



RIETI Discussion Paper Series 08-J-020

企業組織の変容と労働法学の課題

島田 陽一
早稲田大学



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

企業組織の変容と労働法学の課題

早稲田大学 島田陽一

(要旨)

労働関係における法を研究する労働法学にとって、企業において展開される労働関係と労働市場との有機的な関係を解明し、両者について、そのときどきの最適な法制度のあり方を示すことが重要な課題となる。しかし、これまでは労働関係が基本的に各企業に閉じられており、労働市場の機能する余地が極めて低かったため、労働法学が労働市場に多くの関心を抱けなかった。

今日のように、企業組織のあり方が変容し、企業の資金調達や統治、労働関係という多様な局面において、市場的な要素が取り入れられるようになると、労働法学も企業組織という閉じた世界だけを想定しているだけでは不十分であり、まさに企業と労働市場との有機的連関を意識した理論を構築する必要性に迫られているといえる。そして、それと同時に企業における労働関係のあり方も従来とは異なる仕組みが導入される必要がある。

本報告は、これらの労働法学の課題を意識して、従来の労働関係および労働法学において、労働市場と企業との連関を意識することなく、企業において閉じた労働関係を対象としてきた理由とその問題点を明らかにし(2)、企業組織の変容に伴って、企業における労働関係自体を再構築すべきであること、および労働市場を本格的に整備して、労働市場と企業との有機的連関を構築し、企業社会に換わる新しい社会的イメージの提示が必要であることを提案する(3)。

1 はじめに

企業とは、「無意識の共同作業の海」である「市場」のなかに出現した「意識的な権限の島」と言われる¹。すなわち、「営利を追及する特定の経済活動のために必要な労働力その他を、その都度市場から調達するよりも、自己の所有のもとに継続的に組織化しておくことに経済合理性があり、効率的であるからこそ「企業組織」が形成されてきた。従って、「企業組織」は、経済合理性の観点から、その時々により効率的な組織形態および組織運営を選択しようとする。同様に、継続的に企業の指揮命令下におかれる企業組織の成員の範囲も、この観点から決定されることになる。」²

このように、企業組織の有様は、常に労働市場の有様との関係で論じられる必要がある。労働関係における法を研究する労働法学にとって、企業において展開される労働関係と労働市場との有機的な関係を解明し、両者について、そのときどきの最適な法制度のあり方を示すことが重要な課題となる。しかし、労働法学が労働市場の問題に十分な目を向けるようになり、集団的労働関係を対象とする労使関係法および個別的労働関係法を対象とする雇用関係法と並んで、労働市場法という法分野が比較的最近のことである³。第二次世界大戦後に急速に整備された労働法制に対応して発展した労働法学が労働市場に多くの関心を抱かなかつたのは、労働関係が基本的に各企業に閉じられており、労働市場の機能する余地が極めて低かつたからである。

今日のように、企業組織のあり方が変容し、企業の資金調達や統治、労働関係という多様な局面において、市場的な要素が取り入れられるようになると、労働法学も企業組織という閉じた世界だけを想定しているだけでは不十分であり、まさに企業と労働市場との有機関連を意識した理論を構築する必要に迫られているといえる。そして、それと同時に企業における労働関係のあり方も従来とは異なる仕組みが導入される必要がある。

本報告は、これらの労働法学の課題を意識して、従来の労働関係および労働法学において、労働市場と企業との関連を意識することなく、企業において閉じた労働関係を対象としてきた理由とその問題点を明らかにし(2)、企業組織の変容に伴って、企業における労働関係自体を再構築すべきであること、および労働市場を本格的に整備して、労働市場と企業との有機的連関を構築し、企業社会に換わる新しい社会的イメージの提示が必要であることを提案する(3)。

2 従来の労働関係に内包された問題点

¹ ロナルド・コース(宮沢・後藤・藤垣訳)『企業・市場・法』(東洋経済新報社、1992年)41頁参照。

² 島田陽一「日本における労働市場・企業組織の変容と労働法の課題」季刊労働法206号(2004年)2-3頁。

³ 労働市場法という法分野については、諏訪康雄「労働市場法の理念と体系」日本労働法学会編集講座『21世紀の労働法第2巻 労働市場の機構とルール』(有斐閣、2000年)2頁参照。また、島田「労働市場政策と労働者保護」ジュリスト増刊『労働法の争点第3版』(2004年)108頁参照。+

(1) なぜ労働市場が重要ではなかったか

日本の労働関係において労働市場が重要な機能を有していなかったのは、次のような背景があったからである。

第1は、おおよそ1990年代に至るまで、国家による労働市場の独占を基礎とする政策がとられてきたことである。労働市場の機能を抑制する政策がとられたのは、日本だけではなく、20世紀前半における国際的な動向であった。その象徴がILO（国際労働機関）における労働市場の国家独占の政策である。すなわち、ILOは、職業紹介事業を国家の管理の下におき（1919年ILO2号条約）、有料職業紹介事業を原則として禁止する（1933年ILO34号条約および1949年ILO96号条約）という立場をとった。そして、完全雇用を達成するために失業者に雇用を提供するのは、国家が管理する公共職業安定所の役割とした（1948年ILO88号条約）。

これは、当時の未成熟な労働市場において整合的な政策であった。すなわち、未熟練労働市場においては、労働者は、労働市場に関する情報を予め得ることのできる状況になく、極めて交渉力の低い立場に置かれていた。この結果、労働市場には、中間搾取を目的とする悪徳業者が蔓延ることになったのである。このような状況においては、国家は、労働市場の機能を強く抑制する必要があるためである。労働は市場の価格決定機構に委ねることのできないものとして、商品ではないと観念されたのである。

第2は、労働組合が主として企業別に組織されたため、賃金などが労働市場において規制されず、集团的労働関係による労働条件規制が企業内部のそれにとどまったことである。労働組合は、職業別に組織された段階では、労働市場における労働力の独占組織として労働条件を規制する機能を発揮した。そして、産業別労働組合は、産業別の団体交渉をつうじて産業別の最低労働条件を規制している。この労働組合による労働市場における労働力の独占は、他の商品のように独占禁止の対象としないとされた。「労働は商品ではない」と主張されたのは、そもそもこの側面においてであった。

しかし、日本においては、労働組合による労働市場における労働条件の規制がなされず、職業毎の企業横断的な労働条件が形成されなかったために、企業という内部労働市場と外部労働市場との分断状況が形成された。しかも、日本の企業は、家族手当の給付など多く国で社会給付の対象となるものを自前で給付し、また従業員の福利厚生にも手厚く対応した。この結果、企業の労働条件などを享受する正社員と労働市場によって形成された労働条件の適用をうけるパートタイム労働者との間に大きな格差を生じている。企業の正社員とパートタイム労働者との差は、身分格差ともいえるべき状況にある。

(2) この段階における労働法学の特徴

以上のような背景のもとで、労働法学もまた、企業内部の法律関係を検討する際に、労働市場との有機的関連を考慮しなかったのである。長期雇用慣行（終身雇用慣行）、年功賃金制および企業別組合という三つの要素に纏められる日本型雇用慣行が安定的に機能し、労働関係のモデルとされた時代にあつては、労働法学も労働市場に強い関心を示すことがなかった。この時期にあつては、「日本の企業は、この日本型雇用慣行によって、忠誠度および能力の高い労働者を安定的に確保することができた。他方で、労働者も雇用が安定し、

そのライフステージに応じた収入を手にすることができた」⁴のであり、企業と労働市場との有機的な関連を省みることはなかったのである。

この状況において、日本型雇用慣行の形成と定着の過程で、親和的な法理が裁判例の蓄積の中で形成されていった⁵。すなわち、企業と従業員の関係を契約関係であるというよりは、企業組織の一員であるという理解から法理が形成されたのである。従って、企業と従業員を契約関係と捉える実定法における解雇の自由（民 627 条）は、大幅な制約を受けることになる。解雇は、単なる契約関係の解消ではなく、企業組織の一員である従業員からその地位を剥奪するものと解されたのである。この結果、実定法には根拠を欠く「客観的合理的理由を欠く解雇は、権利濫用として無効」とする解雇権濫用法理が定着したのである⁶。また、企業組織の一員として従業員の義務については、判例法理は、企業に広範な権限を承認している。判例法理が企業の配転について幅広い裁量権を認めているのはその典型的な例である⁷。さらに、労働条件変更については、契約法理を修正して就業規則による労働条件変更を例外的に許容する判例法理が定着した⁸。このように、企業組織の一員から排除することには厳しい制約が課せられる代わりに、それが保障される以上、企業の必要に応じた柔軟な就業を従業員に求めることができるという法理が形成されたのである⁹。このような配転法理および労働条件変更法理に対して、労働関係を契約的に捉える観点からの批判はあるが、契約的な把握を徹底させて、解雇法理をも批判するという論者はほとんどいなかった。労働法学は、従業員を企業組織の一員として、その地位が厚く保護されることを前提として、企業内の個別的労働紛争に関する法理を形成していったのである。

（3）従来の労働関係がもたらした問題点

今日から見ると、このような企業共同体的な原理を基軸とする労働関係は、多様な問題点を孕んでいたといえることができる。企業組織が自らの閉じた世界において形成した労働関係は、それ自体としては合理的に編成されていたのであるが、その外部に多様な負荷を与えていたのである。

企業組織の成員として保護されたのは、正社員だけであり、それも主として男性であった。この結果、長期雇用の対象となる男性正社員以外の労働者は、手厚い保護の埒外に置かれることになった。内部労働市場と外部労働市場の壁が極めて厚く形成されたのである。そして、この段階においては、外部労働市場の役割が小さいこともあって、外部労働市場の整備が遅れざるを得なかった。

また、企業組織の成員としての従業員は、雇用を保障されることと引き換えに、企業の

⁴島田・前掲「日本における労働市場・企業組織の変容と労働法の課題」3頁。

⁵この点については、土田道夫「日本的雇用慣行と労働契約」『日本労働法学会誌』73号31頁（1989年）参照。

⁶この判例法理は、2003年労基法改正により実定法に取り入れられ（労基法旧18条の2）、その後、労基法から2007年に制定された労働契約法に移された（労働契約法16条）。

⁷東亜ペイント事件・最2小判昭61・7・14労働判例477号6頁参照。

⁸この判例法理は、労働契約法9条および10条に取り入れられた。

⁹荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』（有斐閣、2001年）196頁以下は、この点について、労働条件変更法理を軸に分析している。

命令とあれば、長時間労働も家族と離れての単身赴任も厭わないことが要求された。このような働き方においては、職業生活と家庭生活との適正なバランスを保つことは困難であり、家庭責任を分担する労働者を排除する機能を営んだ。このことは現実には、職業と家庭に関する性別役割分業を維持強化することになり、女性の能力発揮に対する大きな壁となった。

さらに、企業組織が自己完結的に共同体として編成されたため、労働関係における社会的規制に対する遵法意識に欠ける経営が展開された。この状況において、共同体的な企業組織の成員として忠誠心を育まれた従業員は、市民としての遵法感覚を麻痺させても、企業の組織に服従する傾向を生じた。このことにより、企業のコンプライアンス経営が妨げられ、企業の自浄能力が十分に形成されず、消費者、環境などに負荷を掛ける企業を生む一因となった。そして、もともと労働条件規制に対する遵法精神が不十分であった土壌において¹⁰、この傾向は、労働関係法規の軽視に繋がったといえる。

3 企業組織の変容に伴う企業組織と労働市場の再編成

(1) 企業組織の変容と労働関係

1990年代に入り、日本の労働関係は大きな転機を迎えた。バブル崩壊による不況と経済のグローバル化による国際競争の激化を受けて、企業は、そのあり方を急速に変容させていった。その変容の過程を再現する必要はないが、ここで注目すべきことは、以下の点であろう。

第1は、企業経営における株主利益を重視する傾向が強まったことである。コーポレート・ガバナンス論の隆盛は、その象徴である。少なくとも証券市場に公開する企業が、本格的に市場から資金調達を図ることになれば、共同体的な企業運営に市場的原理が侵入することが不可避であった。このことによって、企業共同体の長であった経営者の地位が株主との関係において相対化されることになった。経営者資本主義的な経営のあり方が批判に晒され、「会社は誰のものか」と問われることになったのである。企業経営における株主の重視は、「会社は株主のものである」とまでは言わないとしても、従来の企業と従業員のあり方に大きな影響を与えたことは間違いない。

第2に、とくに労働関係に関しては、コストダウンの必要性に迫られた企業は、人件費の圧縮を進めることになり、日本型雇用慣行を支える経済的基盤が大きく揺らぐことになった。この結果、企業にとって必要な人材をすべて内製するのではなく、必要に応じて労働市場から調達することになり、企業における正社員比率が急激に低下し、雇用形態の多様化が本格的に進んだ。もはや、企業において、非正社員を縁辺的な労働力と位置づけることはできず、不可欠な人的要素となり、正社員と非正社員との格差の問題点が顕在化する

¹⁰日本の労働法制は、第2次世界大戦後に一挙にその骨格が形成された。そして、その労働条件に対する規制の水準は、ILO条約などに示される国際基準にできる限り併せたものであり、現実の労働関係に即してその内容が形成されたとはいえない。この結果、労基法の労働条件は、最低労働条件というよりも、理想的な労働条件と意識され、労使には労働条件規制に対する遵法精神が十分に形成されなかったのである。

ることになった。

また、長期雇用を約束される正社員が絞られ、かつその処遇についても、成果主義的な賃金決定など市場原理的な要素が高まり、正社員においても共同体の一員としての意識が後退し始めた。

これらの要因から前述した共同体的な労働関係が揺るがされ、その長所が失われていくと同時に、短所が噴出することになった。

(2) 企業と従業員との関係の再編成

コーポレート・ガバナンス論における株主利益の重視論の台頭および企業の労働力調達
の多様化（雇用形態の多様化）によって、従来の企業と従業員との関係、つまり労働関係
のあり方は再考を迫られている。

①**企業のステークホルダーとしての従業員** 従来は、企業組織という閉じられた自己完結的な世界のなかで、その内部問題としてのみ労働関係が考えられていた。この状況においては、企業が従業員重視の経営方針をとっており、従業員は、企業共同体の唯一の構成員と意識されていた。企業の経営方針が株主利益の重視の傾向を示すと、少なくとも短期的には相反する株主利益と従業員利益との対立が問題となってきた。「会社は株主のもの」という議論は、従来あまりに軽視されてきた株主の利害を強調するものであったが、企業が株主の利害だけで長期的に安定した経営が行われるわけではない。その意味では、企業の多様なステークホルダー間の利害を調整することが課題となっているのである。

企業における従業員のステータスの重要性は変わりがないが、今後は、企業のステークホルダー全体のなかで労働関係のあり方を考えねばならない。この場合、単に株主利益または従業員利益が優先されるという発想ではなく、株主、従業員、消費者、取引先、環境、地域、社会といったあらゆるステークホルダーの位置が企業において最適となるような利害調整が必要であるという視点に立つ必要がある。この利害調整は、最終的には経営者の役割であろうが、その際には、長期的な視野で各ステークホルダーの利害を考える必要がある。

このような視点から労働関係において重要な論点は、多様なステークホルダーのなかで、従業員をどのように位置づけるのが適当かという問題である。会社法の世界には姿を見せない従業員の企業における位置付けである。少なくとも、従業員を株主総会において選任された役員を補佐する者とのみ位置づけるのは適当ではない。経営方針に沿って企業価値を実際に高める業務に携わるのは従業員であり、その協力なしに企業がその価値を高めることはできないからである。企業価値を長期的に高めるためには、株主利益がすべて優先するというのではなく、多様なステークホルダーの利害を長期的に調整するという視点が不可欠である。従業員は、企業の業務に直接関与する重要なステークホルダーである。

正社員を中心とする企業共同体的な労働関係の維持が困難であるとしても、多様な雇用形態の従業員の積極性を引き出すためには、労働条件を含めて労使のコミュニケーションが不可欠である。企業が従業員を戦力として留めておくためには、従業員を企業の構成員としてのそのボイスをできる限る吸い上げることが望ましい。企業に対する従業員の参加権ないし発言権は、ここにその実際上の根拠がある。

従業員とのコミュニケーションのルートは、通常の業務組織を通じても行われるが、従

業員全体の利害という点では、企業と従業員代表との直接的な対話が制度される必要がある。

しかし、従業員を含む株主以外のステークホルダーは、その利害を反映するための独自の組織を当然には有していない。もっとも日本の企業別労働組合は、ヨーロッパ諸国の労働組合のように企業外に組織され、外部労働市場を規制する存在ではなく、むしろ従業員代表組織として機能してきたといつてよい。日本の企業別組合も、企業に対する対抗団体としての側面を有することは当然ではあるが、それ以上に企業の一部を構成する組織という機能が強い。従って、企業別組合が存在する場合には、それを従業員というステークホルダーを代表する組織として労働関係を構想することが現実であろう。ただし、その場合には、企業別組合自身の自己変革を伴う必要がある。従業員代表としての労働組合は、単に組合員の利益だけではなく、非正社員を含む全従業員の利益を代表することを正統化する仕組みが不可欠だからである。

これに対して、企業別組合が組織されていない企業においては、従業員の利害を反映する制度を築くことが求められる。労働組合組織率が20%をきる状況にあつては、企業と従業員のコミュニケーション機能を労働組合にのみ求めることはできない。この点では、労働組合については、憲法28条にその規範的根拠を求めることができるが、従業員の企業に対する参加権ないし発言権は、日本において明示的な規範的根拠を欠いていることが留意されねばならない。もっとも、これまでの労働法学が形成してきた法理の中には、企業に対する従業員の発言権を示唆するものが少なくない。例えば、整理解雇の有効性判断において、従業員代表との協議を重要な判断要素としていることなどを挙げるることができる。今後は、従業員の参加権ないし発言権に関する規範的根拠および実際の制度化構想の要否が検討課題となろう。従業員代表に関する議論は、すでに労働法学などにおいて議論されてきた課題ではあるが、これからの議論においては、雇用形態および就業形態の多様化のなかで、参加権ないし発言権の保障される従業員の範囲を確定する必要があること、また、企業と従業員との協議などが可能な限りにおいて他のステークホルダーに公開され、それらのモニタリングが可能となるような制度設計が図られることなどが留意されねばならない。

雇用形態・就業形態の多様化は、国家による労働条件規制に頼る手法の限界を露呈している。国家による労働者の生命・健康に係る事項に関する規制は維持される必要があるにせよ、ホワイトカラー労働者の適正な労働時間制度など労使自治に委ねるべき課題は少なくない。企業別組合を欠く企業における従業員代表のあり方に関して相当慎重な議論を要することを考えると、当面、企業別組合の従業員代表機能を法的に確認し、企業レベルでの集团的労働関係が形成されている企業に労使自治による柔軟な労働条件規制を開放することなどが考えられてよい。

②企業における雇用形態・就業形態の多様化と従業員

多様化した雇用形態・就業形態のもとで、企業は従来のように正社員だけを優遇して処遇することは困難になっている。現在は、長期雇用を前提とした無期契約の正社員とパートタイム労働者が直用する従業員の主流となっている企業が多いが、次第に契約社員または嘱託が増加している。また、業務委託または派遣で対応する業務の範囲も大きくなっている。今後は、従来の正社員と非正社員という区分を解消して、多様な契約形態の従業員

をその職務に応じて適正に処遇できる人事制度に向けて移行することが求められるといえる。問題はその調整過程をいかに進めるかであろう。そして、企業がこのような人事制度を目指すために法政策として支援すべき課題を明らかにするのが労働法学の課題といえる。このことに伴う労働市場の整備について後述することとして、ここでは、企業における従業員の処遇に関する問題を検討する¹¹。

第1は、パートタイム労働者の処遇の問題である。改正パートタイム労働法は、企業において、職務及びその人事処遇（労働条件を除く）正社員と全く同一のパートタイム労働者に、均等処遇（平等取扱い）の規範が適用されるものとした。これは、これらのパートタイム労働者がすでに企業に内部化されていることを前提に、労働条件だけが外部労働市場に規制されているのは適当ではないとの考え方に基づいている。その意味では、ヨーロッパ諸国のように、均等処遇の場を労働市場全体に求めるものではなく、企業という内部労働市場における均等処遇を念頭においた法政策である。職種別の労働市場が形成されていない日本においては、当面適切な政策であったと評価できる。しかし、内部労働市場における均等処遇という政策は、その適用範囲が自ずから限定されることになる。今後、問題として残るのは、短期のスポット的な要員ではないが、従来の正社員の勤務とは異なるパートタイム従業員の処遇の問題である。従来の正社員の処遇の変更をも伴わざるをないこの課題は、現段階においては、立法的介入が機能する余地は大きくないであろう。もっとも、企業が担ってきた職業能力の養成や家族給付などの給付を社会化すること、有期労働契約法制を見直すことなどについては検討の余地がある。いずれにしても、従来の正社員の身分的な要素を薄めていくことを促進する法政策が必要である。

第2は、企業の外部労働力の利用をめぐる問題である。企業が自社で対応できない業務や一時的業務に外部労働力を利用することが合理的であることは言うまでもない。問題は、人件費のコストダウンのために外部労働力を利用することがどのような条件のもとで適正と言えるかである。ある業務が企業の体系的な業務から切り離すことが可能なモジュール的なものであれば、業務委託などの手法によってコストダウンを図ることは当然である。また、当該業務が派遣可能期間に制限のない業務であれば、これも法的には問題がない¹²。

問題となるのは、一時的ではないが、その遂行に企業の指揮命令が不可欠な業務について外部労働力を利用することの可否である。この問題は、正社員と非正社員との壁が低くなり、企業が多様な従業員を直用するインセンティブが働くようになれば基本的に解消する。しかし、その過渡期における法政策が必要である。

現在においては、派遣と業務委託との区別は、相当程度微妙である。そして、それを厳密に適用することだけで、この問題の抜本的な解決に至らない。場合によっては、この形態で就労する労働者にしわ寄せが来る可能性もある。この問題は、派遣先の責任を強化することを前提として、派遣可能期間の制限を緩和することが必要であろう。

(3) 労働市場の整備

¹¹ 実際には、税制および社会保障制度の見直しが不可欠となるが、その問題には立ち入ることができない。

¹² ただし、これらの派遣労働者を企業において従業員との関係においてどのように取扱うべきかは、立法的な見直しを含めて大きな課題である。

企業が必要に応じて労働力を労働市場から調達するようになると、従来の国家による労働市場の独占を原則とする政策の転換が求められた。労働者派遣法の制定とその後改正および職業安定法の改正によって、民間企業が労働市場の重要なアクターとなることが認められた。しかし、労働市場の整備は、労働市場の国家独占の解消で完結するわけではなく、その出発点に過ぎない。証券市場をみてみても、市場が正常な機能を営むためには、その公正性を確保するためのルール作りが欠かせないことがわかる。それも、実情に合わせてルールを絶えず改変している。その意味では、市場という装置は、ただ放任して置けばよいというものではない。市場の機能を適正に保つために必要な規制とそれを阻害するための規制とを区別しなければならないのである。

この観点から労働市場をみると、日本型雇用慣行のもとにあつては、外部労働市場は、企業の主要な労働力調達の間でなく、それが適正に機能するための条件整備はほとんど行われてこなかったのであり、市場の整備はまさにこれからの課題である。日本において労働市場の整備を検討する際に留意すべき点は以下の点である。

第1は、企業が担っていた多様な機能は、市場または国家などが負担すべきものであるが、その新しい姿が明確になっていないということである。この点を多少敷衍して検討してみよう。

アメリカでは、解雇の自由（**employment at will**）があるため、内部労働市場と外部労働市場との壁は日本に比べて低い。内部労働市場の労働条件が外部労働市場の労働条件の影響を受ける可能性が高いのである。この状況であれば、企業と労働市場との移動コストが小さいと想定される。これに対して、日本においては、企業の一員である、すなわち従業員という地位（身分）を有していることに付着するメリットが非常に大きい。具体的にいえば、賃金などの労働条件が企業別に形成されており、企業間格差が激しい。退職金ないし退職年金は、勤続年数が長い方が有利である。多くの企業で、家族給付などが実施されており、また企業内福祉もなお手厚い状況がある。社会保険なども正社員が有利な仕組みとなっている。従って、企業と労働市場との移動コストが高い。この条件のもとで、解雇権濫用法理が形成されたのである。

ドイツ、フランスなどの大陸ヨーロッパ諸国においては、解雇に関する立法的規制があるが、労働市場の状況は日本とは異なっている。産業別労働協約によって労働条件が規制されているので、同一労働同一賃金という規範が成立する社会的基盤を有する。この結果、日本ほど労働条件の企業間格差が大きい。そして、日本において企業が担っている家族給付などが社会化されている。従って、従業員としての地位に付着する利益も相対的に日本より小さい。また、1970年代後半以降、失業などの雇用問題に対して絶えず対応してきており、労働市場の整備について多様な経験を蓄積していることも注目に値する。

日本の場合、企業社会といわれたように、日本型雇用慣行は、単に労働関係だけではなく、社会全体の編成原理の基礎ともなっていた。学校を出て、会社に入り、そこで一生働くというイメージが社会的に定着し、就職ではなく、就社であるという言われてきたのである。従って、企業が日本型雇用慣行を解消するということは、社会全体が企業社会を前提とした仕組みから脱却することが求められてくる。しかし、現段階では、その新しい社会イメージは共有されるに至っていない。

これまでの規制改革は、企業による日本型雇用慣行の解消に阻害となる諸制度を撤廃し、

ないし手直しすること、または、それを促進する制度を新設することに向けられてきた。しかし、日本型雇用慣行の解消に伴って従来企業が担っていた社会的な機能をどこに移転するのが示されていないため、改革の方向について国民的な合意が形成されているとはいえない。企業社会に換わる社会イメージについて、労使だけではなく、国民全体での社会的合意形成が不可欠の課題である。

第2は、労働市場において、労働者が企業との関係において交渉力が弱いことを前提にしなければならないことである。確かに、かつての労働市場の国家独占が必要であった時期に想定された工場労働者のように雇用に関する情報も全くないまま労働関係に入るといような労働者ではないが、それでも労働市場において企業と対等な交渉力を有する労働者はまだまだ少数でしかない。いずれにしても、今日、どのようなプロフィールの労働者を想定するのが適当が議論される必要がある。この点では、労働者の多様化を考慮しなければならない。少数とはいえ、専門職性の高い技術職や証券アナリストなどについては、職種別労働市場が形成されてきており、これら交渉力を有する労働者による労働条件形成を阻害することは回避されねばならない。と同時に、職種別労働市場が形成されていない交渉力に欠ける労働者の存在を前提とした労働市場制度が構想されねばならない。

将来的には、職種別労働市場が発展し、内部労働市場と外部労働市場との壁が低くなることが望ましいが、これに期待するのは少なくとも中期的に現実的とは言えないであろう。当面は、労働者が企業から退出しても、職業能力を向上させ、他企業に就職することが容易になるような多様な支援措置を設けることが重要である。この条件が整備されない限り、企業の正社員であることの利益が大きく、企業と外部労働市場との壁を低くすることが困難となるであろう。

4 まとめに代えて

以上、企業と労働市場の有機的関連を意識した労働法学の課題を試論的に提示したが、最後に、これまで十分論じられなかった問題を提起しておきたい。

第1は、グローバル化の時代にあつては、企業も多国籍化し、国家が企業を統御できない事態を生じていることを労働法学がどのように考えるかということである。企業の社会的責任（CSR）の議論は、進化した市場が企業を統制する可能性を示すものと考えたと今後の企業と労働市場との問題を考えるうえで、これをどのように位置づけるかが検討課題となる。

第2は、これだけ労働者が多様化すると、従来のような労働関係法規を一括して適用する労働者とそれ以外という二分法的な区分が阻害となってきたことである。就業に伴うリスクを誰がどのように負担するのが社会的に適正化という視点から労働法の適用範囲を見直すことも今後の重要な課題である。