

平成 29 年 6 月 2 日現在

機関番号：32686

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2014～2016

課題番号：26780034

研究課題名(和文) 労働法と社会保障法の連携における就労の権利と義務

研究課題名(英文) Right and duty to work in the coordination of labour law and social security law

研究代表者

神吉 知郁子(KANKI, Chikako)

立教大学・法学部・准教授

研究者番号：60608561

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,500,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、就労が権利性と義務性の二面性を有することに着目し、労働法と社会保障法の連携の場面における対立とその関係について考察した。比較法的検討と概念整理によれば、労働の場面における集団的自主的解決と直接法規制との関係は、労働法と社会保障法の場面での就労の義務性の強調と関係していた。現在の日本では、正規・非正規労働者の待遇格差問題に対して、社会保障ではなく労働条件への直接的法規制、とくに同一労働同一賃金原則の適用による対応が採用されているが、このことは、これまでの生活給的な考え方を基礎とした伝統的な日本型雇用システムとの関係で、社会保障のあり方にも変化を促す可能性があることを示した。

研究成果の概要(英文)：Focusing on the fact that 'work' has two aspects of rights and obligation, I researched the conflict and the coordination of labor law principle and social security law principle. According to comparative legal study, preference to direct legal regulation is related to emphasis on the obligation to work. Currently in Japan, legal regulation to labor market is prevailing, particularly by applying the principle of 'equal work, equal wage', for the resolution of disparity problem between regular and irregular workers. It is possible to change the way of social security in relation to the traditional Japanese employment system.

研究分野：労働法

キーワード：最低賃金 格差 同一労働同一賃金 生活給

1. 研究開始当初の背景

伝統的には、労働法と社会保障法の領域の重なり合いはほとんど意識されてこなかった。それは、労働法が働く者の権利義務関係を規定するものであるのに対し、社会保障法は働けない者に対して生存権を保障する点で対象者が異なるため、労働と社会保障は二者択一的関係として位置づけられてきたからである。そのため、稼働年齢世帯に対して用意された社会保障制度は、失業や傷病といった、労働から逸脱するリスクを負った場合のセーフティーネットに限られ、働く貧困層の所得補助など労働法の領域に踏み込むことには消極的であった。

ところが、1990年代の不況を契機に、長期雇用や年功的処遇の衰退とともに非正規社員の割合が増加し、とくに若年層で、賃金だけでは生活を支えられない世帯が確実に増えてきた。非正規社員の賃金は通常低く抑えられ、雇用も不安定であるため、少子化という労働力の再生産場面にも悪影響を及ぼしている。低成長時代においては、働く者の支えを、熾烈な世界規模の競争に疲弊する企業のみならず、一次分配での配慮を強制するのではなく、再分配という方法を通じて社会全体で支える仕組みが必要とされる。そのためには、稼働年齢世帯に対する就労と所得保障を、労働法と社会保障法の既存の枠組みを超えたトータルな法政策として構築することが喫緊の課題であった。

2. 研究の目的

本研究の目的は、以下の2点について明らかにすることである。

(1) 就労の価値の法理論的位置づけ

現在、労働法と社会保障法の境界領域の施策では、就労の価値を媒介に、就労が「権利」から「義務」へと変質するという状況がみられる。そして、その変質がしばしば無意識に行われていることに問題がある。そこで、就労の価値には本来的に権利性と義務性の両面があることを認識し、それらが法体系上どのように位置づけられるかを考察しなければならない。その手がかりは、憲法27条1項が規定する「勤労の権利」と「勤労の...義務」との相互関係である。従来の憲法学では、勤労の権利は具体的な就労請求権ではありえず、国家が国民の就労する場を整備しなければならないという、国家の労働市場整備義務に力点が置かれた規定だと考えられてきた。そして、勤労の義務は、憲法25条における生存権保障のための施策が、勤労能力があるにも関わらず勤労しない者には及ばないと宣言する規定だと解釈される。さらに、憲法27条2項が「勤労条件の基準」を法定すると定めた趣旨は、アメリカのように労働基準法が契約の自由を害し違憲であると争われる状況を予め避けたにすぎないと説明

される。しかし、このようにばらばらに語られがちな上記の権利義務の関係を、労働法と社会保障法の連携という新たな視点から見直すことで、より積極的な労働市場整備のための法政策を導く可能性を探る。

(2) とりうるべき具体的な法政策の提言

上記の法理論的位置づけを踏まえたいうえで、本研究では労働法と社会保障法の連携における具体的な法政策について、特に個人の就労の権利を最大化するための提言を行うことを課題とする。その際には、比較法的研究を行い、実際にさまざまな取り組みを先行して行っている他の先進国の経験を踏まえたものとする。その際には、所得保障のあり方として、単なる扶助ではなく、就労を通じた収入であることによどのような意義があるかについても明らかにする。さらに、新たな法政策が、男性片稼ぎモデルを前提としてきた労働法の既存の法的枠組みに、どの範囲・程度の修正を迫るものであるかについて、その見通しと解決の道筋を示すことをも目的とする。

3. 研究の方法

(1) 研究の目的(1)について

目的(1)については、既存の文献を素材として法的現状の分析を行う。まず、日本の現状分析として、労働法・社会保障法的視点から学説を再吟味し、憲法27条における「勤労の権利」と「義務」のあり方を整理する。その際には、勤労の権利と義務の範囲、および国が責務として負うべき範囲を意識する。

次に、イギリスとカナダの制度を比較対象として、就労の権利に関する理論的な枠組みを比較法的見地から分析する。カナダを比較対象国とするのは、ヨーロッパとは異なり、法規制ではなく労働組合を通じた集団的自主的解決によって労働問題が処理される特徴をもつ一方で、随意雇用原則をとるアメリカとも異なり、法的ミニマムとしての規制のあり方の参考となるからである。また、イギリスを比較対象国とするのは、集団的自由放任主義にもとづく労使自治を基本としていた時期から、積極的な法的介入によって就労インセンティブを高める労働法および社会保障法改革を前進させてきた国だからである。これらの国々の試みを日本の法制度改革と対比させることで、理論的な深化を試みる。

また、比較法的検討を行う際には、「就労の価値」に個人的価値と社会的価値とがあること、さらにそれぞれが金銭的価値と非金銭的価値をもつことに着目し、分類することとする。

雇用保障を重視する伝統的な労働法枠組みでは、個人的価値かつ金銭的価値のみが直接の規律対象であったが、社会保障法との連

携を図るなかで、いつのまにか就労の社会的価値が意識されるようになっていった。しかし、これは単なる概念の拡大ではなく、就労の権利から義務への反転と同義であった。このような就労の価値という概念の多元性を念頭に置き、就労のどの側面がどのような場面で強調されているか、また、どのような社会的変化が就労の価値の変遷に影響を与えているかなどについて考察する。

(2) 研究の目的(2)について

目的(2)については、理論研究で得られた知見を踏まえて、法政策の具体化を試みる。就労の義務的側面を強調する方向性については、不安定雇用の増加という副作用への対応をどうするべきかが鍵となる。また、最低賃金制度など雇用を下支えする既存の制度のあり方にも再検証が必要となる。たとえば、ベーシック・インカムのような無条件給付と対置させる形で、就労を通じた給付の意義も考察を深める。具体的には、社会保障制度の設計において、低賃金というリスクを正面から認めるべきか、そうだとするとそのリスクに対応する制度として所得補助制度を導入すべきなのか、その際に就労を要件化すべきか、要件化する場合に法的に留意すべきは何かといった点について答えを用意する。その際には、労働法と社会保障法の望ましい連携のあり方について、建設的な提言となるよう留意する。たとえば、住宅、教育、育児といった特別支出を賃金で支えるか、社会的に支えるべきかという広い視点から、片稼ぎ男性労働者の雇用保障をベースとする既存の労働法と社会保障法の双方の枠組みに与える影響について、具体的な見通しを提示する。

4. 研究成果

(1) 就労の価値の法理論的位置づけについて(研究の目的1)

日本における稼働年齢世帯に対する社会保障制度の発展経緯をみると、生活保護の枠内における自立支援制度から、若年失業者を対象とする求職者支援制度、そして2014年に開始予定の、生活保護に頼る手前で自立的な生活の立て直しを支援する生活困窮者自立支援制度と、拡大してきている。これらはいずれも生活リスクを抱える稼働年齢世帯に対して、就労を支援することで自立を促し、社会への包摂を図ろうとするものである。法理論的には、伝統的な考え方では憲法25条の生存権が中心に据えられ、上記施策の対象者はいわば受け身的な存在と位置づけられてきた。これに対して、近年では各施策の法的根拠として憲法13条の自律的人格権が挙げられるようになり、能動的な存在であることを補助する施策こそ重要であると考えられるようになってきている。

また、比較法的研究の成果としてわかることは、以下の通りである。まずはカナダでは

社会保険制度である失業保険制度の改革において、社会的公正(social justice)をどのように制度化するかという議論のなかで、水平的平等の達成が課題とされていることがわかった。具体的には、長期雇用労働者(被保険者期間の長い者)の給付を手厚くし、自発的退職者への給付を制限するなど、就労のインセンティブを高めることが制度の持続可能性強化だけでなく、社会的公正の実現に資するとされる。

一方、アクティブベーションという名の就労強化策を進めてきたイギリスでは、就労の義務的側面が非常に強化されていることがわかった。今世紀初めに働く低所得世帯への所得補助制度として導入された給付つき税額控除制度は、夫婦の共同申請制度を採用し、稼働能力が認められる場合は夫婦双方の就労を給付の要件とし、他方の被扶養者となる選択を許さないなど、既存の社会枠組みにも再考を迫るものであった。さらに、2013年導入のユニバーサルクレジット制度では、斡旋された就労の拒否に正当な理由がなければ補助が打ち切られるなど、就労の義務化が強化された。他方で、2015年に提唱され2016年から導入されている「全国生活賃金」制度においては、25歳以上の成人に適用される最低賃金を、2020年までに時給9ポンド、現在の平均賃金の6割に達する高水準に上げる目標が掲げられている。最低賃金の引き上げだけを見ると、これは最も直接的な就労価値の引き上げといえる。もっとも、最低賃金の引き上げは更なる社会保障給付の削減とセットになっており、この改革は「就労のインセンティブ化」よりも「非就労のディスインセンティブ化」という表現が妥当する。

就労の価値を高めることが労働者の自立ないし自律性の保障につながるとしてこれを促進するならば、各施策において、就労が強制されたり、就労そのものが目的化されたりすることはその趣旨に反すると言えよう。

(2) とりうるべき具体的な法政策の提言(研究の目的2について)

とくに稼働年齢世帯を対象にする社会保障制度を構築する際に、就労の義務的側面を強調することは、働けない者は労働者よりも低い生活水準に甘んじるべきという劣等処遇の正当化と表裏一体の危険性をはらむ。その抜本的な解決策として、ときに主張されるのがベーシック・インカムの導入である。ベーシック・インカムは、拠出を要件とせず、さらに生活困窮状態かどうかをも考慮せず、全ての人に最低限生活できるだけの給付を無条件でおこなう制度とされる。このような制度を導入すれば、生活を保障された上で働きたい人が就きたい仕事に就き、就労を義務づけられたりすることもないと主張される。

しかし、全ての人に最低生活を保障できるだけの給付をすることになれば、現在以上に課税ベース 爆発的なイノベーションがあればともかく、通常は主に就労が生み出す生産物の拡大が要求される。つまり、制度それ自体が就労を必須の前提としており、就労の自由の保障という建前とは矛盾が生じる。

むしろ、自立や自律性の保障が重要だという点に立ち戻れば、給付という結果に着目するのではなく、プロセスに参与することの保障こそ必要であると考えられる。働いているのに低賃金というリスクを回避するには、労働者への社会保障のあり方だけでなく、賃金水準そのものも重要な意味をもつ。たとえば、失業率の水準と密接に関係しうる最低賃金の水準に関しては、地域別最低賃金が公労使三者構成で決定されることに加え、産業別の特定最低賃金を設定する中で、産業の労使自らが公正と考える賃金を実現する労使自治が担保されている。現在、両最低賃金の機能分担が十分ではないが、これを改善する余地がある。また、現在の日本における労働条件の決定レベルである企業レベルでも、低組織率を前提として、労働組合がない場合でも労働者の意見を集約・反映できるような従業員代表制度を構築することが提言される。そこで必要なのが、就労の対価である賃金の公正さの見直しである。従来は、片稼ぎ世帯を前提として、家族を養える賃金であるところの生活給こそが公正な賃金であると考えられてきた。しかし、共働き世帯の割合が上回る現在、その正当化がいまなお妥当するものか、当事者が再考するプロセスが必要とされる。現在広まりつつある同一労働同一賃金の考え方に代表されるように、生活給ではなく労働に応じた賃金が公正であるとなれば、住宅や教育といった、これまでは労働者が私的に対応すべきだと考えられてきた負担についても、社会保障負担でまかなうべきとの帰結になる。このように、就労の価値の保障は、就労を社会保障の給付条件とすることの可否だけでなく、労働法と社会保障法の枠組みにおける自律性確保のプロセスを構築することで実現されるべきと考える。

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9件)

神吉知郁子「最低賃金制度の役割」季刊労働法 254号、1-12頁、2016、査読無

神吉知郁子「従業員代表制設計の検討課題」法律時報 88巻3号、30-36頁、2016、査読無

神吉知郁子「最低賃金引上げの意義」連合DIO 29巻2号、12-14頁、2016、査読無

神吉知郁子「不法行為に基づく損害賠償額と労災保険給付との損益相殺的調整」法学教室 419号、47-53頁、2015、査読無

神吉知郁子「有期労働契約の『更新』該当性と不更新合意後の合理的期待 北海道大学(契約職員雇止め)事件 札幌高判平成26・2・20」ジュリスト 148号、116-119頁、2015、査読無

神吉知郁子「休日と休暇・休業」日本労働研究雑誌 657号、54-55頁、2015、査読無

神吉知郁子「仕事と介護の両立支援」月刊社労士 51巻12号、50-51頁、2015、査読無

神吉知郁子「『就労価値』の法政策論」日本労働法学会誌 124号、130-139頁、2014、査読無

神吉知郁子「最低賃金の法政策」労働法の争点(Jurist増刊 新・法律学の争点シリーズ7)、96-97頁、2014、査読無

[学会発表](計1件)

唐津博、有田謙司、長谷川聡、神吉知郁子「『就労価値』論の理論課題」日本労働法学会第127回大会、大阪大学(大阪府・豊中市)、2014年5月25日

6. 研究組織

(1)研究代表者

神吉 知郁子 (KANKI, Chikako)

立教大学・法学部・准教授

研究者番号：60608561