

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 13 日現在

機関番号：32689

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2016

課題番号：26380083

研究課題名(和文)「労務供給契約に対する労働法的規制」に関する歴史・比較研究 日本とイギリス

研究課題名(英文) Historical and Comparative Study on the Legal Regulation of Labor Supply Contracts in Japan and UK

研究代表者

石田 眞 (ISHIDA, Makoto)

早稲田大学・法学大学院(法務研究科・法務教育研究センター)・教授

研究者番号：80114370

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、日本における19世紀から21世紀にかけての労務供給に対する労働法的規制の展開過程を、それぞれの時代の企業組織や雇用契約のあり方を念頭におきながら、イギリスとの比較を踏まえ、歴史的に検討することを課題とした。

その結果、本研究においては、日本における19世紀前半すなわち江戸幕藩体制の下での労務供給契約に対する法規制の歴史的展開を、本研究で提起した「分析枠組」(「企業組織と成員構成および雇用形態の3段階モデル」)を使って分析し、イギリスとの比較において労務供給契約の履行の日本的特質を析出した。

研究成果の概要(英文)： This study conducts the historical and comparative examination of the process by which legal regulations on labor supply contracts developed in Japan and UK from the 19th through the 21st centuries, while keeping in mind the character of business organizations and employment forms in each segment of that period.

As a result, this study analysed the historical development of legal regulations governing labor supply contracts in Japan and UK during the first half of the 19th century, i.e., under the Tokugawa Shogunate using "analysis framework" ("the model of the three stages of business organizations, their member compositions and employment forms") and extracted the Japan-like characteristics of the enforcement of labor supply contracts from the comparative view point with UK.

研究分野：社会法学

キーワード：労働法 労務供給契約 企業組織 雇用形態

1. 研究開始当初の背景

本研究の出発点は、<企業組織の変動や雇用形態の多様化の中で、労務供給契約に対する労働法的規制のあり方を再検討する必要があるのではないかと>というところにあった。では何故、このような問題関心を持つにいったのか。一例をあげると、雇用形態が多様化する中で、従来ほぼ「雇用」一色であった労務供給契約の形態が「請負」や「委任」などに多様化する一方、どのような契約形態をとっても、それらが同一の企業組織の中に組み込まれているという雇用関係の現実があるとすると、「雇用=従属労働」/「請負・委任=独立労働」という人為的区分を前提に、前者についてのみ労働法的規制を考える20世紀型の伝統的労働法システムは、雇用関係の現実と乖離しているのではないかという疑問である。

こうした本研究の出発点の背景には、近年の企業組織の変動と雇用形態の多様化に関する以下のような認識がある。

第1は、企業組織の内部と外部の境界(「企業組織の範囲」)の変動である。それを象徴する事態は、一つの法人内で完結する伝統的な企業組織とは異なり、近年、組織の範囲が一つの法人内で完結しない企業組織が多数出現していることである。「グループ経営」「グループ企業」などといわれる現象である。そこでは、法人格としては独立した複数の企業が「共通の目標」と「命令・服従」の体系をもつ単一の「組織」として一体性をもって機能している。もとより、そうした企業組織の作り方としては、強い「命令・服従」の体系をもつ垂直統合型と、弱い「依存・従属」の体系をもつネットワーク型があるが、いずれせよ、法人格によって画された法的な概念としての企業組織と実際に経済行為を行う単位である社会学的な意味での企業組織との間にズレが生じてきている。

第2は、企業組織を構成する成員とその雇用形態の多様化である。伝統的な企業組織の成員の中心は、期間の定めのない雇用契約を締結した正規従業員であったが、近年では、周知のとおり、多くの企業において、企業内部で育成される正規従業員の雇用を縮小する一方、パートタイマー、アルバイト、契約社員などの非正規従業員の雇用を拡大すると同時に、外部人材である派遣労働者や事業場内下請労働者の活用をすすめている。企業が様々な雇用形態や契約形態にある労働者を企業組織内部に引き入れ、正規従業員だけでなく、パートタイマーや契約社員のような直接雇用の非正規従業員、更には、派遣労働者や請負労働者のような間接雇用の労働者をも人事管理の対象にするに及んで、従来の企業組織の成員構成とその雇用形態は大きく変化した。

以上のような状況の下で、労働法の領域では、<労働法における「使用者」とは誰であり、「労働者」とは誰であるのか>とか、<

労働法の適用対象としての契約形態は何であるのか>などが問題となっている。これらの問題は、一見個別に生じている独立の問題のように見えるが、その背景には、上記に述べたような企業組織の変動と雇用形態・契約形態の多様化の中で、<企業組織の範囲(内部と外部の境界)が法人格で画され、その成員は法人たる使用者と労務供給契約の中でも「雇用」契約を締結した労働者である>という伝統的な型の企業組織に深刻な変容が生じている。そして、そうであるとすると、近年の労働法上の諸問題に対峙するためには、上記の個別の論点の検討に加え、<誰に対する、いかなる労務供給契約に対して、どのような労働法的規制を及ぼすのが適切であるのか>という点に関する全体的検討が必要である。なぜなら、全体的な展望なしに、個別の論点の適切な解決も導けないからである。

以上が研究開始当初に考えた本研究の背景である。

2. 研究の目的

本研究は、日本における19世紀から21世紀にかけての労務供給契約に対する法規制の展開過程を、イギリスとの比較も交え、それぞれの時代の企業組織や雇用形態のあり方を念頭におきながら、歴史的かつ実証的に検討することを課題としている。そして、この課題の検討を通じて、本研究は、現在では、民法において「雇用」、「請負」、「委任」といった名称が与えられている労務供給契約に対する労働法的規制の未来について一定の展望を与えることを研究の目的とした。

3. 研究の方法

本研究の方法は、法の歴史分析の手法と比較分析の手法を加味したものであるが、本研究においては、その方法を具体化するために、歴史・比較分析のための理念型となる以下のようなモデルを構築し、そのモデルを使って研究を遂行した。

「研究の目的」で述べた労務供給契約に対する労働法的規制の未来について語るためには、法が労務供給契約を規制の対象とする際に、どのような企業組織およびその成員の雇用形態を前提としていたのか歴史的に検討する必要がある。問題は、それがどのようにして可能であるのかであるが、本研究では、この課題を遂行する研究の方法として、企業組織とその成員構成およびその雇用形態の歴史的变化を労務供給契約に対する法規制との関係で跡づけることのできる理念型を仮説的に設定することにし、それを<企業組織と成員構成および雇用形態の3段階モデル>と名づけた。以下、この3段階モデルについて述べる。

第1段階は、資本主義の初期的段階(19世紀)である。労働法が存在しないか、存在したとしても、萌芽的な労働法規が形成され

はじめた時期である。この段階では、異なった成員構成と雇用形態をもつ3つタイプの企業組織(タイプA,タイプB,タイプC)が併存していた

タイプAは、直接雇用(直用)の成員のみによって構成される企業組織である。様々な規模での家内経営が典型であり、近世において支配的な形態であった。企業組織における雇用形態としては、主人と奉公人との直接雇用(直用)形態が支配的であった。

タイプBは、直接雇用の成員と水平的に広がる間接雇用の成員とによって構成される企業組織である。織物・繊維業が典型である。ここでは、かかる企業組織の生産形態が、中心作業場と農村家内工業(問屋制家内工業)の二重の構成をとったため、その成員の雇用形態は二の異なるものが併存していた。すなわち、中心作業場における労働者の雇用形態は、直接雇用(直用)であるのに対し、農村に居住する家内労働者の雇用形態は、問屋を介した間接雇用である。いわゆる「外部請負制」が組み込まれた企業組織である。

タイプCは、直接雇用の成員と垂直的に広がる間接雇用の成員によって構成される企業組織である。鉱山業が典型である。近代技術が導入される以前の鉱山業においては、使用者(企業の所有者)と労働者の中間に組織や個人が介在し、それらが個々の労働者を管理する間接雇用が採用されていた。タイプCにおいては、タイプBとは別のかたちで、一定の企業組織の範囲内に二つの異なる雇用形態が重層的に併存していた。使用者は、親方労働者に対して、出来高払いで特定の仕事を請負わせるのであるが、その親方労働者は、配下の労働者を直接雇用(直用)して作業を遂行した。つまり、使用者とこうした配下の労働者との関係は、親方労働者を介する間接的なものであった。いわゆる「内部請負制」が組み込まれた企業組織である。

第2段階は、機械制大工業の出現をへて資本主義が本格的に展開する段階であり、労働法が形成・展開する時期(20世紀)である。

この第2段階においては、株式会社制度の発展により、所有と経営の分離が可能となり、企業組織の大規模化が飛躍的に進展する。タイプBやタイプCの使用者(企業所有者)も、自ら資本を投ずる機能資本家としての企業家から、会社制度の活用により、所有者とは区別された事業経営者としての企業家に変貌する。また、それに伴って、生産組織や労働組織も、タイプBに関しては問屋制から工場制へ、タイプCに関しては間接雇用から直接雇用へと移行し、企業組織の支配的な形態は、タイプDの「垂直的統合型」の企業組織へと収斂してゆくことになる。

タイプDの企業組織の生産形態は工場制であり、そこでの雇用形態はおおむね直接雇用である。そして、この時期に本格的に形成・展開することになる労働法システムは、タイプDの企業組織とその下での支配的な雇用形

態を前提に、内部労働市場における「雇用」契約の下にあるフルタイムの正規労働者の保護に関心を集中する(これを「伝統的労働法システム」と呼ぶ)ことになるが、そのことは、「雇用」契約以外の労務供給契約の下にある労働者あるいは非正規労働者は、労働法の適用から排除されることを意味した。

第3段階は現在(21世紀)である。前段階において支配的となったタイプDは、引き続き存続するが、その変容形態である新たな二つの型(タイプEとタイプF)が出現する。ただし、両者は、前段階のタイプD(「垂直的統合型」)の企業組織から「垂直的分解型」の企業組織への変貌の二つの側面であり、両者は一つの企業組織の中に同時に現出することもある。

第1は、企業組織の範囲の変化に関連するタイプEである。「グループ経営」「グループ企業」に象徴されるタイプEの典型は持株会社である。事業持株会社にしても、純粋持株会社にしても、タイプEにおいては、株式の保有を通じて親会社が子会社の事業活動を支配することにより、一体性をもって機能する経済単位を形成することになる。

第2は、企業の成員構成の変化に関連するタイプFである。企業組織とその成員構成かの歴史からすると、第1段階のタイプBやタイプCに戻ってしまったかのような様相を呈する。なぜなら、一つの企業組織の中に異なった雇用形態や各種の労務供給契約が併存しているからである。

かくして、第3段階においては、第2段階のタイプDを前提に構築された「伝統的労働法システム」は、企業組織の変動と雇用形態の多様化によって限界を露呈することとなる。とくに、タイプDを前提に、フルタイムの正規男性労働者の期間の定めのない「雇用」契約を主な規制対象として構築された「伝統的労働法システム」は、企業組織の中に多様な雇用形態や契約形態を含み込む状況への対処に苦慮することになる。

4. 研究成果

以上のような目的と方法をもって遂行された本研究は、対象期間の19世紀から21世紀までの一部について、その研究を完遂することができた。その意味で、本研究は未完であるが、日本における19世紀前半すなわち江戸幕藩体制の下での労務供給契約対しする法規制の歴史的展開を、上記研究の方法で述べた<企業組織と成員構成および雇用形態の3段階モデル>を使って分析し、以下のような研究成果を挙げることができた。以下、「歴史の視点」と「比較の視点」から、研究成果のまとめをおこなっておきたい。

第1は、「歴史の視点」からみた研究成果である。

上記の研究の方法で述べたように、本研究の分析枠組である3段階モデルの第1段階は、ベンディックス(R. Bendix)やリトラー(C.

Little)らの研究を参照しつつ、私自身のイギリス雇用契約法の歴史的展開過程の分析から案出したものである(石田眞『近代雇用契約法の形成』、日本評論社、1994年)。

「歴史の視点」からみた本研究の第1の問題は、イギリスの歴史過程から案出した第1段階のモデルがはたして日本の歴史過程にあてはまるのかであったが、本研究における検討の結果は、両国の産業化の速度のズレ(特にタイプCの企業組織)はあるものの、イギリスの歴史過程から案出してモデルが日本の歴史過程にもほぼ妥当することを示した。

すなわち、日本においても、19世紀前半の身分的社会関係や産業の狭隘な技術的基盤の制約などから、企業組織の範囲という点でも、その成員構成および雇用形態という点でも、それぞれに多様な形態がみられた、また、そのことは、使用者(事業主)と労働者との間の労務供給契約のあり方にも影響し、一つの企業組織の中に、直接雇用と間接雇用、あるいは現代民法でいうところの「雇傭」的なものと「請負」的なものが、水平的・垂直的に併存していることが明らかになった。

第2は、「比較の視点」からみた研究成果である。

イギリスとの比較という視点からみると、まず、労務供給契約およびそれに対する法規制に日本的特質がみられる。第1に、奉公契約そのものに関していうと、奉公契約の成立に奉公人請状が要件とされ、請状のない奉公契約には訴権が付与されないとされたことである。奉公契約においては、労務供給契約と保証契約が未分化のままであったことが明らかになった。また、奉公人には契約の解除権のみならず、訴権すら認められていなかった。かかる事態は、同じく身分的要素を多分に残していたイギリスの家内奉公人(Domestic Servant)の雇用慣行や法的取扱にはみられなかったものであり、日本の身分社会における労務供給契約に対する法規制の特徴である。

第2は、労務供給契約の履行に関する日本的特質である。江戸幕藩体制下の司法制度は、すでに多くの研究が明らかにしているように、極めて脆弱なものであった。例えば、江戸町奉行所に提起された訴訟の件数は相当の数にのぼっていたにもかかわらず、当時の司法制度は、それを適切かつ迅速に処理する能力を有していなかった。その結果、近世の日本においては、イギリスに比べ、公権力による契約の第三者執行が保証されにくかったのであり、本研究で示したように、労務供給契約の履行もその例外ではなかった。問題は、誰が契約の履行を担ったのかであるが、本研究が明らかにしたのは、労務供給契約に関していうと、株仲間のような中間団体の内部規範がその役割を担ったということである。まさに、ここに、労務供給契約の履行に関する日本的特質がある。すなわち、この点

で、日本は、労働者による労務供給契約の違反に刑罰を科す「主従法(Master and Servant Acts)」を作動させ、同法に管轄権をもつ治安判事(Justice of the Peace)による契約の履行強制が強力におこなわれた「司法国家制」のイギリスとは大きく異なっていた。

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1件)

石田眞 日本における労務供給契約に対する法規制の歴史的研究(1)、早稲田法学、査読無、第92巻1号、2016、55-94

〔学会発表〕(計1件)

Makoto Ishida, What is “Labor is not a commodity” - Commodification of Labor Force and Labor Law, presented at the 2nd Conference of Labor Law Research Network, 2015年6月25日-27日、University of Amsterdam, (Netherland)

6. 研究組織

(1)研究代表者

石田眞 (ISHIDA, Makoto)

早稲田大学・法学学術院・教授

研究者番号: 80114370