

## シュピオ

### 『雇用を超えて』

【労働法】

矢野 昌浩

欧州委員会社会問題総局により1996年7月に創設された専門家委員会が、1999年3月に公表した報告が本書である。アラン・シュピオ（1949年ナント生まれ、ナント大学教授、2012年からコレージュ・ド・フランス教授を兼任）が同報告を最終的に作成したことから、シュピオ報告と言われる。

本書での考察方法の特徴は4点に整理できる（前書き・序文参照）。第1は、国際的で学際的で歴史的なアプローチの重視である。第2は、「経済的なもの」と「社会的なもの」との不可分性の強調である。両者の対置は前者による弊害を後者で修復するのに至るが、この悪循環を回避し労働問題を全体的に捉える意図が存在する。第3は、すでに存在するものから将来の道筋を示すという方針がとられている。第4に、法の「象徴的次元」を強調することで「決定論」と「単一思考」を回避するとされる。これらはシュピオ自身の一連の著作にみられる彼の理論的特徴でもある。

以下、本書の内容を章ごとにポイントを絞って紹介したあと（独立したテーマとするのにシュピオが専門家委員会では反対し、報告書のなかでは新機軸に乏しい「労働の変容、女性労働、労働法の将来」（第6章）は割愛する）、同書を契機として生じた議論の一端を概観し、最後に簡単な検討を行いたい<sup>1)</sup>。

#### ●労働と私的権力（第1章）

労働法は労働関係の位階制的で集団的な見方を基礎としており、この見方はフォード主義モデルと呼ばれるものに対応する。それは大量生産を行い、仕事と権限の細分化とピラミッド的な労働組織を基礎とする大工場のモデルである。その基本的特徴は、成人男性のための標準的でフルタイムで非一時的な労働契約の決定的な重要性にある。使用者のための高度な従属・規律と労働者のための高水準な安定・補償との交換関係に、当該契約

は基づいている。このシェーマが今日急速に適用範囲を失いつつある。能力・資格水準の高度化（それに伴う労働者の職業的自律性の高度化）、開放の進む市場での競争圧力の増大、技術革新の加速化の下で、労働の組織化の他のモデルが発展し、さらに既婚女性の労働市場への進出、人口の高齢化・離婚率の増加といった経済的社会的変容は、前述の標準的な交換関係の浸食に寄与した。しかし、経済的社会的状況は、生産形態の多元性のゆえに単一の労働関係モデルの出現には至っていない。

法的観点からは、これらの転換は3つのレベルで顕著である。①独立労働の発展、②従属性概念の変容、③経済的従属企業への労働の外部化である。①では、適用されるべき地位規範の消失というリスクが存在する。この回避のために、労働関係の客観的性質決定を維持しながら、従属労働・独立労働間のグレーゾーンには解釈による従属性概念の拡大が目指されるとともに、独立労働のための地位規範の創設が必要とされる。②では、企業内権力行使の変容により、労働者の労働と生活における自律性が拡大する一方で、従属性が強化されている。③では、生産に必要な全機能を統合してきたフォード主義的企業の動揺がみられる。これが労働者供給といった法律回避のための場合には、規制強化が必要である。そうでない場合には、従前の労働法は相当部分が機能しないため、企業ネットワークをいかに規制するのかという問題が存在する。労働者概念の欧州レベルでの定義、従属労働と独立労働を包含する労働一般法の展望、使用者間の共同責任の設定等が重要である。

#### ●労働と職業的地位（第2章）

労働法・社会保障法が形成してきた職業的地位（statut professionnel）は、フォード主義的レジームに対応する。相対的に均質で安定した地位が保障され、理念型は家計を維持する家長であった。

地位の均質性は労働者の利益共同体の存在によりもたらされ、産別組合がその代表であった。職業的地位は準拠枠としてあらゆる労働関係を整序する作用を果たし、企業への献身と安定的地位との交換を組織した。ポストフォード主義の労働組織モデルでは地位の安定がない一方で、企業は労働者により多くを求めるが、新しい交換関係は形成されていない。新しいモデルでは、個別化と流動性を統合する職業的地位が必要となる。柔軟化概念は、法的な観点からは職業的自由（労働の自由と営業の自由）に準拠しなければ意味をもたない。

柔軟化政策により典型雇用と非典型雇用との間に職業的地位の分断が進行している。これへの抵抗も順応も社会の二極化を推進する。従属と安全を結びつけた労働者の地位に代えて、労働の包括的アプローチに基づき自由と安全と責任を結びつけうる人間の新しい職業的地位をつくること（後に挙げるシュビオの他の論稿によれば、「従属と安全」ではなく「自由と安全」へ、「労働者の疎外を代償とする労働の自由化」から「従属との交換による保護」を経て「責任との交換による労働者の解放へ」）、雇用の安定よりはキャリアの継続性を保障することが重要である。ところで、労働は契約の対象となる限りで、労働法により考慮されたが、非商品的形態（家事労働等）のほうが人類にはより重要である。雇用政策から文字通りの労働政策への移行が求められる。それは社会的諸権利を4つの同心円に整理する（社会法の4つの輪）。

第1の輪は労働と無関係に保障される社会的権利からなり、家族給付・医療保障・職業訓練が属する。第2の輪は労働一般に基づく社会的権利からなり、災害補償、子育てのための退職給付を含む。第3の輪は職業的労働の一般法であり、安全衛生が挙げられる。最後の輪は、雇用固有の法であり、従属性に直接結びついた措置を内容とし、従属性の程度に応じて権利保障に段階がある。職業的地位はこの輪のなかで自由に移動する労働者像を前提とし、具体的自由として理解された労働の自由の実現を促進する。なんらかの労働への従事で積み立てられ、自由に行使できる「社会的引出権」（droits de tirage sociaux）と呼びうる社会的に有用な活動時間を保障する権利が、労働者の

自発的な移動を支える仕組みとして重要である。

### ●労働と時間（第3章）

テーラー主義により職場に時計が入り、時間を均質で抽象的な尺度で計算することで、不確実性をなくすことが進められた。時間は労働関係を規律する客観的な準拠枠とみなされ、個別的次元では従属性を測定する役割を、集团的次元では規律と連帯をもたらす役割を果たした。これを揺るがす3つの新しい要因が存在する。第1に、新しい生産方式の出現は、労働時間の短縮により労働者の過労が進むというパラドックスや、新しい保護を要する多様な労働形態における従属性を覆い隠すリスクを招いた。第2に、労働組織の柔軟化は時間の分断化をもたらす。個別労働者にとってそれは自由の前提とも従属性強化の脅威ともなるため、労働時間の柔軟化・パートタイム労働利用に関する交渉の仕組みが重要となる。集团的次元では社会統合の条件が破壊されるため、休日労働に関する議論にみられるように、調整があらたに問題となる。第3に、自由利用時間という新しい問題が出現した。フォード主義はこれを休息时间（非労働時間）として定義してきたが、自由利用時間は部分的には非職業的労働（教育訓練、家事労働、社会生活）に割り当てられるとともに、労働が自由利用時間を侵食している（呼出し労働等）。労働者が非職業的時間を本当に自由に利用できるための条件という問題が提起されている。

画一的時間に終わりを告げるとしても、法は時間的統合のための最低限の条件を保障できる。第1に、時間の個別的次元と集团的次元にわたる包括的アプローチが求められる（労働時間から労働者の時間へ）。あらゆる帰結は「人間に対する労働の適応という一般原則」（1993年EC労働時間指令13条）から導かれるべきである。個別的次元では、労務給付の時間だけでなく契約の期間も考察対象に入れるとともに、人生の異なるステージとそれに伴い変化するニーズ（出産、育児、職業訓練等）を包括的に保護することが重要である。集团的次元では、家族生活と地域生活のために協調と社会的リズムの基礎となる一定の原則の確保が必要である。第2に、このアプローチはいくつかの実体的原則に分けられる。「家族生活と社会

生活への権利」(1950年欧州人権条約8条)が例であり、自由時間のフォード主義的定義(要するに労働者の健康と安全の保障のための時間)よりも射程が広い。深夜労働問題もこの点で再評価される。第3に、このアプローチは団体交渉を通じて具体化される。時間の個別化は時間交渉の再契約化と混同されてはならない。団体交渉は時間を規律するルールを設定する最適なレベルである。

#### ●労働と集团的組織(第4章)

労使双方の集团的組織化は、歴史的には労働法の誕生と発展に決定的な役割を果たした。法的にも労働法の重要な特徴の1つである。生活・労働形態の個別化、第2次産業の減少と第3次産業の増大、失業の増大と女性雇用の発展は、組合を通じた伝統的な組織形態の凋落をもたらしたが、それに代わるものは発展していない。集团的なるものの凋落は使用者により推進されたが、使用者自身もその不都合(労働集団の不安定化、対話相手の不在)と限界を認識するようになっていく。集团的なるものは、新しい労働組織形態(アウトソーシング、ネットワーク等)にとっても重要となっている。企業がその固有の業務に特化すればするほど、相互依存のネットワークに取り込まれ、そこでは人的資源やインフラや公的サービスの質が決定的な役割を果たす。新しい労働組織形態では、この社会経済的環境の制御が枢要となる。このような新しい変化への集团的代表制の順応が必要であるだけでなく、団体交渉こそがいまや不確実性に対応するのに重要な手段となっている。

団体交渉それ自体はフォード主義の時代の制度であるが、ダイナミックに再構成される途上にある。改革の方向性としては3点が挙げられる。第1は、交渉義務や手続条項の設定等による団体交渉の再構成への国家(・欧州共同体)による積極的な支援である。団体交渉の領域の拡大、主体や機能の多元化は、労働法の伝統に沿って柔軟化の要求に応える唯一の方法である。第2は、過度の企業中心主義を回避するため、従業員代表制と組合代表制からなる二重の代表制システムの創設が望ましい。相互の補完性がそれぞれの自律性よりも優先されるべきである。団体交渉・協約締結の単純な組合独占は廃棄されるべきである。第3は、

交渉の場の多元化である。企業組織の再編に対応するとともに、雇用に限られない労働政策を実施していくために、企業ネットワークおよび企業と他の利益集団とを結びつける地域ネットワークを中心に、この再構成を行うことが必要である。

#### ●労働と公的権力——国家の役割(第5章)

団体交渉の重視とセットとなって、フォード主義とともにケインズ主義的国民国家も危機に陥ったとの認識を出発点として、「管理国家」(Etat gérant)から「保障国家」(Etat garant)へという国家観の転換、「個人のニーズに基づく連帯」から「不確実性に対して個別的・集团的セキュリティを保障する連帯」へという連帯観の転換がシュビオ報告では主張される。具体的には、「社会的市民権」といわれる欧州レベルでの社会的諸権利の包括的構想が必要であるとされ(社会的基本権の「憲法化」)、それは当事者の決定過程への参加の保障と基本的原則の保障とからなると整理される。

#### ●労働法と経済的パフォーマンス(第7章)

現在の経済状況の新しい特徴は、市場の急速な変化、需要の可変性・多様性、持続的な技術革新による不確実性の増大である。予見可能なリスクは保険に基づく保護により計算可能なものとして外部化されたのに対して、不確実性は行動の自由と選択肢の幅との開かれた組合せにより管理されることで内部化される必要がある。効率的であるためには、フレキシビリティがセキュリティを基礎としなければならないというパラドックスがここには存在する。不確実性のなかでの労働ガバナンスは信頼に基づく合意の上に築かれることを前提とするが、各人に実質的な行動の自由が認められていなければ信頼もありえない。不確実性を乗り越えるには、労働関係とその当事者を取りまく制度的な枠組みが必要である(消極的な保護から積極的なセキュリティへ)。最低生活基準保障と代替的所得補償権による保護は人間の能力の形成・維持・発展という目的によって補強され、経済成長と雇用水準の最大化を目指すフレキシブルな経済では人間のポテンシャルが中心的関心事となる。

#### 議論と検討

シュビオ報告は公刊前から注目を集め、フラン

スのドロワ・ソシャル誌が1999年5月号で特集を組むなど（以下同特集所収の論文を著者名で示す）、理論面での反響は即座に現れた。当時の受けとめ方によれば、同報告の一般的な意義は、統合欧州で社会法的仕組みの再構成が普遍的で中心的な課題であり、欧州政策のあらゆる次元に影響を及ぼすことを明確に論じた点にある（マリーアンジュ・モロー）。フランス法との関連では、労働者に行使される多様な権力をいかに効果的に規制するかという課題意識のないまま、新しい権利の付与との交換だけで柔軟化を進めてきた1982年のいわゆるオルー法改革以来の支配的傾向への拒絶がみられるとされた（アントワヌ・ジャモー）。具体的提案の次元では「人間の職業的地位」と「社会的引出権」に議論が集中した。この構想をシュピオは1997年公開の論文で提示していたが（同誌同年3月号）、社会的引出権はフランス法で従業員代表に認められる活動時間保障や当時種類が増加していた特別休暇等をモデルとしていた。しかし、運営や資金の点で実現可能性に疑問を挟む指摘が少なくなかった（ジャモー等）。

方法論レベルでの2つの指摘が注目される。1つは、雇用モデルをフォード主義モデルに還元できないという社会学者からの批判である（ロベール・カステル）。〈労働＝雇用+ $\alpha$ 〉をテーマとするシュピオ報告に対して、半失業の拡大のなかでむしろ雇用にこだわるべきであるとして（エスプリ誌2005年7月号）、〈雇用＝労働+ $\beta$ 〉であることを強調するものといえる。ポストフォード主義の時代状況への評価の違いが背景にある。シュピオ自身も現在の変化が「雇用を下回って」への回帰となるリスクを認めるが、いずれに向かうかは理論より行動の問題であるとする（同誌2001年2月号）。もう1つは、アマルティア・センのケイパビリティ論を踏まえて、個別的・集団的能力が労働市場の制度改革の核心となるべきであるとの経済学者からの指摘である（ロベール・サレ）。シュピオ報告の最終章に新しい光を与えるものとなる（サレは専門家委員会に途中参加し、最終章のテーマが追加された経緯がある）。この議論はサイモン・ディーキンによりとりあげられ（本特集の彼の共著本参照）、シュピオとの共編著本も刊行される

に至る（Capacitas, 2009）。ディーキンからは、ケイパビリティの制度化された形としての社会的諸権利という新しい見方や、「人間に対する労働の適応という一般原則」の発展ともいえる個人の状況に雇用慣行を適合させるための法的な仕組みの整備（障害者雇用法理の拡張）が提示される。前者の見方を踏まえて、シュピオは、「労働の自由」を長期間十全に行使できる能力構築の手段として社会的諸権利を位置づけることを主張する。また、団体交渉が集団的ケイパビリティのための仕組みとしていずれからも評価される。

ここでは3点指摘しておきたい。第1は、欧州社会政策の理論潮流のなかでの位置づけである。欧州委員会によりその後推奨されたフレキシビリティ戦略に対しては、フレキシビリティとセキュリティとのバランスを嚮導するための規範理論を欠き、フレキシビリティだけが進んだとの評価が経済学者たちを中心にみられる。この点でも規範論にこだわった本報告の意義は失われていない。第2は、「労働の自由」論が理論的基点に据えられている点である。フランス憲法上保障されている「雇用への権利」に関する議論状況が背景にあると解される。この憲法上の権利は判例により国の立法介入の根拠としてのみ位置づけられ、むしろより多くの人への雇用保障という名目で労働力利用の弾力化の正当化理由にされた（労働権 vs. 労働法）。そこで主観的権利性が明確な「労働の自由」の具体化という戦略を学説は一般に支持する。日本法への示唆には慎重な留保が必要であろう。第3は、法的人間像の問題である。社会法の4つの輪のなかで社会的引出権を行使しながら移動する労働者が現実のものになるためには、シュピオ報告も指摘するようにまずはセキュリティの保障が前提とされなければならないと考える。

追記：今年3月に新版が公開され、シュピオによる前書きが追加された。金融市場の期待ではなく、人間の能力発展等に不可欠な「真に人間的な労働レジーム」（ILO憲章前文・フランス語版）の実現を指針とする労働法改革の必要性が強調されている。

Alain Supiot, *Au-delà de l'emploi : transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, 1999.*

1) 書評として、濱口桂一郎・季労197号（2001年）、水町勇一郎・国家学会雑誌114巻1・2号（2001年）がすでに存在する。

（やの・まさひろ 龍谷大学法学部教授）