



これからの労働研究について考える

マンフレッド・ヴァイス

(ヨハン・ヴォルフガング・ゲーテ大学名誉教授)

I はじめに

労働法は動的である。労働法は、現実の労働生活に生起する課題に対応しなければならない。この現実もまた静的なものではなく、変化は急である。確かに、こうした変化とそれが及ぼす影響は、地域や国により異なるかもしれない。労働法とは、結局のところ、各国の文化や歴史の産物であるところが大きく、このことは、各国で構築された制度には特にあてはまる。とはいえ、どの国にも普遍的にみられるトレンドがあり、そのため、それへの対処をめぐる、国際的な学術交流が可能となる。

今日の労働法は、工業化の産物である。それは、現在とは大きく異なる時代の社会的、経済的な実態を背景にして発展してきたものである。労働法の発展の基盤となったのは、フォーディスト・モデルであった¹⁾。職場は製造業の大規模な工場に組み込まれ、そこでは多くのブルーカラーと少数のホワイトカラーの労働者が、孤立して働くのではなく、一つの集合体として働いた。ちなみに雇用契約が、特にドイツにおいて非常に早い時期に、労働者と使用者間の単なる個別な関係ではなく、使用者と労働者集団との間の集団的な関係のひとつの要素として考えられたのは、このためであった。労働者たちの利害が同質であるのと同様、労働者集団も比較的同質だった（もちろん、どんなことにも例外はある。たとえば家内労働者のような特別なグループには、初めから異なる扱いが必要だった）。この労働者集団の原型は、期間の定めのないフルタイムの雇用関係にある男性労働者である。この男性労働者は、通常、家計を担う「稼ぎ手」としての役割を果たしていた。その雇用関係の特徴は、継続性と安定性

であった。企業は、明確な階層的構造によって特徴づけられていた。労働法の基盤である雇用関係の判断基準として、従属性と使用者の指揮命令権を定義するのは簡単であった。また、労働者集団の利害が同質的であり、また集団に所属する経験をもっていたことは、労働組合の結成には理想的な条件であった。その結果、団体交渉による保護を組織化することには、大きな問題はなかった。労働法は、国内の労働市場に焦点を当てており、グローバリゼーションは現実的な問題ではなかった。

脱工業化時代の現在では、事実上このような状況はなくなってしまった。労働者たちが互いに協力する場としての工場は失われつつあり、アウトソーシング、ネットワーク化、下請け、テレワーク、その他の外部化戦略が進められている。企業はしばしば、単なる仮想の事業体になっている。垂直的構造がフラットな階層に取って代わられている。経済に占める製造業の割合はどんどん小さくなり、逆にサービス部門が伸びている。技術変化のために、作業体制は劇的に変化した。労働者集団はもはや同質ではなく、中核的なグループと、縁辺的なグループ、より現代的な雇用、そしてますます多くの新しい形態の仕事へと分裂してきている。派遣労働者と同様、パートの仕事や有期契約の数も著しく増加している。経済的に従属的な状況にある自営業者の数も増えつつある。労働市場はもはや男性中心ではなく、その女性化が重要な特徴になっている。「稼ぎ手」としての男性労働者というモデルは、ますます過去のものになり、その結果、ワーク・ライフ・バランスが深刻な問題になっている。グローバリゼーションは各国の経済に圧力を加えており、生産の国外移転が進められようとしている。新しい通信技術のおかげで、世界中の様々な国間で、生産工程を分

担させたり、サービスを提供したりすることが可能になっている。

以上の見解は、非常に短く、明らかに単純化されたものではあるが、現実の労働が劇的に変化したことを説明するには十分であろう。これは、この新しい現実に対処するために、労働法という伝統的な道具がまだ適切かどうか、またどの程度適切か、という重大な疑問につながっている。変化が必要なのかもしれない。以下では、いくつかのテーマを、労働法に未来を与えるには何を研究すべきかの例として挙げることにする。

II 採り上げたテーマ

1 労働者の利害の多様化

伝統的な労働法は、期間の定めのないフルタイムの雇用に関心を当ててきた。その他の雇用形態は非典型とされた。それが、労働法の保護の中に取り込まれたのはごく最近のことである。ヨーロッパでは、非典型雇用を労働法のターゲットとする戦略は、パートタイム労働²⁾、有期契約³⁾、労働者派遣⁴⁾に関する指令を出すことによって推進された。ただ、この戦略は、期間の定めのないフルタイムの労働者との均等待遇を基礎としている。

均等待遇で十分かという疑問は当然のものかもしれない。新しい雇用形態で働く労働者は、異なった状況に置かれていることを無視しているからである。ひとつ例を挙げよう。不当解雇に対する保護制度があっても、有期契約で働く労働者にとっては、その契約の期間が満了すれば意味がない。あるいは、もしパートタイムの仕事を最小限の時間に減らす可能性があるなら、それで生計を立てようと考えている労働者にとって、均等待遇はそれほど役に立たない。労働法は、均等待遇原則をただ主張するのではなく、新しい雇用形態で働く人たちのニーズに適合的な法規制を定めることによって対処していかなければならないのである。その法規制は、必然的に、伝統的な雇用形態で働く人たちの法規制と異なるものとなろう。新しい雇用に対するルールは、伝統的な雇用で働く人よりも、弱者であり、それゆえ、より多くの保護が必要であるという認識に基づいたものでなければならない。

ここから、真のジレンマが始まる。伝統的な雇用で

は、労働組合は衰退したとはいえ、集団的な自主規制により保護されるのであるが、新しい雇用形態で働く人々にとって、それは難しい。新しい雇用形態で働く人々の組合加入率が低いだけでなく、彼ら特有の利害を伝統的な労働組合が交渉戦略に組み入れることはきわめて難しいのである。労働組合は、いまだに伝統的な雇用に焦点を合わせている。もし組合員の中核的なグループに属さない労働者のために交渉すれば、代表性をめぐる難しい問題を招く。つまり、新たな雇用形態で働く人々の利害を集団的に十分に代表することは、伝統的な労働組合との交渉の仕組みではできないのである。これとは異なる代表形態が可能であるかどうかの答えはまだ出ていない。

利害の多様化と工場モデルの衰退も、労働者参加制度の機能に疑問を投げかけた。こういった制度（たとえばドイツの事業所委員会制度）を作る際に基盤となったのは、程度の差はあっても利害が似通った労働者集団が存在する職場である。この場合も、中核グループを代表することには、なんの問題もない。しかし新たな雇用形態で働く人々にとっては、問題がある。たとえば、派遣会社にある事業所委員会を、派遣労働者はほとんど利用できない。というのは、彼らにはそこにはおらずにユーザー会社で働いているからである。またユーザー会社の事業所委員会は、ほんの限られた期間しかその会社にいない派遣労働者の面倒を、なぜ見なければならぬのだろうか。問題は、労働者集団の多様な利害をすべてまとめるために、労働者参加制度を再構築できるかどうか、またどのようにしてそれが可能か、ということである。ドイツでは、各事業所の労働者集団における女性の割合に比例して、女性を事業所委員会のメンバーにするという、この方向に向けた控えめな試みが行われた。しかし利害がみな異なるパートタイム労働者や有期契約、テレワーカーあるいは移民労働者の統合についてはどうか。そもそもそれは可能なのだろうか。このように多様なグループからなる代表機関の力は、以前のように労働者の利益を守り促進させるほど強いものになるだろうか。この点についても、答はまだない。

2 適用範囲の拡大

労働法の適用範囲を厳密な意味の雇用関係に限るのが今でも適切かどうかは、長きにわたって広くかつ激しく討論されたテーマである⁵⁾。雇用と自営の間に境

界線を引くのは非常に難しくなっている。自営と分類されていても実際には労働者であるという人が、ますます増えている。彼らの地位を正確に定めるのは難しいかもしれないとしても、彼らは当然、労働法の適用範囲に含まれる。問題なのは、明らかに自営だが、経済的には労働者と類似の状況にある者たちである⁶⁾。そのため、多くの国々で、経済的に従属している自営業者のために特別なカテゴリーが考案された。ドイツで彼らは「労働者類似の人たち」と呼ばれている。ただし、彼らには労働法上のほんのいくつかの規定しか適用されない。その理由はととても単純だ。彼らは、経済的に従属しているだけで、人的には従属していない以上、依然として労働者とは本質的に異なるからである。

労働法を経済的に従属的な自営業者にも全面的に適用していくようにすることは、労働法の正当性を失わしめる可能性がある。それゆえ、それは、慎重にしなければいけない。私の見解では、このような措置を講じる前に、類似点と相違点について信頼できる評価を得るための、経験に基づく証拠がもっと必要である。ただ、労働者と同様に、このように経済的に従属的な自営業者のための基本原則を設けるのはよいかもしれない⁷⁾。そうすれば、このグループ特有の状況を十分に考慮して、本当に適切な保護制度を構築することができるだろう。ただし、このグループの集団化は特に困難で、どちらかというといふ非現実的だということに留意しておく必要はある。その意味では、(労働組合や団体交渉ではなく)立法が、彼らのための主たる保護手段となるであろう。

3 労働法と社会保障法の連携の強まり

労働法と社会保障法が同じメダルの両面とみなされることはめったにない。しかし、それは改めなければならない。従来にも増して、早急にそうする必要に迫られている。現代の労働の世界の特徴は、雇用の不安定さにある。退職まで同じ仕事を続けることは、きわめて例外的になっている。労働者が、その経歴のなかで、いくつもの仕事を経験するというのは、当たり前のことになっている。このような新たな状況に法的に満足のいくような対応をするためには、例えば雇用保障のような伝統的な労働法のやり方をするだけでは十分ではない。労働法と社会保障法を密接に連携させることが必要である。社会保障法は、失業期に適正な生

活条件を確保させ、また訓練や再訓練といった再就職のための手段を利用しやすくなるよう配慮しなければならない。しばしば誤解される概念ではあるが、「フレキシキュリティ (flexicurity)」が、これを意味している。労働法と社会保障法との密接な連携は、人口構造の変化を考えると特に重要である。雇用されている期間も雇用されていない期間も含めて人が生涯を通じて適正な生活水準が保障されるような、保護が講じられるべきである。

4 労働者の権利

労働者の権利は、雇用関係において十分に行使されなければならない。このことは、現代社会で人類が享受するすべての基本的な権利というのではなく、いわゆる基本的な社会権に関わっている。これらの権利は、各国の憲法でも国際条約でも謳われている。特に国際労働基準はILOが制定したものであり、労働者の権利のための国際機関による世界共通の原則とみることができる。それらは、1998年の「労働の基本原則及び労働における権利のILO宣言」に含まれている中核的基本権をはるかに凌いでいる。到達すべきゴールは、ILOのディーセント・ワーク・アジェンダで適切に述べられている⁸⁾。しかし、基準設定というILOのアプローチに問題がないわけではない。いくつかの例だけを挙げておく。第一に、条約の多くは時代遅れで、現代の労働の世界にもはや適していない。第二に、かなりの数の加盟国が、条約の批准を非常に躊躇している。第三に、強調されるべきは、批准は必ずしも実施を意味するものではないことである。多くの国において、条約を実施するための行政機構がないのである。加えて、ILOの監視手続は比較的複雑であり、結果的にかなり効率の悪いものとなっている⁹⁾。この点について、これまでそれほど大きな進展は見られなかった。条約の実施の強制は、いまだに「それをしないことが恥であるという気持ちをもたせる」という考え方に基づいている。第四に、ILOの定める基準は、先進国のニーズと状況に合わせて作られており、発展途上国には合わないということが頻繁にある。これ以上詳しくは述べないが、ILOの基準設定については改善すべきところが多い。基準の内容は、今日の労働の世界における課題に適合的なものにするべきであり、実施を確保するやり方も大いに強化されなければならない。これは労働研究にとって、非常に大きく重

要な領域である。

5 ソフトロー

労働法の将来を考えるとときには、ソフトローのことも含めなければならない。「ソフトロー」の良い例は、多国籍企業の行動規範である。これらの行動規範は決して同質のものではなく、違いは大きい。業種が異なれば、その違いはさらに大きくなる。行動規範ごとに内容が違うだけでなく、それぞれの作成方法も異なっている。ほとんどの行動規範は、もともと企業が一方的に作っていたが、最近では、「マルチ・ステークホルダー（複数の利害関係者）」計画と呼ばれる新世代の行動規範が増えている。企業や国際労働組合¹⁰⁾、人権擁護団体、地域社会、開発組織が、このような行動規範の策定に参加している。これらの「マルチ・ステークホルダー」による行動規範には、監視、検査、供給者である工場の認証、履行確保措置と透明性に関する規定も含まれている¹¹⁾。

これらの行動規範はすべて法的に拘束力のない「ソフトロー」である。これらの行動規範の遵守は、専ら多国籍企業の道義的責任によっている。企業が一方的に作成した行動規範の場合、紛争が生じた場合、企業は内部で解決することを強く望む。したがって、そのような場合は、外部の者は、違反があったかどうかを知ることがまったくできない。しかしながら、多くの企業は自分たちが違反を隠そうと思っていないことをはっきりと示したいため、いわゆる「外部による監視」を定期的に受けることにしている。このパターンは、「マルチ・ステークホルダー」による新世代の行動規範すべてにも当てはまる。このような監視のやり方は、かなり効率的であることが明らかになっている。交渉によって作成された行動規範の場合、どこまで大衆を動員し、その結果、企業経営に圧力をかけることができるかどうか、それはどの程度かは、行動規範と一緒に作った当事者の力量と監視にかかっている。手短かに要点を述べる。行動規範が法的に拘束力を持たないとしても、あるいはその履行確保にはなお問題があるとしても、違反があった場合の外部からの圧力を無視する事は、だんだんと難しくなっている。このような行動規範が今後どこまで発展していくかは、労働組合やマスコミ、さまざまな NGO（非政府組織）の活動に大いにかかっている。労働に関する研究の焦点は、このような「ソフトロー」を、いかにして「ハー

ドロー」に近いものへと変容させていくかに置かれるべきである。

III 結 論

労働生活の新しい現実には労働法を適合させるということは、規制システム全体の見直しを必要とする。ここまで概観してきた例は、膨大な広がりをもつこのテーマのごく一部分にすぎない。ここでは、包括的な総括をするつもりはない。それより重要と思えるのは、労働法の将来についての検討は、これを現実に行き始めていることの実証データ評価に基づいた学際的なプロジェクトとして行ってのみ有意義なものとなるということを強調することである。さまざまな提案が労働市場や経済、そして社会全体にどのような影響を与えるかについて、熟慮しておかなければならない。比較労働法は決定的な役割を果たすことも付言しておく。必ずしも、新しい仕掛けを再発明する必要はないのである。アイデアや概念（構築された制度ではなく）は移転することができる¹²⁾。これは非常に野心的なことではあるが、将来においても労働法がその機能を果たすためには必要なことなのである。

- 1) その優れた説明として、S. Simitis, *Hat das Arbeitsrecht noch eine Zukunft?*, in S. Simitis, *Arbeitsrecht-Unwägbarkeiten und Dilemmata*, Frankfurt, 2005, 366 et seq.
- 2) 1997年12月15日の97/81/EC指令, OJ 1998, L 14/9
- 3) 1999年6月28日の99/70/EC指令, OJ 1999, L 175/43
- 4) 2008年11月19日の08/104/EC指令, OJ 2008, L 327/9
- 5) たとえば, G. Davidov/B. Langille, *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, Oxford/Portland 2006 および A. Supiot, *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford 2001 に所収の諸論文を見よ。
- 6) M. Freedland, *Application of Labour and Employment law beyond the Contract of Employment*, *International Labour Review* 2007, 146 et seq.
- 7) S. Simitis (前掲注1)), 392を見よ。
- 8) その評価については B. Hepple, *Labour Laws and Global Trade*, Oxford/Portland 2005, 56 et seq.
- 9) *ibidem* 46 et seq.
- 10) *ibidem* 343 et seq.
- 11) その評価については I. Mami, *Implementing Codes of Conduct: How Business Manage Social Performance in Global Supply Chains*, London/Geneva 2004. さらに、ある業種についてのより具体的な評価については C. Adam/F. Beaujolin/M. Combermale, *Codes of Conduct Implementation and Monitoring in the Garment Industry Supply Chain*, Geneva 2005.

- 12) M. Weiss, *The Future of Comparative Labor Law as an Academic Discipline and as a Practical Tool*, Comparative Labor Law & Policy Journal 2003, 169 et seq. (177 et seq.)

Manfred Weiss ヨハン・ヴォルフガング・ゲーテ大学名誉教授 (Dr. Dres. h. c.)。最近の著作に, *Labour Law and Industrial Relations in Germany* (M. Schmidtとの共著), Kluwer International, 4th edition, 2008, "European Labour Law in Transition from 1985 to 2010" *IJCLLIR*, 2010, 3, "Labour Law and the Future of Social Europe," *Canadian Labour & Employment Law Journal*, 2008, 125。主な専門分野はドイツ労働法, 比較労働法, ヨーロッパ労働法, 国際労働法。