



フランスの労働法研究者の視点から見た 労働研究の未来

フランソワ・ゴデュ
(パリ第一大学法学部教授)

労働研究に影響を与えられる要素は以下のものである。

- (1) 技術的变化
- (2) モノ・サービス市場の開放の高まりと、それによる法制度間の競争
- (3) 人口統計的变化
- (4) 金融・経済危機

そこで、以下の仮説をもとに労働研究のあり方について考察を進めていく。

第一に、新たな時代が（恐らく）2000年代はじめに始まったと考えられ、自由化はもはや世界的に主要な問題ではなくなっている（Ⅰ）。

第二に、グローバリゼーションと国際化は今後も労働・雇用問題に影響を及ぼし続ける（Ⅱ）。

第三に、1990年代に技術革新は起こらなかったが、労働における変化は今後も続く（Ⅲ）。

I 労働・社会保障法の流れにおける変化

第一次石油危機（1974年）以降、西側の先進諸国は社会法には一定の規制緩和が必要だとの考えを持ち続けてきた。日本はのちに（90年代の経済危機の間）同様の姿勢を持つようになったと思われる。最終的には、20世紀末に強固な社会法はある程度時代遅れのものとなっていた（そして、かわりに基本的権利の拡大につながったと思われる）。（第二次世界大戦から1974年まで）30年間にわたり労働者保護が拡大したものの、その後は保護的な労働法が疑問視される時代が続いた。

フランス代表团は、シドニーで開催された世界労働法社会保障法会議（2009年9月）から帰国後、労働法を取り巻く状況に対して新たな認識を持つようになっ

た。その中のいくつかを紹介する。

ヨーロッパ側としては、雇用の安定の増大よりも、規制緩和の相対的失敗について語ることが考えられた。しかしながら、検討されたのは、欧州委員会により公表され、雇用の不安定化を示唆する「グリーンブック」の第一版（「労働法の近代化…」、COM（2006）708 final, 2006年11月22日）であった。この逆転的行動の例として、フランス政府が、経済的解雇の規制緩和へとつながったであろう有期契約と無期契約の2種類の労働契約を「単一労働契約」へと切り替える当初のプロジェクトを2008年に中止した行為を挙げることができる。

雇用法に関しては、(1) オーストラリアが2009年に不当な解雇における労働者保護を強化する法律（フェア・ワーク法）を制定したこと、(2) 中国が雇用契約に関する新法をすでに採用（2007年6月29日公布）していることをここに挙げておく必要がある。中国政府によるこの法律に対して、在上海のアメリカ（および欧州）商工会議所は「食いはぐれない職業の時代への回帰」であるとして批判した。たとえ、それが誇張であったとしても、そして、たとえオーストラリアの法律と中国の法律は明らかに異なる意味を持つものであるとしても、中国の新法は確実に雇用の安定につながるものである。

同時に、2003年に日本が労働基準法を改正し、不当解雇が無効となることを確認したことも念頭に置くべきである。この前にも、2000年には会社分割の場合の雇用の安定を保障する「労働契約承継法」が施行されている。

コーポレートガバナンスおよび団体交渉における労働者の参加を考えると、オーストラリアが2009年に採用した「フェア・ワーク法」は同国のこれまでの規

制緩和を一部改め、報酬制度を近代化するものであるということに留意する必要がある。もちろん米国において、労働組合活動の強化につながる「被用者自由選択法」(Employee Free Choice Act)が上院で採択されれば、重要な要素となる。いずれにせよ、米国で新大統領が選出されたことによって、全国労働関係局はよりバランスの取れた組織へとなるであろうし、このことは米国内の労働組合にとって好ましい改善である。

数年前まで使用者の間で強い批判の声が挙がっていた「共同決定」(Mitbestimmung)については、危機における有用性が明らかになってからは、ドイツの法律家らに続き、あらゆる関係方面からよりよく受け止められている。また、日本では、2002年に改革が実施されたにもかかわらず、日本企業の大部分が依然として米国型のコーポレートガバナンスではなく、(インフォーマルでドイツ型の)伝統的な制度を維持している。

10年前に開催された世界労働法社会保障法会議は、各国の代表団に対してそれぞれの国における「規制緩和の進み具合」を訊ねる好機となった。しかし、帰国後はじめて我々は規制緩和がもはや主要な問題ではなくなったということを認識したのである。おそらく、新たな時代が始まっているのであろう。(1944年から1974年の)30年にわたる労働者保護、そしてその後の30年の規制緩和の流れの後、新たな時代がスタートしたのである。

研究の結果、第一に、それは本当か、それとも古いヨーロッパの労働法支持者の希望的観測かという疑問が浮かんでくる。もし本当であれば、(単なる過去への回帰になるとは誰も考えないであろうから)この新しい時代の主要な流れはどのようなものになるのだろうか。

さらに、「なぜ」という疑問が浮かんでくる。世界的危機はあらゆる変化を説明するものではない。中国や日本での法の成立や、米国内やオーストラリア国内の政治的变化は近年の世界的危機の以前に起こったものである。社会紛争、国家的伝統、長期にわたる知的ヘゲモニーを経た主要な経済理論の影響の低下に一因があるのではないかと考えるが、無論これについては非常に注意深い研究が必要である。

そして、「いかにして」という更なる疑問が浮かぶ。労働法・社会保障法の刷新は国際的な規範次第だと

いう声もある。国際的労働法が(おそらく国際的な基本的権利に基づいて)グローバル化されれば、自由市場の行き過ぎを包摂したものとなるであろう。

しかし、それは実際に起こっていることではないことは明らかである。これまで述べてきた進化は国家的規範によるものである。

したがって、国家的規範の重要性は多くの人が想像するより大きいものなのである。国際的に統一した非現実的な規範のかわりに、国家的規範を集結するのか。それとも、両方を組み合わせるのか。国家的規範や国際的規範を将来的にどのようにするかは非常に興味深い問題である。

II 依然続くグローバリゼーションの影響

1 法制度間で続く競争

これまで示してきた仮説が正しいとしても、法制度間の競争が止むことはない。保護的な社会制度を持つEUをはじめとする西側諸国は、労働賃金をはるかに安いアジア諸国と競争を余儀なくされている。新興国への工場移転もまた問題となっている。

以上を踏まえ、次のことが導き出される。

(1) 規制緩和の時代はもはや世界の動きの主流ではない。

(2) 保護的な国では今後も、保護的でない国々との厳しい競争にさらされることにより、規制緩和への圧力が見られるだろう。中国国内の新たな制度は明らかに、一歩前進だとしても、ヨーロッパや日本の状況を改善するものではない。

したがって、先進国の法制度に対して今後もどのくらいの圧力がかかるのかは、興味深い調査対象であり、これは保護主義の問題にもある程度関係している。

2 労働組合の力に基づいた規制の将来と成文化された法律の将来

欧州での議論では、ラヴェル(Lavel)とヴァイキング(Viking)の2つの事件(欧州裁判所がそれぞれ2007年12月18日と同年12月11日に判決)が大きな議論を呼んでいる。これらの事件では、スウェーデンとフィンランドの企業の労働組合がそれぞれ企業側に敗訴している。争議行為を二次的行為として認めてい

るスウェーデンの労使関係法が、サービスの自由市場と会社設立の自由という欧州の原則によって覆された形となった。

この例は「主に労働組合の力に基づいた労働法体系に生き残るチャンスはあるのか」という疑問を投げかける。米国とイギリスでは、政府が重要な役割を果たした論争の結果、80年代前半には労働組合が弱体化した。より最近では、複数の欧州裁判所の判決が、イギリス諸島と北欧諸国における組合権保障条項の行使を非難する判決を下しており（欧州人権裁判所、2006年11月1日、デンマークに関する判決）、さらに現在ではある一定のソーシャルダンピングに対する集団行為がEUで規制されている。

おそらく、強固な労働組合を許す慣習法より、制定・成文化された法律（「大陸」タイプ、民法タイプの規制）の形式の方がより弾力性を持ち、組合権保障条項を強い、幅広い集団行為を行使する自由を持つようである。中国が成文法を選択したという事実はもちろん興味深い点である。

3 批判されるべき比較経済データ

労働法に関する議論は、OECD等による比較指標の影響を受けている。しかし、これら指標には疑問の余地がある。

例えば、OECDが設けたいわゆる雇用保護率はしつかりとした科学的データであるとは言いがたい。何よりも、雇用保護率は通知の遅れ、退職金の額、手続きの期間といった定量的データを過大評価し、労働組合の力、コーポレートガバナンスへの労働者の参画、ドイツの共同決定（Mitbestimmung）といった定性的データを過小評価しているため、脆弱であると言える。さらに、労働協約のネットワークの存在といった要素も過小評価されている。このようなデータをツールとして採用してしまうと、メキシコよりスウェーデンの方が解雇が容易であるといった意味不明な結果が導き出されることになる。

ときには、滑稽でさえある結果が導き出されることがある。例えば、99年OECDは、集団解雇の規制がフランスやオランダより米国の方が厳しいと発表している。これはおそらく労働者調整・再訓練予告法（WARN法：Worker Adjustment and Retraining Notification Act）のためであろう。しかし、このように直感的に違うと分かるような比率は役に立たない。

このような状況をふまえ、フランスでは時に法律家や社会学者が参加して、労働関係法を評価し、経済学者によるデータの確立・活用法を批判する新たな研究の時代がスタートしている。

議論において、今後もこの種のツールが影響を及ぼし続けるのであれば、このような比較に対する批判が重要な意味を持つようになるであろう。

III 労働の変化は続く

1 労働密度、新たな健康・安全問題、ハラスメント…

フランスの例を挙げて説明する。

フランスは労働時間が非常に短く、時間当たりの労働密度（生産性）が非常に高い国である。これは集団的選択であったと言える。80年代、フランス企業は（失業制度が失業者に一定の保障を与えるということ为前提に）労働力の効率性に欠ける部分の雇用をほぼ停止した。そして、それが生産性と労働密度を上げるきっかけへとつながった。「35時間労働」改革が効率的な労働とうまくかみ合ったのはこのためである。

このため、フランスでは、短い労働時間にもかかわらず、新たな病気、ストレス関連の病気、反復性運動過多損傷に対する懸念が大きい。とりわけ、新技術、特に新たなコミュニケーション方法が原因となる、労働者に対するプレッシャーの増加はあらゆる国が直面する問題である。

フランス国内の複数のハイテク企業では最近、従業員の自殺が多発した。このような現象は、「ストレスを通じたマネジメント」システムが存在することを浮き彫りにしている。

このような新たな問題にはどのように対処すべきであろうか。労働法でいうところのモラルハラスメントに対する個々の訴えの増加により、より幅広い集団的な労働問題がその裏に隠れてしまう可能性がある。

ここ最近では、労働者を「一人の犠牲者」として示す傾向が見られるが、実際のところ、彼らは集団的な労働組織の被害者なのである。個々の訴えと集団的コントロール不足の狭間において、いかに現代の労働条件を規制することができるのであろうか。

健康・安全問題のもうひとつの要因としては、イノベーションプロセスの加速化が考えられる。新たな技

術や物質が素早くテストされ、時には数値的な検査しか行われれないという状況は、新たなリスクが生まれる危険性を示唆している。

2 労働者の新たなキャリアパターン

すべての先進国において、多くの労働者が安定的な雇用関係を享受するものの、その数は減少しており、一方で、非典型的な働き方が増加している。さらに、経済・金融危機の結果、安定した職に就く労働者が一時帰休や経済的解雇の対象となるケースがこれまでに多く見られる。

このことは、労働者の大部分にとって、キャリアはもはや唯一の安定的契約ではないということの意味する。

この見解は最近に限ったものではない。例えば、「人間の職業的地位」(アラン・シュピオ, 1999年)、「過渡的市場」(ギュンター・シュミット, 2002年)、フランスの労働組合や政治家によると「職業による社会保障」、オランダやデンマークの経験によると「フレキシキュリティ」などである。

より良い移行制度を構築するために具体的に何が行われてきたのか(財政的・法的手段、転職をする法的な自由、社会的保護における結果等)。フレキシキュリティはひとつの統一したコンセプトなのか、それとも(むしろ)より市場志向型(イギリス)なタイプやより統合的なタイプ(デンマーク)のように、異なる道を進んでいくのであろうか。

3 基本的権利と社会政策

ともあれ、非典型的労働の増加や女性の労働市場参加の増加により、職場における差別や平等性に関する疑問が投げかけられている。また、仕事と生活のバランスといった他の問題も表面化している。

また、問題の重要性はますます高くなるものと推測される。過去数十年間、基本的権利は時代遅れの法律によるサポート不足の穴埋めとして用いられていた。

一方、(事業譲渡に関する法律など)重要性がありかつ最近制定された一定の法律は、基本的権利とあまり関係するものではなく、公共政策を象徴するものである。

今後、基本的権利の増加はどのようにして公共政策の(もしあれば)刷新と組み合わせっていくのであろうか。

公の論議では、差別に関する議論は時に公共政策を非難するために用いられている(例えば、非典型的労働の状況は「インサイダー」である安定雇用の労働者の規制緩和を正当化するために引き合いに出されている)。もし差別が両刃の剣であるならば、労働者保護と差別との戦いの間に起こる対立の研究は非常に困難なトピックである。

4 移民と労働法

貧しい国々が抱える問題と、それとは大きく異なる富める国々の問題(出生率の低さ)が組み合わせられて、移民問題は依然として重要な現象となっている。

移民がもたらす問題は国によってさまざまであろう。しかしながら、そこには「労働法において、移民と自国の労働者の間に平等の原則が存在するのか」とか「法律はあらゆる人に適用するのか」や「外国人労働者はどのようにして社会保障や雇用保険を享受するのか」といった共通の疑問が存在する。

ソーシャルダンピングのリスクに関して労働組合はいかなる方針を取っているのであろうか。移民の阻止または平等の推進を行っているのであろうか。それとも、すでに(インフォーマルに)国内で働いている人々の規制を求めながら、両方を組み合わせる方針を取っているのであろうか。米国の労働組合「Change to Win」の立場、そして日本の労働組合の立場の変化は、この問題が進化していることを示しているのかもしれない。

5 金融・経済危機

最後に、世界的危機に見舞われている中、確かな結論を打ち立てることは極めて困難である。

前回の1929年に起こった深刻な世界的危機では、社会法の発展に非常に大きな変化がもたらされた。もちろん、これはルーズベルト大統領によるニューディール政策に大きく関係している。米英両国が10年後に「改善された労働条件、経済的進歩及び社会保障をすべての者に確保する」という目標(大西洋憲章第5条)を採択するというのを、1931年の時点で予期し宣言するのは非常に難しいものであっただろう。

現在の危機が終息したかどうかは定かでない。この危機が風潮を変え、新たな問題を指し示すかどうかは予想不可能である。ただし、しばらくの間世界を支配していた新古典主義的な経済は、おそらく今後も信用

を失い続けるであろう。

最後に、10年前、労使の長期的な協力によるライン型資本主義は、労働者との話し合いを必要としない金融資本主義に敗北したかのように見えたが、今回の危機によりこの仮説は崩れたと言える。

François Gaudu パリ第一大学法学部教授。フランス労働法・社会保障法学会理事長。最近の主な著作に *Droit du travail*, third edition, 2009, Paris, Dalloz, collection "Cours", "Les nullités du licenciement et le "principe" pas de nullité sans texte (Dismissal voidness and the so-called principle "no voidness without explicit statutory provision)" *Droit social*, Paris, février 2010, p.151., "Labor law and religion" *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 30, Number 3, Spring 2009, University of Illinois, USA. 主な専門分野は、労働市場法、雇用政策法、雇用契約法、労働協約法、比較労働法。