

企業組織と労働契約

——ストーン・コリンズ「論争」をめぐる——

石
田

眞

目次

- 一 はじめに
- 二 ストーン・コリンズ「論争」
 - 1 「暗黙の契約モデル」——ストーンの見解
 - 2 「組織モデル」——コリンズの批判
 - 3 「暗黙の契約」・再論——ストーンからコリンズへの返答
- 三 へ企業組織と労働契約へからみた「論争」の検討
 - 1 「論争」の概括的評価と問題点
 - 2 「暗黙の契約理論」と労働契約
 - 3 企業組織と労働契約
- 四 むすび

一 はじめに

本稿は、イギリスの三人の法学者、ジョー・マカヘリー(Joseph MacAheery)・ソル・ピチョット(Sol Picciotto)・コリン・スコット(Colin Scott)が編集した『企業統制と責任』(Corporate Control and Accountability)と題する著作¹⁾上で戦わされた、キャスリン・ストーン(Katherine Stone)とヒュー・コリンズ(Hugh Collins)の「論争」(以下、ストーン・コリンズ「論争」という。)を紹介・検討することを主要な目的としている。そして、そのことをつうじて、現代企業における労働者の公正な処遇の問題について、企業組織と労働契約という観点から考察されるべき問題点ないし課題を明らかにできればと考えている。

ところで、本稿において紹介・検討の対象とするストーン・コリンズ「論争」とは、右の著作におけるキャスリン・ストーンの「労働市場、雇用契約、企業変動」(Labour Markets, Employment Contracts, and Corporate Change)と題する論文²⁾と、それに対するヒュー・コリンズの「組織的規制と契約の限界」(Organizational Regulation and the Limits of Contract)と題する批判論文³⁾およびそれに対するストーンの返答⁴⁾である。この「論争」の内容については、本論の中で、それぞれの主張に即して詳しく紹介し、検討するが、論争に括弧をつけたのは、右のストーンとコリンズの論稿をつうじて議論が深化したというより、いまだ「やりとり」の域を出ないと考えられるからである。しかし、にもかかわらず、この「論争」に注目をしたのは、そこで議論されている内容が、現代企業における労働者の公正な処遇を実現するにあたって、労働契約にどのような意義があり限界を含んでいるのか、にかかわる多くの論点を含んでいるからである。この「論争」を検討することによって、(企業の組織変動(例えば、企業買収やリストラ)の中で、労働

者の公正な処遇を何によって担保するのかをめぐるいくつかの問題点が浮かび上がるはずである。

- (1) Joseph MacCahey, Sol Picciotto, Colin Scott ed., *Corporate Control and Accountability: Changing Structures and the Dynamics of Regulation* (Clarendon 1993). この著作は、一九九一年七月にウオーリック大学において「公開会社 (public corporation) の法的・組織的責任」を中心テーマに開催された著作の表題と同名のワークショップ (Workshop on Corporate Control and Accountability) をもとに、纏められたものである。
- (2) Katherine van Wezel Stone, *Labour Markets, Employment Contracts, and Corporate Change*, *Ibid.*, pp.61-86. 以下、本文および注における引用はS①〇〇頁として行う。
- (3) Hugh Collins, *Organizational Regulation and the Limits of Contract*, *Ibid.*, pp.91-100. 以下、本文および注における引用はC〇〇〇頁として行う。
- (4) Katherine van Wezel Stone, *Postscript: Resonance to Hugh Collins*, *Ibid.*, pp.86-90. 以下、本文および注における引用は、S②〇〇〇頁として行う。

二 「ストーン・コリンズ」論争」

1 「暗黙の契約モデル」——ストーンの見解

(1) 提起された問題

ストーンによつて提起された問題は、結論的に言うと、△「企業のリストラクチュアリングに対抗して労働者に一定の保護を与えると同時に、コーポレート・ガバナンスにおいても労働者にある役割をあたえる」(S①六三頁)理論を構築するには何が必要か△ということであった。では、なぜストーンはこのような問題提起を行ったのであろうか。そこには、一九八〇年代のアメリカにおいて現出した△企業と労働△をめぐる一定の状況に対する彼女の認識と、そうした状況を正当化する理論に対する批判的観点があった。具体的には、つぎのようなことである。

第一は、一九八〇年代の状況認識であるが、ストーンは、一九八〇年代のアメリカを「企業の実務と理論の革命の時代」と位置づける。企業実務としては敵対的企業買収、持株買収、企業合併、バスト・アップ(解体のための企業買収)などがあげられるが、こうした企業組織の変動をめぐる攻防は、伝統的な企業理論に転換を迫っただけでなく、労働者や地域社会に深刻な影響を与えた。ストーンは、かかる事態の結果として現出したのは、富の公正な再配分ではなく、労働者の職の喪失と生活水準の低下(労働者から経営者・投資家への富の再配分)であり、個人主義を称賛する新しい生活規範の台頭による労働運動の退潮であった結論づける(S①六一―六二頁)。

第二は、そうした状況を正当化する理論状況である。一つは、新古典派理論であり、企業の組織変動の結果とし

て職を失った労働者も他の企業で等価の職を得るはずであるとする市場主義の見方による正当化論である。もう一つは、ダーウィン主義理論であり、労働者は、組合を組織することによって、あるいは人的資本（熟練）へ投資することによって市場における競争力をつけることができることになっており、もしそれが出来ないのであれば、リストラの対価は自らが支払わなければならないとする適者生存の見方による正当化論である。そして、ストーンは、こうした二つの正当化理論が近年の「契約の連鎖（ネクサス）」としての企業論から支持をうるものであることに注目する。

「契約の連鎖（ネクサス）」としての企業論は、企業を有機的な組織体としてではなく、株主、従業員、債権者、経営者たちの間で取り交わされる契約の連鎖ないし束とみる考え方である。⁽⁵⁾この考え方によると、企業とは、権限関係を中心としたヒエラルヒーではなく、二当事者間の契約関係からなる束である。労働契約は、金融契約などともに、まさにこうした企業を形造る契約の束の一つということになる。⁽⁶⁾また、こうした考え方によると、企業経営とは、次々と発生する契約交渉のプロセスということになる。契約当事者は互いに異なる利益を持った利己的個人であり、当事者は完全な選択を行っており、不満のある当事者は常に取引から手を引くことが出来るということになる。

では、この「契約の連鎖」としての企業論のもとで、労働者の地位はどのようなものになるのであるか。ストーンは次のように評価する。すなわち、「契約の連鎖」としての企業論の「規範的メッセージは、企業変動に対応してレイ・オフされた労働者は、自分たちが意図的に合意した契約の結果を体験しているにすぎないということである。労働者達は、雇用保障を引換に現在の賃金を契約したのであり、したがって結果についてのリスクは負わなければならない」ということになる（S①六三頁）。これでは、余りにも労働者に不当ではないか。

かくして、ストーンは、企業のリストラの労働者への影響に関する以上の新古典派の見解とダーウィン主義者の見解、およびそれらを結果として擁護することになる「契約の連鎖としての企業論」に対抗しなければならぬと考へる。そしてそのためには、「労働契約と労資関係についての異なる見解を提示しなければならない」と考へる（S①六三頁）のである。この節の冒頭に紹介したストーンの問題提起の背景には、以上のような認識がまず存在した。

（2）従来の労働契約論の批判的検討

ストーンは、以上のような問題提起から、理論的な検討の出発点を従来の労働契約論の吟味におく。それは、労働契約も企業を構成する契約の束の一つであるとすると、企業組織の変動にあたって、労働契約が労働者を保護するためにはどのような意義をもつのかをまず確認しなければならないからである。ストーンは、次のように述べる。「もし企業と労働者の関係が企業を構成する他のグループとの契約の産物であるとするならば、（リストラによる）理解雇の危険がその（契約）取引の一部であるかどうかを確かめるために、われわれはかかる契約についてながしを問わなければならないのである」（S①六七頁）。

アメリカにおける労働契約に関する伝統的な考え方の特徴は、労働契約を一つの包括的な契約として観念するのはなく、賃金と引き換えに一定の仕事を遂行する個別的な契約の連鎖であると観念するところにある。すなわち、契約期間に定めがない場合でも、その雇用関係は、瞬間から瞬間へと継続する契約であり、各瞬間は一つの契約が満了するとともに新しい契約が開始されるものと考えられる。そして、こうした伝統的な労働契約観を基礎に、期間の定めのない労働契約の当事者は、何時でも自由に、どのような理由からでもその労働契約を解約することがで

きるとする「随意雇用の原則」(employment at-will doctrine)が形成されることになる。この「随意雇用の原則」は、アメリカのコモン・ロー上の原則であり、それによると、労働者は何時でも自由に辞職することができる一方、使用者は、何時でも、どのような理由からでも、労働者を解雇することができる。そして、この場合、特にその旨の合意がない限り、事前の予告も要求されず、労働契約は即座に終了することになる。⁽⁷⁾ ストーンは、こうした労働契約観を次のように評価する。すなわち「労働契約とは」外部の動かしがたい市場力によってその条件が設定され、両当事者は取引に入ることによって利益を得るといふ相互の合意にもとづく取引として「描かれているのだと」(S①六八頁)。

このような労働契約観は、近年厳しい批判にさらされている。批判には幾つかの筋があるが、その中でもストーンは次の二つの批判に注目する。第一は、ヒュー・コリンズの批判である。彼は、雇用関係は単なる契約関係ではなく、官僚的・階層的関係でもあり、したがって労働契約は他の契約と異なるものであるとする。そして、労働契約の解釈にあたっては、かかる労働契約の官僚的・階層的性格に注目して、禁反言、信賴、実体的公正のような「自然法」概念を適用すべきであるとした。⁽⁸⁾ また、第二の批判は、クラウス・オッフエのものである。彼は、労働契約は、他の契約と異なつて、多くの条件は未確定(白地)のままであり、その未確定部分は経営の権威を通じて企業内に封殺されるとする。⁽⁹⁾

では、ストーンはこうした新しい労働契約論——労働契約を通常の契約とは異なる特殊なものであるととらえる「労働契約の特殊性論」——をどのように評価するのであろうか。ストーンは、コリンズやオッフエの議論に単純に組しない。なぜなら、契約はある面ではすべて特殊だからである。例えば、マッコリー(S. Macaulay)やマクニール(I. MacNeil)が明にしたように、継続的關係にある当事者間の長期契約は、見ず知らずの者の間の一回限りの契約

とは異なる。「したがって、労働契約が特殊であるという主張は自動的に政府の介入を正当化するものではない。この主張が説得力をもつのは、契約の特殊な性格を抽出すること以上のことをした場合のみである。つまり、労働契約を契約の領域から完全に取り出すためには、労働契約の特に特殊な性格がいかにかかる関係を契約と呼ぶことを不適切にしているかを示さなければならない」(S①七〇頁)。しかし、ストーンは労働契約を契約の領域から完全に取り出す試みには組みたくない。むしろ、彼女は、労働契約が契約であることを否定せず、労働契約の契約としての特質を明にすることによって、労働者保護のため法的規制のあり方を示す方向をとる。

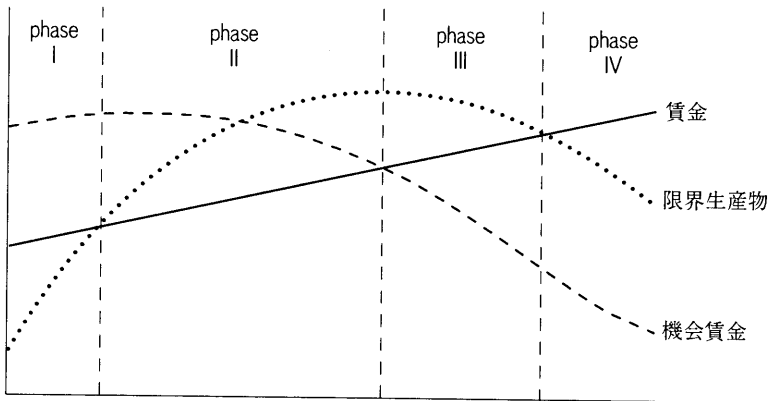
(3) 雇用関係の「暗黙の契約モデル」

では、ストーンは労働契約の特質をどこにみるのであろうか。彼女は、一九七〇年代以降の労働経済学の成果、とくに「内部労働市場論」¹²⁾や「暗黙の契約理論」¹³⁾を摂取しながら労働契約の特質をへ内部労働市場における暗黙の契約」¹⁴⁾にみる。

すなわち、会社と労働者は双方とも仕事における熟練や知識の獲得に投資をする。この人的資本への投資のある部分は一般的なものであり、労働者にとっては一般の(外部)労働市場で売ることのできる資産となる。しかし、この投資の他の部分は、企業特殊なものであり、したがって、そこで獲得された知識はその企業でのみ意味を持つものとなる。つまり、労働者が訓練においてなす投資のある部分は企業特殊であるが故に、労働者のその企業に対する価値は、彼等が企業特殊の熟練を獲得するにつれて大きくなる一方、他の企業に対する価値は小さくなる。以上のことを、「図・1」を使って説明すると、次のようになるという。

第一段階(Phase I)・・・内部労働市場に新たに参入した新規採用の労働者の賃金は限界生産物の価値(生産性)に等し

[図・1]



いか僅かにそれを上回るが、機会賃金（一般の労働市場で獲得しうる賃金）の価値よりは下回る。これは、労働者が人的資本の獲得過程であるからである。

第二段階(Phase II)：労働者が使用者に有用な人的資本を獲得すると第二段階に入る。この段階では、労働者の賃金は限界生産物の価値（生産性）を下回るようになり、企業は第一段階の共同投資からすでに利益を得はじめる。しかも、この段階で注目すべきなのは、労働者の賃金は限界生産物の価値（生産性）を下回るばかりでなく、機会賃金の価値よりも下回ることである。では、なぜ労働者は他の企業で獲得できる賃金よりも少ない額を受け入れるのあろうか。それは、労働者が雇用保障とその後の労働生活を通じて賃金が上昇し続けるという期待を持つからである。つまり、この期待があるが故に労働者は補償を繰り延べるのである。また、この期待は、使用者によって創られると同時に、内部労働市場の境界を画する要素となる。

第三段階(Phase III)：労働者が獲得した人的資本の企業特殊性的性格は、他の企業に対してよりも当該企業に対してより価値のあるものとなる。したがって、限界生産物の当該使用者に対する価値は、他の使用者に対するそれよりも大きくなる。この段階における労働者の賃金

は機会賃金を上回るが限界生産物の価値(生産性)を下回る。

第四段階(phase IV)：労働者の生産性は停滞し始める。しかし、慣行や政策としてインセンティブ・スキームによって労働者の賃金は減少しない。賃金は上昇し続けるか水平のままである。だがそうになると、この段階においては、労働者の賃金は限界生産物の価値(生産性)も機会賃金も上回ることになる。この段階は、前段階に延期された補償を回復する期間である(S①七〇—七二頁)

このように考えると、第二段階(phase II)と第三段階(phase III)では、労働者は補償されない投資、つまり据え置かれた補償の後の回復を期待する投資をおこなっていることになる。したがって、もしこの二つの段階において労働者が故なく解雇されることになると、投資は意味を失うことになる。とくに、第三段階(phase III)を経て第四段階(phase IV)にさしかかった時の解雇は労働者にとって苛酷である。

では、このような事態を労働契約論としてどう考えたらいいのであろうか。ストーンは次のようにいう。「企業特殊の資本への労働者の投資と据え置かれた補償の約束は、明確な契約的取り決めとしてなされるのではなく、暗黙の契約の形式をとる。つまり、内部労働市場における暗黙の契約とは、労働者のキャリアの初期の段階では、雇用保障と引き換えに限界生産物の価値と機会賃金より低い賃金しか支払われないが、後期においては、それらよりも高い賃金が支払われるという約束である」(S①七三頁)。実際、こうした暗黙の約束は、先任権をもった労働者を予告や退職金そして年金の保護なしにレイ・オフすることが不正であるとする広く受け入れられた直感と一致する。つまり、もし労働者が企業の他の構成部分はその利益のためになした決定の結果として補償を回復しようとしていた時点で投資を失うことになる、——具体的には、補償を繰り延べる暗黙の契約に違反し、労働者の投資が経営者や株主に着服されてしまうことになる——、労働者は不公正に扱われたことになり、したがって彼らは付加的

な法的手段を持たなければならぬことになる。他方、使用者は常に暗黙の契約に違反しようとするインセンティブをもつ。とくに、企業組織が変動しようとする「非常時」にはそうである。そこで、暗黙の契約の違反を抑え、不公正を是正するためには、労働者がこの「暗黙の契約」の履行を強制する手段を見つければならぬことになる（S①七四頁）。

（4）「暗黙の契約」の履行の困難性

さて、次の問題は「暗黙の契約」をどのように履行させるのかである。「暗黙の契約」は、その言葉が示す通り、法律上の契約として定められているのではない。たとえば、繰り延べられた補償の約束についても、通常の法的な強制メカニズムが伴うことはない。しかも、労働経済学者は、企業は一般に「暗黙の契約」を尊重し、それに違反する経営者を罰するが故に、かかる契約を履行するための法的ルールは必ずしも必要ではないと主張する。その第一の理由は、企業が外部社会における名誉・信用を気にするからであると言われている。労働者の合理的な期待を度々裏切る企業は、必要とする労働者をひきつけることはできない、というわけである。また、第二の理由は、企業が企業内部における名誉・信用を気にするからであると言われている。たとえば、クレパス(Creeps)は、雇用関係においては、予想しがたい不確定な要素が多く、かかる関係の中で組織を維持し、成功に導くためには、裁量を行使する当事者が「暗黙の契約」を尊重しなければならぬと述べる。⁽¹⁴⁾

しかし、以上のような議論は、「平常時」を想定したものにすぎない、とストーンは考える。組織変動のような「非常時」には、「暗黙の契約」は容易に違反される危険性をもつ。そこで、法的な強制の問題が浮上するのであるが、「暗黙の契約」の強制をもとめる労働者にとって、法システムは様々な困難をかかえている。たしかに、採用の時点で「暗

黙の契約」を明示の契約にすることによって、その履行強制の問題を解決できるという主張があるかもしれない。しかし、こうした個々の労働者の労働契約レベルの解決には限界がある。一つは、すでに述べた「随意雇用の原則」の存在であり、もう一つは、そもそも採用の時点で全労働生活をカバーする詳細な労働契約を締結することは困難であるからである（S①七五頁）。

このように、個々の労働契約のレベルでの履行が困難であるとすると、労働者は労働組合を組織し、使用者との団体交渉をつうじて「黙の契約」を履行させようとする。しかし、アメリカ労働法のルールのもとでは、企業の組織変動のような「非常時」において、企業の戦略的決定から労働者を守る労働組合の能力は非常に制約されている。具体的には、以下のような事態である（S①七六一頁）。

①**団体交渉義務** 全国労働関係法(National Labor Relations Act)は、使用者に対して排他的交渉代表権限をもった労働組合と誠実に交渉する義務を課している。したがって、この誠実交渉義務により、企業のリストラに直面した労働者は、そのリストラ計画につき、使用者と議論をしその計画に影響を与える権利を持っていると考える人がいるかもしれない。しかし、アメリカ労働法における団体交渉義務は、そのような効果をもたない。全国労働関係法の比較的広い文言にもかかわらず、判例は、使用者の経営上の決定そのものを団体交渉の対象事項とは認めない¹⁰⁾。かくして、「黙の契約」に違反するおそれのある企業の経営上の決定については、決定がなされた時点で労働組合が労働者を守る法的な手段はない。したがって、労働組合は事前の契約保護のための交渉によって「黙の契約」の違反問題に対処しなければならない。

②「ブリキのパラシュート」条項 労働組合が事後の使用者の機会主義に対抗して事前の契約保護のための交渉の中で最も明確な方法の一つは、契約に特惠的な退職金支払条項を挿入することである。この条項は「ブリキのパラ

シュート」(Tin Parachute) 条項と呼ばれる。それは、この条項が会社役員に対する特惠的な退任手当を規定する「金のパラシュート」(Golden Parachute)条項¹⁶⁾の労働者版であるからである。ただ、通常の退職金とは異なる「ブリキのパラシュート」条項については、かかる退職手当をどのように算定するのか、条項としてどのような文言にするのか等、困難な問題がある。

③協約上の保護の強制 仮に算定の問題や文言の問題が解決され、「ブリキのパラシュート」条項が労働協約の中に規定されたとしても、アメリカの労働組合は、この条項の履行強制について困難に直面する。とくに、企業の組織変動に際しての労働協約の承継の問題がそれである。営業譲渡に際しても、合併に際しても、労働協約の承継はなされないというのが判例の支配的な考え方であるからである。¹⁷⁾

④雇用保障の特定条項 「ブリキのパラシュート」条項が効果的でないので、労働組合によっては、労働協約の有効期間中労働者に雇用保障を約束する特別な条項を交渉によって設けようとするところがある。具体的には、「非レイ・オフ」条項(‘Non Lay-Off’ Clauses)がそれにあたる。問題は、かかる条項の履行強制の問題である。アメリカでは、労働協約それ自体を履行強制するよりもむしろ、その条項を仲裁に付託する。ところが、現実の実務では、仲裁人が損害賠償を算定するにあたって、「暗黙の契約」違反を認める可能性はない。¹⁸⁾

かくして、アメリカ労働法は労働組合が組合員の雇用を守るために事前に協約に一定の条項を盛り込むことを困難にしている。つまり、現行法理のもとでは、労働組合が事前に契約条項を交渉したり、あるいは企業特殊の資本への投資や据え置かれた補償の保護を労働者に提供するかたちで事後に契約条項を履行強制することはできない。

(5) 企業における労働者の利益を守るための提案

以上のように、従来の労働法制度や法理の枠の中で「暗黙の契約」の履行を確保することは難しいのであるが、近年、伝統的な労働法の枠を超えて、雇用保障のために「暗黙の契約」の履行を確保することを労働者に可能にする新しい提案がなされている。ストーンは、それらを、①個人規制的アプローチ (Individual Regulatory Approaches)、②集団契約的アプローチ (Collective Contract Approaches)、③集団規制的アプローチ (Collective Regulatory Approaches) に分類し、それぞれについて検討を行っている。

①個人規制的アプローチ 個人規制的アプローチとは、雇用保障の暗黙の契約の履行強制を個々の労働者に可能とする道を探る様々な法改革提案の一群である。(a)第一は、判例法の新しい変化である。近年、厳格な「随意雇用の原則」に対して、何らかの例外を認める判例が出現している。一九七〇年代には、陪審義務の履行を理由とする解雇や偽証の強制に従わなかったが故の解雇といった現行法秩序のもとで許しがたい解雇を「パブリック・ポリシー」(Public Policy)違反として否定する判決が出現し、一九八〇年代には、契約法理自体の中にも、硬直的な「随意雇用の原則」に対する修正の動きが現れる。例えば、使用者が作成して従業員に配布したマニュアルやハンドブックの記載を拘束力ある契約と認める判例がそれである。²⁰⁾(b)第二は、連邦法レベルの新しい変化である。連邦政府は、労働者の突然の仕事の喪失に対処するため、切迫した工場閉鎖に際して、使用者に対し、労働者への予告義務を課す法律「労働者調整・再訓練予告法」(Worker Adjustment and Retaining Notification Act of 1988)を制定した。²¹⁾(c)第三は、州法レベルの新しい変化である。過去二三年の間に、半数以上の州において会社法が改正され、被用者(労働者)のために、取締役や経営者に忠実義務を課すようになってきている。こうした法は、非株主構成単位法と呼ばれ、戦略的経営決定を行う際に、被用者(労働者)の利益を考慮することを経営者に認めている。こうしたいわゆる「ステイク

ホールダー法」は取締役の忠実義務を株主に対するものから企業の他の構成部分に対するものへと再構成している。積極的に評価するものもある。

しかし、ストーンは、以上の個人規制的アプローチには、様々な限界があると考ええる。第一に、労働者が訴訟を提起するには様々な困難があるからあり、第二に、州政府や裁判所の気前のよさに期待するにすぎないものであるからあり、第三に、いわゆる「ステイクホルダー法」は労働者に直接意味ある保護を与えるものではないからである（S①八二頁）。

②集団契約的アプローチ 以上のように、個人を基礎にしたアプローチが不十分であるので、集団主義的なアプローチがより効果的であるかどうかをストーンは検討する。第一に検討するのがウイリムソンの提案である。企業特殊の熟練への投資に起因する労働者の弱さの問題を取引費用の観点から分析し、労働者はそうした投資を守るための手段を發展させてきたとして、現に存在するアメリカにおける産業多元主義的団体交渉システムを評価する。そして、労働者は組織化によって「暗黙の契約」の違反を監視しようと主張する。

しかし、ストーンは、すでに検討したように、アメリカにおける団体交渉法の現行ルールからすると、労働組合が企業の戦略的決定の影響から労働者を守ることは難しいと批判する。現行法ルールのもとでは、労働組合は「暗黙の契約」違反の監視機能を持つことはできないのである（S①八三一―八四頁）。

次に、「契約の連鎖（ネクサス）」としての企業論によると、契約の連鎖（ネクサス）をつうじて企業を構成するいかなるグループも当該企業においては他のグループと比して優先的な関係にあるわけではないということになる。ストーンは、「契約の連鎖（ネクサス）」としての企業論」のこの側面を「拡大された団体交渉モデル」、すなわち「労働者（従業員）集団が他の企業の他の構成部分と対等な地位にたつ団体交渉モデルの構築に利用する。労働者（従業員）集団が

企業統治に関して企業を構成する他のグループと交渉し、場合によっては経済的武器を使うことも出来るというわけである。²²⁾しかし、労働者(従業員)グループの投資を引き上げる能力およびその他のグループへの帰結はストライキ、第二次ボイコット、ピッケット等に関する法的ルールによって決定される。したがって、このモデルは、結局のところ、経済的な戦いに関する法的ルールに言及することがなければ完結しないことになる(S①八五頁)。

③集団規制的アプローチ 労働者の「暗黙の契約」の履行問題へのもう一つのアプローチが「集団規制的アプローチ」とストーンが名づけるものである。このアプローチは、ヨーロッパ諸国の共同決定・労働評議会法に見られるように、新たな制定法によって集団的な参加の権利を創設しようとするものである。このアプローチは、内部労働市場において暗黙の契約を履行するにあたっての労働者集団とその他の力の非対称性を克服する手段として有効であるが、近い将来アメリカで受入れられる可能性は少ない。こうしたアプローチを現実のものにするためには、連邦レベルの制定法が必要である。アメリカの職場において共同決定制度や労働評議会制度を強制する連邦法の制定のためには、現行の労働法ルールの大きな転換が必要である。ワイラー(Paul Weiler)は、二五人以上の労働者を雇用する事業場に労働評議会を義務的に設置させることを目的とする法を議会が制定すべきであると提案しているが、²³⁾こうした提案が真剣に検討され立法の変化にまで結実するかどうかは不透明であるというのがストーンの評価である(S①八五―八六頁)。

(6) 結論

以上の検討をつうじてのストーンの結論は、それほど明快なものではない。次のように言う。「暗黙の契約違反問題を是正する近年の幾つかの提案を検討し、どちらかと言えば、個人的権利アプローチよりも集団的エンパワメ

ント・アプローチに好意的に議論を展開してきた。ここでの特定の解決方法に賛成するかどうかにかかわらず、労働者の立場の脆弱性の問題を深めることによって、より社会的責任を自覚した企業モデルと職場における公正を確保できるより有効な方法の獲得に向けた検討へすすむことを希望したい」(S①八六頁)。やや振り出しに戻ってしまった感のあるこの結論は、解明しようとした問題の新しさと同時にアメリカにおける問題解決の難しさを反映するものであったといえよう。

- (5) M. Jensen & W. Meckling, *Theory of the Firms*, 3 *Journal of Financial Economics* 305 (1976). 「契約の連鎖(ネクサス)としての企業論」は、一九七〇年代から台頭した企業の理論である。企業に対する契約論的アプローチの一つである。この企業に対する契約論的アプローチを概観したウイリアムソンは、「契約論的見地にもいろいろあって、それには、取引費用論、チーム組織論、契約のネクサス論、協調ゲーム論などが含まれる」として、M. Aoki, B. Gustafson, O.E. Williamson, *The Firms as a Nexus of Treaties* (Sage Publications 1988, P.2)。なお、ウイリアムソンのあげる「取引費用論」の代表的論稿は、O.E. Williamson, *Markets and Hierarchies* (Free Press 1975)。「チーム組織論」のそれは、J. Marschak & R. Radner, *The Theory of Teams* (Yale University Press 1972)。「協調ゲーム論」のそれは、M. Aoki, *The Cooperative Game Theory of the Firms* (Clarendon 1984)。「契約のネクサス論」のそれは、ジェンセン&メックリングの右論文である。邦語文献としては、青木昌彦「契約論的アプローチと日本企業」今井賢一・小宮隆太郎編『日本の企業』(東京大学出版会、一九八九年)四九頁以下、西尾幸夫「契約の連鎖としての会社——法と経済学」における一つの会社観『立命館法学』一九九三年五・六号四九八頁以下がある。
- (6) 青木昌彦「金融および雇用契約のネクサスとしての日本企業」同『日本企業の組織と情報』(東洋経済新報社、一九八九年)一四一頁以下は、契約の束のなかでも労働契約(雇用契約)について検討したものである。
- (7) 「随意雇用の原則」(employment at-will doctrine)にこころな P. Weiler, *Governing the Workplace: The Future of Labor and Employ-*

- ment Law (Harvard University Press 1990) pp.48-104、小宮文人『英米解雇法制の研究』(信山社 一九九二年)第二章、中窪裕也『アメリカ労働法』(弘文堂 一九九五年)二七四頁以下参照。
- (8) H. Collins, 'Market Power, Bureaucratic Power and the Contract of Employment', 15 *Industrial Law Journal* I (1986). この論文は、「雇用関係を「契約」としてだけとらえる考え方を批判し、「契約的合意は(労働者が)組織に入る入口を提供する」が「その後は官僚的ルールが関係の内容を規律する」とする「雇用関係を私的契約と官僚権力の二重構造」としてとらえる考え方を提示し、雇用関係の規制原理は「権力行使の公正さである」とした(pp.10-11)。そしてそこから、雇用関係の規制原理として、契約法原理ではなく、権力の行使の規制原理である公法的原理の適用可能性を示唆する(p.3)。
- (9) C. Offe, *Disorganized Capitalism* (Polity Press 1985) pp.56-59. オッフエは、「労働契約の特殊性を「労働市場の未来」(The Future of the Labour Market)と題する第二章の中の労働市場における労働力商品の特殊性との関連で議論している。
- (10) S. Macaulay, 'Non-Contractual Relations in Business: A Preliminary Study', 28 *American Sociological Review* 55. ブッカーリーは、「アメリカの企業間の長期継続的契約関係において、近代法が予定した契約とは異なる契約実践がみられることを指摘した。マッカーリーによると、企業間取引の場合、二つのレベルで契約回避現象があるという。一つは、契約締結のレベルであり、契約締結時に契約内容について詳細な条件を定めることを回避する。もう一つは、紛争解決レベルであり、紛争解決手段として契約規範に基づき法的手段に訴えることを回避する(pp.60-62)。マッカーリーは、このような契約回避の原因を企業取引のような長期継続的な取引関係という社会関係の特色に求めた。すなわち、第一に、契約締結時に詳細な契約内容についての合意が回避されるのは、継続的關係においては、詳細な合意が良好な取引関係の継続の阻害要因となり、第二に、法的手段に訴える解決が回避されるのは、継続的關係においては、関係から生ずる非法的なサンクションが存在するからであると同時に、関係の維持を前提とする柔軟で友好的な解決が望まれるからである(pp.62-65)。
- (11) I. MacNeil, 'Contracts: Adjustments of Long-Term Economic Relations under Classical, Neoclassical, and Relational Contract Law', 72

- Northwestern Law Review 854(1978) マックニールは、古典的契約法および新古典的契約法の先に関係的契約法を構想し、現代の契約現象の段階論的把握を試みた。関係的契約法は古典的契約法と鋭く対立し、その契約関係にある当事者は小社会を形成するとする。そこでの規範には、配分的正義・自由・人間の尊厳・社会的平等といった広範な原理が含まれることになる（pp.886-890）。
- (12) P. Doeringer & M. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis* (Heath 1971). ドリンジャーとピオレは、アメリカの七〇ほどの大企業に聞き取りを行い、労働力の配分と価格づけが企業内部で行われていることを明にし、かかる事態に「内部労働市場」という名称を与えた。内部労働市場論については、今井賢一・伊丹敬之・小池和男「内部組織の経済学」〔東洋経済新報社一九八二年〕九〇頁以下、小池和男「仕事の経済学」〔東洋経済新報社一九九一年〕七九頁以下を参照。
- (13) C. Azariades, 'Implicit Contract and Under-employment Equilibria', *Journal of Political Economy* Dec. 1975. 「暗黙の契約」とは、法律上の契約として定めるのではなく、事実上の約束である。暗黙の契約理論は、決して明文化されていないにもかかわらず、経営者は不況になっても簡単に労働者の賃金を引き下げることなく、解雇もしないが、他方労働者のほうも簡単に辞めないという事態を説明する理論である。暗黙の契約理論については、小池・同右、八七頁以下、大橋勇雄・荒井一博・中馬宏之・西島益幸「労働経済学」〔有斐閣 一九八九年〕一四七頁以下を参照。
- (14) D. Kreps, 'Corporate Culture and Economic Theory', in J. Alt & K. Shepsle eds., *Perspectives in Positive Political Economy* (Cambridge University Press 1990).
- (15) *First National Maintenance Corp. v. NLRB*, 452 U.S. 666(1981). この事件は、建物の清掃・管理業務を請け負う会社が、料金をめぐる不一致から顧客との契約を解約し、これに関する労働組合との交渉を拒否したというものである。連邦最高裁は、解約の結果として生ずる被用者の解雇等の問題は義務的団交事項であるが、解約そのものは「企業のコントロールの核心にある」決定であるが故に、団体交渉義務の範囲外とした。

説

(16) 「黄金のバラシユート」とは、会社の重要な役員に対して、もし会社が乗っ取られたために退任せざるをえなくなったときには高額の手当を与える旨の約束をしておくこと。州法によっては、株主総会の承認を要する。

論

(17) *Howard Johnson Co. v. Hotel Employees, Detroit Local Joint Executive Board*, 417 U.S. 249 (1974). この事件では、四五名の被用者のうち旧会社から引き継がれた者が九名のみという営業譲渡について、労働協約上の仲裁義務の承継が否定されている。この点については、中窪裕也前注(7)『アメリカ労働法』(弘文堂一九九五年)一一二頁を参照。

(18) *F. Elkouri & E. A. Elkouri, How Arbitration Works*, (Bureau of National Affairs 1985)

(19) 詳しくは、中窪・前注(7)二七五—六頁参照。

(20) *Toussaint v. Blue Cross & Blue Shield of Michigan*, 408 Mich. 579 292 N.W. 2d 880 (1980), *Woolley v. Hoffmann-La Roche, Inc.*, 99 N.J.284, 491 A. 2d 1257 (1985).

(21) この「労働者調整・再訓練予告法」によると、「工場閉鎖」(plant closing)および「大量のレイオフ」(mass layoff)を実施する場合、使用者は、六〇日前までに、影響を受ける労働者の交渉代表組合存在しない場合には、各労働者と、州および地方政府の關係機関に、書面により通知しなければならない。使用者がこの予告義務に違反した場合、労働者は、民事訴訟を提起して、予告の不足日数分の賃金および諸給付のバックペイを請求することができる。また、州・地方政府に対する予告義務に関しては、違反一日あたり五百ドル以内の制裁金が課せられる。この法律の詳細については、中窪・前掲書、二八一頁以下参照。なお、三柴文典『W.A.R.N.法(労働者調整・再訓練予告法)にもとづく組合の当事者適格』労働法律旬法二四〇三号一二頁以下。

(22) この点に関するストーンの見解は、K. Stone, "Labor and the Corporate Structure: Changing Conceptions and Emerging Possibilities", 55 *University of Chicago Law Review* 73 (1988) を参照。

(23) P. Weiler, *Governing Workplace: The Future of Labor and Employment Law* (Harvard University Press 1990).

2 「組織モデル」——コリンズの批判

（1）批判の視点——対立するパラダイム——「契約モデル」と「組織モデル」

コリンズは、ストーン論文も含めた近年の企業をめぐる学際的な研究の動向を「企業法」(Law of Productive Enterprise)という新しい研究領域の生成であると捉え、その中心問題は「企業における権力の公正な配分という問題である」(C九二頁)と把握した上で、ストーン論文の批判的な検討をおこなう。その際、「企業における権力の公正な配分の問題」へ接近するにあたって、その背後に根本的に対立するパラダイムが存在するとして、その分析をストーン論文の批判に先立っておこなう。

第一のモデルは、コリンズが「契約モデル」と名づけるものである。このモデルは、企業にかかわる様々な合意(arrangements)を分析し、その合意を法的規制の適切な範囲および目的についての議論の出発点とする(C九二頁)。

第二のモデルは、コリンズが「組織モデル」と名づけるものである。このモデルは、官僚制、統治(ガバナンス)、公的責任というような概念を提示し、「契約モデル」とは根本的に異なるパラダイムを提供する(C九三頁)。

問題は、この二つの異なるパラダイムが具体的な問題の解決にあたってどのようなかたちで現れるかである。コリンズは、①企業グループに関する問題(親企業と下請企業との関係、法人関係)、②取締役の責任に関する問題、③企業にとつての外部者の法的地位の問題、④雇用関係の性格の問題の四つの領域について分析している。ここでは、ストーンとの「論争」²⁵にとつて意味のある、④雇用関係の性格の問題についてのコリンズの分析のみをとりあげると、次のようなものである。すなわち、「契約モデル」は雇用関係の性格を「単なる賃金と労働の交換契約」とするのに対し、「組織モデル」は「雇用を組織における成員権(memberhip)の一形態」とみ、「その成員権としての雇用は、成

員に対して、組織がどのように運行されるかについての発言権を持つこと、そして組織においてその成員権を守ることを許すことになる」(C九三頁)とした。その上で、コリンズは、「組織モデル」の方が既存の法制度や法理論との関係ではより「挑戦的であると同時に曖昧である」とし、「組織モデル」をより明確化するための概念装置を提供する法デイスコースの構築が必要であるとした。コリンズは、二つのモデルは「それぞれ、重要な洞察を提供しているが、それ独自では不十分である」(C九三頁)と慎重な評価を行っているが、同時に明らかに「組織モデル」を支持し、その概念構造の明確化を課題としていた。

(2) 経済的解雇と「契約モデル」——「暗黙の契約」論批判

コリンズは、企業組織の変動による労働者の処遇を「暗黙の契約」とその履行の問題として接近しようとするストーンの提起に関し、経済的解雇(わが国でいう「整理解雇」)の問題にしほり、検討する。

まず、先の分析の視角である「契約モデル」と「組織モデル」の対抗の中でストーンの問題提起を次のように位置づける。すなわち、ストーンの問題提起を先に述べたような単純な「契約モデル」ではなく、「新しいひねり」を加えているが、企業における権力の問題についてはなお「契約モデル」を受け入れているので十分ではないとする。その理由は後に明らかにされるが、さしあたり問題を次のようにたてる。「契約モデル」は、企業組織の変動の結果解雇された労働者の利益を守るためには、不当利得か債務不履行の二つの議論を展開しうるが、二つの議論を比較すと、後者の債務不履行の議論(経済的解雇は「使用者が賃金上昇カーブの上での雇用保障とういう暗黙の契約に違反している」)であり、その点で使用者は損害賠償をしなければならぬ」という議論)に説得力がある。しかし、この議論をすすめて、法的な規制を正当化するためには、①この議論に道徳的な説得力があるのかどうか、②どのような解雇

規制（救済）が保障されるのかを検討しなければならないとする（C九四頁）。

①「暗黙の契約理論」の道徳的基礎　ストーンの主張を道徳的に基礎づけるには二つの前提がある。一つは、内部労働市場における賃金パターンに関するものであり、もう一つは、内部労働市場における使用者の労働者に対する暗黙の契約に関するものである。まず、第一の内部労働市場における賃金パターンについて、コリンズは、経済学における「暗黙の契約理論」は失業を説明するための理論であるが、それがなぜ失業の負担の不正さを示すことになるのかわからないと批判する。むしろ「年功による賃金上昇現象は、据え置かれた報酬をめぐる交渉の産物ではなく、ヒエラルヒー内部で経験と賃金が結びつくという社会規範の産物である。したがって、（暗黙の契約にもとづいて）解雇に対する救済を正当化することはできない」（C九六頁）。

また第二の、企業特殊の熟練に対する高賃金の約束を前提として、早期の解雇はかかる契約違反であるとするストーンの主張に対しては、次のように批判する。「早期の解雇に関する危険は最初から賃金の中で考慮されている。労働者に対しては経済的な解雇の危険に対するプレミアムが支払われており、その証拠は、内部労働市場における賃金レベルが外部労働市場におけるそれに比して高いことである」（C九七頁）。つまり、コリンズに言わせれば、へそもそも、内部労働市場における有利な賃金レベルの中に危険に対する補償も含まれているということも可能だ、というわけである。

②救済　「契約モデル」から帰結する救済は、金銭賠償か特定履行であるが、この点でのストーンの議論は、個人規制的アプローチ、集団契約的アプローチ、集団規制的アプローチなどをみると、きわめてプラグマティックである。コリンズに言わせれば、こうしたプラグマティックな救済方法は、仮に「暗黙の契約」に道徳的基礎あったとしても、そこから正当化することはむずかしい。たとえば、経済的解雇に際しての事前の予告義務を期待的な報酬

からも雇用保障の維持からも正当化することは難しいとする（C九八頁）。

（3）「組織モデル」と経済的解雇

こうして、コリンズは「暗黙の契約モデル」に反対し、「組織モデル」を支持する。まず暗黙の契約に対する反対は、第一に、暗黙の契約の条件は、結局、当事者の交渉力に依存することになるからであり、第二に、内部労働市場論に依拠する暗黙の契約は、内部労働市場から利益を得ていない労働者を保護することにはならないからである。「暗黙の契約」は企業特殊の熟練を形成できる大企業の正規従業員にしか妥当しない。非正規の従業員には暗黙の契約モデルは妥当しない。かくして、「暗黙の契約を欠く労働者の排除は、企業内での権力の公正な配分への契約論的アプローチの根本的欠陥である」（C九八頁）という指摘になる。

では、「組織モデル」は経済的解雇をどのように考えるのか。コリンズによると、「組織モデル」には二つの前提があるとする（C九八―九九頁）。第一は、資本の所有者は解雇の社会的コストを最小限にする社会的義務をもつという前提である。この前提は、企業組織は公的な制度であるという認識に支えられている。この社会的コスト・アプローチによって、解雇予告条項、求職のためのタイム・オフ制度、職業訓練の援助などの法政策が正当化される。第二の前提は、労働者は組織の成員として敬意をもって扱われなければならないという前提である。この前提を基礎に、会社組織変更計画は議論の対象となり、経済的解雇（整理解雇）の結果を和らげる社会的プログラムが正当化されることになる。

(4)むすび——「組織モデル」にむけて

かくして、コリンズは、「契約モデル」ではなく「組織モデル」を基礎に企業組織の変動の中での労働者の処遇に取り組むことになる。ストーン論文の批判的検討を目的としたこの論文においてその詳細は明らかではないが、基本的な考え方について次のように述べる。すなわち、「組織モデル」を追求することは、「契約の概念を完全に放棄することを要求するものではないが」しかし、労働者とボスの間の関係を明にする最良の道は、彼らの間にいかなる契約も存在しないということを認識することであり、その間の権力関係は組織から発生するということを認識することである。こうして問題は、労働者の交渉力を雇用保障に向けていかに変えるかではなく、なぜ組織の中の経営側メンバーが企業における労働条件を変更する排他的で無制限の力をもつことが法において正当化されるのかとういうことである」(C九九—一〇〇頁)ということになる。

(24) コリンズによると、「企業法という研究領域」は、「三つの侵略と植民地化」によって生じたとする。第一の侵略は、制度派経済学者からのものである。「契約の連鎖(ネクサス)としての企業論」は企業関係を構成する関係者の個別契約に分解し、企業をそうした「契約の束」と理解した。ここから会社法研究者は契約法研究者となる。第二の侵略は、同じく制度派経済学者からのものである。制度派経済学の中でも、ウイリアムソンは雇用関係を売買契約ととらえる。ここから、規制緩和と解雇規制に対する主張が生じ、労働法は契約法に包摂される。第三の侵略は、労働法学者からのものである。労働法学者は、これまでの労働法学者の試み(バイの再配分の市場的解決が企業内の権力の再配分を帰結しなかったことを自覚し、企業の組織構造・統治・官僚制に関心をもつようになった。ここから、労働法学者の会社法への侵入という現象がはじまる。以上が、コリンズの認識である(C九一—九二頁)。

- (25) ①、②、③の問題についてコリンズは次のように分析している(九三頁)。まず、①企業グループに関する問題のうち、親企業と下請企業との関係について、「契約モデル」はそれを投資に関する契約関係とするのに対し、「組織モデル」はそれを同一組織内の二つの企業の単位とする。また企業グループの法人関係について、「契約モデル」はそれぞれを区別するのに対し、「組織モデル」は、それぞれを一定の目的のための一単位として扱う。②取締役の責任に関する問題につて、「契約モデル」は取締役の義務や報酬を決定するにあたっての当事者の自由を強調するのに対し、「組織モデル」は取締役を権力の濫用を自制する特別の義務の保持者および制約に服すべき特権的な権力の保持者とみる。③の企業にとつての外部者例えば銀行や地方自治体のような債権者)の法的地位の問題について、「契約モデル」はそうした外部者の権利をすでに交渉された権利に限定するのに対し、「組織モデル」は企業においてどのように権力が行使されるかについて一定の影響力の行使を許される位置にあるとする。
- (26) 労働経済における「暗黙の契約理論」は、もともと「賃金の(下方)硬直性」(一たび到達された貨幣賃金の水準はたとえ失業があつても低下しないという性質)を説明する理論であり、その意味で失業発生の要因を探る理論でもある。この点については、中馬宏之『労働経済学』(新世社一九九五年)一九七—二〇〇頁を参照。しかし、「暗黙の契約理論」は「賃金の(下方)硬直性」を説明できても、失業は説明することができないという有力な批判がある。この点については、小野旭『労働経済学』第二版(東洋経済新報社一九九四年)六九—七〇頁を参照。
- (27) この点については、H. Collins, *Justice in Dismissal: The Law of Termination of Employment* (Oxford University Press 1992)を参照。

3 「暗黙の契約論」・再論——ストーンからコリンズへの返答

（1）立場の再確認

ストーンはコリンズの批判に応答するに際し、コリンズの批判の枠組——「組織モデル」対「契約モデル」——にしたがって、自らの立場を再確認する。コリンズは、ストーンの議論について、「新しいひねり」は加られているものの、伝統的な「契約モデル」を基礎にしていると評価している。しかし、ストーンは、みずからの立場を「契約論的アプローチに新しい方向性を与える」と規定し、したがって、コリンズは、「私（ストーン）の試みを正確に叙述・紹介しているとは思わない」と批判した。ストーン自身は自らの問題提起の核心は、コリンズが言う意味での「契約モデル」か「組織モデル」かではなく、「新しい方向性をもった」契約論的アプローチというところにあり、したがって伝統的契約論ではないことを強調した（S②八六頁）。

（2）「暗黙の契約論」・再論

ストーンは、内部労働市場において、労働者には雇用保障の「暗黙の約束」が与えられており、その約束はなんらかの法的メカニズムによって履行が強制されなければならないと考えた。これに対して、コリンズは、この暗黙の契約は交渉の産物であり、交渉力によって左右されるとした。ストーンは、コリンズのこの点での批判に答える。すなわち、「暗黙の約束は交渉の産物ではない。暗黙の約束の存在は賃金パッケージにおける特定の条件に関して明示的に交渉する当事者の権力に依拠するものでもない。もしそれが交換をめざして交渉されたものであるとすると、暗黙の契約という必要はない」私が述べたのは、雇用保障の暗黙の約束は、交渉の結果としてではないが、生産や

組織的目的に役立つが故に、使用者によって労働者になされる一方的な約束である〔S②八七頁〕。つまり、暗黙の契約は交渉の産物ではなく、労働者の企業への定着性と企業特殊的人的資本（熟練）への投資を促進する目的で使用者が労働者に対してなした一方的約束であるとする。しかもその約束は、使用者の言葉、文書等の中に含まれており、したがってその履行は、「当初の雇用契約（initial employment contract）の中に企業経営者が設定した条件につき、彼らに責任を持たせることである」とした（S②八八頁）。

むしろ、ストーンにとって問題なのは、不法行為、法的権利、救済について、コリンズが伝統的形式主義的な理解しか示していないことであつた。ストーンは、リーガル・リアリストの試み（救済が権利から自動的に帰結するという神話の暴露）「ひとたび権利が認知されると、それに対応する救済を考案すべきである（という主張）」を評価し、暗黙の契約違反に対する多様な救済策を想定した。例えば、「随意雇用の原則」の変更、団体交渉法理の変更、会社の取締役会への労働者参加などがそれである。そして、これらの提案は伝統的な法理によって評価されるべきではなく、「労働関係の展開の基礎となる法的な領域を再構築する方法として、実行可能であるかどうか、効率的であるかどうか、望ましいものであるかどうか」によって評価されるべきであるとした（S②八九）。

（3）コリンズの「組織モデル」について

コリンズは「組織モデル」が「契約モデル」に優位することを前提とし、「組織モデル」を基礎としたいいくつかの提案をおこなつた。たとえば、資本所有者に企業が公的な制度であることを自覚させ、労働者や地域共同体に対して責任ある行動をとらせるとか、労働者を企業組織の成員と位置づけ、企業経営者に労働者の敬意ある扱いを求める——その一部には、企業組織の変動にあつたつて労働者と協議する義務とか判員となつた労働者を援助する義

務と課すことも含まれる——がそれである。ストーンはこうしたコリンズの提案を歓迎するが、同時に、これらの提案が、なぜ「組織モデル」から生ずるのか、またなぜ「組織モデル」によって正当化されるのかについて、コリンズは説得的な議論を展開していないと批判する(S②八九—九〇頁)。

② M. Cohen, 'The Basis of Contract', 46 Harvard Law Review 553 (1933), R. Hale, 'Coercion and Distribution in a Supposedly Non-Coercive State', 38 Political Science Quarterly 470 (1923), リーガル・リアリズムに関する最近の業績としては、和田仁孝『法社会学の解体と再生』(弘文堂 一九九六年)九頁以下参照。

三 〈企業組織と労働契約〉からみた「論争」の検討

1 「論争」の概括的評価と問題点

ストーン・コリンズ「論争」の最大の焦点は、〈現代企業における労働者の公正な処遇を、何を根拠に、どのようなシステムによって実現するのかわ〉であった。

ストーンは、現代企業における労働契約の特質を出発点に、その契約の履行を担保する法システムの問題として右の「問い」に応えようとした。そこでは、労働契約の特質を〈内部労働市場における暗黙の契約〉にみたうえで、かかる「暗黙の契約」を履行するにあたってのアメリカ労働法上の独特の困難と、それを克服する提案とが検討された。すでに述べたように、結論はやや曖昧であったが、議論の流れは、労働契約論を出発点としつつ、契約の履行

を根拠に企業における労働者の利益を守るための法規制を構想するものであった。しかもその構想は、個人規制的アプローチではなく労働者参加を含む集団規制的アプローチへの展望を含むものであった。その意味で、ストーンの議論は単純な労働契約論ではない。それは、伝統的なアメリカ労働契約法理の限界を踏まえた、その意味で「新しい方向性をもった契約論的アプローチ」であるといつてよかつた。

これに対して、コリンズは、その論文のタイトル（組織的規制と契約の限界）にもあるように、現代企業における労働契約の限界を出発点に、企業の組織としての性格を強調し、組織を規制する法システムの問題として右の「問い」に応えようとした。「労働者と使用者の間の権力関係は労働契約から発生するのではなく組織から発生する」（C一〇〇頁）という認識は、労働者の公正な処遇を担保する法システムの構想においても貫かれた。自ら「契約モデル」に對置して「組織モデル」と呼ぶパラダイムは、契約の履行を根拠にするのではなく、企業の公的性格や組織における成員権を根拠に法的規制を導き出す議論であつた。

このように、一見すると鋭く対立するように見える両者の議論ではあるが、本稿の主題であるへ企業組織と労働契約」という観点からみて注目すべきなのは、両者の議論の間に、次のような共通点が暗黙のうちに存在することである。

第一に、両者とも、現代企業における労働者の公正な処遇を実現するにあたつて、伝統的な労働契約論には限界があるとしていることである。コリンズの議論はそもそも伝統的契約論を基礎とする「契約モデル」の限界をその認識の出発点としているが、ストーンもまた、彼女が現代における労働契約の特質は「内部労働市場における暗黙の契約」にあると言ふとき、そこで想定されている契約類型は、取引の対象たる財が「取引特殊性」をもつ「組織型」契約であつて、対象たる財が一回限りの「取引特殊性」をもたない単なる「市場型」契約（伝統的契約）とは異なることを

示していた⁽³⁰⁾。したがって、ストーンもまた伝統的な労働契約論とは異なる地平から出発したのである。

第二に、両者とも、現代企業における労働関係の組織的・集団的性格を念頭に置いて労働者の公正な処遇を実現するための法システムを構想していることである。ストーンにしても、コリンズにしても、議論の出発点は異なるが、最終的に構想される法システムは組織における公正な処遇と参加を保障するものである。それをストーンは「集団規制的アプローチ」と呼び、コリンズは「組織モデル」と呼んだ。もとより、そこで構想された法的規制の根拠と法システムのあり方との関連については、理論的な検討が必要となるが、ここではまず、構想された法システムの共通性に注目しておこう。

このように、両者の間に潜在的な共通点があるにもかかわらず、議論が十分に噛み合わなかったことも事実である。それぞれの研究蓄積を基礎にした議論の展開の中には、それ自体で価値のある論述が多くみうけられるが、同時に、議論が十分に噛み合わなかった原因は、それぞれの議論の仕方にあるように思われる。

第一に、ストーンが労働契約の特殊性を「暗黙の契約理論」を使って説明したことは、コリンズにストーンの議論が彼のいう「契約モデル」であるという誤解を与えたと思われる。「暗黙の契約理論」は、後に述べるように、法律学における契約論とは異なるものであるが、そうした認識がストーンの側にも、コリンズの側にも希薄であった。

第二に、コリンズがストーンの議論を伝統的な契約論の枠の中に位置づけて批判したことである。「組織モデル」と「契約モデル」の対比という類型論は、場合によっては有効であり、魅力的な分析枠組であると思われる。しかし、一たびある議論をどちらかの類型にあてはめてしまうと、その議論のもった様々な潜在性や可能性を縮減してしまうことになる。コリンズのストーンに対する評価にもそのような問題がある。コリンズのいう「契約モデル」において念頭に置かれているのは、伝統的な契約である。しかし、ストーンの提起した出発点としての労働契約はそうし

た伝統的契約ではないし、すくなくとも彼女は「新しい方向性をもった契約論」を構想したのである。たしかに、それが成功したかどうかは問題であるが、コリンズはストーンの議論を「契約モデル」に押し込める前に、「新しい方向性」の内容を吟味する必要があると思われる。

以下、両者の議論が噛み合わなかった問題点を中心に若干の検討を行うことにする。

(29) ここでいう「取引特殊性」をもつ財とは、他の用途に転用できない、したがって市場で容易に調達できない特殊な・非代替的な財のことであり、企業特殊の熟練をもつ労働力もそれにあたる。

(30) この「市場型」契約と「組織型」契約という概念は、平井宜雄教授のものである。平井宜雄「いわゆる継続的契約に関する一考察——「市場と組織」の法理論の観点から——」星野英一先生古希祝賀「日本民法学の形成と課題・下」(有斐閣 一九九六年)六九七頁以下参照。平井教授は、「取引特殊性」をもつ財が取引の対象である場合、合理的な取引当事者は継続的契約を選択し、その基礎をなす社会関係はヒエラルヒーをなす組織となるとした。また、そうした「組織型」契約が出現する論理を次のように述べる。「取引特殊性」のある財の取引は、他に転用できない(したがって市場価格をもたない)財を対象とするから、それを要求し・供給する特殊の当事者の間にしか生じない」し、その取引のための投資は当該取引によつてしか回収できないので、「その取引を長期間にわたつて安定したものにする必要が生ずる」(七〇七頁)。ここに継続的契約関係が発生する根拠があるが、「取引特殊性」をもつ財の取引が長期になると、取引当事者の機会主義や情報の不確実性等によつて取引費用が大きくなる可能性が出てくる。そこで、合理的な当事者は取引費用を節約しようとするが、そのためには、二つのことが考えられる。「一つは、両当事者が取引をやめて一方が他方に対して指揮命令関係に立つ組織を作ること」であり、「もう一つは、一回的・単発的な取引の場としての(純粋型の)市場にすることである」(七〇八頁)。こうして継続的契約の行われる社会関係は、取引費用の節約をめづつて、「市場」と「組織」の間を揺れ動くことになるが、総じて、継続的契約関係の背後にある社会関係は「組織」となる。労働

契約の背後にある社会関係が「組織」となることは、以上の論理の延長線上で説明されることになる。労働契約と企業組織との理論的関連の検討は今後の課題であるが、なしたたり、Ronald H. Coase, 「The Nature of the Firm」, *Economica*, vol. 4, November, 1937 (宮沢健一他訳『企業・市場・法』(東洋経済新報社 一九九二年第二章「企業の本質」)および O. E. Williamson, *Markets and Hierarchies* (Free Press 1975) (浅沼万里・岩崎晃訳『市場と企業組織』(日本評論社 一九八五年)参照)。

2 「暗黙の契約論」と労働契約

ストーンは労働契約の特殊性を「内部労働市場における暗黙の契約」に求めたが、「内部市場論」にしても「暗黙の契約論」にしても、そもそも労働経済学において展開された議論である。とくに、双方とも、労働経済学の中でも、「企業という組織の内部、およびその内部と外部(市場)との境界に注目し、そこでの資源配分ないし意思決定プロセスを情報と取引という鍵概念を用いて新たな観点から解明しようとする」、いわゆる『内部組織の経済学』(*Economics of Internal Organization*)の諸理論である。³¹⁾

「内部労働市場論」は、労働力の配分と価格づけは外部労働市場で行われるとする伝統的な労働経済学的理解に対して、日本や欧米も含めてホワイト・カラー労働者の賃金はなぜ年功的賃金カーブを描くのか、またこれらの労働者はなぜ比較的長期間にわたり企業に定着するのかを説明する理論として展開された。そして、「内部労働市場論」は、労働力の配分と価格づけが主に企業内で行われていることが年功的賃金カーブを生み出し、労働者の企業定着性を促進したと答えた。³²⁾

「暗黙の契約理論」は、こうした「内部労働市場論」の延長線上に、労働者も簡単に企業を辞めることはないし、使

用者も簡単に労働者を解雇することはないという事態を使用者と労働者の事実上の約束として構成し、「賃金の（下方）硬直性」（不況時にも容易に賃金は下落しない）とそれに伴う失業を説明する理論であった。⁶³したがって、「暗黙の契約理論」における「契約」とは、法的な意味でのそれではなく、双方が守ろうとする「企て」以外のないものでもない。「契約」とはあくまでアナロジーにすぎないのであって、そこから法的な議論を出発させることはできない。たしかに、わが国においても、「現在の中高年齢層を解雇することは事実上の契約違反をおかすことになる」とする主張があるが、それも法的な主張ではない。⁶⁴

このようにみてみると、「暗黙の契約」とは、社会学的に言えば、以上の意味での「企て」が一定の企業の中で長期に反復され、ある種の社会規範となつていふ事態であるといふことができる。そして、そうであるとすると、ストーンのいう「雇用保障」や「据え置かれた補償」は、「暗黙の契約」から出てくる事実上の効果であつて、それらが直ちに労働契約の内容になつていふことはできない。へ内部労働市場における暗黙の契約を労働契約論へ理論的につなげるためには、そのための一定の回路が必要である。たとえば、労働契約が企業という組織を舞台に展開するところから、組織における公正取扱い義務を労働契約における付随義務として構成し、その公正取扱い義務の内容として、ストーンが「暗黙の契約」で議論したような効果を取り込むというような構成である。⁶⁵

(31) 前注(12)今井賢一・伊丹敬之・小池和夫『内部組織の経済学』を参照。

(32) 前注(12)小池和夫『仕事の経済学』を参照。

(33) 前注(13)の諸文献を参照。

(34) 島田晴雄『日本の雇用——二一世紀への再設計』(ちくま新書 一九九四年)一六二頁。

(35) 島田教授は次のように言う。「そうした暗黙の長期契約の期待感を裏切るとは、中高年の当事者を失望させるだけでなく、先輩のそうした扱われ方を見ている後続の従業員の企業に対する期待感を著しく傷つけ、モラルを著しく低下させる危険がある」と（同右・一六五頁）。

(36) この点に関しては、たとえば、和田肇『労働契約の法理』有斐閣一九九〇年（三三七頁の議論が参考になる。ここでは、労働契約における公正取扱い義務が労働契約の「組織的性格」から導き出されると議論されている）。

3 企業組織と労働契約

コリンズの「組織モデル」の主張は、企業の組織変動の中での労働者の公正な処遇にあたって、労働契約論による解決の限界を鋭く指摘するものであった。しかし、コリンズの「契約モデル」批判は、伝統的ではない「新しい方向性をもった」労働契約論への批判と限界の指摘という点からみると、不十分なものであったと思う。たしかに、ストーンの議論には、内部労働市場から利益を受けない、したがって「暗黙の契約」を欠く労働者を保護しないという「根本的欠陥」（C九七頁）があることは事実である。しかし、そのことは、企業組織における労働者の公正な処遇をめざす法戦略を練るにあたって、契約論を捨て去ってよいということの意味しない。コリンズの主張にもかかわらず、彼の議論から学ぶべきは、「契約モデル」か「組織モデル」かではなく、労働契約の理解に「組織」の要素を組み込んだ労働契約論が必要であるということである。労働契約は言うまでもなく「組織」を舞台として展開する。しかも、一対一の短期・特定の契約関係ではなく、一対多（使用者対多数の労働者）の長期継続的な包括的契約関係であり、労働契約における一対多の部分や包括的な部分は組織規範によって規律されている。つまり、そのことは、労働契

約における組織的な側面の規制原理は「意思」ではなく、「平等取扱」「手続的公正」などの原則となることを示唆している。コリンズの「組織モデル」を「契約モデル」と対立的にはなく、ひとまず「契約モデル」の中に取り込むとすると、以上のように考えられるのであるが、しかし、それで、問題が完全に解決されたかというところ、そうでもない。というのは、労働契約論の射程は、さしあたり、個々の労働者の事後的救済に止どまるからである。

そこで、「組織」の要素を組み込んだ労働契約論の限界を超えるために、新しい「組織モデル」が必要になってくると言える。ここでは、「組織」としての企業における労働者の公正な処遇を実現する法システムの新たな構築が問題となる。また、こうした法システムを正当化する根拠はもはや「契約の履行」ではない。正当化の根拠としては、たとえば、コリンズの言う「企業組織における成員権」であり、そうした成員権をもつ労働者の「組織」の決定過程への参加権ということになる。もとより、正当化根拠はさらに明確されなければならないが、「組織モデル」において重要なのは、この議論が労働者の公正な処遇という観点から「組織」を「組織」として規制する法システムのデザインへと進まなければならないということである。この点では、労働契約論から出発したストーンの構想と、「組織モデル」を基礎としたコリンズの構想が、現在、ほぼ同様なものに収斂していることに注目しよう。ストーンは、共同決定システムや労働評議会のような、「集団規制的アプローチ」と名づける構想を展望していたが、コリンズも最近の論文の中で、イギリスへの「労働評議会」(Works Councils)の導入を示唆している。⁵⁷⁾

このように、これまで、労働組合の組織化と団体交渉システムのみで、企業における労働者の公正な処遇を実現しようとしてきたアメリカおよびイギリスにおいても、企業組織を「組織」として規制するシステムが構想されているのである。現段階において、その実現の成否は不明であるが、こうした労働者の参加という方向から「組織」を規制する新しい動きがあることに十分注目してよいであろう。

- ③7 H. Collins, 'Flexibility and Empowerment' submitted to "The Conference on Transformative Labour and Employment Law: Democratic Perspective on a Changing World" held at Rutherford College, University of Kent (5-7 July, 1996)

四 むすび

以上、きわめて荒削りではあるが、ストーン・コリンズ「論争」を紹介・検討してきた。ストーンとコリンズは、それぞれアメリカ(ストーン)とイギリス(コリンズ)の研究者であり、さしあたり英米の状況を念頭において議論を展開している。とくに、ストーンは、アメリカの現状を前提に包括的な議論を展開しているだけに、アメリカにおける労働法制度の制約が彼女の議論を大きく規定していることも事実である。

しかし、両者の間で議論された核心的問題は、決して英米に特有のものではない。わが国においても、企業の再編成やリストラクチャリングが課題とされ、さらに「純粋持ち株会社」の解禁にもなつて、企業分割のあり方そのものが大きく変化する可能性がある。他方、こうした企業の組織変動は、すでに多くの労働者の運命に影響を与えてきた。したがって、企業組織の変動の中での労働者の公正な処遇の問題という「論争」の核心的問題は、わが国においても、今後ますますその検討の重要性を増すことになると思われる。^{③8} 本稿では、ストーン・コリンズ「論争」を素材に、企業組織の変動における労働契約の意義と限界の問題を考えたが、それは、右のような問題に接近するための筆者のささやかな第一歩である。

- ③8 企業組織の変動が労働関係にどのような影響をおよぼし、法的にどのような問題を生じさせるかについてのまとまった研究は

これまでそれほど多くないように思われる。最近のまとまった業績としては、和田肇「企業の組織変動と労働関係」『ジュリスト』一一〇四号（一九九七年）一一二頁がある。