

労働法・社会法理論のレジティマシー

—— 議論の整理のために

矢野昌浩

1 企画の趣旨

(1) 基本的な問題意識

戦後日本における労働法、あるいはより一般的に雇用と社会保障による労働者の生活保障のための法的仕組みとしての社会法の発展が、憲法の社会権規定を規範的・理念的な基盤としていたことは異論がないであろう。このような戦後の労働法・社会法規制のあり方が、規制緩和やその背景にある新自由主義により繰り返し批判されている。かかる状況は他の法分野と大きく異なる。新自由主義は労資の力関係の転換を目指して、自由という理念によりヘゲモニーを獲得しようとする。そこでは規制によって支えられた自由から規制のない自由へ、個人の自由から企業の自由へという自由の意味内容の変容がみられる。雇用分野でのその象徴的表れが、規制緩和による雇用創出 (more jobs through less law) というスローガンであろう。労働法・社会法規制を根拠づける理論のレジティマシーまでも、この流れのなかで否定されようとしている¹⁾。労働法・社会法理論がこれまで果たしてきた役割、今後果たすべき役割との関係で理論自体を検討してみることが、迂遠かもしれないが必要であると考えられる。

(2) 本特集の構成

労働法・社会法理論の現状をリフレクシブにみた場合、具体的ないくつかの論点が浮かび上がってくる。労働法の領域では、一方で、内閣府での

議論を踏まえた閣議決定によるトップダウン方式、場合によっては議員立法が規制緩和の推進に利用されている。厚労省の審議会方式での合意形成機能は弱体化する傾向にある。従来からのコーポラティズム的な仕組みにも、労使の力関係・非正規労働者の利益代表・学会との公的対話といった点で批判的な指摘がみられた。新しい労働政治の仕組みについて、法適用 (デロゲーション) の仕組みとして多用されつつある事業場協定方式とともに、労働法の立法学という観点から検討する必要がある (奥田論文)。他方で、近年では法理論・法解釈論の実務化、判例への従属化といった評価がみられる。判例・実務との関係で労働法学はいかなる作用を果たしてきたのか、その存在意義はどこにあるのかを現時点で再点検しておくことは有意義であろう (山下論文)。これらに関連して、外国法研究はどのような役割を果たしたのか、今後いかなる意義をもちうるのかも、労働法学のあり方を考えるうえで重要な検討課題となる (有田論文)。この点で、移行経済国での市場関係の積極的形成と労働法の機能に関する議論からも学ぶところがある (武井論文)。さらに、日本の法・社会状況との関係で、労働法学は種々の対抗的な法理念・モデルを論じてきた。とりわけ標準的労働関係に立脚してきた雇用・生活保障モデルの動揺を眼前にして、労働法はいかなる方向性を目指すべきなのか (和田論文)。

社会保障法の領域でも事情は同様であろう。2012年8月に議員立法として成立した社会保障制度改革推進法は、自助・共助・公助の最適な組合

せに同制度を改編することを目指している。2013年12月には改正生活保護法と生活困窮者自立支援法が成立し、就労による自立を促す仕組みが強化された。社会保障法の規範的根拠を憲法13条に据えて、要保障者に一定の貢献を求める主張が学説でも有力となっている。生存権保障という観点から社会保障法のあり方の再点検を行うとともに (高田論文)、ワークフェアの社会法学的検討を行うことが (上田論文)、喫緊の課題となっている。

(3) 本稿の課題

日本の雇用情勢は、失業の常態化を経て半失業 (underemployment) の常態化へと転じている。規制緩和論は失業と半失業のトレード・オフを暗黙裡に前提とし、失業の半失業化を強いるものといえる²⁾。現在の日本における労働法・社会法理論のレジティマシーは、社会実態との関係では、失業と半失業に関する一対となった施策形成にいかんにか貢献できるかによるところが少なくない³⁾と考える。本特集への導入として、本稿ではこのような問題状況との関連での理論課題を確認しておきたい。そのために、まず、労働法に対象を限定し、現在の雇用制度改革と学説の動向を簡単に整理する (2)。つぎに、これとの対比を意識しながら、欧州社会政策の理論動向を一瞥することにする (3)。

2 日本における議論状況

(1) 雇用制度改革

(a) 基本的な性格・特徴

現在の雇用制度改革は、かつての構造改革の延長線上に位置づけられる。現在の構造改革の新しい点として、少なくとも3点挙げることができる⁴⁾。第1に、かつての構造改革も現在の議論も労働市場の流動化が同じく目指されているが、前者が労働市場改革とされていたのに対し、後者は雇用制度改革とされており、従来型の雇用システムが「行き過ぎた雇用維持型」として明確に改革の対象とされている。第2に、現在の改革構想では、「正規・非正規の二極化構造」の是正が、こ

の間の政策論議をある程度踏まえて、非正規労働者の教育訓練によるキャリアアップや「多様な正社員」モデルの普及により目指されている。第3に、これらと並行して、現在の構造改革ではいわゆる「ジョブ型正社員」に関する雇用ルールの整備等による正社員制度改革が示唆されている。

(b) 整理

このような議論において、欠落している視点としてはいかなるものが存在するのか。ここでは3点指摘しておきたい。第1に、半失業の拡大に対応できていない。すなわち、一方で、失業保障が正面から扱われていない。他方で、雇用・労働条件保障との関係では、キャリアアップや賃上げには言及されるが、労働市場の二極化に対する平等原則の確立という観点がフェードアウトしている。第2に、雇用保障に関する企業責任、それを前提にした国の責任の視点が後退している。第3に、労働者の生活保障をどのように展望するかが明確にされていない。雇用は「ジョブ型」で政策は「労働移動支援型」にシフトし、家計の維持は共働き型となり、従来型の生活保障に戻れないとすれば、いかなる仕組みが求められるのか。従前の構造改革路線と同様に、成長戦略として議論されることで、労働者の生活保障の仕組みそれ自体をどのように構築するのかという課題が後景に退いている。

(c) 小括

低賃金・不安定雇用を利用する企業は労働者の生活保障のためのコストを外部化し負担を回避していること、国がそれを容認していることをまずは明確にすることが重要であろう。また、労働移動を市場調整や政策的規制の対象としてではなく、労働者の基本的な権利の問題として捉えるという視点から、「労働移動の権利」あるいは「失業する権利」の保障が求められると考える。

(2) 学説の理論動向

日本における学説状況の整理の仕方については、重複しあういくつかの分類が可能である。法改革の基本的発想の所在という点で個人指向型・社会指向型という分類⁴⁾、それにより選択される

2) 拙稿「雇用・社会保障をめぐる国際的議論」脇田滋ほか編『失業の常態化と労働・社会保障』(日本評論社、近刊) 参照。

3) 拙稿「失業・半失業と生活保障」社保29号 (近刊) 参照。

4) 拙稿「構造改革と労働法」法科34号 (2004年) 47頁以下参照。

1) 拙稿「労働法改革をめぐる理論動向と対抗理論の可能性」法科39号 (2008年) 51頁以下参照。