

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 21 日現在

機関番号：13901

研究種目：基盤研究(A) (一般)

研究期間：2012～2015

課題番号：24243010

研究課題名(和文) 標準的労働関係モデルの変容と労働法改革の展望

研究課題名(英文) Change of Normal Employment and Reform of Labor Law

研究代表者

和田 肇 (Wada, Hajime)

名古屋大学・法学(政治学)研究科(研究院)・教授

研究者番号：30158703

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 22,600,000円

研究成果の概要(和文)：「標準的労働関係モデル」を基軸とした労働法、社会保障法の再構築という課題について、規制緩和政策、アベノミクスの雇用改革、非正規雇用政策の今後、セーフティネットの新たなあり方を中心に分析し、その将来像を示した。この間に、日韓比較労働法フォーラムを4回、日本台湾労働法フォーラムを1回開催し、東アジアにおける労働法の現状と課題を明らかにし、欧米型とは異なるアジア型モデルの構築の構想を示した。と同時に、日独比較労働法研究を中心に、ヨーロッパ法と日本法の異同について検討を行い、日本法への示唆を導いた。

研究成果の概要(英文)：This study focused at first on clearing the problems of labor market and labor law under the change of society, and then on rewriting the future of labor law. It used the method of comparative study among many european countries like Germany and some east asian countries like Korea and Taiwan, and the fusing the practices and legal theories. During the study five books and many articles were published and many international symposiums were organised.

研究分野：労働法

キーワード：標準的労働関係 非正規雇用 日韓比較労働法 日独比較労働法 持続可能な雇用社会 労働法の未来

1. 研究開始当初の背景

2008 年秋に発生したリーマン・ショックおよび 2011 年 3 月に発生した東日本大震災・福島東京電力原発事故は、日本の労働法の弱点をも浮き彫りにした。この弱点は、部分的には伝統的な労働法に内在していたものであり、また部分的には 1990 年代以降の雇用政策あるいは企業の人事政策の変容の過程で顕著になったものである。こうした問題を乗り切る新たな労働法の枠組みの分析が必要となっていた。

2. 研究の目的

非正規雇用（労働者派遣、有期雇用、パートタイム労働など）の増加、企業組織の再編に伴う労働関係の変容、若年労働者の雇用の不安定化、労働組合の減少や組織率の低下、合同労組の登場等、「標準的とされてきた伝統的な労働関係・労使関係モデル」は、現在大きく変容している。そのことは、こうしたモデルを念頭に置いて形成されてきた従来の労働法システムの機能不全をもたらし、その改革を迫っている。本研究は、H20-23 年の基盤研究(A)「労働市場、法政策及び労働法の編成原理に関する研究」の成果を発展させ、21 世紀型労働法として「ディーセント・ワーク型」の新たな労働法構築の展望を示すことを目指していた。

本研究で取り上げた具体的な研究テーマは、(イ)標準的労働関係の意義と機能、(ロ)雇用形態の多様化と雇用改善の方策、(ハ)雇用差別の禁止、均等処遇、社会的包摂のアプローチの課題、(ニ)雇用の安定化のための方策、(ホ)新たな労使関係モデルの形成である。

3. 研究の方法

これら各テーマについての現状と課題の整理を行う。たとえば(イ)について、伝統的労働法モデルが念頭に置いてきた標準的労働関係の概念、その機能と問題点、そして

課題を明らかにする。

これら各テーマが問題としている雇用手社会の変容過程を明らかにする。たとえば(ロ)について、雇用はどの程度多様化しているか、その要因は何か、立法政策はどのような対応策を採ってきたのか、その成果は何か、あるいはそこにはどのような問題が含まれていたのか、といった論点を分析する。

これら各テーマに関する判例や学説の対応策について検討する。たとえば労働者の請負化や外部化に対応して新たな労働者概念や使用者概念が求められているが、判例や学説はどのような理論を構築してきたのか、そこにはどのような意義と限界があるのか、といった問題について分析する。

これら各テーマは、先進国にかなり共通している。そこで比較法研究の手法を使い、ドイツ・イギリスを中心にしたソーシャル・ヨーロッパ・モデルと、日本と雇用環境が似ていながら、問題がより早くから顕在化し、ヨーロッパ・モデルを参考にしながら、それに対する積極的な対応策を講じてきた韓国・モデルを抽出する。

こうした分析過程では、国家と労働市場の関係、法規制の機能と限界、規制の手法、あるいは社会的包摂を支える平等や正義（たとえば同一価値労働同一賃金原則の意義と導入可能性）、契約自由と差別禁止との関係等についての理論分析を行う。

以上の分析を踏まえて具体的な立法提案、理論提起を行う。立法提案としては、労働者派遣法の改正、パートタイム労働法の改正、有期労働契約法の制定、雇用保険と公的職業訓練制度の改革提案を行う。理論問題としては、企業再編や人事政策に対応できる労使関係理論、とりわけ労使関係における新たな労働者概念と使用者概念の提起、均等処遇の具体的方策等についての提起を行う。

4. 研究成果

(1) 2000年代後半から雇用社会を襲った現象は、「3つの危機」と考えられる。一つは、2008年秋のリーマン・ショックである。これはアメリカ発の経済政策の失敗に日本が巻き込まれた危機であり、人為的な政策の失敗によるものである。その意味では、回避することが十分に可能であったはずである。この危機は、日本の雇用社会のセーフティネットの弱さと、非正規雇用政策の問題を改めて可視化した。

二つめは、2011年3月の東日本大震災とその影響を受けた福島県にある東京電力原子力発電所の爆発事故で、3・11危機とも言える。前半部分は自然災害であり、回避は限りなく困難であろう。しかし、後者は、かなりの部分が人災と評価されている。他国ではあるが、近い過去に同じ惨事を経験しているからである。この危機は、地域的に限られていたが、日本の請負構造の問題点などを改めて白日の下に晒した。

これらの危機が末端下請企業の労働者や非正規雇用労働者に直接的な打撃を与えたこと、それに対するセーフティネットが脆弱であることを明らかにしている。それとともに労働法政策の課題を抽出している。

その三は、アベノミクスと言われている経済政策である。アベノミクスの雇用改革は、格差の拡大、貧困層の拡大、社会的排除の深刻化といったことを、歯牙にもかけていない。私は、1990年代以降の雇用政策とその効果という視点から見ると、アベノミクスの雇用改革には雇用の危機を一層深刻にする危険性が含まれていると考えている。しかも、第一の危機や第二の危機が雇用社会に直接的な被害をもたらしたのに対して、第三の危機は、性格上直ちには可視化されない可能性もある。それ故にこそ、じわじわと危機が進行し、そして深化していくことが予想できる。

本研究では、まずこうした「危機」と言わ

れる雇用社会の現状、そして、その背景・原因が明らかにされる。雇用社会の病巣とその原因を明らかにしたら、次には処方箋を描かなければならない。本研究では、危機に瀕した雇用社会の立て直しを強力に押し進める法的枠組みを「労働法の復権」と考えた。

その際に重視したのが、ILOが提起している「ディーセント・ワーク」、国際機関等が環境政策の分野で開発し、その後社会システムの将来像を描く際にも有効となってきた「持続可能性」、あるいは国際文書や政府の政策文書にもしばしば登場する「質の高い雇用の創出」や「厚い中間層の形成」といったコンセプトであった。

雇用社会の現状とあり方を検討する際に、しばしば労働組合の存在が無視される。しかし、今日でも集团的労使関係は、労働法を支える車の両輪の一つであり、伝統的な企業内組合はいうまでもなく、非正規雇用を中心に組織する地域ユニオンなどが大きな役割を果たしている。実務家の協力も得ながら、労働組合運動が果たしている役割と課題について明らかにしてきた。

(2) 本研究のメッセージを要約すれば、標準的労働関係モデルに依拠した良質な雇道を創出・確保することによってのみ持続可能な雇用社会が維持できるのであり、そのための労働法政策の大胆なパラダイム転換が今求められている。ここで言う労働法のパラダイム転換とは、次のことを意味する。

第一に、労働法体系は、直接的には憲法27条および28条に根拠を置き、そしてその基本的な権利として憲法13条、14条、25条が存在している。このことが、能動的な意味では労働法の理念を創出し、受動的な意味では規制緩和の限界を画している。この20年間強の労働法政策は、後者の面が強く、前者の側面でも消極的な対応に終始し、価値創出に成功しておらず、その結果として雇用(社会)の危機をもたらしてしまった。

第二に、労働法の念頭に置くべきは、従属労働にある労働者像である。労働者の市民として自己決定権を最大限に保障されなければならないが、労働法にはその基盤を整備すべき任務が課されている。労働者の自己決定権を無視するような、それを著しく妨げるような雇用環境を作り出すことは、したがって労働法の本来の任務を放棄することになる。1990年代以降の企業の雇用・人事政策とそれに拮抗してきた労働法政策は、したがって大きな反省と修正を迫られている。

第三に、このことは1970年代までの労働法政策に逆戻りすることは意味しない。1970年代までの労働法の発展は、労働者権の拡大・充実期であり、ある程度良質な、厚い中間層を形成するのに寄与してきた。しかし、他方では、男性中心型の雇用社会(女性差別)を作り出し、しかもこの男性は企業中心型の働き方(ワーク・ライブ・アンバランス)を余儀なくされた。この双方の克服は、今日でも重要な政策課題であり続けている。これらに雇用の場における障害者や性的少数者等の権利保障の課題も課されている。つまり、多面的な社会的包摂の政策が求められている。

第四に、社会の格差を拡大し、多くの貧困層を創出する政策は、経済政策としても誤っている。そして、経済成長のみが唯一の雇用政策であるかのように考え、そうしたプレッシャー・グループにのみ配慮する政策手法(3者構成というILO方式の無視)も、また誤りである。

労働法学は、過去を冷徹に分析し、未来社会のあり方を示す大きな課題を背負わされている。

(3) 以上の研究成果は、2016年度の初めに2冊の図書にまとめられている。このことについては、継続研究である基盤研究(S)の研究成果として、当該年度の箇所述べることにしたい。

比較法研究の成果として、研究期間内に日韓労働法フォーラムを4回開催している。それぞれの成果は、最初に労働法律旬報誌で掲載し、その後に著書として旬報社から発行されている。扱ったテーマは、日本と韓国で共通に立法政策等で議論されているもののほか、それぞれの国で問題となっており、他国との比較法研究が有意義なテーマである。

このフォーラムを受けて、2015年度からは、日本と台湾での同様のフォーラムが開催されている。

日独比較法研究として、「標準的労働関係モデル」の変容と労働法・社会保障法の課題を体系的に研究しているドイツ・ボン大学のヴァルターマン教授との共同セミナーを開催した。同教授とはその後も協同研究を継続しており、2015年度には最低賃金制度に関する共同セミナーを日本で開催している。

これら2015年度の成果についても、基盤研究(S)の成果として改めて言及するので、ここでは触れない。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計130件) 特に表記したものの以外はすべて査読無し

和田肇「災害と雇用の法」法学セミナー686号(2012年)19-22頁

和田肇「不当解雇の効果と紛争解決」『解雇と退職の法務』(商事法務・2012年)313-338頁

和田肇「標準的労働関係との決別か」『労働法学の展望』菅野和夫先生古稀記念論集(有斐閣・2013年)1-27頁

和田肇「アベノミクスと労働法改革」法律時報増刊「憲法改正論」を論ずる(2013年)70-76頁

和田肇「労働組合の未来と法的枠組み」『労

働法と現代法の理論下』(日本評論社・2013年) 31-62 頁

和田肇「質の悪い雇用を生み出すアベノミクスの雇用改革」労働法律旬報 1807 + 08号 (2014年) 49-53 頁

和田肇「標準的労働関係モデルと労働法の未来」法律時報 86 巻 4号 (2014年) 33-37 頁

和田肇「アベノミクスの労働時間政策を検証する」季刊労働法 245号(2014年) 32-46 頁

和田肇「アベノミクスの雇用改革は何をもたらすか」季刊・労働者の権利 305号 (2014年) 2-11 頁

和田肇「市場の失敗と労働法の役割」東亞思想交流史(台湾) (2014年) 223-234 頁

WADA, Hajime, Gesetliche Regelungen zum befristeten Arbeitsvertrag in Japan, in: Moderne Arbeitswelt (FESTSCHRIFT FÜR ROLF WANK) (2014年) 617-633 頁

和田肇「労働基準法の労働時間規定の改正案」日本労働法学会誌 126号 (2015年) 210-218 頁、査読有り

和田肇「労働の意味と雇用のあり方を考える」法学セミナー731号 (2015年) 27-32 頁

和田肇「雇用と労働者像の多様化?」『民主主義法学と研究者の使命』(日本評論社、2015年) 475-495 頁

唐津博「労働契約試論」労働法律旬報 1798号 (2013年 27 - 43 頁)

唐津博「有期雇用(有期労働契約)の法規制と労働契約法理」日本労働法学会誌 121号 (2013年 25 - 35 頁)

唐津博「改正労働契約法 19 条の意義と解釈」季刊労働法 241号 (2013年) 2-16 頁

矢野昌浩「労働市場への社会的包摂とディーセント・ワーク」法律時報 85 巻 3号(2013年) 4-10 頁

矢野昌浩「持続可能な社会と労働法」法の科学 45号 (2014年) 24-33 頁

矢野昌浩「失業・半失業と生活保障」社会保障法 29号 (2014年) 91-104 頁

⑲矢野昌浩「労働法・社会法理論のレジティマシー」法律時報 86 巻 4号 (2014年) 4-9 頁

⑳矢野昌浩「労働基準法上の労働時間規制と労働時間の実態」労働法律旬報 1846号 (2015年) 7-18 頁

㉑緒方桂子「女性の労働と非正規労働法制」『労働法と現代法の理論・上』(日本評論社、2013年) 457-480 頁

㉒緒方桂子「新しい有期労働契約法制と社会的包摂」法律時報 1057号 (2013年) 11-18 頁

㉓緒方桂子「日本の解雇規制は厳しいのか」ジュリスト 1465号 (2014年) 14-20 頁

〔学会発表〕(計3件)

「失業・求職者の生活保障制度の検討」(脇田滋・矢野昌浩・上田真理ほか3名)(日本社会保障法学会第64回大会、2013年10月19日、首都大学東京)

「持続可能な社会への転換と法」(和田肇・矢野昌浩・三成美保ほか3名、民主主義科学者協会法律部会 2013年学術総会、2013年12月1日、神奈川大学)

「日韓比較労働法研究の意義と課題」(矢野昌浩、脇田滋、宋剛直、趙翔均)日本労働法学会第127回大会・2014年5月15日、大阪大学)

〔図書〕(計5件)

藤内和公『ドイツの従業員代表と法』(法律文化社、2013年) 1 - 284 頁

和田肇・脇田滋・矢野昌浩編『労働者派遣と法』(日本評論社、2013年) 1 - 404 頁

西谷敏・和田肇・朴洪圭編『日韓比較労働法』、『同』(旬報社、2014年) 1 - 258

頁、1 - 251 頁

西谷敏・五十嵐仁・和田肇・野田進ほか 3
名『日本の雇用が危ない』（旬報社、2014
年）1 - 263 頁

和田肇・相澤美智子・緒方桂子・山川和義
『労働法』（日本評論社、2015 年）1 - 257
頁

〔産業財産権〕

出願状況（計 0 件）

取得状況（計 0 件）

〔その他〕

ホームページ等

<http://slrp.law.nagoya-u.ac.jp/>

6 . 研究組織

(1)研究代表者

和田肇 (WADA HAJIME)

名古屋大学・大学院法学研究科・教授

研究者番号：30158703

(2)研究分担者

唐津博 (KARATSU HIROSHI)

中央大学・法学部・教授

研究者番号：40204656

矢野昌浩 (YANO MASAHIRO)

龍谷大学・法学部・教授

研究者番号：50253943

根本 到 (NEMOTO ITARU)

大阪市立大学・法学研究科・教授

研究者番号：60304135

(2013 年度より病気休養)

緒方 桂子 (OGATA KEIKO)

南山大学・法学部・教授

(申請時・広島大学准教授)

研究者番号：70335834

(3)連携研究者

脇田 滋 (WAKITA SHIGERU)

龍谷大学・法学部・教授

研究者番号：50128691

木下 秀雄 (KINOSHITA HIDEO)

大阪市立大学・法学研究科・教授

研究者番号：50161534

野田 進 (NODA SUSUMU)

九州大学・法学研究科・名誉教授

(申請時・同教授)

研究者番号：90144419

藤内 和公 (TOUNAI KAZUHIRO)

岡山大学・人文社会科学研究科・教授

研究者番号：70155498

名古 道功 (NAKO MICHITAKA)

金沢大学・人文社会・教育科学系・教授

研究者番号：80172568

廣瀬 真理子 (HIROSE MARIKO)

東海大学・教養学部・教授

研究者番号：50289948

武井 寛 (TAKEI HIROSHI)

甲南大学・法学部・教授

研究者番号：80226985

有田 謙司 (ARITA KENJI)

西南学院大学・法学部・教授

研究者番号：50232062

米津 孝司 (YONEZU TAKASHI)

中央大学・法学研究科・教授

研究者番号：30275002

山川 和義 (YAMAKAWA KAZUYOSHI)

広島大学・法務研究科・教授

(申請時・三重短期大学准教授)

研究者番号：00469503