

駿河台大学准教授 石田 信平

労働法は、経済的効率性や柔軟性、経済発展を阻害している一方で、貧困層にある労働者の保護にも失敗している。本書は、こうした観点から語られる「労働法の危機」について検討を加えるものであり、歴史的な文脈における労働法の理念（第1部）、労働法の理念の規範的基礎（第2部）、規範的基礎と法的理念：構造の再考（第3部）、新たな労働法の理念：境界線の再考（第4部）、国際的な視点からみた労働法の理念（第5部）の全5部によって構成され、25の論考を収めている。紙幅の関係から本書のすべてを紹介することはできないが、ここではとくに、本書の中心に位置する第2部に収められている3つの論考（(1) Brian Langille, *Labour Law's Theory of Justice*（以下、Langille）、(2) Judy Fudge, *Labour as a 'Fictive Commodity': Radically Reconceptualizing Labour Law*（以下、Fudge）、(3) Hugh Collins, *Theories of Rights as Justifications of Labour Law*（以下、Collins））を紹介したい。

(1) Langille は、労働法の直面する危機を①劇的な社会変化による伝統的労働法の機能不全という実証的な側面、②労働者、使用者、労働契約の概念の有用性の側面、③労働法の規範的な側面、の3つに分解し、こうした危機に対応するさまざまな立場があることに言及しつつ、③の労働法の規範的側面に取り組むことが最も重要であり、これにより①や②の問題が明らかにされることを指摘し、労働法の存在意義や目的に関する規範的分析を行う。

Langille は、まず、伝統的な労働法が（i）労働関係に内在している交渉力格差を是正することに規範的視点を求め、こうした視点と（ii）労働は商品ではない（*labour is not a commodity*）という観点とを結びつけてきたが、たとえば、独立事業者などにも労働法の適用領域が拡張されるならば、労働法の新たな規範的基礎が見出される必要があるとする。そして、Langille は、労働法の規範的基礎を交渉力格差の是正といった狭い視点に限定するのではなく、上記（ii）の観点を交渉力格差の是正から切り離して、（ii）を新

たな視座から把握することに労働法の規範的基礎を求めべきであるとし、Sen の「潜在能力アプローチ」をここでいう新たな視座に据えるべきであると主張する。Sen の潜在能力アプローチは、人間的自由（*human freedom*）の実現を志向するものであるが、労働法がそうした自由の実現とかかわるのは、労働法が人的資本の蓄積や展開を規律する法の一部であるからであると、Langille は主張する。

Langille は、こうした潜在能力アプローチを労働法の規範的基礎に据えたときには、伝統的に労働法が対象としてきた領域に加えて、無償労働、教育、子育てなども労働法の対象に含められると指摘する。労働法の対象が労働契約に限定されないことを強調する。潜在能力アプローチは、あらゆる生産的な活動を対象とするものであって、人的資本の展開を規制する法として労働法を把握する、というのである。

(2) Fudge も、Langille と同様に、Sen の潜在能力アプローチに焦点を当てているが、Langille とは異なる視点から、さらに具体的な潜在能力アプローチの議論を展開する。

まず、Fudge は、「労働は商品ではない」という言説が受け入れられてきた1944年から70年代中期と、労働は法的規制の特別な対象であるという主張が衰退し始めた1970年代後期から今日までを区分して、労働法の歴史を簡単に整理する。伝統的労働法は、団体交渉や最低基準立法を中心として、労働者保護や交渉力格差の是正等を目的としてきたけれども、1970年代後半から柔軟性や競争力の確保が強調されるようになり、非正規労働者が増加するとともに団体交渉制度の果たす機能が著しく縮小した、という。そして、こうした経済社会の変化が労働法の問題や規範性の危機を招来したとするのである。支配的な規範的関心が、資本から労働への再配分から、労働者間の水平的な再配分へと移行した、と Fudge は指摘する。

Fudge は、以上のような労働法の危機を乗り越えるために提起されている多くの議論は、労働法規制の

鍵概念としての労働契約を乗り越えるものであり、労働市場を規制する法として労働法を把握する立場（以下、労働市場規制論）であるとす。

Fudge は、労働市場規制論の中から、まず、労働法の役割を労働市場の失敗（①情報の非対称性、②労働供給の非弾力性、③集团的行動問題、④機会主義、信頼の低下、過小な人的資本投資、⑤取引費用、⑥外部性）の是正に求める議論を紹介するが、このような議論が前提とする新古典派モデルには賛同しがたいとする。そして Fudge は、オーストラリアの労働市場規制論、Supiot¹⁾ や Deakin²⁾ の議論に言及しながら、Sen の潜在能力アプローチを規範的基礎に据える労働市場規制論が適切であると主張する。Fudge は、潜在能力とは、人々が価値を置く多くの異なることを達成する形態の自由であり、自らの能力を行使、涵養するための機会や、人間として有している力のことであり、こうした潜在能力と社会権を結びつける Deakin の議論を支持する。しかし、Fudge は、労働供給の質と量は市場ではなく家族によって規律されること、労働は価格ではなく制度によって規定され、労働市場の分断や内部労働市場、女性に対する恒常的な差別が構造化されることに言及した上で、①衣食住といった物質的な資源供給、②人口維持のための社会的プロセス、③個人の能力開発等の労働の供給、を規律する「社会的再生産」としての家事労働や子育て等のケアワークを包摂した労働市場規制論を主張し、こうした労働市場規制論を支える規範的視点として、Sen の潜在能力アプローチを Anderson³⁾ の民主的平等 (democratic equality) によって補完する必要があることを主張する。たとえば、民主的平等の理念は、他人に対するケアの義務を遂行する必要性から不利な地位に立たされるべきではないことを要求するが、有償労働への参加が無償労働よりも有利な地位を獲得するものであるならば、民主的平等の理念は、女性も男性も、ともにケアの責任を果たすべきことを要求するという。ケアワークは無償労働であるが、経済的な生産と社会的再生産の関係を無視することはできないとして、Fudge は、社会的再生産と労働市場の調整の規範的基礎を潜在能力アプローチと民主的平等の理念に求めたのである。

(3) 以上に対して、Collins は、潜在能力アプローチや効用の最大化といった特定の目標の達成に重点を置く議論によれば、「権利」がそうした目標のために放棄あるいは修正されるべきものになるとして、Dworkin の切り札としての権利や Raz の排除的理由の形態と

しての権利に訴える権利論を主張し、こうした議論を展開するために、Rawls の正義論を修正した見方を提示する。Collins は、次のような原初状態における仮想的合意を想定する。すなわち、無知のベールの下で、各個人が、労働者であるか使用者であるか失業者であるかを認識することはできないが、①多くの人が仕事をして家族や自身を支えるための所得を稼ぐこと、②就労者はその多くの時間を職場で過ごし、職場を通じて社会関係を築くことを認識している、という仮説を設定する。Collins は、こうした想定の下で、仕事所得や自己の尊厳にとって重要であることを認識する合理的な個人は、職業の選択の自由を含む就労に対する権利 (the right to work)、就労に対する公正な賃金の権利 (the right to fair remuneration) に合意するであろうとし、就労に対する権利からさらに、不公正な解雇からの保護や差別禁止規制が導かれると主張する。その一方で、Collins は、労働組合から利益を受けるのか不利益を受けるのかを知ることができない合理的個人は、上記のような無知のベールの下において、団体交渉や争議権の基本権としての保障に合意しないであろう、と指摘する。これらは、民主的な立法プロセスの中で解決されるべき問題であるとした。こうして、Collins は、(1)や(2)の潜在能力アプローチに対して、「切り札としての権利」の観点から批判を加えたのである。

以上において紹介してきたように、本書は、労働法の理念をめぐる刺激的な論考を収めている。わが国でも、労働法の規範的基礎をめぐる議論が行われてきているが、上記のような視点をも踏まえて、さらに議論が活発化することを期待したい。

- 1) Alain Supiot, *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe* (Oxford University Press, 2001).
- 2) Jude Browne, Simon Deakin and Frank Wilkinson, 'Capabilities, Social Rights and European Market Integration', in Robert Salais and Robert Villeneuve (eds.), *Europe and the Politics of Capabilities* (Cambridge University Press, 2004) 205.
- 3) Elizabeth S. Anderson, 'What is the Point of Equality?' (1999) 109 *Ethics* 287.

いしだ・しんべい 駿河台大学法学部准教授。最近の主な論文に、「労働契約法の『合意原則』と合意制限規定との衝突関係——労働契約法は契約当事者の利益調整だけを目的としているのか」日本労働法学会誌 115 号 (2010 年) 41 頁。