

## 第4講 雇用をめぐる法と政策 (2)

田中重人 (東北大学文学部准教授)

[テーマ] 行政指導と集团的労働関係

### 1 労働法とは

一方が労務を提供し、それに対して他方が賃金を払うという契約を「労働契約」という。労働契約に基づいて発生する「労働者」と「使用者」の関係を「労働関係」という。労働関係に関連する法の総称が「労働法」である。

労働契約の当事者のうち、労務を提供する側を「労働者」という。もう一方の当事者 (労務の提供を受け、賃金を支払う側) と、その代理として労働者の指揮監督に当たる者をあわせて「使用者」という。

誰が「労働者」で誰が「使用者」であるか、また当該の関係が労働関係といえるかどうかの判断は微妙なことがある (大内・内藤 2010)。

判断基準: 仕事の依頼に対する諾否の自由 / 時間的拘束 / 使用者による指揮監督 / 本人が働かなければならないか / 報酬は何に対して支払われるか

近代資本主義社会の初期には、当事者同士の契約の自由が原則であり、政府が介入したり、労働組合を結成して集团的に交渉したりすることは禁止されていた。しかし、今日では、労働は特殊な領域とみなされており、「労働法」と呼ばれる独自の法体系が成立している。

### 2 なぜ労働関係は特別扱いされるのか (1): 歴史的説明

#### 2.1 階級闘争

- 産業革命 (Industrial Revolution) 資本家 (bourgeoisie) と労働者 (proletariat)
- laissez-faire 労働者の窮乏化 社会主義運動 修正資本主義

#### 2.2 社会的ジレンマ

「社会的ジレンマ」(social dilemma) とは ..... ミクロな水準での各行為者の合理的な行為の集積が、マクロな水準では非合理的な結果をもたらす現象

共有地の悲劇: 共有の牧草地で複数の農民が牛を放牧している場合を考える。それぞれの農民は、利益の最大化を求めてより多くの牛を放牧しようとする。その結果として、牧草が食べつくされてしまい、共有地が荒廃してしまう。

労働力再生産問題： 各企業としては、労働者を安く使いたい。しかし、そのために労働条件が悪化すると、労働者の健康が維持できなくなる。また、次世代の労働者も育たない。

個々の行為者の努力では解決できないので、政府による介入の必要がある。

## 3 なぜ労働関係は特別扱いされるのか (2): 規範的説明

### 3.1 基本的人権の保障

「労務」というのは命令に従って働くということである。このため、労働契約はしばしば奴隷制や人身売買と変わらないものとなり、労働者の自由権を保障できない事態が起きる。

また、契約はそもそも完全に当事者の自由にまかされるものではない。特に、労働者を雇うという行為は、ある程度「公的」な性格を帯びたものと考えられているので、法的な介入が特に予定されている。

民法 90 条： 公の秩序又は善良の風俗に反する事項を目的とする法律行為は、無効とする

憲法 27 条： すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。 / 2 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

近代的な基本的人権の概念は、自由権と平等権からスタートした。20 世紀に入って基本的人権の概念が拡張され、「社会権」と呼ばれる一群の権利がふくまれるようになる。

憲法 25 条： すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する

社会権を保障するための発達した社会保障制度を持つ国家が 20 世紀後半になって出現した。これが「福祉国家」(welfare state) である。福祉国家を維持するには、政府による公的扶助と社会保険のほか、家族と労働市場を通じた社会保障の仕組みが不可欠である。

### 3.2 交渉力の対称性の回復

1 対 1 で交渉をおこなう場合、契約が不成立のときの状況がよいほうの側が、より強い交渉力を持つ傾向がある (中山, 2005)。労働者と使用者の関係においては、下記のような理由で、使用者のほうが強い交渉力を持っていることが多い。

- 生活保障の問題 / 従属性の問題 / 情報の格差 ( 人事・労務管理) / 買い手独占 ( 内部労働市場)

労働者にじゅうぶんな交渉力を確保するにはどうすればいいか?

- Exit の側面: 退職の自由と解雇の制限
- Voice の側面: 集団的労働関係

## 4 退職の自由と解雇の制限

労働者は、いつでもやめることができる。使用者の許可を得る必要はない(2週間前に予告が必要)。これに対して、使用者の側から労働契約を打ち切る「解雇」は厳しく制限されている。

労働契約法 16 条: 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする

「合理的な理由」とは:

- 職務遂行能力の低下または欠如
- 重大な就業規則違反、信用失墜行為
- 経営上の困難のために人員整理をおこなう必要性がある場合
- 労働組合とのユニオン・ショップ協定(次項参照)に基づく場合

いずれの場合も、単にこれらに該当する事由があるというだけでなく、これらの事由に対して解雇という対応をとることが「社会通念上相当」とであると認められなければならない。特に、人員整理の場合には、配置転換や希望退職募集などの解雇回避努力をまずおこなうこと、解雇する人員を合理的な基準によって公正に選定すること、事前にじゅうぶんな説明をして誠実に協議をおこなうことが要求される。

仕事に起因する労働災害による休業期間や、産前産後休業期間中の解雇は、明文で禁止されている(労働基準法 19 条)

## 5 集団的労働関係

「団結権」「団体交渉権」「争議権」を「労働三権」という。

憲法 28 条: 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

労働組合 (labor union / trade union) に関する具体的な法律として、労働組合法がある。

第 2 条: この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう。……

第 6 条: 労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する。

第 7 条〔不当労働行為の禁止〕: ……労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること……

第 8 条: 使用者は、同盟罷業その他の争議行為であつて正当なものによつて損害を受けたことの故をもつて、労働組合又はその組合員に対し賠償を請求することができない。

第16条：労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となつた部分は、基準の定めるところによる。……

労働組合と使用者との書面による協定のことを「労働協約」という。労働協約は就業規則や個別の労働契約に優越する。

労働協約の中に、「従業員は労働組合に加入しなければならない」旨の規定を盛り込むことがある。このような規定のことを「ユニオン・ショップ」という。

労働協約は、基本的には、組合員だけに適用される。ただし、3/4以上の労働者を対象とする労働協約は、組合に加入していない労働者も対象となる。

日本社会における現状 (河西・マオア, 2006; 村杉, 2010) :

- 企業別組合 (日本的労使関係の特徴のひとつ) 小規模な企業にはないことが多い
- 協調的労使関係
- 近年の組織率 (労働組合員数 / 雇用者数) の低下。特に非正規雇用者の組織率の低さ

## 6 文献

- 大内伸哉・内藤忍 (2010) 「労働者とは誰のことか?」『日本労働研究雑誌』597, pp. 32-37.
- 小畑史子 (2010) 「労働基準監督署は何をするところか」『日本労働研究雑誌』597, pp. 42-47.
- 河西宏祐・マオア, R. E. (2006) 『労働社会学入門』(渡辺雅男監訳) 早稲田大学出版部 .
- 神林龍 (2010) 「ヒマからクビへ」『日本労働研究雑誌』597, pp. 26-31.
- 中山幹夫 (2005) 『社会的ゲームの理論入門』勁草書房 .
- 村杉靖男 (2010) 「労働組合の役割: 組織率の向上について」『日本労働研究雑誌』597, pp. 78-83.

次回までに、神林 (2010) を読んでおくこと。『日本労働研究雑誌』597号は <http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2010/04/> からダウンロードできる