寄稿

労働権の再構成と「就労価値」論
－「分かち合い」社会の実現のために－

有田　謙司
（西南学院大学法学部教授）

はじめに

わが国社会においても進行している社会の「分断」化と「奪い合い」を克服し、「分かち合い」社会への転換を構想する議論が展開されている[1]。ここでいう「分断社会」とは「人びとの間で目的が共有されず、共同行為が成立しない状態」のこととされる[2]。そして、この分断社会を克服し、目指すべき「分かち合い」社会とは、「いまを生きるすべての人々が『自己の存在が他者にとっての幸福である』ことを実感できる社会」のこととされる[3]。

本稿は、このような「分かち合い」社会の実現に寄与すべく、労働法の規制のあり方をトータルに見直す議論をどのように進めて行くべきなのかを考える前提として、労働法の規制の根拠となり、その枠組みを設定するものと考えられる「労働権」の再構成について、「就労価値」と「社会的包摂（social inclusion）」の視点から、これを試みるものである。なお、筆者は、すでに労働権の再構成に関する論文をいくつか公表している[4]。その意味では、本稿は、「分かち合い」社会の実現という観点から、筆者のこれまでの労働権の再構成に関する議論を再検討するものである。

1.「就労価値」と「分かち合い」社会

人が働くこと、「就労」を通じた自己の社会的役割の社会による承認によって対他存在としての自分の存在を自ら肯定できることが、人間にとって人生／いのちの肯定の基盤となっている[5]。これは、人の就労に価値を見出す議論、すなわち「就労価値」論の基本認識である。「就労価値」論は、就労価値が就労を通じた人としての存在の承認を意味するものと理解する。そして、そのような就労を通じて人生／いのちの肯定の基盤を形成することは、規範的に要請されるものである、と「就労価値」論は主張する[6]。

前述のように、「分かち合い」社会は、「いまを生きるすべての人々が『自己の存在が他者にとっての幸福である』ことを実感できる社会」のことであるから、「就労価値」論が基本認識とするところの「就労」を通じた自己の社会的役割の社会による承認によって対他存在としての自分の存在を自ら肯定できること、そして、そのような就労を通じて人生／いのちの肯定の基盤を形成することは、「分かち合い」社会の実現のために必要で重要な要素ということができよう。

また、就労価値には、上述のような①人格的価値の側面のみならず、②経済的価値の側面、および③社会的価値の側面といったものが、複合的に存しているものと考えられる。②経済的価値の側面には、個人が就労によって所得を得ることという意味での個人にとっての経済的価値と、就労によって社会に富が生み出されることや、それを通じた税収・社会保障財源の確保・増大といった社会にとっての経済的価値の２つの側面が含まれる。そ

して、③社会的価値とは、社会において就労が持つ価値のことであり、就労を通じて個人が社会に包摂されること、「社会的包摂」によって、社会の安定が図られることを意味する[7]。このような複合的側面を有する就労価値は、個々人の就労ごとにそれぞれの側面に濃淡の差はあるものの、上記の３つの価値が融合したものとして把握されるべき性格のものと考えられる。すなわち、就労価値は、経済的価値のみに帰するものではないということである。ここで、③社会的価値の側面において言及した社会的包摂は、①人格的価値の側面および②経済的価値の側面にとっても、その実現のために求められるものである、ということに留意すべきである。その意味で、就労価値の実現のためには、社会的包摂（社会的排除の状態に陥ることにならないこと）を図ることが、規範的に要請される[8]。このように、人が働くこと、就労という側面から「分かち合い」社会をみるとき、社会的包摂の実現が、その鍵となるといえよう。

２．就労価値と自由

さて、上述のような複合的構造をもつものと解される就労価値であるが、それらの中で、②経済的価値の側面と③社会的価値の側面は、就労の強制という問題をもたらす可能性がある。そのため、社会的包摂を図るための就労支援が、ともかく仕事があればよいというようなものとなれば、それは社会への「中途半端な接合」をただ再生産する結果となる、という問題を生じさせることになる[9]。

こうした問題については、アマルティア・センの潜在能力アプローチ（capability approach）における就労価値をめぐる議論が示唆に富む。センは、人びとの自由を拡大するような社会的支援は、個人的責任と親和的である、という。というのも、人は、実質的な自由となにかを為す潜在能力なくして、自分が為すことに対する責任をもちえないからである。実質的自由と実際になにかを為す潜在能力をもつならば、人は為すか為すまいかを考える（普遍的な）責務をもつことになるのである。この意味で自由は責任に対して必要かつ十分の関係にあるといえるだろう、と[10]。このセンの指摘は、就労に関わる社会的支援が、就労についての自由の尊重の上になされなければならないこと、労働・就労は強制されるものではないことを、改めてわれわれに認識させる。

では、労働・就労を通じた社会的包摂を真に図るに際して、労働・就労の強制へとつながることにならないようにするためには、いかなることをすべきか。上述のようなセンの潜在能力アプローチから、「自己の意見や考えを表明し、それを公的な議論（public discussion）の過程で考慮させる能力」とされる、発言し、要求し、協議し、交渉できる能力･権限･権利としての「発言権（capability for voice）」[11]を、労働者・就労の意思を有する者に承認することが必要である。労働・就労を通じた社会的包摂を真に図るためには、様々な決定への参加が保障されていることを要するものと考えられるが[12]、労働者・就労の意思を有する者が、発言し、要求し、協議し、交渉できる能力･権限･権利としての「発言権」は、そうした参加を保障するために重要なものといえよう。この「発言権」は、制度設計のレベルから、個々人の失業給付等の所得保障の給付を受けるレベルにおけるまでにおいて､必要とされるものである[13]。この「発言権」の承認は、「分かち合い」社会の形成にとって必要とされている参加民主主義を社会のサブシステムのひとつである経済システムにおける企業・職場レベルにおいて機能させて行くためにも、不可欠なものといえよう[14]。

３．就労価値と労働権の再構成

これまでの１および２において、「分かち合い」社会の実現のためには、人びとが働く･就労の側面において、その就労の価値を承認し、それによって社会的包摂を図る必要があることを示してきた。そのためには、後述するように、人の働き方に関わるルールである労働法による規制を根拠づけ、それを枠づける、労働・就労の場面における包括的基本権と考えられる労働権を、就労価値を承認して

社会的包摂を図ることをその規範内容とするものへと再構成する必要がある。

ところで、労働権に関わる他の基本権である生存権についても、前述のような「就労価値」論の観点から再考するならば、生存権は、もはや経済的権利としてのみ性格づけられるべきものではなく、人びとの自由の拡大を支援する就労に対する権利としての性格をも併せもつものと理解すべきものとなろう。すなわち、今日における生存権には、就労機会の保障を通じた人としての存在の承認を求める権利が内包されている、と理解すべきなのである[15]。このように再構成された生存権は、そのようなものとして、労働権の基底に存し、それを支えるものとなる。

このような構造をもつ労働権が保障すべき労働・就労の場（機会）が、「ディーセント・ワーク（decent work）」でなければならないとの理解は、国際的にみても、またわが国における議論においても、今日多くの支持を得るところとなっている[16]。ここでいう「ディーセント・ワーク」とは、生産的な雇用へのアクセス、仕事・所得・職場における安定・安全、核となる労働に関わる諸権利（強制労働からの自由、差別禁止、団結の自由等を含む）、そして、それらのものを定め達成するための交渉・社会的対話の民主的な方法を構成要素とするものと解されている[17]。そうすると、このような内実をもつディーセント・ワークを保障する労働権は、必然的に、その内容として、上述のような諸権利を含むものとなるから、労働・就労の場における包括的基本権として再構成されるべきこととなる。包括的基本権として再構成された労働権は、当然のことながら、前述の「発言権」をその内に含むものである。このように労働・就労の場における包括的基本権として再構成された労働権は、働き方（就労の仕方）の全体に関わる法規範の根拠を提供するものとなる[18]。

労働権は、労働市場におけるディーセントな雇用労働の保障のみならず、働くこと・就労を通じて社会とのつながり（社会的包摂）を求める人々の就労も、保障すべき基本的ニーズとして承認するものと理解されるべきであり、そのように再構成されるべきである。したがって、労働権は、労働者（個別的労働関係における労働者と集団的労働関係における労働者の両者）に限らず、本人自ら働く個人就業者も含む、広く就労の意思を有する者を権利主体とするものとなる。それは、労働権は雇用労働であるか否かに関わりなく、あらゆる形態の労働を含む、という労働権についての国際的・現代的理解とも整合的である[19]。また、わが国の憲法27条1項は、すべての国民に対し労働権を保障することを定めていることからしても、このように解すべきであろう。雇用労働関係を前提としない福祉的就労においても、前述のように再構成した生存権が労働権の基底に存することを考えれば、広く就労の意思を有する者が労働権の権利主体とされるべきこととなる[20]。ここで「就労の意思を有する者」というとき、就労に関し自由な意思の存在、換言すれば、「強制」の排除が図られていることが、その前提条件とされていることに留意すべきである[21]。

再構成された労働権の保障の法的責任を課される主体は、第一次的には国家（地方公共団体を含む）である。労働権は、就労価値を実現することをその規範内容とするものであるから、国家は、労働・就労を希望する者に、ディーセント・ワークとなる労働・就労の場を保障すべく、立法政策を展開すべき責務を負う。それには、その就労形態が雇用労働ではない者の就業条件がディーセントな形で確保されるよう、立法的な措置を講ずることも含まれる。また、国家は、就労が雇用による場合は、その一方当事者となる使用者に対し法律によって一定の義務を課すことで、自らの責務を果たすことも多い。そもそも、雇用を通じた就労では、使用者の存在を抜きにその実現を図ることはできないことから、使用者は、労働権の第二次的責任主体と解される。このことが、労働権の規範内容とする就労価値の実現のため、国家をして使用者に対し法律によって一定の義務を課すことを、根拠づけるものとなる。こうして使用者は、法律によって直接的に課される義務を負うことになるが、それのみならず、労働契約上の

信義則を介し、労働権の規範的内容である就労価値の実現に協力すべき労働契約上の義務を負うものと解される[22]。そして、責任主体としての国家と使用者は、労働権の実現へ向けて遺漏のないように、その責任を分有するものと考えるべきである。

おわりに

以上に述べてきたように、労働権は、労働の自由を前提とし、広く就労の意思を有する者を権利主体として、ディーセント・ワークを保障し、就労価値を承認して社会的包摂を図ることをその規範内容とする、労働・就労の場における包括的基本権として再構成されるべきである。このように再構成された労働権は、人びとが就労を通して社会的に承認されることを可能とすることで、人びとが社会に結びつけられる状況を創出しうる。こうして、再構成された労働権は、「分かち合い」社会の実現のための基盤を提供しうるのである。

労働・就労の場における包括的基本権として再構成された労働権に基づいて、「分かち合い」社会の実現に寄与するために、労働法が規制の対象とする領域は拡大することになる。再構成した労働権を規範的根拠として、その規制領域が拡大した労働法規制のあり方の見直しの議論（法体系論、立法政策論、解釈論）を展開することが、今後の課題である。その際、前述の労働権の規範内容のひとつである「発言権」をどのように制度化するかが、重要となることを指摘して、本稿を閉じることにしたい。

---

1 神野直彦・井手英策・連合総合生活開発研究所編『「分かち合い」社会の構想』（2017年・岩波書店）。

2 神野ほか編・前掲注1書223頁（井手英策）。

3 神野ほか編・前掲注1書239頁（井手英策）。

4 有田謙司「労働法における労働権論の現代的展開」山田晋ほか編『社会法の基本理念と法政策』（2011年・法律文化社）、同「労働法における労働権の再構成」山田省三ほか編『労働法理論変革への模索』（2015年・信山社）、同「『就労価値』論の意義と課題」日本労働法学会誌124号（2014年）等。

5 大庭健『いま、働くということ』（2008年・筑摩書房）105頁。

6 有田・前掲注4（2014年）論文112-113頁。

7 この点に関わって、次のような指摘も参考となる。「人間関係のつながりや社会生活と、モチベーション、就労のあいだには、フィードバック・ループ（フィードバックが結果を増強すること）が観察できる。いずれかの要素がポジティブな状態にあるときには、他の要素もよりポジティブになる。逆に、いずれかがネガティブなときには、他の要素もよりネガティブな方向へ向いてしまう。」工藤啓・西田亮介『無業社会』（2014年・朝日新聞出版）24頁。

8 有田・前掲注4（2014年）論文114頁。

9 岩田正美『社会的排除』（2008年・有斐閣）173-174頁。

10 A.Sen, Development as freedom, 1999, p.284.　鈴村興太郎・後藤玲子『アマルティア・セン―経済学と倫理学―改装新版』（2002年・実務教育出版）286頁。

11 S.Deakin and A.Koukiadaki, 'Capability Theory, Employee Voice, and Corporate Restructuring: Evidence from U.K. Case Studies' 33 COMP. LAB. L. & POL' Y J. (2012) 427, p.434.

12 岩田・前掲注9書174頁、177頁は、こうした参加の重要性を指摘する。

13 有田・前掲注4（2015年）論文24頁。

14 神野ほか編・前掲注1書180頁（田村哲樹）参照。

15 菊池馨実「社会保障法学と労働法学」日本労働法学編『講座労働法の再生第6巻』（2017年・日本評論社）285-286頁も、同じ認識を示している。

16 C.O'Cinneude, 'The Right to Work in International Human Rights Law' in V.Mantouvalou ed., The Right to Work (2017, Hart Publishing), p.121; 有田・前掲注4（2015年）論文9-11頁等。

17 ディーセント・ワークの内容については、田口晶子「ディーセント・ワークと労働者人格権」山田省三・石井保雄編『労働者人格権の研究　上』（2011年・信山社）71頁以下等を参照。

18 有田・前掲注4（2015年）論文11-12頁。

19 有田・前掲注4（2011年）論文39頁。

20 菊池・前掲注15論文285頁も、労働権の権利主体の広がりについての同じ認識を示している。

21 ただ、強制にならない形で、就労の価値を認識させ、そこへ誘導するような施策は、むしろ労働権の規範的に要請するところといえよう。それは、長期間の失業や無業を経験してきた者の中には就労の意欲を失ってしまう者が多く、自らの意思のみではそのような状態を改善できないことはよく知られていることから、「就労の意思を有する者」には一時的に（期間の長短を問わない）就労意欲を失ってしまっている者も含まれるものと解すべきで、就労支援が必要とされるのはまさにそうした人々である、と考えられることによる（有田・前掲注4（2015年）論文27-28頁）。

22 唐津博「労働契約試論」労旬1798号（2013年）27頁以下を参照。