



労働法学における比較法の今日的意義

桑村裕美子

(東北大学准教授)

日本では、労働法に限らず法学一般において、日本の法制度を他国のそれと比較し、そこから問題解決のためのヒントを探るといった研究手法をとってきた。これが比較法であり、外国法の解明自体に目的がある外国法研究とは区別される。

比較法は、現在に至るまで、労働法において最も基本的な研究手法であり続けている。本稿ではなぜそうなのかを示し、近年の新展開を踏まえながら、今日における比較法の意義について考えてみたい。

I 労働法における比較法

1 なぜ比較法か

日本では、法学の研究を志して研究室に入ると、研究テーマとともに、どの国を比較法の対象国とするか決めるのが通常である。法学研究において、なぜ比較法を行うのか、詳しい説明が求められることはない。法学者にとって比較法はいわば所与の前提であり、それゆえ外国語文献を読み解く力が必要不可欠である。しかし、他国に目を向ければ、比較法という研究手法が稀な国も少なくない。例えば、私の留学していたドイツでは、元来他国の法制度に関心をもつ研究者は少なく、ドイツの問題は国内の法体系の中で自己完結的に

論じられることが圧倒的に多い。

日本の法学者が研究手法として比較法を選ぶのは、日本が他国の法を受容し発展してきたことと深い関係がある。日本の労働法学は、戦前にアメリカやヨーロッパに留学した法学者を中心に議論が始まり¹⁾、戦後これらの国の法を基礎に労働法制や労働法理論が形成された。この歴史を考慮するとき、日本が直面する問題について、母法となった国々から解決策を学ぼうとするのは自然な発想であり、この研究手法が現在まで維持されている。

2 比較対象国はどう決まるのか

比較法研究においては、日本と全く違う法体系をもつ国を調査することはあるが、前提が異なると具体的示唆が得られにくい。労働法分野では、歴史的に強い影響を受けてきたドイツを比較対象国とする研究者が多い。また、法の基本的発想が同じで日本と比較しやすいという理由で、ドイツと同じく大陸法系の国の代表格であるフランスの研究もさかんである。さらに、不当労働行為制度については母法のアメリカの議論が参考にされてきたし、最近では、日本での差別禁止規制の拡大を受けて、差別禁止法理が発展している点でアメリカ法に再び注目が集まっている。そして、労働契約論については独特の法理をもつイギリス

法が選ばれることが多かった。

これ以外に、特定の制度の導入可能性が問題となる場合には、母法でなくとも、当該制度を先行導入している国の議論が広く参照されてきた。例えば、有期労働契約の無期転換ルールが議論され始めた2009～2010年頃は、総雇用期間が2年超の場合に無期労働契約を締結したとみなす規定を2007年から適用していた、韓国法が取り上げられた²⁾。こうして、比較法の対象国は、日本が直面する問題について、既に相当の議論の蓄積がある国の中から選ばれるのが普通である。

3 どのように示唆を導くのか

では、日本と諸外国の法制度を比較した後で、どのように日本への示唆を導くのか。今年の働き方改革関連法で導入された、高度プロフェッショナル制度（高プロ）を例に考えてみよう。高プロは、一定の要件を満たす労働者について、法定労働時間や休憩・休日規制および時間外・休日・深夜労働の割増賃金規制を適用除外とする制度である（労働基準法41条の2）。新たな適用除外制度の導入論は2000年代後半以降に高まったが、過重労働を助長するとして反対も強かった。そこで、日本における適用除外制度の要否や制度設計を考えるために、ホワイトカラーについて適用除外制度をもつアメリカとの比較法研究を行うとしよう。

アメリカでは、週40時間を超える労働に対して割増賃金を支払う義務があるが、この規制は、所定の報酬要件と職務要件を満たす場合に適用除外となる（いわゆるホワイトカラー・エグゼンプション³⁾）。しかし、アメリカにおける当該制度の存在を理由に、日本でも同様の要件で労働時間規制の適用除外を認めるべき、と結論づけるのは極めて危険である。制度内容だけを見ていると、どの国を選ぶか、またどの時代に着目するかによって、結論が大きく左右される。それは本来の意味での比較法研究ではない。他国の制度の日本への導入可能性を論じる際には、当該制度の趣旨や導入の背景を分析し、制度選択の基礎にある考え方を明らかにする必要がある。

アメリカでは、労働時間に関する連邦法は一定

の時間を超えた場合の割増賃金規制にほぼ集約され、上記の制度で適用除外となるのも割増賃金規制に限られる。そして、アメリカでそもそも労働時間規制が少ないのは、長時間労働を強いられた労働者が転職によってこれを免れるのが容易という背景事情があり、労働者の健康確保のために国家が労働契約関係に積極的に介入する必要性は低い⁴⁾。割増賃金規制に関しても、アメリカでは時間外労働を抑制して健康を守るという視点は希薄で、労働者の所得の増大とワークシェアリングを主目的としており、この効果が期待できない場合に適用除外が正当化される⁵⁾。

これに対して日本では、伝統的には定年まで同じ会社で働くことが前提の長期雇用慣行の下、転職が容易でなく、労働市場のメカニズムでの長時間労働の回避は期待できない。そのため、労働者の健康を守るには国家の積極的介入が必要であり、労基法の実労働時間規制はまさに労働者の健康確保のために導入された。同じく割増賃金規制も、時間外労働にかかる経済的負担を増やして長時間労働を抑制し、労働者の健康を守ることが意図されている。そうすると、日本とアメリカでは、そもそも労働時間規制の目的が異なっており、この違いを無視して適用除外制度の当否を一括して論ずることはできないことになる。上記のアメリカとの比較からは、適用除外の対象となる規制の趣旨・目的を個別にみていき、適用除外の当否を判断する必要があることが示唆される。

このような観点で日本法をみると、労働時間の長さによる規制が一部の働き方に適合的でないのであれば、その見直しはありうるものの、そうした改正は適用除外となる規制に匹敵する他の健康確保規制が導入される場合のみ正当化される。この点、今回の高プロでは過重労働を防ぐための代替規制が極めて不十分であり、労働者保護の観点から重大な問題を抱えている。このように、日本法に含まれる問題点を発見し、問題解決の糸口を見つけることができる点に比較法の意義がある。

II 比較法における新傾向

比較法においては、近年いくつかの新たな傾向がみられる。

1 立法論と比較法

第1に、労働法学における本格的な研究書や論文においては、解釈論よりも立法論上の課題に取り組むものが増え、比較法は、今後の法改正においてあるべき視座を提供するのに有益な研究手法となっている。その背景には、労働法分野での法規制の増大がある。特に2000年代以降は、年齢・雇用形態・障害などを理由とする差別禁止規制の導入・拡大により、同種の規制を既にもつ国々と比較しながら、日本の法規制のあり方を論じようとする研究がさかんである⁶⁾。

また、比較法研究は、政治主導の政策論議の中で促されるケースも増えている。例えば、有期労働契約法制については、その見直しのために2009年に厚生労働省内に研究会が設置されて以降、比較法研究が活発化した⁷⁾。最近では、政府が2015年の閣議決定（「日本再興戦略」改訂2015）で予測可能性の高い労働紛争解決システムの構築を政策課題に掲げ、解雇の金銭解決制度について厚生労働省に検討会が設置されたことで、同テーマに関する比較法研究が促進された⁸⁾。

法学者の役割は、まずは現行法を前提に、そのあるべき条文解釈を理論的根拠とともに示すことにあり、伝統的には解釈論を主戦場としてきた。しかし、労働法分野では、上記の通り立法論的検討の重要性が増しており、昨年成立した働き方改革関連法でも、比較法による知見をいかした法改正が行われている⁹⁾。労働法は理論と実務の双方への目配りが必要な法分野であり、現実社会で表面化した喫緊の政策課題にいかに対処すべきかを、法学者の立場から論じようとする研究が増えるのは当然である。比較法としての労働法学は、今後も労働法政策の決定場面で大きな影響を与え続けると予想される。だからこそ研究者は、外国法の状況をその問題点を含めて正確に情報提供し、その時々の時流に流されない冷静な議論を促

す必要がある。

ところで、法学の研究者は、いったん特定の国を比較対象国として選択し、留学の機会を得ると、自身の研究テーマに関わらず留学先の国の動向に関心をもつようになり、法制度に新展開があれば広くその調査分析を求められることが少なくない。このとき行われる外国法研究は、日本で既に存在する問題を解決するための手がかりとなりうるだけでなく、日本が将来的に直面しうる課題や論点の発見にもつながりうる点で意義がある。

この点で最近注目されるのが、いわゆる第4次産業革命をめぐる議論である。これは、インターネットやAI、IoT等の情報技術革新に基づく産業の新たなステージをドイツ政府がIndustrie 4.0と呼び、2015年以降にその労働関係への影響をまとめたペーパーを数次にわたり公表したことで、世界中で議論が喚起されたものである¹⁰⁾。例えばドイツ、フランスでは、クラウドソーシング（インターネットを通じた仕事の仲介事業）の拡大にともない増大したクラウドワーカーの処遇をめぐって、労働者に準じた法的対応の要否が議論されている。こうした諸外国の状況は日本で次々と紹介され¹¹⁾、日本でも同様の観点から検討する必要性を認識させた。実際に厚生労働省では、雇用類似の働き方に関する法規制の要否について検討会が設置され¹²⁾、現在、具体的な法政策のあり方が議論されている。この文脈での外国法研究は、日本でいまだ十分に認識されていない課題をあぶり出し、早急の政策的対応を促す役割を果たしており、外国法の調査分析は労働法学においてますます有用性を高めているといえよう。

2 比較対象国の多様化

第2に、比較法の対象国は、現在でも英米独仏が主流であるが、最近ではオランダ¹³⁾やスペイン¹⁴⁾のように、語学の壁もありこれまで選択されにくかった欧州諸国にも広がっている。また、アジアの国々の研究も進み¹⁵⁾、最近では日本への留学生が、中国や台湾等との比較により、日本の問題を本格的に検討する研究成果が公表されていること¹⁶⁾が注目に値する。戦前から続く労働法学の長い歴史において、比較法研究のこれほど

までの多様化と深化は誰も想像し得なかったであろう。今日では、国際会議などで多様な国の法制度に触れる機会が増え、より深く知りたいと思えば、インターネットを使って、日本にいながらでも他国の情報を収集することができる。研究者養成の前段階に位置する法科大学院でも入学者が多様化しており、本人に意欲があり学ぶ環境さえ整えば、どの国でも分析が可能になっている。

比較法研究を行う場合、日本と前提が全く異なる国を選ぶと日本への示唆を導くことは難しくなるが、比較法の意義は日本の問題について具体的な解決策を学ぶことだけにあるのではない。日本がいかなる方向に進むべきかを考える前提として、日本法の特徴や位置づけを客観的に把握することが重要であり、日本と法体系や考え方が異なる国（伝統的には英米法体系の国々）を選ぶと、その作業が容易になる。その意味で、研究者のあり方としては、一つの国だけを見てすぐに示唆を得ようとせず、広く外国法を眺めてみるのが大切なかもしれない。

3 日本から他国への示唆？

第3に、これまでの比較法研究は、日本が、より発展的な他国（特にドイツ）から解決策を学ぶという一方的動機で行われることが多かったが、労働法制の変容により、逆に日本の議論が他国に具体的示唆を与えうるケースが出てきている。例えば、筆者が研究テーマとする労働組合法制においては、ドイツで次のような展開がみられる。

ドイツでは、伝統的に「1つの事業所に適用される労働協約は1つ」というルール（協約単一原則）があり、2015年にこれを明記した法規定（労働協約法4a条）によると、組合員数が最も多い労働組合の労働協約のみ適用されることになる¹⁷⁾。しかし、ドイツは憲法の団結権保障の下で複数組合主義を採っているため、少数組合の労働協約が適用されなくなるのは少数組合の団結権侵害との批判があった。こうした中で、2017年に、上記法規定は少数組合の利益を十分考慮する措置を欠く点で（一部）違憲との判決が下され¹⁸⁾、2018年末までに立法者に改正義務が課されていた。しかしドイツでは、労働組合の協約締結過程への国

家介入は憲法上の団結活動の保障ゆえに避けるべきとされ、少数者利益を適正に反映させるための法規制のあり方について議論の蓄積がなかった。

この点を考慮してか、2018年12月18日の法律による改正労働協約法¹⁹⁾（2019年1月施行）は、利益考慮のあり方を具体的に定めるのではなく、上記判決の趣旨を明記するだけの修正（多数派の労働協約の締結に際して少数派の利益が適切に考慮されなかった場合は、少数派の労働協約も適用される旨の追記）にとどめた。これによりドイツでは、少数派の利益考慮の充分性は裁判所の判断にゆだねられることになり、労働協約に対する司法審査のあり方を議論する必要が生じている。この点日本では、労働協約による労働条件不利益変更の場面において、多大な不利益を被る少数者の利益考慮のあり方について議論が積み重ねられており²⁰⁾、ドイツで大いに参考になる可能性がある。

比較法研究は本来、相互に有益な示唆をもたらさうのもであり、日本法の経験を世界に積極的に発信していくことが、国際的な労働法の発展という点でも重要である。

III 比較法の意義と限界

ここまで、労働法における比較法の意義を指摘してきた。比較法研究において重要なのは、解釈や制度上の表面的な違いにとらわれずに、なぜそうなっているのかの背景や基本的考え方を理解すること、そして各国の法を評価する際には、関連する制度を広く視野に入れて、全体として捉えることである。その上で、最終的にどの道に進むかは、各国がその歴史と法体系の中で独自に選択すべきであって、ある国の法制度が絶対に正しいということはない。比較法研究が以上の留意点を踏まえた上で行われれば、今後も解釈論と立法論の双方で有用な視点をもたらさうと考えられる。

ただし、比較法は問題解決において万能ではない。とりわけ立法論においては、既存の法律とその文言の枠内で特定の規範を導く解釈論とは異なり、幅広い制度的選択肢があるため、比較法研究から一概に「こうすべき」と結論付けるのは難しい。今後の法政策や法規制のあり方を説得的に論

じるためには、法学からの比較法アプローチだけでなく、経済学など他の学問分野からの知見も必要である。比較法は、こうした限界を認識した上で活用することで、その有用性を最大限に高めることができるだろう。

- 1) 詳細は石井保雄『わが国労働法学の史的展開』（信山社、2018年）参照。
- 2) 厚生労働省『有期労働契約研究会報告書』（2010年9月10日）13頁以下、崔碩桓「韓国における期間制法の施行と対応」労働問題リサーチセンター報告書『非正規雇用問題に関する労働法政策の方向——有期労働契約を中心に』（2010年）267頁等。
- 3) 詳細は梶川敦子「アメリカにおけるホワイトカラー労働時間法制——ホワイトカラー・イグゼンプションを中心に」季刊労働法199号（2002年）180頁、労働政策研究・研修機構『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』（2005年）25頁以下〔幡野利通執筆〕、梶川敦子「ホワイトカラー労働と労働時間規制の適用除外——アメリカのホワイトカラー・イグゼンプションの検討を中心に」日本労働法学会誌106号（2005年）114頁。
- 4) 労働政策研究・研修機構・前掲注3）83頁〔山川隆一執筆〕、笹島芳雄「ホワイトカラー・エグゼンプションの日本企業への適合可能性」日本労働研究雑誌670号（2016年）104頁。
- 5) 労働政策研究・研修機構・前掲注3）78頁〔山川隆一〕、梶川・前掲注3）学会誌115頁参照。
- 6) 櫻庭涼子『年齢差別禁止の法理』（信山社、2008年）、柳澤武『雇用における年齢差別の法理』（成文堂、2006年）、相澤美智子『雇用差別への法的挑戦——アメリカの経験・日本への示唆』（創文社、2012年）、島田裕子「平等な賃金支払いの法理（1）～（6・完）」法学論叢174巻2号・3号（2013年）、175巻1号・3号（2014年）、178巻1号・4号（2015年、2016年）、本庄淳志『労働市場における労働者派遣法の現代的役割』（弘文堂、2016年）、長谷川珠子『障害者雇用と合理的配慮——日米の比較法研究』（日本評論社、2018年）等。
- 7) 労働問題リサーチセンター報告書・前掲注2）の各論稿、大内伸哉編『有期労働契約の法理と政策——法と経済・比較法の知見をいかして』（弘文堂、2014年）104頁以下等。
- 8) 菅野和夫＝荒木尚志編『解雇ルールと紛争解決——10カ国の国際比較』（労働政策研究、研修機構、2017年）、大内伸哉＝川内大司編著『解雇規制を問い直す——金銭解決の制度設計』（有斐閣、2018年）129頁以下等。
- 9) 例えば、終業から次の始業まで一定時間空ける「勤務間インターバル」（労働基準法41条の2第1項5号イ、労働時間等設定改善法2条1項）や、派遣労働者の均等・均衡原則に

対する例外規定（改正労働者派遣法30条の4、2020年4月1日施行）などは、EU指令の枠組みが参考になった。

- 10) ドイツの議論の概要は、労働政策研究・研修機構編『現代先進諸国の労使関係システム』（労働政策研究・研修機構、2017年）61頁以下〔山本陽大執筆〕参照。
- 11) 2017年から2018年にかけての季刊労働法の集中連載「クラウドワークの進展と労働法の課題」（季労259号52頁以下、260号100頁以下、261号62頁以下、262号116頁以下）、労働問題リサーチセンター報告書『第4次産業革命と労働法の課題』（2018年）の各論稿等。
- 12) 2017年10月に「雇用類似の働き方に関する検討会」が設置され、その最終報告書（2018年3月30日）に基づき、現在、「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」が開催されている。
- 13) 本庄・前掲注6）書。
- 14) 高橋奈々「スペインにおける雇用システム変更手段としての解雇・有期契約・労働条件変更規制（1）」法学協会雑誌135巻（2018年）5号941頁。
- 15) 香川孝三『アジアの労働と法』（信山社、2000年）、齊藤義久『ベトナムの労働法と労働組合』（明石書店、2007年）、吉田美喜夫『タイ労働法研究序説』（見洋書房、2007年）、山下昇＝龔敏編『変容する中国の労働法——「世界の工場」のワークルール』（九州大学出版会、2010年）等。
- 16) 徐婉寧「ストレス性疾患と労災救済——日米台の比較法的考察」（信山社、2014年）、鄒庭雲『派遣労働契約法の試み——派遣労働契約の法規制をめぐる日・中・仏の比較法的考察』（日本評論社、2018年）等。
- 17) 詳細は桑村裕美子『労働者保護法の基礎と構造——法規制の柔軟化を契機とした日独仏比較法研究』（有斐閣、2017年）110頁以下。
- 18) BVerfG 11. 7. 2017- 1 BvR 1571/15 u.a., NZA 2017, 915. 判決の詳細は桑村裕美子「ドイツにおける団結権保障と協約単一法の合憲性——連邦憲法裁判所2017年7月11日判決の理論的検討」『廣瀬久和先生古稀記念 人間の尊厳と法の役割 民法・消費者法を超えて』（信山社、2018年）595頁。概要は同「ドイツ協約単一法の合憲性——連邦憲法裁判所2017年7月11日判決の意義」季労259号（2017年）135頁。
- 19) Artikel 4f Qualifizierungschancengesetz v.18.12.2018, Bundesgesetzblatt 2018, S. 2651 (2656).
- 20) 議論状況は荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』（有斐閣、2001年）272頁以下参照。

くわむら・ゆみこ 東北大学大学院法学研究科准教授。
最近の主な著作に『労働者保護法の基礎と構造——法規制の柔軟化を契機とした日独仏比較法研究』（有斐閣、2017年）。労働法専攻。