別に検討することなく、違法行為を発生・促進させる要因について概括的に述べただけであった。そこから性急に政策提言へと飛びつくことは避けるべきだろうし、実現可能性の高い具体策を提示する能力を筆者がもち合わせているわけでもない。以下では、これまでの議論から得られる大まかな指針だけを述べておくことにしたい。

1 直接的サンクションの限界

利益を追求する主体の行動を規制するにあたって、直接的サンクションによる強制と威嚇が重要な手段であることは間違いない。しかし、以下の3つの理由から、直接的サンクションだけに頼って規制を行うのでは、期待通りの実効性は得られないと考えられる。

1つ目は、契約や法律の曖昧さと不完備性はどうしても残るものだという点である。つまり、労働者にどういう内容の労働をいかなる条件のもとで行わせるか、使用者は労働者にどれほどの報酬を与えるか、契約に反した行動をとった場合はどうなるか、といったことについて事前に明確かつ完璧に規定するのは本来的に不可能である。特に日本では、労働契約の「空白の石版」の程度が大きく、労働の内容、条件、評価の方法などはほとんど指定されないままになっている（濱口2009）。契約では権利・義務が漠然とした形で定められ、法律にも解釈の余地がある。グレーゾーンの範囲が広げれば、直接的サンクションは使いくくなる。

2つ目は、被規制主体の行動を監視するには莫大な費用がかかるということである。公的機関に属する人員の少なさを見る限り、違法労働を十分に抑止するに足るだけの監督官その他の要員を投入することは、実際は無理だろう。直接的サンクションを発動するとなると事実を証明できる証拠が必要になるが、そのような証拠を探し出せるほどの能力を規制主体が有しているかについては疑問が残る。

3つ目は、直接的サンクションはかえって逆効果をもたらすということである。直接的サンクションを多用することは、人々が道具的動機のみに基づいて行動しているというメッセージを発しているのと同じである（Tyler 2011）。そしてまた、人々が道具的動機のみに基づいて行動しているという前提で組み立てられる法制度・法政策は「予言の自己成就」の効果をもたらす場合がある（Stout 2011）。サンクションに頼りすぎるルールは非道具的動機を減殺し、道具的動機によって破られやすくなるのである。

強制力のある法で縛るのは一見すると魅力的な手段かもしれない。だが、それだけですべてが解決できるわけではなく、規制主体と被規制主体の間のいたちごっこを促進しかねないことには意を払っておくべきだろう。

2 間接的サンクションの活用

本稿で言う「間接的サンクション」には大きく分けて2つのものが含まれていた。ひとつは評価や評判、もうひとつは私人（労働者）による権利の主張・行使である。

違法が多いと言われる労働法の世界だが、違法行為あるいは脱法行為に従事しているという評判を立てられることを恐れる使用者も少なくない（今野ほか2014）。たとえば、ブラック企業だと思われるとその企業への入社希望者を減らしてしまうかもしれないし、消費者がもつ企業イメージの低下にも直結しうる。

この手の情報は、現在ではインターネットで容易に収集できるようになっている¹³⁾。また、社員の定着率、福利厚生、CSRへの取り組みなど、職場での働き心地を推認させるデータも以前に比

して出回るようになった。業種によっては、職場そのものが外部評価にさらされる機会が飛躍的に増加し、職場はもはや閉鎖空間ではなくなっている。

しかし、そのような評価・評判のメカニズムが働かず、依然として違法行為や脱法行為が当然視されている業界もたくさんある。ことに、トップや幹部が労働法違反を公言するような企業がリードしている業界では、評価・評判のメカニズムを通じた間接的サンクションはそれほど効果をもたないだろう。

そうした場合でも、労働者が粘り強く権利を主張・行使し、企業の姿勢を改めるよう働きかけるという道は残されている。ただし、規模の大きな企業にとっては、労働者個人は弱い存在でしかない。持久戦に持ち込めば企業が勝つ公算は大きくなり、最悪でも金銭で解決すればよい。それに、使用者側は類似の場面に繰り返し直面するので、闘うためのさまざまな資源を動員しやすい立場にある。法社会学者のマーク・ギャランター (Marc Galanter) が指摘するように、法システムは「持てる者」にとって有利になりがちなのである (Galanter 1974)。

とはいえ、労働者個人のこのような動きは、多様なアクターを巻き込んだうねりに至ることもある。社会の中で新たなインフォーマルなつながりが徐々に形成されつつある現在、間接的サンクションが効果をもつと考えられる場面は案外多いと思われる。

3 非道具的動機の喚起

おそらく長期的には、非道具的動機に基づいた遵守が行われれば最も望ましい。非道具的動機によって遵守が達成できるなら、強制のための費用を相当程度抑えられる。

IIで登場したタイラーは、形式的な法令遵守 (compliance) と法の尊重 (deference) とを区別し、後者を重視した政策の必要性を主張している。法を行動選択の幅を制約するハードルと認識していれば compliance に、法の趣旨を踏まえて自発的に従う用意があれば deference に該当する。この deference を導くものが非道具的動機であり、

ルールの内面化である。

労働関係の法令には、私たちの直感的な倫理感覚や道徳観念に近いものもあれば、必ずしもそうでないものもある。私たちの感覚や観念に合致しない規定、あるいは道徳や価値観とは無関係な規定について非道具的動機をどのように喚起するかは慎重に考えるべき問題だが¹⁴⁾、法制定・政策決定のプロセスや手続を適正化することでいくらかは改善されよう。法律をはじめとする社会的なルールは、その内容によってだけでなく、作られ方によっても人々に影響を与える。

非道具的動機を喚起することは、厳密には違法行為に当たらないが法の趣旨に反する脱法行為を防ぐうえでも不可欠である。だが、「上から」の政策だけで非道具的動機を喚起するのはなかなか難しい。

4 利他的違法行為の抑制

非道具的動機をじかに喚起しようとするよりは、非道具的動機の作用を阻害しやすい環境を作らないようにすることを優先するほうがよいだろう。利他的違法行為が起りやすい環境では、法が期待する方向とは別の方向へと非道具的動機が作用するかもしれない。つまり、周囲の人々や職場・会社の利益を保護する目的で法を破る、という行動が起こる頻度が増す。

こうなると、違法行為 (あるいは違法に限りなく近い脱法行為) を当たり前と皆が考えるような労働環境が生まれ、違法行為は再生産されていく。環境を変えられないと思いついてしまうと、本当に環境は変わらなくなる。しかしながら今の日本の労働社会では、個々の労働者に状況を打破していくだけの力が与えられているわけでもない。

先述の通り、日本の労働者の多くは職を失うことを非常に恐れており、使用者との関係でも、さらには職場外 (同業他社や顧客など) との関係でも、きわめて弱い立場に置かれている。外界とのつながりがなく、拠り所が職場しかない労働者の立場をどのように向上させ、望ましい労働環境の構築を促していくか。異なる職場にいるが問題意識を共有している労働者同士の共通利益、そして一見利害を異にしているように見える使用者と労働者と

の間の共通利益をいかにして見出していか¹⁵⁾。
違法労働や脱法労働を減らそうとするならば、これらの問題を避けて通ることはできない。

最後に一点だけ付け加えておきたい。以上の記述は、法の内容が社会的な利益を増大させるものになっていることを前提にしている。しかし、法が労働の実態にそぐわず、社会的な利益を逆に縮小させる（換言すれば、職場の規範のほうが理に適った内容になっており、違法行為がむしろ社会的にも望ましい）ということとはしばしばある。労働の現場を無視して作られた法が非道義的動機によって守られる可能性は低い。このような法が減るだけでも、「違法労働」は大幅に減少すると考えられる。

V 結 語

本稿では、人々が法を守る動機を「道義的動機」と「非道義的動機」の2種類に分け、どのような条件のもとで法が破られやすくなるかについて考察した。ここでは、さほど注目されることのない非道義的動機を中心に上げ、その確保または活用の重要性を強調している。

人々の道義的動機を重視しすぎて非道義的動機を考慮しない法律は、違法行為とのいたちごっこを覚悟しなければならない。いたちごっこに耐えられるだけの人的資源を公的機関が動員できるという条件、または、私人の行動を介したエンフォースメントが十分に行われているという条件があればそれでもよいが、現在の日本ではそうではない。非道義的動機を視野に収めることで、とりうる選択肢は広がるだろう。

- 1) この方法に問題がないわけではない。『労働力調査』と『毎月勤労統計調査』は調査対象のみならず抽出方法や調査項目の定義なども異なっているからである。両調査の特徴と相違点の詳細については、小倉・坂口(2004)参照。
- 2) 2012年度の監督官の定員は3181人である。監督官1人あたりの労働者数は1万6400人となっており、この数字は国際的に見ても大きく、労働者数1万人に監督官が1人必要であるとする国際労働機関(ILO)の基準には遠く及ばない。
- 3) 労働政策研究・研修機構編(2012)のヒアリング調査の結果によると、「従業員もしくは組合員からハラスメントに関する相談が寄せられたため、もしくは相談が増えてきたため」ハラスメント対策を導入した、という回答が最も多かったことが報告されている。また、「企業イメージを大事にするため」、「社会から信頼される企業になるため」という回答も見

られる。

- 4) その他、単なる習慣や模倣によって法に沿った行動をとるということもあるが(もしかすると現実にはこれが最も多いのかもしれない)、ここでは割愛する。
- 5) Tyran and Feld(2006)は、法が社会の成員の支持を受けている場合には、軽いサンクションを伴うだけの法であっても効果はある、ということを経済ゲームによって確認している。
- 6) 法が人々の価値観に影響を与え、結果として法の内容と人々の意識が対応したものになるという場合もあるが、ここでは立ち入らない。この点に関するレビューとして、Bilz and Nadler(2014)を参照。
- 7) 実際には、道義的動機と非道義的動機は峻別できるわけではない。たとえば、人々の価値観に抵触する度合いが大きい行動ほど間接的サンクションも強くなるであろうから、道義的動機と非道義的動機のどちらが作用したのかが行為者自身にも判別できないことがある。表1の分類はそのような点を捨象して単純化したものと考えていただきたい。
- 8) 取引費用を増大させるから望ましくない、という趣旨ではない。労働条件の明示には契約の不完備性を緩和する効果があるから、契約締結に随伴する取引費用を上回る便益を結果的にもたらすとも考えられる。
- 9) 日本においては、教育を受ける段階からこのような環境に慣れることが要求されがちである。この点については内藤(2009)が参考になる。
- 10) 道義的動機の箇所での競争の圧力について言及したが、メンバーシップ型の雇用契約になっていることで、使用者だけでなく、会社に囲い込まれた労働者も競争の圧力の影響をまともに受ける立場に置かれる。
- 11) 共同体、そしてそこから派生する忠誠心は、会社単位ではなく職場単位でしばしば生じる。アルバイトの人たちが正社員と変わらない精神構造を有している場合があるのは、こうした事情によるのかもしれない。
- 12) パートタイム労働者の場合、「非常に恐れている」が55.3%、「かなり恐れている」が30.4%である(したがって、合わせて85.7%となる)。
- 13) 2014年現在、「ブラック企業就職偏差値ランキング」や「ブラック企業一覧」と題するページが存在し、経験者の具体的なコメントとともに多数の企業がそこに挙げられている。言うまでもなく、就職活動に際して参考にする学生は多い。また、企業に関する悪い情報はSNS経由であつという間に拡散する。
- 14) この点に関連する最近の法学文献として、Stout(2011)、Killingsworth(2012)、Reynolds(2014)を参照。なお、本稿脱稿後に山川(2014)に接した。そこでは、自発的な法の遵守を促進するための具体的な仕組みについて言及がなされている。
- 15) 集団的コミュニケーションのあり方については、水町(2010)が参考になる。

参考文献

- 小倉一哉・坂口尚文(2004)「日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察」JILPT Discussion Paper Series 04-001.
加藤敏(2013)『職場結合性うつ病』金原出版。
今野晴貴(2013)『日本の「労働」はなぜ違法がまかり通るのか?』星海社新書。
——・棗一郎・藤田孝典・上西充子・大内裕和・嶋崎量・常見陽平・ハリス鈴木絵美(2014)『ブラック企業のない社会

- へ——教育・福祉・医療・企業にできること』岩波書店。
- 内藤朝雄 (2009) 『いじめの構造』講談社現代新書。
- 濱口桂一郎 (2009) 『新しい労働社会』岩波新書。
- (2011) 『日本の雇用と労働法』日経文庫。
- 水町勇一郎 (2010) 「新たな労働法のグランド・デザイン」水町勇一郎・連合総研編『労働法改革』(日本経済新聞出版社) 47-79 頁。
- 森岡孝二 (2013) 『過労死は何を告発しているか』岩波現代文庫。
- 山川隆一 (2014) 「労働法における法の実現手法」佐伯仁志編『岩波講座 現代法の動態 2: 法の実現手法』(岩波書店) 171-199 頁。
- 労働政策研究・研修機構編 (2012) 『職場のいじめ・嫌がらせ, パワーハラスメント対策に関する労使ヒアリング調査 (JILPT 資料シリーズ No.100)』。
- Ariely, D. (2012) *The (Honest) Truth about Dishonesty*. Harper Collins. [櫻井祐子訳『ずる』(早川書房, 2012年)]
- Bilz, K. and J. Nadler (2014) "Law, Moral Attitudes, and Behavioral Change," in E. Zamir and D. Teichman (eds.), *The Oxford Handbook of Behavioral Economics and the Law*, Oxford University Press, pp.241-267.
- Galanter, M. (1974) "Why the 'Haves' Come Out Ahead: Speculations on the Limits of Legal Change," *Law & Society Review* 9: 95-160.
- Gino, F., S. Ayal, and D. Ariely (2013) "Self-serving Altruism? The Lure of Unethical Actions that Benefit Others," *Journal of Economic Behavior and Organization* 93: 285-292.
- Glaeser, E. L., B. Sacerdote, and J. A. Scheinkman (1996) "Crime and Social Interactions," *Quarterly Journal of Economics* 111: 507-548.
- Janis, I. L. (1982) *Groupthink, 2nd ed.* Wadsworth.
- Killingsworth, S. (2012) "Modeling the Message: Communicating Compliance through Organizational Values and Culture," *Georgetown Journal of Legal Ethics* 25: 961-987.
- Levi, M., A. Sacks, and T. R. Tyler (2009) "Conceptualizing Legitimacy, Measuring Legitimizing Beliefs," *American Behavioral Scientist* 53: 354-375.
- Nadler, J. (2005) "Flouting the Law," *Texas Law Review* 83: 1399-1441.
- Olson, M. (1965) *The Logic of Collective Action*. Harvard University Press. [依田博・森脇俊雅訳『集合行為論』(ミネルヴァ書房, 1996年)]
- Pedulla, D. S. (2013) "The Hidden Costs of Contingency: Employers' Use of Contingent Workers and Standard Employees' Outcomes," *Social Forces* 92: 691-722.
- Reynolds, S. J. (2014) "The Non-Conscious Aspects of Ethical Behavior: Not Everything in the 'Good' Organization Is Deliberate and Intentional," *American Criminal Law Review* 51: 245-266.
- Robinson, P. H. and J. M. Darley (1995) *Justice, Liability, and Blame*. Westview.
- Stout, L. (2011) *Cultivating Conscience*. Princeton University Press.
- Tyler, T. R. (1990) *Why People Obey the Law*. Princeton University Press.
- (2011) *Why People Cooperate*. Princeton University Press.
- and Y. J. Huo (2002) *Trust in the Law*. Russell Sage Foundation.
- Tyran, J.-R. and L. P. Feld (2006) "Achieving Compliance When Legal Sanctions are Non-Deterrent," *Scandinavian Journal of Economics* 108: 135-156.
- Waytz, A. and N. Epley (2012) "Social Connection Enables Dehumanization," *Journal of Experimental Social Psychology* 48: 70-76.
- Weber, M. (1922) *Wirtschaft und Gesellschaft*. J.C.B. Mohr. [清水幾太郎訳『社会学の根本概念』(岩波文庫, 1972年)]

いいだ・たかし 成蹊大学法学部教授。主な著作に『〈法と経済学〉の社会規範論』(勁草書房, 2004年)。法社会学、法と経済学専攻。