

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 29 日現在

機関番号：32641

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2016

課題番号：26380081

研究課題名(和文) 経済社会の構造変化と労働法における「交渉」と「合意」に関する日独蘭比較法研究

研究課題名(英文) Verhandlungen und Vereinbarung in der Strukturwandel der Gesellschaft -Eine vergleichende Untersuchung -

研究代表者

米津 孝司 (Yonezu, Takashi)

中央大学・法務研究科・教授

研究者番号：30275002

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,400,000円

研究成果の概要(和文)：20世紀における労働法の中核的原理である強行的労働者保護法及び団結権保障・協約自治は、合理的な労働条件確保のメカニズムであり、それは古典的な私的自治を外部的に規律し制御するものであったが、その変容圧力は、「合理的・客観的」な労働条件保障を任務とする労働法メカニズムに、合意というコミュニケーション的原理を高度化・進化させつつ再統合する形で進行しつつある。これが法律行為・合意における重層構造的な関係性、交渉プロセスが主題化される背景であり、それは、私的自治の利得動機優位の駆動様式から、多様な法主体の生存・生活動機優位の駆動様式へと、その法システムの準拠点を移動させてゆくことと並行している。

研究成果の概要(英文)：Protection of worker through mandatory labor provisions and collective labor rights are the most important mechanisms for rationalizing the labor conditions. These two pillars of labor law are the external restriction of freedom of contract and nowadays under pressure of structural change. This pressure forces labor law system to reincorporate communicative principle of consent in it and evolves its complexity. This is just the reason why a kind of stratified structure of legal action or "expression of will" of labor contract is discussed and the moment of "trust" and its procedural analysis is getting a lot of attention. This development of labor law regulation mechanism goes side by side with the transformation of driving mode of social system from the one prevailing profit motivation to the one prevailing sustainable existence motivation.

研究分野：労働法・社会法

 キーワード：信頼関係的合意 法律行為の変容 客観的合理的自由意思 交渉と合意 ポスト工業化社会 労働契約
 就業規則 オランダ労働法

1. 研究開始当初の背景

社会経済構造の変化に伴い、労働世界における個別化と法益状況の複雑化が進行する中で、この間、労働法の規制緩和が進行してきたが、その有効性の限界が意識されるようになり、新たな労働法のあり方が問われつつある。

2. 研究の目的

従来型の労働法の規制様式による対応の限界が意識される中で、労働法における交渉と合意の役割に焦点を当てつつ、新たな労働法理を模索することを目的とする。

3. 研究の方法

オランダ、ドイツなどにおける労働法の新たな展開、日本法における立法や判例の動向を参照しつつ、労働法の新たな規制様式についての理論的検討を行う。

4. 研究成果

日本の民法典は、私法上の権利義務契約の発生・展開・消滅の規範の根拠として意思表示・法律行為の規定を置いている。直接的には19世紀ドイツのパンデクテン法学に由来する法律行為概念は、各種の立法や判例法理、学説の変遷を経た今日もお私法関係の中核規範として機能している。雇用社会において労働契約法の役割が増大しつつあるが、その基本原理は一般の契約法理におけると同様に〈合意〉であり、それは民法の法律行為論に実定法上の基礎を置いている。契約の拘束力の根拠を意思に求める、いわゆる意思自律・私法自治の法思考は、人間的自由の解放、個人人格の尊厳とその自由な発展を促すものとして、人類史上における偉大な知的遺産であると言って良い(身分から契約へ)。しかし他方で、それは人間の物質的・権力的欲望の解放をも意味し、形式的な自由と平等の名の下に、事実上の支配服従の社会関係を招来させる契機ともなった。20世紀前半期には、私的自治・意思自律の原則の上に築かれた自由主義的市場社会が産み出した貧困や社会的不平等の亢進が、自由主義的な市民社会と政治体制、資本主義体制を自壊させる危機を経験し、かくして労働基本権をはじめとする社会権的な基本権が承認されることで、世界の資本主義システムは、かろうじて20世紀を生き延びることが可能となったのである。

しかしながら、20世紀の第4四半期以降に

再び明瞭となった、資本主義システムの機能不全の中で、資本主義は、国家とそれに保護された共同体の価値への寄生を強め、それはICT革命が必然的にもたらす経済社会のグローバル化を与件としつつ、バランスを欠いた利潤追求マシンと化して行くことになったのである。私的自治は、当初の輝きを失い、利得動機に駆動される新自由主義イデオロギーの無花果の葉としての様相を強めて行く。

この利得動機に駆動される資本主義とそれを支える法システムは、必然的に人々・多様体としての民衆・マルチチュードの生存動機に根ざす抵抗運動を招来させることになる。未だそれは、ナショナリズムや共同体主義の色彩を多分に帯びたアンビパレンツなものであり、必要とされる市民的主体としての成熟とグローバルな連帯は獲得されておらず、来るべきグローバルな統治システムの主体としての自覚には至っていない。しかしその運動が法システムに引き起こすノイズは、今や過去約2世紀にわたり世界を支配した資本主義的法システムの中核原理である私的自治・契約自由、大きなシステム・イノベーションをもたらしつつある

私的自治をコアとする近代市民法の原理は、財産を有する自権者たる家父長を主体として形成される市民社会における法益状況の複雑性に対応するものであったが、21世紀のポスト・モダン社会は、文字通りの生身の個人がその多様性を持った形で法主体として立ち現れてきており(女性、子供、高齢者、外国人、障害者、消費者、性的指向、交渉能力、個人事業主、各種の思想・信条保持者etc)、その法人格像が多様性を高度化させることに対応する法益状況の複雑性に見合った形の私的自治の進化が促されている。そしてこれが強行法規による一律的な労働者保護と団結権保障・協約自治の変容圧力となってゆく。

20世紀における労働法の中核的原理である強行的労働者保護法及び団結権保障・協約自治は、要約的に言えば、合理的な労働条件確保のメカニズムであり、それは19世紀的・古典的な私的自治を外部的に規律し制御するものであったが、上記の変容圧力は、「合理的・客観的」な労働条件保障を任務とする強行的労働者保護及び団結権保障・協約自治のメカニズムに、合意(自己決定)というコミュニケーション的原理を高度化・進化させつつ再統合する形で進行しつつある。これが法律行為・合意における重層構造化や関係性、交渉プロセスが主題化される背景であり、それは、資本主義の末期的現象で

もある私的自治の利得動機優位の駆動様式から、多様な法主体の生存・生活動機優位の駆動様式へと、その法システムの準拠点を移動させてゆくことと並行している。

この利得動機に代わる生存・生活動機に基づく（互酬規範の）法システムは、利得動機に支配されるモダンより以前の人類が蓄積してきた生活関係とその表現である文化、そしてそれらに根ざす歴史意識に根拠し、これを母体として生成発展してゆくほかないものである（サヴィニー・Volkgeist 論）誤解されてならないことは、この生存・生活動機に基づく法システム、社会システムの再生とそこにおける歴史意識の古層の探求は、近代における人間的自由の解放、個人の尊厳という近代市民社会の歴史的到達を正統的に継承することなくしては実現しえない、ということである。21世紀に入って、日本を含めた世界で起こりつつある私的自治・意思自律とその根底にある基本権保障の位相変化が、いずれも当該法関係の当事者が属する法共同体とそこにおける各種のトランスアクション・プロセス、そして法主体の相互主観的な前提的理解（深層レベルにおける意思）の主題化（合意の重層構造的・時間的把握の進化）という形を取りつつある理由も、このことと関係しているように思われる。

意思自律が（私）法システムの核心に位置するようになって、いまだ200年に過ぎない（意思自律を定めたフランス民法典の成立が1804年、契約の諾成主義と意思表示の規定を置いたプロイセン一般ラント法典ALRの発行が1794年。日本では総則に法律行為を置く民法典の施行が1898年、個人の尊厳が憲法上の地位を獲得したのが1947年であり、言葉の正しい意味における意思自律の実定化の経験はせいぜい70年から100年余りということになる）法的な世界における意思自律・私的自治の経験は、文明の長い歴史からすれば、それはいまだ揺籃期・幼少期の段階にあるというべきである。そして21世紀のポスト・モダンの社会、市場経済社会が新たな段階を迎えつつある今日、この意思自律・私的自治は、19世紀にその骨格が完成して以来の、大きな構造転換と進化のときを迎えつつあるようにも思われる。

本研究を通じて、わが国におけるマイクロレベルにおけるその具体的な現れとして、近年の労働法における法律行為論（とりわけ判例法理）の展開を理解し、その一般法律行為論・契約論にとっての含意を明らかにしつつ、年来の主張である〈信頼関係の合意〉の構想をさらに具体化

することとなった。

たとえば近年、不利益措置に対する労働者の同意をめぐる労働判例において、「同意（合意）したと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在するか否か」を問うことで、契約自由に基づく安易な不利益措置に歯止めをかける一方で、これが肯定される場合には、強行的な労働者保護を緩和（相対化）する判例が相次いでいる。これは、伝統的な法律行為論、強行的労働者保護の理解を前提とすれば、やや理解が困難なものであり、すでに学説上の批判的なコメントも散見されるところである。しかしながら、報告者の見るところ、判例は、学説の批判にもかかわらず、この新たな質を持った法律行為論・合意論を推進するスタンスを維持しており（それは日本の判例法理において一貫する利益衡量論とも関係している）そこにはある種の暗黙の法思考を読み取ることが可能である。山梨県民信用組合事件・最高裁判決や広島中央保健生活協同組合事件・最高裁判決を素材に、判例が暗黙知レベルで依拠する労働法における法律行為論の意味を明らかにしつつ、これを理論モデルとして形式知化することが可能である。

そして、この労働法における法律行為論が、就業規則の法的性質論やその不利益変更論におけるアポリアを解くに当たって、重要な示唆を提供するものであることが判明した。

意思表示・合意をめぐる前後の経緯や、深層レベルの意思とその相互主観的な信頼を射程に入れた、いわば時間的・空間的な広がりを持った労働法における法律行為論モデルは、問題となる個別の労働法規範の目的・趣旨と事案の個別具体的事情に応じた複雑多様な法益の調整を可能にし、かつ、当事者の自主的交渉と実質的な合意・納得への到達を促進するという、21世紀の労働法が重きをおくべき法目的・価値に適合的な法技術として構想されるものである。

日本の法律行為論が範としたドイツ・パンデクテン法学のコアに位置する意思理論・法律行為論は、自らの意思に契約における拘束の根拠を求めることで、近代市民社会の基本思想に合致した法秩序の原理的な礎を築くことに成功した（私的自治の歴史的意義）それは、近代以前の社会が自権者たる独立した個人の自由意思とは基本的に無関係に実質的法秩序を根拠づけたあり方からの根本的な転換を意味し、かつ〈自由の相互承認（ヘーゲル）〉という近代的な社会編成原理と近代国家における国制の基本原則に直結する法学的モナドを定礎するものであった。フランスやイギリスを始めとする19世紀

前半ごろまでの欧州世界において政治的・経済的に未だ後進のドイツが、19世紀後半以降に驚異的とも言える発展を遂げ、20世紀には一時的な混迷（ナチス・ドイツ）をくぐり抜け、今日の繁栄に至っているが、個人の尊厳と人格の自由な発展という基本権理念とこれを保障する法の支配（法治国家）のメカニズムを抜きにこの展開を考えることはできない。そして、私的自治の法思想・法原理、その法技術的表現である法律行為論こそが、私法社会 Privatrechtsgesellschaft と称されるこの近・現代を貫くドイツ市民社会における社会編成原理の法学的表現に他ならない。ドイツとは必ずしも思想伝統を同じくしない日本が、上記の背景を持つドイツ法律行為論・意思ドグマにいつまでも従うべき理由はもちろんないが（平井宣雄）ポスト・モダンの社会においてもなお「自由の相互承認」という社会編成原理とそれを基礎とする国制に代わり得ものを見出すことができないこともまた確かであり、したがって「意思」をコアとする私的自治こそが、契約法のそしてまた私法としての労働（契約）法の基本原理であり続ける他ない。

しかしながら他方で、市民社会の現実を、意思表示とその合致（申込みと承諾）というドイツ的法律行為の抽象化されたモデルによって包摂的に規律することには必ずから限界があることも確かであり、ドイツ民法典 BGB は、実質的法秩序を体現する法規範として公序良俗と信義則の規律を定めるとともに、法律行為（及び契約法）内在的な法原理として、意思原理と並んで信頼原理 Vertrauensprinzip を BGB に実定化した。両者の関係をめぐっては、ドイツ民法学そしてそれを継受した日本の民法における各種論争の背景にある原問題であり続けてきたが、基本的に、今日に至るまで、この両者の原理的な区別とその相互調整という基本枠組みは維持されてきた。しかし、21世紀の今日、社会の複雑性の高まりとともに法が想定する法人間像も複雑多様化する中で、労働世界（雇用社会）における基本的な法的主体も強者たる使用者と弱者たる労働者という（今なお基本的ではあるが肌理の粗い）シンプルなモデルのみでは、適切に法益調整することが難しくなりつつある。こうした事態は、すでに19世紀の実定労働法が女性や未成年を独自の規律対象としたのを嚆矢として、今日ではより一般的に性別、国籍、身体的特徴（障がい者）、性的指向、思想信条、個人事業主など、多様な法的主体をその規整対象とし、また使用者についても、企業規模や業

種、地域特性などを規整区別の基準にしていることから分かる通り、現行民法典の法律行為論が実定化された当時とは根本的に異なる法の進化を経験していることを背景としている。とりわけ、市場機構（企業組織）の複雑化・システム化を伴うその進化は、伝統的な法主体像と契約法理にとっても大きな変容圧力になっており、労働法もそのことから自由ではありえない。そして客観的合理的自由意思の判例法理の出現はこの法主体像の複雑多様化と、それを前提とした労働世界における法益調整システムとしての労働契約法において、今やその最も原基的な法技術的枠組みである法律行為論における意思原理と信頼原理の關係に、質的な変容・進化を促していることの表れである、

さらに、一見するところ私的自治とは無関係（あるいは対立するように）に見える、有期雇用・パート労働等の雇用形態格差是正、均等・均衡処遇の法原則についても、実はこれをめぐる判例・学説上の対立を解く鍵として、この私的自治・意思自律の問題が深く関係していることが本研究を通じて明らかになった。

団結権保障と強行法的労働者保護を基軸とする労働法システムが、よりミクロレベルへの複雑多様な法益調整、労働世界の等身大の正義の実現に向けて、交渉と合意をベースとした規制システムへと変化しつつあることは、比較法研究の対象としたオランダやドイツの労働法の動向からも看守されるところである。

ポスト工業化時代における労働世界においては、これを担う人的資源における新しい「能力」＝「関係的な能力」、新しい価値創造に寄与できる高いコミュニケーション能力が重視される傾向を強めている。そこでの合理的な労働条件決定・変動についての法益調整のシステムは、従来の団結権保障と強行的労働者保護を基礎としつつも、より柔軟な法益調整メカニズムとしての機能性を高めてゆくために、交渉と合意のモメントをその中に組み込んでゆかざるを得ない。オランダは歴史的にみてもサービス・流通・金融関連産業が経済における重要な役割を果たしてきたが、近年、知識基盤型経済社会への移行をより意識的に推進しており、2000年代以降におけるコミュニティ重視の参加型社会の志向もその延長線上にあり、パート労働者をはじめとする多様な雇用・就業形態のワーカーを包摂するステークホルダー重視の企業・労働法制の進展が見られる。ただ、そこでは、当然に

言語的コミュニケーション能力、そしてコミュニケーションを通じての協働的な価値創造を可能とするオランダ市民社会・市民文化の共有が必要となる。イスラム系移民の一部にみられる、オランダの市民文化の受容やコミュニティへの参加を拒否する姿勢は、このポスト工業化社会におけるオランダの社会政策方向と矛盾する側面を持つ。多文化主義政策における社会的包摂と参加、そして排除のパラドックス、この自己撞着的な難問を抱えながら模索が続く同国の社会労働政策の経験は、多様化が進行する我が国の労働世界におけるステークホルダー間の価値の共有と利益調整のあり方を考えるにあたっても示唆に富む。

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4件)

1 米津孝司「フォールドアイ アムステルダムから①～③」日本労働研究機構雑誌 669号 90-91 頁、670号 121-122 頁、671号 84-85 頁(2016年) 査読あり

2 米津孝司「労働法における法律行為(1)(2・完)」法律時報 2017年9月号・10月号 掲載予定、査読なし

[学会発表](計 件)

[図書](計 件)

1 米津孝司「企業解散・事業譲渡における雇用と法人格の濫用」野川忍他2名(編)『企業変動における労働法の課題』(有斐閣、2016年) 184-221 頁、査読なし

2 米津孝司「国際労働関係法の課題」『講座 労働法の再生 第6巻 労働法のフロンティア』(日本評論社、2017年) 311-332 頁、査読なし

[産業財産権]

出願状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：

種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

[その他]
ホームページ等

6. 研究組織

(1)研究代表者
米津 孝司 (Yonezu, Takashi)

中央大学・法務研究科・教授
研究者番号：30275002

(2)研究分担者 ()

研究者番号：

(3)連携研究者 ()

研究者番号：

(4)研究協力者 ()