

環境変化の中での労働政策の役割と手法

[研究メンバー]

主査	山川隆一	慶應義塾大学大学院法務研究科教授	
	荒木尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授	
	池田 悠	北海道大学大学院法学研究科准教授	
	黒田有志弥	国立社会保障・人口問題研究所研究員	
	島村暁代	東京大学大学院法学政治学研究科講師	
	富永晃一	信州大学経済学部准教授	
	成田史子	弘前大学人文学部講師	
	長谷川珠子	福島大学行政政策学類准教授	
	研究協力者	河野奈月	東京大学大学院法学政治学研究科助教
		車 東昱	東京大学大学院法学政治学研究科博士課程
仲 琦		東京大学大学院法学政治学研究科博士課程	
朴 孝淑		東京大学大学院 GCOE 特任研究員	

(所属は 2012 年度段階のもの)

[報告書目次]

序章	環境変化の中での労働政策の役割と手法—問題意識と検討結果の概要
第 1 章	ブラジルにおける労働契約の終了と使用者による金銭支払
第 2 章	有期労働契約の連鎖問題に関する考察
第 3 章	ドイツにおける会社分割時の労働関係の承継ルール
第 4 章	倒産時の労働者代表の手続的関与—現行法の状況分析から
第 5 章	韓国の集団的労使関係法における労使協議会制度
第 6 章	フランスの個人情報保護法制と労働関係への適用
第 7 章	ポジティブ・アクションの目的・根拠の再検討に関する一試論
第 8 章	障害者に対する所得保障と雇用保障—労働政策と社会保障政策の役割分担

[内容要旨]

近年の国際競争や景気変動の激化という環境変化に対し、企業は様々な対応を迫られるに至っているが、その結果、労働法の領域においても、たとえば、違法な解雇に対する救済はどのようにあるべきか、有期労働契約の法的規律をどのように行うべきか、企業の組織再編や倒産といっ

た事態に際して労働者の利益はどのように代表され、調整されるべきかといった、労働政策の観点から検討を深めることが求められる課題が生じている。

他方で、労働者の意識変化や属性の多様化という環境変化についても、労働政策としてより充実した対応が必要とされるに至っている。たとえば、労働者の意識面では、個人情報保護やプライバシーの尊重がより重要な価値をもつものとなっており、また、女性や障害者など多様な属性を持つ労働者がより充実した労働の機会をもつことは、各人の幸福の実現という面はもとより、人口減少傾向にある日本において、労働力をより有効に活用していくという面からも重要な政策課題となっている。

これらの課題につき、労働法制の面でいかなる対応を行うべきかという問題の検討を行うに当たっては、労働政策として、法律上どのような内容の実体的ルールを設定するかという観点からのみならず、当該政策の目的を実現するためにはいかなる手法を用いることが有効かという観点からの検討を行うことが有益であると考えられる。また、その際には、社会保障政策など、労働政策以外の政策も視野に入れた検討も求められることとなる。

本研究においては、以上のような問題意識に基づき、比較法的観点も視野に入れて検討を行った。

そして、国際競争や景気変動の激化などの環境変化をめぐる企業の対応に関しては、まず、□解雇の金銭補償の制度に関して独特に制度を有しているブラジル法の紹介と分析を行い、金銭補償の制度は生活保障の意味も含めて労働者に手厚い保護をもたらしているが、インフォーマルセクターの拡大などの問題も生じており、法の目的をふまえた実効性確保のあり方の検討が重要であることが示された。次に、□有期労働契約の法規制について、ドイツ法を検討した結果、有期契約の「延長」と「再締結」の区別をめぐる様々な議論があり、日本でも、労働契約法の平成24年改正のもとで、問題の位置づけには差があるが、有期契約の「更新」の意義をめぐる問題を検討する必要が生じることが明らかになった。さらに、□企業組織再編の一種である会社分割に関しては、労働契約の承継をめぐる労働者の利益の集団的な調整が必要になる場合があるが、この点に関して法整備が進んでいるドイツ法の検討を行った結果、ドイツでは事業所委員会がさまざまな形で集団的利害調整を行っており、日本にとっても参考になることが指摘できた。□同様に企業組織の変動の一種である倒産に関しては、日本の現行倒産法制において、過半数労働組合等に一定の手続への関与を認める規定が置かれているが、これまで十分な考察はなされておらず、労働者の集団的利害調整のための手法としてなお検討を深めるべき様々な課題があることも明らかになった。そして、□以上のような従業員代表機関による集団的利害調整については、わが国では十分な法整備がなされていないが、労使協議会につき制定法の規定を有している韓国の法制度につき検討を行った結果、労働組合法制や個別労働関係法における過半数代表者制度など他の制度との関係につき法的な整備を行う必要があることが示唆された。

他方、労働者の意識変化や属性の多様化という環境変化をめぐっては、□労働関係における個人情報保護のあり方につき、フランスの法制の分析を行ったところ、同国では、労働関係における情報を含めた個人情報の保護につき独立の行政機関が大きな役割を果たしており、そのための規制手法についても様々なものが用いられていることなど、この点についての政策の実現手法のあり方につき参考となる検討結果が得られた。また、労働者の属性の多様化に関しては、まず、□男女の雇用平等の促進の実現手法の一環としてのポジティブ・アクションの許容性について原理的な検討を行い、男女間の異同をどう把握するかに関し、個人としては等しくとも、集団として異なる傾向がある場合を一つのモデルとして定立することで、ポジティブ・アクションとして、男女同数という結果は目的とせず個人職業選択も重視するモデルを採用する可能性を示した。最後に、□障害者の就業促進や所得保障のあり方については、労働政策に限らず、社会保障政策による対応も視野に入れた検討を行い、労働政策としては、雇用率制度の対象障害者の範囲の見直しと障害者差別禁止法の活用が重要となること、社会保障政策としては、これまで老齢年金の枠組みのなかで実施されてきた障害年金のあり方を根本的に見直すことなどが重要となるとの指摘を行った