

# コリンズ 『イギリス雇用法』

【労働法】

有田 謙司

## 1 はじめに

21世紀へと時代が変わろうとしていた頃、労働法学においては様々な理論展開がみられるところとなったが、本稿で紹介し検討するヒュー・コリンズ (Hugh Collins)<sup>1)</sup> の『イギリス雇用法』は、そうした新たな理論展開を示すもののひとつである<sup>2)</sup>。本書の原書が出版されたのは2003年であるが、それまでに、コリンズは、本書において展開している労働法理論の構成要素となるものを、個別の論文によって示してきていた<sup>3)</sup>。その意味で、本書は、コリンズがそれまでに展開してきた労働法理論をまとめて示したものと見てよからう。本稿は、労働法理論の議論に大きなインパクトを与えた原書刊行後、十年余り経過した現在において、本書に示されているコリンズ労働法理論の意義について再検討するものである。

## 2 本書にみるコリンズ労働法理論

### (1) 「欧州モデル」パラダイム

コリンズによれば、イギリス労働法においては、契約の自由を強調し、特別の規制に懐疑的で労働市場の規制緩和を主張する「自由主義的パラダイム」と、労使の利害対立を前提に、団体交渉や共同決定を通じて企業や職場における公正の実現を主張する「労使多元主義パラダイム」という2つのパラダイムの間で絶えざる闘ぎ合いの歴史が繰り返されてきたが、そこには「歴史的な妥協と実践的な解決」が含まれている(15-23頁)。

これらに対して、コリンズは、「社会的包摂 (social inclusion)」「競争力 (competitiveness)」「シチズンシップ (citizenship)」という3つのテーマ(柱)から労働法(雇用法)にアプローチをする「欧州モデル」パラダイムを提唱する。これら3つの柱は、「労働は商品ではない」というスロー

ガンに象徴される難問に対する欧州における独自の対応の核心部分を構成する(29頁)。

このコリンズが示した「欧州モデル」パラダイムは、労働者の生活や人権・尊厳の確保と社会的包摂の実現を市場社会の効率的運営との調和の中で実現し、それを通じて究極的には労働者の人間としての回復(「労働は商品ではない」)を図ろうとするモデルと評する<sup>4)</sup>。それは、「雇用関係が、市場取引としてうまく機能すること」と「労働の商品化という経済的論理から労働者を保護すること」の2つの主要な目的から、雇用法は雇用関係を規制する、とコリンズが述べているところに表れている(4頁)。雇用法の取り扱う問題は、分業を通じての富の生産を促進する一方、市場システムの論理の行き過ぎにより、人間の尊厳を破壊し、社会的不正義を引き起こすことを防ぐように生産関係を方向付けるというより複雑な問題であり(4頁)、この複雑さ故に、コリンズは多元的労働法規制モデルといえる「欧州モデル」パラダイムを提唱するのであろう。

そうした「欧州モデル」パラダイムの3つの柱の第一「社会的包摂」について、コリンズは、雇用法が、市場社会のもたらす社会的排除、とりわけ、人々の労働からの排除がもたらす様々な負の側面を減少させ、あるいは最小化させる機能を果たすこと、そのために、直接的あるいは間接的に、労働市場の規模をコントロールし、特定のグループに対する雇用機会の障害を設けない義務を使用者に課し、仕事を探す義務を市民に課していると分析し、これらの野心的な課題の達成には、公正な雇用機会のための制度構造をなす強力かつ広範な規制が必要であるとする(24-26頁)。このようなコリンズの理解は、人々の労働からの排除がもたらす様々な負の側面を減少させ、あるいは最小化させるという意味における「社会的包摂」を、

差別禁止、解雇規制、職業訓練、ワーク・ライフ・バランス等の法政策のよるべき基本理念として位置づけるものといえよう。わが国にも共通する課題として、議論されるべきであろう<sup>5)</sup>。

第二の競争力について、コリンズは、グローバル化する経済システムの中での企業と国家の経済競争力の強化は、単なる規制緩和によって実現できるものではなく、労働者が事業の経営管理に参加し、フレキシビリティや協力を求める決定について発言できる制度によってこそ実現できるのであり、そのためには、企業組織の統治における「発言権 (voice)」を労働者に与える「パートナーシップ」制度、すなわち、団体交渉にとどまらず、対話を通じて協力を確保する制度の構築が求められるとする (26-27 頁)。このような競争力確保のために雇用法による規制が必要であるとのコリンズのロジックが果たして規制緩和政策を進める国家の労働法政策に有効な主張となり得るか、その前提となる労働者の発言権を確保するための制度化をどのように行うべきか等、疑問がわいてくる<sup>6)</sup>。こうした疑問に答えるものが、第三のシチズンシップであるように思われる。

第三のシチズンシップについて、コリンズは、現代のシチズンシップ概念が、伝統的な市民的自由と結びつくとともに、社会権あるいは個人が幸福を追求することのできる前提条件を国家が提供する必要性を承認するものであるとの考えを示す<sup>7)</sup>。そして、2000 年 EU 基本権憲章が、伝統的な市民的自由と拡張された社会権を組み合わせることを通じて、EU における現代版シチズンシップを表現しているとみる (27-28 頁)。ところで、前述の雇用法が雇用関係を規制する 2 つの主要な目的、すなわち、「雇用関係が、市場取引としてうまく機能すること」と「労働の商品化という経済的論理から労働者を保護すること」は、後者の目的が達成され、かつ前者の目的も達成されなければならないという関係にあると考えられるが、後者の目的を達成するために必要とされるのが上述のような現代版シチズンシップであろう。このように理解すれば、第二の柱についての疑問に答えるのは、この第三の柱であるシチズンシップということになる。そのためもあるのか、後述の

ように、コリンズは、原書第 2 版やその後の論文で、シチズンシップ論をさらに展開する。

## (2) コリンズの労働法理論の特徴点

コリンズ労働法理論の特徴点の第一は、労働法を「雇用法」として理解しているところである。コリンズは、その対象の主たる焦点が、労働が履行される経済的・社会的関係の法的表現である雇用契約関係であることから、労働法を雇用法として捉える (5 頁)。そして、コリンズは、雇用法の境界線は不明確であり、雇用法は雇用関係に焦点をあわせているため、その解説は、一般契約法から、複雑な欧州の制度、人権、競争法にまでいたるものであり、その対象の範囲と内容は、雇用関係の法的規制の主眼をどう考えるかにかかっているとみる (29 頁)。このようなコリンズの雇用法の理解は、今日における自営的労働者あるいは脆弱な労働者の自営業者の保護のための法規制を考える上で、有用な見方であるように思われる。

コリンズ労働法理論の特徴点の第二は、法のシステム論に依拠した「応答的 (reflexive)」法モデルに基づき、労働法規制のあり方として、手続規制論を展開しているところである<sup>8)</sup>。コリンズは、雇用の法規制は、それが適用される状況の多様性に対応し、配慮しなければならないという点で、「応答的」でなければならないとする (32 頁)<sup>9)</sup>。コリンズは、規制手法として、「交渉を通じた労使による自律的規制」あるいは「それを誘導する手続的規制」を重視するが、応答性と法令遵守のバランスが最もよくとれているのは、強行的規制と集団的手続によるルールの個別的部分的適用除外 (derogation) の組み合わせなのかもしれないとの考えも示している (51 頁)。

こうした手続的規制に相応の重要性を付与し、その中に当事者の応答性 (「内省」や「自省」) を組み込む手法は、それが有効に機能するためには、自律的規制に対する法規制の程度・内容についての議論が深められる必要があるものの<sup>10)</sup>、複雑多様で個が重視されざるをえないポスト産業主義時代の雇用関係の規制方法として確かな方向性をもっていると評価しうる<sup>11)</sup>。今日のわが国労働法においても、過半数組合が存在しない場合に過半数代表者という個人を derogation の担い手と

して認める現行制度の見直しが重要な検討課題となっている中<sup>12)</sup>、コリンズの議論はそのための基礎となる考え方を示すものと位置づけうる。

コリンズの労働法理論の特徴点の第三は、共生的 (symbiotic) 雇用契約モデルという新たな雇用契約モデルを展開していることである<sup>13)</sup>。共生的契約とは、契約の当事者が同時にプリンシパル (principal) とエージェント (agent) となっている契約関係で、一方当事者 (エージェント) が相手方 (プリンシパル) の指示に従い相手方の利益のために行動し、相手方が (コストを差し引いた後の) 残余の利益を得る、という契約モデルである。この共生的契約モデルを労働者と使用者との間の雇用契約関係に当てはめたものが、共生的雇用契約モデルである<sup>14)</sup>。

本書の雇用契約論は共生的雇用契約モデルを前提としているが、それは、コリンズの「欧州モデル」パラダイムにおける第二の柱の競争力確保のために必要とされる労働者の協力に適合的な契約モデルであるからであろう。その意味で、それはマクロ経済政策的な目的との調整原理のひとつのモデルを提供するものといえよう<sup>15)</sup>。ここでは、規制手法として、法における黙示条項 (implied terms in law) (付随義務に相当する) によるデフォルト・ルールが重視される。例えば、市場の変化に柔軟に対応することを使用者が労働者に求めうる代わりに、使用者は必要な教育訓練を労働者に行い、そのエンプロイアビリティを維持することを黙示の義務として負うのである。

この共生的雇用契約論については、そもそも使用者と労働者とは互換的・対等な関係にはないので、そのような双方向的な利益代表関係の想定は適切かとの批判が加えられる<sup>16)</sup>。しかし、コリンズが、新たな雇用契約モデルとして共生的雇用契約論を展開するのは、伝統的なコモン・ローの雇用契約観からの離脱を図る、というイギリスに固有の背景事情もあるように思われる。ただ、雇用契約におけるデフォルト・ルールとしていかなる付随義務を認めるべきかの問題は、今日のわが国の労働契約論においても共通する課題であり、コリンズの共生的雇用契約論から何をくみ取るべきか改めて検討すべきように思われる。

### 3 コリンズ労働法理論のその後の展開

コリンズは、前述のように、本書の刊行後、雇用法の3つの柱のうちシチズンシップについて理論展開している。コリンズは、今日のシチズンシップの概念は、個人が、私法の中に記述されている一連の狭い経済的権利と憲法による統治と結びついた第二世代の政治的権利を享受していることだけでなく、市民が、社会的、経済的及び文化的権利として知られている一連の第三世代の権利を与えられていることも含意していると主張する<sup>17)</sup>。

コリンズは、契約法学者でもあることから、私法の伝統的な概念の見直しの議論を行う中で、私法は、他の法分野と同様に、競争的な市場の促進と弱い立場にある者の保護といった政策目的を追求することを承認する必要があるとも主張する<sup>18)</sup>。ここに、コリンズの雇用法の2つの目的と重なるものを見出すことができる。

コリンズは、さらに、社会権の意義の再定位を行い、社会権は、第一世代の権利および第二世代の権利の適用範囲と限界を表すものであり、競合する諸権利が、広い社会的目的の観点から、どのように調整されるべきかについての洗練された現代的な理解を表すものとの見方を示す<sup>19)</sup>。そして、社会権は、法的理由付けにおいて、諸権利への公益のための制約 (public interest limitations) という正当な目的を表しているとする<sup>20)</sup>。

こうした私法一般の領域におけるシチズンシップ論の展開を受けて、原書第2版では、第IV部シチズンシップに労働権の章 (第11章) が追加され、労働権は上述のような調整機能が大きいものであるとの考え方が示されている<sup>21)</sup>。そのような基本権間の調整の役割を社会権が十分に果たしうるためには、個々の社会権の規範内容の再構成が必要となる。わが国においても、そうした議論を展開すべきときが来ているように思われる<sup>22)</sup>。

コリンズは、また、雇用法の「欧州モデル」パラダイムの正当化のための「労働法の憲法化 (constitutionalization of labour law)」の議論を展開する<sup>23)</sup>。コリンズは、労働法の憲法化という「欧州モデル」パラダイムの正当性を提示する新しい社会契約は、EUの基本権憲章等の人民の自由と

社会的・経済的権利の双方を包含する権利表明の中にみられ、政府や規制者を拘束する枠組みを設定すると主張する。その上で、それらの権利が、ディーセント・ワークや社会的包摂、個人の能力の向上といった現代の価値を十分に踏まえているか否か、その内容についてしっかりと批判的検証をすることにも留意すべきとする。

#### 4 コリンズ労働法理論の今日的意義

以上にみてきたような本書とそれ以後の理論展開から、本書に示されているコリンズ労働法理論の今日的意義についてまとめることで、本稿のむすびとしたい。本書刊行後、コリンズがシチズンシップ論を展開し、憲法化の議論や人権・基本権論を展開していることの意味を考えると、コリンズ労働法理論における「欧州モデル」パラダイムの中の3つの柱のうち、社会的包摂と競争力は、シチズンシップの保障のための政策目的であるという関係にあると理解できよう。換言すれば、労働者のシチズンシップの保障が、雇用法・労働法の目的であると理解するのである。本書をこのように読み直して、コリンズ労働法理論を理解すれば、コリンズのシチズンシップ論の展開は、わが国労働法における人権・基本権の再構成に当たり大いに参考になるといえよう。とりわけ、第一世代、第二世代の権利と第三世代の社会権の融合した再構成の可能性を示し、社会権を第一世代の権利と第二世代の権利の適用範囲と限界を表すものと理解するコリンズの見解は、例えば、組合活動や争議行為の正当性の判断等の使用者の財産権等の権利との調整を図る場合の新たな考え方等を探求する上で検討すべきものであるように思われる。

Hugh Collins, *Employment Law*, Oxford University Press, 2003 (イギリス労働法研究会訳『イギリス雇用法』成文堂, 2008年)。

1) コリンズは、労働法、契約法、法哲学を専攻し、本書の原書執筆時には、ロンドン大学政治経済学院 (LSE) の教授であったが、2013年からは、ブラックストーン (Blackstone) やダイシー (Dicey) らが就いていた、オックスフォード大学の Vinerian Professor of English Law に就任している。

- 2) 本稿では、特に断りのない限り、本文中で「本書」と呼ぶものは、イギリス労働法研究会による訳書を指しており、括弧内に示す頁数は訳書のものである。
- 3) H.Collins, "Is there a third way in labour law?," in J. Conaghan et al. eds., *Labour Law in an Era of Globalization* (Oxford University Press, 2002) 等。
- 4) 石田眞「ブックレビュー イギリス労働法研究会訳 ヒュー・コリンズ『イギリス雇用法』」法時 80 巻 12 号 (2008 年) 67 頁。
- 5) 有田謙司「労働法における労働権の再構成」山田省三ほか編『労働法理論変革への模索』(信山社・2015年) 23 頁。
- 6) また、労働者の協力によって得られた競争力とその結果としての経済的利益の労使間での分配について両者の間で果たして一致するところとなるか疑問との批判もある。S.Deakin and B.Wilkinson, *The Law of the Labour Market* (Oxford University Press, 2005), p.349.
- 7) シチズンシップ論が本書の最もオリジナルなものとの評価もある。L.Clarke, Book Review, *Industrial Law Journal*, Vol.32, No.4 (2003), p.333.
- 8) 石田信平「イギリス労働法の新たな動向を支える基礎理論と概念」イギリス労働法研究会編『イギリス労働法の新展開』(2009年・成文堂) 37-47 頁を参照。
- 9) 脚注で、R.Rogowski and T.Wilthagen eds., *Reflexive Labour Law* (Kluwer Law International, 1994) を参照している。
- 10) 唐津博「イギリス労働法における新たな労働法パラダイム論」イギリス労働法研究会編・前掲注 8 書 30 頁。
- 11) 石田・前掲注 4 書評 68 頁。水町勇一郎「労働法 第 5 版」(2014 年・有斐閣) 25-26 頁も手続的規制論を評価する。
- 12) 荒木尚志「労働法政策を比較法的視点から考える重要性」日本労働研究雑誌 659 号 (2015 年) 101 頁等。
- 13) 石橋洋「コリンズの雇用契約論」イギリス労働法研究会編・前掲注 8 書 207 頁以下参照。
- 14) H.Collins, supra note 3, pp.459-460 も参照。
- 15) 有田謙司「労働関係の変容とイギリス労働法理論・雇用契約論の展開」イギリス労働法研究会編・前掲注 8 書 206 頁。
- 16) 唐津・前掲注 10 論文 32 頁。
- 17) H.Collins, 'A Workers' Civil Code? Principles of European Contract Law Evolving in EU Social and Economic Policy' in M.W.Hesselink ed., *The Politics of a European Civil Code* (2006, Kluwer Law International), p.61.
- 18) Ibid., pp.61-62.
- 19) Ibid., p.65.
- 20) Ibid., p.67.
- 21) H.Collins, *Employment Law* 2nd ed. (2010, Oxford University Press), pp.254-255. なお、コリンズの労働権論については、V.Mantouvalou ed., *The Right to Work* (2015, Hart Publishing) に所収のコリンズの 2 つの論文も参照。
- 22) 有田・前掲注 5 論文を参照。
- 23) ヒュー・コリンズ「労働法における第三の道を超えて 労働法の憲法化?」戒能通厚ほか編『法創造の比較法学』(2010 年・日本評論社) 395 頁以下。なお、H.Collins, 'The constitutionalization of European private law as path to social justice?' in Hans-W.Micklitz ed., *The Many Concept of Social Justice in European Private Law* (2011, Edward Elgar), p.133ff. も参照。

(ありた・けんじ 西南学院大学法学部教授)