



「重要」な研究テーマとは何か

山川 隆一

(慶應義塾大学教授)

「するときみは次がどうなるか知りたくて本を読むわけだね？」

「ほかに本を読む理由なんて、ないのところがうっけ？」

——ジョン・アービング『ガープの世界』¹⁾

I 労働法研究の動向について

1 労働法制・労働政策との関連

本誌創刊時から今日までの労働法研究の流れを総括することは簡単になしうるものではないが、労働法研究は、その時々々の労働社会の動向、具体的には、労働法制ないし労働政策、ひいてはそれらの背景にある労働問題を意識しつつなされることが多かったといえよう。

そこで、戦後の労働法制ないし労働政策をその背景との関係で簡単に整理すると、まず、戦後まもなく、労使関係がまだ不安定な中で基本的枠組みの整備が行われ、続く高度成長期にはそれらの拡充と産業構造の転換への対応がなされた。その後、第1次オイルショック後の安定成長期には諸種の雇用安定策がとられたが、1980年代からは、社会経済の変化を反映して、男女雇用機会均等法や労働者派遣法などの新たなタイプの立法がなされ、また、ワーク・ライフ・バランスのように新たな理念が登場するに至った。そして、特にバブル崩壊後には種々の規制改革がなされたが、近年では格差問題等が注目され、やや振り子が揺り戻されている状況にある。

2 研究動向の概観

労働法の研究は、解釈論、立法論、それ以外の基礎

的研究などに分かれるが、これらの多くは、以上のような労働社会をめぐる動向を反映してきている。まず、解釈論においては、集団的な労使紛争がなお多かったことから、しばらくの間は、争議行為法をはじめとする集団的労働関係の分野の研究が盛んであったが、やがて、労使関係の安定化や組織率の低下、あるいは個別労働関係分野における判例法理の蓄積や新たな立法の進展などを背景に、個別的労働関係分野の研究が盛んになり、現在に至っている。

他方、立法論としての労働法研究は、1990年代に入るところから盛んになった²⁾。これは、上記のように、1980年代から種々の新たな労働立法がなされるようになり、研究者がその動きに参加したり、関心を強めたりするようになったことを反映したものと見えである。ここでも、その時々々の労働問題への対応という色彩があることはいうまでもない。

直接の解釈論・立法論以外の基礎的研究としては、まず比較法的研究があげられるが、これは従来から盛んになされてきており、近年ではより精緻化が進んでいる。こうした比較法的研究は、解釈論・立法論の前提作業としてなされることも多いため、やはり、その時々々の労働問題への関心を反映したものであることが多い。

必ずしも基礎的研究に限るものではないが、1990年代後半から特に目立つようになったのは、他分野との共同による研究、あるいは分野横断的研究である³⁾。これは、特に経済学の分野において、いわゆる「法と経済学」(law and economics)が発展してきたこと、規制緩和ないし規制改革の動きの中で、規制の必要性などにつき経済学による原理的検討ないし多角的アプローチによる検討が求められるようになったことを背景とするものであろう。労働研究の総合的学術雑誌で

ある本誌は、経済学に限らず、諸学問間における問題関心の共有化を促し、こうした共同研究の進展に貢献する役割を果たしてきたといえる。

その他、分野横断的研究は、法学内部においても進展してきている。民事訴訟法等と関連する労働紛争処理の問題、会社法等と関連するコーポレート・ガバナンスと労働法の問題、国際私法や国際法と関連する国際的労働関係の問題、破産法等と関連する倒産時の労働関係の問題、特許法等と関連する労働者の知的財産権の問題などが例としてあげられる。

II 今後の研究テーマについて

1 テーマの内容

今回の執筆依頼のタイトルは「今後重要だと考える研究テーマ」ということであるが、以上のようなこれまでの動向に照らしても、今後の労働政策や労働社会にとって重要なテーマが、労働法の研究テーマとして重要であることは明らかであろう。

もっとも、その場合、「今後」をいかなるタイムスパンでとらえるかも問題となる。長期的な課題の予測は困難を伴うが、いわゆる中期的（今後数年程度）な課題として検討すべき問題は多数存在する。その中で喫緊の課題は、やはり、いわゆる非典型雇用の問題であろう。労働者派遣法は現在の時点で改正法案が国会に提出されており、有期労働契約法制の検討も進められている。

パートタイム労働法も、平成19年改正の際に、施行後3年を経過した場合に、必要に応じて改めて検討を行うことが予定されており（附則7条）、さらに、厳密には非典型雇用の問題ではないが、個人請負型就業者など、いわゆる労働者性をめぐる問題もさらなる検討が求められている。これらの問題は主として立法論であるが、雇用システムや労働市場への影響も考慮に入れた学際的な検討が必要となる（この点は研究の方法との関係で後述する）。

また、雇用平等も重要な課題であり続けると思われる。解釈論としても、賃金差別と昇進・昇格差別との関係や各差別の成立要件などについては、裁判例の態度も必ずしも明確ではなく、検討の余地がある。より重要なのは立法政策として、どこまで雇用差別の問題とし、どのように法的に規律していくかということ

であり、障害者差別⁴⁾や年齢差別（募集採用に関しては雇用対策法10条で一部規律がなされている）、さらには、非典型雇用問題と関連して、労働時間や契約期間などの雇用形態における均衡処遇や差別の取扱いなどが課題となっている。外国人労働者の社会統合の在り方も、これに関連する問題といえる。

さらに、平成19年には労働契約法が制定されたが、労働契約をめぐる法的規律も検討課題が多い。同法をめぐる解釈論についてはすでに検討が進みつつあるが、その制定の際に積み残しとなった多くの事項について、検討をさらに進めることが期待される。そこでは、いわゆる変更解約告知の法的規律など、新たな発想による検討が期待される分野もあり、他方で、少子高齢化社会における配転命令の規律など、従来の判例法理の見直しを含めて検討すべき分野もある。

労働契約法との関係では、すでに審議会レベルでの検討が開始されている民法の債権法部分の改正をめぐり、雇用の章の各規定をどのように取り扱うかという問題のほかに、そもそも民法と労働契約法との関係をどう考えるか（両者は統合すべきか、統合するとした場合にはどのような形とすべきか）という問題があり、これらは比較的検討の急がれる課題である。

以上の各テーマに通底して存在すると思われるのは、法違反の効果の問題である。これまでも、労働者派遣法に違反して労働者派遣がなされた場合の労働契約関係への影響については最高裁判決があり⁵⁾、他方、本年3月に国会に提出された改正法案には、直接雇用申込みなしという規律方法が示されている。また、高年齢者雇用安定法の継続雇用確保措置を講じなかった場合の私法上の効果についても、下級審で争われている⁶⁾。パートタイム労働法8条の差別禁止規定についても、解釈論上同様の問題が生じうると思われる。

そもそも、より基本的な法律である労働基準法についても、たとえば、労働時間の上限を定める32条が、使用者に対し、労働者との関係で法定労働時間を超えて労働させない私法上の義務を負わせているか（具体的には、同条違反に対し、同義務の履行を求める差止請求や債務不履行を理由とする損害賠償請求が認められるか）といった問題があり、必ずしも正面からの検討はなされてこなかったように思われる。

こうした問題は、これまでの労働立法において、必ずしも法違反に対する私法上の効果が十分に意識され

てこなかったことが背景にあるといえる。これは、立法に当たっては労働法規の行為規範としての側面に主として関心が置かれてきたこと、また、労働法規の主たる履行確保の方法としては行政による監督や指導等が念頭に置かれ、私法上の権利義務の実現への関心があまり強くなかったことの反映だと思われる。しかし、労働契約法のように私法上のルールを定める法律が生まれ、しかも、労働審判制度などにより、裁判所における労働紛争の解決がより身近になってきた現在、立法論においても、各規定のもたらす私法上の効果につき十分意識することが求められよう。

以上のことは、法違反の効果という問題にとどまらず、労働法の実現ないし実効性確保の方法いかにいう、より広い問題につながる。すなわち、労働法の規律目的は、いかなる方法によって実現されるのかという問題である。ここでは、刑事罰、行政監督・取締、及び私法上の権利義務関係の実現の他、行政指導、助成金等による誘導、当事者による任意的な法の遵守、さらには自主的なルールの設定とその実現のためのインセンティブの付与⁷⁾など、いわゆるソフトローも含めた法の実現手法が視野に入れられることになる⁸⁾。これらは個別的に検討すべき問題でもあるが、それらの役割や相互関係も踏まえたうえで新たな手法の開発を図ることも課題となりえよう。

もちろん、これまで述べてきたような大きな政策的テーマ以外にも、個別的に重要と思われるテーマは沢山ある。新たな紛争事例や裁判例の展開により解明が必要になるテーマも少なからず存在するであろう。集団的労働関係法の研究は近年手薄になっているが、理論的にはなお重要な分野である⁹⁾。労組法上の労働者性のように議論が盛んになっているテーマもあり、また、不当労働行為の救済手続については、なお検討すべき課題が多く残されているように思われる。

これらの他にも、既に議論が固まったと思われるテーマや、従来あまり注目されてこなかったテーマについても、新たな視点から検討を要するものが出てくるであろう。むしろ、新たなテーマを発見すること自体が、重要な研究上の作業となる。このような研究を発表する場として、本誌でも採用している投稿論文の制度は大きな役割を果たしうる。

そのようなテーマの中には、それ自体としては小さな、または技術的なもののように見えるが、深く検討していくと、制度や理論の根幹にかかわる意味をもつ

ものもありうる。自分には欠如しているものなので慙愧に堪えないが、そのような意味を発見できる能力、いわば問題の発見・深化のための構想力の涵養は、研究者にとって重要であろう。

最後にやや書生論的になるが、以上のようなテーマを含め、どのような内容の労働法を構想するかは、最終的には、雇用システムを含め、どのような労働社会を構想するかという問題への解答に基礎を置くものといえる。どのような労働社会を構想するかは、最終的には個人の価値観によるものであり、また、法律上の問題の検討にあたっては、それによって直ちに結論が左右されるものではないが、特に新たな枠組みを構想する場合など、折にふれて思いをいたすことがあってよいであろう（個人的には、各人が「働きがい」を実感できる労働社会が望ましいと思っているが、それを具体的な問題の検討にどう結びつけるかはまだ考えあぐねることが多い）。

2 研究の方法

次に、研究の方法について一言すると、比較法研究が重要なことは従来と変わらない。むしろ、裁判例等が発展していない新たな課題や、これまで法的規律の実績がない立法論的課題を研究する場合には、他国の経験が貴重な導きとなる（有期労働契約に関する締結事由等の規制などはその典型例といえる）。そして、その際には、当該他国における法制度そのものに限らず、運用の実態をも十分把握すべきであり、加えて、関連する他の制度や背景となる雇用システムや社会経済システムについても理解しておく必要がある。

これと同様の意味をもちうるのが歴史研究である¹⁰⁾。諸外国や日本の労働法につき、その制定や変遷、あるいは運用を理解することは、それ自体として意味があるのみならず、それぞれの趣旨を明確化し、将来の課題の解決にとっても参考となりうるものである。

また、やはり立法論的課題を研究する場合などにとりわけ妥当することであるが、他分野の研究者との学際的共同研究も重要である。ある法的規律が労働市場に対してどのような影響をもたらすか、企業の人事管理や労使関係の運営において円滑な運用が見込めるかなどについては、外国における状況を含め、経済学や人事管理論・労使関係論などの研究者との共同研究によらなければ、適確な把握が困難になると思われるからである。

上記のとおり、近年においては、経済学と労働法学のコラボレーションの進展がみられたが、規制緩和の行過ぎについての反省が語られる昨今、そうした動きが消極化する懸念もないではない。しかし、経済学的視点を取り入れたからといって必ず規制緩和一辺倒となるわけではないと思われるので¹¹⁾、新たな労働法の枠組みが求められている状況下においては、経済学以外の分野や法学内部の他分野のものも含め、学際的共同研究の重要性は改めて指摘しておいてよいであろう。

そして、上述したように本誌は、問題意識を共有し、共同研究の成果を発表できる場を提供するものとして、重要な役割を果たし続けると思われる。

Ⅲ そもそも「重要」な研究テーマとは

編集委員会からの依頼には、この50年の研究の流れを振り返りながら、自らの研究をその中に位置づけるということも含まれていた。しかし、これまでの自分の研究は、この50年の研究の流れや、その時々議論された重要問題とはさほど大きな関係はなく、しいて言え、不当労働行為制度を含む労働紛争処理についての研究¹²⁾や、国際的労働関係の法的規律に関する研究¹³⁾は、法学内部での分野横断的な研究の一環に位置づけられるという程度である。いずれにせよ、ある程度力を入れた論文等の中には、これまでの労働法研究のメインストリームに属するような「重要」なテーマに関するものはほとんどないといわざるをえない。

これは、「重要」であるか否かにより研究テーマを選んでこなかったからかもしれない。たとえば、研究室に入った直後に、指導教官の菅野教授から示唆されたいくつかのテーマのうちから、不当労働行為事件における労委命令の司法審査というテーマを選んだのは、司法試験の口述試験でバックペイと中間収入の控除の問題を聞かれ、また卒業前の予備校のアルバイトで労委命令の裁量に関する事例問題を作ったことなどから関心をもっていただためである。

また、国際労働関係の問題を研究するようになったのは、本来不当労働行為制度の研究をするためにアメリカに留学した際、到着後まもなくこの問題に関する弁護士の講演を聞き、これは面白いと思って直ちにテーマを変更したという経緯による。労働紛争処理システム一般に興味を広げたのも、留学先のワシントン

大学ロースクールにおいて、労働法の教授が担当した裁判外紛争処理(ADR)の授業を履修したことの影響が大きい。労働法における要件事実の検討を行い始めたのも、司法研修所で要件事実論に触れ、労働法にこれを応用したら面白いのではないかとふと思ったからである。

確かに、これらのテーマに関して論文を書く際には、その重要性などにつき言及することもあるが、正直に言えばそれは後づけの理屈(afterthought)であることが多い。助手論文で取り上げた労委命令の司法審査については、約20年後に、司法制度改革の流れの中で、この問題を含めた労働組合法の改正に関与する機会があったが、そのような機会が来ようとは予想もしなかった。

もちろん、その時々労働問題として「重要」である研究テーマを選ぶことによって、その研究に自発的に取り組む意欲が湧いてくる幸運な研究者も多数存在するであろうし、労働問題等の動向に広く目配りをしておき、問題関心を広げることは、意欲を持って取り組めるテーマを発見するに当たって有益であることは明らかである。さらに、その時々問題となっているテーマについて検討することが一種の社会的責務として研究者に期待されることもないではないであろう。

それでも、研究という観点からみれば、自発的に研究を進め、論文を書きたくなるような「面白い」テーマ、冒頭に記したように、「次がどうなるか知りたくて本を読む」ようなテーマが、「重要」なテーマではないか。上記のように、それに出会うために問題関心を広くもつことは有益であるが、「外へ眼を向けすぎて自分の問題を見失い、他人の関心に無理矢理首を突っ込むほど愚かなことはない¹⁴⁾」であろう。

- 1) 筒井正明訳(新潮社、1988年)。筒井氏による訳者あとがきの冒頭部分と同様の書き出しにさせていただいた。
- 2) 代表的なものとして、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No.418、2頁(1994年)。
- 3) たとえば、日本労働研究機構『「雇用をめぐる法と経済」研究会報告書』(諏訪康雄=樋口美雄座長、初版2001年)、大竹文雄=大内伸哉=山川隆一「解雇法制を考える」(勁草書房、初版2002年)など。
- 4) 障害者権利条約への対応とも関連して、合理的配慮を使用者に求める方向が労働政策審議会障害者雇用分科会で検討されている(労働新聞平成22年4月26日号)。
- 5) パナソニックプラズマディスプレイ事件・最二小判平21・12・18 労判993号5頁は、違法な労働者派遣がなされた場合でも派遣労働契約が無効となるものではないと判断した。

「重要」な研究テーマとは何か

- 6) 西日本電信電話事件・大阪地判平 21・3・25 労経速 2037 号 12 頁など。
- 7) 水町勇一郎「労働法改革の基本理念」同編『労働法改革』27 頁以下（日本経済新聞出版社、2010 年）。
- 8) 荒木尚志「雇用システムの変化と労働法の再編」手塚和彰＝中窪裕也編集代表・手塚和彰先生退官記念『変貌する労働と社会システム』147 頁（信山社、2008 年）。
- 9) 菅野和夫「裁判法学としての労働法学」日本労働研究雑誌 No.465, 30 頁（1999 年）。
- 10) 西谷敏「労働法の歴史研究の意義」日本労働研究雑誌 No.465, 50 頁（1999 年）。
- 11) 樋口美雄＝山川隆一「労働法」矢野誠編『法と経済学』172 頁（東京大学出版会、2007 年）では、これまでの典型的な法と経済学の議論とはやや異なる視点からの労働法制の位置づけを試みている。
- 12) 山川隆一『不当労働行為争訟法の研究』（信山社、1990 年）など。
- 13) 同『国際労働関係の法理』（信山社、1999 年）。
- 14) 猪木武徳「問題を見失わないこと」日本労働研究雑誌 No.465, 8 頁（1999 年）。

やまかわ・りゅういち 慶應義塾大学法科大学院教授。最近の論文として、“Transnational Dimension of Japanese Labor and Employment Laws: New Choice-of-Law Rules and Determination of Geographical Reach,” *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol.31, No.2, pp.347-373 (2010) がある。労働法専攻。