琉球大学学術リポジトリ

「ポスト・フォーディズムと労働法理論」に関する 覚書

| メタデータ | 言語: | | | |
|-------|--|--|--|--|
| | 出版者: 琉球大学法文学部 | | | |
| | 公開日: 2011-06-15 | | | |
| | キーワード (Ja): | | | |
| | キーワード (En): | | | |
| | 作成者: 矢野, 昌浩, Yano, Masahiro | | | |
| | メールアドレス: | | | |
| | 所属: | | | |
| URL | http://hdl.handle.net/20.500.12000/20331 | | | |

「ポスト・フォーディズムと労働法理論」に関する覚書

矢 野 昌 浩

I はじめに

「従来の労働法はフォーディズムの枠組みのなかで形成された。ポスト・フォーディズムの現代においては新しい労働法の理論が必要である。」このような議論をどのように理解したらよいのであろうか」。その評価のためには、ポスト・フォーディズムとはどのような時代認識なのか、また、そのような時代認識を共有すると思われる論者たちによって、いかなる規範理論が労働市場あるいは労働法に関して提示されているのかを、整理しつつ確認しておくのが有益であろう。以下、簡単に記述していきたい。なお、本稿は科研費(20243006)の研究成果の一部である。

Ⅱ ポスト・フォーディズムに関する基本的な議論の整理

1 政治レジームの転換

ポスト・フォーディズムに関するすでに古典的な文献として、B. ジェソップにより1993年に公刊された、「シュンペーター主義的ワークフェア国家に向けて?――ポスト・フォーディスト的政治経済に関する予備的考察」と題する論文が挙げられる²。

¹ 批判の一端としては、拙稿「構造改革と労働法」法の科学34号(2004年)50頁参照。

² B. Jessop, Towards a Schumpeterian Workfare State?, Preliminary Remarks on Post-Fordist Political Economy, Studies in Political Economy, no 40, 1993, pp. 7-39. 同論文に関する日本語文献として、平田清明「現代市民社会と企業国家」同他編『現代市民社会と企業国家』(御茶の水書房、1994年)37頁以下、宮本太郎「ポスト福祉国家の政治経済学――「日本化」を超えて」生田勝義他編『法の構造変化と人間の権利』

フォーディズムからポスト・フォーディズムへの成長レジームの転換に対応する政治レジームの転換が、同論文では、「ケインズ主義的福祉国家」から「シュンペーター主義的ワークフェア国家」へという概念で把握される。「シュンペーター主義的」とは、需要管理型の経済政策から、サプライサイドのイノベーション追求型の経済政策への転換を象徴する表現である。競争力強化が重視され、そのために、賃金も需要の源泉から生産のコストとして扱われるようになるとされる。つぎに、「ワークフェア」とは、このような経済政策の転換と対応した社会政策の転換にかかわる。そこではもはや完全雇用や社会権の拡充は主要な目標ではなく、フレキシブルな生産体制に適合的な形で、労働者の選別や流動化を図ることが課題となり、社会政策はこのようなフレキシビリティの要求に従属させられるようになるとされる。

このような性格規定を受けるシュンペーター主義的ワークフェア国家であるが、その政策展開には3つの理念型(ideal-typical forms)があるとされる。
①「新自由主義的」、②「新国家主義的」、③「新コーポラティズム的」である。
①では、市場メカニズムを通してフレキシビリティの追及が行われ、国家は市場の生み出す問題の受動的な解決者となるというものである。②は、国家主導による競争力の強化が目指される。③は、より分権化され個別化された労使協調体制に基づき、企業や地域レベルでのミクロ・コーポラティズムの比重が高まるとされるが、しかし、かつてのマクロ・コーポラティズムがカバーしていた、周辺的労働者の利益が切り捨てられる傾向にあるとされる4。

2 成長レジームの転換

それでは、ポスト・フォーディズムとはどのような成長レジームなのか。そ

⁽法律文化社、1996年) 135頁以下参照。本論文におけるジェソップ論文の理解は、これらの文献に負うところが大きい。

³ Ibid., p. 17 et s.

⁴ Ibid., p. 28 et s.

もそもフォーディズムという概念をうみだしたレギュラシオン学派は、この点をどのように分析しているのか。この点に関するこれもすでに古典的な文献が、M. アグリエッタが1999年に公刊した、「現代資本主義の転換」と題する論文である。同論文では、「フォーディズム成長レジーム」から「資産形成成長レジーム(régime de croissance patrimonial)」への転換が語られる。その転換は下記の図1、図2により示される。

この図を要約して、レギュラシオン理論に関する日本の研究者によりつぎのような指摘が行われている。長くなるが引用しておきたい⁷。

「決定的な変化は、生産性上昇とその分配(フォード主義的労使妥協)よりも、株主に有利な株式資本利益率(株式価値の最大化)という「金融妥協」…の方が優先されるようになったことである。企業は機関株主が要請するこの金融的基準に応えるために、技術進歩の形態を機械化投資による労働生産性の上昇から組織化投資(情報化投資)〔組織化投資は、在庫やロスタイムを削減するなど、生産組織を資本節約的な方向に変えていく、とくにサービス業では、組織化投資は情報化投資として行われ、資本の節約と需要の多様化への適応が同時に追及される——引用者注、以下同様〕による資本生産性の上昇(生産コス

⁵ M. Aglietta, Les transformations du capitalisme contemporain, in B. Chavance et al.. (dir.), Capitalisme en perspective, Evolution et transformations des systèmes économiques, La Découverte, 1999, pp. 275-292.

⁶ Ibid., p. 281. ここでは、安孫子誠男「M. アグリエッタの〈資産形成成長レジーム〉論について」経済研究(千葉大学)17巻3号(2002年)43頁に掲載された、図の翻訳を転載させていただいた。本論文におけるアグリエッタ論文の理解は、この安孫子論文とつぎの注(7)に引用した若森論文に負うところが大きい。なお、1990年代以降のアメリカ経済を典型とするグローバル化のもとでの新しい成長レジームについて、レギュラシオン学派による分析をより包括的に紹介するものとして、山田鋭夫『さまざまな資本主義――比較資本主義分析』(藤原書店、2008年)77頁以下参照。そこでは、「国民的賃金本位制」(フォーディズム)から「国際的金融本位制」(アメリカで新たに形成された金融主導型成長体制)への転換、それにともなう「賃労働関係→競争関係/国家形態→賃労働関係」への資本主義を支える諸制度の階層序列の転換、そこにおける「労働・経営ブロック」から「経営・金融ブロック」への支配的な社会政治的ブロックの転換、が指摘される。

⁷ 若森章孝「資産形成型成長体制の出現と新しい調整様式の創出」M. アグリエッタ他 (若森章孝他訳)『金融資本主義を超えて』(晃洋書房、2009年) 183-5 頁。

トの削減による資本節約)に変更する。企業統治においても、経営者(と従業員)による内部統治よりも機関株主による統治が優位を占めるようになる」。

「賃金決定や財価格の形成のあり方も大きく変わった。資本の国際移動が規制されていたフォーディズムでは、賃金は労使の団体交渉により決定され、寡占企業が価格形成への影響力を有する財市場では、財価格は生産コスト(賃金コスト)に標準的マージン率を加えることによって決定された。賃金決定がナショナルな枠組みで形成される価格システムの基準になっている」。これに対して、「グローバル化した財市場における企業間競争の激化と機関株主による企業統治によって条件づけられる資産形成型成長体制では、標準的な財価格が国際的な価格競争によって決定されるようになったし、賃金コストは機関株主の圧力と財市場での競争圧力という二重の圧力の下にあって、最小化(底辺への競争)を要請されている」。

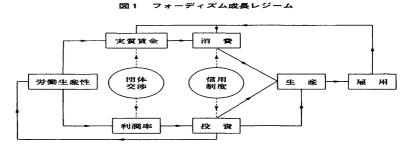


図2 資産形成成長レジーム

要するに、フォーディズム成長レジームでは、成長のための循環の起動力は 生産性の上昇であり、団体交渉と信用制度がこのための循環を制御し、そこで は雇用や賃金の保障は成長のための与件であったが、これに対して、資産形成 成長レジームでは、株価の上昇が循環の起動力であり、コーポレート・ガバナ ンスとグローバリゼーションが循環を制御し、そこでは雇用や賃金はコストと して絶えず削減の対象となり続ける、ということである。

アグリエッタは、この点を「新しい労働市場は経済の不安定さを労働者にまる投げし、賃金のいずれにせよかなりの部分をそのときどきの企業の利潤に連動させる」。と端的に表現する。そのうえで、「フォーディズムが継承されないことによる転換に直接由来し、資産形成成長レジームにおいて基本的争点となった2つの問題」が存在するという。すなわち、「1つは、コスト削減を一貫して追求する技術革新と企業リストラが、労働組織に与える影響から生じる。それは労働に関する保護規範(statuts du travail)の分散化と、経済的不安定の労働者へのまる投げである。もう1つは、機関株主(actionnariat institutionnel)によるコーポレート・ガバナンス(gouvernance d'entreprise)という社会的争点から生じる。…契約貯蓄(épargne contractuelle)〔貯蓄家としての労働者(salariés-épargnants)による機関株主への任意的貯蓄〕は、資本所有〔機関株主による株式保有〕に社会的性格を付与する。これらの社会的要請の考慮により、コーポレート・ガバナンスが行われる基準に労働者が与える反作用が検討可能となる。」。

このように資産形成成長レジームにおいては、一方では、雇用社会の統合破壊・二極化が進展すること、他方では、労働者が年金基金(アグリエッタの中心的関心はこれであるが)や保険会社・銀行などへの金銭の預託等を通じて、これらの機関投資家によるコーポレート・ガバナンスに影響を及ぼしうること

⁸ Ibid., p. 278.

⁹ Ibid., p. 282.

が指摘される。資産形成成長レジームが雇用・労働条件に与える悪影響を回避 するために、アグリエッタにより提唱される処方箋も、この2つの争点に対応 することになる。

まず、コーポレート・ガバナンスについては、貯蓄家としての労働者が機関 投資家に預貯金をすることで、機関投資家は労働者のエージェントとしてコー ポレート・ガバナンスに影響を与えるとされる¹⁰。ここでは、潜在的な労働者持 株制という展望が示されている。しかし、たとえば、年金基金について確定拠 出型年金にみられるように、労働者はたんなる預託者にすぎないとされ、アグ リエッタの主張には批判が根強い¹¹。

つぎに、経済の不安定さが労働者にまる投げされて雇用社会の統合が破壊されることについては、フレキシビリティとセキュリティの両立という処方箋が示されることになる。これは、現在のヨーロッパにおいて構想され、実際に政策に移されている、フレキシキュリティ(flexicurity, flexicurité)論の先駆けとなっている¹²。そこでは、アグリエッタは、「労働の自由を労働者の利益として承認することにより、かつての雇用における安定に代わって、職業的地位の安定が根拠付けられる」¹³とする。失業を含めた労働市場における移行の自由をベースとする、職業的地位の保障が展望されていることになる。これは移行労働市場(transitional labour market)論と共通する構想といえるであろう¹⁴。

3 小括

ジェソップが提起した「シュンペーター主義的ワークフェア国家」という政治レジームは、競争力強化の経済政策とそれに対応した生産体制と労働力利用

¹⁰ Ibid., pp. 284-6.

[&]quot;安孫子・前掲注(6)論文68頁・80頁以下参照。

¹² 拙稿「労働法改革をめぐる理論動向と対抗理論の可能性」法の科学39号(2008年)54 頁以下、若森・前掲注(7)論文188頁以下参照。

¹³ Ibid., p284.

¹⁴ 拙稿・注(1)論文51頁参照。

のフレキシビリティ追求に従属した社会政策を展開する。その背景にある成長 レジームが、アグリエッタが概念化した「資産形成成長レジーム」ということ になる。雇用社会のリスク社会化¹⁵をもたらした根本要因を、このような政治経 済レジームの転換に求めることができる。

経済のグローバル化による競争圧力と機関投資家による配当圧力とから、企業利潤の確保のために経済の不安定さを労働者にまる投げする、このポスト・フォーディズムの新しい成長レジームを前提にすると、労働者個人の権利論からあらためて出発する必要性が高くなっていると考える。「労働法を経済の従属変数とする」理論も問題であるが¹⁶、同様に深刻なのは、グローバル化等によってそのことが現実化しつつあることである。

前述したジェソップとアグリエッタの議論を踏まえるならば、日本の労働法の現状を、たとえば、「工場で集団的・従属的に働く均質な労働者を前提にした国家による集団的・画一的な保護の仕組みとしてのフォーディズム的労働法の限界」+「正社員主体の企業別組合を中心とする労使関係という日本的特殊性」、という図式で捉えるのでは不十分ということになる。現在の新しい政治経済レジームとの関係では、労働者の権利保障の重要性をあらためて強調しなければならないであろう。またそもそも、日本的特殊性という点では、労働者のセキュリティ確保のための規制の過少さを問題にする必要があると考える。

なお、ジェソップが指摘した新自由主義、新国家主義、新コーポラティズムという「シュンペーター主義的ワークフェア国家」の政策展開の類型論は、フレキシビリティあるいは競争力の強化の仕方を直接の対象としたものであるが、それとの対抗関係にある、当該政治レジームのもとにおけるセキュリティのためのセーフティネットの再編の仕方に関する類型論としても、転用可能であろ

¹⁵ 拙稿「雇用社会のリスク社会化とセーフティネット」学会誌111号 (2008年) 80頁以下 参照。

^{*} このような法理論に対する批判として、西谷敏『規制が支える自己決定――労働法的 規制システムの再構築』(法律文化社、2004年) 121頁以下参照。

う (市場主導型、国家主導型、分権的労使協調主導型)。

ポスト・フォーディズムの労働法理論として提唱されているいわゆる「法の手続化」論(II 2 参照)は、この整理によれば、新コーポラティズム的戦略の1つであり、ジェソップの問題関心からすれば、周辺的労働者の利益が適切に反映されるような、労働者代表制等の制度化とその運営が鍵となることになる。それでは、このようなポスト・フォーディズムの政治経済レジームに対して、労働市場と労働法をめぐるいかなる規範理論が提示されているか。以下では、フレキシキュリティをめぐる議論の現在と、労働法の理論潮流の整理を試みることにしたい。

Ⅲ 労働法・労働市場をめぐる議論動向

1 フレキシキュリティのための諸戦略

フレキシキュリティは、グローバル化等による不確実性の増大に対応して、 セキュリティの強化を求める労働者側と、フレキシビリティの拡充を求める使 用者側との社会的調整の産物である。実際の労使の社会的妥協の仕方は、各国 で積み上げられてきた労使関係の諸制度や当面する課題によって異なってくる。 フレキシキュリティは、そのような社会的調整を促進し指導するための理念で もある。このため、フレキシキュリティに関する議論は、労働市場に関する規 節理論としての性格をもつことになる。

ここでは、ギュンター・シュミットが、2009年に公表した、「移行労働市場、 理論から政策応用へ――移行労働市場とフレキシキュリティ:ライフコースを 通じた社会的リスクの管理」「と題する論文をもとに、フレキシキュリティに関

¹⁷ G. Schmid, Transitional Labour Markets, from theory to policyapplication. Transitional Labour Markets and flexicurity: Managing Social Risks over the Lifecource, Documents de Travail du Centre d'Economie de la Sorbonne, 2009, pp. 1-26. ftp://mse.univ-paris1.fr/pub/mse/CES2009/09075.pdf

する議論の現在を紹介することにする。以下に掲載する Figure 1, Figure 2, Figure 3 も同論文からの引用である。

まず、Figure 1 は、フレキシビリティとセキュリティについて、経験的に 明らかないくつかの類型とそれぞれの相互関係を示している(ただし、あくま でもヨーロッパを前提にしたものとなっている)。この図では、フレキシビリティ が、「外的数量的柔軟性」(External numerical flexibility) (雇用量・雇用形 態の柔軟性)、「内的数量的柔軟性」(Internal numerical flexibility)(労働時 間の柔軟性)、「内的機能的柔軟性」(Internal functional flexibility)(労働者 の多能工化、成果主義等による賃金の多様化など)、「外的機能的柔軟性」 (External functional flexibility) (アウトソーシング、賃金の弾力化など) の 4つの類型に分けられている。セキュリティも、「職の保障」(Job security) (同じ使用者のもとでの同じ職の保障という意味)、「雇用 (広義) の保障」 (Employment security) (ここでは労働市場を介してある企業から別の企業へ と移行できることを指しているので、「雇用(広義)の保障」としておいた。こ れに対して、同じ使用者のもとでの職種転換等を受けながらの雇用継続につい ては、「雇用(狭義)の保障」と表現することにする。)、「所得の保障」(Income security) (端的には失業時の所得保障)、「選択の保障」(Option security) (ワークライフバランスや継続的学習機会の保障など) の4つの類型に分けられ ている。そのうえで、フレキシビリティとセキュリティとはいつもトレードオ フの関係にあるのではないとして、この図では、たとえば、つぎのような相互 関係が示されている18。

(1)「職の保障」と「外的数量的柔軟性」との間には、トレードオフ(図では

¹⁸ Ibid., p. 4-6. フレキシビリティとセキュリティのこのようなマトリックスに着目して、フレキシキュリティを分析する日本語文献として、若森章孝「フレキシキュリティ論争とデンマーク・モデル」経済論集(関西大学)59巻1号(2009年)29頁以下参照(同論文は、その後、安孫子誠男・水島治郎編『労働――公共性と労働・福祉ネクサス』(勁草書房、2010年)51頁以下に収録された)。

琉大法学 第85号

"to" = trade-off) の関係が成立する。すなわち、前者の保障を強めれば、後者の柔軟性は制約され、また逆もいえる。

- (2)「職の保障」と「外的数量的柔軟性」以外の柔軟性、すなわち「内的数量的柔軟性」、「内的機能的柔軟性」、「外的機能的柔軟性」との間には、良循環("vt" = virtuous circle)が成立する。すなわち、①労働者は職の保障を得ることと、内的(数量的あるいは機能的)柔軟性とをトレードする。②外的機能的柔軟性を通じて高度な業務に派遣労働を利用することは、一方では、当該業務に対する需要の変動にこれにより対応可能となることで、内部労働力のセキュリティ保障につながり(つまり、需要変動に派遣労働で対応することで、内部労働力に手をつけなくてもよくなる)、他方では、派遣労働者にとっても派遣業者のもとでの職の保障をもたらす。
- (3) 「雇用(広義)の保障」と「外的数量的柔軟性」とは、かならずしもトレードオフの関係にはならない。労働市場が十分な雇用機会を提供する場合には、これは良循環となる。しかし、雇用に対する不安感が支配する場合には、消費抑制・出生率低下・人的投資削減がもたらされ、雇用(広義)の保障と外的数量的柔軟性との間には、悪循環("vs" = vicious circle)が生まれる。

Figure 1: The flexibility-security nexus

| Flexibility | Security | | | |
|---------------------|-----------------|---------------------|--------------------|-----------------|
| | Job security | Employment security | Income security | Option security |
| External numerical | to | to/vt/vs | to/vt/vs | to |
| Internal numerical | vt | vt | (to) / vt | to / vt |
| Internal functional | vt | vt | to / vt | (to) / vt |
| External functional | vt | to/vt/vs | to / vt | to / vt |

to = trade-off; vt = virtuous circle; vs = vicious circle

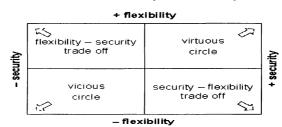
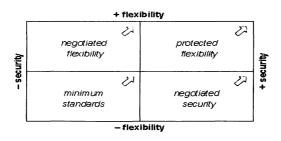


Figure 2: Combinations of flexibility and security

Figure 3: Strategies for managing the balance between flexibility and security



つぎに、Figure 2 は、フレキシビリティとセキュリティとの組合せの可能性を図示したものである。トレードオフ(フレキシビリティは「+」であるが、セキュリティが「-」となる組合せ、あるいはその逆の組合せ)、良循環(フレキシビリティもセキュリティも「+」となる組合せ)、悪循環(いずれも「-」となる組合せ)が、それぞれ示されている。

これを前提にして、良循環を促進し、トレードオフと悪循環を良循環に転換するためのガイドラインを示したのが、Figure 3 である(ただし、これもヨーロッパを前提にした整理であるとの限定が付されている)。この図によれば、良循環の場合には、「保護されたフレキシビリティ」(protected flexibility)、フレキシビリティはあるがセキュリティがないというトレードオフの場合には、「交渉されたフレキシビリティ」(negotiated flexibility)、セキュリティはある

がフレキシビリティがないというトレードオフの場合には、「交渉されたセキュリティ」(negotiated security)、悪循環の場合には、「最低基準保障」(minimum standards) といった戦略が示されている。これらの戦略は、ミクロ(企業あるいは個人)・メゾ(産業)・マクロ(国)のそれぞれの政策レベルに応じて分化されうるとされる1°。

たとえば、「保護されたフレキシビリティ」戦略においては、一般的には、セキュリティの追加でリスクテイキングに報いることが目指される。同戦略については、マクロレベルでは、職の保障を職の移動を促進する高水準の所得の保障と交換することが、フレキシキュリティの良循環を作動させる1つの可能性となりうるとされる。メゾレベルでは、労働協約が賃金以外に職業訓練基金や職業訓練休暇にまで及ぶことが、フレキシビリティとセキュリティの共生関係を促進しうるとされる。また、ミクロレベルでは、公務員をフレキシキュリティのプロトタイプとしてみることができるとされる。

「交渉されたフレキシビリティ」戦略については、マクロレベルでは、景気の回復期に賃金の一部を不況期における継続的職業訓練のための基金にまわすことで、反景気循環的な賃金のフレキシビリティに関する交渉を行うことが挙げられる。メゾレベルでは、労働協約が企業レベルに開放された条項(一定の条件において、雇用保護との交換で賃金のフレキシビリティを許容する)が例とされる。ミクロレベルでは、オランダやドイツでみられるような、労働者が使用者の意見に同意するという条件での労働時間短縮権限が例とされる。

「交渉されたセキュリティ」戦略については、マクロレベルでは、デンマークでみられるような、責任の軽減とそれに対応する賃金の減額をともなう仕事に就くのに同意することとの交換で、障害者等に雇用(広義)の保障を与えるという例(ソフト・ジョブ、フレキシブル・ジョブと呼ばれるもの)が紹介さ

¹⁹ Ibid., pp. 7-10.

れている。メゾレベルでは、フレキシブルな年金資格に関する労働協約(職業的キャリアの中断などを補うためのみなし加入期間などを創設する)が挙げられる。ミクロレベルにおいて、交渉された機能的フレキシビリティと交換でのキャリアのための休暇(career leaves)の付与や、失業者に関するいわゆるアクティベーション契約(activation contracts)²⁰ が挙げられている。

「最低基準保障」戦略については、マクロレベルでは、全国最低賃金、メゾレベルでは、派遣労働に関する平等取扱原則、ミクロレベルでは、いわゆるシュピオ報告で提案された雇用を超える普遍的な社会的権利などに言及されている。シュミットによれば、フレキシビリティとセキュリティとの組合せが、トレードオフ、良循環、悪循環のいずれになるかは、労働市場の首尾一貫したデッサン、とくにミクロ・メゾ・マクロのレベルでの諸制度の相互補完性次第であるとされる22。

以上の議論が、現在までのところのフレキシキュリティに関する議論を通じた、労働市場の規範理論の到達点の1つであるといえるだろう。ポスト・フォーディズムの成長レジームは、グローバル化した競争と機関投資家の配当要求という2つの圧力により、労働コスト削減に向けたチキンレースをもたらす。フレキシビリティの理論は、アメリカ流の自由市場経済ではなく社会的市場経済を信奉するヨーロッパによる、このような最底辺に向けた競争を回避するための抵抗の試みであるといえる。それでは、近年における労働法それ自体の理論潮流はどのようになっているのか。網羅的ではないが、ここでは3つの潮流に着目したい。

²⁰ 拙稿・前掲注(15)論文90頁以下参照。

²¹ 拙稿・前掲注(1)論文52頁以下参照。

²² Ibid., p. 11.

2 近年における労働法の理論潮流

第1は、「労働法の憲法化」(constitutionalization of labour law)論である。 イギリスの H. コリンズの議論²³や、フランスの A. シュピオの議論²⁴、さらに、 日本では和田肇の議論²⁵がこれに該当する。

第2は、パートナーシップ指向型の労働法理論である。これは、コリンズを含めたニューレイバーの「第3の道」を支持するイギリスの労働法学者にみられる²⁵。日本では、「インセンティブ規制」を主要キーワードにする、土田道夫の労働契約論がこれに近いであろう²⁷。

²³ H. Collins, Beyond the Third Way in Labour Law: Towards the Constitutionalization of Labour Law, pp. 1-10. これは2009年11月の早稲田大学におけるシンポジウムでの報告原稿である。古川陽二教授(大東文化大学)のご好意により入手することができた。記して感謝申しあげる。

^{**} アラン・シュピオ(嘉戸一将訳)「人権――信 (credo) か、人類共有の資源か?」思想951号(2003年)118頁以下参照。これに関連して、シュピオがつぎのように指摘していたことが留意される。そこには、前出したジェソップとアグリエッタと同様の問題意識をみてとることができる。

市場、とりわけ労働市場は、法や制度が準拠可能なメタフィジックな実体ではなく、法により制度化された交換領域である。このような法の制度化機能(rôle instituant du droit)は2つの次元で作用する。1つは、交換のルールを定めることによる市場運営である。もう1つは、市場と商品交換のルールに服さない社会生活領域(公共的領域と私的生活領域)との関係である。しかし、労働法が実際にいままで対象にしてきたのは前者であった。また、市場は一国市場として創設されていたので、資本と商品の自由化に適合していない。この二重の不適合により、失業、不安定雇用、僅かな賃金という形で、もっとも高い代償を払っているのは、もっとも弱い人々である。経済のグローバル化のなかで資本が労働に強いる新しい賃金鉄則と、そこから生じる保護規範の国際的調整(péréquation)の動きとにより、労働に付随する種々のセキュリティが見直しの対象とされている。したがって、現代の諸条件に適合した「労働における人権」(droits de l'Homme au travail)を再定義することが、かつてないほど喫緊の課題となっている。A. Supiot, Le travail en perspectives: une introduction, in A. Supiot (dir.), Le travail en perspectives, L.G.D.J. 1998, pp. 9-10.

^{*} 和田肇『人権保障と労働法』(日本評論社、2008年)参照。同書については、拙稿「日本の労使関係の法化をめぐる理論動向――2008年8月~2009年7月の著書から」季刊労働法227号(2009年)151頁以下参照。

^{*} 唐津博「イギリスにおける新たな労働法パラダイム論――H. Collins の労働法規制の目的・根拠・手法論」イギリス労働法研究会編『イギリス労働法の新展開』(成文堂、2009年)19頁以下・31頁以下、有田謙司「労働関係の変容とイギリス労働法理論・雇用契約論の展開」同書198頁以下、古川陽二「ニュー・レイバーの労働立法政策とその特質――現代イギリス労働法のグランド・デザインと規制対象・方法の分析のために」同書244頁以下・265頁以下参照。

第3は、「労働法の手続化」論である。これにはヨーロッパの「法の手続化」 論の潮流が存在し²⁸、日本ではその影響を受けた水町勇一郎の議論²⁹がある。

まず、第1の潮流について、各論者の議論は、直接的にはそれぞれの国の課題に応えるために主張されているものであり、1つの潮流としてまとめることには異論もあるであろう。しかし、経済のグローバル化とそれにともなう各国の雇用社会の変容のなかで、後法により容易には廃止されず、裁判所で実行可能であるという意味で憲法的な一般原則・権利を制定することで、「第3の道」が擁護する法律による労働市場規制を正統化しようとしたり(コリンズ)、「制度的存在としての人間」の主体性を支える「人類共有の資源としての人権」を重視したり(シュピオ)、労働法の解釈論・立法論において、憲法の雇用・労働条項や個人一般の人権条項が従来にもまして重要な役割を担っていることを強調したりする(和田)という点に、現代労働法理論における共通のトレンドを見出すことができる。

つぎに、第3の潮流も、労使(とくに職場における)のパートナーシップを 重視するという点では、第2の潮流と通低している。ただし、第2の潮流が労 働契約を中心に議論を展開するのに対し、第3の潮流ではむしろ集団的な労使 関係に主として焦点があわせられる点で異なる。これは、ニューレイバーに関 しては、労働組合による団体交渉という伝統的な対立的労使関係モデルに代わ る、新たな労使関係モデルの形成の起点を、労働契約の共生的契約としての再 構成に求めたという事情があると解される30。

²⁷ 土田道夫 『労働契約法』(有斐閣、2008年)参照。同書については、拙稿・前掲注(25) 論文149頁以下参照。

²⁸ 同理論に関する簡単なコメントとして、拙稿・前掲注(1)49頁以下参照。

²⁹ 同理論に関してはすでに多数の著書・論文を公刊されているが、比較的最近のもので、 エッセンスが要約されたものとして、水町勇一郎「労働法制改革の基盤とグランドデザイン」新世代法政策学研究(北海道大学)3巻(2009年)7頁以下参照。

^{**} 唐津・前掲注(26)論文31頁以下参照。これに関連して、山田鋭夫・前掲書注(6)85頁 以下では、レギュラシオン学派の近年の議論を踏まえて、ある成長レジームの持続可能 性の判断基準として、「能動的効率性」と「社会的公正」だけではなく、「国際経済動向

なお、コリンズは、第1の潮流である「労働法の憲法化」と対置される選択肢として、「産業多元主義の復権」(reinstatement of industrial pluralism)を挙げている。これは、労働者階級の組織、とくに労働組合による社会の平等と職場の公正な規制の確保を目的として、団体交渉の制度化を主張するものとされる。「復古」的なニュアンスを除けば、労使交渉を重視するという点で、第3の潮流と同様の理論的方向性をもつものといえるであろう。

3 小括

フレキシキュリティに関する前述の議論から、フレキシビリティとセキュリティの組合せ方とその取引関係の性格には、種々のものがあることが明らかとなった。各国において議論され、実施に移されているそれらの組合せ方を、セキュリティの側からみたものが、その国の労働市場におけるもっとも広い意味でのセーフティネットであるといえる。

日本では、賃金が企業内(ミクロレベル)で決定されていることから、その 多様化・弾力化は進んでおり、法規制も厳格ではないことから、雇用形態や労 働時間の柔軟性も高く、さらに配転・出向等の人事措置も柔軟に運用され、ア ウトソーシングも機動的に実施されている。非正社員の雇用量や賃金額の削減

や景気変動に敏感に対応して生産諸要素(資本、労働力)を調節し、流動化させる能力」としての「即応性」(short term flexibility)も重要であるとする。そのうえで、かつての安定した国際経済環境のもとでは、良好な経済パフォーマンスのための鍵とされたのが、前二者のバランスのとり方であったが(社会民主主義型、国家主導型、企業主導型)、現在のグローバル化においては、後者が決定的基準となったこと(市場主導型)、効率性も公正も劣るアメリカの資本主義が、1990年代以降、情報や金融の分野を中心に成長したのも(いわゆるオールド・エコノミーに対するニュー・エコノミー)、この即応性の高さが要因であり、他の資本主義国もその諸要素を導入することを強いられていることが指摘される。この即応性という要請への対応を、労使関係の外部から機関株主主導により実現するのか、労使関係の内部で使用者の専権的判断により、あるいは労使間の交渉・合意により取り組むのかという分岐点が生じていると考える。パートナーシップ論や労働法の手続化論、さらにはフレキリキュリティ戦略が労使交渉を重視するのは(ただし、労働法の手続化論では交渉当事者は労使に限定されないが)、このような文脈でも理解することができる。

も比較的容易に行われている。企業共同体の成員である正社員の「雇用(狭義) の保障」のために、他の柔軟性が取引の材料とされてきたことになる³¹。

正社員の「雇用(狭義)の保障」(それが実際にどの程度なのかは議論の余地があるが)を中核とする、日本の労使関係における多次元的なトレードオフ関係に、どのように手をつけたらよいか。各論のつなぎあわせだけではなく、全体の連関を示す必要があるであろう。

さらに、ヨーロッパにおいて良循環とされるフレキシビリティとセキュリティの組合せが、日本ではそのまま良循環として把握できない場合がある。たとえば、正社員の雇用(狭義)の保障と、残業の多さなどの労働時間の柔軟性にみられる内的数量的柔軟性、あるいは配転の通例化と成果主義賃金体系の導入に見られる内的機能的柔軟性とは、良循環と評価してよいのか。日本の現状からすれば、フレキシビリティの各類型について、「最低基準保障」(minimum standards)が必要であると考える。

また、シュミットにより例示されたものは限られているが、「交渉されたフレキシビリティ」 (negotiated flexibility) 戦略には、フレキシビリティを規制するための交渉と、フレキシビリティを具体的に実施するための交渉とがあると考えられる。同様に、「交渉されたセキュリティ」 (negotiated security) 戦略にも、セキュリティを緩和するための交渉と、セキュリティを具体的に実施するための交渉とがあるといえるであろう。要するに、交渉の制度化を図る場合には、それがなにのための交渉であるのかを明確にすべきである。

労働法理論の諸潮流との関係では、「パートナーシップ」論と「法の手続化」 論が、いかなる目的のためにパートナーシップあるいは手続を論じているのか が論点となる。ややもすると、規制緩和策の一種であるセキュリティの緩和、 フレキシビリティの実施のための交渉に関する議論に関心が集まることになる

³ ここでの記述については、拙稿「雇用・生活保障のための新しい社会的コンセンサスに向けて」ビジネス・レーバー・トレンド421号 (2010年) 15頁参照。

が、団体交渉の本来的役割であると考えられるフレキシビリティの規制 (とく に使用者の一方的決定の規制)、セキュリティの実施のための交渉の制度化・整 備改善も、十分に議論の対象とされることが望まれる。

労働法理論の諸潮流については、前述したジェソップの議論からの延長では、「労働法の憲法化」論は、セーフティネットの再編に関する国家主導型の理論であり³²、「パートナーシップ」論、「法の手続化」論は、分権的労使協調主導型の理論であるといえよう。

IV 補論

以上、ポスト・フォーディズムとはどのような時代認識なのか、また、そのような時代認識を共有すると思われる論者たちによって、いかなる規範理論が労働市場あるいは労働法に関して提示されているのかを、簡単にみてきた。ここで、日本の労働法理論の諸潮流の特徴を、日本の労働法の現状との関係でこれも簡単に検討してみたい。日本の労働法の現状を整理するうえで手がかりとするのは、下記の図1、図2で示された、田中成明がかねてより提唱している法の3類型モデルである33。

この3類型モデルは広く知られているものであるが、労働法にこれをあては める場合、そもそも「自治型法」とされるものが、企業においては就業規則を

[※] 労働法の憲法化の議論は、日本の民法学における公序論とパラレルに考えることができるであろう。民法典制定当初の公序=例外論から、戦間期における公序=原則論への変容と、戦後におけるゆり戻しを経て、近年における民法90条の積極的な発動を主張する「自由を方向づけ・支援する公序」論の登場については、大村敦志『基本民法 I ――総則・物権総論』(有斐閣、2001年)70頁参照。

³⁸ 法の3類型モデルを提示した背景、現時点におけるこの類型論の理論的総括については、田中成明「法の3類型(自立型法と管理型法・自治型法)モデル再考――その問題関心と多元的調整フォーラムとの関連を中心に」新世代法政策学研究(北海道大学)4 巻(2009年)59頁以下に興味深い記述がみられる。下記の図1、図2も同論文から抜粋したものである。

通じて使用者により権威的に決定されていることが少なくないため、いわば小「管理型法」とでも呼ぶべきものとなっていることに注意が必要であろう(私的官僚制としての企業)。私自身は、ここでいう「法」を、「法」と「規格」という分析枠組みによって区別することが、労働法の理論にとっては有益ではないかと考えているが³⁴、この点はここでは措くことにする。

法の3類型モデルに関する下記の図1、図2を踏まえると、日本の現状は、一方では、「労使自治」論を建前とする規制緩和・規制回避論にみられる、企業社会の「反=法化」的性質が顕著である。他方では、自治型法(使用者の全般的な人事権を前提にした権利濫用論、配慮や協議の重視)あるいは管理型法(行政監督・指導の根拠・基準)――行政指導にとどまる場合には擬似的管理型法といったほうがよいであろう――を偏重する傾向がみられ(要するにインフォーマリズムが支配的となる)、さらには、前述のように、企業社会における自治型法でもあり管理型法でもある就業規則(こちらは極度のフォーマリズムとなりうる)が、労働条件決定において大きな役割を果たしている。

このような現状からすると、労使対等の立場から両者の権利義務自体を明確にする必要性が高いことが再確認される。これは、労使関係の法化への自立型法的アプローチといえるであろう。これに対して、一方では、前述のように、行政指導等に依拠する(擬似的)管理型法的アプローチが、日本の現行法の無視できない流れとして存在する。他方では、交渉やパートナーシップを重視する理論においては、自治型法的アプローチが(現実には当該アプローチのみではなく、他のアプローチとの複合となるであろうが)主眼とされている(たとえば、パートタイム労働の法化について、自立型法的アプローチでは労働者のフルタイム・パートタイム転換権が、管理型法的アプローチでは企業におけるフルタイム・パートタイム転換制度の設定に関する行政指導規範が、自治型法

³⁴ 拙稿・前掲注(12)論文59頁以下参照。

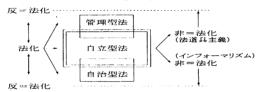
琉大法学 第85号

的アプローチでは当該転換制度の設定にあたっての使用者の説明義務などが、 中心的な論点となるであろう)。

| 法類型 特 徴 | 管理型法 | 自立型法 | 自治型法 |
|----------------|------------------|------------------|----------------|
| 基本的特質 | 特定の政策目標の 実現手段 | 一般性、形式性、 普遍主義 | 非公式性、 自生的性質 |
| 思考・決定方式 | 目的=手段図式 | 要件=効果図式 | 合意型調整図式 |
| 法 的 過 程 | 行政過程 | 裁判過程 | 私的交涉過程 |
| 法 的 関 係 | 垂直関係 | 三者関係 (triad) | 水平関係 |
| 法化への対応戦略 | 法道具主義 | リーガリズム | インフォーマ リズム |

図1 法の三類型モデル





ところで、広渡清吾が、「法の社会化」という視角は、一方では「国家制定法に社会規範・社会的に承認が求められる価値を取り込む」、他方では「西欧継受法の法体系に日本社会に固有の社会規範・社会的価値を取り込む」という二重の課題設定を反映していることを指摘したうえで、つぎの点が重要であるとしていることが留意される。「「法の社会化」には2つの側面のあることが注意されなければならない。第1は、社会において生み出された新たな規範意識(権利観念)を基礎にして一定の社会的利益を権利として制定法に法認させる…ことである。これに対して第2は、社会規範(慣行・道義的規範等)を法的判断において尊重することであり、これは…権利義務関係をめぐる法的な紛争の解決を「社会的な調整」(当事者自治・調停等)に委ねることを含む。…いずれの場合も、既定の国家法の世界に社会的な要素を持ち込む作用を営むが、…第1

の権利法認型の場合は「社会の法化」と両立しそれを促進するが、第2の社会調整型の場合は「社会の法化」と矛盾しそれを抑制することがある」³⁵。

「法の手続化」(あるいは「法のインセンティブ規制化」)は、「法の社会化」の現代版として位置づけうるであろう。広渡の指摘にならえば、「法の手続化」は「手続の法化」を論点としてともなうという側面を否定することはできない³。「権利法認」のための手続か、「社会調整」のための手続かという分岐点がそこには存在することになる。

私見によれば、労使関係の法化について、まずは、管理型法的アプローチと 自治型法的アプローチへの拡散を回避して、自立型法的アプローチを通じて労働者を権利主体として位置づけることが、経済のグローバル化という今日的状況のなかで、労働者の法主体性を支えるために必要なのではないかと考える。

Ⅴ おわりに

ポスト・フォーディズムの労働法理論をいかなるものとして語るかは、当然のことながら、ポスト・フォーディズムという時代認識においてなにを課題とするかによって異なってくる。フォーディズムの労働法を、均質な労働者像を前提にした集団的・画一的な保護の仕組みとして理解し、ポスト・フォーディズムの労働法理論に必要なのは、社会の多様化・複雑化に対応するための新たなアプローチであるとするのも、1つの課題設定の仕方であろう。

本稿では、ポスト・フォーディズムという時代認識において取り組むべき主 たる労働法学的課題を、経済のグローバル化による競争圧力と機関投資家によ る配当圧力とから、企業利潤の確保のために経済の不安定さを労働者にまる投

³⁵ 広渡清吾『比較法社会論研究』(日本評論社、2009年) 131-2頁。

^{**} 大内伸哉他「座談会・労働法理論の現在――1999~2001年の業績を通じて」日本労働 研究雑誌499号 (2002年) 43頁 (唐津博発言) 参照。

げする現在の成長レジームに対して、人間を経済の従属変数とせず、雇用・生 活条件の切下げ競争を回避することにあるとした。

このため、ポスト・フォーディズムの労働法理論の課題は、政治経済レジームの転換による雇用社会のリスク社会化に対抗して、労働者の人権保障あるいは権利保障のための理論を発展させること、労働者のセキュリティを確保するための社会的セーフティネットを再編することにあると考える。それは、労働者の権利獲得の歴史のなかからなにを継承し発展させていくのかという観点から、従来の労働法からの断絶よりは、その延長線上に位置づけられる作業であるといえる。

また、本稿では、日本の労働法の現状を、過剰規制ではなく過少規制であることに問題があるとする基本的立場を選択した。このような立場からは、これまでのセキュリティの不十分さ(「日本型フレキシキュリティ」?)を克服するだけではなく、現在の新しい成長レジームに由来する課題も克服するという、労働法の二重の意味でのモダニゼーションが課題とされることになる。

いずれにしても、ポスト・フォーディズムの労働法として目指すべきものは、 なによりも労働者の人権保障・権利保障のための法であり(主観法的側面)、そ のような観点から労働者の法主体性を確保するための制度的仕組みである(客 観法的側面)というのが、本稿の結論ということになる。

賃金としてであれ社会保障給付としてであれ、労働の再生産費が負担されなければ、社会自体が持続可能性を失う。どのような社会構想であれ、この認識を否定できないであろう。しかし、いかなる労働法を構想するかは、人的資源の管理問題に還元することはできない。それは正義の問題であり、労働に与えられる保護規範は、公正な秩序を実現するための結節点(point nodal d'un ordre juste)でなければならない³。

³⁷ A. Supiot, op. cit., p. 12.

* 本稿は、2010年3月27日に開催された民主主義科学者協会法律部会労働法 分科会の研究会での報告と、同年4月22日に行われた沖縄民科研究会での報 告の内容をまとめたものであることを付記しておく。