

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 18 日現在

機関番号：37105

研究種目：基盤研究(B)

研究期間：2010～2013

課題番号：22330022

研究課題名(和文)雇用関係の「契約化」と労使関係法制の歴史的展開に関する法理論的・比較法的研究

研究課題名(英文) Historical and Comparative Study on the Development of "Contractisation" of Employment Relations and Industrial Relations Legislation

研究代表者

有田 謙司 (ARITA, KENJI)

西南学院大学・法学部・教授

研究者番号：50232062

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 10,400,000円、(間接経費) 3,120,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、第1に、イギリスにおける雇用契約概念が、福祉国家、団体交渉、企業組織といった制度的な変化と対応して人為的かつ歴史的に形成されたこと、第2に、わが国では、工場法以来の就業規則による労働契約内容の設定、労働運動の企業内組織形態の選好等から、イギリスのような産別組合が形成されず、労働組合を通じた労働市場における労使の対等性確保は実現せず、労働組合法制定も叶わなかったという戦前の経験が、戦後においても労働契約内容の設定における労働者集団の関与のあり方としての労働組合との団体交渉システムと従業員代表との協議システムとの間での相互補完関係の整序をめぐる問題の解明を困難にしたことを、明らかにした。

研究成果の概要(英文)：This study makes it clear, firstly that the concept of contract of employment was shaped artificially and historically, responding to the changes of welfare state, collective bargaining, and organisation of enterprises, etc. in UK, and secondly that the experience that equality of power between workers and employers in labour market was not realised because of setting the contents of labour contract by works rules since the enact of the Factory Act, and workers' preference to enterprise union etc., and the Trade Union Act was not enacted pre-World War II, makes it difficult to make clear the problem to put the mutually complementary relation between the system of collective bargaining by trade unions and the system of consultation by workers' representative in order, as what workers should collectively take part in setting the contents of labour contract in post-World War II Japan.

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：雇用契約 団体交渉 企業組織 労働組合 労働市場 労働契約 就業規則 従業員代表制

## 1. 研究開始当初の背景

経済のグローバル化が進み、労働市場の市場としての機能を重視した市場主義的な労働法の規制理念と手法がこの間の立法政策において展開されてきた。これは、労働法規制におけるアングロサクソン・モデルと呼びうるものである。これに対するものとして、労働市場の機能を問題としながらも、社会権に基礎づけられた労働法規制を志向するヨーロッパ・モデルと呼びうるものがある。わが国の労働法規制は、これら2つのモデルの間で揺れ動いているように思われる。そうした中で、労働契約法の制定等にみられるように、わが国の労働法政策は、現在、労働法規制の意義・目的論、労働法規制の対象論、並びに規制の方法・手法論をめぐって新たなパラダイムを求めている。

そのような課題認識の下に、本研究の研究代表者および研究分担者並びに連携研究者は、イギリス労働法研究会を組織し、イギリス労働法学におけるそうしたパラダイム論について比較法研究を行ってきた。これまでの研究成果として、イギリス労働法学における労働法の新たなパラダイム論においては、論者によってその力点の置き方等に違いはあるものの、ヨーロッパ・モデルを志向する議論が展開されていること、歴史的分析からアプローチするところにおける特徴があることを認識するに至った。

コリンズ(H.Collins)教授が雇用契約を国家ないし企業の競争力を強化し、同時に効率性と公正をも実現するための規整装置として理解する発想は、労働市場をめぐる「雇用労働」と「契約」の歴史認識に裏打ちされており、ディーキン(S.Deakin)教授は、「雇用関係の『契約化』にとって、・・・団体交渉の拡張が必要であった」と述べて、労働組合と労働団体法(労使関係法)が、雇用契約概念の形成に大きな役割を果たした

ことを明らかにしている。

また、現在、経済のグローバル化による国際的な企業間競争の激化に起因して生じている、典型的な雇用(労働)関係とは異なるような労働関係が多様に出現し、雇用(労働)契約という労働法規制の核となる概念によって与えられてきた保護の範囲外にある労働関係が増大している状況は、イギリスでは雇傭契約が労働法の核となる制度として20世紀への変り目の時期に形成され始めたときの社会・経済的条件といくつかの重要な点で同じであったことが明らかとされている。こうしたことから、歴史的分析が必要と考えられるのである。

以上のようなことから、雇用関係の「契約化」と労使関係法制の歴史的展開を法理論的・比較法的に研究することによって、労働契約法制の今後の展開にとって必要不可欠と考えられる従業員代表制の法制化のために検討すべき課題である、労働組合との団体交渉システムと従業員代表との協議システムとの間での相互補完的関係の整序をよくなし得るものとするに至った。

## 2. 研究の目的

本研究は、労働関係を法的関係として構成して法的規制を行うことと、労働関係における労働団体の法的位置づけ、役割付与といった労働団体法制のあり方との関わりについて、日本とイギリスの歴史的・比較法的研究を行うものである。本研究では、労働法制における労働者集団の関与のあり方について、「雇用(労働)契約」規制という観点から、日本とイギリスの歴史的・比較法的分析によって、労働契約法制の今後の展開にとって必要不可欠と考えられる従業員代表制の法制化のために検討すべき課題である、労働組合との団体交渉システムと従業員代表との協議システムとの間での相互補完的関係の整序を行うことを目的とする。

### 3. 研究の方法

平成22年度は、歴史分析に関するイギリスにおける議論動向を探るために、文献研究を中心に行うが、イギリスの研究協力者からの知見を得るために渡英してヒアリングも行う。そこで得たものを元に、日本の歴史分析、とりわけ戦前の労働契約形成史、労働団体法史の検討を進める。

日本の労働契約理論史のサーヴェイ

イギリス雇用契約法の歴史分析のサーヴェイ

イギリス雇用契約理論の歴史分析のサーヴェイ

日本労使関係法の歴史分析のサーヴェイ

イギリス集团的労働関係法の歴史分析のサーヴェイ

平成23年度以降は、イギリスとの比較を意識して、分析対象とする時期を第二次世界大戦の時期から戦後の時期、1950年代から1960年代、1970年代、1980年代から1990年代後半といったように、日英で時期区分を同じくして、研究する。3年目の平成24年度の終わりには、これまでの研究成果を確認し、連携研究者を含めた研究組織の全構成員が今後の研究に必要な知見を得るため、イギリスの研究協力者を招聘し、本研究組織以外の研究者にも開いたミニ・シンポジウムを開催し、広く参加を求め本研究への意見を得る機会とし、最終年度の研究のまとめに活かす。

具体的な研究の内容としては、次のようなものとなる。は、戦前の労働法学における労働契約理論について、労働法理論全体の中での労働契約の位置づけという視点から検討し、イギリスの雇用契約理論史との比較法的研究の準備作業を行う。は、すでに19世紀末までの雇用契約形成史を研究している分担者の石田教授によって(その成果として同著『近代雇用契約法の形成』(日本評論社・1994年)がある)その後の雇用契約概

念の展開について、外国の研究協力者の一人であるディーキン教授の著作(S.Deakin and F.Wilkinson, The Law of the Labour Market (Oxford University Press, 2005))等を対象とした文献の分析によりイギリス雇用契約法の歴史分析のサーヴェイが行われる。

は、イギリス労働法の初期の文献(Law of Master and Servant との表題で書かれたものや、Industrial Law の表題で書かれたものを中心とする)の分析によりイギリス雇用契約理論の歴史分析のサーヴェイを行う。

は、戦前の労働法の文献を分析し、戦前の日本における労働団体法の史的展開について検討し、イギリスの雇用契約理論史との比較法的研究の準備作業を行う。は、外国の研究協力者の一人であるブロディー教授の著作(D.Brodie, A History of British Labour Law 1867-1945 (Hart Publishing, 2003))等のイギリス労働法学者による文献の分析を行い、イギリス集团的労働関係法の歴史分析のサーヴェイを行う。

それぞれの研究担当者は、これまでの共同研究の中ですでに各研究テーマについて部分的な研究実績を有しているものもあるが、本研究の目的に沿った形で、配置されている連携研究者と協力しながら、さらに研究を進めて行く。その際、イギリスの研究協力者へのヒアリングを行い、知見の提供を受け、助言を得て、研究を進める。

その研究の進行状況を共有し、検討課題の修正等の必要な対応を行うことができるよう、各自の研究成果を研究会で報告し、討議を行う。

### 4. 研究成果

平成23年度の研究においては、比較法研究の対象国であるイギリスについて、労使関係(労働組合)法制の適用対象を画する「労働者」の概念の形成史を明らかにした。イギリスでは、1871年に労働組合法が制定され、労働組合が合法化された際、労働組合の定義

を定める規定において、その構成要素として「労働者 (workmen)」という言葉が用いられたが、そこでは「労働者」の定義はなされなかった。1875年には、争議行為に刑事上の免責を定めた、共謀罪・財産保護法の制定とともに、使用者・労働者法が制定されたが、それは、これまで労働者の契約違反を制定法たる「主従法」等において刑事罰の対象としていたものを廃し、一般契約法理と同じく民事責任に限定するものであった。両法の関係は、使用者・労働者法が、共謀罪・財産保護法による(免責という方法による)争議「権」の承認を背後から支えるものと評されるものであるところ、そのような使用者・労働者法において、「労働者」の定義が定められ、それに関する裁判所の解釈が示されていく中で、「労働者」性の判断基準として「その者自身による就労」基準が形成された。この基準は、雇用契約 (contract of employment) 概念が、制定法たる「主従法」の間隙を縫って形成されつつあった時期において、雇用契約を判断する際に斟酌される基準の1つとして現れてきたものであったが、これが用いられることによって、この基準を満たしていれば、自らの労務の提供について補助する者を雇用し、その者に賃金の支払いをしているといった請負契約により就労している者であっても、「労働者」と判断されうるものとしたのである。このようにして、「労働者」には、「その者自身による就労」が認められる請負契約による就労関係にある者も含まれるものとなった。これが、1906年労働争議法による「労働者」の定義規定を経て、「その者自身による就労」を要件とする「労働者 (worker)」概念の形成へとつながった。

平成24年度には、まず、イギリスの雇用契約概念の形成史を理論的に分析し、雇用契約概念が、福祉国家、団体交渉、企業組織といった変化に対応して人為的に勝つ歴史的に構築されたことが明らかにされた。次に、

労働組合法上の労働者概念の形成史の日英比較研究を進め、労働組合法上の労働者該当生の判断基準にみられる両国の利害が労使関係における労働組合の組織モデルの違いに起因すること、すなわち、職能別組合の形成に出发点を置くイギリスにおける労働組合法上の労働者概念においては、本人自らが就労していることが労働者生の判断における重要な要素とされているのに対し、企業別組合が労働運動の形成段階から主流であったわが国では、特定の企業の事業組織に組み込まれていることが重要な要素とされていることを、明らかにした。

平成25年度には、わが国では、工場法以来の就業規則による労働契約内容の設定、労働運動の企業内組織形態の選好等から、イギリスのような産別組合が形成されず、労働組合を通じた労働市場における労使の対等性確保は実現せず、労働組合法制定も叶わなかったという戦前の経験が、戦後においても労働契約内容の設定における労働者集団の関与のあり方としての労働組合との団体交渉システムと従業員代表との協議システムとの間での相互補完関係の整序をめぐる問題の解明を困難にしたことを、明らかにした。また、日本の労働契約概念の形成史の分析、検討を行う作業を進める中で、従来の議論は、労働契約を労使当事者の意思の合致(合意)から成るものとして法的に把握する「意思モデル」に捕らわれすぎていると認識するに至り、労働契約は、労使の合意だけではなく、憲法を頂点とする各種の労働立法、判例法、労働協約、就業規則等の労働関係を規律する諸規範によって、その内容が規定されていると把握して、「意思モデル」を包含する法モデルとして労働関係諸規範のネットワークから成る「規範モデル」の労働契約論の構想を、研究成果として提示した。

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 8 件)

Kenji Arita, Formation and Development of Labour Relations and Labour Law pre-World War II Japan、西南学院大学法学論集、査読無、46 巻 4 号、2014、53-66

有田謙司、労働法学における外国法研究の意義と課題、法律時報、査読無、86 巻 4 号、2014、21-26

ルース・デュークス(古川陽二訳)、計画された集团的自由放任主義 1890 年代から 1950 年代のイギリス労働法(上)(下)労働法律旬報、査読無、1810 号、1812 号、2014、18-27、22-31

唐津博、労働契約試論 「労働契約」の法モデルと労働契約法、労働法律旬報、査読無、1798 号、2013、

K.D.ユーイング(古川陽二、有田謙司訳)、イギリスにおける団体交渉の盛衰(そして再興?)季刊労働法、査読無、240 号、2013、149 - 163

有田謙司、Legal Concept of "Worker" under Trade Union Law in Britain and Japan、査読無、西南学院大学法学論集、45 巻 3・4 号、2013、41 - 55

石田眞、イギリスにおける「雇用契約」の起源、季刊労働法、査読無、239 号、2012、156 - 168

有田謙司、イギリス労働組合法史における「労働者(worker)」概念の形成、季刊労働法、査読無、237 号、2012、132 - 144

〔学会発表〕(計 1 件)

Kenji Arita, Formation and Development of Labour Relations and Labour Law pre-World War II Japan、King's College London - Japanese Labour Law Study Group, Comparative Perspectives on Labour Law Seminar、2013 年 9 月 7 日、King's College London (United Kingdom)

6. 研究組織

(1)研究代表者

有田謙司 (ARITA, Kenji)  
西南学院大学・法学部・教授  
研究者番号：5023062

(2)研究分担者

石田眞 (ISHIDA, Makoto)  
早稲田大学・法学学術院・教授  
研究者番号：80114370

石橋洋 (ISHIBASHI, Hiroshi)  
熊本大学・法曹養成研究科・教授  
研究者番号：70176220

唐津博 (KARATSU, Hiroshi)  
南山大学・法務研究科・教授  
研究者番号：40204656

古川陽二 (FURUKAWA, Yoji)  
大東文化大学・法学部・教授  
研究者番号：10199432

(3)連携研究者

清水敏 (SHIMIZU, Satoshi)  
早稲田大学・社会科学総合学術院・教授  
研究者番号：60136207

藤本茂 (Fujimoto, Shigeru)  
法政大学・法学部・教授  
研究者番号：30245683

小宮文人 (Komiya, Fumito)  
専修大学・法務研究科・教授  
研究者番号：10145980

岩永昌晃 (IWANAGA, Masaaki)  
京都産業大学・法学部・准教授  
研究者番号：40402945

長谷川聡 (HASEGAWA, Satoshi)  
専修大学・法学部・准教授  
研究者番号： 30458632

國武英生 (KUNITAKE, Hideo)  
小樽商科大学・商学部・准教授  
研究者番号： 20453227

石田信平 (ISHIDA, Shinpei)  
北九州市立大学・法学部・准教授  
研究者番号： 20506513