

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 8 月 7 日現在

機関番号：14501

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2016

課題番号：26380078

研究課題名(和文)雇用流動化政策の下での新たな労働市場法制とセーフティネットの構築

研究課題名(英文)New labor market and social safety net policy

研究代表者

大内 伸哉 (Ouchi, Shinya)

神戸大学・法学研究科・教授

研究者番号：10283855

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,600,000円

研究成果の概要(和文)：日本の労働市場は、日本型雇用システムに特徴づけられ、解雇に関する法的ルールも、これと密接な関係があった。現在、日本型雇用システムは大きく変化し、将来的には第4次産業革命の影響の下に雇用の流動化が大幅に進むと予測されている。このような状況から生じる政策課題に対応するためには、解雇規制を見直して金銭解決制度を導入すべきこと、さらに職業訓練制度や労働市場におけるマッチングの向上を図ることが必要である。

研究成果の概要(英文)：Japanese labor markets is characterized by Japanese employment system, under whose influence the legal regulations concerning dismissal and fixed-term employment have been established. Now this Japanese employment system has been rapidly changing and in the future under the influence which the fourth industrial revolution is going to bring about, labor market mobility will increase significantly. In order to cope with policy issues which new situations of labor market produce, the Japanese government should introduce economic compensation system into the dismissal law, and, with a view to enhance the employability of employees, should construct more efficient labor market.

研究分野：労働法

キーワード：労働市場 解雇 有期雇用 金銭解決 セーフティネット 職業訓練 キャリア権 自営的就労

1. 研究開始当初の背景

本研究「雇用流動化政策の下での新たな労働市場法制とセーフティネットの構築」を開始した当初、日本の労働市場は、グローバル化、少子高齢化などの大きな構造的な変化が生じ始めており、さらに今後、その大きな進展が見込まれたことから、そのようななかで、日本の企業が国際的な競争力を維持し、さらに向上させて、活力ある社会を維持するためには、これまでの雇用維持型政策を転換して、雇用流動化政策をとることが求められるという状況にあると認識することができた。

雇用流動化政策を実現していくためには、これまでの雇用・労働法制を根本的に変えていくことが必要であった。とくに解雇法制については、その硬直性や不明確性が問題となっており、申請者はすでに『解雇改革 - 日本型雇用の未来を考える』(2013年、中央経済社)を発表して、解雇法制に関する政策提言をしていた。申請者は、その延長線上で、より広く労働市場全般をターゲットにしながら、雇用流動化社会にそなえた政策の提言やそのための基礎理論的な作業をする必要があるという問題意識から、本研究の着想を得ることとなった。

2. 研究の目的

雇用流動化政策を進めるうえでは、具体的には、1で述べたような解雇法制および解雇法制と密接に関係している有期労働契約法制、さらには、雇用保険その他のセーフティネットに関わる法制を見直しの対象とすることが必要である。

前者については、とくに解雇の金銭解決ルールの導入に関する検討が重要な検討課題であった。日本の解雇法制は、客観的合理的理由がなく、社会通念上の相当性のない不当な解雇には無効となるという解雇無効ルールを導入している(労働契約法16条)が、諸外国では一般的な金銭解決ルールは制度化されていない。金銭解決ルールは、国によってバリエーションがあるが、要するに、不当な解雇であっても、使用者が金銭補償をすれば、労働契約の解消が認められるというものである。金銭解決ルールは、これまでの雇用維持型政策とその中核にあった雇用維持型政策のアンチテーゼとして、雇用流動化政策と密接な関連性があるものであり、本研究でも、この制度の導入の是非、および、導入するとした場合に、どのような制度内容とするかについての研究をまずは中心に進めていくこととした。

後者のセーフティネットに関する法制については、職業訓練が重要となるが、問題は、職業訓練について、どのような内容のものをどのような場で実施するか、である。さらに、理論的には、こうした職業訓練実施の基礎理念となるべきものが必要で、本研究では、法政大学名誉教授の諏訪康雄氏が提唱したキャリア権に着目しながら、さらに申請者がキ

ャリア権と関連して重視し、転職力という役をあてている employability の向上という政策目標をかかげて検討を進めていくことが必要であった。

3. 研究の方法

(2)で示した研究目的を実現するために、労働法制や労働市場の構造などで比較可能性のある国を中心に、さらに近隣のアジアの国も含めて、比較法研究を進めることとした。

さらに労働をめぐる法と経済学の近年の発達をふまえて、その知見を摂取し、それを活用しながら分析・検討を行うことも試みた。

具体的には、第一のテーマである解雇法制については、イタリアとスペインの法律の検討を中心に、さらにドイツなどの他の欧州諸国、加えて中国、台湾などアジアも視野に入れて検討した。

第二のセーフティネット政策については、これまでの雇用保険や社会保障による受動的なセーフティネットではなく、労働者の転職力を向上させるための職業訓練や労働市場のマッチングの向上といった積極的な政策のほうに重点をおいて検討を行った。

4. 研究成果

第一のテーマである解雇法制については、日本の解雇規制のもつ不当解雇を無効とするアプローチは限界にきており、日本型雇用システムの変化や第4次産業革命には産業構造や就業構造の激変に対応するためには、予測可能性が高い解雇規制を導入する必要がある、そのためにも金銭解決制度の導入は喫緊の課題であることを明らかにした。とくに比較法的検討からは、金銭解決ルールをデフォルトとするスペイン型の解雇規制は、イタリアの現在の解雇規制に大きな影響を及ぼすなど、これまでドイツ型の解雇規制を主としてモデルとしていた日本の従来の議論にはなかった視点を持つことができた。

また、経済学の知見にもとづき、解雇規制の本質が、企業に対して雇用終了コストを課すことによって、企業が社会的に過剰な解雇をしないようにすることにあること、社会的コストが大きいために禁止されるべき解雇(差別的解雇など)があると同時に、適切なコストを課すことによって、一定限度までは許容される解雇(いわゆる「許されうる解雇」)があり、両者を区別して論じる必要があるという視点を得ることができた。

このような分析から、日本においても解雇について金銭解決ルールを導入することの妥当性を論証することが十分に可能であることが明らかになった。また金銭解決ルールは、世間でよく誤解されているような単なる解雇規制の緩和ということではなく、前記の経済学の議論からもわかるように、過剰な解雇がなされないようにするために、企業にしかるべきコストを負担させるところにその本質があり、これは要するに解雇規制を見直

すということにすぎないということも明らかになった（とりわけ解雇の金銭解決には、労働者の所得保障を行うという大きなメリットがある点が重要である）。

また、第二のセーフティネット政策については、前述のように、労働者の転職力を向上させるための職業訓練や労働市場のマッチングの向上といった積極的な政策のほうに、雇用政策の重点をシフトしていくべきとする基本的スタンスに基づき、前記の解雇の金銭解決制度による所得保障に加え、人工知能（AI）やロボット技術（Robotics）などの発達による産業構造の大きな転換の動きや情報通信技術（ICT）の高度な発展途上にある現状に、いっそう適合的な将来志向の政策が必要であると考え、その具体的内容を検討した。

とりわけ、この検討のうえでは、人工知能やロボットといった機械による人間の雇用の代替が起こる反面、新たな創出の創出も起こりうること（雇用の新陳代謝）、テレワークやモバイルワークなどの新たな働き方（時間や場所に関係のない働き方）が増えていくため、そのことを念頭に置いた雇用政策を考えていくこと（同時に、現在の拘束性の高い労働を前提とした労働法制の見直しの必要性とその具体的な方向性を明確にすること）、シェアリングエコノミーのような新たなビジネスが誕生するという状況も想定すること（労働法制は、第1次産業革命後の工場労働がモデルであり、それとはまったく異なった労働が現実には広がりつつあること）などの大きな変化の流れを的確に政策論議に反映させることを意識した。

さらに、これらの研究の過程で、今後は自営的就労者（independent contractor）が増加するという見込みが明らかになってきたことから、これらの者に対する新たな政策的対応の必要性についても研究を行った。とくに自営的就労者は、伝統的な労働法制の対象とされてきた従属労働者とは異なり、要保護性がそのままでは認めにくいものであるため、どのような政策理念に基づき、どのような手法で、どのような事項について法的介入をするかを、新たな発想で検討することが必要であった。

以上の研究から出てくる提言内容は多岐にわたるが、そのなかで最も重要と思われる部分を析出すると、次のようになる。

第1に、解雇法制については、労働契約法16条を改正して、金銭解決ルールを導入しなければならない。補償額の決定方法については、さまざまな考え方があり、比較法的な分析からも、いくつかのモデルが併存しているが、経済学の知見からは、外的環境変化のリスクに対して脆弱的な労働者よりも企業にリスクを負担させて、できるだけ労働者の被る損害を完全に賠償することが望ましい。そのうえで、解雇原因への寄与の程度を考慮して、損害賠償額を調整するという方法が考え

られる。

第2に、職業訓練については、今後は、雇用流動化のなか長期雇用システムが変容していくことから、企業内のOJTに多くの期待をすることは困難である。むしろ、第3でみるように、今後は自営的就労者が増加していくことが予想されることから、労働者が自発的に職業活動に必要な基礎的素養を終息することが必要となる。その意味では、教育課程における職業基礎教育の重要性が高まるだろう。

いずれにせよ、ここで念頭におくべきなのは、国民のキャリア権を充実したものとするためには、これまでのような企業主体の職業訓練では、政府が積極的に関与することが必要であること、そしてセーフティネットは貧困対策という発想ではなく、貧困に陥らないようにするためにはどうすればよいかという発想で取り組む必要があることである。

第3に、自営的就労者については、人的従属性はないが、経済的従属性はあるというタイプのものについては、準従属労働者として、労働者に類似の保護を及ぼしていくことが考えられるが、それ以外の真正な自営的就労者については、発想を変えて、こうした働き方をする者が、安心して労働力の取引ができるような環境を整備していくことが必要である。そこでは交渉力の非対等性に着目した消費者契約法や競争法上の規律も参考にらるう。

さらに、雇用労働者に過度に有利となっているセーフティネットのシステムを見直すことも重要な政策課題となる。

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 5 件）

大内伸哉，労働法は「成長戦略」にどのように向き合うべきか，季刊労働法，査読なし，247号，2014，28と46

大内伸哉，解雇法制と有期・派遣法制の現状と将来，経営放送，査読なし，184号，2014，94と123

大内伸哉，ITからの挑戦 - 技術革新に労働法はどう立ち向かうべきか - ，日本労働研究雑誌，査読なし，663号，2015，79と88

大内伸哉，労働法のニューフロンティア？ - 高度ICT社会における自営的就労と労働法，季刊労働法，査読なし，255号，2016，93と104

〔学会発表〕（計 2 件）

大内伸哉，雇用法制と法と経済学：限定正社員を考える，法と経済学会，2014年7月12日，駒澤大学

大内伸哉，解雇の金銭解決，神戸労働法研究会，2017年3月25日，神戸大学

〔図書〕(計 1 件)

大内伸哉, 弘文堂, AI時代の働き方
と法 - 2035年の労働法を考える 2017
年, 226 ページ

〔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

ホ ム ペ ー ジ
[http://www2.kobe-u.ac.jp/~souchi/activi
ty.html](http://www2.kobe-u.ac.jp/~souchi/activi
ty.html)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

大内 伸哉 (OUCHI Shinya)
神戸大学・大学院法学研究科・教授
研究者番号: 10283855

(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

()