

ディーキン=ウィルキンソン

『労働市場の法——産業化、雇用と法発展』

【労働法】

石田 信平

1 はじめに

市民法を修正するという思考体系で形成された現代労働法の歴史は新しく、決して古くない、ということに思いを致すべきであろう。われわれ人間にとって労働は極めて重要な活動であり、それを規制するルールは産業革命以前から存在しているのである。新たな経済環境に適合した労働法規制を問うためには、産業革命以前にも目を向ける必要がある。産業革命を契機として生まれた現代労働法は、産業革命以来の大きな経済環境変化に直面しているということができるからである。

Deakin と Wilkinson は、概ね以上のような問題意識から、2005年に著した *The Law of the Labour Market* において、わが国と類似する問題状況に置かれているイギリス労働法の文脈において、労働法と社会保障法の連続性に注視しながら、産業革命以前から現代に至る「労働市場の法」の歴史的発展経緯を明らかにするとともに、こうした歴史的分析に基づいて、労働法規制の将来を、Amartya Sen による潜在能力アプローチに求めた。ここでは、上掲著書の概要とイギリス労働法における位置付けを紹介した上で、わが国の労働法研究にとっての意義について、若干のコメントを付すことにしたい。

2 *The Law of the Labour Market* の概要

①法の進化論的分析を通じて、時代ごとの多様な労働関係の概念図を観察することにより、今日進行している産業社会の転換に新たな光を投げかけることができること、②自営業、下請労働、臨時労働、パートタイム労働、派遣労働といった脱統合化 (disintegration) により、長期安定雇用モデルが、もはや労働法の中心に位置付けられるモデルに適さなくなったこと、③新たな労働法の枠

組みを模索するには、長期安定雇用を軸とした労働契約モデルが労働法の中心を支配するようになった歴史的観点を検討することが重要であること、Deakin と Wilkinson は、以上の諸点を分析の出発点として指摘した上で、労働契約が次の二つの異なる歴史的発展の結果であると主張する。一つは、労働の自由を導いた産業革命のプロセスである。もう一つは、福祉国家の誕生であり、賃労働が多くの人にとって生計を立てる手段となった産業社会へのシフトに内在するリスクを分配する基礎を提供する仕組みの生成である。Deakin と Wilkinson は、以下にみるように、経済的協調とリスク配分という二つの機能の緊張関係を反映するものとして、労働契約制度を把握し、こうした二つの機能の緊張関係を反映しながら、複雑な形で労働契約が発展してきたことを示す。

(1) 労働契約規制及び労働市場規制の歴史的発展経緯

Deakin と Wilkinson は、労働関係を規律してきた立法規制に関する詳細な検討を加え、産業革命を通じて中世の規制が廃止され、契約の自由が浸透することによって現代の労働市場が生まれたという考えや、「身分から契約へ」と社会が進展しているという周知の言説に対して反論を試みる。たしかに、当事者自治に基づく契約自由への移行に伴い、労働関係もそうした移行の影響を受けたけれども、しかし、このプロセスが進行すると同時に、前近代的な労働法規制システムである主従関係モデルの規制が強化・拡張されてきたことを、まず指摘する。

Deakin と Wilkinson は、Adam Smith などによる自由市場の思想の浸透の中で、徒弟制度に基づく職業組合制度が崩壊していったことに言及する一方で、義務を履行しないサーバントやレイバ

ラーに対する治安判事の刑罰権については、産業革命後に主従法を通じて拡張・強化されたことを強調し、そのような治安判事による刑罰権を背景とした主従関係モデルが、19世紀に普及したとする。主従法により、治安判事は、非違行為を根拠として、サーバントやレイバラーを強制施設に拘束して罰する権限などが与えられたが、こうした主従法の規定は、その後さらに強化され、1823年法では、就労拒否や仕事放棄を犯罪とすることが新たに定められた、とされる。主従法は、家族雇用の前近代化モデルを維持しようとしたのではなく、工場労働者に対する規律を強化したシステムであり、大規模な経済変動時における農業の労働市場の統制維持を図ったシステムである、というのである。

Deakin と Wilkinson は、以上のような主従法による主従関係モデルに現代的な意味での労働契約を見出すことはできないのであって、そのような主従法の適用範囲外とされた労働者（管理的就労者、専門的就労者、事務的就労者）について現代的な意味での、使用者と労働者の相互的義務を含む労働契約が発展させられたとする。主従法の範囲外の就労者については、就労者の使用者に対する服従義務だけではなく、解雇する場合の予告義務、就労者に対する仕事の提供義務など、使用者の就労者に対する義務が認識され、そうした就労者と使用者との間の相互的義務に基づく労働契約が展開されたと指摘する。

主従関係モデルの衰退に伴って、上記の相互的義務を伴う労働契約の考え方が多くの就労者に適用され始めたのは、家族のメンバーを補助者として雇い入れる形態や、請負人が職業組合のマスターの地位に就いて職業組合のルールや参入制限を維持するために徒弟から採用する、といった形のシステムが後退する一方で企業の垂直的統合が進んで直接雇用の採用が進展したときであり、団体交渉制度と社会保障立法が雇用関係に大きな影響を及ぼし始めたときであることを Deakin と Wilkinson は強調する。現代的な意味の労働契約は、産業革命によるものではなく、福祉国家の産物である、と主張する。

さらに、Deakin と Wilkinson は、労働市場へ

の参加を規律してきた救貧法から現代の社会保障法の歴史的発展経緯を詳細に検討し、①旧救貧法における「貧困」の概念は、賃金に依存する人々を指し、賃金と救貧法による給付は完全には分離されていなかったこと、②旧救貧法並びにその変形として導入された1795年のスピーナムランド制度（パンの価格と連動して保障される最低所得制度）は、イギリスの資本主義の発展を支えたと評価できること、③たしかに旧救貧法の仕組みは、劣等処遇原則を組み入れた1834年の新救貧法によって転換させられたけれども、旧救貧法から新救貧法への転換は契約自由の理念によるというよりも、土地の囲い込みの完了などに伴って貧困労働や失業者が増加したことによる国家支出の増大に対応するものであったこと、④稼ぎ手である男性の長期安定雇用を制度の柱とする社会保障法の考え方は、稼ぎ手である男性から女性や子供の権利が派生するという救貧法の考え方を引き継ぐものであって、救貧法と社会保障法との間には連続性があること、⑤積極的労働市場政策に基づく社会保障制度改革は、旧救貧法から就労義務を強化した新救貧法への転換の焼き写しと評価できるが、契約自由の理念と新救貧法とを直接的に結び付けることができないのと同様に、積極的労働市場政策と規制緩和論を単線的に結び付けることができないこと、などを指摘する。

こうして Deakin と Wilkinson は、労働市場に関する法規制の詳細な歴史的分析を通じて、[1] 現代的な統合的な労働契約概念は、有限責任制度による大規模組織の普及、団体交渉制度、社会保障制度の生成と密接に関連しており、戦後から1980年代の短期間に普及した仕組みであって、それ以前の労働契約概念は多様であったこと、[2] 産業革命以前にも労働市場が存在し、1800年以前のこの時代の中心に存在した1562年職人規制法の規制、すなわち、①治安判事による賃金設定や②義務を履行しないサーバントやレイバラーに対する刑罰権の行使、③7年間の徒弟制度が労働市場を規制していたこと、[3] このうち、②の治安判事による刑罰権については、産業革命後に主従法を通じて拡張・強化されたこと、[4] 旧救貧法による給付と賃金は完全に分離されてい

なかった上に、救済の権利は通年雇用と結び付けられ、また、旧救貧法は、定住概念の修正を通じて農業労働から工場労働への労働移動を支えたのであって、上記の職人規制法と救貧法は、産業革命以前から労働市場を、リスク配分の観点と経済の観点から規制していたこと、[5] したがって、産業革命前後を問わず労働市場には、社会的・経済的観点からの規制が常になされてきたことを指摘し、[6] 統合化された労働契約の脱統合化、労働参加へのインセンティブを重視する積極的労働市場政策への転換、労働組合の衰退、といった労働市場を取り巻く大きな環境を変化や労働市場を規律する立法規制に関して確実に生じている変遷を評価し、将来の規範的方向性を示すことを試みる。

(2) 潜在能力アプローチ

産業革命以前から現代に至る労働市場の法をみると、労働契約は経済的協調機能と社会的なリスク配分機能が期待され、そうした観点からの規制がなされてきた。これが、以上の議論の要点である。労働契約あるいは労働市場は、失業や貧困労働に伴うリスク配分と当事者間の経済的協調の確保という視点からの規制が施されてきたということである。これをさらに言い換えると、社会的リスク配分機能と経済的協調機能を担う制度的仕組みとして1940年代後半から形成されてきた長期雇用を中心とする統合的な労働契約概念は、1980年以降、臨時労働、パートタイム労働、派遣労働などの増加により脱統合化されているが、社会保障制度の生成以前においては、労働関係はもとより多様であり、労働関係の脱統合化の傾向は労働市場に対する経済的規制と社会的リスク配分規制を後退させるものではないのであって、重要な生産要素の一部であると同時に、個々人の生活を支える賃金を得る手段である労働や雇用については、経済を支え貧困を防止する観点からの法規制が必要不可欠であるということになる。

DeakinとWilkinsonは、以上の分析を経た上で、経済と社会とを統制する規範的基礎として潜在能力アプローチを提示する。潜在能力アプローチとは、個々人の価値ある自由の幅に着目し、そうし

た価値ある自由の幅は、資源を利用するための教育、訓練、社会性を獲得する過程へのアクセスなどを含めた個々人の潜在能力によって決定されるという考え方である。価値ある自由とは、個人が行う価値があると考えられる多様なもので、たとえば、価値ある労働はもちろん、病気にならないことや共同体の生活に参加することなど、さまざまな要素から構成されるが、彼らが強調するのは、労働市場における、こうした潜在能力の累積的効果である。潜在能力を十分に保障されない者は、負のサイクルに陥り、その結果として、潜在能力の累積的な低下が発生するというのである。伝統的な家庭の構造が、労働市場における女性の潜在能力を減少させてきたこと、労働市場の下層レベルでは、仕事の内容は非熟練労働となり、労働組合は組織化されないため、労働条件は劣悪となって、そこでは、非正規雇用が常態化すること、といった例を挙げる。かくして、労働市場における各個人の潜在能力の格差を是正することにより、労働市場から排除されている者の市場参加を促すこと(市場創出)が重要であると結論付けるのである。

3 イギリス労働法における位置付け

以上のDeakinとWilkinsonの議論は、第一に、社会的リスクを配分する装置として、かつ、経済的協調を促す仕組みとして労働契約を把握し、労働契約を当事者間における閉じた契約関係ではなく、労働市場という大きな視点から分析を加えたこと、第二に、労働契約のこうした制度的枠組みを歴史的に実証したこと、第三に、潜在能力アプローチという規範的視点を提起したこと、その特徴が求められよう。

このうち、いわば労働市場規制論と呼ぶ第一の議論は、イギリス労働法において以前から主張されてきた分析視点であって、労使の交渉力格差の是正に労働法の目的を求める伝統的視点を批判し、労働法を自由な市場経済における労働市場規制として位置付けるとともに、労働法を労働市場における硬直性の除去、完全雇用、インフレーションや社会保障支出の統制などの手段として理解するところに特色がある。DeakinとWilkinsonの議論の意義は、産業革命以前から現代に至る労

働市場の法の歴史的経緯を実証的に分析した点、とりわけ、現代労働法体系の中心に位置付けられている長期雇用モデルが、戦後から1980年に急速に普及した枠組みであることを明らかにした点にあると評価することができよう。

さらに特筆すべき意義として指摘されるべきは、イギリスで展開されてきた労働市場規制論には、交渉力格差の是正に代わる新たな規範的基礎が明らかにされなければ有益な議論ではないという批判が当てられてきたところ、彼らが詳細な歴史的な分析を踏まえた上で、潜在能力アプローチという「労働市場の法」の規範的基礎を提示した点である。潜在能力アプローチに労働法の規範的基礎を求める見方は、いくつかの批判が提起されているものの¹⁾、イギリス労働法学における支配的な潮流を形成しているとも評価されているのである²⁾。

4 結びに代えて——キャリア権と潜在能力アプローチ

以上においてDeakinとWilkinsonの*The Law of the Labour Market*の内容およびイギリス労働法における位置付けを簡単に確認してきた。長期安定雇用を中心に据える現代労働法は、産業革命と福祉国家誕生のプロセスを経て形成されたものであり、したがって、そうした現代労働法が経済環境の変化に対応してどのように変成すべきかについては産業革命以前に遡った検討が必要である。これが、DeakinとWilkinsonの議論から得られる有益な視点の一つであろう。

彼らの議論が示唆するもう一つの重要な視点は、潜在能力アプローチの可能性であり、とりわけ、わが国において主張されてきた「キャリア権」と比較した場合の、その特徴である。もとよりイギリス労働法学で展開されてきている労働市場規制論と類似する見方は、わが国でも提示されてきた³⁾が、こうした議論の多くが、「キャリア権」を規範的基礎に据えている。「キャリア権」の概念がわが国において未だ十分に具体化されている

とは言いがたいけれども、①内部労働市場に対する外部労働市場の比重の高まりに対応して提唱された概念であって、労働者の転職機会の保障に重点があること、②有償労働に就くための能力に焦点を当て、エンプロイヤビリティやアダプタビリティ向上のための教育や学習を重視していること、に特徴があるということが出来る⁴⁾。これに対して、潜在能力アプローチは、価値ある労働機会の保障を強調するものであって、必ずしも外部労働市場に比重を置いた概念ではない。外部労働市場に向けたキャリア発展ではなく、人格や人間発展の保障を重視し、内部労働市場における人間関係の形成や企業内における個人に対する尊厳の確保なども対象とする。また、個人々のエンプロイヤビリティが向上すれば、ワークライフバランス問題が解決されるとも考えない。個人の限定合理性や市場の失敗を考慮し、人格や人間発展の保障という視点から、ワークライフバランスや組織内における発言機会の保障などにも積極的に介入する。価値ある労働機会の内容を明らかにするための、熟議民主主義や討議民主主義と結び付けられる理念でもある。このように、潜在能力アプローチは、「キャリア権」とは区別されるべき、労働法の新たな規範的基礎となる可能性を有する概念であるということが出来る。

Simon Deakin and Frank Wilkinson, *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution*, Oxford University Press, 2005.

1) See, eg. Alan Bogg, 'Labour Law and the Trade Unions: Autonomy and Betrayal', in A Bogg, C Costello, ACL Davies and J Prassl (eds), *The Autonomy of Labour Law* (Hart Publishing, 2015) 73.

2) Bogg (n 1) 86.

3) 菅野和夫＝諏訪康雄「労働市場の変化と労働法の課題」日本労働研究雑誌418号(1994年)2頁、島田陽一「これからの生活保障と労働法学の課題」根本到他編『労働法と現代法の理論上』(日本評論社, 2013年)55頁、大内伸哉「ITからの挑戦」日本労働研究雑誌663号(2015年)79頁など。

4) 諏訪康雄「キャリア権の構想をめぐる一試論」日本労働研究雑誌468号(1999年)54頁。

(いしだ・しんべい 北九州市立大学法学部准教授)