

平成 29 年度 沖永賞の選考経過と授賞理由

平成 29 年度の沖永賞の選考経過と授賞理由についてご説明したい、と思います。

■選考経過

・まず、選考経過についてですが——、
昨年 9 月、およそ 80 人の労働関係の学者・研究者の方々、及び当センターの沖永賞選考作業部会の先生方にもお願いし、本年度の沖永賞の候補となる図書および論文の推薦をしていただきました。

・推薦の対象といたしましたのは——、
当センターの「労働関係図書・論文等の表彰の実施要綱」に基づき、平成 27 年（2015 年）10 月から平成 29 年（2017 年）9 月までの 2 年間に出版された図書および論文といたしました。

推薦していただきました図書および論文を、まず、沖永賞選考作業部会で事前審査をしていただき、そのうえで、本年 1 月 25 日、沖永賞審査委員会を開催し、慎重かつ厳正な審査を行いました。

その結果、つぎの図書 1 点、および論文 1 点を平成 29 年度の沖永賞の授賞作とすることに決定いたしました。

■授賞図書と授賞論文

まず、授賞図書ですが、桑村裕美子^(くわむらゆみこ)『労働者保護法の基礎と構造——法規制の柔軟化を契機とした日独仏比較法研究』（有斐閣、2017 年 2 月 25 日刊）

また、授賞論文は、島田裕子^(しまだゆうこ)「平等な賃金支払いの法理——ドイツにおける労働法上の平等取扱い原則を手掛かりとして」（『法学論叢』第 174 巻 2 号-第 178 号 4 号 [2013 年 4 月-2016 年 1 月] 連載）です。

■授賞理由

つぎに、授賞理由について申し上げたいと思います。

まず、桑村裕美子さんの図書ですが——、

本書は、労働者保護法における国家と労使の役割分担が今後いかにあるべきかを、ドイツ法およびフランス法を素材として、周到的な比較研究を行い、そのうえで、日本法のあり方について考察した、歴史的にも視野の広い、重厚な力作であるということが出来ます。

まず、第1編の「問題の所在」では、労使合意による法規制の柔軟化がいかなる枠組みによって、またいかなる主体に委ねられているのか、という本書の関心を示したうえで、企業レベルでの制度設計において日本との違いが大きいドイツおよびフランスを比較研究の対象とすることの意義が述べられています。

第2編では、「ドイツ」を取り上げ、その歴史的展開を踏まえて、法規制柔軟化の現状が解明されています。

労働者の健康保険など、憲法およびEU指令が要請する事項に関する柔軟化については、強い制約が課されている一方、その他の事項の柔軟化については、法律の裁量に委ねられていること。

こうした枠組みの下で、ドイツ法は、産業レベルの労働協約に対して広い範囲の柔軟化を認めていること。

しかし、事業所レベルでの労使合意による柔軟化は、より限定的であり、労働者の個別合意による柔軟化は認めていないことなどが明らかにされています。

第3編では、「フランス」について検討を加えています。

ドイツと同じく、憲法およびEU指令によって制約されている事項以外については、柔軟化の可否は広く立法に委ねられていること。

立法政策における柔軟化の可否とその基準は、個別の政策判断に委ねられてきたが、ドイツとは違って、企業レベルでの労働協約による柔軟化が重視されていること。

その際、企業・事業所レベルの従業員代表にも、組合代表と同じ範囲で、法規制からの逸脱あるいは柔軟化が認められていること。

労働者の個別合意による柔軟化は、かつては限定的であったが、現在は拡大傾向にあることなどが明らかにされています。

第4編の「総括」では、こうしたドイツ法およびフランス法の現状を踏まえて、日本の現行法制の問題点とその改革方向について、多くの有意義な提言が行われています。たとえば――、

労働組合に法規制-柔軟化の機能を全面的に委ねることには無理があり、柔軟化の限界を法によって定めるべきこと。

過半数従業員代表については、使用者から人的にも経済的にも独立した地位を確立し、かれらに必要な情報を得る権利を付与すべきこと。

その役割が高まりつつある労使委員会よりも、むしろ従業員代表制を重視しつつ、その刷新を図るべきことなど、有益かつ傾聴すべき提言が行われています。

以上、本書は、労働者保護法に焦点を絞ったうえで、労働条件設定における憲法の役割、国による法規制と労働協約の関係、非組合代表が果たす機能、個別合意の位置づけなど、労働法の全領域にわたる法的問題を、ドイツ法およびフランス法のそれぞれの展開プロセスをつぶさに明らかにしつつ、日本法との比較を高い水準で包括的に行うことを通じてその政策的含意を浮き彫りにすることに成功した、日本の労働法学における近年稀にみる学術的貢献であると高く評価することができます。

したがって、本審査委員会としては、他賞との重複授賞にはなりますが、沖永賞を授与するにふさわしい業績であると判断いたしました。

つぎに、島田論文についてですが――

本論文は、近年わが国でも、雇用における差別禁止あるいは平等取扱いの法理が拡大し、多様化しているなかで――

雇用差別禁止あるいは平等取扱いの法的規制はいかにあるべきかという今日的な重要テーマを取り上げ、この主題にかんするドイツ法の詳細な検討を行うとともに、その成果を踏まえて、日本における今後の立法政策および法解釈にかんして、優れた政策的ならびに理論的含意を導き出した秀逸な作品であるということが出来ます。

第2章では、ドイツにおける一般的な平等取扱い原則の適用範囲などについて、歴史的経緯を踏まえつつ、その判例と学説が詳細に検討されています。

第3章では、賃金支払いにかんする平等取扱い原則を取り上げ、その判例法理の確立と学説による批判、それらを踏まえた最近の判例法理の定着など、その歴史的变化を解明しています。

つづく第4章では、個別法として「パートタイム労働・有期労働契約にかんする法令」を取り上げ、その法令の主旨と背景に触れながら、

特定の雇用形態の促進なのか、あるいは抑制なのかに関して、明晰な政策判断が存在すること、個々の規定は、その政策目標の実現にいかなる役割を果たすべきか

という観点から立案されていることなどが明らかにされています。

こうしたドイツ法の検討を踏まえて、第5章では、日本法における差別禁止あるいは平等取り扱いにかんする法規制のあり方について、「一般的な平等取扱い」の必要を規定する法規律とは別に、「より積極的に、特定の政策目標を達成するための、平等取扱いを求める法規制」が存在しうること。

その場合、まず重要なことは、その特定の政策目標がいかなるものであるかを明らかにすることであり、そのうえで、それに適合的な法規制を検討すべきことなど、現状に照らして、刮目すべき政策提言が行われています。

以上、本論文は――、

雇用における差別禁止あるいは平等取り扱いにかんするドイツ法の歴史的展開と、その構造的特質を、詳細にわたって明らかにしており、その水準はこれまでの達成を凌駕する、完成度の高い内容となっていること。

また、日本法への示唆という点でも、差別禁止あるいは平等取扱いの法理が拡大しつつある現状のなかで、法規制のあり方も一様ではないこと。

だからこそ、当該法規はその政策目的を一義的に明確にしたものでなければならぬことなどが的確に指摘されています。

このように本論文は、ひとり学界のみならず、政策的にもまた社会的にも大いに有意義なものであり、本審査委員会としては、冲永賞を授与するに値する優れた論文であると判断いたしました。

選考経過と授賞理由は、以上の通りでございます。

冲永賞審査委員会委員長
稲上 毅