

「労働法」改革の方向性と基盤 —欧米の議論と日本

東京大学社会科学研究所

水町 勇一郎

I はじめに—労働法改革の背景

◇「労働法」が形成された歴史的・社会的背景

- ① テイラー主義
- ② 連帯理論・産業民主主義
- ③ ケインズ主義

→「労働法」のモデル＝「無期・フルタイム・集团的・従属労働者」に対し「国家」が一律に「規範」を設定し適用する

◇社会の変化と「労働法」の危機・変容

- ① ポスト工業化
- ② ケインズ主義の危機
- ③ 情報化・グローバル化

→2つの新たな世界的潮流

Ⅱ ヨーロッパにおける新潮流 —「手続的規制」理論

◇「フォード・モデル」とその特徴

- ① 構想と実行の分離
- ② 固定化された利益代表

◇「フォード・モデルに代わるモデル

- ① 「新自由主義モデル」
- ② 「新社会民主主義モデル」

←なお根本的な問題点を内包

◇新たな規制モデルとしての「手続的規制モデル」

- ① 複数の理性を調整・共存させる「手続的理性」
- ② 実践の場として関係当事者に開かれた交渉・対話

◇「手続的規制モデル」の具体的制度枠組み

Ⅲ アメリカにおける新潮流 —「構造的アプローチ」

◇従来型のアプローチ

問題状況の複雑化・深化 (ex. 男女雇用差別)

→従来型のアプローチ (rule enforcement approach) の機能不全

◇新たなアプローチとしての「構造的アプローチ」

◇具体的な動き

① 法(裁判所)—企業に実効的な問題解決プロセスの形成を促す

ex. *Burlington Industries, Inc. v. Ellerth*, 524 U.S. 742 (1998)

Faragher V. City of Boca Raton, 524 U.S. 775 (1998)

② 職場—情報の収集・分析、問題の認識・解決・予防に向けた組織的対応をする

ex. Deloitte & Touche ; Intel Corporation ; Home Depot

③ 仲介者—法と企業との間に入り情報提供や問題解決のためのサポートをする

ex. 人事管理・産業心理コンサルタント、弁護士、NPO、従業員組織、保険会社

＝この三者の相互連携によって問題を構造的かつ実効的に解決していく

IV 考察—これらの議論の特徴と可能性

◇共通点

- ① 社会変化への対応の要請
- ② 実体よりも手続
(透明で開放的な集团的コミュニケーション)を重視
- ③ 手続の公正さを裁判所が事後審査

◇相違点

- ① 情報提供等のサポートを行う主体
- ② 基盤となっている思考

◇新しい法システムのモデル

「公正」で「効率的」な社会の実現←当事者の「参加」

V むすび—日本の「労働法」の特徴と課題

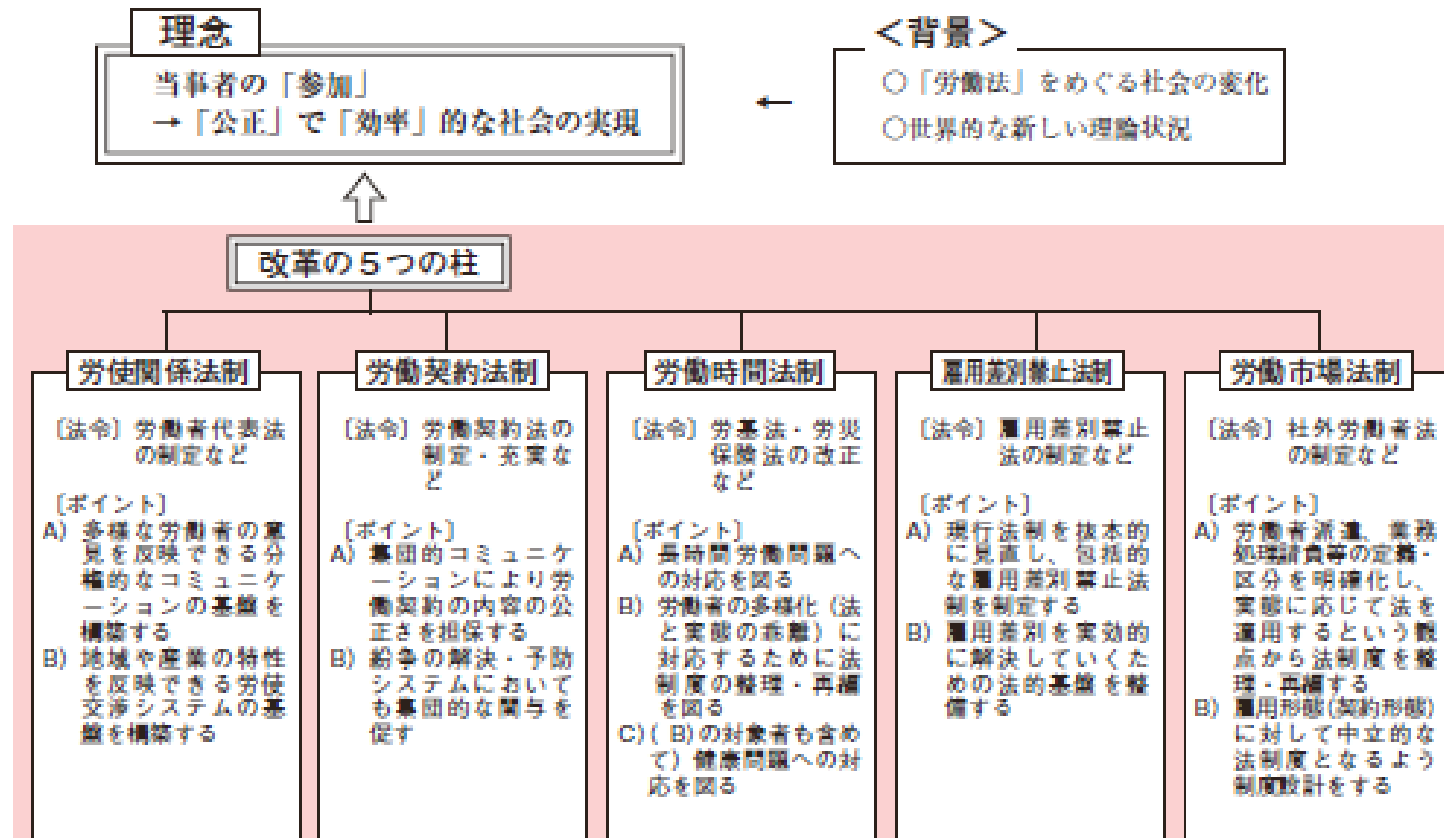
◇日本の「労働法」の特徴

- ① 法律規制の複雑化・マニュアル化（法と実態の乖離、法の機能不全）
- ② 実際の運用は企業別労使関係（協調的・安定的労使関係の形成）
＝分権的なコミュニケーションの基盤の形成
→その弊害（企業共同体の閉鎖性・非民主性）
ex. 正社員と非正社員の差別（格差）問題、正社員の働きすぎの問題

◇改革の方向性

- ① 多様な労働者の意見を反映できる分権的なコミュニケーションの基盤の構築
・労使関係法制
- ② 当事者による集団的コミュニケーションを重視する事後的な規制への移行
・労働契約法制／労働時間法制／雇用差別禁止法制／労働市場法制など

新しい労働ルールの大設計



出所：イニシアチヴ2008 研究委員会・中間報告会資料