



RIETI Discussion Paper Series 13-J-029

労働法学における労働権論の展開 —英米の議論を中心に—

有田 謙司
西南学院大学



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/>

労働法学における労働権論の展開

——英米の議論を中心に——

有田 謙司（西南学院大学）

要 旨

英米では、1980年代以降に構造的失業問題、若年者の失業問題が深刻となり、その対策として労働市場の柔軟化、労働法規制の緩和、積極的労働市場政策、ワークフェアといった政策が展開されてきた。そのような中で、英米の労働法学においては、労働市場に対する労働法規制のあり方についての議論が活発になされ、労働法理論の新たな展開がみられた。労働権論の展開は、その一つである。英米は、憲法上に労働権の明文規定を有しないことから、そこでの労働権論にはより本質的な議論の展開がみられる。

ディーセント・ワーク（「品位ある労働」）を実体的基準に据えた、労働権の手続的（プロセスに基礎を置く）審査論は、関係当事者による熟慮、討議による雇用政策の決定と、制度化により生じた問題の検証プロセスの重要性（自省的法のアプローチ）を指摘する。また、ワークフェアのもつ強制的側面に対し、就労所得の保障にとどまらない労働権保障の意義という観点から、労働権の規範的内容である労働の自由の側面の重要性を再認識することを指摘し、さらには、ワークフェアによりワーキング・プアとなってしまうような劣悪な雇用へと落とし込まれないようにするため、労働権は、（ディーセントで、適職で）「価値ある」仕事を選択する権利であるとして、労働者が、求職者給付を失うことなく、自己のキャリアの発展、仕事の見込みの改善、自己の技能や才能を高めることに寄与しない仕事の提供を拒否することができるようにする、との労働権論も展開されている。

わが国の労働市場においても英米におけるそれと同じ問題を抱えるようになった今日において、こうした英米における労働権論の展開は、「労働」の意義のとらえ直しと、その規範論的な議論がわが国においても必要となっていることを教えている。

キーワード：労働権、自省的法、手続的審査論、ワークフェア、ディーセント・ワーク、ワーキング・プア、労働の自由

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

1 はじめに

英米では、1980年代以降に構造的失業問題、若年者の失業問題が深刻となり、その対策として労働市場の柔軟化 (flexibilization)、労働法規制の緩和、積極的労働市場政策 (active labour market policies) (以下、ALMPs と略す)、ワークフェア (workfare)¹ といった政策が展開されてきた。そのような中で、英米の労働法学においては、労働市場に対する労働法規制のあり方についての議論が活発になされ、労働法理論の新たな展開がみられる。

なかでもイギリスでは、1990年代末以降、ニュー・レイバーの労働党政権が、「第三の道 (the Third Way)」の基本政策に従って、労働市場政策を推進していくが、それは、インセンティブを通じて市場を「操作する (steering)」ことを目的に、「規制」や「租税と給付のあり方の変更」、ALMPs といった幅広いメカニズムを活用するものであった²。そのような労働市場政策が進められる中で、イギリス労働法学においては、主要な学説により、労働法理論の再検討がなされ、新たな労働法理論が展開されてきた³。それらの新たな労働法理論の多くは、労働市場に対する労働法規制のあり方を問題としており、ここにイギリス労働法学における新たな労働法理論の展開の特徴の一つを見いだすことができる⁴。そして、このような労働市場の労働法規制のあり方を労働法理論の基盤に据える理論展開は、イギリス法の影響を強く受けた諸国 (オーストラリアやイスラエルなど) においても、共有される場所となっている⁵。

他方、第一次ブレア労働党政権による憲法改革の中で行われた 1998 年人権法 (Human Rights Act 1998) の制定によって、イギリスでは、人権論が大きな展開をみせている。2000 年 EU 基本権憲章 (the Charter of Fundamental Rights of the European Union 2000) の制定も、イギリスにおける人権論の展開を促すものとなっている。このようなイギリス法全体における人権論の展開は、イギリス労働法学にも大きな影響を与え、前述のような労働市場政策が進められる中で、個別化 (individualisation) や柔軟化といった労働関係の変容を背景として、新たな労働法理論の構築を目指す学説の労働法の基礎理論の中で人権論が展開されるようになる⁶。

¹ ワークフェアについては、本稿 3 において、労働権論との関わりにおいて検討することになるが、ここでは、一応の定義をしておきたい。本稿では、ワークフェアを「何らかの方法を通じて各種社会保障給付 (失業給付や公的扶助等) を受ける人びとの労働・社会参加を促進しようとする一連の政策」と定義しておく (埋橋孝文[2007] 18 頁)。

² G.エスピノーア・アンデルセン、マリーノ・レジエ二編 (伍賀一道ほか訳) [2004] (S.ディーキン、H.リード) 136 頁。

³ イギリス労働法学における新たな労働法理論については、唐津[2009]、石田[2009]、有田[2009]、長谷川[2009]、古川[2009]等を参照。

⁴ この点については、本研究プロジェクトの石田信平准教授のディスカッション・ペーパーを参照。

⁵ C.Arup et al. eds.[2006]; J.Howie [2011]; G.Mundlak [2011]等を参照。

⁶ B.Hepple [2003]; B.Hepple [2005]; C.Fenwick and T.Novitz eds. [2010]; H.Collins [2011]; 有田[2006]等を参照。

そして、労働市場の柔軟化が進み、非正規労働の拡大とそれに伴うワーキング・プアの問題が深刻になる中で、ALMPs がワークフェアの政策を伴う形で進められたことから、ワークフェアのもつ労働を強制する側面を問題として、その歯止めの議論が展開されるようになる⁷。

以上のような背景の下に、イギリス労働法学においては、労働権 (right to work) の理論的検討が進められるようになるのである。そして、イギリス労働法学の影響の強いイスラエルにおいても、労働権の議論が展開されているのである⁸。

なお、後述するように、労働市場の法規制にかかる規範的枠組みを提供するものとして労働権を捉えるような労働法理論の展開が顕著にみられるようになるのは、前述のようなニュー・レイバーの労働市場政策が推進される中での 2000 年代に入ってからのことであるが、それには、国連の「経済的、社会的及び文化的権利委員会」(Committee on Economic, Social and Cultural Rights) が、「経済的、社会的及び文化的権利に関する規約」(以下、「社会権規約」と略す) の第 6 条に規定されている労働権に関して、2005 年 11 月に開催された第 35 回の総会でその検討した内容を「概説 18 号 (General Comment No.18)」⁹として公表したことも、その一因であるといえよう。

これに対して、アメリカでは、失業問題が深刻になってきた時期の 1970 年代末には、労働権 (雇用に対する権利 (right to employment) とするものもある) についての理論的検討が始まっているが、労働法学においてではなく、公共選択理論や政治哲学、法哲学、法と経済学の分野において、労働権の議論が展開されているところにイギリスとの違いを指摘し得よう¹⁰。しかし、そこでの労働権の基礎づけをめぐる議論や経済学との関わりでの議論などは、労働法学においても大いに得るところがある。

ところで、労働権の理論的検討を促したもう一つの要因として、ベーシック・インカム (basic income) (以下、BI と略す) 論の存在がある¹¹。BI 論にも様々なバリエーションがみられるが、その純粋なものといえる市民に無条件で一定額の所得を給付する BI 論は、後述するように労働権に対して批判的議論を展開する。これに応じる形においても、労働権論の展開が促されているのである。

英米は¹²、憲法上に労働権の明文規定を有しないことから、そこでの労働権論にはより本

⁷ M.Freedland and D.King [2003]; M.Freedland et al. [2007]; G.Mundlak [2007a]; G.Mundlak [2007b]等を参照。

⁸ G.Mundlak [2007a]; G.Mundlak [2007b]等を参照。

⁹ Committee on Economic, Social and Cultural Rights 2006].この内容については、有田 [2011] 39-40 頁を参照。

¹⁰ J.Nickel [1978-79]; J.Elster [1988]; P.Harvey [1989]; P.Harvey [2002]; P.Harvey [2005]; P.Harvey [2007]等を参照。

¹¹ BI 論については、トニー・フィッツパトリック [2005]、武川編 [2008]所収の論文、宮本 [2009]を参照。

¹² 本稿では、イスラエルの Mundlak の労働権論を取り上げることとの関係で、英米には、

質的な議論の展開がみられる。そこで、構造的失業問題、若年者の失業問題が深刻となり、前述のような同様の問題を抱えるに至った今日のわが国において、英米の労働権論の展開から、労働市場の労働法規制のあり方等について示唆するところを得ることが、本稿の目的である¹³。以下では、まず、労働市場の法規制との関わりを強く意識した労働権論を(2)、次に、ワークフェアに対する制約原則としての労働権論を(3)、そして、所得保障との関わりを強く意識した労働権論をみた上で(4)、最後に、それらの労働権論の示唆するところを指摘することとしたい(5)。

2 労働市場の法規制と労働権論

2.1 Mundlak の労働権論 (構造分析)

労働市場の法規制のあり方を強く意識した労働権論を展開するものは、Mundlak の労働権論である。Mundlak の労働権論については、まず、その労働権の構造分析をみておく必要がある¹⁴。

Mundlak によれば、労働権は3つの構成要素から成る。それらは、からみ合っており、分離できないものであるとされる。その第1は、自由の要素である。労働の自由の裏面は、労働を強制されない自由ということになる。第2は、仕事を有する権利、およびそれと対応する国家あるいは使用者が個人に仕事を提供する義務である。この権利・義務については、それが、裁判所で強制できるようなものではないと考えられ、仕事を有する機会に対する権利 (the right to an opportunity to gain work) と定式化されているが、この権利は、それが道徳的要求から訴求可能な個人の権利までの連続するものの中でどこに位置づけられるべきかという難問を解決するものとはなっていない、と Mundlak は指摘する。第3は、労働権は「品位のある労働 (dignified work)」に対する権利でなければならない、というものである。Mundlak によれば、この要素の内容としては、公正な労働条件、報酬、休暇、安全衛生、児童労働の禁止、利益分配制、共同決定制等が考えられる。この労働権の第3の要素は、後述する Mundlak の労働権の手続的審査 (procedural review of the right to work) 論における基準となるべきものとされており、重要な位置づけが与えられている。さらに、Mundlak は、これら3つの構成要素を超えて、労働権は、平等権、自由な芸術的

イギリス法の影響を強く受けたイスラエルも含めて考えている。なお、イスラエル法の特徴については、アリエル・ビンーナン[1996]の訳者解説(半田伸)を参照。

¹³ 筆者は、すでに、わが国における労働権論の展開を概観し、近年の諸外国および国際機関において展開されている労働権論を概観して、それらをつきあわせて検討することを通じて、労働権論の再構築を試みようとの意図の下に、労働権について検討した論文を公表している(有田[2011])。そのため、本稿にはそれと一部重複する記述があることをあらかじめお断りしておく。本稿は、上記の論文におけるよりも英米の労働権論をより掘り下げて検討を行うものである。

¹⁴ G.Mundlak [2007a], pp.192-194.

な表現及び創作の権利、社会保障の権利、人間の尊厳に対する権利といったいくつかの他の諸権利と不可分のものである、とも主張している。

以上のように、Mundlak の労働権論は、労働権の内容の多面性をその立論の基礎としている。

2.2 Mundlak の労働権論（手続的審査論）

その上で、Mundlak は、労働市場の法規制のあり方との関わりにおいて、次のような労働権論を展開する。

まず、労働権を人権として承認することは、労働に関わる価値を（関連するときにはコモン・ロー上の契約の自由や財産権といったものを含む）他の人権と対等な地位に置く、という意味において大きな意義がある¹⁵。労働権は、前述の社会権規約等を通じて国際法において、また各国の国内法において、それに関する定めが置かれ、すでに人権として承認されているが、その履行の面での弱さという大きなギャップが労働権にはみられる¹⁶。そして、労働市場の規制を取り巻く不確実性の増大を前提とすると、労働権はあまりにも漠然とした指導価値（a guiding value）である、という批判が労働権論に対して向けられている¹⁷。この批判は、労働権が、その権利の実現のためには、必然的に雇用政策の展開によらねばならないことから、非常に重要な意味を有するものである。

ところで、この雇用政策の立案には多様な経済的変数（economic variables）の調整を必要とし、雇用政策を指導する概念枠組みは、そうした経済的な諸変数を要求し、配分結果を決定する制度を規律するものとして「市場」を承認する¹⁸。労働権のこの側面について、Mundlak は、EU の「ヨーロッパ雇用戦略（European Employment Strategy）」（以下、EES と略す）における新たな労働市場の規制手法である「開かれた調整の方法（open method of coordination）」を参照する¹⁹。EES の「開かれた調整の方法」では、国家や社会的パートナー間の討議プロセス（deliberative process）が、道義的拘束力をもつ指針（morally binding guidelines）の展開へと導く。次に、これらの指針が、各加盟国における「国家活動計画（National Action Plans）」に移されなければならない、実験と相互の学習を活かして、指針は、ダイナミックに変化する目標に従った将来の展開やさらなる実験を指導するために用いられる。EES の「開かれた調整の方法」の特徴は、それが手続志向のものである、ということにある。

このような EES は、憲法の枠組みに明確には組み込まれてはいない、という事実にもかかわらず、憲法の観点から考察され、分析されてきた。この点での EES のユニークな特徴

¹⁵ G.Mundlak [2007a], p.208.

¹⁶ G.Mundlak [2007a], p.194.

¹⁷ G.Mundlak [2007a], p.191.

¹⁸ G.Mundlak [2007a], p.211.

¹⁹ G.Mundlak [2007a], p.205.

は、EES が、事後的に (ex post) その遵守をモニターする、伝統的な人権の「違反アプローチ (violation approach)」を採らず、その代わりに、事前に (ex ante) 雇用政策の形成に影響を及ぼそうとする、というところにある。それ故、EES は、政策形成に当たり、諸人権の概念の融合を創出する他の方法について考察しながら、革新的な挑戦を提案するのである。そして、その実体的な指針 (substantive guidelines) は、プロセス自体から引き出される²⁰。

Mundlak は、以上のような労働権についての雇用政策論的アプローチが提起する、開かれた討議を基盤とする手続的に構成される労働権の側面の重要性を承認しながらも、前述の国連の「経済的、社会的及び文化的権利委員会」が「社会権規約」の第 6 条に規定されている労働権に関して検討した「概説 18 号」を参照しながら²¹、人権論的アプローチからの次のような議論を展開する。

概説 18 号では、社会権規約の批准国は、国内法体系の中で労働権を承認し、労働権に基づく国家政策とその実現のための国家計画を採用することを義務づけられること、および、労働権は、経済成長・発展を刺激し、生活水準を引き上げ、労働力の需要に応じ、失業と過少雇用を克服する目的で雇用政策を国家が策定し実行するよう要求することが、述べられている (para.26)。概説 18 号は、労働権について実行可能な法理を構築し、それと同時に、各国にその政治経済に労働権を適合させるための広範な裁量の余地を認めるようにする。そのため、概説 18 号は、労働権を対抗する雇用政策の領域から高めて、人権としてのその無比の地位を保障しうるものであるかもしれないが、それは、労働市場政策の「経済化 (economization)」を矯正する上での労働権の指導的役割を犠牲にしながらのものとなっている。とはいえ、概説 18 号は、何とか雇用政策への指針となるものを提供すべく、国家の行動計画、数字目標、指標、および労働権の遵守をモニターし保障するための手段を案出するよう批准国にもとめ、また、使用者や労働組合等の社会の構成員にも、そうした役割を果たすよう求めている。それらのことは、労働権の基底に存する積極的な価値に従った雇用政策の漸進的な実現のための指針となっている。

このような理解の下に、雇用政策論的アプローチと人権論的アプローチとを補完的關係にあるものとして、労働権の手続的審査 (procedural review of the right to work) 論を提起する²²。それは、指導規範としてのすべての人へ「品位のある (ディーセントな)」労働の承認を唯一の支えとする手続的な司法審査論である。

労働権が人権であり、憲法上の基本権である限りは、労働権についてその違反に対する司法審査がなされうるものでなければならないが、これまでの議論において検討してきた

²⁰ G.Mundlak [2007a], pp.205-206.

²¹ G.Mundlak [2007a], pp.204-205. 「概説 18 号」については、有田[2011]39-40 頁および 42 頁も参照。

²² G.Mundlak [2007a], pp.206-211.

ところから明らかなように、労働権は、雇用政策の展開を通じてその実現を図らねばならないという性格を有するものでもあるから、雇用政策論的アプローチが提起する、開かれた討議を基盤とする手続的に構成される側面を有する。そこで、労働権についての司法審査は、労働権の人権論的アプローチと雇用政策的アプローチの補完的関係を前提として、手続的な構成をもつものとして考えられなければならない、とうことになるのである。

まず、国家がエスニック・マイノリティには公共職業紹介サービスを利用させないといったような、「容易に分かる事案 (easy case)」あるいは労働権の核心的な部分の違反については、従来型の司法審査、すなわち、前述の伝統的な人権の「違反アプローチ」によるべきものとなる。しかし、そうした「容易に分かる事案」とはいえない場合には、次に、手続的なアプローチによる審査の手法がとられるべきものとなる。この場合、裁判所は、(a)適切な価値が、政策の準備過程において考慮され、比較考慮されたか、(b)政策は、それらの価値と調和するように合理的に策定されたか、という点を審査するのである。Mundlakのこのような手続的審査論は、他の事情が同じならば (ceteris paribus)、労働権におけるすべての人への「品位のある (ディーセントな)」労働の保障というより高次の規範によって指導された雇用政策の形成は、法的手段以外のものによって最もよく促進される、という認識によっている。

このような労働権の手続的審査論によって、Mundlak は、司法審査のあり方についての再考を裁判所に促すことを主たる目的としているというよりは、むしろ、こうした司法審査のあり方が、雇用政策および規制が複合的な配分的要素を有するものであることを前提として、雇用政策の形成を民主的で、開かれた、合理的かつ探求的なプロセスへともっていく、という戦略に主眼を置いているように思われるのである。

そして、Mundlak は、人権としての労働権が、その規範内容として最も価値が置かれる、すべての人への「品位のある (ディーセントな)」労働の保障によって、経済は人のために尽くすように設計されるのであって、その反対ではない、ということに常に思い起こさせるものであることを指摘するのを忘れない²³。ただ、そうした手続的審査論が前提とする「人権」としての労働権というときの「人権」は、自省的法の体系 (reflexive body of law) としての人権として理解されていることを指摘しておかなければならない²⁴。

²³ G.Mundlak [2007a], p.211.

²⁴ G.Mundlak [2007a], pp.211-212. Mundlak は、トイプナーの法のオートポイエーシス・システム論 (G.Teubner, *Law as an Autopoietic System* (1993, Blackwell)) に言及することなく、「自省的法」という用語を用いているが、人権や法に関してのシステム論的理解を前提として、「自省的法」が使われていることから、ここでの用法は、トイプナーの法のオートポイエーシス・システム論における「自省的法」の意味と同義であると解される。トイプナーの法理論における「自省的法」とは、法が社会の現実により適合的であるために外部世界を法的に構成し直したモデルを法システム内に作り、その外部世界モデルに照らして新たな法規整を作り出すというもので、もしこの新しい法規整がうまく機能しない場合には、外部世界の法的モデルを修正し、またそれに基づいて法規整も修正して行く、

3 ワークフェアに対する制約原則としての労働権論

3.1 Freedland の労働権論とワークフェア

社会保険と完全雇用政策はともに、生存を支えることができる最低限の賃金へのアクセスを保障しようとする²⁵。そして、この妥協的な解決は、それを結びつける紐を有している。すなわち、それは、社会保障給付の受給と引き替えに、労働者は、「労働義務 (duty to work)」を負う、ということである。この「労働義務」は、最初は「労働できるように用意していること (be available for work)」とされていたものが、次第に厳しいものとなり、「積極的に求職活動していること (actively seeking work)」、そして、訓練の受講、職業紹介機関と定期的に接触し、その指示に従うことを義務として負う、というようになってきた²⁶。

このように、現代の福祉国家においては、ALMPs が進められるとき、もともとワークフェアの方向に傾く性向があるとの問題認識から、Freedland は、労働市場の規制と社会保障立法とを架橋し、社会保障給付にマイナスの結果（給付の停止・制限等の不利益）を被ることなく正当な理由で提供される仕事を拒否するという消極的権利に由来する、狭い意味での労働権について議論を展開する²⁷。

Freedland によれば、まず、民主的で基本権を守る国家であれば、労働権の内容として最低限、ディーセントな雇用を選択できる権利 (right to choose a 'decent' employment) を求職者に与え、その結果、安全衛生、基本的人権、および良心的拒否 (conscientious objection) という少なくとも 3 つの権利と価値を守る仕事を意味する「ディーセントな」仕事の定義にかなわない仕事を提供された場合には、社会保障給付の受給資格を失うことなく、それを拒否する権利をも求職者に与える²⁸。しかし、そのような基本的人権や自由の尊重は、民主的システムが労働市場を規制する際の唯一の関心事ではあり得ない。社会的及び経済的性質を有する他の諸権利や要求も、社会保障給付の領域において、労働関係における労働の自由を労働の義務に対してバランスさせるに際して考慮されるべきである。

そこで、次に、ディーセントな仕事を選択する権利を有することに加えて、「適した ('suitable')」仕事を選択する権利を求職者は有すべきである、とされる²⁹。このような適職選択の権利が認められるとき、国家は、提供された仕事が労働者の獲得してきた職業上、人格上、および家族の生活を危険にさらすであろう場合には、求職者から社会保障給付の受給資格を奪うと云って脅かすべきではない、とされるのである。

というものである。山口[1992]244 頁、石田信平[2009]38-40 頁等を参照。

²⁵ S.Deakin and F.Wilkinson [2005], p.149.

²⁶ M.Freedland et al.[2007], p.196.

²⁷ M.Freedland et al.[2007], p.225.

²⁸ M.Freedland et al.[2007], p.227.

²⁹ M.Freedland [2007], pp.228-229.

だが、Freedland は、労働権の規範的内容はこれでも十分なものではないという。かつてのような、雇用契約に基づく、標準的で、フルタイム、期間の定めのない契約の雇用関係が、労働市場における典型であるときには、キャリアの発展はその雇用関係の範囲内で行われるが、しかし、そのモデルがより流動的なものにとって代わられるにつれ、労働市場の規制は、異なった連続する職の間でキャリアの前進を労働者に提供すべき、ということが適切なものになるとの認識から、Freedland は、現在では、労働権の規範的内容は、(デューセントで、適職で)「価値ある」仕事を選択する権利 (right to choose (decent, suitable) 'rewarding' work) であるべきであり、その結果、労働者は、自己のキャリアの発展、仕事の見込みの改善、自己の技能や才能を高めることに寄与しない仕事の提供を拒否することができる、とする見解を主張する³⁰。

以上のような Freedland の労働権論においては、労働権は、そのうちに含む「労働の自由」の要素を多層的に積み上げて構成されている、と理解されているといえよう。そうした「自由」の側面を重視する Freedland は、求職者手当 (Jobseeker's Allowance) の受給要件としての「積極的に求職活動をしていること」の内容について、求職者 (労働者) と国家 (より具体的には、職業紹介機関であるジョブセンタープラスの職員であるアドバイザー) との間で「求職者合意書 (Jobseeker's Agreement)」という契約 (合意) の形式をとって定めることがなされることについても³¹、それが自由を抑圧する (illiberal) 求職者手当の受給制限をもたらす傾向がある、という問題性のあることを指摘する³²。この問題は、要するに、上述のような労働権に基づき正当な拒否ができる自由の範囲がいかに正當に認められるかにかかっている、ということであろう。

3.2 Mundlak の労働権論とワークフェア

Mundlak は、上述のような Freedland の議論と問題意識を共有しながらも、やや異なる視角からワークフェアとの関わりでの労働権論を展開する。

Mundlak は、まず、労働権と労働の義務について、次のような認識を示す³³。一方で、共同体が、労働に関する社会的規範の選好を強く主張することは許される。労働は、宗教的、世俗的、哲学的、そして歴史的な文書に起源を有する正当な規範である。個人の自由の名のもとに、社会における働くことの道徳的価値に異議を唱えることは、あらゆる社会的規範への反対の主張へと陥ることになる。他方で、他の人権と同様に、労働権は、社会的な義務の観念の基底にある規範を規制しなければならない。それ故、両者 (社会的規範と労働権) が労働を共に重視しているにもかかわらず、(労働の) 社会的な義務と人権 (労働

³⁰ M.Freedland [2007], pp.229-230.

³¹ これについては、神吉[2011]171頁注319、丸谷[2011]69頁を参照。

³² M.Freedland and D.King[2003], pp.472-476; P.Davies and M.Freedland [2007],pp.172-173.

³³ G.Mundlak [2007b], p.357.

権)とは、混同されてはならないのである。

そして、Mundlak は、次のような問題状況を指摘する³⁴。ワークフェアの制度では、失業者を助け労働市場に引き上げる (help and pull into the labour market) べく制度設計された個別化された制度が、個人を押しやり強制する (push and coerece) ためにも用いられる。その意味で、ワークフェアの制度は、潜在的に、国家が労働権を実現する義務を果たそうとすることが容易に労働義務の畏に陥りうることの最もよい例として、考察されるべきとされるのである。

Mundlak によれば、これは、なによりも同意 (consent) と強制 (compulsion) の問題である³⁵。一方の極には、福祉の援助を継続する条件として、受給者がワークフェアのプログラムに参加することを義務づけられるような制度とすべきとの見解があり、他方の極には、プログラムへの参加は全くの任意であり、労働市場への再統合を望む個人に利用できるようにすべきとの見解がある。また、個人を職場にマッチングするプロセスに関して、一方には、個人のニーズや関心を適切に満たす職の機会へとつながる個人の技能を引き上げようとするプログラムがあり、他方には、就職可能な職に個人を就けようとするプログラムがある。この問題の核心は、共同体が個人に対してどれだけ投資をしたいと考えているか、というものである。できるだけ早く費用がかからないように公的支援から個人を離そうとすることと、労働市場における個人の潜在能力を活かすことを助力することとの間には、質的な違いがある。

以上のような認識を示した上で、Mundlak は、そうしたプログラムの制度設計に当たり、労働権が果たすべき役割について指摘する³⁶。労働権は、個人の労働に関する考え方を重視する役割を果たすべきである。それ故、プログラムは、その運用のためには費用がかかるものとなるが、個人の事情を組み入れることができるように個別化 (individualisation) されなければならない。労働権の実現には、他の人権と同じく、費用がかかる。しかし、また、他の人権と同じく、労働権も、絶対的なものではなく、他の利益 (上述の労働する社会的な義務を含む) や権利 (プライバシーの権利など) とのバランスをとる必要もある。これは、難しいバランスであるが、そのトレード・オフを明確にする役割において労働権に代わりうるものはない。労働権は、ワークフェアのプログラムが、単に公共的支出を抑え、働く人々を国家から引き離すために制度設計されることを防がなければならない。

このような Mundlak のワークフェアとの関わりでの労働権論は、Freedland のそれとは異なり、制度設計のレベルでの議論である。Mundlak の前述 (本稿 2.2) の労働権に関する手続的審査論を前提として考えれば、プログラムの精度設計にあたっては、労働権の規範内容として最も価値が置かれる、すべての人への「品位のある (ディーセントな)」労働

³⁴ G.Mundlak [2007b], p.358.

³⁵ G.Mundlak [2007b], pp.359-360.

³⁶ G.Mundlak [2007b], pp.360-361.

の保障となるように、関係当事者による、開かれた、熟慮、討議を通じて、社会的な規範により要請される労働義務等の諸利益や諸権利との調整が図られるべきである、ということになるであろう。

4 所得保障と労働権論

4.1 Harvey の労働権論（構造分析）

所得保障との関わりにおける労働権の問題について議論を展開しているものに、Harvey の労働権論がある。Harvey の労働権論は、BI 論からの労働権批判に答える形で議論を展開しているところがあり、所得保障のあり方の問題との関わりで示唆するところが大きい。しかしながら、そこに進んでいく前に、まずは、Harvey の労働権論をその構造分析から概観しておく必要がある。

Harvey によれば、労働権は、広く他の経済的権利も含めてその保障を支える効果を有するものと理解される³⁷。この労働権の他の経済的および社会的権利の保障を支える効果は、ひとつには労働権自体の広がりによって由来するものであり、もうひとつには社会における満たされていない社会的ニーズのレベルとそうしたニーズを満たすために利用できる資源のレベルの両者に対する労働権の効果によって由来するとされる（労働権の「二重の効果（dual effect）」）。すなわち、満たされていないニーズを減らすと同時に社会的資源を増やすという、この二重の効果の故に、労働権を保障することに成功している社会は、十分な水準の衣食住、医療、教育、所得保障に対する権利といった世界人権宣言で承認された他の経済的および社会的権利を容易に保障できることになるのである。このような Harvey の理解からすれば、労働権は、経済的権利および社会的権利の中において、中心的な位置を占めるものと理解することができよう。

次に、Harvey は、労働権の構造分析を行い、労働権は多面的な権利であると捉え、4つの面を有するものとする³⁸。その第1は、労働権の量的な面である。労働権のこの面は、自由に選択した仕事（freely chosen job）に現実に雇用される求職者の権利を保護することを意図されており、労働市場においていわゆる完全雇用が達成されている状況を求めるものである。第2は、労働権の質的な面である。労働権のこの面は、当該仕事が、ILO が使っている意味における「ディーセント・ワーク」とみなせるか否かを判断する諸要素を含む³⁹。それら諸要素には、賃金、付加給付、労働時間、就労条件、職場統治、雇用の安定等を含むものとされる。労働権が保障されているといえるためには、仕事の数が求職者の数を超えて入手可能となっているだけでは十分ではなく、それらの仕事が「ディーセント・ワー

³⁷ P.Harvey [2007], p.118.

³⁸ P.Harvey [2007], pp.123-125.

³⁹ ILO のディーセント・ワーク概念については、D.Ghai[2003]等を参照。

ク」を提供するものでなければならない。労働権の保障は、世界人権宣言（Universal Declaration of Human Rights）が規定する社会のすべての構成員に自由にその個性（personhood）を発展させる機会を保障するという目標にとっての手段であるから、労働権を保障するために社会が提供する雇用機会は、その目標を達成するために十分に多様な種類と形態のものでなければならない。したがって、労働権を充足するために雇用機会が有していなければならない質的特性は、絶対的な質の要求とともに人々の発達上のニーズによって決まるとされる。第3は、労働権の分配的な面である。労働権は、すべての人の平等の価値と平等の権利という世界人権宣言の中の全体に関わる誓約を反映すべきであるから、すべての人に対する平等な雇用機会と雇用条件の達成が、労働権の保障にとって不可欠となる。それ故、これは、雇用に対する「構造的（structural）」障壁を克服し除去する政策の適切な目標である。そして第4は、労働権の範囲の面である。労働権は、世界人権宣言等では、賃金雇用に限りその対象とするものとして起草されたが、その文言からして賃金雇用に限られるものではない。また、現在多くの人々が賃金雇用以外の労働に従事していることからしても、賃金雇用以外の労働にどのようにして労働権を適用するのか、ということが問題となる。

4.2. Harvey の労働権論における BI と労働権

Harvey の労働権論では、アメリカ憲法には労働権が明文の規定で定められていないことから、上述のように国連の世界人権宣言を参照し、議論が展開されている。Harvey は、BI 論からの労働権論への批判に答えながら、労働権を保障することの意義について、所得保障のあり方の問題との関係で、議論を展開する。

まず、Harvey によれば、無条件で一定額の所得を給付するタイプの BI 論者は、所得保障を達成するための手段に関してだけ、世界人権宣言と意見を異にする。BI 論者は、この目的を達成するために一本足の戦略（BI の保障）を提案するのに対して、世界人権宣言は、二本足の戦略、すなわち、自らの生計費を稼得することができない人々に対する所得補助（income support）を組み合わせた労働権の保障を企図しているのである⁴⁰。この違いは、労働権に対する BI 論者からの批判に答える上で、鍵となるところのものの一つである。

ところで、Harvey によれば、BI 論の側からの労働権に対する批判のほとんどは、労働権と BI は本質的に相対立するものであって、後者（BI）を擁護するためには前者（労働権）を必ず批判する必要がある、という仮定を前提とするものである⁴¹。そして、この仮定は、BI の擁護にとって中心をなす2つの議論の所産であるが、いずれも労働権には直接関係しないものであるように思われる。第1の議論は、BI の擁護論者とワークフェアの擁護論者との間の議論であるが、ここで「ワークフェア」という用語は、就労要件、および、貧困

⁴⁰ P.Harvey [2005], p.11.

⁴¹ P.Harvey [2005], pp.15-16.

者に有償の雇用を探しそれを承諾するよう誘導するための他の受給要件を課す、資産調査付の公的扶助のことを述べるものである。第2の議論は、BIの保障が「フリーライダー」を許容することにより互酬性の原理に反すると主張するBI論への批判に関わるものである⁴²。これら2つの議論は、BI論の勝利にとっていずれも不可欠のものであるため、BI論者の注目を集めてきた。

しかし、Harveyによれば、BI論者の誤りは、実はそれらの議論は所得保障の権利についてのものであるのに、労働権についての議論である、と仮定しているところにある。それらの議論は、有償の雇用をそれを欲している者に提供する義務が社会にあるか否かという問題を扱ってはいないのであって、そうではなく、所得補助制度の適切な制度設計に関する問題、すなわち、資産調査付の所得補助は、就労を条件とすべきか否か、就労可能にもかかわらず就労しないことを選択する者への所得補助給付の財源を確保するために、就労している人に課税することは道徳的に受け入れられるか否か、という問題を扱っているのである。以上のような見方を示した上で、Harveyは、労働権を肯定することは、労働権を補完する所得補助制度がどのように構成されるべきかを定めるものではないとして、労働権保障と所得補助制度との論理必然的な結びつき方はない、と主張する⁴³。

そのような労働権保障と所得保障との関係についての理解の上に、Harveyは、BIの保障は、労働権に取って代わるものとしてではなく、所得保障の権利の手段として理解すべきであること、および、前述の世界人権宣言における二本足の戦略、すなわち、自らの生計費を稼得することができない人々に対する所得補助を組み合わせた労働権の保障という考え方にに基づき、労働権保障を補完する所得保障制度についてのありうる制度設計として、負の所得税あるいは就労テストを伴わない資産踏査のみを伴う公的扶助給付を提案する⁴⁴。

このように、BI論との応答の中で示されたHarveyの労働権論では、労働権と所得保障の権利との補完関係が明確にされたといえるだろう。

5 労働権論の多層性とその現代的意義—むすびに代えて

以上にみてきた英米における労働権論の展開から、わが国の議論に対していかなるインプリケーションを引き出しうるか。労働権論が展開されている3つの柱に沿う形で、それらの示唆するところを指摘し、本稿のむすびとしたい。

5.1 労働市場政策に対する指導原則としての労働権

まず、労働市場政策に対する指導原則としての労働権論については、Mundlakの労働権の構造分析とそこから導き出された労働権の手続的側面に関する議論が、非常にユニーク

⁴² この議論については、武川編[2008]34-37頁を参照。

⁴³ P.Harvey [2005], p.16.

⁴⁴ P.Harvey [2005], pp.52-54.

であり、示唆するところ大である。

Mundlak の労働権論における労働権の手続的審査論は、品位ある労働（ディーセント・ワーク）を実体的基準に据えた、労働権の手続的（プロセスに基礎を置く）審査論であり、労働市場政策・雇用政策が大きな部分を占める労働権に関しての司法審査を可能にする新たな法論理を提供するものとして、わが国における司法審査のあり方にも示唆するところがある。しかしながら、Mundlak の労働権論のより重要な示唆は、「品位ある労働（ディーセント・ワーク）」を支えとして、関係当事者による、開かれた、熟慮、討議による雇用政策・労働市場政策の形成と制度化と、それにより生じた問題の検証プロセスということを繰り返すことにより、労働権の実現が図られる、という自省的法のアプローチの重要性を指摘するところにあるといえよう⁴⁵。

このような Mundlak の労働権論において示された、関係当事者による雇用政策の形成というアプローチは、わが国の地域雇用開発促進法による雇用創出の仕組みの中に、部分的にはあるが制度化されているものがみられる。同法は、雇用機会が不足しているため、求職者がその地域内で就職することが著しく困難な状態が相当期間にわたり継続することが見込まれ、かつ、地域雇用創造協議会を設置し、市町村が雇用創出に資する措置を講ずる「自発雇用創造地域」（2条3項）については、地域雇用創造計画を市町村が策定するに当たり、事業協同組合等を入れた地域雇用創造協議会の意見を聴くこととされている（6条4項）⁴⁶。この地域雇用開発促進法の方式は、Mundlak の労働権論によれば、労働権が規範的に要請するものとされるのである。Mundlak の労働権論は、こうした方式による雇用政策がより推進されるべきことを示唆するものである。

この点に関わってのわが国における課題は、第1に、こうした仕組みをいかにしてその領域を広げていくのか、ということ、第2に、関係当事者の中における労働者側の主体として労働組合その他の労働団体が役割を果たしうるような制度設計をいかに考えるか、ということ、そして第3に、どのようにして検証プロセスまでを関係当事者の参加によるものとするような制度設計を考えるか、ということであろう。

次に、Harvey の労働権論の中にも、労働市場の法規制に関わる重要なインプリケーションを見て取ることができる。Harvey は、労働権の構造分析の中で、労働権の保障は、世界人権宣言が規定する社会のすべての構成員に自由にその個性を発展させる機会を保障するという目標にとっての手段であるから、労働権を保障するために社会が提供する雇用機会は、その目標を達成するために十分に多様な種類と形態のものでなければならず、労働権を充足するために雇用機会が有していなければならない質的特性は、絶対的な質の要求とともに人々の発達上のニーズによって決まること、および、労働権は、すべての人の平等

⁴⁵ わが国においても、労働法規制の一般モデルとして、「手続的規制モデル」の重要性を指摘するものとして、水町[2010a]31-34頁。

⁴⁶ 有田・石橋・唐津・古川[2012]（有田謙司）301頁。

の価値と平等の権利という世界人権宣言の中の全体に関わる誓約を反映すべきであるから、すべての人に対する平等な雇用機会と雇用条件の達成が、労働権の保障にとって不可欠となり、雇用に対する「構造的」障壁を克服し除去する政策を適切な目標とすることを、指摘していた。この指摘は、重要なインプリケーションを有する。

例えば、障がい者雇用の問題を考えてみると、それを差別禁止法制で対応していく法政策をとるとすれば、「合理的便宜」を講じた上で平等取扱いをすることが求められるが、Harvey の上述のような労働権の理解からすれば、労働権は、そうした「合理的便宜」を講ずる法政策をとるべきことを規範的に根拠づけうるものとなる。このように、労働法における差別禁止法の領域についても、労働権はその規範的根拠を提供しうるものである。労働権は、労働市場の構造そのものを変えていくべきとの視点から、そうした法政策に対して規範的根拠を提供しうるといえよう。また、福祉的就労についての法政策を考えるに際しても、労働権は、人々の発達上のニーズに応じた就労の機会の保障を要求するものとして、規範的根拠づけを提供するものとなるのである。

5.2 労働権における労働の自由とディーセント・ワーク

ワークフェアとの関わりで労働権を展開する Freedland の議論においては、社会保険と完全雇用政策とを結びつける紐としての「労働の義務」という認識により、労働市場の規制と社会保障立法とを架橋し、社会保障給付にマイナスの結果（給付の停止・制限等の不利益）を被ることなく正当な理由で提供される仕事を拒否するという消極的権利に由来する、狭い意味での労働権の規範的内容が多層的に展開されていた。これに対して、Mundlak は、ワークフェアの制度が、国家が労働権を実現する義務を果たそうとすることが容易に労働義務の罫に陥りうることを示すものとして考察の対象とすべきことを示し、その制度設計のレベルで、労働権が果たすべき役割について議論を展開していた。

そうした違いはあるものの、いずれの議論においても、労働することには望ましい様々な価値があることを前提として、ただ、それが、「強制」されるべきものではなく、労働権の内容たる労働の自由に基づく、労働者の「同意」・「合意」によるべき、とするところに共通点を見出すことができよう。そして、それを担保するものが、「ディーセント・ワーク」の保障であり、「品位のある（ディーセントな）」労働の保障であることも、両者の議論に共通する部分であろう。ディーセント・ワークの保障なくして、労働の自由の実質的な保障はないということを、両者の議論は示しているのである。

両者の議論の以上のような理解に基づけば、ワーキング・プアの問題が重要な政策課題となっているわが国において、労働権の多層的な構造の中での労働の自由とディーセント・ワークの保障を前提としながら、制度設計レベルでの議論が、先に見たように（本稿 5.1）、やはり労働権の手続的構造論を踏まえて、関係当事者による、開かれた、熟慮、討議を通じて、なされるべきである、ということをインプリケーションとして指摘しうるであ

ろう。

また、わが国においても、平成 15（2003）年の雇用保険法の改正により「失業」（被保険者が離職し、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあること）（雇用保険法 4 条 3 項）の認定の厳格化等がなされ、ワークフェアの方向への動きが強まっている（雇用保険法 10 条の 2・15 条 5 項）⁴⁷。そうした中で、Freedland の労働権論で示された、労働権の規範的内容は（ディーセントで、適職で）「価値ある」仕事を選択する権利であるとの理解の下に、労働者が、自己のキャリアの発展、仕事の見込みの改善、自己の技能や才能を高めることに寄与しない仕事の提供を拒否することができる、とする見解は、わが国の雇用保険法上の「失業」の認定における労働の意思や給付制限を受けずに公共職業安定所の紹介する職業に就くことを拒否できる正当な理由とされる場合についての厚生労働大臣が定める基準（雇用保険法 32 条）⁴⁸の策定およびその解釈運用に際しても、考慮されるべきものといえよう。

5.3 社会保障（所得保障）と労働権

BI 論との応答の中で展開された Harvey の労働権論は、労働権と所得保障の権利の補完関係を明らかにし、その補完のあり方については、労働権の保障から一義的に定まるものではないことを示していた。この Harvey の示した見方から、いかなるインプリケーションが得られるのであろうか。

このような労働権と所得保障の権利は補完関係にあるという Harvey の指摘するところに従えば、所得保障の権利の実現方法、すなわち、そのための制度の設計の仕方が、労働権の規範的に要求するところのディーセント・ワークの保障により担保された労働の自由の実現という法政策と整合的なものとなるべき、ということ導き出しえよう。それ故、労働市場を機能させ、ディーセント・ワークの保障の実現を図りうるように、補完関係にある所得保障の制度設計をすべき、ということになる。この問題は、ワーキング・プアの問題が重要な政策課題となっている今日のわが国においても、喫緊の検討課題であるといえよう。

そして、この問題の検討に際しては、前述（本稿 5.2）のワークフェアの問題との関わりにおける議論に関して指摘したところと共通するところの手法、すなわち、労働権の手続的構造論を踏まえて、関係当事者による、開かれた、熟慮、討議を通じて、なされるべきである、ということも指摘しておきたい。というのも、ワークフェアにおける労働の自由の喪失と労働の強制の問題は、まさに社会保障における所得保障の方法の制度との関わりで問題として出てくるものだからである。

ところで、Harvey の議論では、労働権保障を補完する所得保障制度についてのありうる

⁴⁷（財）労務行政研究所編[2004]186-187 頁、416-430 頁を参照。

⁴⁸（財）労務行政研究所編[2004]530-544 頁を参照。

制度設計として、負の所得税あるいは就労テストを伴わない資産踏査のみを伴う公的扶助給付を考えるものとして提示されていた。わが国の労働法学においても、近年、ワーキング・プアの問題に対応すべく、こうした労働市場との関わりでの所得保障制度のあり方についての議論が始まりつつある。例えば、賃金補助に相当する給付付税額控除を所得保障の方法として導入し、これにより最低賃金制度の雇用への悪影響を抑えると同時に、最低賃金の設定により、賃金補助が使用者への助成となって低賃金を固定化することを防ぐという手法の導入について、理論的な研究が始められている⁴⁹。上述したような本稿で示した労働権論に基づく議論は、そうした法政策を検討していくに際しての規範的な根拠を提供するものと位置づけられよう。

参考文献

- アリエル・ビンーナン[1996] (半田伸訳) 『イスラエル法入門』 (1996年・法律文化社)
- 有田謙司[2006] 「イギリス労働法学における人権論の展開—新たな労働法規制の理論化の動き」 季刊労働法 215号 (2006年) 190頁以下
- 有田謙司[2009] 「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」 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) 192頁以下
- 有田謙司[2011] 「労働法における労働権論の現代的展開」 山田晋・有田謙司・西田和弘・石田道彦・山下昇編 『社会法の基本理念と法政策』 (2011年・法律文化社) 27頁以下
- 有田謙司・石橋洋・唐津博・古川陽二編著[2012] 『ニューレクチャー労働法』 (2012年・成文堂)
- 石田信平[2009] 「イギリス労働法の新動向を支える基礎理論と概念」 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) 36頁以下
- 石田眞[2013] 「ワーキング・プアと賃金補助—現代の『スピードナムランド制度』は可能か」 労働法律旬報 1783号 (2013年) 4頁以下
- 埋橋孝文[2007] 「ワークフェアの国際的席捲」 埋橋孝文編 『シリーズ新しい社会政策の課題と挑戦第2巻 ワークフェア 排除から包摂へ?』 (法律文化社・2007年) 15頁以下
- G.エスピン＝アンデルセン、マリーノ・レジエ二編[2004] (伍賀一道ほか訳) 『労働市場の規制緩和を検証する』 (青木書店・2004年)
- 唐津博[2009] 「イギリスにおける新たな労働法パラダイム論」 イギリス労働法研究会編 『イ

⁴⁹石田眞[2013]5頁、神吉[2011]296頁等を参照。

ギリス労働法の新展開』(成文堂・2009年) 2頁以下

神吉知郁子[2011]『最低賃金と最低生活保障の法規制』(2011年・信山社)

武川正吾編[2008]『シリーズ新しい社会政策の課題と挑戦第3巻 シティズンシップとベーシック・インカムの可能性』(2008年・法律文化社)

トニー・フィッツパトリック[2005](武川正吾・菊地英明訳)『自由と保障 ベーシック・インカム論争』(2005年・ミネルヴァ書房)

長谷川聡[2009]「社会的包摂と差別禁止法」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) 297頁以下

古川陽二[2009]「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—」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) 228頁以下

丸谷浩介[2011]「イギリスにおける求職者支援法の展開」季刊労働法 232号(2011年) 65頁以下

水町勇一郎[2010a]「労働法改革の基本理念」水町勇一郎・連合総研編『労働法改革 参加水町勇一郎[2010b]「新たな労働法のグランド・デザイン」水町勇一郎・連合総研編『労働法改革 参加による構成・効率社会の実現』(2010年・日本経済新聞出版社) 47頁以下

宮本太郎[2009]『生活保障 排除しない社会へ』(2009年・岩波書店)

山口聡[1992]「社会発展と現代法の自律性」法社会学 44号(1992年) 241頁以下

(財) 労務行政研究所編[2004]『新版 雇用保険法(コンメンタール)』(2004年・労務行政)

C.Arup et al. eds. [2006], *Labour Law and Labour Market Regulation: Essays on the Construction, Constitution and Regulation of Labour Market and Work relationship* (2006, Federation Press)

H.Collins [2011], 'Theories of Rights as Justifications for Labour Law' in G.Davidov & B.Langille eds., *The Idea of Labour Law* (2011, Oxford University Press), pp.137ff.

Committee on Economic, Social and Cultural Rights [2006], General Comment No.18: Article 6 of the International Convention on Economic, Social and Cultural Rights, E/C.12/GC/18, 6 February 2006

P.Davies and M.Freedland [2007], *Towards a Flexible Labour Market: Labour Legislation and Regulation since the 1990s* (2007, Oxford University Press)

S.Deakin and F.Wilkinson [1991], 'Labour law, social security and economic inequality' *Cambridge Journal of Economics*, 1991, 15, pp.125ff.

S.Deakin [2001], *Renewing Labour Market Institutions* (2001, International Institute for Labour Studies)

S.Deakin and F.Wilkinson [2005], *The Law of the Labour Market* (2005, Oxford University Press)

J.Elster [1988], 'Is There (or Should There Be) a Right to Work?' in A.Gutmann ed., *Democracy and the Welfare State* (1988, Princeton University Press), pp.53ff.

C.Fenwick and T.Novitz eds.[2010], *Human Rights at Work* (2010, Hart Publishing)

M.Freedland and D.King[2003], 'Contractual governance and illiberal contracts: some problems of contractualism as an instrument of behavior management by agencies of government' *Cambridge Journal of Economics* 2003, 27, pp.465ff.

M.Freedland et al.[2007], *Public Employment Services and European Law* (2007, Oxford University Press)

D.Ghai[2003], 'Decent work: Concept and indicators' *International Labour Review*, Vol.142 (2003), No.2, pp.113ff.

P.Harvey [1989], *Securing The Right to Employment* (1989, Princeton University Press)

P.Harvey [2002], 'Human Rights and Economic Policy Discourse: Taking Economic and Social Rights Seriously' 33 (2002) *Columbia Human Rights Law Review* 363, pp.364ff.

P.Harvey [2005], 'The Right to Work and Basic Income Guarantees: Competing or Complementary Goals?' *Rutgers Journal of Law & Urban Policy*, Vol.2, Fall 2005, No.1, pp.8ff.

P.Harvey [2007], 'Benchmarking the Right to Work' in S.Hertl and L.Minkler eds., *Economic Rights* (2007, Cambridge University Press), pp.115ff.

B.Hepple [2003], 'Four Approaches to the Modernisation of Individual Employment Rights' in R.Blanpain and M.Weiss eds., *Changing Industrial Relations & Modernisation of Labour Law* (2003, Kluwer Law International), pp.189ff.

B.Hepple [2005], *Rights at Work* (2005, Sweet & Maxwell)

J.Howe [2011], 'The Broad Idea of Labour Law: Industrial Policy, Labour Market, and Decent Work' in G.Davidov & B.Langille eds., *The Idea of Labour Law* (2011, Oxford University Press), pp.295ff.

G.Mundlak [2007a], 'The right to work: Linking human rights and employment policy' *International Labour Review*, Vol.146 (2007), No.3-4, pp. 189ff.

G.Mundlak [2007b], 'The Right to Work – The Value of Work' in D.Barak-Erez & A.M.Gross eds., *Exploring Social Rights: Between Theory and Practice* (2007, Hart Publishing), pp.341ff.

G.Mundlak [2011], 'The Third Function of Labour Law: Distributing Labour Market Opportunities among Workers' in G.Davidov & B.Langille eds., *The Idea of Labour Law* (2011, Oxford University Press), pp.315ff.

J.Nickel [1978-79], 'Is There a Human Right to Employment?' *The Philosophical Forum*, Vol.X, No.2-4 (1978-79), pp.149ff.