



労働法学におけるキャリアの位置づけ

——新しい法原理の探索

諏訪 康雄
(法政大学教授)

労働法と労働法学は、産業社会の発展とともに 19 世紀に姿を現し、20 世紀に大きく展開し、21 世紀を迎えている。とりわけ日本では、第二次世界大戦前に萌芽をもち、20 世紀後半から本格的に発達し、ここ半世紀ほどすなわち 1960 年から 2010 年までの間に現在のような姿を形成するに至った¹⁾。そうした流れを概観し、自らの研究史を絡めつつ、今後重要だと考える課題を提示してみたい。

I 労働法学の特徴

理系では、基本的な原理をめぐる研究 (research) とそれらの発展的な応用である開発 (development) とを区別する。これにならうと、社会科学系の多くの研究や調査がそうであるように、労働研究の大部分は後者に属する。時代環境の変化に応じて社会に生起するさまざまな事象を追って調査し、議論していく開発型の応用研究が多いのである。

もちろん、それらに意義が乏しいというわけではない。目の前に起きている現実の問題に取り組み、その意味を理解し、概念化と体系化をし、より妥当な解決策を模索する研究は、社会を維持し、発展させていくうえで不可欠である。とりわけ、民間シンクタンクなどが労働をめぐる応用研究に大いに取り組んできたとはいいがたい日本では、いっそう必要性が高いと考えられる。

労働法学も開発型の応用研究にきわめて熱心であった。理由はいくつかある。第 1 に、法学研究に共通する基本性格があることである。法学研究には原理論的なもの (基礎法学) と、応用論的なもの (立法学・解釈法学) があるけれども、主流を占めるのは解釈法学である。解釈論は裁判を念頭においた実務対処的な性

格にある。労働法学もその例外ではない。現実の問題に対処しつづけなければならない解釈法学の宿命から、次つぎに訴訟に持ち込まれる具体的な課題をめぐって集中豪雨的に議論が集中し、そうしたプロセスを経て一定の判例法理が形成され、実務対処の方向がそれなりに定まると、関心がよそに移るといった研究歴を繰り返してきた。解釈論ほどの活発さはなかったけれども、労働立法をめぐる議論も、基本的な流れはほぼ同様であった。

第 2 に、そもそもの成り立ちからして、西欧社会で生まれ育った労働立法を継受し、その法理すなわち立法原理や解釈法理を学んできた経緯がある。欧米と日本では社会の沿革や制度や慣習において差異がある以上、欧米に端を発する立法も法理も、そのままでは日本の現実との間でしっくりとつかないことが多かった。そこで、欧米における「原型」を日本流に應用 (手直し変更) する作業に多くの労働法研究者が取り組んできた。欧米のどこか先進国を対象を選び、これと日本とを比較する学問研究 (比較法学) は、戦前来、労働法学において実に盛んであったし、今も盛んである。外部労働市場に軸足をおく英米系の国と、より内部労働市場を重視するところがある欧州大陸系の国とにおける、労使関係法 (集団的労働関係法)、雇用関係法 (個別的労働関係法)、雇用政策法 (労働市場法) をめぐる立法や判例や法理の相違は、いまや労働法学の共通認識となり、日本における労働立法や労働法解釈を論じる際に立論を背後で支える認識枠組みを形成するに至っている。

第 3 に、社会経済現象である労働問題の広がりと同様性から、労働研究は関連諸学問の連携と協力を不可避とする特徴がある。労働法学も、労働社会学、労働経済学、人事労務管理論、労使関係論、社会政策論な

どの研究成果を取り込みつつ、研究を発展させてきた。そうした学問領域を超えての協働作業は、現実への対処を探るうえで実り多かった。とはいえ、学問の体系や手法の違いなどもあって容易に原理的な水準での研究成果までは進めないうちに、眼前に次つぎと生起する諸課題に向けた実務処理的な対応に追われてしまう嫌いも否定できなかった。1960年代からの主だったものを振り返るだけでも、公務員労働基本権、合同労働組合、整理解雇、男女雇用機会均等、派遣労働、パートタイム労働、労働時間法制、労働契約法制、労働審判法制など、あたかも学界をあげて次つぎに調査研究プロジェクトをこなしていくかのように、多くの課題への検討が集中的になされては次へと移行してきたのであった。

II これまでの課題

社会の現実との距離が近く、その動向に影響を受けやすく、時代変化に敏感に反応するという特徴は、応用系・開発系の学問の常である。労働法もその一画を担うとすると、そこから宿命的に2系統の要請にたえず直面することになる。1つは、より時代変化に即応し、現実動向を如実に反映させよ、とする現場実務からの要請である。もう1つは、時代変化を追いかけて後づけのような議論ばかりをするのではなく、近未来の先取りこそをすべきだとの要請である。

前者の現実即応論は、訴訟や労使紛争や立法論議などの現場で苦勞している実務家による学問サイドからの応援を要請する声である。後者の未来先取り論は、そうした実務家が事前に近未来を予測して、よりよい対策を打っておけるようにしたいとの要望であり、立法論につながるころがある。労働現場からの声としては、いずれも当然の要求である。ここ半世紀の労働法学も、これらに対応しようと腐心してきたと目される。

まず前者の現実即応論では、1950年代までにみられた団結権に大きく依拠する総論的議論から1960年代以降は各論的な議論へと歩が進められ、多くの現実課題に対する回答が試みられてきた。それらのいくつかは画期的な判例法理の展開へとつながり、また、新たな判例法理が学会の議論を活発化させもした²⁾。解釈論はより精緻になり、その後の法科大学院における実務を念頭においた教育にも通ずる下地を用意してきた

といえる。

後者の未来先取り論では、比較法学的な検討がその課題に应运してきた。欧米諸国の先進的な法状況をいち早く日本に伝え、その構造や機能と意義を探り、日本が近未来に遭遇するであろう課題を示そうとしてきたのである。立法や判例法理に与えた影響はさまざまであるが、男女雇用機会均等、労働時間、派遣労働、パートタイム労働、労働審判などをめぐっての活発な議論は記憶に新しい。また、これからの実務に影響しそうなものとしては、平等待遇・均衡処遇、年齢差別禁止、外国人労働などの研究の展開がある。

労働法研究はこのように現実的、実務的な議論に多くの精力を割いてきた。けれども、それだけにとどまってきたものではない。労働法の基礎となる法理の新たな探索もなされている。たとえば、市場経済制度のもと労働市場における取引関係の円滑な展開を大前提としつつ、一定の社会的配慮による規制をかけていくこうとする労働法の基本構造への省察が進んできている。市場的自由と国家的介入という両者のせめぎあいの境界線にある社会法という視点は、誕生以来ずっと労働法学の基本性格を規定してきたが、市場と組織の調整という永遠の課題が20世紀から21世紀にかけてあらためて議論された。また、そうした際に人間の尊厳、自己決定や選択の自由などについて掘り下げた検討がなされてきた。しかしながら、こうした根本原理や基本原則に関する研究が学問的な課題として意識されているとはいえ、労働法学における研究の主流をなしているとはみなしがたい状況である。

III 基本的な動向

開発型応用研究がほとんどであり、生起する現実問題への対応が研究を主導してきた労働法学は、前提とする現実問題の変化により、研究領域も研究関心も移行していく傾向が強い。この視点から過去半世紀を振り返ったとき、もっとも目につくのは「集団から個へ」の動きである。

実際、1960年代から70年代にかけての労働法研究では労使関係法（集団的労働関係法）の領域での議論が盛んであり、雇用関係法（個別的労働関係法）の研究はむしろ傍流といってよい様子であった。ところが、その後80年代に男女雇用機会均等法や労働者派遣法やパートタイム労働法などをめぐる検討が急速に

進み、裁判例における雇用関係法領域の事例の蓄積が重みを増していく。背景あるいは関係する現象としては、労働組合の組織率の低下がある。組織率は1960年代から1982年まで30%台を維持していたが、1975年の34.4%を直近のピークとして、2008年の18.1%まで一貫して落ち続け、ようやく2009年に下げ止まりの兆候(18.5%)を示した(厚生労働省『労働組合基礎調査』)が、今後も予断を許さないところがある。争議行為についても、1960年代から70年代にかけては半日以上のスライキやロックアウトが年に1000件以上(1975年には4614件で参加者339万人ほど)であったが、1981年に950件(参加者約24万7000人)となったのちは減少し続け、1990年代以降はごくわずか(1991年以降は2桁台の件数、2008年で52件、参加者約8000人)となっている(厚生労働省『労働争議統計調査』)。

このように集団的労働関係が働く人びとの日常性から少しずつ遠ざかっていくとともに、労使関係法に関連した裁判例も減少し、それに関連した労働法研究も目立たなくなっていく。他方で増加したのが、雇用関係にある個別の労働者が異議を申し立てる類型の紛争である。新世紀がはじまる2001年に施行された個別労働関係紛争解決促進法による厚生労働省の地方労働関係局が扱った個別労働紛争の数は、2008年には総合労働相談件数において100万件を超え、民事上の個別紛争に関連した相談件数も23万6993件にまで及んだ(厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」)。この件数には使用者からの相談も含むとはいえ、多くは労働者からのものであり、これほどの数の個別的な苦情相談が表面化する時代となったのである。

現実が動けば、研究者の関心も研究領域も変化する。最近の研究成果は雇用関係法の分野に大きく傾斜しており、1960年代には花形であった労使関係法をめぐる研究は盛んでなくなった。労働法学は、かつての集団関係の法学から近時の個別関係の法学へと、研究の軸足が移ってきた。

また、近年の動きとしては、多くの法学研究者が法科大学院教育を担うようになったこともあり、法学の実務対処的な性格もより強まっている。労働法分野でも、一時期はそれほどでなかった教科書的な体系書の刊行が盛んである。こうした動きによって、いっそう精緻な解釈論が今後とも展開されていくものと予想される³⁾。

IV 研究キャリアの展開

労働法研究の流れは個々の研究者の研究史にも看取される。1960年代後半に学部演習で労働法と出会って以来、相当程度において、ここ半世紀の労働法学の流れと重なるようにして研究生活を送ってきた筆者の場合は、以下のような展開であった。

学部演習では応分に労使関係法と雇用関係法を学んだが、力点はやはり前者におかれていた。その結果もあり、1970年代における大学院生活では研究テーマに「労働協約」を選び、平和義務や規範的効力をめぐる研究に従事した。雇用関係法分野についても、労働契約そのものではなく、就業規則といった集団性の濃い問題を扱った。また、比較法領域では、労使関係法において活発な動きを示しつつあったイタリアを対象国に選び、その労働協約法制と法理を中心に研究を進めた。大学院時代の留学先もイタリアであった。

1977年に労働法分野の研究と教育の職に就いてからも、授業科目では当初の受講学生が700人ほどいた「労使関係法」を受けもち⁴⁾、研究ではもっぱら労働協約に関心を集中させていた。

1980年代にはオーストラリアにおける在外研究をし、欧州大陸法系だけでなく英米法系にも比較法研究を進めたのは、有益であった。とりわけ大陸法系でも英米法系でも、主流の独仏や英米でなく、伊豪という「傍流」の国の法制と法理の研究をする機会をもったことは、得がたい貴重な経験となった。主流国の比較法研究では、どうしても後進国が先進国の模範例を学ぶといった姿勢になりがちであるのに対して、傍流国のそれではいわば突き放した姿勢で、比較対象国の法制や法理とその背景となる労働市場、労使関係、労働慣行などをみることができるところである。

1980年代半ばからは、研究関心に雇用政策法(労働市場法)の領域がつけ加わる。パートタイム労働や派遣労働などの研究会に参加し、そうした領域での調査研究に手を染めはじめる。また、このころから1990年代半ばまでの期間には、判例法理の共同研究をしたり、国際的な共同研究に関与したりして、日本の労働法の基本特徴についてあらためて考察する機会を多くもつことができた。

1990年代は雇用政策法に主たる精力を割く結果となった。日本の経済成長期が終焉し、成熟期への移行

を模索していく過程がそのまま研究者としての課題につながったところがあった。労働法の原理的な方向として「キャリア権」の概念を提唱するに至ったのは、1990年代の試行錯誤を経てのものであった⁵⁾。

2000年代になってからも、研究はキャリアと法の問題の周辺を行き来してきた⁶⁾。立法の分野では、雇用対策法、職業能力開発促進法などの改正(2001年)に際して「職業生活」という概念でキャリアとかかわる規定が導入されたことには、感慨深いものがある。

V 今後の重要課題

「労働は商品ではない」(ILOフィラデルフィア宣言)と指摘されてきたが、市場経済のもとでは労働市場における需要と供給の取引関係におかれるけれども、人間労働を通常の商品取引と同様に扱うことはできない。労使が対等な立場での市場取引をすることが期待しがたい現実に対しては、人間を中心におく社会経済の維持と展開をめぐり必要とされるセイフティネットに配慮する政策的介入が不可欠である。その意味で、労働法あるいは社会保障法といった社会法の役割は、今後ともなくなることはないと考える。

もちろん、立法や判例法理は時代の課題に応えなければならない。そして「時代の課題」には2種類のものがある。一方は客観的にみて解決を迫られる課題であり、他方は人びとが解決を迫られていると考える課題である。前者には後者のその時どきの「主観的な認識」の総集や連鎖を通じた試行錯誤の繰り返しにより対応していくほかない。現にこの半世紀の労働法学の研究史はそのようなものであったし、今後も同様であろう。けれども、学問研究では原理的な考究を忘れてはならないだけに、前者へのこだわりを研究者の念頭から消し去ることはできない。

その点では、労働法において労働者のキャリアあるいは職業生活をどう位置づけ、それを立法や判例にどう反映させていくかが、今後の重要な課題だと考える。労働市場における交渉劣位を補完する法政策は、これまでも採られてきたし、これからも採られていくだろう。だが、雇用政策法における市場介入には消極的市場政策(市場の動向がもたらす結果に対して失業等給付のようにいわば受身的に対応する政策)と積極的市場政策(市場の前提条件を整えたり、市場動向に介入しようとしたりする能動的な対応をはかる政策)

の2種類があるように、労働法全般における規制にも消極的なもの(消極的労働法政策)と積極的なもの(積極的労働法政策)との2分類ができる。

雇用機会均等法を例にとれば、差別禁止といった措置はどちらかという消極的対応政策であり、ポジティブ・アクションといった措置はより積極的対応策となる。19世紀から20世紀前半にかけての労働法では、主として市場取引で劣位におかれた労働者を最低限度の地位まで引き上げることを旨としてきており、労働者が法定最下限の地歩に達したのち、より強い交渉力を得られるようにする部分は労使関係の形成・展開と労働市場の動向に多くを委ねてきた。しかし、組織率低下にみられるように労使関係の機能する領域が狭まりつつある現在、また、労働市場における安定的な雇用の領域(いわゆる正社員雇用など)も限られてきつつある現在、新たな対応としての積極的労働法政策を迫られていると考える。

とりわけ、労働市場における労働者の交渉力の強化支援策が必要である。そのためには労働者の職業能力の形成をより積極的に支援することが不可欠である。その場合、狭い意味での教育訓練だけに留意するのは足りず、キャリアの展開(職業生活)すなわち仕事を通じた教育訓練と職業能力形成がすこぶる重要となる。「キャリア権」概念の試みは、そうした面での対応策を体系的に展開することを基礎づける原理・原則を探ったものであるが、いまだ発展途上にとどまっている。労働法学におけるキャリアの評価と位置づけに多くの研究者の関心が広がり、新しい積極的労働法政策をめぐる原理の探索に進むことを期待している。

- 1) 日本労働法のひとつの到達点は、菅野和夫『労働法(第九版)』弘文堂、2010年に代表されており、同書および同書に引用された書籍論文などを前提に以下の論を進める。
- 2) 秋北バス事件・最大判昭和43年12月25日民集22巻13号3459頁ほかの労働判例の発展過程は、有斐閣が刊行して1962年から現在に至る労働判例解説書(最新版は、村中孝史・荒木尚志編『労働判例百選(第8版)』有斐閣、2009年)で概観できる。学界の対応は、日本労働法学会による一連の講座(最新のものは、日本労働法学会編『講座21世紀の労働法(1~8巻)』有斐閣、2000年)で参照できる。
- 3) 研究著作の動向は、『法律時報』が掲載する年間の学界回顧(最新のものは、大内伸哉・石田信平『労働法』81巻13号、2009年、197-205頁)、『日本労働研究雑誌』が定期的に掲載する研究や判例の回顧(最新のものは、有田謙司・奥田香子・道幸哲也・濱口桂一郎『学界展望——労働法理論の現在』『日本労働研究雑誌』No.572、2008年、2-46頁、島田陽一・土田道夫「ディアローグ労働判例/この一年の争点」『日本労働研

究雑誌』No.592, 2009年, 2-44頁)で展望することができる。いずれも個別的な関係に傾斜してきている様子を示す。

- 4) その後、勤務先における「労使関係法」の講義は1990年代前半に「労働者保護法」(雇用関係法)と統合して「労働法」と変わった。
- 5) 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』No.468, 1999年, 54-64頁。なお、この構想に至る過程では、Yasuo Suwa, "Flexibility and Security in Employment: the Japanese Case," *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol.6, Iss.4, 1990, pp.229-267 および菅野和夫・諏訪康雄「労働市場の変化と労働法の課題——新たなサポート・システムを求めて」『日本労働研究雑誌』No.418, 1994年, 2-15頁が印象に残る。

- 6) 諏訪康雄「労働市場法の理念と体系」労働法学会編『講座21世紀の労働法(第2巻)』有斐閣, 2000年, 2-22頁, 同「能力開発法政策の課題——なぜ職業訓練・能力開発への関心が薄かったのか?」『日本労働研究雑誌』No.514, 2003年, 27-37頁, 同「労働市場と法——新しい流れ」『季刊労働法』211号, 2005年, 2-14頁など。

すわ・やすお 法政大学大学院政策創造研究科教授。最近の主な論文に「労働法学からの問題提起と憲法学からの応答——憲法学にとって労働法は周辺か」『法律時報』82巻5号, 2009年。労働法専攻。