

労働法学の発展のために

菅野 和夫

労働法学の近年の変化としては、1980年代半ばに始まる「立法の時代」の到来に対応して、雇用均等法制、労働者派遣法制、労働時間法制、高齢者雇用促進法制等々、時代の変化のなかで生起する労働法政策の課題が、労働法研究者の重要な関心事となったことがある。もちろん、立法の解釈や判例の分析・批評なども相変わらず行われてきたが、制度の設計や再設計が労働法研究者の新しい重要な仕事となったのである。この傾向は、90年代後半以降労働問題が深刻化し、日本の雇用システムの変容・変革が論じられるなかで、労働契約法制、パートタイム労働法制、有期労働契約法制等の設計作業として継続し、さらには伝統的労働法制の基本的改革論をも産み出している。そして、このような研究動向を支える方法論上の変化として、労働法制のあり方をめぐり労働法学と労働を専門とする他の社会諸科学との交流が自然に行われるようになった。それは、80年代に政府関係の研究会等で開始されたが、最近では、法と経済学のアプローチを中心に、労働をめぐる諸専門研究者とのいくつかの共同研究にまで発展している。

労働法は、労働関係という独特の社会的関係を規整する専門的な法分野であるが、全法体系の一部として民事法、行政法等の概念・制度と連結され、それらと整合的に構成されている。したがって、その解釈・設計を任務とする労働法学も、この労働法の専門的性格と普遍的性格の双方を追求する必要がある。この「労働法の普遍性と専門性」が、本誌の300号記念号（1984年）以来の私の基本的な方法論であるが（労働法第9版11頁）、労働法学の法政策的課題に関する学際的共同研究の進展は、労働法の専門性追求のための方法論の質的な発展であって、今後も確実に追求されるべき途である。

ただし、労働政策への学際的アプローチといっても、まだまだ議論が十分かみ合っているとはいえず、政策方向の大議論にとどまって、制度設計上重要な諸要素の詰めや制度の移行過程を想定した実用的議論には達していないようにみえる。法

の現象が正確に把握されているか疑問であるような分析も見受けられる。共同研究における討議の深化が望まれる。

また、労働諸科学の専門的分析を利用した労働法の解釈論・立法論も、法律学としての普遍性を十分に踏まえないと、裁判官や行政官など法の解釈・設計のスペシャリストである実務家に説得的とはならない。例えば、労働委員会では不当労働行為法の理論的難問が生じ続けているが、そこでの労使関係に専門的な労組法の解釈適用は、民事法等の概念・論理との整合性に十分配慮しないと、訴訟の場で、労使関係のセンスよりは民事法的センスが強い裁判官になかなか理解されない。また、一昨年から進展している公務員の労使関係法制の設計作業においては、各国が公務員制度や議会制（財政）民主主義の制約のなかで自律的な労使関係制度をいかに実現しているか、に関する比較制度的研究が不足しているためか、労組法の労使関係制度に近づけようとする議論よりは、公務員独特の行政法的制度としようとする議論の方が優勢となっていた。労働法学を実用的にするには、学際的アプローチとともに、法律一般の実務家の精緻な法律論との勝負も必要であることを、再認識する必要がある。

最後に、労働法学の発展のための懸念材料を少し挙げると、2004年度から発足した法科大学院のために、法学研究者の教育負担が格段に重くなり、研究者養成にも困難をきたすようになった。また、非正規労働者問題や個別労働紛争の増加のなかで労働法への社会的関心が高まった。これらの影響か、法科大学院等での教育や社会に対する啓蒙のための労働法出版物が多くなり、研究モノグラフが少なくなっている。基礎研究の先細りの懸念である。

結局、全く平凡な言い方であるが、労働法学の発展のためには、各自が研究者として何を創造し何をつけ加えようとするのかについて志を再確認し、その志に向けた誠実な取組みを行うことしかないと思っている。

（すげの・かずお 中央労働委員会会長）