

これからの労働法政策の展望

東京大学大学院法学政治学研究科教授

荒木尚志
あらかき たかし



2050年を展望して労働法政策を論ずることは、DXの展開や一般のコロナ禍による雇用関係の激変を見ても、至難である。この小論では、近未来に労働法が直面する課題を手掛かりに、その延長線上でおぼろげな輪郭を推察するよりほかない。

働き方の多様化と労働法の外部的展開

労働法は労働者に対して適用され、独立自営業者には適用がないと解されてきた。しかし、情報技術の発達やプラットフォーム・エコノミーの進展により、雇用と独立自営の中間に位置するフリーランス等の「雇用類似就業者」、つまり一人で役務を提供し、市場における交渉力においても弱い立場にある個人（典型的にはウーバーイーツの配達員等）について、労働者とみなして、或いは労働者に類

似する者として、労働法や労働法類似の保護を及ぼすべきとする議論や施策が世界中で展開されている。

ここで留意すべきは、雇用類似就業者にとって必要な規制が過少であっても過剰であっても適切ではないことである。雇用類似就業者にも強行的な規制（つまり当事者の意思にかかわらずに、実態として労働者と評価されれば適用される規制）である労働法を全面的に及ぼすことが当事者にとって望ましい解決とは限らないので、必要な保護に対応した（労働法の規制とは異なり得る）特別の規制は何かを模索すべきである。

この場面では、労働法は独占禁止法、社会保障法、租税法等の関連諸法との協働や調整を図ることが要請されよう（詳細は荒木尚志「プラットフォームワーカーの法的保護の総論的考察」―『ジュリスト』2022年6月号No

1572、14ページ）。そしてこの作業の過程では、様々な法システムが、いかに適切な規制を実効的に及ぼし得るかの見極めが重要となる。その意味では法システム間で実効性を競う時代ともなる。例えば、市場における交渉力弱者について、独禁法システムにおける市場での優越的地位の濫用による規制と、労働法システムにおける労働者保護規制のいずれの規制に服させるのが適切かが、その法システムの実効性を踏まえて問われることとなる。

働き方の多様化と労働法の内部的変革

働き方や労働者の多様化は、労働法自身にこれを受け止める規制内容の変革を迫っている。既に、現代の労働法は、労働者に対して一律の規制ではなく、その実態の相違に対応

して多様な規制を用意している。一般労働者に適用される一般的規制の他に、一般規制とは異なる特別規制(労働時間規制を例に取れば、一般規制が実労働時間の長さに着目した規制であるのに対して、みなし時間による裁量労働制は特別規制にあたる)、さらには一般規制を不適用とする適用除外(管理監督者等に対する適用除外)も用意されている。このように、一般規制・特別規制・適用除外という多様な規制を用意することで労働者の多様化に対応してきた。

働き方や労働者の多様化は、今後さらに一般規制とは異なる特別規制や適用除外等の豊富化を要請しよう。そして、労働法自身が多様な就業の実態に適合した規制の受け皿を用意しておけば、今後、労働者のみならずフリーランス等の雇用類似就業者をも対象とした「次世代労働法」を構想する際にもスムーズに、過少でも過剰でもない適切な保護や規制を及ぼすことが可能となろう。

規制のシンプル化と 当事者によるカスタマイズ

このように労働法の規制が労働者等の多様化に対応して多様なものとなってくると、規制が複雑化し、労働者自身が自分に適用される規制が分からない事態となり、結果として法の実効性が失われかねない。

そこで、規制の実効性を確保しつつ、規制の多様化を達成するための1つの方策が、国家法規制からの逸脱を一定の手続きによって可能とするデロゲーション(derogation)という手法である。国家法自体は原則的なシンプルな規制とし、それを企業の現場でそのまま適用するのが適切でない場合は、現場の実情に合わせて規制をカスタマイズすることを認める仕組みである。現場の労使が自ら合意してカスタマイズしたルールは、当事者が熟知しており、その履行確保も図りうる。

日本でも36協定を締結した場合に1日8時間、週40時間の法定基準からの逸脱を許容しているのはその一例である。しかし、産業界組合等との合意を前提とした欧州諸国と異なり、日本では過半数組合が存しない場合、労働者の過半数を代表する個人との労使協定でもデロゲーションが認められている。労働者保護を確保した適正なカスタマイズを担い得る従業員代表の制度化等が課題となろう。

市場機能の活用

以上は労働者集団の適正なVoiceを活用した国家法の多様化・柔軟化手法であるが、EPC、すなわち、労働者が転職という選択肢を実際に活用できる市場環境を整備することによって個人の交渉力を高めることも考えられる。2022年の職業安定法改正による求

人メディア等の募集情報等提供事業者に対する求人情報の的確表示規制等も、そうした外部労働市場のインフラ整備に向けた施策といえる。労働市場において労働者が企業を選択することを通じて、労働法の目的が達成される可能性がある。

くるみんマーク、えるほしマーク等、法目的をよりよく達成している企業を認定制度を通じて見える化する施策や、法違反企業の企業名公表等は、労働市場のみならず、商品市場による選択やモニタリングを活用するものである。さらに、コーポレートガバナンスにおいてもESG投資の前提としての情報公開が求められる、株式市場を通じた選択によっても例えばダイバーシティの実現が図られ得る。

労働法はすでに抜本的再編期にある。労働者は時間・場所・指揮命令への拘束では把握し難く、使用者についても、グループ経営やサブライチエーン、副業・兼業などを考えると、法人格単位で論じれば済む時代ではなく、プラットフォーム・エコノミーでは使用者を観念し難い状況が生じている。規制手法も、ハードローによる強行的規制から、逸脱可能な規範や、ソフトロー、市場機能の活用など多様化している。抜本的再検討を経て登場する次世代労働法は、働く者のwell-beingを確保するために、関係諸法との融合・協働・調整を経た新たな法領域となっているかもしれない。