

最近の労働立法における若干の動向について  
(3) 使用者の集団責任化動向

TAKAFUJI, Akira / 高藤, 昭

---

(出版者 / Publisher)

法政大学社会学部学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

社会労働研究 / Society and labour

(巻 / Volume)

26

(号 / Number)

3・4

(開始ページ / Start Page)

1

(終了ページ / End Page)

29

(発行年 / Year)

1980-02-20

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00006770>

# 最近の労働立法における若干の動向について(3)

—使用者の集団責任化動向—

高 藤 昭

## 目次

はじめに

- 一 勤労者財産形成促進法の原理
- 二 労災保険法における動向  
——通勤災害保障制度を中心にして——（以上二三卷三・四号）
- 三 失業保障の雇用保障化動向  
——雇用保険法の原理と構造について——（二四卷三号）
- 四 使用者の集団責任化動向（本号）

## 〔一〕 はじめに

ここ十年ばかりの間に顯著となってきた労働立法の動向の一つとして、雇用も含めた労働者保護法上の使用者の義務の集団化、あるいは使用者の集団に対する新たな義務ないし責任の創設を見逃すことはできない。といってもこれ

最近の労働立法における若干の動向について(3)

は必ずしも新しいものではない。古くから存在するものとして労災保険がある。私見ではこの労災保険は、わが国では昭和三五年度の法改正以後、社会保障化の方向がとられるのであるが、それ以前の段階においても使用者の特殊労働法的な集団責任原理に立脚していたものであった。責任の保険化はそれ自体責任を社会化し、<sup>(1)</sup> 個別責任とは異質なものを創出するのであるが、後に詳述するごとく、労災保険ではそれにとどまらず、事業別のかたちで、個々の事業場の災害率には対応しない費用の集団的負担がなされているのである。<sup>(2)</sup>

しかし最近の立法の動向はこれにとどまらず、顕著なものとして、昭和四九年制定の雇用保険法における全事業主負担による四事業制度、五年の、全事業主負担の納付金を財源とする未払賃金の立替払制度を創設した賃金の支払の確保等に関する法律(以下「賃金支払確保法」と略称)、また同年の身体障害者雇用促進法の改正による全事業主からの納付金を財源とする身体障害者雇用調整金制度創設をあげることができる。

このような集団的使用者責任ともいべきものの統出を前にして、一体これは労働法上いかなる意味をもつものか、また労働法原理にてらし、それはどのように評価されるべきものか、さらにその本質はなにか、などの関心をそられるところである。そこで、小論では労災保険の場合も含めて、右にあげた法制を逐一検討し、これらの問題を考察することとしたい。なお、雇用保険法上の四事業については、すでに第三節で扱い(本誌二四卷三号、当時は「三事業」であった)、若干の考察を加えたが、それは四事業について、とくに本来の国家雇用保険事業との関連での労働法上の意義を中心とするものであった。そこで若干の重複はあるが、ここでは他の事業主の集団責任化現象と一体のものとして把え、労働法全体のより広い立場からもう一度掘下げることにする次第である。

(註)

(1) 伊沢「責任保険の發展とその止揚」(我妻遺歴記念、中巻) 五五八頁以下、加藤「不法行為」(増補版、法律学全集) 四〇頁以下など。

(2) わが国の労災保険制度發展の過程において私が社会保障化ととらえている現象について、これを使用者責任の集団責任化ととらえる説(西村健一郎「労災補償の社会保障化」)、「論争労働法」(世界思想社刊)所収)など)が対立している。私見では労災保険は使用者責任の責任保険の性格のものから漸次社会保障的性格のものへと変化するのであるが、その責任保険の段階から、使用者責任の保険集団(使用者集団)による補償の肩代りとして「集団責任」としての性格をもっていた。しかも、後述のごとく、その責任保険は私保險的なものではなく、特殊な労働法的な修正を受けたものであって、このような労働法的集団責任が社会保障とどのような關係に立つかを考察することも本稿の目的の一つである。

〔二〕 各制度の概要

1 労災保険

戦後制定された労災保険は、その財政方式としては、ある年度に裁定された補償給付に要する(次年度以降にわたる)すべての費用をその年度に賦課徴収する、いわゆる充足賦課方式がとられてきた<sup>(1)</sup>。これは、のちに給付が年金化されることによってその維持に困難をきたすことになるが、ともかくも、そのとき発生した災害補償費を、それを発生せしめた使用者に負担させるという意味では、個別使用者責任制(労災保険はその手段)の趣旨にもっとも適合的な財政方式であった<sup>(2)</sup>。しかし重要なことは、その負担はその災害を発生せしめた使用者の単独負担ではなく、そのとき存在した、災害にかかわりのない全使用者に賦課されるのであって、この点ではもはや個別責任制の趣旨は完全に

没却されたものとなっていることである(責任の集団化、社会化)。これは同種の危険をもつ者どうしの間での危険の分散としての保険制度に当然のものであるといえ、それまでであるが、しかし、私保険であれば給付、反対給付均等の原則により、保険料率は災害発生率に応じて個別的にきめられるところ、わが労災保険ではイギリスのような均一保険料制まではとられなかったものの、災害発生率を同じくする事業別に過去の災害率にみあった等級別保険料率制がとられてきた。すなわち、法制定当時は三七業種、保険料率は六段階が設けられ、その後紆余曲折を経て現在では五二業種、料率は最高が賃金総額の千分の八九から最低千分の四までの三〇段階となっている。この料率設定については、まず第一段階で推計された保険給付の額ないし予想額を賄うための全体としての保険料水準が決定され、第二段階で、その決定された保険料が各事業に配分されるといふ仕組みがとられた。<sup>(3)</sup>したがって、各事業の災害率が厳密に料率に反映されているとはみられないが、一応は事業単位に、その事業に属する全事業主が、その事業についての危険を共同で負担してきたものとみることができ、しかも保険料額は各個別事業の賃金総額に料率を乗じて得られるものであり(労働保険の保険料の徴収等に関する法律<sup>(4)</sup>第一条)、また災害発生率は、企業規模が小さくなるほど大であるのが常態であることを加味すれば、その事業主集団による均一保険料率負担は、その集団における大事業主が弱小事業主を援助するという連帯関係が認められるのである。<sup>(5)</sup>要するに労災保険は制定当初から、単に個別的使用者責任を保険集団が肩代りしたというだけでなく、右のような特殊な原理と構造をとってきたわけである。

(註)

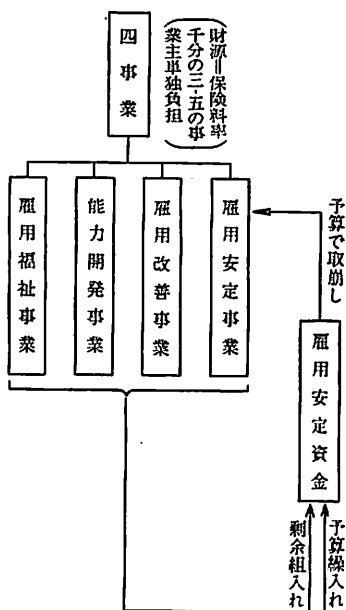
(1) 桑原敏一「労災保険論」(昭和四七年、労務行政研究所) 四八六頁以下参照。

(2) 同右、四八二頁参照。

- (3) 労働省労災補償部編著「新労災保険法」三九四頁以下。
- (4) 度数率、強度率とともに小規模事業場の方が高い。昭和五四年年度労働白書、二七頁、付属統計表五五表参照。
- (5) 村上茂利「労災補償の基本問題」三三三頁注。

## 2 雇用保険法上の四事業

雇用保険法制定当初の三事業の概要についてはすでに前節で紹介した。五二年の改正によって、当初の雇用改善事業の一部を発展させて「雇用安定事業」という独立の事業を加え、現在では四事業となっている。雇用安定事業は、雇用・失業状況の一層の悪化に対応したもので、景気の変動その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合の失業の予防その他雇用の安定を図るものである(六一条の二)。内容は、①雇用調整給付金などを支給する景気変動等雇用調整事業、②事業転換等訓練給付金などを支給する



最近の労働立法における若干の動向について(8)

発給付金などを支給する雇用開発事業、となっていく。そして、この財源を確保するために雇用安定資金制度が設けられ(労働保険特別会計法八条の二)、つねに一定の資金をプールし、そこから状況に応じて確実かつ弾力的に給付金の支給が可能となるよう配慮された。

いま、四事業全体についてその仕組みを図示すれば上図のようである。

さて、この四事業は、失業保険法時代の福祉施設を發展させたものであるが、福祉施設においては、財源は労使折半負担の保険料によって賄われたのに対し、四事業は事業主の単独負担による財源で賄われることになった(徴収法三〇条、雇用保険法六八条二項)点に重要な差異が生じた。すなわち、四事業は旧福祉施設と異って、労働者についての一定の雇用保障事業の全事業主による共同事業化、換言すれば、その事業実施に關しての全事業主の集団責任の創設としてとらえられるのである。そして、その四事業に対応する保険料率(四事業費充當徴収保険料率)は、原則的には千分の三・五、例外的に短期雇用特例被保険者を多数雇用する事業たる土木建築業については千分の四・五とされる(徴収法一二条)。失業保険法時代には、保険料率は均一料率がとられてきたが、雇用保険法になって短期雇用特例被保険者制度が設けられたのにもない、雇用保険料率は二段階制となり、その後五二年の改正によって三段階制となったが、四事業充當保険料率は右の二段階制が維持された。多段階となったのは、給付と負担の均衡を図ること、雇用保険の財政の健全な運営上の必要性から出たものとされるが、雇用保険においても労災保険同様、失業発生率に応じた事業別料率化への動向をうかがいうる。ただ、その動向は労災保険に比して軽微であり、目下はごく例外的な事業のみ高率とし、<sup>(2)</sup>原則は均一料率制とみてよいであろう。反面、失業発生率は、業種によって差があり、また小規模事業所ほど高いことを考え合わせると、<sup>(1)</sup>四事業を含む雇用保険では、労災保険以上に安定事業あるいは大企業による不安定事業、弱小企業の援助の關係、換言すれば全使用者の連帶關係が顯著に認められる。かくして、四事業は単なる事業主の共同事業とは異なるのである。

四事業の右の性格との關係でもっとも注目をひくのは雇用安定事業としての雇用調整給付金制度である。本制度は一定要件に該當する事業主が労働者を一時休業させ、休業手当を支払った場合に、一定限度のもとにその額の一部

(大企業二分の一、中小企業三分の二)を支給するもので、労基法二六条の使用者の責任の一部肩代りとしての実質をもつ。すなわち、従来、労基法上個別使用者の責任とされていたものが、その給付金の額を限度として、全使用者の右に述べたごとき集团的、連帶的責任に転化されたことになるのである。この労基法上の休業手当が、個別使用者の労働契約上のものとも本質的要素である賃金としての実体をもつだけに、右の転化は大きな意義をもつと考えられるのである。

### (四)

(1) 関 英夫「雇用保険法の解説」(昭五〇、株式会社ぎょうせい)三二八頁。

(2) 労働省の調査(昭和五二年、雇用保険受給者構造調査報告)によると、受給資格者の離職前の事業別割合は製造業(三・五・九%)、卸小売業(二四・四%)サービス業(一五・四%)が高く、離職前の事業規模別では、五〜二十九人規模(三三・七%)、三〇〜九九人規模(二七・五%)が高くて、この両者で全体の六〇・二%をしめている(同報告書一〇頁以下)。

### 3 賃金支払確保法

本法は、昭和四八年の石油ショック以後における景気停滞による企業倒産などの多発から賃金不払が急増してきた状況を背景として、労働者に賃金、退職金などの支払の確保を図るための諸措置を講ずるために、昭和五年の七七国会で制定されたものである。<sup>(1)</sup>その措置としては、社内預金の保全措置、退職手当の保全措置、退職労働者の賃金についての遅延利息の特例措置などがあるが、本稿において取り上げるのは未払賃金の立替払事業である(同法七条)。

この立替払事業とは、労災保険適用事業であって一年以上事業活動を行っている企業が倒産した場合、その倒産の申立て等のあった日の六ヶ月前の日から二年間の期間内に退職した労働者について退職日の六ヶ月前の日以降に支払



期日が到来した賃金(定期給与および退職手当に限られる)で未払いのもの(総額二万円以上の場合に限られる)があるときに、国がその労働者に対し、未払賃金額のうち定期給与(一三万円を限度)の三ヶ月分の八割を限度として立替払をするものである(法七条、令二、三条、則七条以下)。民法四七四条の例外的措置を認めるなど法理上かなり進んだものをもつが、本稿で重要なことは、その立替払の形式的な主体は政府(実際には労働福祉事業団)であるが、労災保険法上新設された労働福祉事業として(法九条)、すなわち労働保険特別会計労災勘定の負担において行なわれるということである。この労災勘定は一部国庫負担、労災保険への特別加入者の自己負担分を度外視すれば、前述べのごとく大部分は使用者負担であるから、賃金の立替えについて、全事業主の共同関係が設定されたわけである。

立替えであり、民法の規定によって立替えを行った労働福祉事業団は賃金債権を代位取得し、事業主に求償する建前がとられるごとくであるが、事情によっては求償不能場合もあろうし、そもそも立替えという業務自体を事業主全体の共同負担において行なうということについては大きな意義が認められる(一部国庫負担、特別加入者負担が財源に加わっていることは若干気がかりであるが)。立案者はこの点を、「この事業は、本来個別事業主の責任である賃金の支払義務が当該事業主によって果され得ない場合に事業主全体の負担においてその義務を履行しようとする、いわば「個別責任の社会化」の思想を基盤とするものである」と述べている。この『「個別責任の社会化」の思想』なる立法原理のよってきたるところは何か、またその意味内容はいかなるものが重大な関心の的となる。前者についてはのちに考察することとするが、後者については、それが労災保険の財源を用いるところから、労災保険で述べたごとく、単なる「社会化」以上の、全事業主の連帯関係創設としてとらえられる。そして、この原理に立てば、現在では「立替え」事業であるが、雇用保険法上の雇用調整給付金同様、立替えではなく、求償なしの、文字どおりの肩

代りであっても不自然なところはないと思われる。<sup>(3)</sup>

(註)

(1) 立案当局者の解説として、仙田明雄「施行された『賃金支払確保法』」(季刊労働法一〇一号、一三八頁以下)など参照。

(2) 同右、一四一頁。

(3) ちなみに、この立替事業を労災保険法上の制度としたのは、同保険の財源が事業主の原則的負担であることに便乗した便宜的措置(この場合、同法の体系を大きく乱すことになる)か、あるいはより本質的なものであるのか。各国の同種の立法例では、オランダは失業保険料(賃金の〇・八%)のうちの待期手当基金を財源として失業保険事業団が行ない、西ドイツ、フランスは独自の保険料をとるが、運営主体は、西ドイツが連邦雇用公社、フランスが失業保険の運営主体である ASSÉDIC-JUNEDIC があたっている。立替事業ではあれ、労災保険の財源負担関係は前述のように労災補償に即してなされているのであるから、これを労災と危険発生率をまったく異にする賃金不払に利用したことには疑問がもたれる。賃金不払が企業の倒産⇨解雇⇨失業の系統でとらえられるところから、雇用保険上の四事業に一事業を加える形の方が自然ではなかったかとも思われる。いずれにせよ、立替私事業を加えたことで労災保険法はまた一つの展開をとげたことになる。

#### 4 身体障害者雇用促進法上の身障者雇用率制度と身障者雇用納付金制度

身体障害者の雇用確保に関しては、すでに昭和三五年に身体障害者雇用促進法が制定され、雇用率制度が設けられていた。官公庁関係と一般事業主にわけ、それぞれ身体障害者雇用率、重度障害者雇用率が定められ、事業主ごとに全従業員中はこの雇用率以上の身障者が雇用されることの確保が図られてきた。しかし、官公庁に対しても一般事業主に対しても強制的なものではなく、前者に対しては各任命権者の計画作成義務(旧一一一条、一五一条一項)、労働大臣による任命権者に対するその計画の実施の勧告制度(旧一二条二項、一五一条二項)がおかれ、後者に対しては、一定

最近の労働立法における若干の動向について⑧

の場合の計画作成義務(旧一四條、一五條四項)のほかは身障労働者がその雇用率「以上であるように努めなければならぬ」として(旧一三條)、努力義務が課されていたにとどまる。

このように、制定当初は実効性のうすいものではあったが、全事業主を対象とする雇用率制度そのものは、全事業主を一体として、それに身障者雇用を義務づける原理Ⅱ共同責任原理に立ったものと認められる。具体的な各事業主への雇用率適用は、その原理を前提とした各事業主への雇用義務の配分にはかならないのである。<sup>(1)</sup>そしてこの新原理に立脚する制度は、昭和五年の大幅改正で強化されることとなった。その背景は、就業を希望しながら職を見出しえない身障者が多数存在する反面、全体の三分の一の事業所が雇用率未達成で、とくに大規模事業所の雇用状況が立ち遅れていること、一般に身障者の雇用には施設の改善、整備等の追加的経済的負担を伴うことから身障者を雇用する事業所と雇用していない事業所の不公平感がみられること、また企業の社会的貢献への要請が強まっており、企業はより積極的に身障者に雇用の場を提供することが望まれることなどであった。<sup>(2)</sup>そこでまず法の目的規定(一一条)の全文改正とともに、事業主の責務の宣言条項としてつぎのような事業主の身障者雇用についての共同連帯責任を強調する条文が入った。

(事業主の責務)

第二条の二 すべて事業主は、身体障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであって、進んで身体障害者の雇入れに努めるとともに、その有する能力を正当に評価し、適正な雇用の管理を行うように努めなければならない。

そして、具体的には、第一に一般事業主についての従来の雇用率達成義務が努力規定であったのを、身障労働者が

雇用率に対応する数「以上であるようにしなければならない」と表現を改めて、「法的義務」とした。といつても罰則は設けられず、労働大臣の雇用計画作成命令、その計画の実施勧告（新一五条、五項）のほか、その勧告に従わない事業主の公表制度を設ける（新一六条）にとどまった。つぎに雇用率制度そのものについても改正がなされたが、本稿で重要なことがらとして、雇用率設定原理に変更が加えられたことである（新一四条二項）。すなわち制定当初の雇用率は、各事業主に雇用されている労働者の中にしめる身障労働者の比率が、自営業者や家族従業者を含めた労働力人口中にしめる身障者の比率に等しい状態となるよう、この比率を基準として事務的事業所と現場的事業所にかけて設定されていたが、事業主の共同責任理念の強化とともに、雇用率はその共同責任の各事業主への分担割合を平等に定める要請が生じた。そこで、自営業者や家族従業者を判断要素からはずし、負担割合の平等化の観点から原則的に一本の雇用率とし、（ただし、身障者就労が困難な職種については、一定の除外率を設ける）また身障者も通常労働者なみの雇用水準を設ける、などの配慮の結果、つぎのような算定式が用いられることとなった。<sup>(3)</sup>

$$\frac{\text{常用雇用身障者数} + \text{失業身障者数}}{\text{常用雇用労働者数} + \text{失業者数} - \text{除外労働者数}}$$

そして、この身障者雇用についての全事業主の共同連帯的性格を一層強化するものとして登場したのが雇用納付金制度である。

雇用納付金制度とは、身障者雇用には、たとえば作業の安全化のための盲人用プレス安全装置の設置などの作業設備の改善からトイレの改造にいたるまで事業主に特別の経済的負担が加わるのが常であるが、そうなると身障者も多く雇用する事業主との間に経済的不公平が生ずること、さらに身障者雇用を促進するための助成をする必要があると

ころから、これに應ずるために、雇用率未達成事業主からその不足数に應じた納付金を徴収して、それを原資として、雇用率達成事業主に調整金を支給し、また身障者雇用事業主に対する助成金を交付しようとするものである(法<sup>(4)</sup>五章)。納付金の額は雇用率にもとづいて各事業主が雇用しなければならぬ身障労働者数に應じた額(目下一人につき三万円—令一七条)であるが(法二七条)、身障者を雇用している事業主についてはその雇用数に應じて減額され、雇用率をこえて雇用している事業主には○となる仕組となっている(法二八条)。これを財源とする給付金については、雇用率をこえて身障者を雇用している事業主に対しては、毎年、そのこえる人数に應じた身体障害者雇用調整金(一人一万四千元—令一五条)が、また身障者を雇い入れる事業主には施設改善、雇用管理、重度障害者の多数雇用の目的のための助成金が支給される(法一九、二〇条)。

この雇用納付金制度は、負担能力の見地から、当分の間、常時三〇〇人以下の労働者を雇用する事業主には適用されないこととされているが(附則二条一項)、その不適用事業主であっても、とくに多くの身障者を雇用するものに対しては、一定の基準をこえる身障者数に應じて報奨金(一人につき、八千円)が支給される(附則三条)。

右のようにして、雇用納付金制度は、とくに雇用率未達成事業主から既達成事業主への経済的負担の調整をなす身体障害者雇用調整金給付事業にあきらかにみられるように、全事業主を一体化し、これに身障者雇用を義務づけた関係が顕著である。<sup>(5)</sup>とくに、当分の間の措置としてではあるが、納付金納付義務を免除された中小事業主に対する報奨金の財源は大企業で負担することとされていことは、全事業主の「連帯」の名にふさわしいものがある。そして、このような納付金制度をとったことは、全事業主へ身障者雇用を義務づけるという新たな立法原理に立つ雇用率制度の必然的な帰結であったといえる。

以上が身体障害者雇用促進法上の雇用率制度および納付金制度であるが、前述の各制度に比しここでの特徴的なことは、労災補償責任、賃金支払義務など既存の個別的使用者の義務を集団化した労災保険や賃金支払確保法などと異なり、新たに障害者雇用を集団責任として創設したこと、そしてそれとの関連であろうが、その原理を前掲のごとく法の明文をもって表面から打出していることである(法二条の二)<sup>(6)</sup>。そこにうたわれていることと、「社会連帯の理念」に基づく全事業主の「適当な雇用の場を与える共同の責務」の具体的発現が雇用率制度、雇用納付金制度であるが、この「社会連帯の理念」とはいかなる意義のものか、またこの条文の基礎となっているとみられる心身障害者対策基本法五条の「国民は、社会連帯の理念に基づき、心身障害者の福祉の増進に協力するよう努めなければならない」の文言といかに関連づけられるか、とくに「社会連帯」の表現が抽象的であるため関心をもたれることとなる。この原理についての立案当局者の説明はつぎのようになっている<sup>(7)</sup>。

「この考え方の中心は、すべての事業主は、『社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有する』ということである。

我が国の経済社会では、自由で公正な経済競争が原則とされ、すべての企業は利潤を追求して営利を行う自由を有する。しかしながら、企業も社会の中に存在する一員であれば、その利潤追求も社会の全体利益との調和のもとに行われるべきであるとして、企業の社会的責任を求める考え方も強くなってきていることは既に述べたとおりである。そして我が国社会では福祉社会の実現を目指して種々の努力が行われているのであり、その一つの大きな問題として身体障害者の福祉が取り上げられる。しかも、身体障害者の福祉の基本は、その職業的自立にあると考えられるのである。

ここに身体障害者の雇用に関する事業主の責任の考え方の基礎がある。

広い意味における身体障害者の福祉の向上を、特にその中心となる身体障害者の雇用の促進を社会全体の問題としてとらえ、

最近の労働立法における若干の動向について<sup>(8)</sup>

社会連帯という高い理解に立つた事業主の責任が求められるのである。

それは、職場を直接管理しているのは事業主のみである。つまり、身体障害者に雇用の場を直接提供できるのは事業主のみであることにかんがみ、そのような立場にあるすべての事業主は、身体障害者に適当な雇用の場を与える共同の責務を有するとされる。この問題は、個々の事業主で解決できるものではなく、従って、社会連帯の理念に基づき、全事業主の共同の責務であるとされるのである。事業主は全体として、一定範囲の、つまり労働の意思と能力を有する身体障害者に適当な雇用の場を与える責務を有するのである。この事業主は、身体障害者に雇用の場を与えることができる立場にある者という点から考えられているのであるから、ここには、人を雇用してある事業を行う場合の国や地方自治体も含まれる。これは、そのような立場にある事業主全体の責任の表明である。」

ここでとりあえず注意しておきたいことは、右の文脈において、身障者雇用の「問題は、個々の事業主で解決できるものではない」ことを契機として、個々の事業主の社会連帯関係上の責務がその事業主の共同の責務にすりかわっている点であるが、両者は責任形態として一応識別しておきたい。本稿の主題は後者を中心とするものであるが、当然ながら前者との関係、さらに両者と社会連帯原理との関連性が検討されなければならないところである。

(註)

- (1) 遠藤政夫「身体障害者雇用促進法の理論と解説」(昭五二、日刊労働通信社) 九六頁以下参照。
- (2) 同右、七七頁以下。
- (3) 同右、二〇二頁以下。なお、この雇用率設定方式については、単なる事業主の共同ではなく、より「連帯」理念を強調すれば、身障者雇用力の大きいと思われる大企業には高い雇用率を設定する方法が適当と思われる。
- (4) 同右、二四八頁以下。

(5) 同右、二四二頁以下参照。

(6) 中高年齢者雇用促進法にも雇用率制度があり、そのかぎりでは身障者雇用促進法上の雇用制度と同様の事業主の共同関係は存在するわけであるが、中高年齢者には、納付金制度とともにこのような責務の宣言規定はない。

(7) 遠藤前掲書、九五頁以下。

### 〔三〕 使用者の集団責任の労働立法史上、法理論史上の意義

以上、労災保険のほか、最近とくに顕著にあらわれた使用者の集団責任化現象三つの事例についてその概要をみた。集団責任化そのものは労災保険にみられるように古くから存在するし、またとり上げたもの以外にも存在する。中高年齢者の雇用の促進に関する特別措置法上の雇用率制度も弱いながらもそれに属するし、炭鉱離職者臨時措置法上の業務の財源の一部に採掘権者あるいは租鉱権者の納付金が用いられている（同法三四条、石炭鉱業合理化臨時措置法三六条、三六条の二）のもこの例であろう。さらに眼を社会保障法の分野（一般に労災保険はこのなかに含めて理解されている）に転ずれば、アメリカ失業保険のように全額使用者拠出とされている場合はもとより、わが国の雇用保険その他の社会保険における給付所要財源の労使折半負担における使用者負担分についても共同責任的要素を認めうるが、もっとも顕著なものは児童（家族）手当制度である。その沿革をたどった場合、原型の一つとしてフランス、ベルギーを中心とするヨーロッパ諸国で自生的に発生した補償基金制度（*Caisses de Compensation*）がある。ヨーロッパ諸国では、すでに前世紀末から所帯もち労働者の生活難に対して、事業主が超過賃金Ⅱ家族手当を支払う慣行が発生しているが、第一次大戦後の物価上昇による実質賃金低下はその必要性を大ならしめた。使用者はその実

最近の労働立法における若干の動向について(8)



賃賃金低下に対し、賃率の引上げを避け、いつでも廃止でき、また所帯もち労働者にだけ支払えばよい家族手当制をとり、これが慣行としてますます普及することとなった。しかし、この慣行が発展するにつれ、使用者は競争関係上、賃金コストの高い所帯もち労働者を企業から極力排除し、また雇い入れを手びかえる傾向を生じさせることとなった。そこでこのような制度を定着させるためには個々の使用者によるものではなく、一地域、あるいは特定職種に属する全事業主が共同して行なう必要が認識された。そして、従業員数、あるいは賃金総額など、個別の事業主の雇う労働者の家族数とは関係のない数、あるいは額を基準とした一定額の拠出を行って一つの基金を作り、そこから家族手当を支給する機構をつくりあげたわけである。<sup>(1)</sup>これがのちに法制化されることになるが、この沿革をみてあきらかなように、フランス、ベルギー型(賃金補充型)家族手当制度は、本来使用者が個々の支払うべき賃金の一部を共同連帯によって支払うことを本質とし、また共同連帯によってはじめて成功をみたものである。わが現行児童手当法はアングロ・サクソン型(福祉国家型)の要素をも加味し、被用者以外の者に対する手当の原資は国(六分の四)、都道府県、市町村(それぞれ六分の一ずつ)の公費負担であるが、被用者についても十分の三が公費負担で、残りの十分の七を使用者が負担することとされている(児童手当法一八条)。しかし十分の七ではあるが、その分については使用者の共同連帯関係が設定されているとみてよいであろう。

このようにして、使用者の責任の集団化、あるいは集団責任の創設は、今日の労働立法上、あるいは社会保障立法上多岐の側面においてあらわれている。本稿では対象を労働立法に限定するが、その労働立法上の集団責任もそれぞれのあらわれ方、あらわれる意味や根拠は一樣ではない。前述の四例についていえば、労災保険は尨大な額に上る補償責任の使用者による危険分散というよりは、その尨大化する額の故に困難となる補償の円滑化、実効性確保を図る

もので、その意味で労働保護法上必然的なものである。四事業については、休業手当支給の共同化である雇用調整給付金のような制度もあるが、総じていえば失業の予防、雇用の促進について従来になかった労働者の保護業務の集団的使用者責任の創設で、その必然性は労災保険ほど強いものではない。賃金支払確保法による立替払制は、企業の倒産などによる個々の使用者の賃金不払を全使用者によってカバーすることを目的とし、労働者の企業倒産に際しての賃金を保護しようとするかぎり、そして国が公費によって個々の使用者の不払賃金を肩代りすることに妥当性をかくものがあると認められる以上、なかば必然的制度である。身障者の雇用率、雇用納付金制度は、もとより全事業主による身障者の雇用確保であるが、雇用確保が身障者にとって最善のものであるかぎり、そしてその雇用するものが事業主でしかないかぎり必然的である。また雇用率制度をとった以上、各事業主の公平化を図り、競争条件を均整化するための納付金制度も不可避であろう（この場合、雇用率達成を罰則によって強制する方法もあるが）。

したがって、これらを同日に論ずることには危険もともなうであろう。しかし、これらに共通することは、すべて、労働者保護のための使用者責任の集団化、あるいは集団責任の創設であることである。しかも、個々の制度についてみたごとく、単なる「集団」責任ではなく、程度に差はあれ、多かれ少なかれ使用者のなかでの相対的強者による相対的弱者の援助の要素をおびているという意味において、全使用者の「共同連帯」を本質とするものにとらえうるであろう。そこで、この共通する側面にしばって、その労働立法史上あるいは法理論史上の意義を考察することとしたい。

さて、従来の（現在でも）労働保護法の支配的形態は、労基法に典型的にみられるように法Ⅱ国家による個別使用者に対する各般の義務の設定であった。集団責任は労働者保護の観点から、この従来の支配的手法によっては不十分

な面を集団化という手法によって補う目的をもつとみられるもので、それ自体労働法上積極的に評価できるものである。もとより、いかなる制度といえども完全を期することはできない。雇用調整給付金制度も賃金支払確保法も、それらあるが故に使用者に安易な休業、あるいは賃金不払を助長するおそれをもつであらう。しかしながら使用者の集団化によって、より一層労働者保護を進め、また集団化によってはじめて達成される労働者保護の場面も存する以上、集団化自体は基本的には肯定されうるのである。集団責任は、従来の労働保護法を個別使用者の次元から、使用者の「共同連帯」の原理のもとに、「集団」の次元に引上げたものであって、そこには労働立法史上大きな意味が認められるのである。

そうだとすれば、この集団責任原理は将来より一層発展、充実させられてよいはずのものである。既存の制度についてみれば、たとえば賃金支払確保法において、立替え払いされるケースや額を拡大してもよいであらうし、また財源さえ許せば返還される必要もないと思われる(安易な不払防止の措置は何らかの方法で必要であらうが)。また将来この原理が適用され、立法化が進められるべき余地も広いであらう。さしあたっては中高年齢者雇用促進法上も、雇用率制度の強化、あるいは納付金制度の創設も考慮されてよいと思われる。このほかにも安全衛生面、職業訓練面、雇用保障面への集団化の進展の余地は大きいであらう。

そして、もしこのような動向が進展するとすれば、その結果として、労働者の雇用関係は個々の使用者との間ではなく、一体としての使用者集団との間に結ばれるという要素を濃厚化するであらう。このことは集団的労働関係法上は従前から顕着なことである(労働組合と使用者集団との団交)が、これが個別的労働関係法、あるいは雇用保障法の側面においても強化されるとみられるのである。これをもたらすものは、生存権原理の進展による労働者の保護の

前進の前には、もはや個別使用者の力のみでは応じきれず、集団としての使用者が相手方とならざるをえなくなったことである。その労働者保護の前進を促すものは単に理念的なものではなく、資本主義生産機構の進展、高度化という、ほかならぬ資本主義使用者側の状況変化に負うところ大であるが、その結果として、社会的強者であるとはいえず、もはや単独の使用者では支えきれない労働保護法上の負担が生じていることの帰結と考えられるのである。それはあたかも単独の力のみでは使用者に抗しえなかつた労働者が団結し集団化したごとく、現在では強化された労働者の生存権のために使用者が集団化を余儀なくされた姿である。そして使用者のこの集団化は、直接には労働者保護のための手段としてであるが、根底においては、資本主義社会における利潤追及者としての、とくに労働者に対する関係での使用者の一体関係が存しているのである。ここに使用者連帯の実質的基礎が存在するのであるが、しかれば、この使用者の集団、あるいは共同連帯原理は法理論史上いかに理解されるのであろうか。

すでにわれわれは「社会連帯」あるいは「団体主義」(Collectivism)といわれるものが社会法の基本原理であることを知っている。<sup>(2)</sup>そこでいままでに述べた事業主の「共同連帯」、あるいは「集団」がこの理論系譜といかなるかかりをもつかにさしあたっての関心がもたれる。その場合、社会法原理としての「社会連帯」や「団体主義」とはいかなる意味内容をもつのか、就中、この「団体」の意義いかながまず問われなければならない。

この場合、その団体の筆頭にまずあげられるのはなんとといっても国家である。不朽の名著「Law and Public Opinion in England」において、前世紀末からイギリスにあらわれた各種社会立法を目的して、これを Collectivism のあらわれとしてとらえた、A・V・ダシーは、その基本原理を「関係者の自由な管理に委されてもよく、またしばしば委されていることがらへの国家の活動ないし干渉から生ずる利益に対する国民一般の信頼」と理解する。そし

て、ここから立法に直接影響を与える二次的原理(Subordinate Principle)として、① 保護理念の拡大—労働者、小作人、婦人などの保護立法、食品、薬品の販売に関する法律、② 契約自由の制限—土地の自由取引に対する制限立法など、③ (とくに取引における) 団体的活動の好み—労働者の団結活動容認の方向をとった一八七五年の団結法、近代仲裁法、④ 利益の平等化—義務教育立法、労働者災害補償法など、の四つを分析する。<sup>(3)</sup>このうちとくに③においては、労働組合のほかにも種々の団体が考えられ、民間レベルでの各種団体が団体主義原理の担い手として登場することが予想される<sup>(4)</sup>ところであるが、ダイシーの「団体」を強いて求めるとすればその中心はやはり国家であったものと思われる。<sup>(4)</sup>団体主義原理が、歴史的に、何よりも国家権力による私生活への介入、干渉の排除を旗印として成立した個人責任主義の対立物としてとらえられる以上、当然のことであろう。この点は、P・ラロックではより明確である。彼は社会法(権)は団体によってのみ実現されることを一つの特徴としてとらえ、その社会法の責任団体の筆頭としてまず国家をあげる。彼は国家を「団体」のなかでもっとも標準的な形態(Form la plus courante de cette Collectivité)であり、国民共同体の政治的、法的表現であって、所得配分、医療組織、教育組織、労働立法制定など、社会法実現の基本的責任を負うものにとらえるのである。<sup>(5)</sup>しかしながらラロックの場合、その団体はこれかぎらず、地方諸団体(Collectivités locales)、<sup>(6)</sup>商工業企業(Entreprises industrielles et commerciales)、労働組合、共済組合(Groupements mutualistes)、社会的目的をもつ民間諸団体(Association et Organisation privées à fins sociales)を具体的にあげている。<sup>(6)</sup>地方自治体はもとより、市民法原理に個人責任主義のひとつの発露とみられるル・シャブリエ法(一七九一年)が同業組合の禁止その他民間団体を否定的に扱い、共同的利益追求を排除しようとしたことと<sup>(7)</sup>対比して考えれば、民間諸団体もまた団体主義原理上の団体であることは容易に理解され

る。しかしラロックでは個々の民間企業も団体主義上の責任を負うのである。

思うに、個人の生活はすべて個人が負い、また他人の生活への不干渉を原則とする個人責任主義 (Individualism) の破綻から生じたその対立物としての団体主義は、その進展とともに、まず、個人責任主義がもつとも排撃してやまなかつた団体のなかのもつとも強力な統治権力者としての国家の復活とそれによる構成員の生活への介入を促す。これを国民の側の権利として憲法規範にまで高められたものが生存権条項である。これをもつとも窮極的なものとして、そのもとに、もはや個人責任ではたちゆかなくなつた各人の生活の擁護のために、かつてシャブリエ法が禁圧した私人間の団体―しかしそれは共同的利益追求のための団体ではなく、あくまでも個々の構成員の利益のための団体である―を容認し、助長する。しかし団体主義はそれにとどまることなく、その原理を一国におけるすべての構成員におよぼさずにはおかない。個人といえどもこの原理の照射を受けるのであって、そのもとでは、個人はもはや利己的、排他的、孤立的個人 (個人責任主義のもとでの個人像) ではなく、余裕があれば困窮する他の個人を援けるべき義務を帯びた個人としてあらわれるのである。もとより、市民社会である以上個人責任とそのもとでの人間像は終局的に消滅させられるのではなく、団体主義原理は各個人の生活擁護の必要の限度において滲透し、個人は両原理の照射を受けた二重人格者としてあらわれることになるのであるが、時代とともに個人におよぶ団体主義原理が増大していることはたしかである。

かくして、団体主義原理が進展したかぎりにおいて、社会は相互に関与し、依存しあう個人の集団となるが、ここにもみられる各個人の関係が社会連帯関係である。このもつとも代表的な立法例は累進課税制とその一般的承認であるが、心身障害者対策基本法五条も、心身障害者に対する関係に局限されるとはいえ、国民ひとりひとりに課された連

帶関上の義務を宣明したものとして理解されるのである。そして事業主もまた国家の構成員である以上、まずこの原理に服し、弱者のために応分の寄与をなすべき義務が認められるのである。しかし、事業主の義務は単なる一国民の立場にとどまるものではない。第一に事業主は資本主義社会における利潤取得者として、労働者を中心とする他の大部の国民に対し経済的に優位な地位にあること、第二に、その利潤は多くの労働者を雇用する関係のなかから生ずるものであるに反し、その労働者は事業主に対する労務の提供に全生活を依存することである。これらは総合していわゆる「企業の社会的責任」の有力な基礎となるが、第二の立場は使用者、すなわち労働者を使用し、その使用する労働者との関係で生ずるもので、主として労働法、社会保障法の分野に労働者保護義務としてさまざまな形であらわれる。

このように理解すれば、現に労働法上課されている使用者の義務は、それが単独で負担されようと集団で負担されようと、要するに団体主義原理からくる義務であって本質的差異はないことにならう。どの形でその負担が課せられるかは単なる立法政策、さらに立法技術上の問題のごとくである。しかし、その立法政策によって労働法上使用者の団体責任とされた場合のその団体は、労働組合、共済組合、同業組合など構成員それぞれの利益のために結合した民間レベルの諸団体とは異った性格をもつ点には注意しておく必要がある。団体責任主義が個人責任主義の破綻から生じた点からみれば、事業者の団体主義上の「団体」としてもっともふさわしい団体は、カルテル行為に典型的にみられる企業結合、同業組合といえるであらう。この団体は事業者団体として、現在は独禁法上の規制に服しているが(独禁法八条以下)、同法上の例外措置として、各種立法によって無数に認められているところである。同じ事業主団体であっても、この団体(ないし結合)は、経済社会の進展、なかんづく、競争関係の激化によって、事業主間に自生

的に生じたもので、一人の力で解決できないものを結合Ⅱ集団によって達成しようとする点で労働組合と同じである。要するに構成員の利益のための組織形成である。これに反し本稿の主題である労働法上の使用者団体は、労働者の利益のための団体であって、自らは不利を甘受する性格のものである。それゆえ、同業組合は相互の利益擁護のために自生的に発生するものであるが、労働法上の事業主の集団化は、原則として法によって強制されてはじめて成立する。この点は、前者が独禁法理上、法によって禁止されるのと好対照をなす。後者についての法的強制の原理についてはすでに述べたごとく、資本主義経済の高度化によって強められた労働者保護の要請のためには使用者といえども個々の使用者では対応できず、それに応ずるためのものであった。しかもそこに出現した団体は単なる構成員の集合体ではなく、それ自体のなかに、労働者保護の目的実現との関連において構成員間に強い連帯関係、具体的には大事業主による小事業主の援助関係が設定されているものが存在するという特色をもつのである。かかる使用者間連帯の關係は、あたかも社会的弱者救済のための大原理としてのマクロ的な団体主義Ⅱ社会連帯の世界における、労働者保護のためのミクロ・コスモスとしての社会連帯の観を呈する。

(註)

- (1) 世界における児童手当制の概略については、「児童手当制度」(昭四一年、日本児童福祉協会)など参照。
- (2) 「社会連帯」なる語は、すでに述べたごとく、心身障害者対策基本法五条、身体障害者雇用促進法二条の二にあらわれているところである。「団体主義」については、憲法に生存権条項をもつわが国では社会法原理はもっぱら生存権を中心として説明されていて、現在ではこれはほとんど用いられていない。しかしA・Vダイシーを筆頭としてイギリスでは“Collectivism”として把握され、現在に及んでいる(Ogus & Barandt, “The Law of Social Security” (Butterworths, 1978), pp. 5-7など参照)。フランスにおいては用いられていゝ。たとへば Pierre LAROCHE, “Droit de l'homme, travail social



et politique sociale" (Droit social No. 12, 1968) p. 627 et s. 443°

(c) A. V. Dicey, "Law and Public Opinion in England" 2<sup>nd</sup> ed., pp. 259-288.

(4) ケイシーの "Collectivism" は立法での個人主義に対立するフンチ・テーゼとして便宜的に濫然と使われているのであつた (op. cit., p. 64 note 1). その「団体」の正確な意味内容を求めることは本来無意味であることに注意しなければならぬ。  
5°

(5° 6) P. LALOQUE, op. cit., p. 628.

(7) くわしくは、恒藤武二「フランス労働法史」(日本評論新社、法律学体系、法学理論篇、昭和三〇年)三〇頁以下参照。

#### 〔四〕 使用者の集団責任と社会保障の法構造

以上において、使用者の集団責任の労働法上の意義をたしかめ、法理論史的考察をなした。残された問題は、これと社会保障法の構造原理とがいかなる関係に立つかである。この問題は労働法と社会保障法とのかかわりの問題ともつながるが、両者の生成の過程からみれば、前者の方が先行した。後者は労働(者)保険として、当初は前者と結合しながら、むしろこれの一部として発達し、やがて社会保険法として次第に独立の法領域を形成しはじめる。これが社会保障の萌芽的形態であるが、単に労働者のみならず、国民全般の生活危機が強まるにつれ——時期的には第二次大戦前後——ベバリッジ改革に典型的に示されるように、社会保障のもう一方の原型とみられる古典的救貧法の流れをも包摂、融合して、より普遍的、包括的、統一的な、そして強力な国家責任原理を根底においた、<sup>(1)</sup>新たな国民の生活保障の法体系を形成することとなった。そして、この新たに登場した社会保険法は、国家責任性と、普遍性、包括性(あらゆる国民のあらゆる生活危機をカバーする理念)のゆえに、国民の生活保障関連法の王座につくことになる。

これをさきに述べた団体主義理論にてらせば、それは団体主義原理のもっとも発展した形態といふべきものがある。さきに述べたごとく、団体主義における「団体」のもっとも窮極的、根元的なものは国家であるが、同じ団体主義の発現である労働法、とくに労働保護法が個別的労使関係の場を前提として、労働者保護のために国家による使用者に対する一定の作為、または不作為の義務づけの形をとったのと異り、社会保障法では、全国民を対象として、国家が直接的に国民の生活保障をなす形をとる点からみて、このことはあきらかであろう。社会保障法においては、国家は単に国民に一定の行為を命ずる権力主体としての機能のみならず、みずからの財源による国民の直接的保障をなし、その団体主義的機能を全面的に發揮するのである。

しかしながら、前述したごとく、団体主義理論からみた場合、その団体主義原理上の機能ないし責任を担うものはひとり国家だけではない。前述のように、地方自治体のような公的団体はもとより、労働組合、共済組合など資本主義社会における被保障者の自助的団体から事業主団体、あるいは個々の事業主、さらに個々の個人にいたるまで、およそ社会のすべての構成員にもおよび、きわめて多層的な構造をとるのである。そしてこのような団体主義における多層的な責任構造は社会保障法の分野にもおよび、ここでいかなる責任構造がとられるかは、時とともに変化し、政策的要素も入るとしても、根本的にはその法目的にてらした論理がなければならないが、目下のところ、国家、地方自治体、事業主(使用者)、被保障者でもある個人の四重構造を示している。このうちの中核はもちろん国家であることは前述のとおりで、立法権の行使による立法の推進と、財源負担の両面での責任を負担し、団体主義原理の進展とともにそのウェイトを増大すべきものである。地方自治体もこれに準じた性格をもち、目下は法運営上の事務負担のほか生活保護費、児童手当費、国民健康保険費など若干の財源負担をなしている。被保障者たる個人は、いわゆる社

会保険における保険料負担の形で参加する。この負担は、自己が将来受取る給付に対応する拠出として、第一義的には個人責任原理に立脚したものである。しかしながら、健康保険や雇用保険における被保険者の拠出に典型的にみられるように、被保険者の拠出は給付と対応せず、そこには社会連帯たる団体主義原理が強くでている。これら被保険者は、客観的には、使用者とともに各保険制度ごとに団体主義的意味での団体を形成しているとみられるのである。

さて、事業主(使用者)もまた社会保障法における重要な責任主体として参加する。事業主の団体主義法上の立場には二面性があることはすでに述べた。彼は社会の一構成員として、しかし資本主義社会における利得者 $\parallel$ 社会的強者としての面において、さらに労働者の雇主 $\parallel$ 使用者としてその雇用労働者保護の面において、二重に団体主義原理の照射を受ける。現行社会保障法上の被用者保険への事業主負担は、各事業主が雇用する労働者の生活保障のための拠出としての性格が強く、この第二の立場に基づくものと認められる。そしてとくに健康保険においては、企業ごとに組織される組合管掌の場合には、使用者とその直接の雇用労働者とが一体となった一つの連帯的組織が、政府管掌の場合でも、そこに吸収される労使一体の組織が形成される。この労使一体となった連帯的組織としての色彩は、健康保険以外でも労資双方負担の社会保険には多かれ少なかれ客観的に存在するものである。そしてその組織は、とりもなおさず、団体主義の大原理のもとにおける、それぞれの目的を達成するかぎりでのミクロ・コスモスとしての団体と認められる。

そして、かかる団体として、事業主 $\parallel$ 使用者のみで組織された形で社会保障法に参加するものに児童手当制度と労災保険がある。前者については、すでに述べたごとく、わが国の場合国庫も負担することとされてこの関係は明白にあらわれていないが、フランス、ベルギー型の家族手当制度には顕著である。使用者の連帯組織による所属の所帯も

ち雇用労働者の生活保障を図る制度として、当初は労働法の領域に発生しながら、やがて国家的生活保障体系Ⅱ社会保障法体系の一環として国家的制度のなかに組み入れられる。フランス、ベルギー型児童手当法制によって組織される使用者団体は、社会保障法中の団体主義的団体としてもっとも顕著なものである。

労災保険は社会保険の一つとして一般に理解されてきたが、もともとは個別的使用者の労災補償責任を付保する責任保険的性格のものとして発達してきた。ここに形成された使用者団体は、単なる私保険としての責任保険でなく、すぐれて団体主義的性格をもった使用者の共同連帯的組織であったことはすでに述べた。しかしその給付は、私見によれば損失補てんの性格をもつ労基法上の使用者責任履行の代行であり、その意味で労働法的次元に立つものであった。しかし、国家が全国民の全生活危機を直接的に保障しようとする社会保障法の進展とともに、労働災害もその国民生活危機の一つとしてとらえ、労災保険の限界を突破しつつ、それを社会保障法体系に包摂化する動向をとることになる。その結果、給付の本質は生活保障へと変質し、給付形態、給付額、保障範囲、財源負担関係など補償構造にさまざまな変化が生ずることになる。そしてこれが徹底された場合には、すべての私傷病保障と一体化されて、独自の存在としての労災保険も、そこで形成された使用者集団も、ともに解体される運命となる（オランダなどの例）。目下のところ、私見によればわが国も含めて、多くの国ではそこまで徹底せず、社会保障化への過渡的形態として、労災保険の独自性と、したがってその保険集団としての使用者団体も存続させられている。しかし、これを社会保障への過渡的形態と認識するかぎり、その社会保障化の度合いに応じて、同じ使用者集団でもその性格に変化を生ぜしめるにいたる。労働法的意味での使用者団体は、被災労働者への補償確保の団体であったが、社会保障化への過程上のものである、国家による国民の全生活危機に対する直接的生活保障制度への団体主義的参加のための団体としての色

彩をおびることになる。私は社会保障化動向を肯定するが、それを徹底した場合でも、労働災害が使用者の業務との関連で発生している(業務関連性。従来の業務上概念より広いものとしてとらえる)点を重視し、その保障財源は、労働者は無負担とし、主として使用者が負担すべしとの立場をとるため、この関係で労災保障集団としての使用者団体は最後まで残るべきものとなるが、その場合の団体の性格はこのように変化するのである。

以上で事業主⇨使用者団体と社会保障法との関係の概略をみた。労働法といい社会保障法といっても、同じく団体主義原理から生じた法領域ではあるが、この原理に立つ社会立法の発展史上、最初は労働者保護のために、労使関係の場を前提として、個別使用者に一定の義務を負わせる形での労働法があらわれる。しかしある労働者保護の措置をとるためには個々の使用者の力のみをもってしては対応できないとき(労災保険がその典型)、あるいは使用者の連帯を当然に要請するような場合(児童手当制、身障者雇用率、納付金制など)には全使用者の共同連帯としてのひとつの団体が創設される。この労働法からは一段階遅れて登場する社会保障法は、必ずしも労使関係の場を前提とせず、国家による国民生活の直接の保障をなす形をとるというより高次元の立場に立つ。そこでの最高の責任主体は団体の窮極的なものとしての国家である。しかしその責任主体は国家のみではなく、各種団体から個人にいたるまで、多層的な責任構造をとる。そしてその生成発展とともに既存の労働法上の制度とともに使用者団体を取り込み、または新たな使用者団体を創設して社会保障法固有の機能ないし責任を負わせる。その結果として、同じ使用者団体でも両法では微妙ながら、その性格を異ならしめるものとなるのである。

## (註)

(一) この国家責任性は、ベバリッシュ構想によく示されている。わが国では憲法に生存権条項をもつこともあり、わが国の社会

保障法学者は、一般に社会保障法を国家責任を中心としてとらえている。私も従来これに従ってきた。しかし生存権＝国家責任のみでは社会保障法の全体構造はとうてい把握できないものがあり、私の考え自体、若干の修正を行った。この点については本稿のほか、拙稿「高齢化社会における社会保障の法理」(日本労働協会雑誌二五〇号所収)を御参照いただきたい。

(2) 拙稿「労災保険の社会保障化上の基本問題」(社会労働研究二〇巻一号)一三四頁以下参照。