

自動化と労働法——雇用に代わる社会モデルの可能性

Cynthia Estlund (2018) "What Should We Do After Work? Automation and Employment Law,"
Yale Law Journal 128, 254-326.

常葉大学講師 植田 達

近年の技術革新は非常に目まぐるしい。Uberをはじめとするプラットフォームビジネスの発展は既に国内外で多くの労働法の議論を巻き起こしている。さらに進んだ自動運転や作業用ロボットなどの自動化技術が雇用や労働者に及ぼす影響も計り知れない。本論文は、(自動化と雇用との関係に関する議論を法学によって解決することは難しいと自覚しつつ)自動化という課題に直面した時に労働法がどのようにあるべきかを検討することを目的としたものである。

まず本論文の第1章では、自動化の労働市場への影響を論じた。その中で示された可能性は、①職業訓練や雇用創出などへの社会的投資が拡大しない限り、多くが窮乏化する一方で、テクノロジーを所有するごく少数の者に富が集中し、需要が高い技能を持たない労働者は、機械が人間ほど上手くできない仕事か人間ほど安価にはできない仕事を奪い合い、賃金も下がる未来、②企業や政府が投資を行うことで自動化という課題に対応すれば、雇用創出の速度が雇用破壊の速度に追いつき、継続的に成長、繁栄できる未来、③自動化によって物資不足が解消され誰もが仕事を全くまたはほとんどすることなく良い(decent)暮らしを送ることができる(非現実的な)未来などである。ただ、自動化が今後10年から20年の間に雇用破壊と賃金格差の拡大をもたらすか否かはやはり不透明である。

いずれの未来が待っているにしても、自動化がどれほどの速度で進むかが肝要だと説く。それは、雇用破壊の進行が早ければ早いほど、雇用創出の促進に必要な公共政策や公共支出が困難になり、テクノロジー重視の現在の経済において必要なスキルを獲得する時間も少なくなるためである。

第2章では、自動化がどのように雇用のあり方や働く者の権利義務を変容させるのかを論じている。人間を雇用する費用の一部は労働法によって発生する。例えば、労災補償や失業保険のための給与税(payroll tax)や社会保障の支払い(これらは経済学的には

労働者の賃金を下げるといって労働者が負担するが、使用者がそのようなと考えているかは別の問題である。)、組合活動やストライキの予測困難なリスク、差別・ハラスメント・報復を禁止する法律に基づく訴訟による有形無形のコストなどである。このような人件費は、企業が「分裂(fissuring)」や自動化を推進する動機となる。「分裂」とは、収益力あるブランド企業がその業務を外部に移すことを意味する概念で、David Weilが提唱した¹⁾。具体的には、企業が中国などへの国外移転(offshoring)やUberなどのプラットフォームによって労働法規制や高賃金の労働市場を回避できるようになった。反面、アメリカにおける多くの労働者にとっては、大手企業での雇用が弱小サブライヤのものへ、フルタイムの長期雇用が不安定な臨時的業務やギグ(gig)へと移り変わり、ニューディール時代に成立した雇用を基盤とする社会モデルの存続が危ぶまれているという。

これらの分裂と同様、自動化も、テクノロジーの発展によってもたらされ、社内労働のコストとリスクを抑制するための一手段である。ところが、自動化は分裂とは根本的に異なる面がある。自動化は、労働者である人間とその労働力を使用して利益を上げる企業との雇用関係を分離するのではなく、その労働力自体を機械に置き換えるものである。そして、ロボットには人的労働力を使用することによるコストやリスクが一切ない。本論文は、このことを、ロボットは侵害される人権や傷つけられたり酷使されたりする身体を持たず、より高額な賃金を要求したり労働組合を結成したりすることもない、と表現した。分裂が部分的なコスト回避であるのに対し、自動化はそれを完全化するのである。しかも、機械は、人的労働と異なり、時間の経過とともに否が応でもより高性能に、より安価になるので、分裂に加えて自動化も進行するだろう。これまで労働法学者は、分裂に対し、労働力の供給を受ける企業の労働者に対する責任を拡大し、雇用に関する

権利・義務を実効化するための解決策を模索してきた。その方法として、独立業務請負人 (independent contractors) を「労働者」に再分類し、「共同雇用 (joint employment)」を含む「雇用」の定義を拡大してきた。しかし、自動化の前では企業の責任範囲の拡大という考え方は全く意味をなさない。むしろ、そうした取組みが奏功すればするほど、その突破口としての自動化を志向する企業のインセンティブは高まるのである。

第3章では、自動化が雇用に与える影響が不透明な中で、自動化に対してどのような政策が考えられるかを論じている。具体的には、分裂、経済的不平等の拡大、低層の労働市場における労働条件の悪化という問題を解決しながら、雇用破壊の流れを遅らせる方法があるのかを検討した。それには、企業が労働需要を外部委託や自動化で賄うことによって雇用に対する法的負担や人件費を削減するインセンティブを抑えると同時に、労働者の権利を守る必要がある。まず、労働者がどのような権利 (entitlement) を持つのかという規範的な問題とその権利に付随するコストが労使どちらに帰すべきかという実証的な問題を切り離した。

職場の危険を規制する法律や、差別・報復を禁止する法律などは、危険の軽減および職業上の傷病コストの内部化や、差別などによる害を抑制する組織的予防策を求める。したがって、使用者の義務や負担を伴うのが必然で、そのコストは賃金の引下げによって労働者に転嫁することができない性質のものである。これらの権利は「ディーセントワーク」の要素でもある。他方、使用者が引き起こすものでない害、予防可能でない害を是正するものについては、それが重要な社会的権利であるとしても、使用者に負担させるべきではない。例えば、健康保険制度や育児・介護のための有給休暇、年次有給休暇などである。また、健康保険や有給休暇などは雇用関係にない (入れなかった) 者にも拡大すべき権利であると提唱された。それでは、使用者が負担しない権利のための資金はどのように調達されるべきか。本論文は、「ロボット税」²⁾ の概念も紹介したが、最も簡単な方法は所得税を引き上げてその累進性を高めることだと述べた。より具体的には、貧困者のための負の所得税と最も高い所得層における限界税率の大幅な引上げとの組合せを挙げた。これにより、人的労働から機械への移行を遅らせるだけでなく、再分配によって所得格差を是正することもできる。

このように、権利付与およびそのための資金調達の基盤としての雇用から、より普遍的な社会的権利の付与およびより広範な資金調達へと移行させる「負担なき雇用政策 (strategy of unburdening employment)」を主張した。これにより、自由 (自営業やフリーランサーのような自律性・柔軟性の選択) と平等 (所得の再分配、安定雇用を得られない者の生活基盤の保障) も促進される。この提言に対して想定される批判と本論文の反論については紙幅の制限のため、ここでは触れない。

本論文は、法と経済学に基づく分析であり、実にアメリカ法學らしい論考だといえる。もちろん、本論文における分析が日本 (あるいは他の国) にそのまま妥当するかどうかは検証が必要だろう。両国の労働法制や社会保障制度が大きく異なるためである。特に、アメリカの労働法が雇用を保護したり雇用破壊を減速させたりするものでないことは本論文でも述べられており、解雇が自由であることを前提にしていると思われる。一方、自動化に伴う余剰人員の発生を理由とする解雇は、日本では整理解雇に分類され、厳格に制限される。そのため、本論文のいう自動化による雇用破壊は、アメリカと比べれば制度的に起こりにくいか、起こる速度が遅いかもしれない。ただ日本においても、新規・中途採用の抑制、ワークシェアリングなどによって緩やかなリストラクチャリングは行われ、雇止めも解雇よりは認められやすいため、部分的には当てはまる余地がある。外部委託とは異なる自動化の特性を示し、雇用という枠組みを超えた、より普遍的な社会的権利とその実現方法に関する考察は、一読の価値があろう。

1) See generally, David Weil (2017) *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*

2) See e.g., Kevin J. Delaney "The Robot that Takes Your Job Should Pay Taxes, Says Bill Gates," Quartz (Feb. 18, 2017), <https://qz.com/911968/bill-gates-the-robot-that-takes-your-job-should-pay-taxes>

うえだ・とおる 常葉大学法学部法律学科講師。最近の主な論文に「退職後の労働者の競争を理由とする退職金・企業年金の不支給——アメリカ・ERISA (エリサ法) のパッドボーイ条項禁止とトップハットプラン」『法学政治学論究』120号1頁 (2019年)。労働法専攻。