

I. 労働市場法制の展開と現状

1. 労働市場法制の展開
2. 労働市場法の労働法における位置づけ
3. 労働市場の機能と労働法

II. 狭義の労働市場法（外部労働市場における労働市場機能）

1. 労働力需給システムに関する法制の基本原則
2. 労働力需給結合の促進・助成
3. 労働力需給当事者への施策

III. 広義の労働市場法と労働法

1. 雇用関係における外的・量的柔軟性
2. 雇用関係の内容（労働条件）形成・変更における労働市場

IV. 21世紀の労働法における労働市場機能

序 企業組織の意義と課題の設定

(1) 労働法における企業概念と企業組織

*わが国における従来の理解

*外国法との対比：ドイツ Betrieb / Unternehmen，フランス entreprise

(2) 企業組織の意義と機能

会社組織としての企業組織：会社の所有・支配関係

事業組織としての企業組織：事業活動のための人的・物的・財産的要素の総体

労働組織（生産組織）としての企業組織：集团的・組織的労働過程，人事組織

(3) 課題の設定

企業組織についての従来の理解と，それが労働法学に及ぼした影響

現代における企業組織の変容と今後の課題

1. 労働組織としての企業組織

(1) 労働組織の意義・性格

*現代的労働過程の集団性・組織性：組織的従属性，指揮命令権の組織的性格

*労働組織と従業員組織

(2) 労働法理論への影響

集团的組織編成の労働契約理論への影響：指揮命令権その他の各種命令権の根拠と
限界，企業秩序・懲戒理論など

集团的人事管理とその理論的影響

集团的労働条件決定・変更：就業規則・労働協約法理への影響

(3) 変容と課題：組織のなかの多様化と個別化

労働組織のさらなる流動化（派遣等の外部労働力利用，アウト・ソーシングなど）

：指揮命令権限の分散化，雇用と使用の分離，労働者・労働契約概念

人事処遇・労働条件決定の個別化：指揮命令権の希薄化（裁量労働など），労働時

間の概念と規制手段，集团的労働条件決定・変更法理の限界性

従業員の利益代表とその機能：過半数代表制の限界と再編、労使委員会制度

2. 事業組織としての企業組織

(1) 意義・性格

* 事業組織と従業員：労働契約を通じた従業員としての労働者の組み入れ

* 事業組織としての企業組織と労働者の関係：契約論的アプローチと，組織論的アプローチ（編入説・制度理論）

(2) 理論的影響

労働契約を通じた労働者の企業組織への組み入れと排除：労働契約解釈論への影響，解雇制限法理

企業組織と雇用形態：典型的雇用としての長期雇用システムと非典型雇用による多様な柔軟性の確保，均等待遇問題・整理解雇法理への反映

企業の組織変動と労働契約関係：契約論的アプローチの優位？

(3) 変容と課題：組織の変容と雇用・労働関係

雇用形態の多様化・雇用システムの変化：雇用・労働条件格差問題への対応

企業組織変動の増大と整理解雇法理への影響；立法的対応の必要性

企業組織変動に関する法制度整備（純粋持株会社解禁，企業活力再生法制定，民事再生法制定，会社分割制度導入）の影響と対応

企業組織変動一般への理論的・制度的対応：企業組織の経済的・社会的一体性と労働関係，営業譲渡法理の見直し・立法的対応，企業組織変動と労働者・労働組合の関与（情報提供，協議等），企業組織変動に伴う労働条件変更・団体交渉

3. 会社組織としての企業組織

(1) 意義と機能

* 社団としての企業：社員としての株主，所有と支配・経営の分離

* 会社組織における労働者（従業員）の欠落：商法と労働法の分断

* 会社組織としての企業組織と労働者（従業員）の関わり：市場型アプローチ（アメリカ）と，参加型アプローチ（ヨーロッパ）

(2) 理論的影響

経営参加論（特に 1970 年代の議論）

労使協議制と団体交渉

従業員代表制・過半数代表制をめぐる最近の議論とその限界

(3) 変容と課題：組織への労働者（従業員）の関与

コーポレート・ガバナンスと労働者・労働組合の地位：日本的経営とその変化が及ぼす影響

経営参加・従業員代表制の展望：従業員としての労働者の利益代表と企業組織への主体的関与のあり方

結論

(1) 企業組織における個人と集団

(2) 法理論的課題と法政策的課題

(3) 関連法領域との連携：総合的企業法研究の展望

「歴史の中の『企業組織と労働法』」

名古屋大学 石田 眞

1 コメントの課題

コメンテーターとしての私に与えられた課題は、第一に、企業組織の変容が今後どのように進むのかについてある程度の予測を行ない、第二に、それを「企業組織と労働法」の歴史の中に位置づけ、第三に、それらを踏まえて、企業組織の変容が労働法ないしは労働法学にどのようなインパクトを与えるのかについて考えるところを述べるということである。

それぞれの論点を個々に取り出しても、それに十全な回答を与えることは難しいし、与えられた時間が15分であるので、実際のコメントは、以下の骨子のいずれかに重点をおくことになる。

2 コメントの骨子

(1) 企業組織の変容の諸相

組織間関係の変容－分化と統合（純粋持株会社とグループ化など）

組織内関係の変容－情報化と外部化（テレワークとアウトソーシングなど）

(2) 歴史の中の「企業組織と労働法」

資本主義の第一段階－前史－多用な企業組織と契約形態が対象とされた時代

資本主義の第二段階－労働法の時代－「無意識の共同作業の海」たる「市場」の中に出現する「意識的な権限の島」たる現代企業組織（コー

ス）と「内部労働市場下の労働契約」（ウィリアムソン）が射程とされた時代

資本主義の第三段階－再び多用な企業組織と「役務提供契約」が対象とされる時代？

(3) 企業組織の変容の労働法へのインパクト

資本主義の第二段階モデル（「内部労働市場下の労働契約」モデル）の限界

限界を突破するためのモデル－組織モデルと契約モデル

労働法理のなかの企業組織 - 解雇法理を中心に -

九州大学 野田 進

<コメントの趣旨>

企業という言葉は日常用語として使われるし、商法学を中心に「企業法」という法分野が積極的に開拓されている。ところが、わが国の労働法理論では、これまで企業組織を法的な実体あるいは当事者と位置づけて、法理に組み込もうとする作業は十分になされなかった。多くの学説は、「企業」概念を、労働組合との関係を中心にとらえる集団的労働法にとっても、純粹の個別契約関係を中心にとらえる個別的労働法にとっても、無用の夾雑物として警戒的な態度をとってきたかにみえる。しかし、現実には、労働判例は、解雇や懲戒法理を中心に、「企業秩序」、「企業との結びつき」などの概念を解釈規準として用いており、また持株会社や会社分割などの新制度を通じた「企業再編」の法制が進行していること、周知のとおりである。こうした現実を直視するならば、労働法の理論基盤として企業組織の組み入れを検討することは現代的要請に応えるものといえよう。

本コメントでは、解雇法理に焦点を絞って、労働法学・労働法理が、企業組織の意味や機能をこれまでどう理解し、どう法的構成に反映させてきたか。また、それはどう評価されるべきかを整理して提示する。

1. 解雇法理の中の企業組織（解釈論的視野で）

(1) 解雇権理論史の一こま

「解雇不自由説」における企業組織の位置づけ
解雇権は「無因的」か

(2) 判例法理における企業

人員整理における「経営上の必要性」/なぜ、使用者決定の自由が排除されるか
「企業との結びつき」とは何か

2. 解雇法理の発展と企業組織（比較法的視野で）

(1) 解雇法理における企業

フランス / *entreprise* の多彩な援用 / 「企業譲渡」と労働契約承継、企業利益論（解雇権濫用の指標）、企業制度論（懲戒解雇の制度的解決）、身分規程論（解雇権概念の変質）
ドイツ / *Betrieb* 概念の支配 / 経済的解雇の正当性基準

(2) 契約 vs. 企業

労働契約（解雇）法理における、契約法理と企業法理の厳しいせめぎ合い
労働契約理論による解雇制限の限界を克服する法理としての企業法理。

3. 解雇法理と企業組織

(1) なぜ企業組織論を回避してきたか

(2) なぜ改めて企業組織を問題にする必要があるか（解雇法理の危機？）

労働者組織と労働法

北海道大学 道幸哲也

労働者意識の個人主義化、労働条件決定の個別化の傾向も顕著であるが、労働条件の共通性から労働条件を集团的に決定する必要性も大きい。本報告では、21世紀にむけた集团的な労働条件決定システム（法制度とそれを支える権利意識）の在り方を考えてみたい。

1 わが国の労組法の特徴はなにか

1) 立法過程から（1945 - 1952）

わが国の労組法の歴史は、旧労組法（1945）からスタートし、労調法、憲法28条、労組法改正（1949、1952）を経て現行法制が成立した。その後、大幅な改正はなされていない。基本的特徴として以下を指摘しうる。

イ) 労働組合の存在を前提にし、組合規制を中心にする。

ロ) 争議を行うもしくは行いうる組合を前提に争議規制を中心にする。

ハ) 労組法システム（団結権・団交権・争議権の保障、協約の規範的効力の承認、争議調整制度）の成立。

ニ) 公務員と民間労働者の2種類の決定システムの成立。

2) その後の判例法理・学説の展開

労組法の展開は、立法ではなくもっぱら判例法理・学説による。全体としてみると企業別組合の実態を前提とした法理の展開といえる。

イ) 学説の展開については、労働法の三位一体が通説。従属労働の認識を前提に、労働者の生存権を守るために団結権を保障する。利害一体を前提に団結必然論といえる。ロ) 判例法理としては次のような特徴を指摘しうる。

A) 団結権保障方法につき民間労働者と公務員との明確な分離。

B) 具体的な団結権の保障については不当労働行為法理が中心となる。

C) 注目すべき判例法理としては、団結平等法理、使用者の中立保持義務がある。

D) 労使間コミュニケーションとの関連では、団交権観念の肥大化が顕著である。

3) 現在なにが問題か

イ) 3つの基本的なジレンマ

A) 大同団結か組合の自立の重視か。

B) 内部民主主義の実現と実効性のある使用者との対抗関係の形成。

C) 労働基準関係立法・契約論の豊富化にともなう組合の役割低下。

ロ) 現行組合法自体に内在する問題

- A) 実態に合致しない無理に「対抗的な」労使関係観。
- B) 使い勝手の悪い要求実現システム。
- C) 内部問題，労務問題を想定していない不当労働行為法理・手続き。
- D) 職場全体を念頭に置かない労働条件決定システム。

2 労使関係法の将来展望

1) 現実的な選択肢はなにか

そのまま

組合の強化策

なんらかの従業員代表制の強制的実施

2) 論議の仕方

イ) 基本的な検討事項

A) 労働論（労働・労働者・企業・労務管理の変化）

B) 連帯論（集団化・連帯の経緯）

C) 主体論（担い手はだれか）

D) 権利論（法のもつ役割・機能）

権利意識の形成

法はどのような、またどの程度の規制をすべきか

決定主体・事項の配分ルール

最低限の労働条件規定

共同決定ルール

ロ) 共同決定ルールの形成

A) 代表の在り方（代表、代理，直接参加）

B) 基本的には、個人から集団へ

個別契約上の権利・義務内容の具体化

多様な労働者イメージ

集団化の経緯・仕方

要求の結集・要求の実現

C) 契約関係を越えた共同決定関係の形成

3) 結局，ありうるパターン

イ) 個人中心とはいえ、連帯の基盤は（長期的，全体としての）労働条件の共通性に他ならない。その意味では職場中心の組織にならざるをえない。

ロ) 組織運営の原則は一定の多様性を前提とした民主主義といえる。その際、労働条件

の決定と関連付けた民主的な内部的意思決定プロセスが重要。

ハ) この集団によって個別の利益が十分代表されない場合は、別組織による個別代理を想定する。脱退 別組織加盟と二重加盟のパターンがある。2種類の労働者組織(職場代表, 市民的支援組織)を想定しうる。

ニ) 労働者組織は、あくまで労働者が主体となって自主的に組織するのが原則となる。その意味では、従業員組織の強制設置というアイデアは、結局、使用者の主導による組織作りとなるのでやはり基本的に問題がある。

ホ) 労働者組織が意味のある運営をなしうるためには、連帯の基盤の確立とそれを支える規範・権利意識の確立が重要。制度設計以前の問題。