

Cynthia Estlund “Rebuilding the Law of the Workplace in an Era of Self-Regulation” 105 *Colum. L. Rev.* 319 (March, 2005)

東京大学大学院 神吉知郁子

ますます多様かつ複雑になってゆく現代の労働関係に対して、労働法はどのようにアプローチすべきだろうか。本論文は、このような問題意識のもと、1930年代から現在までのアメリカにおける労働法システムの変容を分析し、旧来の労働法システムの弱点を明らかにした上で、公的・民間部門のさまざまな取り組みから一つの流れを汲み取り、これをさらに充実・発展させるための理論モデルを提唱しようという意欲的な論文である。

第1部では、30年代のニュー・ディール労働法時代における、自発的な団体交渉を中心に据えた「自己統治モデル」の形成からその衰退、そして「自己規制モデル」が台頭するまでの流れが概観されている。これによると、1935年の全国労働関係法(NLRA)を中核とするニュー・ディール労働法の枠組は、労働協約と仲裁を通じて労働関係を規律しようとするものであった。この時期の労働者は、積極的に職場の統治に参加する市民としての役割を与えられていたといえる(「自己統治モデル」)。しかし、1950年以降、労働組合および団体交渉の影響力は次第に衰退し、それと符合するように、労働基準立法や労働者の権利を拡大する立法が急増した(最低基準を定めて履行を監視・強制する「規制モデル」および、個人の権利を拡充する「権利モデル」の台頭)。ニュー・ディール期の労働基準立法があくまでも団体交渉をサポートするものであったのに対して、1970年以降の労働基準立法は組合を重要視していない。しかし、「規制モデル」には、不遵守に対する監視や制裁に制約があるという問題がある。また、1964年の公民権法第7編をはじめとする労働者の権利立法は、近年その内容こそ充実しつつあるが、費用や立証の困難さにまつわる問題を抱えている。著者によれば、規制モデルや権利モデルにおける労働者は、保護の受給者や被害者といった受動的な役割しか与えられていない。そしてそのことが、組合の衰退や

履行確保の企業内部化とともに、民主主義的欠陥をより深刻化していったというのである。

では、そのような問題を解決する方法は何か。ここで著者が注目するのは、両モデルの質的な変化(「自己規制」モデルへの移行)である。まず、権利モデルに関しては、連邦最高裁が雇用差別問題について示した使用者の免責基準が注目される。この判断枠組は、使用者が差別を予防・排除する合理的な配慮を行っていた場合には法的責任が免責されるというものである。また、規制モデルに関しても、労働安全衛生法の領域をはじめとして、コンプライアンス強化に向けた企業や労働者自身の自発的な取り組みが見られるようになってきた。その例としてあげられているのは、公正労働基準法の hot-goods 条項や、青果商行動準則システムの構築、ビル清掃サービス業界の取り組みなどである。著者によれば、自己規制や履行確保の企業内部化への動きは不可逆である。伝統的な規制方法に頼るには、職場はあまりにも多様化し、生産もグローバル化しているからである。したがって、問題はもはや自己規制モデル採用の是非ではなく、このモデルをいかに実効性あるものとするかということになる。

第2部では、実効性のある自己規制に関する理論的モデルを構築するために、既存の3つの理論—①職場対応的規制(Responsive Regulation)、②漸進的労働基準(Ratcheting Labor Standards)、③企業会計改革法(Sarbanes-Oxley法)が検討されている。まず、90年代に提唱された①職場対応的規制というアプローチは、規制主体が規制対象者の遵守態度を勧奨し、良い使用者に対しては自己規制を支持するような対応で臨み、態度の悪い使用者には懲罰的制裁で臨むという方法である。このアプローチは自己規制を積極的に評価しているようにみえるが、著者によれば、既存の公的規制に依存している点で完全な自己規制アプローチとはいえず、衰退しつつある労働組合に多くを期待し

すぎていることで現実との乖離がある。

次に検討される②漸進的労働基準アプローチは、先進国の消費者が多国籍企業に対し、途上国の関連企業を含めた企業自身の自発的な行動準則を策定し、かつ外部の監視者（NGO）にその遵守を監視させることを要求するという、消費者運動を起点としたアプローチである。このモデルには政府の介入は想定されておらず、遵守の起動力となるのは企業の名声への執心である。もっとも、この方法の実効性には疑問もないわけではない。しかし著者は、従来の規制方法の限界や製造のグローバル化に鑑みて、国家や組合に頼らない規制のあり方として注目すべき点があるとしている。

さらに、著者は、内部の情報提供者に対する報復および外部の監視者との馴れ合いを阻止する枠組みを構築した③企業会計改革法から、労働法システムへの示唆を読みとっている。健全な自己規制のためには、内部の情報提供と外部の監視が適切になされることが不可欠であり、同法の枠組は有用である。特に注目されるのは、報復への対抗措置として、刑事制裁だけでなく民事訴訟の権利が付与されたことである。著者は、公的な規制資源の限界を考えれば、今後は民事訴訟の脅威こそが強制力とされるべきであると主張する。

第3部では、上記の検討をふまえて、「監視された自己規制モデル」という新たなモデルが提唱されている。著者は、既存の理論とその実行の経験から、実効的な自己規制モデル構築のための3つの基本的要素を挙げている。まず、①労働者と使用者の合意を基礎とすること（「合意」には実質的な労働基準に関する合意だけでなく、監視制度に関する合意や労働者の団結の自由に関する合意を含む）、次に、②独立した監視者が存在すること、そして③監視環境を整える圧力としての公的・私的な履行確保メカニズムが存在すること、である。このモデルが実現されるためには、労働者が使用者に対抗する力を持つことが必要である。著者はその方策として、組合に頼らないいくつかの具体的な提言を行っている。たとえば、労働基準についても民事訴訟で争う権利を拡充することや、労働者側弁護士や仲裁者の果たす役割をさらに発展させることなどである。

本論文の意義は、現代型労働問題に対処するための新たなシステムの構築に向けて、その理論モデルの全体像を明確に描き出したことにある。自己規制という

現象そのものはすでに認識されており、自己規制とは規制緩和にはほかならないとみる者もいた。これに対し、著者の提唱する「監視された自己規制」モデルの特徴は、労働者との対立項として捉えられがちだった使用者のもつ規制資源（知識や専門性など）の集積に着目し、規制の企業内部化を積極的に評価している点にある。他方で、公的な強制力から切り離された私的なシステムだけでは、労働基準や労働者の権利を十分に保障できないことにも目配りされている。ここで強調されるのが監視の重要性である。特に著者は、資源に制約のある公的監視や、衰退しつつある労働組合に多くを期待しすぎることなく、民事訴訟の拡充を通じて履行確保を図ろうという現実的な提言をしている。

もっとも、検討不十分と思われる点もある。たとえば、このモデルにおいて鍵となるはずの監視者についてである。本論文では、NGOや労働者センター、弁護士協会などの候補が挙げられていた。しかし、これらの者が企業に対して事前の十分な監視を行いうるかについては、見通しがやや楽観的なように思われる。また、著者は使用者と労働者が事前に適切な合意を締結することを重視しているが、合意形成にあたって労働者が使用者と対等の立場で交渉する方法については特に述べられていない。

しかし、公的・民間にわたる多くの取り組みから実効性のある自己規制の要素を抽出し、明快な論旨によって職場の法を「再構築」した本論文の意義は大きい。また、本論文によって、誰もが目の当たりにしてきた個々の現象が有機的に位置づけられ、更なる発展の方向を示唆されたことは、より統合されたシステムの構築への推進力となりうる。「監視された自己規制」の実現は決して不可能ではないし、現実化すれば労働者の権利保障や労働基準の遵守に資するのみならず、企業意思決定に対する民主主義的参加のための足がかりとなる可能性もある。根本的な法制度や実務における仲裁の意義などに違いはあるが、日本の労働法システムのあり方を考える上でも参考になると思われる。

かんき・ちかこ 東京大学大学院法学政治学専攻博士課程。主な論文として、「イギリス不正解雇制度における手続的側面の評価の変遷」『季刊労働法』210号148頁以下（2005年）。労働法専攻。