

労働法の多くの思想

Hugh Collins (2024) "The Many Ideas of Labour Law," in Guy Davidov, Brian Langille and Gillian Lester (eds.) *The Oxford Handbook of the Law of Work*, Oxford University Press, pp. 157-169.

平成国際大学法学部准教授 小林 大祐

1 はじめに

本稿は、Guy Davidov, Brian Langille and Gillian Lester 編『オックスフォード・ハンドブック 仕事の法』に所収された Hugh Collins 「労働法の多くの思想」(以下「本論文」)を紹介する。

本論文は、労働法が私的所有権や契約自由を保護する私法システムの存在を前提としつつ、仕事の人的遂行 (personal performance of work) に関して私法を修正する法領域であるという基本認識に立つ。本論文は、この修正を担う労働法の正当化に関わる五つのテーマを論じ、労働法の行く先を検討している。以下は本論文の概要である。

2 五つのテーマ

本論文は、労働法による修正の正当化に関するテーマとして挑戦心 (ambition) と私法への干渉が弱いものから強いものへと順に以下の五つを取り上げる。

第一に、「市場の失敗」を取り上げる。自由市場が福祉 (welfare) を最大化するとしても、市場運営の機能不全により全当事者にとっての福祉が実現されるとは限らず、この是正を労働法が行うとする。市場の失敗が生じる原因として特に使用者と労働者間の「交渉力の不平等」を挙げる。これは二つの視点から導かれる。まず、使用者と労働者間の市場における力関係の構造的不平等があるとする。使用者は他労働者に容易に代替可能であるのに対し、労働者は自身や家族を養うためにすぐに仕事を失うと労働条件を交渉できないとする。次に、個人である労働者と会社のような集団との間の交渉において、使用者はそのリソースを活用してより大きな力をもつとする。さらに、交渉力の不均衡は長期的雇用関係において、使用者が一方的に契約条件の変更を強いることで強化されるとする。

「交渉力の不平等と市場の失敗」によって労働法の多くの部分が正当化されるとする。特に、契約締結前の契約条件明示、最低限の公正基準、団体交渉をするための労働組合の結成等を挙げる。この要素に基づく修正について市場秩序が乱されるべきでないことは一般的に受け入れられているとする。

第二に、「従属」を取り上げる。雇用契約と他の契約との違いは要求される仕事が特定されていないことにあるとする。その代わりに使用者は雇用契約によって労働者の指揮権を獲得し、労働者は使用者の利益のために仕事を誠実に遂行することを義務づけられるとする。このような階層的関係性において、使用者による権利の行使の濫用が問題となる。

現代私法において労働者の忠実義務や誠実義務に対応した使用者の義務があり、使用者の裁量権濫用がそのような義務に違反することがあるとする。また、労働法においては団体交渉による経営行動基準や懲戒等手続の合意や不公正解雇のような制定法規制等によって制限されるとする。さらに、使用者の権限行使が人権や基本権を侵害する場合、個々の法規定により又は不公正等の解釈を通じて間接的に制限されるとする。このテーマについて信義則や基本権による対応が中心と見ているようであり、挑戦心や私法への介入について強いとは評価していない。

第三に、「安定」を取り上げる。仕事の喪失は労働者やその家族の生活を脅かし、人の精神状態に悪影響を与えるとする。また、使用者間の競争が外部化を含む雇用削減や賃金の低い国への工場移転を促すとする。労働法は、失業保険等の社会保障を補完し、経済的な安定の保護に取り組むとする。具体的には、事業再編時の労働者への通知・協議、解雇補償金、解雇時の再雇用先の検討を含んだ社会計画作成を挙げる。また、不安定労働は雇用創出に寄与するとしても、すべ

ての人に物質的・精神的安定を提供するという目的を脅かしているとする。労働法は、有期雇用の無期化等の不安定労働に対する規制を行っているとする。さらに、完全雇用政策や、誰もが有償雇用を得る公平な機会をもつべきという意味の労働権についても言及する。この労働権を具体化するものとして採用時の差別禁止や積極的差別是正措置を挙げる。

第四に、社会と職場における「分配的正義」を取り上げる。労働法は、労働者の労働による収入と成果を再分配し、社会と職場における不平等の改善を行うとする。そのための主な仕組みとして団体交渉と法定最低賃金を挙げる。さらに、組織における賃金の男女間不平等について同一価値労働同一賃金ルールによる規制や、賃金格差公表義務による透明性確保を通じた使用者への格差是正促進も挙げる。また、社会全体の権力分配について、労働組合が使用者に対して組合員利益を代表するだけでなく、労働組合が結成・支援する政党が労働者やその家族を代表していることを挙げる。また、職場における権力分配について、団体交渉、労使協議会（works councils）、労働者代表の取締役会への参加といった産業民主主義の制度を挙げる。

第五に、仕事は、個人が人生目標を追求し、尊重に値する人としての認識を達成することを助けるという意味での「個人的充足（personal fulfillment）」を取り上げる。労働法は、雇用について市場取引から個人的充足と自律的生活を築く機会への移行を試みるとする。具体的には、第三で挙げた経済的安定に関わる措置のほか、職場における発言力を高める措置、不当解雇からの保護、ワーク・ライフ・バランスに関するルール、休暇付与による個人の幸福とスキル向上への支援を挙げる。使用者は、労働者が自らの人生を發展させようとする人間であることに伴うコストを内部化せざるを得なくなるとする。

3 労働法の行く先

本論文は、上記のテーマは今後も依拠されるべきであるとする。そして、まず、規制緩和等の新自由主義的要求について、歴史において使用者が市場の力に駆り立てられ、労働者の搾取や事業リスクの労働者への転嫁によって事業の収益性を維持するための新しい方法を見つけようとしてきたとしたうえで、労働法は競

争による圧力に対抗する力として常に求められることになるだろうとする。労働法は、労働者保護と同時に使用者の戦略を生産性向上のための資本投資や多様な労働力が才能を生かすための人的資本活用へと向けることを助けるとする。

次に、将来、労働法において優先されるテーマが新たなものとなりうるか検討している。急速な技術革新を必要とするハイテク企業を想定した将来世界において、従属と経済的依存という特徴をもつ標準的な雇用形態の仕事は減少する可能性がある指摘し、そこでは仕事の人的遂行のための契約は独立事業者に類似したものとなり、そのような仕事で個人が自律性や充足を得る機会がより大きくなる可能性があるとする。労働法は、従属関係と集中的管理形態を再構築する使用者の試みから、この利点を保護するよう求められるかもしれないとする。

最後に、経済システムのグローバル化によって企業がより競争にさらされるなかで、労働市場の規制緩和や労働法の解体によって底辺への競争を行うように政府に対してより強力な圧力が加えられる可能性があるとする。法律を通じてこの圧力に対抗する効果的な手法として、労働者利益を強制力ある形で保護する国際基準ないし超国家基準を構築することを挙げる。そして、労働者保護の基盤として基本権に関する言説や制度に目が向けられているとする。

4 おわりに

ここまで紹介してきた本論文は、労働法の基礎に関して私法を修正することの正当化という視点から多角的なテーマを論じている。特に、個人的充足という思想が最も挑戦的なものとして提示されていることは興味深い。産業構造や就労形態、競争環境の変化の中で、労働法が担う基礎的な役割を改めて認識することが求められているように思われる。本論文は、その一助となるだろう。

こばやし・だいすけ 平成国際大学法学部准教授。最近の主な論文に「フランスにおけるプラットフォーム就労者に対する集団的労働法の展開」沼田雅之・大原利夫・根岸忠編著『社会法をとりまく環境の変化と課題——浜村彰先生古稀記念論集』（旬報社、2023年）425-445頁。労働法専攻。