

平成23年4月26日現在

機関番号：14401
 研究種目：基盤研究（C）
 研究期間：2008～2010
 課題番号：20604004
 研究課題名（和文） 新しい中小企業秩序における労働関係に関する法学・経済学的分析
 研究課題名（英文） Legal and Economic Analysis of New Labor Relations Order in SMEs
 研究代表者
 水島 郁子（MIZUSHIMA IKUKO）
 大阪大学・法学研究科・准教授
 研究者番号：90299123

研究成果の概要（和文）：本研究は、中小企業における労働関係秩序に着眼する。良好な人間関係秩序を形成するために、人材の確保・育成は重要である。しかし中小企業には、人材育成のためのコストが重い負担となる。韓国のコンソーシアム事業は、大企業や大学に中小企業従業員の育成を行わせるものであり、注目される。中小企業に関する法制度を検討した結果、中小企業には大企業と質的相違が認められるにもかかわらず、中小企業への配慮が十分になされていないことがわかった。新たな法秩序形成のさらなる検討が必要である。

研究成果の概要（英文）：This study focuses on labor relations order in SMEs. In order to build good relationship, it is important to encourage the talent. However, small businesses would bear the heavy cost for the human resource development. Training consortium for SMEs in South Korea, which shall be performed by big enterprises and universities, is noted. After considering the legal system relating to SMEs, small businesses have not enough attention, despite the fact that the qualitative differences from large companies are observed. Further study of the new formation of law and order is necessary.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	1,500,000	450,000	1,950,000
2009年度	1,200,000	360,000	1,560,000
2010年度	800,000	240,000	1,040,000
総計	3,500,000	1,050,000	4,550,000

研究分野：社会秩序学・社会法学

科研費の分科・細目：一・社会秩序学

キーワード：中小企業、労働法、会社法、労働経済学、韓国、企業秩序

1. 研究開始当初の背景

本研究が中小企業の労働関係を対象としたのは、以下の理由による。企業全体に占める中小企業の割合は99%に達し、労働者数で見ても中小企業で働く者は全体の約8割を

占める。中小企業は労働市場における重要な基盤として、社会の安定に寄与してきた。日本経済・産業の維持・発展に、中小企業とそこで働く労働者が貢献してきたことはいままでもない。しかし、中小企業がこのように

「多数派」であり、重要な存在であるにもかかわらず、日本の法制度や経済の仕組みは中小企業に適した形で整備されているとは必ずしもいえない。商法分野では平成 17 年に会社法が制定され、中小企業を念頭においた法制が図られたが、労働法分野においては依然、中小企業の性質に即した立法政策が取られているとはいえないし（但し、零細企業等に関する例外・除外規定は労働法分野にも存在する）、判例法理も企業規模に着目して形成されているとはいえない。中小企業の労働関係・働き方には、大企業のそれとは異なる点が複数あるが、その特徴を労働法学の視点からどのように分析・評価するかという研究はこれまでほとんどなされていない。

本研究に先立ち、研究代表者と山下を除く研究分担者は、財団法人日本中小企業福祉事業団の委託を受け、平成 17 年から中小企業に関する研究に従事してきた。同研究は、中小企業が再生するための方策を、雇用の側面から検討したものである。再生の方策として、中小企業内の既存の労働力を有効活用する途をさぐるうちに、再生のためには広い意味での人材育成が重要であるとの考えに至った。本研究は、研究代表者らのこれまでの中小企業研究を継続・発展させるものである。

2. 研究の目的

本研究では、中小企業秩序の意味を、それぞれの中小企業における人間関係によって形成される秩序ととらえ、人間関係の中でも中小企業組織内の人間関係、すなわち労働関係に着目する。労働関係を基盤に、中小企業ではいかなる秩序がどのように形成されているかを、法学・経済学的に考察・分析することによって、中小企業が今後どのような秩序を展開していくかにつき示唆を得るとともに、中小企業にかかる法制度や社会基盤整備のための手がかりを掴むことを目的とする。

企業組織や企業秩序の構築は、使用者の専権に属する事項ともいえそうであるが、使用者（経営者）がどのように経営方針を定め、それがどのようにして企業組織の中に企業秩序として浸透し、労働者の働き方や企業業績に影響を与えるのかを、労働法学・商法学の知見を踏まえ、労働経済学の視点から考察する。さらに、企業組織や企業秩序の構築に、労働者が積極的に関与すべきであるのか、その可能性を、従業員代表や経営参加の観点から検討を加え、方向性を探る。

社会、労働関係や家族で形成される「秩序」のあり方は国によって異なるが、社会制度や社会規範が比較的日本に近接する韓国の法制度を比較研究することにより、日本への示唆を得る。

3. 研究の方法

本研究は文献調査、ヒアリング調査、研究資料調査を中心とする。

文献調査では、労働法、会社法、労働経済学の視点から、中小企業の労働関係にかかる問題を抽出し、検討を行った。

ヒアリング調査は、平成 21 年 3 月と 8 月に、ソウル（韓国）で実施し、労働部、地方労働事務所、中小企業コンソーシアムなどを訪問し、実務担当者から情報提供を受けるとともに意見交換を行った。

研究資料調査は、平成 22 年度にベルリン、ハンブルク（ドイツ）とパリ（フランス）で行った。

4. 研究成果

(1) まず中小企業の動向につき、平成 19 年度は緩やかな景気回復が継続したものの、家計部門の消費が伸び悩んだ。地域間や業種間で中小企業の景況感にはばらつきがみられた。平成 20 年度は原油・原材料価格の高騰と急落が生じ、さらには世界的な金融危機のために景気が急速に悪化し、それにより中小企業は全ての業種で景況感が総崩れした。それまで不足していた雇用も、一気に過剰超に転じた。平成 21 年度の日本経済は急速な景気後退から持ち直しの傾向を見せたものの、中小企業の業況感には依然厳しいものとなっている。平成 20 年後半から平成 21 年前半にかけて上場企業の倒産件数が増加したが、平成 21 年後半には激減している。それに対して中小企業の倒産件数には大きな変化がない。とくに従業員規模が小さい企業にあっては倒産件数が平成 21 年後半も、依然高止まりした。雇用の過剰感の一部の業種でやや回復している。

このように厳しい状況にありながら、少なからずの中小企業が雇用の維持に努めている。中小企業における雇用の維持は、中小企業の景気回復、ひいては日本経済の回復のために必要であるとの認識を、国も持っている。そのための施策として、中小企業緊急雇用安定助成金が措置された。

(2) 韓国も日本と同様、企業全体に占める中小企業（事業所）の割合は極めて高く、中小企業で働く労働者数も多い。労働の観点から見た韓国中小企業における問題としては、以下の点を指摘できる。第 1 に、中小企業は大企業と比較すると相対的に経営環境が悪く、高い労働条件や優れた福利厚生への提示・提供が難しいことである。このことは、求職者が中小企業を敬遠する理由にもなっている。第 2 に、とくに従業員規模が小さい企業には人事労務担当者や労働法に精通している者がおらず、法律に違反するケースもあるという。地方労働事務所に申告されるケース

の大半は、労働者 100 人未満の企業の事案である。第 3 に、中小企業では人材の確保が困難であり、長期的な人材育成にも悪影響を与えている。ソウル近郊でも交通の便が悪い区域の、製造業の 3 D 職場 (dirty, dangerous, demeaning) では、労働力不足が恒常化している。人材確保のために派遣会社を利用する企業もあるが、遠い区域から労働者を獲得することは難しく、外国人労働者に頼る企業もある。

このような問題状況を中小企業秩序の観点から整理した場合、まず中小企業において労働法秩序が機能しているのかという疑問が生じる。この点、労働行政支援サービスの一環として、企業の労務担当者に労働行政全般の教育を行うほか、事業主による自律的な労働条件遵守の自己点検をすすめているということであった。地方労働事務所が直接監督・点検を行うよりも、事業主の抵抗が少なく改善意識も高まるということである。

人間関係秩序の点では、人材の確保・育成が最大の問題となる。地方労働事務所は、企業に対して福利厚生を改善を指導し、他方求職者に対して希望する労働条件を下げるように説得している。このような地道な取り組みも重要であるが、労働部では財政支援事業として、中小企業訓練コンソーシアムを実施している。これは、大企業や事業主団体、大学など、良質な教育訓練インフラを有する訓練機関と中小企業にコンソーシアムを形成させて、訓練機関に対して財政支援を行い、そこで中小企業の労働者や採用予定者に技能教育訓練を受けさせるというものである。コンソーシアムに参加する中小企業は、費用負担なく、労働者や採用予定者に良質の教育訓練を受けさせることができる。中小企業の人材育成のために、大企業などの良質な教育訓練インフラを活用するという手法は、注目に値する。

(3) 人材育成・技能の問題に関連して、井川は労働経済学の立場から、技能形成に対する職務経験の影響を、計量的に明らかにすることを試みた。すなわち、中規模の企業（製造業）1 社を対象に、個人別力量評価表、人事マイクロデータ、アンケートデータなど技能形成と職務経験に関する 4 年分のデータを入手し、これらを結合したパネルデータを作成した。

パネル推定の結果、技能形成には職務経験の量と質が重要であり、量に関しては、職務経験年数が長いほど技能のレベルが高いこと、質に関しては、職務配分について「担当業務は実績や保有能力で決まっている」と認識している者が「年功で決まっている」と認識している者よりも技能のレベルが高いことが示された。

(4) 日本や韓国では中小企業に対する労働法上の適用除外がほとんど見られないのに対し、ドイツでは適用除外規制が少なくない。ドイツでは中小企業の労働関係が大企業のそれとは質的に異なると理解されている。ドイツでも中小企業では人間関係に重点が置かれるが、それは労働者との人間関係を維持すべきということにはならず、むしろ良好でない人間関係を解消する方向と結びついている。ドイツでは、労働者数が 10 人以下の事業所において解雇制限法が適用されない。これは小企業労働者には労働法上の解雇保護が及ばないことになるが、むしろ緊密な人間関係において企業が適当でない労働者を雇い続けることの不利益・負担が考慮されている。当該規定については、連邦憲法裁判所も合憲判断を示している。もっとも近年は、EU 法の影響により、中小企業の適用除外規制が難しくなっている。これについては、ドイツの雇用実態や中小企業の実態にそぐわないとの指摘もある。

オーストリアは、ドイツと異なり、中小企業に対する適用除外規制はほとんど見られない。この点は日本や韓国と共通するが、オーストリアには独特な労働者利益代表組織があり、中小企業で働く労働者についても労働者の利益が守られている。すなわち、オーストリアには労働組合のほか、法に基づき加入が強制される労働者会議所が存在する。労働者会議所は、オーストリアの全労働者の利益を代表する組織であり、原則としてすべての労働者が加入する。労働者は、労働者会議所を通じて情報提供や法的助言、法的保護を受けることができる。使用者は法律により商工会議所への加入が義務づけられているが、商工会議所は労働協約の締結を独占的に行っている。そのため、労働協約上の労働条件は原則的に、すべての使用者と、当該使用者と労働関係にある労働組合員たる労働者に及ぶことになる。さらにオーストリア法では労働協約に非組合員効力を認めているので、組合員・非組合員を問わず労働協約の適用を受けることになる。その結果、オーストリアの労働協約適用率は 100% 近くとなり、企業規模にかかわらず労働者は労働協約上の労働条件を享受しうる。

(5) 中小企業の労働関係の法的考察のためには、中小企業にかかる労働法以外の法規制に着目することも重要である。山下は会社法の立場から、中小企業が関わる諸テーマの研究を進めた。

第 1 に、有限会社規制の研究である。日本では有限会社の新規設立が禁止されているが、フランスにおいて有限会社は、会社形態として統計上最も普及している。フランスで

は理論的には承認するのが困難な一人有限会社を、単独社員に有限責任を認めることができるという実質的理由から承認し、さらに最低資本金制度の廃止により（1ユーロ会社の導入）、一人会社を設立しやすくなっている。ドイツでは、有限会社形態の空洞化が指摘されていたが、2008年に有限会社法の大幅な改革がなされ、有限会社法規制の緩和と会社法形態の濫用防止策等が改正法に盛り込まれた。

第2のテーマは、営業・企業譲渡と労働契約の関係である。フランス労働法典は、企業組織変動によって労働契約が新所有者に強行的に承継されることを規定している。強行的承継の趣旨は雇用保障にあるが、新所有者の下での整理解雇を否定するものではなく、解雇が猶予されているにすぎないとの批判もある。ドイツでも、原則的に労働契約が承継される（労働関係の自動承継を望まない労働者のために異議申立権が認められている）。日本では企業組織変動の種類によって、承継ルールが異なる。

第3に、中小企業の再建のための「第二会社方式」の活用である。第二会社方式とは、企業の過剰債務を解消して事業の継続やその円滑な承継を図るため、採算部門を第二会社に移転させて事業再生を実現する方式であるが、これは健全な行為であり、活用させる仕組みが重要である。もちろん、詐害的意図をもって第二会社が設立されることもありうる。このような場合を含め、第二会社に責任を追及できるか否かが問題となるが、現在は会社分割について法律上の規定を欠く状態である。そもそも現行法（会社法22条）の規制が合理的であるかも、疑いがないわけではない。

(6) 中小企業をめぐる法状況を研究した結果、中小企業には大企業と質的な相違が認められるにもかかわらず、法規制にあたっては中小企業に対する配慮が十分になされているとはいえず、法秩序形成のさらなる検討が必要であることがわかった。もっとも中小企業は大企業以上に多様化している。家族経営を母体とする企業や、労働者や顧客との長年の緊密な関係を尊重する企業もあれば、実質的に大企業の一部と同視しうる企業、IT企業、労働者の入れ替わりが頻繁な企業もある。中小企業の特徴を普遍化・一般化し難いことが、法秩序形成に支障となっているともいえる。

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10件）

① 水島郁子、オーストリアにおける事業所レベルを超えた労働者利益代表の意義と機能、阪大法学、査読無、60巻4号、2010、59-88

② 水島郁子、韓国における中小企業のための人材育成コンソーシアム、阪大法学、査読無、60巻3号、2010、267-281

③ 山下真弘、会社分割における労働契約承継手続違反の有無とその効果、金融・商事判例、査読無、1348号、2010、2-6

④ 井川静恵・中嶋哲夫、技能形成の計量分析—ISO データと人事マイクロデータを用いて—、日本労務学会第40回全国大会研究報告論集、査読無、2010、69-76

⑤ 山下真弘、一人会社における取締役の対会社責任の免除、金融・商事判例、査読無、1329号、2009、2-6

⑥ 山下真弘、会社分割により事業を承継した新設会社に対して商法17条(会社法22条)の類推適用が認められた事例、私法判例リマックス、査読無、38号、2009、86-89

⑦ 井川静恵、人事制度改定と従業員意識の変化、日本労務学会第39回全国大会研究報告論集、査読無、2009、295-302

⑧ 山下真弘、会社法における事業譲渡と株主保護、阪大法学、査読無、58巻3・4号、2008、5-33

〔学会発表〕（計2件）

① 井川静恵・中嶋哲夫、技能形成の計量分析—ISO データと人事マイクロデータを用いて—、日本労務学会全国大会、2010.7.31、神戸大学

② 井川静恵、人事制度改定と従業員意識の変化、日本労務学会全国大会、2009.8.2、東北福祉大学

6. 研究組織

(1) 研究代表者

水島 郁子 (MIZUSHIMA IKUKO)
大阪大学・法学研究科・准教授
研究者番号：90299123

(2) 研究分担者

山下 真弘 (YAMASHITA MASAHIRO)
大阪大学・法学研究科・教授
研究者番号：20108781

松繁 寿和 (MATSUSHIGE HISAKAZU)
大阪大学・国際公共政策研究科・教授
研究者番号：50219424

井川 静恵 (IGAWA SHIZUE)
帝塚山大学・経済学部・准教授
研究者番号：20461858