

ヨーロッパにおける労働法改革論の 現段階とその射程

——移行労働市場論とフレキシキュリティ概念を中心に——

矢野 昌 浩

- I はじめに
- II ポスト・フォードイズムと労働法理論
 - 1 政治レジームの転換
 - 2 成長レジームの転換
 - 3 小 括——労働者の権利論の重要性
- III 労働市場・労働法改革のオルタナティブ
 - 1 労働法の現代化のために——フレキシキュリティの共通原則
 - 2 移行労働市場論からみたフレキシビリティとセキュリティ
 - 3 小括——団体交渉の位置づけ
- IV 団体交渉制度の改革動向
 - 1 シュビオ報告——フォードイスト的制度の再構成
 - 2 フランスにおける改革動向——民主主義観の転換
 - 3 小 括
- V おわりに

I はじめに

ヨーロッパでは日本よりも早い時期において、経済のグローバル化、脱工業化社会の到来といった経済・社会環境の変化、さらには構造的失業の恒常化などの労働市場の変化を経験している。労働市場・労働法改革に関するビジョンにも理論的な蓄積があるといえる。

その代表的なものとして、「移行労働市場」(transitional labour mar-

ket) というビジョンが挙げられる (図 1 参照)¹。このビジョンのキーワードは、「架橋」(transitional) である。これは 2 つの次元でおこなわれる。1 つは、異なるライフステージ間の架橋である。もう 1 つは、異なる就業形態間の架橋である。これらの架橋に統一的な制度の姿を与えるものとして、社会法の 4 つの輪 (quatre cercles du droit social) というビジョンを挙げることができる。これは、1998 年に欧州委員会に提出された A. シュピオ (フランスの労働法学者) を総括報告者とする研究報告「ヨーロッパにおける労働の変容と労働法の未来」(いわゆるシュピオ報告) のなかで展開された論点の 1 つである²。

近年注目されているもう 1 つのビジョンとして、「フレキシキュリティ・トライアングル」(flexicurity triangle) が挙げられる (図 2 参照)。フレキシキュリティという言葉は、フレキシビリティとセキュリティとを組み合わせた造語である。このトライアングルは、雇用、所得保障、積極的労働市場政策によって構成される。失業して失業保険や失業扶助などの所得保障を受け、そこからただちに雇用に戻ることもあるが、多くの場合には、積極的労働市場政策に移行した後に、雇用に復帰することがイメージされている³。

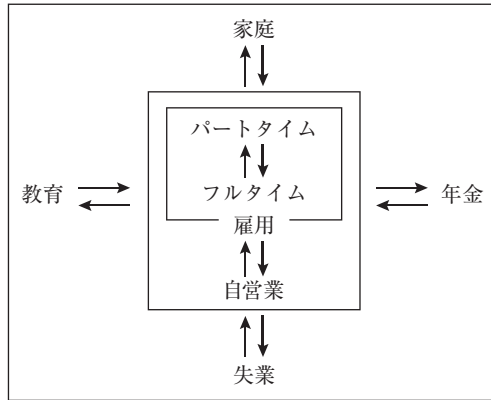
これらのビジョンの背景にある戦略としては、ポスト・フォーディズムの時代において増大した不確実性に対して、個々人がフレキシブルな対応

1 G. SCHMID, Employment Insurance for Managing Critical Transitions during the Life Cycle, in P. AUER and B. GAZIER (eds.), The Future of Work, Employment and Social Protection, International Institute for Labour Studies, 2002, pp. 63-82.

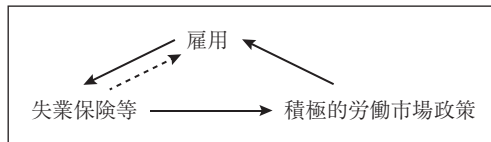
2 A. SUPIOT (dir.), Au-delà de l'emploi: Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe, Flammarion, 1999, p. 88 et s. 拙稿「構造改革と労働法」法の科学34号 (2004年) 52頁以下参照。

3 P. K. MADSEN, Security and Flexibility: Friends or Foes? Some Observations from the Case of Denmark, in P. AUER and B. GAZIER (eds.), op. cit., pp. 49-62.

(図表 1) 移行労働市場



(図表 2) フレキシキュリティ・トライアングル



を積極的に行うことができるようにするという観点から、労働者がさまざまな就業形態間を自由に移動することを権利として保障すること、それとともに、失業を含めてどのようなライフステージにあっても、生活の安定と個人の能力育成を保障する仕組みをつくることが挙げられよう。

本稿では、ヨーロッパの労働法改革ビジョンにおけるこのような潮流の現在を一瞥し（Ⅲ）、それがフランス労働法制に及ぼしている影響を簡単に紹介したい（Ⅳ）。そのうえで、これらの動向を通して把握される日本の労働法学の課題について触れてみたい（Ⅴ）。これらの作業に先立ち、ポスト・フォーディズムという時代認識が労働法理論に投げかける課題を明らかにしておきたい（Ⅱ）⁴。

4 本稿ⅡおよびⅢ1・2での分析は、①拙稿・前掲注(2)論文、②同「労働法改革をめぐる理論動向と対向理論の可能性」法の科学39号（2008年）50頁以下、③同「「ポスト・フォーディズムと労働法理論」に関する覚書」琉大法学85ノ

Ⅱ ポスト・フォードイズムと労働法理論

1 政治レジームの転換

ポスト・フォードイズムに関するすでに古典的な文献として、B. ジェソップ（イギリスの政治学者）により1993年に公刊された、「シュンペーター主義的ワークフェア国家に向けて？——ポスト・フォードист的的政治経済に関する予備的考察」と題する論文が挙げられる⁵。

フォードイズムからポスト・フォードイズムへの成長レジームの転換に対応する政治レジームの転換が、同論文では、「ケインズ主義的福祉国家」から「シュンペーター主義的ワークフェア国家」へという概念で把握される。「シュンペーター主義的」とは、需要管理型の経済政策から、サプライサイドのイノベーション追求型の経済政策への転換を象徴する表現である。競争力強化が重視され、そのために、賃金も需要の源泉から生産のコストとして扱われるようになるとされる。つぎに、「ワークフェア」とは、このような経済政策の転換と対応した社会政策の転換にかかわる。そこではもはや完全雇用や社会権の拡充は主要な目標ではなく、フレキシブルな生産体制に適合的な形で、労働者の選別や流動化を図ることが課題となり、社会政策はこのようなフレキシビリティの要求に従属させられるようになるとされる⁶。

このような性格規定を受けるシュンペーター主義的ワークフェア国家において、「新コーポラティズム的」な政策展開、すなわち、より分権化され個別化された労使協調体制に基づき、企業や地域レベルでのマイクロ・コーポラティズムの比重が高まる形での政策展開が行われる場合には、か

↘号（2011年）79頁以下と重複していることをお断りしておく。

5 B. JESSOP, Towards a Schumpeterian Workfare State?, Preliminary Remarks on Post-Fordist Political Economy, Studies in Political Economy, no 40, 1993, pp. 7-39.

6 Ibid., p. 17 et s.

つてのマクロ・コーポラティズムがカバーしていた、周辺の労働者の利益が切り捨てられる傾向にあるとされる⁷。

2 成長レジームの転換

それでは、ポスト・フォーディズムとはどのような成長レジームなのか。そもそもフォーディズムという概念をうみだしたレギュラシオン学派は、この点をどのように分析しているのか。この点に関するこれもすでに古典的な文献が、M. アグリエッタ（フランスの経済学者）が1999年に公刊した、「現代資本主義の転換」と題する論文である。同論文では、「フォーディズム成長レジーム」から「資産形成成長レジーム（régime de croissance patrimonial）」への転換が語られる⁸。

彼の分析を要約すれば、フォーディズム成長レジームでは、団体交渉と信用制度が成長のための循環を司るエンジンであり、そこでは雇用や賃金の保障は成長のための与件であったのが、これに対して、資産形成成長レジームでは、コーポレート・ガバナンスとグローバリゼーションがこのようなエンジンとなり、そこでは雇用や賃金はコストとして絶えず削減の対象となり続ける、ということになる。アグリエッタは、この点を「新しい労働市場は経済の不安定さを労働者にまる投げし、賃金のいずれにせよかなりの部分をそのときどきの企業の利潤に連動させる」⁹と端的に表現する。そのうえで、「フォーディズムが継承されないことによる転換に直接由来し、資産形成成長レジームにおいて基本的争点となった……問題」として、雇用社会の統合破壊・二極化が進展することを挙げる¹⁰。

7 Ibid., p. 28 et s.

8 M. AGLIETTA, Les transformations du capitalisme contemporain, in B. CHAVANCE et al. (dir.), Capitalisme en perspective, Evolution et transformations des systèmes économiques, La Découverte, 1999, pp. 275-292.

9 Ibid., p. 278.

10 Ibid., p. 282.

資産形成成長レジームが雇用・労働条件に与える悪影響を回避するために、アグリエッタにより提唱される処方箋も、この争点に対応することになる。すなわち、フレキシビリティとセキュリティの両立という処方箋が示される。これは、現在のヨーロッパにおいて構想され、実際に政策に移されている、前述したフレキシキュリティ論の先駆けとなっている。そこでは、アグリエッタは、「労働の自由を労働者の利益として承認することにより、かつての雇用における安定に代わって、職業的地位の安定が根拠付けられる」¹¹とする。失業を含めた労働市場における移行の自由をベースとする、職業的地位の保障が展望されていることになる。これも前述した移行労働市場論と共通する構想といえるであろう。

3 小 括——労働者の権利論の重要性

ジェソップが提起した「シュンペーター主義的ワークフェア国家」という政治レジームは、競争力強化の経済政策とそれに対応した生産体制と労働力利用のフレキシビリティ追求に従属した社会政策を展開する。その背景にある成長レジームが、アグリエッタが概念化した「資産形成成長レジーム」ということになる。雇用社会のリスク社会化¹²をもたらした根本要因を、このような政治経済レジームの転換に求めることができる。

経済のグローバル化による競争圧力と機関投資家による配当圧力とから、企業利潤の確保のために経済の不安定さを労働者にまる投げする、このポスト・フォードイズムの新しい成長レジームを前提にすると、労働者個人の権利論からあらためて出発する必要性が高くなっていると考ええる。

11 Ibid., p. 284.

12 拙稿「雇用社会のリスク社会化とセーフティネット」日本労働法学会誌111号（2008年）80頁以下参照。

Ⅲ 労働市場・労働法改革のオルタナティブ

1 労働法の現代化のために——フレキシキュリティの共通原則

欧州委員会は、「21世紀の諸課題に対処するための労働法の現代化」(Modernising labour law to meet the challenges of 21st century)と題する文書を2006年11月に公表した。これによれば、労働法の現代化は、労働者と企業の適応能力にとって鍵となる要因であり、グローバル化と高齢化という2つの課題に対応可能な、労働市場を形成するのに不可欠であるとされる。そのうえで、より公正でより包括的で、経済社会環境の変化に対してよりレスポンス性な労働市場の形成に向けて、フレキシキュリティを進めるうえで、労働法が果たすべき役割を明らかにすることが検討課題として設定された。その後、加盟国や労使関係団体等からの意見を踏まえて、2007年7月に同委員会により公表されたのが、「フレキシキュリティの共通原則に向けて」(Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security)と題する文書である。

同文書では、まず、欧州委員会と加盟各国は、フレキシキュリティ政策の構成要素として4点について合意に至ったとされる。①現代的な労働法や労働協約等を通じた柔軟で安定的な契約関係、②労働者の継続的な適応能力とエンプロイアビリティを確保するための総合的な生涯学習戦略、③急速な変化への対処を援助し、失業期間を短縮し、新しい仕事への移行を容易にする実効的な積極的労働市場政策、④適切な所得支援を提供し、雇用を促進し、労働市場における移動を容易にする現代的な社会保障制度である。これらに加えて、フレキシキュリティがすべての者に利益をもたらすための鍵は、労使の積極的関与であり、重要なのは、あらゆるステークホルダーが変化に向けた責任を進んで受け入れることであるとされる。

つぎに、フレキシキュリティ政策は、非常に異なる各国の状況を反映しなければならない一方で、加盟国は、グローバル化等への対応という同じ

課題に直面していることから、「フレキシキュリティの共通原則」について、EU レベルで合意に至るのが望ましいとされる。この共通原則の候補となりうるものとして、つぎの8点が挙げられている。①フレキシキュリティは、柔軟で安定的な契約関係、総合的な生涯学習戦略、実効的な積極的労働市場政策、現代的な社会保障制度を含む。②フレキシキュリティは、使用者、労働者、求職者、公的機関にとっての権利と責任のバランスを含む。③フレキシキュリティは、加盟国の特殊条件、労働市場、労使関係に適合しなければならず、単一の労働市場モデルを意味しない。④フレキシキュリティは、労働市場のインサイダーとアウトサイダーとの間の格差を縮小しなければならない。インサイダーにとっては、仕事から仕事への移行のサポートが、アウトサイダーにとっては、より容易な就労と、さらに安定した契約関係に至るための道標が必要となる。⑤企業内部における内的フレキシキュリティと、1つの企業から別の企業への移行における外的フレキシキュリティとが、同時に促進されなければならない。⑥フレキシキュリティは、雇用への平等なアクセスを促進し、労働と家庭生活との両立可能性を提供することにより、ジェンダー平等を促進しなければならない。⑦フレキシキュリティは、公的機関と労使との信頼と対話を必要とする。⑧フレキシキュリティ政策は、予算上の負担をとめない、また、良好で財政的に持続可能な予算政策に寄与する観点からも実行されなければならない。

フレキシキュリティ概念が、EU の政策文書で中心にかつ多面的に取り上げられたのは、これが初めてである。しかも、労働法の現代化という文脈の中で論じられている点が注目される。フレキシキュリティの構成要素が明確にされる一方で、単一のモデルは存在しないとして、加盟国が共通原則を踏まえ、かつ労使対話を促進しながら、自前のフレキシキュリティに到達することが目指されている。

2 移行労働市場論からみたフレキシビリティとセキュリティ

ここでは、移行労働市場論の提唱者の一人である G. シュミット（ドイツの経済学者）が、2009年に公表した、「移行労働市場、理論から政策応用へ——移行労働市場とフレキシキュリティ：ライフコースを通じた社会的リスクの管理」¹³と題する論文をもとに、フレキシキュリティに関する議論の現在を検討したい。以下に掲載する図表3、図表4、図表5も同論文からの引用である（図表4と図表5には若干の改編を加えてある）。

まず、図表3は、フレキシビリティとセキュリティについて、経験的に明らかないくつかの類型とそれぞれの相互関係を示している。この図では、フレキシビリティが、「外的数量的柔軟性」(External numerical flexibility)（雇用量・雇用形態の柔軟性）、「内的数量的柔軟性」(Internal numerical flexibility)（労働時間の柔軟性）、「内的機能的柔軟性」(Internal functional flexibility)（労働者の多能工化、成果主義等による賃金の多様化など）、「外的機能的柔軟性」(External functional flexibility)（アウトソーシング、賃金の弾力化など）の4つの類型に分けられている。セキュリティも、「職の保障」(Job security)（同じ使用者のもとでの同じ職の保障という意味）、「雇用の保障」(Employment security)（ここでは労働市場を介してある企業から別の企業へと移行できることを指す）、「所得の保障」(Income security)（端的には失業時の所得保障）、「選択の保障」(Option security)（ワークライフバランスや継続的学習機会の保障など）の4つの類型に分けられている。そのうえで、フレキシビリティとセキュリティとはいつもトレードオフの関係にあるのではないとして、この図では、たとえば、つぎのような相互関係が示されている¹⁴。

13 G. SCHMID, Transitional Labour Markets, from theory to policy application. Transitional Labour Markets and flexicurity: Managing Social Risks over the Lifecourse, Documents de Travail du Centre d'Economie de la Sorbonne, 2009, pp. 1-26. <ftp://mse.univ-paris1.fr/pub/mse/CES2009/09075.pdf>

14 Ibid., p. 4-6.

(図表 3) フレキシビリティとセキュリティの連関

	職の保障	雇用の保証	所得の保証	選択の保障
外的数量的柔軟性	to	to/vt/vs	to/vt/vs	to
内的数量的柔軟性	vt	vt	(to)/vt	to/vt
内的機能的柔軟性	vt	vt	to/vt	(to)/vt
外的機能的柔軟性	vt	to/vt/vs	to/vt	to/vt

to=trade-off, vt=virtuous circle, vs=vicious circle

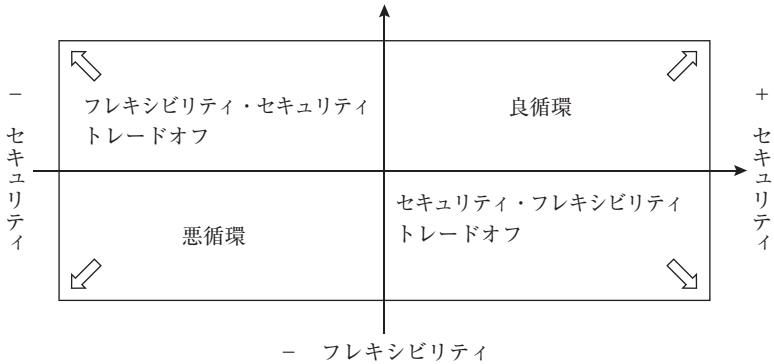
「職の保障」と「外的数量的柔軟性」との間には、トレードオフ (to = trade-off) の関係が成立する。すなわち、前者の保障を強めれば、後者の柔軟性は制約され、また逆もいえる。

「職の保障」と「外的数量的柔軟性」以外の柔軟性、すなわち「内的数量的柔軟性」、「内的機能的柔軟性」、「外的機能的柔軟性」との間には、良循環 (vt = virtuous circle) が成立する。すなわち、①労働者は職の保障を得ることと、内的 (数量的あるいは機能的) 柔軟性をトレードする。②外的機能的柔軟性を通じて高度な業務に派遣労働者を利用することは、一方では、当該業務に対する需要の変動にこれにより対応可能となることで、内部労働力のセキュリティ保障につながり (つまり、需要変動に派遣労働者で対応することで、内部労働力に手をつけなくてもよくなる)、他方では、派遣労働者にとっても派遣業者のもとでの職の保障をもたらす。

「雇用の保障」と「外的数量的柔軟性」とは、かならずしもトレードオフの関係にはならない。労働市場が十分な雇用機会を提供する場合には、これは良循環 (vs = vicious circle) となる。しかし、雇用に対する不安感が支配する場合には、消費抑制・出生率低下・人的投資削減がもたらされ、雇用の保障と外的数量的柔軟性との間には、悪循環が生まれる。

つぎに、図表 4 は、フレキシビリティとセキュリティとの組合せの可能性を図示したものである。トレードオフ (フレキシビリティは「+」であるが、セキュリティが「-」となる組合せ、あるいはその逆の組合せ)、

(図表4) フレキシビリティとセキュリティの組み合わせ
+ フレキシビリティ



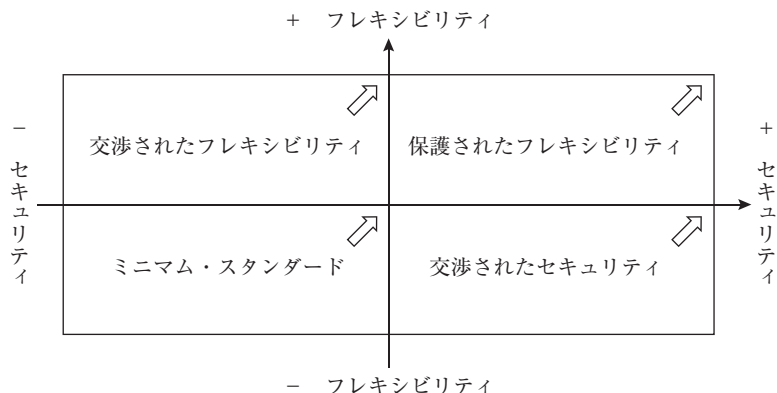
良循環（フレキシビリティもセキュリティも「+」となる組合せ）、悪循環（いずれも「-」となる組合せ）が、それぞれ示されている。

これを前提にして、良循環を強化するとともに、トレードオフと悪循環を良循環に転換するためのガイドラインを示したのが、図表5である。この図によれば、良循環の場合には、「保護されたフレキシビリティ」(protected flexibility)、フレキシビリティはあるがセキュリティがないというトレードオフの場合には、「交渉されたフレキシビリティ」(negotiated flexibility)、セキュリティはあるがフレキシビリティがないというトレードオフの場合には、「交渉されたセキュリティ」(negotiated security)、悪循環の場合には、「最低基準保障」(minimum standards) といった戦略が示されている。これらの戦略は、ミクロ（企業あるいは個人）・メゾ（産業）・マクロ（国）のそれぞれの政策レベルに応じて分化されうるとされる¹⁵。

たとえば、「保護されたフレキシビリティ」戦略においては、一般的には、セキュリティの強化でリスクテイキングに報いることが目指される。

15 Ibid., pp. 7-10.

(図表5) 均衡のためのマネジメント戦略



同戦略については、マクロレベルでは、職の保障の代わりに職の移動を促進する高水準の所得保障を導入することなどが、フレキシキュリティの良循環を作動させるのに繋がりとされる。メゾレベルでは、労働協約が賃金のみならず職業訓練基金や職業訓練休暇にまで及ぶことが、フレキシビリティとセキュリティの共生関係を促進しうるとされる。また、ミクロレベルでは、公務員をフレキシキュリティのプロトタイプとしてみることでできるとされる。

「交渉されたフレキシビリティ」戦略については、マクロレベルでは、景気の回復期に賃金の一部を不況期における継続的職業訓練のための基金にまわすことで、反景気循環的な賃金のフレキシビリティに関する交渉を行うことなどが挙げられる。メゾレベルでは、企業レベルに開放された産業協約条項（それは一定の条件下で雇用保護との交換で賃金のフレキシビリティを許容する）が例とされる。ミクロレベルでは、オランダやドイツでみられるような、労働者の労働時間短縮権が例とされる。

「交渉されたセキュリティ」戦略については、マクロレベルでは、デンマークでみられるような、責任の軽減とそれに対応する賃金の減額をとまなう仕事に就くのに同意することで、障害者等に雇用の保障を与えるとい

う例（ソフト・ジョブ、フレキシブル・ジョブと呼ばれるもの）などが紹介されている。メゾレベルでは、フレキシブルな年金資格に関する労働協約（職業的キャリアの中断などを補うためのみなし加入期間などを創設する）が挙げられる。マイクロレベルにおいては、交渉された機能的フレキシビリティと交換でのキャリアのための休暇（career leaves）の付与や、失業者に関するいわゆるアクティベーション契約（activation contracts）¹⁶が挙げられている。

「最低基準保障」戦略については、マクロレベルでは、全国最低賃金、メゾレベルでは、派遣労働に関する平等取扱原則、マイクロレベルでは、前述のシュビオ報告で提案された雇用を超える普遍的な社会的権利¹⁷などに言及されている。

シュミットによれば、フレキシビリティとセキュリティとの組合せが、トレードオフ、良循環、悪循環のいずれになるかは、労働市場の首尾一貫したデッサン、とくにマイクロ・メゾ・マクロのレベルでの諸制度の相互補完性次第であるとされる¹⁸。

3 小 括——団体交渉の位置づけ

以上の議論が、現在までのところの労働市場の規範理論の到達点の1つであるといえるであろう。ポスト・フォーディズムの成長レジームは、グローバル化した競争と機関投資家の配当要求という2つの圧力により、労働コスト削減に向けた競争をもたらす。フレキシキュリティとセキュリティとの均衡をめぐるこれまでみてきたような議論は、アメリカ流の自由市場経済ではなく社会的市場経済を信奉するヨーロッパによる、このようなチキンレースを回避するための抵抗の試みであるといえる。

16 拙稿・前掲注(12)論文90頁以下参照。

17 拙稿・前掲注(2)論文52頁以下参照。

18 Ibid., p. 11.

フレキシビリティとセキュリティの組合せ方とその取引関係の性格には、種々のものがあることも明らかとなった。各国において議論され、実施に移されているそれらの組合せ方を、セキュリティの側からみたものが、その国の労働市場におけるもっとも広い意味でのセーフティネットであるといえる。この点に関連して、シュミットは1994年に公刊された論文でつぎのように主張していた¹⁹。

規制緩和による雇用創出 (more jobs through less law) というスローガンは、法の機能についての一方的な評価に基づいており、そこでは市民保護のために行動範囲を制限する禁止立法 (prohibitive law) が前提とされている。この種の法は、基本的な財産や人格的な緒権利を保護し、強者から弱者を保護し、国家の恣意的あるいは不要な介入から市民を保護する。これらの法の抑圧的な調整機能は、もう1つの法の積極的で予防的な調整機能と対照をなす。そこでは、違反に対して制裁が存在することで、契約の遵守が保障され、社会保険により失業・疾病・老齢のリスクが削減されることで、労働者のモビリティが高められ、画一的規格と最小限の品質基準が設けられることで、破壊的な競争からの保護が行われる。結局のところ、このような予防立法 (preventative law) は、社会的インフラを創設することで、個人の行為の範囲を拡大し、一般的には不確実性を減らす、あるいは信頼を積極的に保護することで、協調と相互依存を増大させる。

フレキシビリティは必要であるが、それは調整されたフレキシビリティ (coordinated flexibility) でなければならず、そこでは多様な利害の調整が可能な限り許容されなければならない。労働法が弾力化の旗の下に特定の労働者のための別個の法的地位を創設することは、長期的には使用者の

19 G. SCHMID, Flexibilization of Labour Market Through Law? On Equity and Efficiency in the Regulation of Working-Time, R. ROGOWSKI and T. WILTHAGE (eds.), Reflexive Labour Law, Studies in Industrial Relations and Employment Regulation, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1994, pp. 342-343.

利益に反する。それは信頼とセキュリティを掘り崩し、企業家は従業員の参加とパフォーマンスを当てにできなくなる。会社内に労働条件の低い労働者集団が存在することは、軋轢と緊張の原因となる。結局のところ、労働市場の弾力化に歯止めをかけているのは、禁止立法が多すぎるからではなく、予防立法が少なすぎるからである。問題は、抑圧的規制の廃止ではなく、当事者間の自律的規制（self-regulations）を法的に支援する豊かなインフラの発展にある。このような調整されたフレキシビリティこそが、衡平と効率性の原則に従って将来の労働世界を形作るための前提条件となる。

シュミットがこのように強調した、当事者間の自律的規制による調整されたフレキシビリティという構想を具体化したのが、前述のような彼の理論であったといえるであろう。シュミット自身は、当初は、フレキシキュリティが一貫したコンセプトを欠き、幻想であるとしつつも、移行労働市場論が各国に適用可能な明瞭な方針と原則をフレキシキュリティに与えるとしていた²⁰。しかし、その後、フレキシキュリティは、概念的な厳格さを欠くこと、フレキシビリティが使用者のためだけのもので、セキュリティが労働者のためだけのものであるという誤解を招くこと、とりわけ、フレキシビリティとセキュリティのバランスを評価したり嚮導したりするための規範的背景や、両者の多様な形態間の内的関連に関する理論などを備えていないことを批判するようになる。

シュミットは、移行労働市場論こそが概念的な明瞭さをもたらすとして、このような観点から、「労働と雇用に関する決定に参加し、その成果とともにリスクをも等しくシェアするための、法的に保障された社会的諸権利として理解される積極的セキュリティ」が、フレキシビリティとセキュリ

20 G. SCHMID, Theory of Transitional Labour Markets and “Flexicurity”: Lessons for Transition and Developing Countries, 2009, pp. 1-2, <http://www.guenterschmid.eu/pdf/vortraege/turin-09.pdf>

ティとに正しいバランスをもたらすための不可欠な前提条件であるとする。セキュリティが積極的であるというのは、それが労働市場のアクター（個人あるいは集団）間の討議による相互作用を前提とするためである。この積極的セキュリティは、「能力構築」——そのためのスローガンとして「移行を割に合ったものにする（making transitions pay）」と「市場を労働者にフィットしたものにする（making the market fit for workers）」²¹が挙げられる——と「調整されたフレキシビリティ」とを統括理念とする²²とされる²²。

いずれにしても、労働市場のフレキシビリティも労働者のモビリティも高めるべきであるが、そのためには社会的インフラの整備を行う法規制が必要であり、そこでは当事者間の持続的な利害調整が可能でなければならないとされる。このような課題設定において重要な鍵となるのは、当事者間の利害調整の枠組みをどのように設定するかである。ヨーロッパにおける団体交渉の伝統からすれば²³、この点は自明のことなのか、フレキシキュリティや移行労働市場に関する議論では、労使対話の重要性は語られるが、それ以上については多くは触れられない。しかし、前述のシュピオ報告では、他の論点とともにこの論点が取り扱われた。そこでは企業組織と労使関係の変容に即した団体交渉制度改革の必要性が強調されている。フランスにおける団体交渉制度の近年の改革動向をみる前に、同報告の内

21 この点で、シュミットは、法は個人を市場環境の変化に適応させるのではなく、個人の状況に雇用慣行を適応させるのを要請するという S. ディーキン（イギリスの労働法・民法学者）の主張を支持する。ここでは障害者雇用に関する法理論がベースとなっている。S. DEAKIN, *Capacitas and the Market*, in S. DEAKIN and A. SUPLOT (eds.), *Capacitas, Contract Law and the Institutional Preconditions of a Market Economy*, Hart Publishing, 2009, p. 28.

22 G. SCHMID, *Beyond Flexicurity: Active securities for flexible employment relationships*, 2010, pp. 1-2 and pp. 19-24. http://www.guenterschmid.eu/pdf/vortraege/Madrid_Schmid_TLM-2.pdf

23 拙稿「労働協約・総説」西谷敏他編『新基本法コンメンタール・労働組合法』（日本評論社、2011年）175頁参照。

容を簡単にみておきたい。

IV 団体交渉制度の改革動向

1 シュピオ報告——フォーディスト的制度の再構成

団体交渉、より一般的には労働の集団的組織化を検討するうえでのシュピオ報告の問題意識は、つぎのように示される。歴史的には、労使双方の集団的組織化は労働法の誕生と発展に決定的な役割を果たした。法的にも、それは労働法の重要な特徴の1つである。この集団性は、生活・労働形態の個別化、第2次産業の減少と第3次産業の増大、失業の増大と女性雇用の発展によりあらためて検討がされている。これらの要因はとりわけ組合を通じた伝統的な組織化形態の凋落をもたらしているが、それに代わるものは発展していない。集団的なものの凋落は使用者により推進されたが、使用者自身もその不都合（労働集団の解体、対話相手の不在）と限界を認識するようになっていく。集団的なものは、新しい労働組織形態（アウトソーシング、ネットワークなど）にとっても重要となってきた。企業がその固有の業務に特化すればするほど、相互依存のネットワークに取り込まれるようになり、そこでは人的資源やインフラや公的サービスの質が決定的な役割を果たす。労働の新しい組織化形態においては、この社会経済的環境の制御が枢要となる²⁴。このような新しい変化に対応した集団的代表制の順応が必要であるだけでなく、団体交渉こそがいまや不確実性に対応するのに重要な手段となっている²⁵。

同報告は、団体交渉それ自体はフォーディズムの時代の制度であるが、ダイナミックに再構成される途上にあるとして、3つの傾向を指摘する²⁶。

24 A. SUPLOT (dir.), op. cit., pp. 22-23.

25 Ibid., pp. 138-140.

26 Ibid., pp. 301-303.

まず、団体交渉の目的の拡大である。団体交渉は労働条件の決定だけではなく、企業管理（労働時間の弾力化など）や雇用維持に関しても実施される。つぎに、団体交渉の主体の拡大である。法的には従属していないが経済的には従属している労働者によっても、団体交渉は行われるようになっている。さらに、機能の拡大である。すなわち、法律自身が労働協約との関係では任意的なものであると規定したり、法律の作成において労使協議への事前付託が行われたりする²⁷ことで、労働協約が法律の実施機能、さらには準立法機能を与えられ、法律と労働協約の関係が非常に複雑化している。しかし、団体交渉のこのような発展は、相互に関連する2つの困難を抱えているとされる。1つは、組合組織率の低下、失業者との関係や他の利益集団（消費者団体、環境団体）との関係での組合の代表性の断片化などといった代表制それ自体の困難である。もう1つは、団体交渉の全体構造という問題である。すなわち、一方では、フォーディズムの枠内での変化であるが、企業交渉が優先的な地位を占めるようになっている。他方では、フォーディズムを超える変化であるが、企業・産業・全国というヒエラルキーに、企業・企業ネットワーク・ヨーロッパという構図が上乗せされるようになっている。

このような確認のあと、同報告は改革の方向性として3点を指摘する²⁸。第1は、交渉義務や手続条項の設定などによる団体交渉の再構成への国家（あるいは欧州共同体）による積極的な支援である。団体交渉の領域の拡大、主体や機能の多元化は、労働法の伝統に沿って弾力化の要求に応える唯一の方法である。第2は、過度の企業中心主義を回避するため、従業員代表制と組合代表制からなる二重の代表制システムの創設が望まし

27 欧州共同体においては、マーストリヒト社会政策協定（1992年2月7日調印）が、欧州レベルでの労使団体に、労働条件にかかわるあらゆる指令案について意見等を提出する権限を与えてから（3条）、団体交渉は欧州社会法の優先的な作成手段とされている。

28 Ibid., pp. 303-304.

い。相互の補完性がそれぞれの自律性よりも優先されるべきである。団体交渉・労働協約締結に関する単純な組合独占は廃棄されるべきである²⁹。第3は、交渉の場の多元化である。企業組織の再編に対応するとともに、雇用に限られない広い意味での労働政策を実施していくために、企業ネットワークおよび企業と他の利益集団とを結びつける地域的ネットワークを中心に、この再構成を行うことが必要である。

以上のように、シュピオ報告では、企業組織と労使関係の変容を制御する労働法的な仕組みとして団体交渉が重視され、その発展が展望されることになる。このことは、「管理国家」(Etat gérant) から「保障国家」(Etat garant) へという国家観の転換、「個人のニーズに基づく連帯」から「不確実性に対して個別的・集団的セキュリティを保障する連帯」へという連帯観の転換——このような新しい連帯観を支えるのがシュミットのいうところの「予防立法」の発展ということになろう——とセットになっている点に留意が必要である。より具体的には、社会的市民権といわれるような社会的緒権利の包括的構想の必要性が提示され、それは当事者の決定過程への参加の保障（手続的保障）と基本的原則の保障（実体的保障）とからなると整理される³⁰。

2 フランスにおける改革動向——民主主義観の転換

シュピオ報告が公表されたあと、フランスでも団体交渉に関する制度改革が進められていく（あるいは加速されていく）ことになる。主たるものとしては、①生涯職業教育と労使対話に関する2004年5月4日の法律における労使対話に関する第2編、②労使対話の現代化に関する2007年1月31

29 この提言は、当時のフランスの判例法理・立法動向を踏まえている。拙稿「企業内労使関係と「非典型協定」(accords atypiques)」日本労働法学会誌92号（1998年）183頁以下参照。

30 Ibid., pp. 304-306.

日の法律、③社会的民主主義の刷新と労働時間の改革に関する2008年8月20日の法律における社会的民主主義に関する第1編が挙げられる（以下、2004年法、2007年法、2008年法という）。これらの法律による改革は主として4つの領域で行われた。

第1は、労働法分野の立法作業における団体交渉の位置づけの明確化に関する改革である。2004年法の前文では、労働法に関するあらゆる立法改革を政府は全国全産業交渉に付託することを厳粛に約束すると言明されていた。2007年法によりこれが法的強制力をもつルールとされ、労働立法改革に関して全国全産業レベルで代表的な労使団体との事前協議等が政府に義務づけられた。同法の主要な内容は、労働法典の冒頭に前章（chapitre préliminaire）「労使対話」として収められている（現行労働法典 L.1条～L.3条参照）。労働立法に先立って全国全産業レベルで団体交渉が行われ、そこで締結された労働協約が立法化されるという実務はフランスにおいてしばしばみられたが、かかる実務が立法上明確な位置づけを与えられたことになる。同改革により、「立法者としての国家」（Etat législateur）から「調整者としての国家」（Etat régulateur）への転換³¹、政治的民主主義への社会的民主主義の包摂³²が行われたといった評価が示されている。

第2は、組合代表制それ自体に関する改革である。2008年法は、第2次大戦後に築かれた労働組合の代表性（représentativité）に関する従来のルール³³を大幅に変更した。まず、団体交渉が行われるレベル（単位）において、労働組合は自らの代表性を証明しなければ、協約締結当事者とし

31 J.-E. RAY, Les sources de la loi du 31 janvier 2007, Droit social, 2010, p. 500.

32 A. SUPIOT, La loi Larcher ou les avatars de la démocratie représentative, Droit social, 2010, p. 527. ただし、三者構成原則（tripartisme）を拒絶し、労使対等自治原則（paritarisme）を維持してこのような包摂が行われるのが、フランスの特徴であるとされる。

33 拙稿「フランスにおける企業交渉の新たな展開——その法的整序に関する動向との関連で（2）」法政論集148号（1993年）384頁以下参照。

での資格が認められない。従前は、法令により全国レベルで代表的であるとされた組合組織に加入していれば、代表性が付与された。2008年法は、代表性に関する基準（共和国的価値の尊重、独立性、財政的透明性、交渉単位での2年以上の活動歴、交渉単位内の企業での法定従業員代表選挙における労働者からの支持、影響力、組合員数・組合費）にすべて適合していることを証明しなければならないとした。そのなかでも、法定従業員代表の第1回選挙における一定比率（企業交渉・企業グループ交渉で10%以上、産業交渉・全国全産業交渉で8%以上）の有効投票の獲得が最重要とされる。つぎに、当該レベルで代表的であるとされた労働組合が締結した労働協約にも、あらたに2つの有効要件が課された。法定従業員代表の第1回選挙で有効投票の30%以上を獲得した1または複数の労働組合により署名されること、有効投票の50%以上を獲得した1または複数の労働組合により拒否権が行使されないことである。労働協約の効力が従業員全体に自動的に及ぶという伝統的な仕組み（現行労働法典 L. 2254-1 条参照）と、労働協約が労働条件の不利益変更や規制緩和の手段となっているという近年顕著な傾向を前提として、労働協約の正統性の強化のために、選挙的代表性に主導的な役割が与えられ、複数組合主義が修正されるようになったと評価することができる³⁴。

第3は、従業員代表制と組合代表制との二重の代表制システムにかかわるが、労働組合を労働者側当事者とし不在企業交渉制度の整備である。この分野での立法改革は数次にわたり、2004年法を経て2008年法の制定に至っている。現時点ではこのような企業交渉は、法律がその特例措置の実施を労働協約に許容している場合にかぎって認められている。労働時間の弾力化がその典型例とされる³⁵。

34 J. Pélissier et al., *Droit du travail*, 24^e éd. Dalloz, 2008, n° 1043 et n°s 1049-1051.

35 Ibid., n°s 1114-1116.

第4は、企業ネットワークにおける団体交渉制度の部分的整備である。2004年法により、「グループを構成する企業の一部または全部」を適用対象とするグループ協約（conventions et accords de groupe）に関する規定が整備された（現行労働法典 L. 2232-30条～L. 2232-35条参照）³⁶。

3 小 括

欧州委員会は、フレキシキュリティを旗印として、ヨーロッパ各国の労働市場・労働法改革を積極的に仕掛けてきた。それは各国との協議のうえで推進されている。フランスについても同様である。目立ったところでは、2008年5月に欧州委員会により創設された「フレキシキュリティのための使節団」が、同月19日にはフランスを訪問し、職業教育改革・公的雇用サービス改革について政府・関係各機関の代表と意見交換を行い、労働市場の現代化に関する2008年1月11日の全国職際協定の締結当事者と会談を行うなどした。

フランスにおけるフレキシキュリティ立法としては、この全国職際協定の基本的内容を再録した労働市場の現代化に関する2008年6月25日の法律³⁷や、求職者の権利および義務に関する2008年8月1日の法律³⁸が紹介されることが多い。しかし、このような労働市場・労働法改革の展開を支える根幹には、前述のような、社会的民主主義としての団体交渉の制度的整備・拡充が存在するのを無視することはできない。

とりわけ、2007年法を契機に民主主義観の転換そのものが議論されている。すなわち、個別利益に対抗して一般利益を決定するというジャコバン的な国家像からすれば、政治的民主主義と社会的民主主義はライバルであり

36 拙稿「労働法における企業概念（3）——会社グループへのアプローチから」
琉大法学85号（2011年）3頁参照。

37 拙稿「フランスにおける労働市場政策と法——失業保険制度を中心として」
琉大法学80号（2008年）128頁、147頁以下参照。

38 拙稿・前掲注(37)論文131頁以下、148頁以下参照。

敵対的ですらあるが、現代の民主主義では両者は互いを糧とするのであり、社会的民主主義は政治的民主主義を強化するとの指摘がみられる³⁹。なお、2006年4月21日に首相に提出され、同法の制定を提案した報告書では、このような新しい手続により与えられる権限との関係で、労働組合の代表性と労働協約の有効性に関する基準が検討されるに値すると付言されていた点が留意される。

換言すれば、規範制定過程における組合的 대표性と選挙的 代表性との相互に入り組んだ関係をみることができる。すなわち、労働立法においては、選挙的 代表性は組合的 代表性により補完されるようになるとともに、労働協約規範においては、組合的 代表性は選挙的 代表性により修正されるようになったと言える。

V おわりに

日本では、賃金が企業内で決定されていることから、その多様化・弾力化は進んでおり、法規制も厳格ではないことから、雇用形態や労働時間の柔軟性も高く、さらに配転・出向等の人事措置も柔軟に運用され、アウトソーシングも機動的に実施されている。非正社員の雇用量や賃金額の削減も比較的容易に行われている。企業共同体の成員である正社員の雇用の保障（シュミットの言うところの「職の保障」と「雇用の保障」とのいわば中間形態であり、労働市場を通じてではなく企業組織内における雇用の保障をここでは指す）のために、他の柔軟性が取引の材料とされてきたことになる。正社員の雇用の保障を中核とする、日本の労使関係における多次元的なトレードオフ関係に、どのように手をつけたらよいか。各論のつながりあわせだけではなく、全体の連関を示す必要があると考える。

39 cf. J.-E. RAY, op. cit., p. 501.

これとの関連で、ヨーロッパにおいて良循環とされるフレキシビリティとセキュリティの組合せが、日本ではそのまま良循環として把握できない場合がある。たとえば、正社員の雇用の保障と、残業の多さなどの労働時間の柔軟性にみられる内的数量的柔軟性、あるいは配転の通例化と成果主義賃金体系の導入に見られる内的機能的柔軟性とは、良循環と評価してよいのか。日本の現状からすれば、フレキシビリティの各類型について、最低基準保障が必要であると考ええる。いずれにしても、日本型フレキシキュリティとして現状を是認するのではなく、労働者の権利論に即して規範的に検討することが重要である。

なによりも、ヨーロッパにおいては、経済のグローバル化による国際競争の激化にもかかわらず、団体交渉と労働協約が労使関係と労働市場のガバナンスを支える中核的な制度として、依然として社会的な広がりをもって存在している。フレキシキュリティ戦略の具体化・実現を各国において支えているのも、このような実態の存在であると考ええる。不確実性が増大しつつある労働市場のリスクマネジメントを権利基底的に行うにあたって、団体交渉の拡充・発展はその制度的保障として重要であろう。

この点で注目されるのは、フランスの団体交渉法制の発展を支える民主主義観が、たとえば、一方では、議会制民主主義の名において公務員の労働基本権の制限を合憲とするとともに、政治ストを一律に違法としたり、他方では、従属企業労働者の団交要求に対する支配企業の団交応諾義務を、使用者性の否定により認めなかったりする日本の判例法理とは対立的であると理解されることである。そうであるならば、反「社会的民主主義」的な民主主義観を変えること——労働法理論内在的には、労働者の集团的関与権として労働基本権の意義と射程を強調していくことになる——が、日本における社会的市民権の形成にとって迂遠かもしれないが重要な課題となるであろう。

付記

本稿は、2012年3月末に早稲田大学を定年で退職された中村紘一先生の高稀記念論文集への寄稿依頼に応じて、2012年1月9日に提出したものである。公刊に向けた作業が具体化するのを心待ちにしていたが、最近のフランスの労働法典改革をめぐる動向や議論などをみると、もはや校正段階での若干の修正では足りず、本稿をそのままの形で維持するのは難しいと考えるに至り、編者に辞退を申し出ることになった。なお、本稿でとりあげたシュビオ報告については、その後書評を執筆する機会を得た（「シュビオ『雇用を超えて』（特集：労働研究のターニング・ポイントとなった本・論文）」日本労働研究雑誌58巻4号（2016年））。

この間、私自身も研究を進展させるうえで、本稿の内容の一部を別に公表された原稿にとりいれたため、本稿のオリジナリティはその限りで損なわれている。拙稿「労働市場への社会的包摂とディーセント・ワーク——「ポスト・フォーディズムと社会法理論」に関する論点整理（特集：労働市場への社会的包摂とディーセント・ワーク）」法律時報85巻3号（2013年）の注22・注28、同「雇用・社会保障をめぐる国際的議論」脇田滋・矢野昌浩・木下秀雄編『失業の常態化と労働・社会保障』（日本評論社、2014年）の注2で引用している未公刊論文は、本稿を指す。

それでも本稿には別稿で公表していない議論の部分もあり、その点を含めてまとまった原稿として公刊する意義は、少なくとも現時点ではなお幾許か残されていると思われた。そこで、論説や研究ノートではなく、資料という形で龍谷法学に掲載することを、同法学会にご了解いただいた。

中村紘一先生には、私が学部2年のときに選択必修科目（いずれかの外国法を選択しなければならないというカリキュラムであったと記憶する）で先生の授業を受講してから、フランス法の手ほどきを気長にいただいた。このような形となってしまったが、この場をお借りして学恩に深く感謝したい。

2016年7月4日