

労働法、雇用政策の拡充のため 隣接社会諸科学の成果を いかに取り入れるか

諏訪康雄氏 法政大学大学院社会科学研究科政策科学専攻教授

法学の中でも実践的な色彩の強い労働法の領域で、立法のための基礎研究などを通じて、政府の施策に貢献されてきた法政大学大学院社会科学研究科政策科学専攻教授・諏訪康雄氏に、法学者の役割について、また隣接社会諸科学との連携のあり方についてうかがった。

実務家と研究者の相違

まず法学者の役割についてお考えをうかがいたいと思います。

諏訪 理系の分野で、よくR&D (research and development) という言葉が使われます。つまり研究者の活動は、基礎的な研

究 (research) と製品化などの応用的な開発 (development) から成り立っていますが、法律の研究の分野にもその両方があり、主として学者は、法理論という基礎的研究を担い、実務家 (法曹) は法解釈の実践という開発を担う役割分担があるとされています。しかし実は、法学に物理学や数学のような純粋な研究は

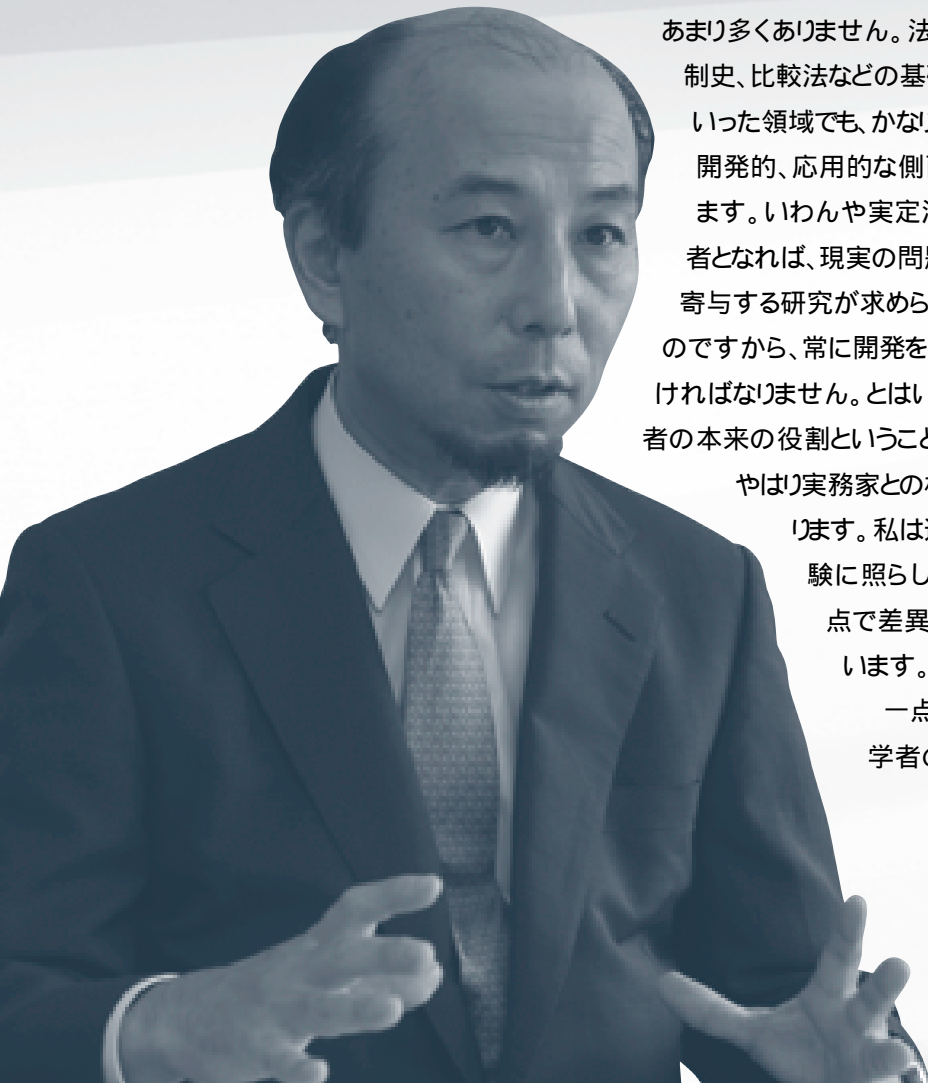
あまり多くありません。法哲学、法制史、比較法などの基礎法学といった領域でも、かなりの程度、開発的、応用的な側面があります。いわんや実定法の研究者となれば、現実の問題処理に寄与する研究が求められているのですから、常に開発を志向しなければなりません。とはいえ、法学者の本来の役割ということだと、

やはり実務家との相違があります。私は過去の経験に照らして次の3点で差異を感じています。

一点目は、法学者の視点は

長期的であるということです。実務家は目前の問題に全力を投入することが求められるのに対して、研究者の役割の重要性は、中長期的な流れを念頭に置きながら、ものを考えるところにあります。

二点目は、法学者は広い視野でものを見るということです。広いという意味には、法学の外側にはさまざまな社会諸科学が広がっており、その知見を取り入れることもありますし、もう一つは比較法的なアプローチによって諸外国が当該問題をどのように処理しているのかを研究するということがあります。長く実務に就いていると、自分が知悉する方法以外の処理はないような気になるものですが、英米独仏主要4カ国だけでも解決方法は大きく異なります。まして世界には200ほどの国家と地域があるわけです。先日、ある国際会議でゼネラルレポーターを務め、40カ国弱のレポートを読む機会がありましたが、同じ問題に関して実にさまざまな考え方があることに改めて驚かされました。系列だけで6つか7つあり、さらに同系列にも異なる部分が多く、あたかも順列組合せの複雑な応用問題



のように、想像以上に多様なバリエーションがありました。比較法は、自分たちの方法が万古不易ではないことを知る契機となり、法の解釈、運用に柔軟な見方をもたらし、とりわけ立法では重要な示唆を与えてくれます。

三点目は、法学者は現実の事件から一定の距離を置いて、客観、中立の立場でものを考えるということです。ただし、それには長短両面あります。短所としては外在的な立場からの批判にありがちな、具体性に欠ける総論的な議論や批判のための批判に終わってしまう可能性があり、長所は鳥瞰的な位置から大きな流れや構造をとらえられることでしょう。

諏訪先生にはどのような研究キャリアによって研究者としての視点を磨かれてきたのでしょうか。

諏訪 長期的な視点では、若い頃から19世紀から20世紀にかけての労働協約の法理に取り組み、労働条件規制のあり方や手法の変化について過去100年以上の流れを自分なりに追いかけてきました。広域的な視点としての比較法では、大学院時代、ローマ法の嫡出子とも言うべきイタリア法を中心に学び、助教時代には、英米法系のうちでもあまり研究されていないオーストラリア法を学ぶために留学しました。両国には独特の労働法制があり、それらに触れることで、労働問題は決して単体で存在するものではなく、経済政策、産業政策、貿易政策などと密接に連関することを知り、目が開かれる思いをしました。

隣接社会諸科学との連携

法学のうちでも労働法は、研究を進めるにあたり、他の学問の知見を必要とすることが多いと思われませんが、隣接社会諸科学、特に先端的な経済学との

連携の状況は。

諏訪 私自身のことで言えば、現在、雇用政策を体系的に再整理する作業を進めていますので、経済学、社会学、とりわけ労働市場や人的資源管理に関する知識が不可欠で、それらについて学んできていますが、さらに職業心理学、労働心理学についても多少勉強しています。もともと労働の問題は、労働経済学、産業社会学、産業心理学、社会政策学などさまざまな分野が扱ってきただけに、労働法は諸分野との交流がより濃厚な法領域です。かつては法社会学が導入され、最近ではミクロ経済学の理論を応用する「法と経済学」が台頭しています。労働法は「弱肉強食」状態を補正するものとしての生い立ちがありますから、市場原理重視には懐疑的であり、原理論的な経済学の知見を導入することに対する反発が存在することも事実ですが、他方で市場機能を無視することはできません。現に若い労働法研究者の論文を見ても、新しい分野が積極的に研究されており、労働法は、今後ともさまざまな学問の成果を適切に取り込みながらダイナミックに展開していくものと確信しています。

法学者が政府のシンクタンクの機能を果たす意義についてどのようにお考えですか。

諏訪 法学者がそれぞれの考え方、適性、能力などに応じて貢献していくことには全く異論ありません。基礎研究にしても、机上の概念操作ばかりではどうしても限界があり、開発型の「現場」経験を通じて初めて有益な示唆を受けることがよくあるようです。

ただしその際、法学者の限界についても自覚的であるべきでしょう。もっぱら法学者のみが法政策を取り仕切ろうとしても、うまい解決策が見付けられないに

とが少なくなく、他の学問分野の研究者とよいかたちでチームを組み、よりよい解決を求める姿勢が大切です。また、冒頭で申し上げたように、研究者には中長期的、広域的、多面的にもものを見ていく役割があり、開発に特化したシンクタンクや行政の職員とはおのずから立場が異なります。さらに申しますと、立法に本格的に参画するのであれば、本来若い時代にそのためのキャリア形成をすることが望ましく、今後、法科大学院では、法解釈学のみならず、法政策学や立法学を教えることも必要でしょう。いくつかの課題はあるにせよ、法学者が一定のシンクタンク機能を持つことは望ましいことであり、避けて通るべきではありません。中央政府に対してだけでなく、今後、市民が自治体なりに自分たちの対案を示していく時代になれば、地域住民が立案した政策なりを法的側面から助言、点検する役割も重要です。さらに法学者自らがNGO、NPOを立ち上げるなど活動領域を拡大する機会は増えていくはずで、法学者の社会的な機能の充実が期待されていると言ってもよいかもかもしれません。

諏訪先生はこれまでどのようなテーマについて政策立案に関与されてきましたか。

諏訪 雇用政策に関しては、20年近く前からパートタイム労働法¹や育児介護休業制度をつくる基礎作業に関わったり、家内労働法²の運用に関する仕事をしたりしてきました。ここ10年ほどは、職業安定法³と労働者派遣法⁴の法改正について従来のパターンからの方向転換の考え方を提示し、それに関連する審議会などの議論にも参加してきました。また、外部労働市場の規制のあり方や能力開発についても積極的に提言し、政策実現に関与しています。

1 パートタイム労働法：正式名「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」。平成5年6月18日公布。同年12月1日施行。短時間労働者について、その適正な労働条件の確保および教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善に関する措置、職業能力の開発および向上に関する措置などを講ずることにより、短時間労働者の能力を有効に発揮することができるよう、短時間労働者の福祉の増進を目的とする。

2 家内労働法：昭和45年5月16日公布。同年10月1日施行。工賃の最低額・安全・衛生など家内労働に関する事項を定め、その労働条件の向上を図る法律。

3 職業安定法：昭和22年11月30日公布。同年12月1日施行。各人に職業に就く機会を与えることによって産業に必要な労働力を供給し、職業の安定と経済の興隆を図ることを目的とする法律。

キャリア権という概念

日本型雇用慣行の変質が指摘され、雇用の状況が変化しています。労働三法をはじめ労働法の枠組みはどのように変えていくべきでしょうか。

諏訪 はじめに労働関係について概括的に申し上げれば、知識社会化に伴って変容していくでしょうが、やはり労使の交渉力には格差が残り、しかるべき方策でバランスをとらなければなりません。アンバランスなままでは、それこそ経済学が教える通り、資源の最適な配分ができませんし、社会学的に言えば、正義が実現できなくなり、社会を不安定化させてしまいます。

具体的には、労働基準法など個別的労働関係法と呼ばれる労働契約の締結と運用を中心とする、個々の労働者を保護する法規制については、旧来の体系をそのままにして部分的に見直す方法では済まなくなりつつあります。労働契約法制というかたちで大胆に基本から再構成する選択肢が浮上しています。労働組合法や労働関係調整法の団体的労使関係を規定する部分は、もともと枠組みをつくっているだけであり、また集団的自治が重要であるとの本来の発想からしても、そう大幅に変える必要はないでしょう。しかし、今ある法律が絶対的かといえ、そんなことはありません。現に私も労働委員会の機能発揮をより円滑にさせる法改正の必要性について最近、問題提起させていただいたところで

す。

労働紛争の処理についても大幅な見直しが必要なのでしょうか。

諏訪 日本では、労働手続法、労働訴訟法が民事訴訟法の中に溶け込み、十分に独自の発達をさせてきませんでした。社会法で、公法と私法の間の中

の分野とされながら、現実には私法的手法はあまり使われず、主として行政法的、公法的手法に依存してきました。私としては、より私法的手法を取り入れるため、労働契約法を発展させ、これとの見合いで、労働調停の拡充や労働審判制度など新たな紛争解決機構を整備して、簡易、迅速、廉価、適切な紛争解決を実現していくべきだと考えています。それらをワンセットで進める必要があるでしょう。

雇用政策の分野における法規制のあり方についてうかがいたいと思います。

諏訪 この分野はかなりの見直しが必要で、再整理し、発展させなければなりません。そもそも雇用対策法⁴という基本法そのものからして再検討が必要です。職業安定法にしても増築に増築を重ねた温泉旅館のようで体系的に分かなくなっており、再整理が必要です。雇用保険法制度も財政的に厳しくなり、最近法改正したばかりですが、セーフティネットの張り方やコスト負担もかなり抜本的に見直さなければならぬでしょう。

諏訪先生は職業能力開発についてキャリア権という概念を展開されていますね。

諏訪 労働法にはより積極的な目的理念が必要ではないかという発想です。従属状態からの脱却と人間の尊厳といっても、あまりにも抽象的過ぎますし、労働法の専売特許でもありません。労働市場における労使間の力関係の均衡という考え方もありますが、一体何のための均衡なのか。経済学的に言えば、資源の最適配分ということでしょうが、それだけでは物理学の法則を言っているようなものです。基本理念は何か。私としては、労働者が自らの職業キャリアを準備、形成し、展開する過程で、仕事をめぐる各種

の公的な支援措置を要請したり、使用者の配慮を求めたりする労働者の権利を「キャリア権」という概念で再構成したいと考えています。この概念に照らせば、労働法とは、究極的には労働者が自らのキャリア権を実現する機会や各種条件の保障のために存在することになりますし、使用者にとってのより効率的な企業運営、利潤追求の機会の保障との間での調整の原理だということになります。

以前、教育訓練給付制度の枠組みをつくり、それを雇用保険法の枠組みに乗せる作業に関わりましたが、さらに職業能力開発促進法がキャリア形成を支援するものとして体系性を強化すべきであると考えています。キャリアは、個々人が主体的に構築していかなければなりません。従来、日本では内部労働市場における企業イニシアティブが前面に出過ぎて、これまで旧職業訓練法も職業能力開発促進法も企業にさまざまな手段を提供するものでしたが、これからは個々の労働者を軸に置いた能力開発支援法にしていくべきです。

ロースクールの教育機能

これからの日本の法学者が研究すべき課題のうち重要なものは。

諏訪 優等生的な答えとしては、若い研究者たちが意欲を持ち、それぞれの問題意識によってさまざまな課題に取り組むべきで、これが重要だと先輩学者が指図するのはよろしくない、ということになります。設問の方向を変え、では、もし私が今、若かったら何を研究するかというと、まず情報法の分野です。情報法はこれまで総論的でしたが、各論的に広がり、労働の分野にも内部告発問題やプライバシー保護などのかたちで入り込んできています。労働情報法学、雇用情報

4 労働者派遣法：正式名「労働者派遣事業の適正な運用の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」。昭和60年7月5日公布。昭和61年7月1日施行。自己の雇用する労働者を他人の指揮命令による労働に従事させる労働者派遣事業の適正な運営と、その労働者の就業条件の整備を目的とする法律。

5 雇用対策法：昭和41年7月21日公布、施行。労働者の職業の安定と地位向上を図り、国民経済の均衡ある発展と完全雇用の達成を意図した法律。

法といったものが成立する可能性もあり、興味深い分野です。また、ボーダーレス化が進み、労働力人口が減少するとき、移民に関する問題が浮上するはずで、その準備のための研究も重要です。あるいはサービス経済化に伴うサービスの法的位置付けもあります。知的財産法の対象となるような労働だけでなく、一般的な役務の提供を法的にきちんと位置付け、しかるべく保護すべきです。そうした基礎作業がなければ、社会の土台が揺らぎ、いびつなものになる可能性があります。その他、労働契約法制とその運用をめぐる問題も重要ですし、個人的には、キャリア権の基本発想を発展させていく研究に賛同していただける若い方が増えることを期待したいと思います。

次代の担い手を養成する法律教育についてお考えをお聞かせください。
諏訪 第一に、小学校から高校までにもう少し法的なセンスと運用の訓練が必要です。生徒が自分たちの間で起きたルール違反は自分たちの間で判断し、それを教師が支援する。あるいは生徒間で契約を交わさせる。そういう教育を取り入れていくべきでしょう。今後、事後調整型の社会を迎えれば、法的センスは市民の素養としてより大切になります。

第二に、法学部教育です。法科大学院ができるとき、法学部は法律を中心に社会諸科学を学ぶリベラルアーツに接近していくということかもしれません。また、法学部以外の学部の法学教育ですが、厳格な概念規定や論理操作だけではなく、市民の法的センスを訓練するものとして再編成していくなら、意義はかなり残るでしょう。

第三に、法科大学院です。今後これは、法学の基礎教育だけではなく、専門教育、研究者養成の部分も担うことになります。これから法学研究者になる人



は、法科大学院を出て、新司法試験を合格してからドクターコースでさらに専門的に勉強する。そういうパターンが主流になると仮定した上で、法科大学院教育と研究者養成について三点指摘しておきたいと思います。一点目は、そのような法学者の純粹培養のようなコースを辿ると、視野が狭くなる可能性があることです。広い視野を形成するには、比較法や隣接社会諸科学、複数の外国語能力、情報処理能力などをどのように確保するかが重要な検討課題です。

二点目は、教育の深さをいかにして確保するか。実務家を目指すなら、できるだけ穴がないように多様な法分野を勉強しなければなりません。そのみで実務家になったとき、何でもできるが、どれも深みがないということになりかねません。専門論文を読み、高度な最先端の成果に触れてこそ、問題意識や自分の適性が見え、その中から研究者を目指す人が出てくるものですが、そういう機会をいかに提供するかが重要です。

三点目に、本当にアメリカのロースクール流の教育機能を導入できるかどうかです。ソクラテスメソッドによる教育訓練はやればできます。そこは心配していません。アメリカのロースクールの場合、サマージョブでローファームのインターンシッ

プを経験させたり、複数のロージャーナルを出したりして、成績優秀者はその編集を経験します。最先端の研究論文に背伸びして触れることで学習する。また、院生がチームを組み、一緒に学習し、相互に訓練をする、そうした部分までしっかりやらなければ、深みのある教育になりません。社会に対する広く深い認識があり、論理的に考え、バランスのとれた解決策を考え出す。そのような法曹、法学研究者をつくらうとするなら、今、議論で等閑視されているような要素が実は相当に重要ではないかという気がしています。

法政大学大学院社会科学部政策科学専攻教授 諏訪 康雄(すわ やすお)

1947年東京都生まれ。1970年一橋大学法学部卒業。その後、東京大学大学院(博士課程)、ボローニャ大学留学(イタリア政府給費留学生)、ニュー・サウス・ウェールズ大学客員研究員(豪州)、ボローニャ大学客員教授などを経て1986年法政大学社会学部教授、2001年から現職。他に、厚生労働省労働政策審議会公益委員、中央労働委員会公益委員など。主な著書『外資系企業の人事管理』(共著/日本労働研究機構・1992)、『日本の雇用慣行の変化と社会法』(共著/法政大学出版会・1993)、『法律学小辞典(新版)』(共編著/有斐閣・1994)、『判例で学ぶ雇用関係の法理』(共著/総合労働研究所・1994)、『労働市場の変化と労働法の課題』(共著/日本労働研究機構・1996)、『雇用と法』(放送大学教育振興会・1999)、『労使コミュニケーションと法』(日本労使関係研究会・2000)ほか論文多数。

読者の皆様のご意見・ご感想をお寄せください。

h-bunka@lec-jp.com

構造改革を先導する
法学者の使命
～法解釈学から立法学へ～