



労働市場法学

有田 謙司
(西南学院大学教授)

I 労働市場と労働法学

労働市場は、一般的には、労働者を雇用しようとする使用者・求人者と、雇用されたい労働者・求職者が労働力商品を取引する市場であって、労働力の需要と供給が調整され、その価格が決定されることを通じ、労働力という資源の最適配分を行う機能を果たすものとされる¹⁾。労働経済学では、本来こうした外部労働市場で果たされる賃金の決定や労働力の配分という市場機能が、規模の大きな企業では、仕事の専門化の程度が強く、高度な技能が求められることが多いために長期雇用の傾向が強くなり、企業内部でまかなわれるようになることを捉えて、これを内部労働市場と呼び、外部労働市場と区別している。ところで、実際の外部労働市場は、使用者にとって望ましい人材（労働力）がどこにいるか、個々の労働者にとって自己に適した仕事はどこにあるかについての情報が著しく不完全であるなど、その不完全性の故に、労働力の需要がバランスせず、失業がもたらされる、と説明されている。そうした労働市場は、わが国の労働法学において、どのように位置づけられ、扱われてきたのだろうか。

戦前の労働法学は、労働市場では労働力商品が労働者に一般的に不利に取引され、不断に生じる失業者の存在が労働市場を圧迫し、労働条件の低下を招くことから、失業問題に対する法政策、とりわけ職業紹介（労働者募集を含む）に関する法規制をめぐり、労働市場を問題とするものであった²⁾。そして、その中心は、ピンハネその他の弊害を防止するための民営の職業紹介事業や委託募集に対する規制であった。

戦後になると、職業安定法が、有料職業紹介事業の原則禁止等を定め、労働市場を国家の厳格な管理下に置いたことから、労働法学における労働市場の位置づけはより一層限定的なものとなった。そこには、次のような認識があったと思われる。すなわち、労働力商品は、生身の人間・人格と不可分の商品であり、貯蔵不能な商品であるため、現実には雇用されなければ何ら価値を有し得ないことから、求職者が、失業状態からの脱出に迫られ、さらには、労働力商品をめぐる情報

の不均衡のため、労働契約の締結に際し、求人者・職業紹介事業者等との間において交渉力に劣るものとなり、職業紹介事業者等がその窮状につけ込んで労働者の不利益を顧みず、に不当な利益を得ようとする等の弊害や、求職者・労働者の人格の尊厳を侵害する危険の高い弊害を生じ易いが、そうした弊害の防止を図るには、私法的な事後救済によるだけでは難しいことから、労働市場は通常の市場機能が働くべきところではない、という認識である。

1970年代に入ると、労働権保障（憲法27条）を實質化するべく、労働法体系の中に「雇用保障法」という法領域を立てるべきとする学説が登場し、1980年代に展開される³⁾。この雇用保障法論と呼ばれる学説は、労働者・求職者が置かれている労働市場での従属的地位が、労働者・求職者の適職選択の自由を阻害し、雇用関係の成立における対等性を阻害しているとの認識の下に、労働者・求職者に労働条件等の質を伴った雇用を保障すべく、労働市場への法的介入を国家の責務として求める。

その後、1990年代半ばの国際的に規制緩和の流れが強まった時期に、わが国においても職業安定法における有料職業紹介事業および労働者派遣法における労働者派遣事業の許可対象業務の原則自由化が議論され、実際にそうした法改正がなされた。それは、労働市場における民営サービス事業の役割を正面から認め、労働市場の機能の適正な発揮とそれを通じた労働者の雇用の安定を図るために、労働市場のルールの整備充実とその履行確保を図ることを目的としたものといえることができるが、これを契機として、労働市場に対する労働法規制のあり方をめぐり議論が展開されるようになった⁴⁾。

II 労働市場法学の意義

そうした議論を展開する代表的な学説によれば、労働の需要と供給を調整する市場をめぐり、関係する求職者・労働者および求人者・使用者ならびに仲介業務ほかの市場関連サービスを提供する者（公共職業安定所・公共職業訓練機関・職業紹介業者・労働者派遣事業者など）が行動する際に拠り所となる基本枠組みと

準則を設定することで、労働市場の効率的かつ公正な機能の発揮を保障しようとする法の分野が、「労働市場法」であるとされる⁵⁾。

このように、1990年代半ば以降の労働法学においては、その程度に違いはあるものの、労働市場の機能・効率性の確保といった視点をもって、法規制のあり方（理念・根拠・手法）をめぐる議論がなされるようになってきている⁶⁾。労働市場法学とは、そのような外部労働市場に関わる法規制を「労働市場法」あるいは「雇用保障法」として一括して、個別的労働（雇用）関係法、集团的労働（労使）関係法と並ぶ労働法体系における3つの重要な柱の中のひとつとして位置づけ、その法規制のあり方を研究するものということができよう。

こうした労働市場法を扱う労働市場法学（狭義）に対し、労働法を広い意味での労働市場に関連し、その基盤整備と適正運用のための法であり、とりわけ労働市場における交渉力の弱さを補うために労働者をさまざまに支援する法の体系であるとして位置づけ、労働法体系全体を労働市場の機能のコントロールという観点から把握し直すという、広義の労働市場法学と呼ぶべきものも主張されている⁷⁾。

Ⅲ 労働市場法学（広義）

広義の労働市場法学は、企業組織についても労働経済学がいうところの内部労働市場と捉え、労働法をそのような内部労働市場をも含んだ労働市場における交渉力の弱さを補うために労働者をさまざまに支援する法の体系であると位置づける。それは、①能力形成（学校教育・社会教育・職業教育などをめぐる諸法）、②就職（職業紹介・派遣労働・就職情報・就職支援・雇用創出などをめぐる諸法）、③労働関係の形成・展開・終了（雇用関係・雇用管理・雇用継続・能力開発・労使関係などをめぐる諸法）、④失業（失業給付・就職促進・能力開発などをめぐる諸法）、⑤引退（退職金・引退生活・年金制度・生活保護などをめぐる諸法）、⑥企業経営（企業の設立と運用・市場参入・事業展開・市場退出などをめぐる諸法）のすべてのうちで内部・外部の労働市場が直接に絡むか、密接に関連してくる部分を対象とする法の領域を扱うものとされる（③は内部労働市場に関連し、①・②・④・⑤が外部労働市場に関連し、⑥は両者に関わる⁸⁾）。そして、広義の労働市場法学を主張する学説は、労働法の規制根拠がキャリア権の保障にあるとする考え方を立論の基礎にしている。いわく、キャリア権は、生存権を基底とし、労働権を核にして、職業選択の自由と学習権

とを統合した性格の権利であり、単に量的な意味での労働を考えるだけでなく、質的な意味での労働にも対応し、静的な意味だけでなく、動的な意味での安定を実現しようとする権利概念である。そして、このように新たな基本的人権概念としても構想されたキャリア権は、雇用政策と労働法の核となりうる重要なキー・コンセプトになるとされる⁹⁾。

こうした広義の労働市場法学に対しては、それが、外部労働市場のみならず、企業組織を内部労働市場として労働市場概念によって捉えることの妥当性を問題とし、外部労働市場と企業組織は、市場と組織という基本原理を全く異にするものであるから、外部労働市場を対象とする法と企業組織を対象とする法とは、それぞれ独自の法原理に基づく労働法理論が形成されてきているし、そうあるべきである、とする批判がなされている¹⁰⁾。また、広義の労働市場法学の考え方について、それは、労働市場の視点から労働法全体を把握し直して、従来看過されてきた事象の発見や新たな位置づけのための試論であり、労働法の体系をそのように構築すべきだという趣旨のものでは必ずしもないと思われる、といった評価もなされている¹¹⁾。このように、広義の労働市場法学は、労働法学の中において共通理解とはなっていないといえよう。

Ⅳ 労働市場法学（狭義）

そうすると、今日において労働市場法学というとき、それは、外部労働市場の法規制をその対象とする前述の狭義の労働市場法学のことを指すといつてよからう。

ところで、労働法を研究対象とする労働法学の中に、労働市場法学という分野を構築することの何よりの意義は、（労働）市場と法的介入との最適バランス、調整基準を問うという重要な視点を提起したことにある¹²⁾。労働市場への法的介入のあり方については、勤労権（労働権）には労働者個人の勤労権である「ミクロの勤労権」と市場全体における適切な勤労権保障という「マクロの勤労権」とがあり、国が勤労権の要請に応えるためには、労働市場全体での需給の均衡を達成し市場メカニズムを円滑に保つことが必要であるから、両者の緊張関係の中でその調整をいかに図るかが課題であるところ、法律による介入には限界のあることを指摘する見解がみられる¹³⁾。このほかにも、（労働）市場と法的介入との最適バランス、その調整基準という問いに対しての論者の答え方には、様々なものがありうる。そして、それが、労働市場法学における考え方の違いをもたらしているように思われる。

労働市場法学のひとつの考え方は、前述のキャリア権をその基底に据えて、効率的で公正な労働市場の機能確保と職業キャリアの確保の視点から、人の生涯にわたる職業人生を統一的に見渡し、公共政策の観点からその時どきに必要とされる支援措置を提供する法の体系として労働市場法を捉える。そして、この見解は、そのような方向に沿って、雇用保険法、職業能力開発促進法といった労働市場法における基本法となる法制度の再編成が求められるとする¹⁴⁾。

そのような労働市場法学の考え方に一定共鳴し、これを敷衍する見解は¹⁵⁾、労働市場では情報の不確実性の故に様々な制度・ルールによって市場機能が補完される必要があるが、労働市場において発生する個々の問題を解決するに当たって、問題が生まれる基盤となる制度の趣旨・目的とそれが労働市場で果たしている実際の役割・機能を調べ、制度の趣旨・目的と実際の機能との間に不適合があれば、これに代えて新たな制度・ルールを構想することが労働市場法学の課題であるとする。そして、これによれば、労働市場法学は、憲法27条1項に規定された勤労権の実現保障のために、労働市場に参入する人たちが迅速かつ公正にその能力を生かせる職場を発見し、就職できるような仕組みを構築し、求人企業の側からいえば、企業が求める人材を効率的に発見・採用できるような仕組みを構築することを目的に、①求職者・求人企業相互のマッチング（職業紹介、労働者派遣等）が円滑・的確に行われるための一般的枠組み・ルール、②労働者の円滑な労働移動を促進する雇用対策や失業時の所得保障のための機構（雇用保険など）、③労働者が就職のために必要なスキルを習得できるようにする職業能力開発システムと個人のキャリア形成支援の構築、④労働市場において弱い立場にある特定のグループ（高年齢者、障害者、中高年女性等）に対する積極的な雇用促進に関する制度をその法領域とする。

さらには、労働市場法を、①職業紹介事業や労働者派遣事業などの労働市場において雇用を仲介する事業の法規制と、②雇用の促進・援助のためのいわゆる雇用政策法の2つの柱からなるものと捉え、さらに、②を、失業手当制度のような雇用のセーフティネットを整備して働けなくなったときの生活を保障するいわゆる消極的労働市場政策と、より積極的に雇用を創出したり維持しようとする積極的労働市場政策からなるものと構成する、労働市場法学についての見解もある¹⁶⁾。この見解は、市場はときに近視眼的になりやすく、また、市場からの脱落者に事後的なセーフティネットを提供するだけでは失業の長期化・固定化がも

たらされるという問題点もあることから、政府の役割を安易に消極的労働市場政策のみにしようせず、中長期的な視点から労働者の能力の底上げを図っていく積極的労働市場政策の機能と役割を再認識すべきで、そうした政策の実施に当たり、企業や地域など労働や産業の現場に近いところでの労使の工夫を活かしながらこれを行うべきとする¹⁷⁾。そして、労働市場法の具体的な課題として、「合理的な理由のない不利益取扱いの禁止」という法原則を定立して、非正規雇用の労働市場と正規雇用の労働市場の間にある大きな溝（労働条件および雇用の安定性における格差）を解消すべきとする¹⁸⁾。

これらの見解に対し、労働市場を規律する法の領域を雇用保障法として理解すべきとする、労働市場法学の中に位置づけうる見解も主張されている¹⁹⁾。それによれば、労働権は、労働者が自己の能力と適性を活かすことのできる、労働条件等の質を備えた適職を選択する自由・適職選択の権利をその規範内容として含み、国は、この労働権保障の責務を果たすため、様々な法律、政・省令を制定し、雇用保障のための法的措置を講じている。このような雇用保障法制をその役割・機能から整序すると、①雇用政策の基本法、②職業紹介等のマッチングの法、③就職促進の法、④失業防止の法、⑤失業中の生活保障の法、⑥雇用創出の法の6つの法領域に分類できる。雇用保障法は、それら6つの法領域をその内容とする一般雇用保障法と、特定の属性を有する者（高齢者、障害者、派遣労働者等）を対象に上記6つの法領域をその属性に応じたものとする特別雇用保障法とに分けられる。このような雇用保障法は、国・地方公共団体が労働権の実現を図るべく雇用政策を行うに当たり、それを根拠づけ、枠づける。また、それは、労働市場に関わる者に対し、義務・禁止規定、努力義務規定、許可制、届出制、行政指導等による一定の行為の強制や、負担金の徴収、助成金・給付金の支給等の資源の配分による一定の行為への経済的誘導策を通して、労働市場の有り様を労働者の労働権実現へ向けた一定の方向へと誘導する。他方、雇用保障法は、現実の労働市場に関わる者の動向や社会に定着しつつあるものを反映し、それらを底上げする形でルール設定することもある。前述のように、職業紹介事業者を職業紹介等のマッチングにおいて役割を果たすものと正面から位置づけ、公共職業安定所との官民協力による労働市場におけるマッチング・システムを構築するためになされた職業安定法の改正は、そうした例といえよう。また、技術革新・産業構造の変化の速度が速くなっていることから、労働

者の雇用確保のために職業能力開発の必要性が高まっていることにあわせ、職業能力開発促進法が改正され、労働者のキャリア形成を支援する事業主、国・都道府県の責務と支援措置が定められたことも、そうした例に挙げられよう。このような労働市場を規律する法の領域を雇用保障法として理解する立場は、多様な規制手法とルールを用いて、質を備えたディーセント・ワーク（decent work）である雇用に就く機会を労働者・求職者に保障することを規範的に要請する労働権の実現を図るため、雇用の質と量（雇用機会の確保）の両面に関わって、労働市場が適正に機能するような法規制のあり方を探求するものであり、むしろそのまま雇用保障法学とするのが適切であるかもしれない。

とまれ、このように、労働市場法学には、いくつかの異なる見解が存している。その違いは、（労働）市場と法的介入との最適バランス、その調整基準という問いへの論者の答え方、考え方の違いによるものであるが、その違いの基底にあるものは、実は、労働権の捉え方、理解の違いであるように思われる²⁰⁾。

最後に、労働市場法学の重要な課題として、労働市場法、雇用保障法と個別的労働（雇用）関係法との関係をどう考えるべきかという問題があることを指摘しておきたい²¹⁾。派遣労働や有期契約労働の法規制のあり方は、まさにこの問題への考え方が問われているといえるだろう。

- 1) 太田聰一・橋本俊詔『労働経済学入門』（有斐閣、2004年）4頁、23-41頁、105を参照。
- 2) 菊池勇夫『労働法』（日本評論社、1938年）81頁以下。
- 3) 日本労働法学会が1984年に創設30周年を記念して刊行した『現代労働法講座第13巻』（総合労働研究所）が、「雇用保障」のタイトルの下に編集されたことは、このことを示している。清正寛『雇用保障法の研究』（法律文化社、1987年）も参照。

- 4) 日本労働法学会が創立50周年を記念して2000年に刊行した『講座21世紀の労働法 第2巻』（有斐閣）が、「労働市場の機構とルール」というタイトルの下に編集されたことは、このことを示している。
- 5) 諏訪康雄「労働市場法の理念と体系」日本労働法学会編・前掲注4）書2頁以下。
- 6) このような労働市場を意識した労働法理論の展開は、国際的にも共通した労働法学の理論動向であろう。Simon Deakin, 'The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development' in G. Davidov & B. Langille eds., *The Idea of Labour Law* (Oxford University Press, 2011), pp.156ff.
- 7) 諏訪・前掲注5) 論文、荒木尚志「労働市場と労働法」日本労働法学会誌97号（2001年）55頁以下を参照。
- 8) 諏訪・前掲注5) 論文19頁。
- 9) 諏訪・前掲注5) 論文16頁。
- 10) 島田陽一「労働市場政策と労働者保護」角田邦重・毛塚勝利・浅倉むつ子編『労働法の争点第3版』（有斐閣、2004年）253頁。
- 11) 荒木尚志『労働法』（有斐閣、2009年）622-623頁。
- 12) 諏訪・前掲注5) 論文19-20頁。
- 13) 荒木・前掲注7) 論文64頁を参照。
- 14) 諏訪・前掲注5) 論文20-21頁。
- 15) 鎌田耕一「外部労働市場と労働法の課題」日本労働法学会誌97号（2001年）83頁以下。
- 16) 水町勇一郎『労働法入門』（岩波書店、2011年）170頁以下。
- 17) 水町・前掲注16) 書177-178、180頁。
- 18) 水町・前掲注16) 書97、179頁。
- 19) 石橋洋・唐津博・古川陽二・有田謙司編『ニューレクチャー労働法』（成文堂、近刊）第4編「雇用保障法」（有田謙司担当）を参照。
- 20) 労働権については、有田謙司「労働法における労働権論の現代的展開」山田晋ほか編『社会法の基本理念と法政策』（法律文化社、2011年）27頁以下を参照。
- 21) 島田・前掲注9) 論文254頁も、労働市場法と雇用関係法との相互関係をどのように考えるかは独自に検討されるべき重要な課題であると指摘する。

ありた・けんじ 西南学院大学法学部教授。最近の主な著作に『社会法の基本理念と法政策』（共編著、法律文化社、2011年）。労働法専攻。