

## 林迪廣他著「雇用保障法研究序説」

高橋, 貞夫  
西南学院大学法学部教授

<https://doi.org/10.15017/1692>

---

出版情報 : 法政研究. 42 (1), pp.77-85, 1975-08-25. 九州大学法政学会  
バージョン :  
権利関係 :

林迪廣他著「雇用保障法研究序説」

(一九七五年 法律文化社刊)

高橋 貞夫

一

「雇用保障法研究序説」は、林迪廣教授を中心として、清正寛(九州工業大学助教授)、馬渡淳一郎(山口大学経済学部助教)、石橋主税(佐賀大学経済学部教授)、古賀昭典(九州大学産業労働研究所助教授)、林弘子(熊本商科大学助教授)、福島淳(福岡教育大学講師)、阿原稔(九州大学大学院博士課程)および後藤勝喜(第一経済大学非常勤講師)の各氏の参加する共同研究の成果である。

本書の目的は、その「はしがき」に示されているとおり「労働法の理論体系について、団結保障法、労働基準保障法の領域とならんで雇用保障法の領域を独立したものとして構成することが必要ではないか」との意図のもとに、「雇用保障法体系の理論的根拠やその独自性を検討するためにも、第一に現行雇用保障関係立法の規範的意味を明らかにし、第二にわが国に

おける雇用関係立法の沿革について 雇用政策との関係で整理し、さらに第三にはILOを中心とする雇用関係法制の展開につき比較法的に考察する必要がある」として、「労働権保障としての雇用保障法の全体的、統一的な理論体系化の作業の過程として、上述の三つの点から共同して総合的に検討」しようとするものである。

本書の構成は、第一部および第二部それぞれ八章からなる。第一部は、本書が考察を意図した前述の第一および第二の内容を包含する部分であり、第二部は、同じく第三の点に該当する部分である。

第一部の内容は、雇用保障法体系の理論的根拠やその独自性を主張するための基調といふべき第一章雇用保障法の研究序説(林迪廣)、わが国における雇用関係立法の沿革を考察した第二章戦前における雇用保障法の形成過程(清正)、戦後における雇用関係立法と雇用行政の変遷過程を考察した第三章戦後の雇用保障法の展開(清正・林弘子)および第四章雇用保障行政(林迪廣・福島)、さらに各論ともいふべき現行雇用関係法制を取り扱った第五章職業安定法(石松)、第六章職業訓練法(菊谷)、第七章中高年齢者雇用促進特別措置法・緊急失業対策法(馬渡)、第八章雇用促進事業団(林迪廣・阿原)の各章からなっている。

第二部の内容は、雇用政策および雇用保障の分野におけるILOの活動を歴史的に考察し、それぞれの時期におけるILO

の活動を特徴づけながら、国際雇用保障の内容を明らかにする第九章 ILO と雇用保障（石橋）、そのうちとくに一九六九年の世界雇用計画（The World Employment Programme）を紹介する第一〇章 ILO の世界雇用計画（古賀）、各国の現行雇用関係法制を概説する第一章西ドイツの雇用保障法制（石松）、第二章フランスの雇用保障法制（石橋）、第三章イギリスの雇用保障法制（馬渡）、第四章アメリカの雇用保障法制（馬渡）、第五章スウェーデンの雇用保障法制（林迪廣・後藤）および第一章 OECD（経済協力開発機構）と雇用保障（石橋）から構成されている。

以下では、本書における考察の基調となつていられると思われる部分についてその概要を紹介することとし、個別の立法および各国の法制については省略した。

## 二

雇用保障法を独自の法領域として構成することの必要性について、本書は、「立法も整備されず、また法理的に労働法学が未成熟の段階においては、労働法をたとえば個別労働関係法、集団労働関係法の二分科として整理することにはそれほど問題はなかつたであろうが、今日においてはわが国のみならず広く国際的に雇用政策、マンパワー政策推進のために、これに関する立法が急速に制定されるに至っており、これらの雇用政策に

関する立法また雇用の保障をめぐる立法を、労働法の体系のなかに正しく位置づけることが重大な課題となっている」（四頁）として、労働法は雇用保障法、労働基準保障法、団結保障法の三分野のものとして構成すべきであり、その相互関連につき法理論的な検討を加えなければならぬとする。

本書は、雇用保障法の概念として、労働権（憲法二七条一項）保障を規範原理とし、「労働者に対して雇用関係の成立および維持の保障を行なうとともに、雇用関係の成立が不可能なときはそれにかわる保障を行なうことを目的とする法の領域」（一二頁）と定義する。

ところで、わが国の憲法においては、労働権と労働基準保障権とは、同じ二七条のなかに項をわかつて規定されているけれども、その理論的歴史的基盤は同一のものとは考えられないことを指摘し、労働権概念の内容をなすものとして、アントン・メンガーの労働権思想にその系譜を求める。

すなわち、メンガーは社会主義の三大経済的基本権として全労働収益権、生存権および労働権をあげ、全労働収益権および生存権は社会主義社会においてはじめて実現できる権利であるのに対して、労働権は資本制法秩序のもとにおいても現実に有意味な権利であるとし、労働の意思と能力を有するすべての国民に対して国は労働の機会を保障すべきこと、また労働の機会を現実に保障しえないときは最低限度の賃金相当額を保障すべき義務を負うべきものとして労働権を意義づける。労働権をこ

のようなメンガールの理解に即して考えれば、それは労働者の国に対する権利であり、国は義務として労使の間に雇用関係を成立せしめることを目的とするものであって、この権利の実現のための具体的立法の体系として雇用保障法を考えることができる、とする。

雇用保障法を労働法の他の分野との関連で考えるならば、団結保障法においては労働組合が法的主体となる集団的労働関係の規制が問題となり、また労働基準保障法においては労働契約関係の成立を前提として個別的労働関係における労働条件保護、労働状態保護が対象となるのに対して、雇用保障法においては、労働関係の成立における法的保障が第一義的に対象となり、これと必然的に結合せざるをえないその維持、存続の法的保障が対象となる。

さらに、雇用保障法を労働法中の一系統として考える以上、団結保障法、労働基準保障法との対比において、その理論的中心概念となる雇用保障法の特徴が考えられなければならないが、本書は「労働法の原理は市民法原理を修正するものであるが、雇用保障法においてはとくに契約自由の原理に対する国の積極的干渉が特徴であり、その基礎に立って自由権的な性格のものとしてではなく、労働者の現実の生存を確保するための生存権の現実形態としての職場権の保障」（一三頁）にある、とする。つまり、雇用保障法においては、労働契約という私法的な関係を労働権によりつつ、その実現として国が公権的に創出

し維持しようとするものであるから、その意味で労働関係は、単に個別的労働関係たるにとどまらず社会性をもつものとして実現され維持されなければならないことが強調される。

このような雇用保障法の理念から導き出されるその対象領域としては、それを歴史的にみた場合、職業紹介制度、職業訓練制度および失業者保護制度の三系統を内容とするものであり、それらは相互に関連しあうものであるが、さらに今日の労働法上の体系として雇用保障法を考える場合には、それだけでは不十分であって、次の二領域が加えられなければならない、とする。

その第一は、雇用保障政策の新たな展開として、従来の職業紹介的、職業安定的な個別就労希望者に対する職場への配置ということから、総合的雇用政策実現としての労働市場への介入調整へと移行することとなり、この意味で職業紹介、職業安定制度は雇用政策制度への転換をとげつつあることである。その理由は昭和三〇年代後半以後、高度成長、資本の自由化のもとでのわが国経済構造の変化による労働市場の狭隘化の顕在は、国が積極的総合的に総資本のための労働力の配置調整を強力に推進しなければならなくなり、雇用対策のための強力かつ流動的な施策が必要となってきたことによるものである。

その第二は、労働権の規範的意味を就労希望者が国に対して雇用関係の成立が保障されることを要求する内容のものとして理解すれば、必然的にそれは雇用関係の成立した状態の保障、

いかえれば成立した雇用関係の存続、維持をもその内容として考えざるをえなくなっていることから、雇用保障法は雇用関係の成立、維持の保障に関する法体系と考へなければならぬことである。したがって雇用関係を終了させる解雇に対する規制も雇用保障法の領域として取り扱うべきものとなる。この点から解雇をめぐる問題は従来の解雇理論に対する補充的検討の必要性を生ずる。さらに就労場所の保障、確保という観点から解雇にとどまらず配置転換なども問題となる一方、労働力の質の向上、転換が雇用の維持と密接な関係をもつ領域であることが指摘される。

要するに、本書の理論的基調をなすものは、雇用保障法を労働権の具体的立法として、労働者に対し雇用関係の成立および維持もしくはこれにかわる保障を行なうことを目的とする法の領域として把握し、その対象領域を職業紹介制度、職業訓練制度、失業者保護制度に加えて雇用政策制度および解雇に対する規制も含まれるべきものとし、とりわけ最近の失業救済的政策立法から雇用対策立法への発展に注目して、雇用保障法の法理論的体系化の必要性を強調し、そのための作業を試みるものである。

## 三

本書は、このような視点からわが国の雇用保障法の歴史的性

格を次のように考察している。

その際、雇用保障法は現実的には資本の側の労働力確保と労働者の側の労働生活の確保という二つの要請の妥協的産物としての性格をもつことが指摘され、「それ故、労働権を規範原理とする雇用保障立法が制定され、さらに、この立法による具体的行政過程においてこの規範原理が現実化されるかどうかについては、労働生活の確保という労働権意識に支えられた労働者階級の力が一つの社会的力量にまで成熟しているか否かが重要な役割を担っている」(一四頁)とする。

このような観点からみると、第二次世界大戦前のわが国の労働立法史においても、ある程度の雇用保障法の萌芽形態が存在していたといえるが、この時期において雇用保障法の担い手である労働者の自覚的運動は、明治後期以来それぞれの社会経済条件によりその力量の若干の展開はあったものの、結局は国家による弾圧等により未成熟に終わってしまったことによって、雇用保障法を支える主体的条件の欠如が、第二次世界大戦前の雇用保障立法の性格を基本的に決定していると、各種立法の論証から、「この時期の立法の本質は低廉な労働力を資本の側に提供することにあつたのであり、それらの立法に労働生活の確保手段としての公的援助という雇用保障法に固有な法形式をもつ労働者保護の規定がみられるとしても、それらは慈善的保護にすぎなかつた」(一四―五頁)とする。

戦後のわが国の雇用保障法制に対する考察として、その発展

過程を形成期、展開期、転換期に区分して概観し、敗戦後四分の一世紀を経てわが国の政治、経済、社会体制は急激な変化を遂げ、これに対応してわが国の雇用保障法制度もまた憲法の労働権規定を基点としながらもめまぐるしく変遷した過程から、とくに戦後の雇用保障政策は資本の独占化、寡占化が進むにつれ変化してきた経済構造とそれに対応して変化した雇用構造に大きく規制されていることを指摘する。すなわち、戦後のわが国の雇用保障は民主的雇用法制の確立を先ず第一義としたが、その後資本の独占化が進み、労働市場構造が変化するにつれて雇用法制の変遷を重ね、高度経済成長と慢性化した労働力不足という条件のもとで「労働者の能力開発向上と有効發揮」、  
 「労働者の生活安定と福祉向上」を基本政策として標榜しながら、現実には基幹産業への労働力の重点的配置を主体にした強力な労働力統制政策が押し進められている。ちなみに、昭和三年の職業安定法、緊急失業対策法の改正に始まった全般的失業・雇用立法の改編は雇用対策法の成立によって一応完成されたが、「雇用対策法は労働者の強い立法的要求によって生み出されたものではなく、むしろ政府の労働政策の意図の具体化として立法化が進められたという事情から考えて、失業労働者の生存権、労働権の保障というよりは、資本側の要請に應ずる雇用体制を実現させることにその基本的目的がある」（七四頁）といえるのであり、さらに昭和四一年以降同法を中心に進められてきたわが国の雇用政策は、労働力流動化および労働力需給

の不均衡の是正を中心とするものであることが、その特徴としてあげることができる、とする。

#### 四

本書は、比較法的考察にあたってその国際的規範原理としてILOにおける雇用保障の概念を次のように考察する。

「ILOにおける一九一九年の「失業に関する条約（二号）」および「同勧告（一号）」から一九六九年の「世界雇用計画」に至る発展を、戦前期、平和移行期、戦後期に時代区分し、それぞれの時期におけるILOの条約、勧告を中心とする雇用政策、雇用保障に関する活動を特徴づけて、国際雇用保障の内容を明らかにする。

すなわち、戦前期を通じて見られるILOの雇用政策は、概して失業対策に力点が置かれ、直接的断片的性格のものであったといえるが、この期末葉に採択された公共事業に関する勧告には、既に戦後期のILOの積極的雇用政策展開の示唆が見られる。平和移行期の特色は、「国際労働機関の目的に関する宣言」（一九四四年）の採択に象徴されており、これを旧憲章と対比してみると、旧憲章の原則はILOの活動分野を労働者の非人間的な労働条件の改善に力点を置いていたのに対し、宣言では広く人類の貧困よりの解放という目的に拡大されていることである。この原則にたって新憲章は、世界のすべての人び

とが自由と尊厳ならびに経済的保障および機会均等の条件において物質的福祉および精神的発展の追求のために、国家および国際の政策の中心目的がおかれなければならない。「経済的および財政的の国際の政策および措置をすべて検討しかつ審議する」ことがILOの責任であると述べていることは、ILOが経済問題に取り組み根拠を明らかにしたものであり、社会正義の実現は社会政策の分野のみではなく経済的措置、財政的措置をふくむ経済政策の側面からの考慮が不可欠であることを宣言したものと解される。このように社会政策と経済政策の不可分性の確認は、旧憲章に見られない新憲章の画期的進歩を示すものであり、最も大きな特徴であることが指摘される。つまり、新憲章は旧憲章の政策的基調が「労働条件の向上」にあったのに対し、「生活水準の向上」の目指す「完全雇用」の実現というより積極的総合的方向づけを政策的基礎としている点に特色がある、とされる。

このようなILOの基本的変化は、戦後期の多方面の活動を通じて具体化されるが、各分野における政策的特徴点は次のごとく要約することができる。

職業安定・職業紹介の分野では、「職業安定組織の構成に関する条約（八八号）」および「同勧告（八三号）」（一九四八年）は職業安定組織を直接的に完全雇用につけようとするものであり、「有料職業紹介所に関する条約（九六号）」（一九四九年）は公的職業紹介事業に対する有料職業紹介所の補充

的役割を認め、禁止よりもしかるべき機関による監督と規制に重点を置くものである。さらに「家庭の責任をもつ婦人の雇用に関する勧告（一二三号）」（一九六五年）は主婦労働者の機会均等の促進ないし福祉の向上を目的とする積極的方向を内容としている。

職業訓練の分野では、「職業訓練に関する勧告（二一七号）」（一九六二年）は職業訓練の一般的基準を集大成し、職業訓練に対する基本原則を明示する。すなわち、職業訓練を職業生活を通じての継続過程であるとの認識にたちつつ、その目的は訓練自体にあるのではなく「雇用機会を十分に考慮して人の職業的能力を發展させ、かつその人が自己および社会の最大の利益となるようにその能力を利用することができるようにする手段である」とし、また職業訓練の定義についても「経済活動のあらゆる分野における雇用（最初のものであると否とを問わない）また昇進のための準備または再訓練を目的とするすべての訓練（この目的のために必要とされる一般的、職業的および技術的教育を含む）」として職業訓練と職業教育を含めている。

解雇規制の分野では、「使用者の発意による雇用の終了に関する勧告（一一九号）」（一九六三年）がある。その内容は雇用の終了に関する一般的適用基準と労働力削減に関する補足的規定からなり、前者の部分は、主として解雇理由、解雇手続、解雇予告期間および予告手当、所得保障そして懲戒解雇に関する諸基準と、いわゆる一般解雇と懲戒解雇をふくむ個別的解雇に関

する一般原則を明示し、後者の部分は、企業の必要性から生ずる労働力の削減、すなわち通常集団的解雇を伴う人員整理の場合についての諸基準を設定する。とくに集団的解雇については個別的解雇とは異なった取り扱いをして、個別的解雇の問題と次元を異にする集団的解雇の社会的性格が強調され、この点からの労使の事前協議と公的機関の干与・協力を軸とする勧告基準が設定されている。

雇用政策の分野では、雇用問題を世界的な規模で眺めるとともに雇用政策についても長期的な経済発展の一環として把握すべき観点から、経済的後進国における不完全就業対策をはじめとした雇用機会の創出の問題、また経済的先進工業国におけるとくに技術的変化と世界貿易のパターンの変化および雇用政策とインフレ抑制措置との調整に関連した雇用問題が採り上げられ、「雇用問題と雇用政策に関する決議」（一九六一年）は社会・経済政策の基本目標として生産的かつ自由に選択された完全雇用の目標をすべての加盟国が設定するよう求めている。この決議に続く措置として「雇用政策に関する条約（一二二号）」と「同勧告（一二二号）」（一九六四年）が採択された。同条約でいう「完全雇用」の概念は、利用し得べき労働力を完全かつ最も有効に活用する状態であり、単に量的に完全に雇用されるばかりでなく、その質的な充足を同時に要求するものであり、これを達成するための工業国の採るべき政策は、経済の継続的成長をはかりつつ技術革新等産業構造の変化に対応して必要労働力を確保すべく職業訓練を充実するほか職種間および地域的な労働力移動を促進する措置を講ずることである。

これにもとづく世界雇用計画は、今後の雇用問題に関する世界的な規模での画期的な指導原理となるものである、とする。

## 五

本書は、雇用保障法の領域を労働権保障の具体的展開としての権利の体系として把握し、これを労働法における独自の部門を構成するものとして、体系的に考察することを目的としたものである。

本書にも指摘するごとく従来のが国の労働法学においてこの領域を労働法における一部門としてとらえる認識は、すでに立法事情の未整理の第二次世界大戦以前においても存在したのであるが、これを団結保障法および労働基準保障法と対比して労働法における独自の法領域として把握することは、立法化が整備された現段階においても、その体系化としての理論的作業が十分になされているとはいえない状況のもとで、本書にあらわされた共同研究の試みは意欲的であり、その成果はわが国の労働法学に寄与するところ大といわなければならない。

このような意味から雇用保障法の分野における今後の研究課題について筆者の若干の感想を付言して、本書の紹介の責を果したいと思う。

雇用保障法の基本理念は、これを労働法の一部門としてみる  
とき、労働権の具体的実現の法領域として把握されなければなら  
ないことはいままでもない。しかし現実の法の存在構造をみる  
るとき、本書も随所に指摘するごとく資本の側の労働力確保の  
側面を無視することはできず、これと労働権の保障との二面性  
は雇用関係立法の顕著な特徴である。とくにこの共同研究の直  
接的な契機が「高度経済成長政策の下で行なわれる上からの積  
極的労働力政策に対して、労働者の労働権擁護の法理確立の必  
要性を感じた」(三五四頁) ことにあることからしても、現行  
法制に対する批判的検討に力点がおかれることによって、労働  
権保障を規範原理とする雇用保障法の体系化の必要性が意識さ  
れ、また近時における雇用関係法制の展開が、労働力政策にも  
とづく高度経済成長政策を促進するための具体的手段であるとの  
指摘が可能である。

ところで、ILOの世界雇用計画においても指摘されるごと  
く、「市場経済諸国においては、いまや、経済成長と完全雇用お  
よび通貨の安定が、必要不可欠かつ相互依存目標であることが  
承認されており、各国は、人的資源をもっともよく活用するた  
めに、経済政策の立案、教育および職業訓練制度の改革ならび  
に労働力関係業務等の強化の努力を増大している。このような  
政策においては、社会的目標が経済的目標に統合されている。  
これらの諸国では、『積極的労働力政策』が、すでに一般的な  
経済・社会政策の一構成要素となりつつある」(二三七頁) と

される。このような点からみると、今日の雇用関係立法に対す  
る評価はすぐれて総合的考察を必要とされるのであり、そのた  
めの関連分野における相互研究の必要性がある。とりわけ労働  
市場の構造や完全雇用の概念をどのように理解するかは重要で  
あろう。また現実に存在する雇用保障法制が前述の二面性の妥  
協であることからすれば、それら法制において労働権の保障が  
どのように実現され、位置づけられているかが分析されなけれ  
ばならず、さらに労働権保障の具体化のための立法過程に作用  
した労働組合運動の役割やその運用過程における労働組合の機  
能についても考察の必要性があるように思われる。

現行雇用保障法制の体系的考察という点からみると、わが  
国の現在の雇用政策の基本法として労働力流動化政策の総合的  
展開のための立法的基盤となっている雇用対策法、さらに積極  
的労働力政策のための一時期を画すると思われる雇用保険法に  
対する考察は、将来の研究に期待しなければならぬ領域であ  
る。また雇用保障法の対象領域の独自性を鮮明にするために  
は、労働法の他の法領域ばかりでなく社会保障法などの周辺な  
いし重複する関連領域における問題について実証的に論及する  
ことによって、その特質を一層明確化させることができるので  
はないかと思われる。とりわけ雇用保障法の対象領域が従来多  
くの場合個別的労働関係法の体系のなかで取り扱われてきたこ  
とからしても、これらの法領域と重複する解雇規制や企業レベ  
ルにおける雇用保障の問題についても雇用保障法の立場からの

考察が加えられることによって、それらの問題に対する全体的な説明に役立つものと思われる。

ILOにおける「生産的かつ自由に選択された完全雇用」という目標の達成からみると、今後の雇用政策において職業訓練のもつ役割は重要である。これを労働力政策の立場からではなく、教育権との交錯領域としてさらに統一的に考究されんとすれば、雇用保障法における職業訓練のもつ意義をさらに深化させるものとなるであろう。

最後に、現在のわが国における高度成長から低成長への経済状況の変貌期において、雇用保障法を労働権の具体的展開領域としての体系化を試みた本書の意図は、それが学究的成果としての評価にとどまるばかりでなく、ひるがえってわが国の雇用政策の分野において、量的ばかりでなく質的に充足された完全雇用の実現という労働権思想にもとづく発想の転換を求めているものと理解することができるのである。