

研究種目：基盤研究（C）
 研究期間：2007～2009
 課題番号：19530049
 研究課題名（和文）
 労働法におけるフレセキユリティー（柔軟性と安定性の相乗的実現化）の研究
 研究課題名（英文）
 Flexicurity (Synergism of flexibility and security) in labor law
 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

研究成果の概要（和文）：

(1) グローバル化と情報化が進行する21世紀における世界及び日本の社会経済・労働世界の変化に労働法が対応するためには、労働者保護法と団結権保障とからなる19世紀・20世紀型の労働法の基本構造に一定の修正的变化が生じる。

(2) そこでの基本理念は労使における「合意の実質化」である。

(3) 労働法は、規範密度におけるグラデーション構造をなす法原理の体系としての成熟度に応じて、労働世界の複雑な諸利益を最適均衡させるフレクシキュリティー機能をもつことになる。

研究成果の概要（英文）：

(1) A constant corrected change takes place in the basic structure of the labor law of the type with the worker protection method in the 19th century and the 20th century that consists of protections of individual workers and the right to organize of worker so that the labor law may correspond to the change in the social economy and the labor world in the world and Japan of the 21st century when the globalization progresses.

(2) The basic philosophy there is "Make of mutual agreement substance." in labor and management.

(3) Labor law could gain the function of 'flexicurity' which lead complex legal interests to the optimal balancing of them, if labor law could reach to some degree of maturity as a system of legal principles which has norm density graduation structure.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2007年度	1,200,000	360,000	1,560,000
2008年度	800,000	240,000	1,040,000
2009年度	700,000	210,000	910,000
年度			
年度			
総計	2,700,000	810,000	3,510,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：法学・社会法学

キーワード：フレクシキュリティー、合意の実質化、基本権保護、企業価値、比例原則、信頼関係的合意、手続保障

1. 研究開始当初の背景

(1) フレセキユリティーflexsecurity とは、柔軟性 flexibility

と安定性 security の同時的・相乗的な実現を意味する。これは、オランダやドイツほかの欧州諸国における 90 年代以降の社会法制の規制改革をめぐる論議のなかから浮上し、今日では学術用語としても定着しつつあるコンセプトである。グローバル化の動きが顕在化する 90 年代以降、欧州の工業諸国においては、労働法の規制緩和論が唱えられ、労働組合をはじめとする保護的規制堅持の陣営との間で激しい綱引きが展開されてきた。このせめぎ合いは現在もおお進み中であるが、規制緩和論議を通じて共通理解となってきたのが、安易な規制緩和によっても、また典型雇用のみを保護する規制の維持によっても、事実として進行するグローバル化と産業構造の変化に対応することは困難であるという認識である。

(2) グローバル化にともなう国際的な分業体制の変化は、日本やドイツなど製造業を産業の核とする諸国の競争条件に影響を及ぼすなか、そのサービス化や知識産業化への動きを加速化させている。これに伴う生産現場の変化は、少子高齢化に伴う就業人口構成の変化やさらに社会意識の変化とあいまって、女性や高齢者、さらに外国人労働者の労働市場参入を促し、総じて、労働世界の多様化をもたらしている。近年わが国においても顕著な傾向となっている非正規雇用の増大は、わが国固有の背景と政策介入により人為的に創出された側面をもつが、大きくは、上記のような世界経済の動向、グローバル化とポスト工業化の進行のなかで生じてきた事態であり、いわゆる格差は正をめぐらる論議も、この基本的文脈を踏まえない限り、有効なものとはならない。

(3) この点、欧州においては、労働世界の個別化や多様化の現実を踏まえた着実な労働法制の改革が模索されており、フレセキユリティーはそこでのキー・コンセプトとしての意味を持つにいたっている。とくに欧州のなかでもいち早く労働市場の柔軟化を推し進めてきたオランダは、ワッセナー合意以降、非典型雇用労働者の平等処遇とワークシェアリング政策を軸に、80年代から90年代にかけて、フレセキユリティーを基本コンセプトとする様々な労働法の規制改革を試みており、そこでの経験の蓄積は、ドイツをはじめ欧州各国における労働市場・労働法改革におけるパイロット・モデル的な役割を果たしている観がある。もちろんオランダ・モデルは、それが機能する前提条件の相違もあり、これを単純に模倣することは出来ず、またオランダ・モデルそれ自体の問題点の検討とそのバージョンアップが模索されている点も見逃すことはできない。

(4) 他方、日本における労働市場・労働法制の改革論議は、一方における市場原理主義的な規制緩和論と他方における伝統的な労働者保護論の両極を、振り子のように大きく振幅する傾向にあり、現実に実施された労働市場・労働法の諸政策も、その社会的影響・効果についての中長期的な総合的検討・熟議を踏まえたものとはなりにくかった。とりわけ近年においては、短期的視野に立つ個別企業経営の効率化の促進に従属するかたちで、労働市場・労働法の規制緩和が推進されてきた観が否めない。そしてこれを背景に、いわば企業価値創造の資源としてよりも、コストとして労働力をとらえ、可能な限り減量化・効率化をはかる傾向が強まる中で、日本の企業は、(労使の)信頼関係の危機ともいふべき事態に直面し、そのことは21世紀型の企業に求められる経営のイノベーションにとっ

てもマイナスの影響をもつものとして懸念されはじめている。近年、社会的な関心が高まっているいわゆる「格差問題」は、その中心論点が労働問題であることが明らかとなりつつあるが、それは量的な所得格差の増大ということ以上に、企業社会におけるフェアネスの感覚とそれを前提とする信頼関係の喪失、そしてそのことが日本社会にもたらすダメージの大ききゆえに、その現実を深刻なもととして受け止め、かつ対処することが必要とされるのである。労働法におけるフレセキユリティーは、労働世界における柔軟性と安定性の相乗的な実現を通じて、企業社会における信頼関係の回復を目指すためのキー・コンセプトであり、その理論的解明と政策への具体化の展望を示すことは、喫緊の課題といわなければならない。

2. 研究の目的

21 世紀、我が国の経済社会が安定的に発展進化するためには、企業社会と労働世界のイノベーション・進化が不可欠の課題となる。本研究は、この問題に労働法学の見地からアプローチしようとするもので、とりわけ従来は二律背反するものとして考えられてきた労働世界におけるフレキシビリティとセキュリティの双方を、しかも相乗効果的に実現するための制度枠組みを模索し、そのための理論的な基礎を確立することを目的としている。

3. 研究の方法

主に内外の文献(判例学説)の検討を行うとともに、欧州への訪問調査、当地の研究者と意見交換を行い理論化を行う。

4. 研究成果

(1) グローバル化と情報化を基底とする 21 世紀における世界及び日本の社会経済・労働世界の変化に労働法が対応するためには、労働者保護法と団結権保障とからなる 19 世紀・20 世紀型の労働法の基本構造に一定の修正的変化が生じる。

労働者は近代における工業化の進展とともに、土地と共同体に対する緊縛を解かれ、(形式的にはあれ)人格的な自由と、生産手段からの自由という二重の意味において「自由」な存在となるにいたった。前者の人格的自由は近代市民法の基本原理であるが、後者の「自由」は、契約自由が支配する市場経済における労働力の商品化に伴って「労働の従属性」を帰結する。労働力という「商品」の使用価値(それは労働者の生身の身体・人格における能力としてのみ存在する)の「消費」を通じて、その購入者である使用者は、市場的な新たな価値を創造することになる。近代的な人権の建前からすれば、人間の身体・人格が商品としてモノのように取り扱われることは許されないはずである。近代的な労働(契約)関係において顕在化するこの近代市民法原理に内在する矛盾・背理こそが、近代的な意味での労働法が生産・発展する基礎である。近代市民法のこの「虚偽性」を排撃し同原理それ自体の廃棄を目指した運動(国家社会

主義)はさしあたり失敗に終わった。労働世界における市民法原理の矛盾・背理を凝視しながらこれをマネージメントしつつ人間の身体・人格を保護し社会の成熟・進化を促すこと、21世紀労働法のそれが基本課題である。

産業資本主義の発達とともに形成・発展してきた労働法は、私的自治を建前とする契約原理について、団結権保障を基礎とする集団的労働法と、労働関係に対する公法的な介入規制＝労働者保護法によって、これを労働法の世界から可能な限り排除する志向をもっていった。加えて日本の企業社会においては、その準共同体的性格が、契約的な私的自治の軽視を助長することになった。しかし21世紀の企業社会と労働世界における変化は、20世紀の労働法においてはもっぱら使用者側の権利行使の正当化根拠としてアドホックに援用され、労働世界の正義を体現する法源としての位置を十分には与えられることのなかった契約原理、とりわけそのコアにある合意原則を、労働法の体系的核をなす法原則として浮上させる。

(2) 上記の構造変化における基本理念は基本権に基礎づけられた「合意の実質化」であり、また法原則としての「比例原則」である。労働法は、これらの基本原則の成熟を通じて、デフォルトルールを含むグラデーション構造をなす規範体系として、労働世界の複雑な諸利益を最適均衡させるフレキシビリティ機能をもつことになる。

画一的な労働者像を前提に、細かな法規制の網をかぶせることでは、ポスト工業化時代における企業社会の変化に対応できない。個別化し多様化する労働世界と労働者、企業組織の変化をふまえ、事案ごとに多様性と複雑さをもつ労働関係の具体的なあり様に応じた、労働世界に潜在するいわば「小文字の正義」を広範囲に実現・顕在化させてゆくことが必要となってくる。

従来のが国における労働法の基本モデルは、雇用関係にある労働者と使用者を前提に、使用者の権限濫用から労働者をいかに保護するのか、ということであった。しかし「企業システムの変化」においては、いくら雇用関係上の使用者を規制しても、当該の使用者・経営者が、他の企業や株主からの支配・影響の下で責任主体性・当事者性を希薄化させているという事態には対応できない。そこで、労働契約関係の対世的な法益性を承認し、雇用関係上の使用者のみならず、これを侵害する親会社や取引企業、株主などの第三者に対しても、その法益侵害を主張しうる枠組みが必要である。

近代においては公法・私法の二元論的が一般化する中で、契約自由や私的自治における権力的要素が意識されることは少なくなり、次第にそれが自明視されるようになってゆく。伝統的に共同体主義的な志向が根強い日本の民法・私法においても、憲法を頂点とする法規範体系において契約自由・私的自治が、構造的に異なる意味を持つのかを吟味する機運は乏しく、公法私法二元論を所与の前提に、共同体の道德規範をベースとした信義則・権利濫用の枠組みでそれら「レッセフェール」の弊害を部分的に修正・除去するというスタンスがとられてきており、労働法を含むいわゆる社会法も基本的にはその文脈で理解されることが多かった。しかし、世紀の転

換期に向かう中で、公法私法二元論を克服しようとする法思潮が強まりつつあり、「憲法と民法」、「基本権保護義務と私的自治」等の一連のテーマ群の下に、活発な議論が行われるようになってきており、それは労働法のあり方に対しても影響をおぼしつつあり、たとえば「労働法における比例原則」適用の広がりにはそれはみてとれる。比例原則は、複雑な法益を腑分けしつつ段階的・衡量的にこれを最適均衡調整するための枠組みを設定する原則であり、適切に具体化・運用されるならば、労働関係のフレキシビリティとフレキシビリティの相補的な確保にも寄与するものと思われる。解雇の有効無効についての司法判断において、この比例原則を通じて司法審査をすることは、最終的な判断に至る法的推論プロセスを透明化・合理化し、法的判断の予測可能性を高めることにつながると思われる。

近年、労働者保護法についての強行的・直律的効力の自明性を再検討すべきとの主張も登場してきている。利益状況の多元化・複雑化のなかで、一つの在り得る議論として、労働者や企業の属性の相違にかかわらず一律に労働法が適用される現在の在り方を見直し、労働法の適用除外や規制手法の多元化を図るべきではないか、という主張がありうる。これは現行法においても、労働時間規制についてはすでに行われてきていることで、とくに新奇な発想というわけではない。しかし、近時の議論は、こうしたオプトアウトを、労働時間規制のみならず、解雇規制その他労働法のあらゆる領域に拡大する志向をもって語られている。労働法規の選択的適用除制度は、諸外国においても一般に観察されるものである。ただ留意すべきは、労働者・企業の属性という生の事情を経済産業政策的観点からダイレクトに労働法的規制に持ち込み、オプトアウトを正当化するのではなく、その規範的正当性について憲法的価値の衝突と調整という議論に根拠づけることを怠るべきではないということである。こうした観点からは、憲法価値の衡量という視点が希薄な立法過程や行政規制による一律的な適用除外に期待することはリスクが大きく、むしろ個別の事案についての司法的判断の蓄積、そこでのきめ細かな法益調整の経験の蓄積をまずは待つべきである。そしてこの場合考慮されるべきは、単に事業所の規模のみではなく、問題となる労働法規の種類・性質、事業の公益性、労働者の従属性の程度との相関関係のなかで、その適用の有無が判断されるべき点である。

我が国の労働法規の重要な特徴として、いわゆる努力義務規定が多用されているという点がある。努力義務規定には、まったくの訓示的・抽象的な意味合いしか有さないものと、行政指針の策定と相まって公序違反の判断基準や行政指導の根拠とされる「具体的努力義務規定」があるといわれている。「ソフト・ロー」としての努力義務規定は、訓示的機能、契約解釈基準などの任意法的機能、契約内容コントロール・公序判断機能(半強行法的効力)といった各種グラデーションをもつと理解できるわけで、事案ごとにその機能・効力を解釈し確定する作業が必要とされる。

(3) 21世紀労働法の中核をなす基本原理として措定される合意原則は、19世紀・20世紀の契約法原理とは異なり、「合意」をめぐる社会的・歴史的文脈(空間的・時間的文脈)を踏まえた解釈学的な解明に開かれたものであり、19世紀・20世紀契約法パラダイムにおいては対立的・二元的に把握されてきた意思原理と信頼原理を統合する重層構造性を内在する規範原理となる。

従来「組織」と対立する概念として使用され、組織的關係としての性格を強くもつ労働關係におい主要な役割を与えられることになかった契約的合意。しかし今日の契約理論は、一時的で非組織的な、契約取引のみならず、継続的で組織的な、契約当事者の具体的な属性を考慮した交渉(コミュニケーション)プロセスとしても契約を把握する傾向を強めている。21世紀労働法の法形成原理の基礎をなす契約原理。それは近代市民社会の形成とともに確立した形式的な近代契約法の単純な復活ではありえない。21世紀の契約法原理・合意原則は、近代が資本主義市場と国民国家の形成において排除した、社会における互酬的關係、組織的な暗黙知の次元を、従って信頼關係的な了解の水準をその規範射程に収めつつ進化してゆくことになる。

以上のようなもととして了解される信頼關係を内包する契約的な合意こそが、「企業システムの変化」において、保護されるべき法益の中心に位置する。特定企業との労働契約、この「働くことについての合意」には、労働者一人ひとりの様々な思いが込められている。それは契約文書や、就業規則などの文言に尽くされるものではない。しかし、それら必ずしも文書化されることのない暗黙の信頼關係に基づく了解としての合意、実はこれこそが労働者と企業を繋ぐ絆であり、そして従業員同士の協力と信頼の基礎であり、企業における従業員の「動機づけの仕組み」を支えている。労働契約上の信頼關係を内包する合意こそが、従業員の職業的な人格形成と企業価値創造の土壌なのであり、我が国の憲法を頂点とする法秩序は、この信頼關係的合意が実質的な内実をもったものとして実現されることを保護していると考えられる。

(4) 「合意の実質化」には、実体法規範とならんで、合意形成のプロセス保障も不可欠であり、手続法・紛争解決手続との有機的な連関を組み込んだ法システムとして構想される。

「法の手続化」は、ポスト工業化(国際化、個人主義化、経済社会のサービス化・情報化)を背景とする社会の多様化・複雑化に対応して、実体的正義の一義的確定が困難化することに伴い、当事者によるコミュニケーションを通じた法における認知・了解の契機を強化する動きとしてみるならば、それ自体は不可避の傾向といえることができる。公的な手続における当事者のコミュニケーションを通じ、可能な限り納得と合意により諸利益を最適・最大化しようとする志向は不可逆である。しかし、それがコミュニケーション一般ではなく、あくまで「法的な」それであるという前提を設定する以上、そこでは実体的正義の実現という目的・志向性があるのはじめて有意義な「法の手続化」=手続保障が可能である。

もともと法益の対立を出発点として開始されたその手続においては、そこでのコミュニケーションが単に実体法における要件と効果をめぐるものではないにしても、やはり規範的な正当性・正統性をめぐるものでなされるものである以上、当該の手続やコミュニケーションを正義の実現へと誘導してゆくための実体的な法的正義にかかわるプリンシプル(法的原則)を抜きにその手続・交渉・コミュニケーションが成立するわけではない。実体的な法的プリンシプルを曖昧にしたままで「法の手続化」がなされるとすれば、それは当事者の現実の交渉力格差に応じて利益が配分されることを法的に正当化する以上の意味をもたないものとなる。実体的な正義や権利の觀念がもともと稀薄な日本においてはなおさらである。法における手続保障への着目は、特に大陸欧州において実体的正義と裁判によるその実現という近代法のモデルが十全に機能しなくなっている側面のあることについての反省として、近年における法理論の有力な潮流を形成しつつある。しかしポスト・モダンのこの動向は、しかしあくまで近代法に対する再帰的な反省として行われていることに留意すべきである。日本法が、現実としてはすでにポスト産業資本主義(ポスト・モダン)の時代に入った世界の経済社会のなかで、近代に獲得した基本的な社会編成原理であり、人権として定式化される「個人の自由・尊厳」とそれを実現するための「自由の相互承認」(その社会的制度化の原基となるのが契約という形式であり、そのコアが合意原則である)をいかに具体化するかが問われている。

以上の認識を踏まえてとくに労働契約法の新たなアジェンダを、とくに手続保障との関連で整理すれば以下ようになる。労働契約法における実体的権利の希釈化とそれを補う集団的労働法のカップリングではなく、①労働世界における法的正義をめぐりコミュニケーションを保障し、それによって関係当事者の法益を最大最適化することを可能ならしめる実体的な労働契約法上の法的プリンシプル(法原則)・ルールの確定と、②それを最大限に実効的なものたらしめるための訴訟上および訴訟外における手続保障の整備、そして③各法原則を、企業実務・労働世界の行為規範として、また訴訟内外の紛争解決システムにおいてこれを具体化するための法解釈・適用技法の洗練、といったことについてまずは検討が行われなければならない。

現行の労働契約法においては、合意原則を謳いながらも、これと矛盾する就業規則法理が中心的な位置をしめており、合意原則を具体化する条文上のプリンシプルの法的意味・効果も曖昧で、それらプリンシプル間の整合的な理解が極めて困難となっている。合意原則の意味内容を具体化・豊富化し、この中核概念の下に、各法原則を体系化し整理することがまずは必要である。法的原則・プリンシプルは、法的要件と効果が明確な「法的ルール」とは異なり、それ自体で判決手続に必要な要件事実が一義的に確定できるわけではない。それはもちろん法的効力を有するものの、それが内包する法的要件は常に規範的性格をもち、従って解釈を要するものとなる。そして、事案の類型や具体的事情に応じて、その解釈・適用のあり方は柔軟多様に変

化しうるし、また複雑な事案においては関係する複数の法原理間の
衡量とその法的効果論への反映が問題となりうる。

法的原則・プリンシプの解釈・適用における具体化、原理間の衡
量、要件充足度に応じた柔軟な効果論などにより得られた労働契約
法の実践的経験は、日本の裁判手続、それを前提とする労働裁判に
おける法律要件・効果論にも重要な変化をもたらす可能性をもつ。
労働関係における正義の在り方は、複雑にして多様であり、かつ時
間的経緯とともに流動化する。そのような性格をもつ労働紛争を、
そのある特定の時点における特定の側面を法律要件に従って切り
取り、抽象的に規定された実体労働法のルールと民事訴訟法による
裁判手続によって白黒をつけるというあり方は、職場における実際
の法益状況を必ずしも十分に反映しない。ドイツやイギリスのよう
に欧州各国においては労働事件に特化した司法的手続を制度化す
ることで、この問題に対応してきたのであった。我が国における現
行の労働審判制度は、民事訴訟法に基づく通常の裁判手続に前置さ
れるもので、あくまで訴訟手続を補完するものとしての位置づけが
与えられているにとどまるが、将来的にはこれを発展させ、労働事
件に固有の裁判手続が確立されるべきである。

以上の議論は、現行の労働裁判手続と労働審判手続を比較した
場合、後者の方が労働関係における現実的な法益実現により適格的
であるとの認識がある。労働審判においては、実体労働法の権利義
務関係を踏まえつつも、これを無理に要件・効果論に押しこめるこ
とをせず、関連する法原則の総体と、当事者の利益状況をめぐる諸
般の事情を踏まえて、是々非々の和解と審判が行われる。それはし
かし要件・効果論を無視するというのではなく、要件の充足度合
いを勘案しつつ、法的効果にグラデーションを設けること、あるいは
損害賠償訴訟において要件事実の証明度に応じて賠償額を認定
するといった、近年、訴訟実務においては徐々にその必要性が認識
され部分的には導入されつつあるが、しかし実体法上の裏づけが十
分ではないことから、多分に裁判官の裁量的な判断に委ねられてい
る判決手法を、労働裁判においてはこれを正面から認め、実体法及
び手続法上の根拠を付与し、正式の裁判手続にすることで、労働裁
判手続における弁論を整除しつつ活性化し、また判決内容をより現
実の法益に即したかたちで、当事者の法益を最大最適化する方向が
追及されるべきである。こうした柔軟な形の実体的正義の実現とそ
のための要件効果論は、一般私法学において動的システム論として
知られているもので、オーストリアをはじめとする大陸諸国におい
てすでに実践されているものであるとともに、わが国においても、
古くは我妻栄がその可能性を示唆し、また星野英一の利益考量論に
おいてその影響が認められ、さらに近年では山本敬三がより直截的
にその導入を提唱している法解釈方法論である。この法解釈方法論
とそれを実現する裁判手続が整備されるならば、個別化と多様化が
進む中で益々複雑化する労働関係における法益の最適衡量に基づ
くその最大化に向けて大きく前進することになる。

法的なプリンシプルをはっきりさせた上で、あとは可能な限り当
事者の対等な自主交渉と実務および理論の蓄積の中で、経験的にル
ール形成をおこなっていくべきである。そのようにして形成された
ルールは、判例法理というかたちをとることもあれば、労働協約、

あるいは行政機関による指針、あらに関係する団体間の協定と
いう形をとることもあろう。

**(5) 労働法におけるフレキシビリティの中核をなす「合意
の実質化」は、利害の対立する労使が生活空間・時間をともに
する「企業」を基盤に実現させるほかなく、それは多様化する
従業員・労働者個人の職業ニーズ・生活ニーズへの対応を通じ
て獲得される企業ミッション・企業文化の共有と相関する。**

日本において企業価値は、株式市場で数値化され売買取引さ
れる欧米において一般的なそれとはかなり異なったものとして
観念される場合が多い。むしろ金銭には単純に換算さな、企
業がもつ伝統や従業員、顧客、取引企業、さらに地域社会との
関係性が有する価値の総体をもって企業価値とする傾向が強い。
株主主権の論調が支配的であった90年代後半以降しばらくはこ
うした日本的な企業観こそが、株主価値軽視と日本経済低迷の
元凶であるかのごとき言説もなされた。しかし、知識社会にお
ける価値創造について理解が進む中で、むしろ我が国において
近代以前から継承されてきたステークホルダー重視の商慣習
(近江商人の「三方よし」)、形式知には還元されない伝統的・
身体的な暗黙知、それらに支えられた絶対価値追求の経営戦略
こそが、21世紀の企業価値創造のコアとなるとの認識が共有さ
れるなかで、日本的な企業価値観の再評価がなされている。

労働市場に身を投じた労働者は、個別の企業との契約(労働
契約)を通じて、企業価値創造の参画者となる。契約上の付随
義務として、相手方の生命・健康、財産的利益を侵害しないよ
う配慮・注意すべき義務があり、労働契約関係においては、こ
れが安全配慮義務、秘密保持義務、競合禁止義務、職場秩序遵
守義務、さらには近年においては人事における適正評価義務の
根拠とされている。ただ、これらの義務の具体的内容について
は、学説・判例上の争いも多く、また個別事案ごとに多様な
ものにならざるを得ない。それらは、企業規模や業種、労働者の
職務内容や地位、能力、さらに労使の交渉経緯その他諸般の事
情の総合判断の結果としてはじめて義務内容が確定可能である
ことからすれば、むしろ客観的・一般的・一律的な法的ルール
というよりも、契約的な交渉と合意、さらにその基礎にある信
頼関係の在り様に応じて可変的な内容をもつ義務として存在し
てみるとみ方がよい。そしてこの多様性を統御する規範的な
価値原理が、企業の人的・物的財産管理の目的である企業価値
と労働者の人格・職業的利益の保障であり、これら両者は矛盾
する契機を孕みつつも統一的な調整が可能な価値原理として存
在する。そしてこの企業価値と従業員価値の相乗的实现(人的
資源をコアとする企業価値創造)こそが、21世紀知識社会にお
ける企業活動の最重要課題として浮上する。フレキシビリティ
とセキュリティの相乗的实现としての企業価値の創造やその保
護の問題が、労働契約法の射程に入ってくる。

(6) 「合意の実質化」は、従属労働に関する法としての労働法

において、使用者の指揮命令権の行使における権力的契機と経済的従属性を最大限にミニマイズする指向性を意味し、集团的労働法の規範体系もまた、この法理念を基礎として再編成されることになる。

今日、持株会社解禁や会社法制の規制緩和・多様化、また労働者派遣をはじめとする労働市場法制の規制緩和など、とりわけ90年代半ば以降に顕著になった戦後の企業法制・労働法制の大転換と株主重視のコーポレート・ガバナンス論を背景に、企業組織の再編成とネットワーク化、事業単位と法人格・労働契約関係の分離・乖離という事態が進行している。そうしたなかで、企業グループの下位、あるいは企業間ネットワークの周辺に位置する企業は、その雇用する従業員の雇用・労働条件について、支配的な影響力をもつ企業あるいは株主の意向に従わざるをえない状況が強まるなか、これまでの日本的な企業内雇用・労使慣行は大きな変容圧力に晒されている。グローバル化や産業構造の変化、労働世界の個別化・多様化とあいまって、企業内における労働組合・団結の存立基盤が侵食される事態に直面するなか、団結権保障の理念と現実のギャップは益々拡大する傾向にある。これまで一企業内部の労使関係を基本モデルに構築されてきた集团的労働法理は、我が国における団結権保障の実効性を担保するという役割をなお維持しようとするのであれば、右に述べた状況に対応すべくその法理を発展させる必要がある。

この場合、個別企業の使用者における当事者能力の相対的な低下という事態を真摯に受け止めるならば、なによりも企業横断的な団結権等の具体的保障と公正な労使関係の形成を助成するための制度として団体交渉の役割はますます重要な意味をもつ。団体交渉権の保障は、労使のコミュニケーションの促進と信頼関係の醸成を通じて、新たな労使関係の形成に寄与するものとして集团的労働関係法制における中心的な役割を担うことになってゆく。従来のように、雇用関係を基盤に団体交渉権を把握する立場固執するならば、上記のようなかたちの企業間ネットワーク化が進行するなかで、団結権保障はますます形骸化することになるだろう。団体交渉制度は、企業の枠を超えた集团的労働関係法の形成に寄与しうる制度枠組みを構築することが求められる。

企業価値・ミッションの実現のための協働の担い手として使用者と労働者・従業員をみたとき、従業員参加の制度化が重要な意味をもってくる。企業法制のなかに労働者参加を制度的に組み込むことは、株主・資本市場からの圧力のなかで、従業員の存在をもつばらコストとしてみなし、人的資源への投資を抑制する傾向が強まる中で、これに歯止めをかけるためにも是非とも必要であると思われる。従来、慣行的に担保されてきた従業員による企業統治に対するモニタリング・監視機能が、企業システムの変化、労働組合運動の衰退の中で機能不全を起こし始めており、このことが実は日本の企業のガバナンスの在り方に少なからず悪影響を与えていると思われる。従業員代表は、企業との信頼関係を基礎とする協働関係を維持することが求められることになり、企業レベルの集团的労使関係は、企業とその価値の存続保護を内制的な制約原理とすることになる。21世紀の企業社会においては、従業員・労働者の多様化と個別化の進行を踏まえつつ、団結権の実効性を確保するという困難な課題が課

せられている。従来、企業と労働組合双方に暗黙に前提されていた共同体主義的な企業社会からの変化に対応した労働組合論が求められている。それは、団体交渉論や協約自治、団体行動権・争議権、不当労働行為論など、労働組合法の全領域に及ぶ再検討を促し、企業別労働組合を前提に構築されてきた労働組合論は、再検討を迫られることになる。

5. 主な発表論文等

[雑誌論文] (計4件)

- ① 米津孝司・「なぜ労働法は強行法なのか」日本労働研究機構雑誌、585号、2009年、54-57頁(査読あり)
- ② 米津孝司「企業の変化と労働法学の課題」日本労働法学会誌113号、2009年、72-86頁(査読なし)
- ③ 米津孝司「労働契約法の成立と今後の課題」労働法律旬報2008年4月上旬号、2008年、7-18頁(査読なし)
- ④ 米津孝司「労組法7条の使用者」和田肇・唐津博編『労働判例を読む』(日本評論社)2008年、248-258頁(査読なし)

[学会発表] (計1件)

- ① 米津孝司「企業システム・企業法制の変化と労働法」日本労働法学会2008年秋季学術総会シンポジウム、2008年10月13日、東洋大学にて

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