

唐津 博 著

『労働法論の探求』

——労働法の理論と政策

本久 洋一

1 本書の概要と問題関心

本書は、前著『労働契約と就業規則の法理論』（日本評論社、2010年）以降の著者による労働法研究の集大成である。本書は、前著と同様に、著者の明確な労働法論と問題意識とに貫かれている点で、単なる論文集とは一線を画す体系性と理論性を具備している。

本書は、次項で示すように狭義の労働組合法分野の論考を含むものではないが、個々の論考から湧き上がるのはむしろ著者における労使自治の現状に対する強烈な危機感である。労働組合の推定組織率が2割を割った状態が長期継続する現在、自治的規制主体をどのように構想すべきか（23頁）という問題関心が本書を貫くライトモチーフと解される。

労働組合主義にも個人主義にもよらず、労働の集団性という社会的事実を土台として個別的労働関係を規律する労使関係法を探求する著者の視角は唯一無二とあってよく、孤立分散した労働者の現状を所与として集団性を忘却しがちな労働政策および労働法学の現在への強い批判意識をも看取されるところである。

2 本書の構成と内容

本書の目次は下記の通りである。

はしがき

第I編 労働法の規制体系と法政策

第1章 労働法パラダイム論の多様性と労働法規制の多元性

第2章 労働法の規制緩和政策と規範論

第3章 労働法の立法政策（法政策）と労働政策

第4章 「副業・兼業の促進」政策・一考

第II編 労働契約の法理論と労働契約法

第1章 労働契約の法モデルと労働契約法



● からつ・ひろし
中央大学法学部教授。

● 旬報社
2023年2月刊
A5判・450頁
定価5830円（本体5300円）

- 第2章 労契法9条の反対解釈・再論
- 第3章 有期雇用の法規制と労働契約法理
- 第4章 労契法19条の意義と解釈
- 第III編 賃金の法政策・法理論と法制度
- 第1章 賃金の法政策と法理論
- 第2章 「最低賃金」立法の史的展開
- 第IV編 労使協議制と労使自治の法政策
- 第1章 会社分割と事前協議制
- 補論：日本アイ・ビー・エム事件最高裁判決の検討
- 第2章 労働契約に対する集団的自治的規制と労使協議
- 第3章 労働者過半数代表からの意見聴取義務・再論
- 第4章 労使委員会・考
- 第5章 労使自治・小論

第I編では、まず著者の労働法論が精緻に展開される（第1章から第3章）。著者自身の要約（74頁）によると、「労働法は、①憲法の法理念（個人の自由と平等）を労働関係において実現、具体化するための労使間の適正な権利バランスによる雇用・労働社会の安定と機能的・効率的な雇用システムを維持、確保することを目的として、②労働関係（労使の個別的関係と集団の関係）と、これを規律する立法・行政施策が、自律的、あるいは他律的に、もしくは相互補完的に、形成する労働市場を、③社会的公正さの観点から統御（コントロール）する規範的枠組み（憲法を頂点とす

る労使関係の権利カタログ)である」。第4章では、この労働法論のいわば小手調べとして、厚労省による副業・兼業促進政策が、経産省の起業支援政策の一環であって、労働者を非雇用に誘導するという重大な難点をもつことが指摘される。

第Ⅱ編は、前著『労働契約と就業規則の法理論』からの展開として、「規範モデル」の労働契約論(第1章)が提示される。「規範モデル」とは、古典的な「意思モデル」を転換し、包含するものであるとされる。この点、労契法上の合意原則における「合意」とは「労使の単なる契約意思の合致としての意思的な『合意』ではなく、労使の契約意思を含めた関係諸事情を総合的に考慮した規範的な評価としての『合意』にほかならない」(98頁)ことが労契法の各規定の解釈として説得的に示されている。第Ⅱ編では、この「規範モデル」の労働契約論に立脚して、労契法18条・19条の「承諾みなし」制に関する大内教授および野田教授の所説(第1章)、労契法9条の反対解釈をめぐる荒木教授の所説(第2章)がそれぞれ周到かつ綿密に批判される。これらの批判を踏まえて、第3章および第4章では、著者自身の有期労働契約論が労契法の解釈として積極的に提示されている。

第Ⅲ編は、賃金の政策と理論に関する基礎理論(第1章)を土台として、最低賃金法制の検討が展開されている(第2章)。評者として驚愕させられたのは、著者による重厚な歴史的分析である。戦前・戦中の経済統制法は、戦後労働法の重要な起源であるが、あまり研究が進んでいるとはいえない。著者による史料分析および各立法の理論的位置づけは今後の研究の大きな礎となるものと考えられる。著者による賃金法の三原則(適正水準原則、対等決定原則、平等処遇原則)の提示(191頁)は、第Ⅰ編の労働法論の枠組みのみならず、精細な歴史的研究をも踏まえた解釈論として、大いに説得的である。

第Ⅳ編は、内容面において本書のコアにあたる部分である。これまでの諸編では、方法論から具体的な法律論へとという叙述順序によっていたところ、第Ⅳ編は、会社分割と事前協議制というケーススタディ(第1章および補論)が頭出しされている点が、本書の編成上、注目される。この著者による編成上の工夫は見事なまでに効果的であって、評者は、最終章「労使自

治・小論」において、大いなる感動に包まれながら本書を読み終えることができた。

第1章および補論で扱われている会社分割における事前協議義務の問題は、評者の専門分野であるが、正直なところ瞠目すべき論考はごく少ない。その意味で、本書における論考は、著者年来の協議義務論(唐津博「整理解雇と使用者の法定協議義務(1)(2)」『南山法学』20巻3=4号436頁[1997年]、同25巻2号35頁[2001年])。この論文の完結を待ち望んでいるのは評者だけではないだろう)を土台とした純度の高い解釈論として、評者として大いに啓発されたことを記しておきたい。

第2章から第5章は、本書のライトモチーフである未組織事業場が大多数となった現在、自治的規制主体をどのように構想すべきかという問いへの著者の答えが示される部分である。したがって、ネタバレ回避が不可欠であり、以下は映画の予告編の如きものとご理解いただきたい。

第2章では、日本における従業員代表制度の可否をめぐる論争について肯定説に立つ著者による決定版というべき考察を基礎として、著者による積極的な立法論が具体的に展開される。

第3章および第4章では、労基法上の過半数代表者制度および労使委員会制度について、本書の特徴である重厚な歴史的考察と詳細な機能分析に基づき、従業員代表制としての結構を具備していないことが明らかにされる。

そして、最終章である第5章では、著者の考える労使自治が理論的に構築される。著者の「労使自治」論の問題意識の一端を示すと、こうである。わが国大企業において発達してきた協調的労使関係における労使協議制について「高度な労使自治」として高く評価する見解があるが、それは妥当だろうか。むしろ、「法に規定されない労使関係」に対して一定の法的コントロールを及ぼす議論が必要ではないか(373頁)。また、「労使自治」を集団的な労使コミュニケーションと捉える見解にも、違和感を覚える。「労使自治」とは労働法制の核心的な法的課題である(405頁)。にもかかわらず、あまりにも議論が低調ではないか。

以上の議論については、評者として満腔の共感を覚えるのみである。

3 若干の感想

本書は今後労使自治を論じる者は避けて通ることのできない労働法学の新たな古典としての地位を占めるであろうことは間違いない。以下は、評者の観点からの勝手な感想である。

第1に、著者の労働法論についてである。「憲法の法理念（個人の自由と平等）」とされるが、やや違和感がある。労働法が取り扱うのは公的空間における自由・平等というよりも、労働関係という私的関係における自由・平等であるからである。労働法における「個人の自由と平等」において参照すべきはむしろ「民法の法理念」ではないだろうか。また、「労働市場を……社会的公正さの観点から統御（コントロール）する」という目的論にも違和感を覚える。市場はコントロールできるような秩序なのだろうか、むしろ、市場はコントロールされた時点で死んでしまうような秩序ではないだろうか（評者の観点からは、わが国の労働市場は経営側によって過剰にコントロールされた市場に見える）。そもそも法は市場を対象とすることができるのだろうか。法は法的人格および物を取り扱うことができるのみではないのか。さらにいうと、社会的公正とはいったいどのような概念なのだろうか。少なくともハイエクないしロールズ以降、労働法学者といえども、社会的公正を語る者の理論構築責任には多大なものがあることは事実である。この問題は、おそらく全世界の労働法学者が悩みに悩んでいる問題であ

ろう。著者における社会的公正論を知りたいのは評者だけではないはずである。

第2に、この点は「自治」の思想の問題として著者自身もしっかりと指摘されている（405頁）ことではあるが、従業員代表制の理論的背景および現実性に関する疑問である。フランスの企業委員会制度を見ても、シャルル・ドゴールの第三極論が背景にあったり、ドイツの共同決定制度もオールド自由主義を基盤としていたり、複雑怪奇な歴史的事情から生成したものであり、決して自治の原理論から順当に導出されたものではない。従業員代表制の理論的基礎とは果たして労使自治ということだけなのだろうか。また、現状の日本では、精巧無比な従業員代表制を法定しても、長時間労働と低賃金とに苦しむ労働者に対して、さらなる bullshit jobs を増やすだけに終わりそうである。仕事の順番としては、現行の過半数代表者制度の徹底的改良が先ではないだろうか。より本質的には、団結権すら使いこなせなかった労働者に、まともな従業員代表制の運営ができるのだろうか。

本書は、以上のような思索へと読者を誘う根源的な問題提起の書という性格をも有している。評者としては、本書を、労働法研究者のみならず、労働関係の実際に日々苦闘するすべての労働関係当事者ならびに実務家たちに強くお奨めしたい。

もとひさ・よういち 國學院大學法学部法律学科教授。労働法専攻。