

企業行動の変化と労働法政策の課題

[研究メンバー]

主査	山川隆一	東京大学大学院法学政治学研究科教授	
	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	
	石崎由希子	横浜国立大学経済学部専任講師	
	桑村裕美子	東北大学大学院法学研究科准教授	
	富永晃一	上智大学法学部准教授	
	成田史子	弘前大学人文学部専任講師	
	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
		高橋奈々	東京大学大学院法学政治学研究科助教
土岐将仁		東京大学大学院法学政治学研究科助教	
朴 孝淑		東京大学大学院法学政治学研究科客員研究員	
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	
施 穎弘		東京大学大学院法学政治学研究科博士課程	
鍋島ゆり		東京大学大学院法学政治学研究科研究生	

[報告書目次]

序章	企業行動の変化と労働法政策の課題－問題意識と検討結果の概要
第 1 章	事業譲渡時の労働関係自動移転ルール形成過程における議論状況
第 2 章	イギリスにおける企業譲渡時の労働関係の承継ルール
第 3 章	有期労働契約の中途解約と破産手続下での取扱い
第 4 章	ドイツにおける企業グループ内での労働関係をめぐる法律問題
第 5 章	1985 年就業促進法時代のドイツにおける有期労働契約規制
第 6 章	スペインにおける有期労働契約法制
第 7 章	ドイツ労働協約の新傾向と労働法制への影響
第 8 章	雇用形態の多様化とドイツの事業所委員会制度－代表構成と多様な労働者参加形態を中心に
第 9 章	韓国における交渉窓口単一化制度－導入の意義と課題
第 10 章	競業避止特約の意義について－秘密保持特約との関係を中心に
第 11 章	アメリカにおける旧使用者に対する労働者情報の照会と法的責任
第 12 章	使用者による労働者の監視に対するフランス労働法の規制

- 第 13 章 高年齢者雇用安定法における継続雇用制度の法律問題
- 第 14 章 雇用施策と障害者像の在り方
- 第 15 章 障害に関する採用時の調査について
- 第 16 章 ドイツにおける復職支援制度とその法的課題

[内容要旨]

1. 問題意識

近年のわが国では、様々な社会的・経済的な環境の変化により、企業行動に種々の変化が生じている。まず、経済のグローバル化や国際競争の激化が進展する中で、企業組織の再編がしばしば行われている。また、景気変動に柔軟に対応できる労働力として、有期労働契約の活用が進展している。さらに、競争に敗れた場合には、倒産を余儀なくされることもある。その他、企業組織の再編等の結果として、企業のグループ化も進展している。そして、これらの変化に対しては、労働法政策としてどのような対応を行うかが問題となる。

次に、産業構造の高度化や情報通信技術の進展を背景として、事業活動にあたっての情報の価値が増大している。その結果、わが国の企業は、情報の管理や企業秘密の保持により注意を向けるようになっており、このことが人事管理にも影響をもたらしている。以上は企業側の情報についての問題であるが、他方で、個人情報やプライバシーについても、労働者において私生活を重視する意識が高まっていることなどから、企業の人事管理においてもこれに対応することの重要性が認識されるに至っているが、これらの変化についての労働法政策の対応も重要な課題となる。

さらに、わが国では、少子高齢化と人口減少が進む中で、労働力供給への制約が高まってきていることから、企業としては、多様な労働力を活用しつつ生産性の向上を図ることが必要になっている。特に高齢者や障害者・疾病労働者については、最近の法改正も背景となり、このような要請は特に強いといえるが、労働法政策としてさらに検討すべき課題も多い。

以上のように、わが国においては、様々な背景により企業行動に変化がみられるに至っており、労働法政策においても、こうした状況のもとで新たに生じる課題について検討する必要性が強まっている。

2. 検討結果

以上のような問題意識に基づき、本研究では、企業行動の変化の中で生じている現代的な課題への対応という観点から重要となるいくつかのテーマをとりあげて、比較法的観点も踏まえた基礎的な調査研究を行い、次のように、今後の法政策の検討にとって参考となる結果が得られた。

(1) まず、企業による組織再編をめぐっては、代表的な再編手法である事業譲渡における労働契約の承継問題をとりあげて、ドイツ法及びイギリス法を対象とした比較法的検討を行った結果、両国ともわが国とは相当に異なる法的ルールを採用しており、今後のわが国の法政策にとっても参考となることが示された。また、企業の倒産という事態においても労働契約の帰趨が問題になるが、近年利用が増大している有期労働契約について、破産管財人が期間途中で解約する場合にどのような法的ルールに服するのかが検討され、破産法と労働法の交錯領域において種々の課題

が存在することが明らかになった。さらに、企業のグループ化が進展する中で、子会社の労働者が親会社に対して労働関係上の権利を行使できるかなどの問題につき、ドイツ法において興味深い議論が展開されていることが明らかにされた。

次に、市場競争が激化するなかで、企業は有期労働契約の活用を進めてきており、こうした有期労働契約の利用をどの程度認めるべきかが立法政策として議論されているが、この点につき一定の制約を課しているドイツ法とスペイン法を取り上げて検討がなされ、有期労働契約の利用が認められるための要件はいかなるものか、また、無期労働契約との比較において有期労働契約にいかなる位置づけが与えられているかなどにつき、有益な分析結果が得られた。

また、企業行動の変化を背景として生ずる労使関係上の課題として、労働協約の果たす役割をどう考えるかという点があげられるが、この点に関しては、従来産業別協約が重要な役割を果たしてきたドイツにおいて、企業別協約が重要となってきたこと、その中で新たな法律問題が生じていることが示された。他方で、従業員代表については、多様な労働者の利害をどのように調整し、代表するかという問題が生じているが、この点については、ドイツの事業所委員会制度が既に一定の法的枠組みを用意していることが指摘された。同じく、労働者の利害の多様化の中で、労働組合が使用者との団体交渉に当たって労働者の利益をどう代表するかという問題もあり、この問題に関しては、事業場における複数組合を許容するとともに交渉窓口単一化制度を導入した韓国の法的状況についての紹介と分析がなされた。

(2) 続いて、情報技術の進展や「知識基盤型経済」への移行の中で、企業にとって「知識」や「情報」の価値が増大し、また、労働者の個人情報保護の必要性が強まる一方で、これら情報の適切な情報管理がより強く求められるようになってきているが、この点に関しては、まず、企業秘密の保持等を目的として競業禁止義務を課する特約についての法的検討が行われ、一定の場合に企業秘密保持特約とは異なる独自の意義が認められることが明らかになった。

他方、労働者の個人情報やプライバシーとの関連では、労働者の採用を検討する企業が当該労働者のかつての使用者に対してその情報を照会するという行動に関し、アメリカ法の検討がなされ、労働市場の機能の促進という興味深い視点から議論がなされていることが示された。これに対して、労働関係の展開過程においては、使用者による労働者に対する種々の監視行動が個人情報やプライバシーの保護との関係で問題とされるが、フランス法においては、この問題につき注目すべき判断枠組みが形成されるとともに、手続的規制としても参考となる仕組みが存在することが指摘された。

(3) さらに、労働供給に制約が強まっていくわが国の人口構造の中で、企業が多様な労働力の活用を促進するための法的なしくみをいかに構築していくかという課題については、まず、高齢者に関して、平成 24 年の高年齢者雇用安定法の改正により、高齢者雇用確保措置の一環として明文で認められた「特殊関係事業主」による継続雇用についての法律問題が検討され、法の趣旨を活かすための対応策についての方向性が提示された。

次に、平成 25 年の障害者雇用促進法の改正により、障害者雇用については、従来の雇用促進型のアプローチに加え、差別禁止型のアプローチが採用されるに至った結果、法の適用対象となる障害者の範囲をどう考えるかという政策問題が生じており、差別禁止型のアプローチにおいて

はより柔軟な障害者の定義を採用すべき旨の提言が示された。また、差別禁止型のアプローチについては、使用者による障害に関する質問に対する法的制約が問題となることが予想されるが、アメリカ法及びドイツ法を検討した結果、日本法のもとでも一定のルールを設定すべきことが提案された。

最後に、いわゆる中途障害者や長期にわたる疾病により休職となった労働者等については、職場復帰を促進するためのしくみの整備が問題となることから、この点についての法規制の整備や学説・裁判例による議論が進展しているドイツ法についての検討が行われ、当事者の自主性を尊重する一方で、事業所委員会という集団的な制度によって実効性確保が図られていることが明らかにされた。