

Title	使用者による情報提供の仕組みに関する試論：イギリス法の議論を参考に
Author(s)	宮本, 雅史
Citation	阪大法学. 2022, 72(1), p. 211-248
Version Type	VoR
URL	<a href="https://doi.org/10.18910/88272">https://doi.org/10.18910/88272</a>
rights	
Note	

*Osaka University Knowledge Archive : OUKA*

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

Osaka University

# 使用者による情報提供の仕組みに関する試論

——イギリス法の議論を参考に——

宮 本 雅 史

はじめに

第一章 情報提供に関する日本の現状と課題

第一節 明文規定

第二節 情報提供に着目する学説

第三節 現状の課題

第二章 企業の競争力と情報提供をめぐるコリンズの見解

第一節 イギリス労働法の特徴

第二節 競争力と情報提供との関係

第三節 コリンズの見解の特徴

第三章 ICE規則における情報提供の仕組み

第一節 ICE規則の概観

第二節 ICE規則の制定経緯

第三節 情報提供の仕組みとしてのICE規則

第四章 日本法への示唆

第一節 情報提供義務を契約上認めることの可否

第二節 情報提供を求める立法の当否

第三節 情報提供の具体的仕組みの検討

おわりに

総務省統計局によれば二〇一九年の転職者は過去最多の三五二万人となり、「より良い仕事を探すため」という理由での離職も増加傾向にある<sup>(1)</sup>。また、いわゆるフリーランスと呼ばれる働き方も注目を集めており、厚生労働省には「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」が設置されている<sup>(2)</sup>。さらに、「働き方改革実行計画」では単線型の日本のキャリアパスの問題点が指摘されているほか、人生一〇〇年時代ともされる中で人々のキャリア形成への関心も高い。働き方に対する価値観の多様化もあわせれば、一つの企業で勤め上げるだけでなく、転職や起業なども含め、人々がより主体的にキャリアを選択していくことの重要性に疑いはないであろう。

しかし、在職中の労働者が、使用者からの指示や命令にただ従うだけでなく、主体的にキャリア選択を行う状況を想定した議論は十分でないように思われる。中でも、使用者が握っている経営や人事に関する情報の開示を受け、る仕組みがほとんどなく、自己決定を適切に行えないことが懸念される。これが本稿の基本的な問題意識である。

「労働基準法（以下、「労基法」という）」一五条一項の労働条件明示義務や、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、「パート・有期法」という）」一四条の説明義務などは存在するが、それらは労働条件に対する理解や納得に向けられたものであり、主体的な意思決定という観点とは異なる。

一方で、生産性の向上が企業の課題としてクローズアップされているが、経営や人事に関する情報提供が生産性に負の影響を与えることも考えられる。例えば、日常業務に直接関係しない経営・人事の情報が与えられることで、仕事の現場に混乱が生じるおそれがある。また、情報の内容によっては労働者のモチベーションを下げる可能性もある。ただ、「働き方改革実行計画」では、納得感のある働き方が生産性向上に資することが述べられている<sup>(4)</sup>、

良好な労使コミュニケーションが企業の生産性を高めるという見解も経済学の分野でみられる<sup>(5)</sup>。経営や人事に関する情報の提供と企業の生産性向上との関係を整理しつつ、情報提供の仕組みを検討する必要がある。

以上の関心のもと、本稿では、企業の競争力との関連で情報提供を扱ったイギリス法の見解を紹介し、労働者の自己決定と企業の生産性向上の双方に目配りした情報提供の仕組みを検討する。ここでの競争力と先の生産性とは趣旨を共にしていると思われ、示唆的と考えられるためである。また、イギリスには、集団的な情報提供の仕組みとして、二〇〇四年被用者情報協議規則 (Information and Consultation of Employees Regulations 2004) (以下、「ICE規則」とする) が制定法として存在する。これについても、本稿の主題に関連する範囲で取り上げる。検討の順序としては、日本における現状を整理して先の課題を掘り下げたあと(一)、イギリス法の議論について紹介する(二・三)。最後に、課題に対してイギリス法から得られた示唆を示してむすびを述べる(四)。

## 第一章 情報提供に関する日本の現状と課題

本稿の問題意識からすると、労働契約締結後の時点における、労働条件明示以外の情報提供を想定する必要がある。まずはこの観点から関連する規定と学説を整理する。

### 第一節 明文規定

労働条件の明示を超える内容を含み得る規定として、「労働契約法(以下、「労契法」という)」四条一項が挙げられる。

労契法四条一項は、「使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする」と定めている。その趣旨は、労働条件の明確化や正確な理解を通し、適切な交渉及び紛

争の防止に資することとされる。<sup>(6)</sup>

同条は、労基法一五条一項よりも対象となる事項が広く、かつ、労働契約締結後の時点も含む。<sup>(7)</sup> 労働者の理解を深める方法は使用者の裁量に委ねられているが、単なる労働条件の明示を超える内容が含まれることは明らかである。<sup>(8)</sup>

ただし、訓示規定であり、具体的な私法的效果をもたないとされる。<sup>(9)</sup>

## 第二節 情報提供に着目する学説

次に、使用者からの情報提供に着目する学説として、合意原則の重要性を強調する土田道夫教授の見解（以下、「第一説」とする）と、納得規範による人事管理を提示する大内伸哉教授の見解（以下、「第二説」とする）を取り上げる。

### 一 合意原則に情報提供義務の根拠を求める見解（第一説）

この説は、合意原則（労契法三条一項・八条）と信義則（労契法三条四項）及び労働契約内容の理解促進の責務（労契法四条一項）を、個別的合意による労働条件の決定・変更の要件規定と位置付ける。すなわち、「労働条件の決定・変更に関する使用者の説明・情報提供の有無を検討し、そうした実質的手続を経由しない労使間合意については、合意原則・信義則・労働契約内容の理解促進の責務にてらして、効力を否定すべき」とする<sup>(10)</sup>のである。

合意原則は「労使が実質的に対等の立場に立つて労働契約を運営することを促進する理念」と捉えられており、「労使間の実質的交渉を促進するための規制を行う必要がある」と説く。<sup>(11)</sup> このような役割を持つ規範は「交渉促進規範」と呼ばれ、労働契約の適正な運営の促進という観点から、「労使間の自主的な交渉を尊重しつつ、交渉プロセスにおける交渉力・情報格差を是正し」、労働条件対等決定の原則及び合意原則に適合させるための規律である

とする<sup>(12)</sup>。交渉力・情報格差の是正が求められるのは、交渉力・情報の非対等性が労働契約には構造的に存在し、労働条件の対等決定には限界があるためである<sup>(13)</sup>。また、このことは、労働契約から生じる使用者の裁量権行使に対する法の介入を正当化する根拠ともなる。すなわち、合意原則は、信義則・労働契約内容の理解促進の責務とともに「使用者の説明・情報提供義務の根拠となり、これが権利濫用の要素として考慮される」こととなる<sup>(14)</sup>。

## 二 納得規範による人事管理を提示する見解（第二説）

この見解は、労働者の人格的利益の保護と契約弱者性への配慮を「労働法の理念」と位置付け、両者とも個人差があることから、「労働法の理念」の実現に契約的手法を重視する<sup>(15)</sup>。その手法は、労働者の納得を得るように誠実に説明する「誠実説明」と誠実説明の結果得られた同意（納得同意）によって、使用者が行う人事管理上の措置の法的効果を判断するというものである。企業は誠実説明を行って労働者の納得同意を得るよう人事管理をしなければならず、この規範は「納得規範」と名付けられている<sup>(16)</sup>。

誠実説明の根拠は契約弱者性の根源である情報収集力や交渉力の格差にあり、それを解消するため、「労働者の意思決定に必要な情報を、その内容が労働者にも理解できるような形で説明することが必要」と説く<sup>(17)</sup>。契約弱者性から、このような説明のない同意に法的効力を与えるべきでないということである。具体的には、「労働者に不利益な措置の内容とその措置により労働者が受ける影響等については、できるだけ情報を提供し、労働者が理解できるように形で説明したり、質問に応答したりしなければならない」とする<sup>(18)</sup>。

このように、第二説は誠実説明に重要な役割を与えているが、そこには法の行為規範としての側面を重視する姿勢が関係する。第二説は、法令が行為規範として機能するためには、規範の内容が明確であること及び規範を遵守した場合の効果が予測できることが必要と説いており、この二点を満たして規範を遵守するよう企業を誘導するこ

とを志向する<sup>(19)</sup>。誠実説明は納得同意を得るためのものであり、具体的な内容はケースバイケースとならざるを得ないが、政府が示した指針に沿って情報提供や協議を行ったことを示す文書（説明文書）をもって納得同意を推定することとすれば、明確な行為規範となる<sup>(20)</sup>。

### 第三節 現状の課題

#### 一 自己決定のための情報提供

冒頭で述べたように、他の企業への転職、起業、フリーランス化といった行動が広がりをみせ、自身の望む働き方を実現するために現在の使用者から離れることも現実的な選択肢となってきた。今の使用者の下で継続して就労しつつ働き方を改善するか、それとも退職して別の働き方をするか、この判断を適切に行うことが労働者のキャリア形成にとって大きな課題となろう。

就労の継続か退職かの選択は、法的には労働者による自発的な退職の場面に現れる。したがって、「自身の望む働き方を手に入れるために退職する」という自己決定を的確に行うことが良好なキャリア形成につながる。

この自己決定に際し、労働者は、今の使用者の下で就労を継続した場合と退職した場合それぞれで働き方がどう変化するかを検討しなければならない。そして、そのためには、経営や人事についての使用者の方針や計画といった情報を得る必要がある。例えば、収入を増やしたい場合に、より高い賃金を求めて転職するか社内での昇進・昇給等を目指すかの判断は、評価や賃金制度に関する情報がなければ適切に行えない。付け加えれば、会社の財務状況や事業計画も関係するであろう。また、労働時間を減らして私生活の時間を増やしたいと考えた場合も、現状の労働時間だけでなく、それが将来どのように変化するかを見込みなのかを知らなければならない。増員の計画があれば労働時間が減る可能性があるし、今の部署よりも労働時間が短い部署への配転でも要望は満たされるかもしれない。

人員配置に関する計画や方針といった情報は、より自身に合ったワークライフバランスの実現に向けた選択にとって重要である。

さらに、見込まれる働き方を自身の望む働き方に照らして評価する必要もあるが、その評価は総合的に行われることが通常であろう。例に挙げた賃金と労働時間との関係に限ったとしても、「賃金が高ければどんな長時間労働も許容する」というシンプルな考えではなく、個々の労働者それぞれに理想とするバランスがある。したがって、経営や人事に関する情報は幅広く獲得することが望ましい。

しかし、これらの情報の多くは使用者が握っており、労働者は容易に知り得ない。労働者が、将来の見込みを含んだ経営や人事に関する情報の開示を受けられる仕組みの検討が必要と考える。

「自身の望む働き方を手に入れるために退職する」という自己決定のための情報提供は、労働条件や個別の人事上の措置に対する理解・納得に向けられたものではない。すなわち、労働条件を正確に理解していても、個別の人事管理上の措置に納得していてもなお必要となる、労働者が主体的により良い働き方を選択するための情報提供である。したがって、労働条件の理解の促進や第二説のいう労働者の納得とは違った目的を有している。また、第一説が説く合意原則の実質化や交渉促進規範とも異なる。退職は、使用者との交渉や合意を経ずに実現できる労働者のオプションである。これらの点で、現状の議論は、働き方の多様化に即した情報提供という視点からは十分でない面がある。

## 二 情報提供の根拠と仕組み

しかし、そうになると、使用者に情報提供を求める根拠から検討しなければならない。先の自己決定のため使用者に情報提供を求めることは、情報収集力・交渉力格差の是正という根拠からは説明が難しいためである。退職する



か否かの判断に必要な情報の収集は、契約自由の原則からすれば労働者自身が行うべきであり、言い換えれば、労働者に情報を提供するかどうかは基本的に使用者の自由である。まずは、この自由を修正する契約論的な根拠を探求しなければならない。

もつとも、「労働政策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下、「労働施策総合推進法」という）」一条一項が、同法の目的として「労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実」と「労働生産性の向上」の双方を掲げていることからすれば、立法により解決する余地もあると思われる。労働者がキャリアを見つめつつ退職を決定していくことは、複数の企業あるいは複数の働き方を経験する労働市場を想定した場合の雇用の安定にとって必要な要素の一つとなり得る<sup>(21)</sup>。また、キャリア理論の分野においても主観的で主体的なキャリア管理の必要性が説かれており、自己決定を行う基盤の整備は労働者の職業生活の充実につながる。さらに、経営や人事に関する情報の提供は、離職を防止したり労働者の有する知識を利用する端緒となったりと、生産性の向上に寄与する可能性もある。ただし、使用者の自由との関係や、労働施策総合推進法一条二項が雇用管理における使用者の自主性の尊重を掲げていることからすると、情報提供の仕組みを慎重に検討しなければならぬ。

以上より、本稿では、「自身の望む働き方を手に入れるために退職する」という自己決定に必要な情報を労働者が獲得できるよう、使用者からの情報提供を検討する。その際、契約論と立法の双方について考察するが、使用者の情報提供と労働契約との関係について、日本では議論が進んでいない。そこで、次章では、使用者からの情報提供を契約の視点から詳論する、イギリスにおけるヒュー・コリンズ (Hugh Collins) の見解を参照する。コリンズはイギリス労働法における有力な研究者であり、日本でも複数の論考が出されている<sup>(24)</sup>。その特徴として、企業の競

争力向上を労働法の目的の一つに挙げつつ手続的規制を重視するという点があり、示唆に富むと思われる。<sup>(25)</sup> また、立法の観点からは第三章でICE規則を参照し、立法化の課題を検討する。

## 第二章 企業の競争力と情報提供をめぐるコリンズの見解

### 第一節 イギリス労働法の特徴

コリンズの見解を紹介する前に、イギリス労働法の特徴について本稿に必要な限りで確認しておく。

イギリス労働法は個人主義の伝統のもと、雇用契約 (contract of employment) の概念が法的分析の中心となり、雇用契約の多くはコモン・ローにより規律されている。<sup>(26)</sup> コモン・ローの規律は明示条項 (express terms) の解釈以外にも及んでおり、「黙示的義務」を「黙示条項 (implied terms)」として契約に読み込むことで契約上の義務が補充されている。<sup>(27)</sup> 黙示条項は、契約の当事者間で反対の合意がなされない限り全ての雇用契約に適用されると推定され、雇用契約におけるデフォルトルールを形成する。<sup>(28)</sup>

認められている黙示条項としては、使用者側の「合理的な理由がない限り相互の信頼を破壊するおそれのある方法で行動しないこと」や、労働者側の「使用者の適法な命令に従うこと」「使用者の利益に誠実に行動すること」「契約の範囲内で使用者に忠実に仕えること」などがある。<sup>(29)</sup> このうち、使用者の適法な命令に従うことという黙示条項は、効率的な生産のために使用者に管理権限 (裁量) を付与することに由来する。<sup>(30)</sup> しかし、権威的で階層的な管理構造が企業の生産性にとって好ましくないと捉えられるようになり、経営目標に対するより積極的な労働者の協力を引き出す人的資源管理の方法が広まることで、雇用関係の法的認識に変化が生じているとされる。<sup>(31)</sup> すなわち、使用者が契約を超えた業務遂行を労働者に期待する一方、労働者は尊厳をもった公正な扱いを使用者に期待するよ

うになり、この当事者の期待が黙示条項として法的に表現されるということである<sup>(32)</sup>。そして、「合理的な理由がない限り、相互の信頼を破壊する可能性のある方法で行動しないこと」という黙示条項は、使用者の裁量の濫用をコントロールし、公正かつ敬意を持って扱われるという労働者の期待を保護するものと理解されるようになってきている<sup>(33)</sup>。

このように、雇用契約にはコモン・ロー上の黙示条項が適用されるが、雇用契約を締結して働く個人は「被用者 (employee)」と表現される<sup>(34)</sup>。本稿でもこれに従って「employee」を「被用者」と訳すとともに、より広い対象を示す用語 (worker, workforce) には「労働者」をあてる。なお、「employees」については、雇用契約の当事者を指していると思われる場面では「被用者」とし、それ以外では「労働者」とする。

## 第二節 競争力と情報提供との関係

コリンズの見解も、この雇用契約の構造に基づいて展開され、黙示条項によるデフォルトルールの中に使用者からの情報提供を含んでいることが特徴的である。

### 一 労働法の主要目標としての競争力向上

コリンズは、労働法の「主要な目標は、ますますグローバル化する経済システムの中で企業が存続し繁栄できるように、競争力を向上させることにある」として、企業の競争力向上を雇用関係の規制におけるテーマに挙げる<sup>(35)</sup>。企業の競争力向上とは、イノベーションを生み出し活用して市場における優位性を獲得することであり、そのためには、情報やノウハウといった知識をまとめ上げる必要があるとする<sup>(36)</sup>。

コリンズは、特に、労働者の知識がイノベーションの鍵となると捉えており、「使用者は、新しい生産技術もしくは革新的な製品やマーケティングのアイデアを生み出すための労働者の知識と他の生産要素との結合によって、

労働者の知識の共有と有効活用を促進する組織を考え出す必要がある」と述べる。<sup>(37)</sup>ここから、このような仕組みを促して企業の競争力向上に寄与することが、労働法のテーマとして挙げられるのである。

## 二 コリンズの想定する使用者と労働者の関係

労働者の知識の抽出、共有及び活用は、労働者からの積極的な協力がなければ実現されないと指摘されている。<sup>(38)</sup>「契約の範囲内で使用者に忠実に仕えること」という黙示条項に沿った協力（誠実な被用者）では足りず、自ら考え、アイデアを発展させ、技能とノウハウを新しい問題に適用するように動機付けられる必要があり、「この種の協力は雇用契約の誠実な履行を超えるもの」と理解されている。<sup>(39)</sup>

この協力は「柔軟な被用者（The Flexible Employee）」と表現され、最も高いレベルでは、被用者に「作業の再定義、目標の変更、及び仕事の再設計のために使われる広範な裁量」が雇用契約上与えられる。<sup>(40)</sup>「柔軟な被用者」は、品質、効率及び技術・製品のイノベーションに全ての技能と知識を用いるため、経営資源としての被用者の知識が事業に出資されることとなり、「柔軟な被用者」のパラダイムに近づくほど、組織が被用者のノウハウや暗黙知を十分に活用できる可能性が高まると述べる。<sup>(41)</sup>

このように、コリンズは、知識の有効活用による競争力向上が求められる知識経済という状況を背景に、労働者が使用者からの指示に従うのみ、また、雇用契約の誠実な履行のみという労使関係（誠実な雇用関係）を否定的に捉える。労働者に広い裁量を与え、その裁量を使用者の利益のために行使するという高いレベルの協力関係（柔軟な雇用関係）を志向するのである。

## 三 柔軟な雇用関係に必要な契約及び制度

では、柔軟な雇用関係を構築するために必要な契約や制度とはどのようなものか。まず、コリンズが着目するの

は、労働者が実行する職務の特定である。

雇用契約では必要な労働の量や内容、時期などが取り決められず、意図的に不完全な内容とされている。これにより、使用者には労働者を命令する経営裁量を与えられ、生産調整を目的として行使される<sup>(42)</sup>。もともと、この裁量は、職務明細書の作成によって制限される。コモン・ローは、職務明細書の記載と根本的に異なる職務を遂行する命令を契約違反と捉え、また、使用者による当該裁量の行使に制約をかける黙示条項を認めており<sup>(43)</sup>、これにより、使用者が有する裁量の濫用が法的に防止される。また、コモン・ローによる裁量の抑制は、労働協約や労働組合の圧力によって補完されており、これらによって、労働者は自らが行う職務の限度について法的・社会的に保証される一方、使用者には先の経営裁量により経済的利益がもたらされることになる。そして、この関係が誠実な雇用関係を安定的で効率的なものとする<sup>(44)</sup>。

しかし、知識経済下では職務が短期間で変化したり消滅したりするため、使用者がタスクを設計しその実行を労働者が行うという前提は適さない。そのため、コリンズは、職務明細書に仕事内容を記載して裁量を規制するという手法は効率的ではないと指摘する<sup>(45)</sup>。そうになると、職務明細書による職務の限度についての保証はもはや与えられないため、被用者に職務上の柔軟性を与えつつ長期の安定した雇用関係を築くという課題を提示する<sup>(46)</sup>。

また、労働者から知識を抽出し活用するためには、経営者が生産に関する情報を労働者に提供しなければならぬことも述べる<sup>(47)</sup>。ここでは、使用者から労働者に対して情報や計画（構想）の提供が行われ、それに対し労働者が意見を述べるというコミュニケーションが想定されている。

さらに、イノベーションのペースが上がると、労働者の雇用保障について職務の継続性をもとに考えることはできなくなる。そのため、使用者による雇用保障もしくはエンプロイアビリティの向上が使用者の提供できる最善の

ものだという<sup>(48)</sup>。ただし、エンプロイアビリティの向上は技術変化が激しい状況では非常に投機的であり、柔軟な雇用関係を安定させる保証を提供しそうにないことから、使用者による雇用保障が望ましいとする。そして、職務が不要になっても安易に解雇しないという雇用保障を提供する企業ほど、イノベーションを獲得できるとの見方<sup>(49)</sup>に与している。

訓練等による人的資本の増強など、契約関係に関するコリンズの提案は他にもあるが、共通していることは、柔軟な雇用関係において認められる広い裁量がイノベーションによる競争力向上に向けられるよう、検討されている点である。そのためには、使用者のみがタスクを設計することを前提にはできないし、生産に関する情報は双方方向に流れなければならぬ。さらに、イノベーションによって職務が急激に変化したりなくなったりすると、それに合わせて自身の職もなくなり解雇されるというのでは、労働者がイノベーションのために裁量を行使用することはないだろう。

もっとも、このような特徴を持つ柔軟な雇用関係の促進は、労働者に対し、実行する職務内容が不確定であること及び雇用保障の低下というリスクをもたらす。そのため、使用者は、公平な待遇、利益と連動した報酬、エンプロイアビリティの向上について信用できる約束をし、誠意をもって果たすことで、労働者が柔軟な雇用関係を受け入れられるようにしなければならない<sup>(50)</sup>。

#### 四 課題克服のための法規制

この課題を克服するため、コリンズは、まず、コモン・ロー上の黙示条項を修正することによる、デフォルトルールの変更を提唱する。黙示条項は当事者の暗黙の期待を表現したものであり、契約によって当事者に与えられた裁量が機会主義的に行使されることを防ぐ<sup>(51)</sup>。情報提供との関係では、現在のコモン・ロー上、使用者は事業及び

将来の計画について情報開示を行う義務を負わず、被用者も一部の例外を除き、自身が有する情報を使用者に開示する義務を負わない。<sup>(52)</sup> この状態では、事業計画の変更を阻止するチャンスが被用者に与える可能性や情報漏えいの危険性といった情報提供に対する使用者の危惧は拭えないし、被用者としても、生産効率改善につながる情報の提供が賃金カットや仕事の強度の引き上げ、解雇につながるという恐れを抱いたままである。<sup>(53)</sup> つまり、相手に提供した情報が自身に不利なように使われるというリスクを現在のコモン・ローでは克服できないということになる。

そこで、コリンズは、柔軟な雇用関係において、被用者は事業計画、生産方法、及び人員計画についての詳細情報が与えられることを期待し、その見返りに、使用者は被用者のノウハウと技術が改善とイノベーションに役立つように使われることを期待するという関係に着目する。この期待を実現するように黙示条項が設定されれば、使用者は製品または作業方法を変更する計画についての合理的な通知を行う必要があり、被用者は生産性がどのように改善されるかを指摘しなければならず、それぞれ怠れば債務不履行になるという。<sup>(54)</sup>

さらに、コリンズは競争力に関する規制が企業組織に関係することにも着目し、柔軟な雇用関係のために使用者が採りうる制度的枠組みの法による提供も検討する。その狙いは、当該制度的枠組みを標準モデルとして提供することで、柔軟な雇用関係において必要とされる労使間の制度を導入するコストを削減し、また法的保証を与えることで当該制度への信頼を高めることにある。<sup>(55)</sup> そのため、制度的枠組みは、当事者の事情に合わせて変更可能なルールと、強制力のあるルールの双方を組み合わせたものとなる。<sup>(56)</sup>

例えば、生産計画や事業計画について労働者集団との協議制度を作ろうとする場合、使用者・労働組合それぞれが制度に関して不信を抱く可能性がある。使用者は、協議機関が競争力の向上ではなく、賃金や労働条件の交渉に用いられることを懸念する。また、労働組合は、協議機関の存在が使用者によって組合への加入の妨げに利用され

ることや、あるいは労働者が組合に加入することに価値を感じなくなることをおそれる<sup>(57)</sup>。こうした状況では協議の仕組みを導入することは困難となる。そのため、賃金交渉など本来の目的から逸脱した内容での協議機関の利用を法により防がなければならない。具体的には、扱える議題や、会議の目的、採りうる結論の明示を強制的なルールとして定めることが挙げられている<sup>(58)</sup>。そして、このような、労働者が経営に参加する正式な制度を設けることは、機会主義的な行動を防ぎ、信頼の成長に貢献すると捉えられている<sup>(59)</sup>。

## 五 エンフォースメント

デフォルトルールの修正や法による制度的枠組みの提供を行ったとしても、違反に対する制裁は十分でない指摘されている。つまり、あくまで契約の枠組みの中で処理されるため、制裁は損害賠償だけということになり、違反が助長されるというのである<sup>(60)</sup>。使用者は、被用者の損害を補償するという条件で契約を破ることができ、そのため使用者の約束は被用者にとつての保証にならない<sup>(61)</sup>。

この問題に対処する一つの方法は、被用者に自己執行的な権利を与えることだが、より伝統的な解決策として、労働協約や労働者協定という集団的な取り決めにより法的強制力をもたせることが挙げられている。協力を集団的に取りやめるといふ経済的制裁及び法的制裁の両面を有することから、使用者が雇用保障を提供する範囲（条件や資格）を明確化した労働協約や労働者協定は、使用者が現実的な約束をし、かつその約束を信頼できるものとすることに資するとされている<sup>(62)</sup>。

このように、コリンズは、デフォルトルールの変更や強制的な規定を含んだ制度的枠組みを提唱しつつも、当事者の取り決めによるエンフォースメントを想定している。そこには、情報と相談の取り決めを支えられた柔軟な雇用関係が競争力を高めるかどうかを見極めるのは、経営者の役目という考え方が<sup>(63)</sup>ある。法の役目は、柔軟な雇用関



係に企業を誘導するための安定したフォーマットの提供にとどまる。

### 第三節 コリンズの見解の特徴

以上紹介してきたコリンズの見解を使用者による情報提供の視点から整理する。

まず、使用者からの情報提供は、柔軟な雇用関係において被用者が使用者に有する期待と位置付けられている。このような期待が生じるのは、被用者に業務遂行の広い裁量が与えられるためである。被用者は、この裁量をイノベーションによる競争優位の獲得という使用者の利益のために行使しなければならないが、そもそも使用者がどのような生産方法や作業方法を想定、計画しているのかを知らなければこの義務は果たせない。さらに、知識経済下では職務がすぐに変更されたり消滅したりするため、被用者の雇用保障は様々な職務を行うための訓練や職務が変わっても雇用を維持するという使用者の約束によってもたらされる。これらから、柔軟な雇用関係を受け入れた被用者は、事業計画、生産計画、人員計画という裁量の行使及び雇用保障に関する情報の提供を期待する。一方、使用者は、被用者が有している知識やノウハウを活用しなければならず、情報提供は、被用者からそれらを引き出すために行われる。使用者は、自らが生産に関する情報を提供することで、被用者が自身のノウハウや情報、技術の全てをイノベーションのために用いることを期待できるのである。このように、生産性をめぐって情報が相互にやり取りされる関係、すなわち知識が共同出資される関係を想定する点がコリンズの見解の特徴である。

コリンズは、この関係を実現させるため、複数の手法を組み合わせる。まずは、情報提供に関する期待を黙示条項として雇用契約に取り込むことによる、デフォルトルールの変更である。その内容は、雇用契約の黙示条項として相手方に対する情報提供を設定し、使用者も被用者も相手方に対して情報提供を怠れば債務不履行責任を負うというものである。

ただし、それだけでは十分でなく、生産計画や事業計画について労働者集団と協議する仕組みを作る場合など、当事者が導入をためらう制度については当事者が信頼できる強制的なルールを法定し、デフォルトルールと組み合わせ、柔軟な雇用関係へ誘導することが法の役目とする。さらに、使用者に約束を遵守させる仕組みが必要とも指摘する。柔軟な雇用関係は使用者にとってメリットが大きい一方で労働者のリスクが高まることから、労働者にリスクのみを押し付けるような使用者の行動が危惧されるためである。コリンズはその有効な手段として労働協約や労働者協定といった集団的な取り決めに挙げる。

これらは、柔軟な雇用関係に対する当事者の信頼を高める目的を持っている。企業の競争力向上のために柔軟な雇用関係が必要とすれば、それを労使が実際に採り入れるよう促す必要がある。しかし、誠実な雇用関係に適用される法制度では、柔軟な雇用関係において求められる使用者の公正な裁量行使や約束の誠実な実行を保証するには足りない。求められているのは、柔軟な雇用関係を利用して労働の強度を高めたり報酬を減少させたりといった、短期的には合理的でも長期的に見れば効率的でない、使用者の機会主義的な行動から労働者を保護する法制度である。これは労働者だけでなく、柔軟な雇用関係を望む使用者の要望でもあり、コリンズは、競争力の強化を目的とする法規制と、職場における公平の確保を目的とした法規制とを明確に区別することはできないとしている<sup>(64)</sup>。使用者の利益と労働者の権利保護とが相反しない場面を描き出していることが、コリンズの見解の大きな特徴である。また、柔軟性と公平性の適切なバランスをもたらす、柔軟な雇用関係に対する信頼を高める法制度は、言い換えれば、柔軟な雇用関係が実際に機能するための装置ということもできよう。これは情報の循環についても同様であり、情報の循環が実際に生じる仕組みが検討されている点が示唆的である。

コリンズも重要性を指摘していた集団的な情報提供の仕組みについて、イギリスには一般的な制定法としてICE規則がある。ICE規則の内容や労働組合との関係については日本でも論考が出されているため、本稿では情報提供の仕組みという観点から検討する。<sup>(65)</sup>

#### 第一節 ICE規則の概観

ICE規則は、情報提供・協議の仕組みを企業内に設けることを求めるもので、五〇名以上の被用者を雇用する事業に適用される（ICE規則三条、付則一条）。また、適用される場合に集団刺員整理などの限定はなく、その意味で一般的なものである。規則上、情報提供・協議の仕組みとして導入できるのは、既存協定（Pre-existing agreements）、交渉協定（negotiated agreements）、標準手続（Standard information and consultation provisions）の三つである。

既存協定とは、使用者が被用者に対して情報提供・協議の対象事項や方法を定める協定であり、書面で、全被用者に適用され、当該被用者に承認されたものを指す（ICE規則八条一項）。既存協定が存在する場合、既存協定に従って情報提供・協議が行われることが基本である。

既存協定がない場合、全被用者の一〇パーセント以上からの要求があると、情報提供・協議の方法について被用者の代表（交渉代表）と交渉を開始しなければならない（ICE規則七条一項・二項）。交渉の結果として締結されるものが交渉協定であり、情報提供・協議の対象事項、情報提供・協議の被用者側代表の選挙・指名の別あるいは直接被用者に情報提供・協議を行うことが定められる（ICE規則一六条一項）。既存協定と同じく、全被用者

に適用されるものでなければならない（ICE規則一六条一項）。ただし、既存協定が存在する場合に、交渉開始の要求が四〇パーセント未満の被用者から行われたケースでは、使用者は交渉を開始せずに、被用者が当該要求を支持するかどうかの投票を行うことができる（ICE規則八条二項）。この投票において全被用者の四〇パーセント以上かつ投票者の過半数が賛成すれば、要求が支持されたとみなされる（ICE規則八条六項）。

最後の標準手続は、被用者からの有効な要求があったにもかかわらず、交渉協定が締結されなかった場合や交渉が開始されなかった場合に適用される（ICE規則一八条一項）。標準手続は、既存協定や交渉協定とは異なり、「企業の活動及び経済状態に関する近況と予測される今後の展開」「企業の雇用に関する状況、組織、及び予測される展開、また特に雇用への脅威が存在する場合は予定される方策」「集団刺員整理及び企業譲渡を含む、職場の組織または契約関係に実質的な変更をもたらすような決定」と法定されている（ICE規則二〇条）。

交渉協定や標準手続の不遵守については、被用者または被用者代表が中央仲裁委員会（CAC）に対して申立てができる（ICE規則二二条四項・五項）。CACは、申立てに理由があると判断した場合、その旨の宣言及び交渉協定や標準手続を遵守するために必要な措置を講じるよう命令を出すことが可能である。また、この場合、申立人は雇用控訴審判所に過料通知を求める訴えができ（ICE規則二二条六項）、雇用控訴審判所は最高七万五〇〇ポンドまでの過料の支払いを命じることができる（ICE規則二三条二項）。ただし、CACの命令によって、すでになされた使用者の行為や協定を差し止めたり修正したりすることや、行おうとしている行為や協定を妨げたり遅らせたりすることはできない（ICE規則二二条九項）。

## 第二節 ICE規則の制定経緯

ICE規則は、欧州共同体の欧州議会及び理事会の一般労使協議指令（2002/14/EC）<sup>(66)</sup>の国内法化として制定さ

れたものである。

イギリスでは、集团的労使関係を当事者の自由に任せる伝統があり、労働者を代表するシステムとしても労働組合に一元化しているため、集团的な労使関係を法的な規制を導入することには抵抗感が強く、同指令に当初反対していた。<sup>(67)</sup>ただ、一九九七年に政権を奪還した労働党は、職場におけるパートナースhipの確立による競争力ある企業と職場の公正を政策目標として掲げており、企業内における労使協議を促進する同指令を受け入れ得る状況にあった。<sup>(68)</sup>イギリスは、同指令の採択に向け、労使交渉によって指令とは異なる手続を定める余地を認めることなどを求めたうえで賛成に至った。<sup>(69)</sup>

### 第三節 情報提供の仕組みとしてのICE規則

ICE規則については、情報提供・協議の仕組みが法定されたことに一定の評価はあるものの、課題も多く示されている。そこで、使用者からの情報提供に関する指摘を紹介する。

#### 一 ICE規則の意義

コリンズは、複雑な生産方法に対応し、労使それぞれのニーズと利益に対応する独自の協議スキームを考案すればパートナースhipが促進される可能性が高く、労使協議の仕組みに関する法の役割はデフォルトモデルの提供のみであるべきとする。<sup>(70)</sup>デフォルトモデルは協議制度に対する当事者の信頼を築くために設けられるものであり、ICE規則もその一つとして位置付けられている。<sup>(71)</sup>労使間の交渉によって情報提供・協議の対象事項等を決めることができる点をコリンズは好意的に受け止めているようである。<sup>(72)</sup>

また、解雇などの特定の問題を離れて組織や財務状況といった企業活動に関する幅広い情報が提供されることから、使用者の人的資源管理の取り組みを促進する可能性があり、それが理論的には解雇を減らすだろうと述べるも

のもある。<sup>(73)</sup>

## 二 ICE規則の課題

ア 被用者からの交渉要求が必要とされていること

ICE規則の適用には、基本的に被用者側からの要求が必要である。CACへの苦情申立ては二〇一二年から二〇一七年の間に一四件と少なく、ICE規則の被用者による利用が少ないことが示唆されている。<sup>(74)</sup> そのうえで、被用者からの交渉要求を使用者が挑発的と捉える可能性がある中で、ICE規則に基づいた情報提供・協議の申請を行うことの困難さを軽視すべきでない<sup>(75)</sup>と指摘されている。

イ 標準手続の内容が最低限ではないこと

ICE規則は、標準手続以外について情報提供・協議の対象事項を定めていない。また、標準手続において提供される情報が最低限とも定めておらず、既存協定・交渉協定によって情報提供・協議の仕組みを設ける場合には、標準手続よりも限定的な情報提供しか行わない内容とすることも可能である。<sup>(76)</sup> そのため、既存協定によって標準手続よりも不利な定めがされる可能性がある。<sup>(77)</sup>

ウ 標準手続において提供される情報

標準手続で提供が求められる情報について、イギリス通商産業省(DTI)が発出しているICE規則のガイドラインでは狭く捉えられているとの指摘がある。例えば、「職場の組織または契約関係に実質的な変更をもたらすような決定」には賃金に関する情報提供と協議が含まれず、また、「企業の雇用に関する状況、組織、及び予測される展開、また特に雇用への脅威が存在する場合は予定される方策」には被用者個人についての採用、労働条件、剩員整理、解雇についての情報提供・協議が含まれないとしている点を批判するものがある。<sup>(78)</sup>

また、CACも、「職場の組織または契約関係に実質的な変更をもたらすような決定」を狭く解していると考えられる。<sup>(79)</sup> 例えば、Gale and Bourne-mouth University 事件<sup>(80)</sup>では、収入の増加またはコスト削減の必要に迫られた大学が、職員数の削減についてICE規則二〇条に規定する情報提供を行わなかったとして申立てがされている。このケースでCACは、一三〇〇人のコアスタッフに対し削減の対象となった人数が一二人であり、実質的な変更ではないという大学側の主張を支持した。また、Wright and Rolls Royce plc 事件<sup>(81)</sup>では、海外出張の際に被用者が飛行機のビジネスクラスを利用できる範囲を狭める出張規則の変更について、情報提供がなされなかったことを理由として申立てがなされている。このケースでは交渉協定が存在しており、「作業組織または契約関係の取り決めに実質的な変更をもたらさうる決定」について情報提供することが定められていた。この取り決めはICE規則二〇条の定めと同じような内容として扱われているが、CACは、出張に関する取り決めは契約に含まれていないと判断し、かつ、作業組織の変更でもないとした。後者の判断では、移動中に仕事をこなすことがあるとしても、それは個人の判断であって契約上の義務ではなく、ビジネスクラスを利用できる条件の変更は作業組織の実質的な変更にあたらないとしている。これらのケースを参照し、ICE規則二〇条はその重要性にもかかわらずうまく機能していないとする評価がある。<sup>(82)</sup>

## エ 小括

情報提供の仕組みとしてICE規則をみた場合、被用者からの要求がなければ情報提供が行われないことや、既存協定・交渉協定の存在により、提供される情報の内容が使用者ごとに異なることが問題といえよう。情報提供の仕組みとして普及するためには、ある程度共通した制度が各企業に設けられる内容とすることが重要と思われる。

もちろん、ICE規則は企業内のパートナーシップの確立とそれを通じた競争力強化という思惑のもと設けられ

しており、コリンズも説くように、情報提供・協議の仕組みについて可能な限り自由な労使関係に任せるスタンスが望ましいとの考え方もあり得る。しかし、その自由がIC E規則の利用を妨げているとすれば、情報提供・協議の仕組みに関するデフォルトモデルとして機能していないとの評価もできよう。イギリスの労働組合組織率は低下してきており、<sup>(83)</sup> 集団的な情報提供・協議の仕組みについては、コリンズの説く制度への信頼という点からしても、それを利用することによる被用者側のメリットを提示する必要があるのではなからうか。

#### 第四章 日本法への示唆

最後に、以上の議論を踏まえ、日本における使用者からの情報提供について考察する。

##### 第一節 情報提供義務を契約上認めることの可否

まず、「自身の望む働き方を手に入れるために退職する」という労働者の自己決定を支える情報の提供を、契約上使用者に義務付けられるか検討する。

##### 一 企業及び労働者が置かれている状況

コリンズが提案する契約関係は、知識経済における企業の競争力向上を労働法のテーマの一つに掲げ展開されている。そこでは、経営資源の中で唯一、自ら考え生産性を改善しイノベーションを起こす可能性のある、人的資本としての労働力の活用が当てられることになる。この経済的・産業的な状況の認識が現在の日本に妥当しなければ、コリンズの見解について議論する基礎を欠く。

経済・産業の現状として、IoTやAI関連の技術革新とそれによる膨大なデータの収集、解析、利用により、従来の製品・サービスの生産・提供が変革される時期、いわゆる第四次産業革命期にあるといわれる。新技術を活



用し利益をあげるためには労働者の知恵が必要となるうし、企業が求める仕事に変化するスピードはいっそう増すであろう。コリンズが前提とした認識は現在の経済・産業環境にも当てはまる。

そして、日本の労働政策上もこのことは意識されている。例えば、労働施策総合推進法四条一項三号では、労働者が技術進歩や産業構造の変化に即応した技能・知識を習得できるよう促進することが、国の取り組みとして掲げられている。また、同法一〇条に基づき制定された「労働施策基本方針」では、AI等の技術革新による働き方の変化といった「課題を克服し経済成長を実現するためには、誰もが生きがいを持ってその有する能力を最大限に発揮できる社会を創り、イノベーションの促進等を通じた生産性の向上」が必要とされている<sup>(84)</sup>。コリンズほど具体的な内容を述べているわけではないが、企業が必要とする労働力との関係について、基本的な認識は共通しているといえる。また、このことから、コリンズが想定する企業の競争力と、日本の労働政策における新たなテーマである生産性とは、その本質として重なっているともいえよう。

## 二 生産性の向上と自己決定に必要な情報の重なり

また、コリンズが挙げていた、事業計画、生産方法、人員計画といった情報（以下、「経営情報」という）は、労働者が「自身の望む働き方を手に入れるために退職する」という自己決定を行うにあたって重要であることを指摘しておく必要がある。

例えば、内閣府が実施している「国民生活に関する世論調査」では、「どのような仕事が理想的だと思うか」が聞かれている。そこで上位を占めるのは「収入が安定している仕事」「自分にとって楽しい仕事」「私生活とバランスがとれる仕事」となっている<sup>(85)</sup>。現在の使用者がこのような仕事を提供する存在かどうかは、退職の意思決定にも影響するであろうが、その評価を適切に行うためには経営情報を知っておく必要がある。また、先に述べた、今の

使用者の下で就労を継続した場合における働き方の変化を予測するための情報ともなる。

コリンズは、経営情報の提供を大枠では企業の競争力強化に必要なものとして論じているが、同時に、一つの企業にとどまることを所与としない状況において、労働者の自己決定を支援するという課題に対応し得るものともなるのである。そこで、以下では、提供すべき内容として経営情報を念頭に置いて検討する。

### 三 契約上の情報提供義務の検討

経営情報の提供が企業の生産性向上につながり、労働者にとつては適切な自己決定の支援となるという理解は、使用者による情報提供義務を検討する新たな視角となる。なぜなら、交渉力・情報収集力の格差是正という労働者の契約弱者性に着目した根拠でなくとも、労使双方が有する別個の利益（生産性の向上と適切な自己決定）をそれぞれ追求するという観点から、使用者による契約上の情報提供義務を根拠付けることも可能なように思われるからである。法律構成としては、労働契約の当事者に相手方の利益に配慮した誠実な行動を要請する信義則（労働法三条四項）によることになる。コリンズの見解を取り込むならば、「労働者が使用者の利益に配慮した行動を取るために経営情報の提供が必要となる関係」を見出すことができれば、経営情報の提供を契約上使用者に義務付ける余地がある。

ただ、信義則を持ち出すまでもなく、労働契約の締結そのものから、労働者は「使用者の指揮に従った労働を誠実に遂行する」という誠実労働義務を負っている。<sup>86</sup>つまり、業務遂行では使用者の指揮に従うことが求められるのであり、経営情報を知らなければ誠実労働義務を果たせないわけではない。仮に、生産性の向上という使用者の利益を認めるとしても、それへの配慮はあくまで使用者の指揮に従うことに尽きている。それを超える行動を労働者に求めるのであれば、日本の場合、明確な契約上の根拠が必要となる。換言すれば、コリンズが柔軟な雇用関係

というモデルで想定した労働者の広い裁量とそれをイノベーションのために行使するという関係は、当事者の合意や就業規則上の根拠なしには認められない。日本の労働契約では職務が限定されない場合も多いが、それは契約上労働者に裁量が認められていることを意味せず、労働者にどれほどの職務上の裁量が認められるかは、契約ではなく使用者の指揮命令の実態によるところが大きいといえよう。そうすると、労働契約に「労働者が使用者の利益に配慮した行動を取るために経営情報の提供が必要となる関係」を見出すことはできず、使用者からの情報提供を契約上の義務として認めることは困難といわざるを得ない。

もっとも、この点は、コリンズの見解もそうであったように、誠実労働義務の内容の見直しについて議論を深める必要性を示しているように思われる。経営情報の提供が、使用者、労働者一方の利益・権利の保護ではなく、双方の利益を適切に調整するための法規制と位置付けられるならば、それを生み出す契約上の関係を同様の視点から捉え直す余地があろう。

## 第二節 情報提供を求める立法の当否

では、使用者に経営情報の提供を求める立法を行うことは適当か。先に見た、「労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実」と「労働生産性の向上」という労働施策総合推進法の目的から検討する。

### 一 職業生活の充実の観点から

経営情報の提供が「自身の望む働き方を手に入れるために退職する」という労働者の自己決定の支援につながることは先に述べたが、労働者の職業選択に資することを目的として、経営情報のうち人員計画に相当する情報の提供を求める規定が現行法にも存在する。例えば、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という）」八条は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取り組み内容、取り組みによって達

成しようとする目標などを定めた一般事業主行動計画の策定と届出、労働者への周知、公表を、常時雇用する労働者が一〇〇人を超える一般事業主に義務付けている。

加えて、女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供、労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備につき、それぞれ実績の公表を、同じく常時雇用する労働者が三〇〇人を超える一般事業主に義務付けている（女性活躍推進法二〇条一項）。公表すべき情報は前者、後者それぞれに指定があり、例えば、前者には「管理職に占める女性労働者の割合」、後者には労働者一人当たりの時間外労働と休日労働の一个月の合計時間数などがある（女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令一九条一項一号ホ・二号ニ）。事業主は、それらの中から少なくとも前者、後者それぞれ一項目を選んで公表しなければならない（女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令一九条一項）。

以上の規定により、人員計画及びそれに関する現状についての情報が労働者に提供されることとなるが、一般事業主行動計画、女性の活躍に関する情報ともに公表が求められており、すでに雇用している労働者に向けられた情報提供とはいい難い面もある。ただ、女性活躍推進法一条及び二条一項では、「自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性」が同法の対象とされていることからすれば、自社の労働者を含んだ、すでに労働に参加している女性への情報提供も同法の範ちゅうといえよう。

もつとも、どの程度詳細に行うかは使用者の裁量に任せられている部分が大きいの。すなわち、法令が定める項目を網羅する必要はなく、また、一般事業主行動計画の記載の程度も使用者次第である。さらに、事業計画や生産方法の開示も必要なく、労働者は、従事する仕事に関して詳細な情報を得ることができない。「自身の望む働き方と手に入れるために退職する」という労働者の自己決定に資する情報提供という観点からは、なお不十分な仕組みと

いえよう。また、職業選択に資する情報の提供は「青少年の雇用の促進等に関する法律」四条一項にも定められているが、働き方の多様化の影響は女性や若者に限られない。労働者一般を対象にした制度とすることも含め、使用者による情報提供の拡大を検討する余地がある。

## 二 生産性向上の観点から

### ア 生産性向上の道筋

生産性向上の観点から考察するには、まず、生産性の向上をどのように実現しようとしているのかを確認しておかなければならない。

人的資源管理論では、労働者の労働意思が生産性に影響するとされており、モチベーションや人間関係といった人間人格の側面に対応した活動が生産性向上に必要とする<sup>(87)</sup>。これらに無頓着な企業では生産性を向上させることは困難となろう。政府の働き方改革でもこの点は意識されているようであり、納得感による労働者のモチベーションアップ、長時間労働の是正を契機とした働き方についての経営者の関心の高まりが生産性向上につながる<sup>(88)</sup>とされている。また、先の通り、労働施策基本方針は、労働者が生きがいを持って能力を発揮することによるイノベーションの促進を説く。さらに、長時間労働の是正など、具体的な施策も労働者保護と理解できるものとなっている。そうになると、人的資本としての労働者の能力発揮のためには労働者の利益への配慮が必要であり、それを通じて企業が生産性を向上させるといふ道筋が政策の基本スタンスといえよう。

また、生産性の高い企業・業種への労働移動という視点も必要であるが、この点も施策として提示されている。すなわち、労働市場全体の施策では、職業キャリアの長期化、ニーズの多様化、産業・事業構造の変化を見据えたキャリア形成の利益が考慮されている<sup>(89)</sup>。そして、成長分野等への労働移動の支援と並び、働き方改革に積極的な企

業ほど労働市場で選ばれやすいという、労働者の選択を基にした働き方改革の推進も企図されている<sup>(90)</sup>。これは、労働者の利益への配慮を通じて生産性を向上させようとする企業に、さらなる生産性向上へのインセンティブを与える仕組みと理解できる。

このように、生産性向上の施策には、個々の企業の実績向上に向けたものと、労働市場の機能によって国全体の生産性向上を狙ったものがある。そして、どちらについても労働者の利益への配慮が基軸となっている。もちろん、具体的な施策の全てを明確に振り分けられるわけではないが、経営情報の提供を生産性向上との関係で検討する際には意識すべき視点となる<sup>(91)</sup>。

#### イ 経営情報の提供と生産性向上

労働施策基本方針では、労働市場に向けた施策として職場情報・職業情報の見える化が挙げられており、先の一般事業主行動計画及び女性の活躍に関する情報の周知・公表もこれに当てはめられることができると思われる。この施策は、労働者の利益への配慮を通じて生産性向上を目指すよう使用者を誘導するもので、誘導に従うか否かはもちろん使用者の自由である。そのため、この観点から、情報提供義務を設定することはできない。

一方で、経営情報の提供が個々の企業における生産性向上につながるという考え方もできる。職場環境が整っており労働市場で選ばれやすい状態の企業は、経営情報を提供しその状態が今後も続くことと発信することで、離職が生じにくくなると思われる。反対に、職場環境が整っておらず、情報提供によって離職が促されてしまいかねない場合でも、情報提供が労働者のニーズを吸い上げ改善するための起点と労働者に理解されれば、離職を抑制できる可能性がある。つまり、職場情報の提供は離職を抑えるコミュニケーションの一環と捉えることができ、それによる生産性向上が見込めるからである。さらに、コリンズが述べているように、経営情報の提供がイノベーションを起

こすために必要という見方もある。しかし、これらの考え方を受け入れるか否かはまさに使用者の経営判断に属する事柄であつて、法により強制されるものとはいえない。

したがつて、生産性の向上という目的自体が使用者に何らかの義務を課す根拠となるわけではなく、労働政策に関する立法を行う際に留意すべき要素の一つと解すべきと思われる。もちろん、ここでの生産性向上はあくまで労働者の利益への配慮を通じて実現されるものであることは、強調されねばならない。

### 三 小括

職業生活の充実という点では、経営情報の提供に関する現行法の規定はなお不十分であり、立法により対処すべき余地がある。そして、適切な経営情報の提供は個々の企業の生産性を向上させるという見解もあり、生産性向上という目的に反するとまではいえない。したがつて、経営情報の提供を使用者に求める制度を設ける立法は、一応適当と考えられる。

ただし、提供する情報の内容や仕組みによっては企業の生産性に負の影響を与えるおそれもある。このことを踏まえ、以下、情報提供の仕組みについて若干の考察を行う。

### 第三節 情報提供の具体的仕組みの検討

#### 一 提供すべき内容

労働者個人の自己決定の支援を目的とはいえ、提供すべき情報を個人の主観的なキャリアの考え方に合わせる必要はないと考える。自己決定のためにどのような情報が必要か、労働者自身も明確に把握しているとは限らない。そのため、労働者が求めた情報を提供する仕組みとした場合、提供される情報が過小となつたり、必要となる情報がわからず情報提供に至らないという事態も考えられる。女性活躍推進法のように、自己決定に資する事項

を法令で指定する方法をとるべきである。

もつとも、女性といったように対象を限定しないことで、適切な項目の指定が可能かという問題が出てこよう。この点は、キャリア理論や経営学等の分野とも連携しつつ、標準となる項目の探究が求められる。ICE規則における標準手続は、この検討の際に参考になると思われる。ただし、標準手続の規定ぶりは抽象的であるにもかかわらず、運用上は厳格に解されている。イギリスの制定法解釈の基本は文理解釈であり、日本と異なる面があるが、法令で対象事項を指定しても解釈をめぐる問題が生じる点は同様であろう。その決定を訴訟に頼るというのは実効性に欠けるため、ガイドライン等を整備し、提供すべき内容を使用者自身が適切に判断できる仕組みとする必要がある。

## 二 集団的な情報提供

提供する内容を労働者個人の考えに合わせなくてよいとすれば、労働者全体に対する情報提供で足りる。現行法の用語でいうならば、周知ということになる。それでも離職を抑えることで生産性向上に一定資する可能性があることは先の通りである。

ただし、法令に従った周知の実行を労働者の監視により担保することは検討に値する。企業内部での出来事であり違反が起きやすいことや、最低基準を設定するものではなく罰則によるエンフォースメントは適さないためである。例えば、短時間・有期雇用労働者への説明義務（パート・有期法一四条二項）のように、労働者個人に情報提供（周知）を求める権利を与える仕組みが考えられる。ただし、この場合でも、求めることができるのは法定された項目のみとすべきであろう。



## 三 情報提供のタイミング

コリンズの見解では、提供すべき情報を新たに決定する際や変更する際に情報提供が行われることになろう。コリンズは知識の共同出資という関係を前提としており、使用者からの情報提供に対して被用者が意見を述べることを企図している。そのため、使用者は計画の段階で情報提供を行わなければならないと考えられる。事業計画や生産方法に関する情報は、コリンズのいうタイミングで提供されなければ直接的な生産性の向上をもたらすことにはならないであろう。しかし、退職という自己決定に資する意味では、決定した時点で情報が提供されることで構わない。したがって、情報提供のタイミングとしては、公表した情報に変更が生じた時点をもととすることになる。

一方、ICE規則のように、労働者側からの集団的なアクションに情報提供をからしめる仕組みは適切とはいえない。退職という自己決定に必要な情報には常にアクセスできる必要がある。

## おわりに

以上、一つの企業にとどまらない働き方を想定し、「自身の望む働き方を手に入れるために退職する」という労働者の自己決定を支えるという観点から、使用者による情報提供を検討した。その際、イギリス法の議論も参照したが、イギリスでは企業の競争力向上という目的との関連で情報提供が議論されていた。もっとも、そこで提供すべきとされている経営情報は労働者の自己決定にとっても重要なものであり、労働者の利益に配慮しつつ生産性を向上させるという、日本の労働政策上の課題に対する示唆があった。

法令により使用者に経営情報の提供を義務付けることも適当との結論に至ったが、内容としては、罰則を伴わな

い一定事項の周知義務を定めることが現実的である。そのような義務は現行法にも限定的に存在しているため、それをより一般的な義務として拡張する方向で検討すべきであろう。その際、集団的な情報提供の仕組みを設けることも実効性の観点からは効果的と思われるが、どこまでの内容を法定するかは十分に検討しなければならない。

本稿で扱った範囲は狭いが、生産性の向上という日本の労働政策における新たなテーマの位置付けや、その前提となっている経済的・産業的な状況と労働法の距離感といった、今後の日本における課題にもつながるよう思われる。特に、コリンズが述べ日本の労働政策上も意識されている仕事内容や職務の急激な変化によって、労働契約上の権利義務関係は変容を迫られるかもしれない。コリンズの見解の核心はまさにこの点にあるのであり、今後の研究課題としたい。

- (1) 総務省統計局「統計トピックスNO123 増加傾向が続く転職者の状況」(令和二・二・二二)二頁―三頁。
- (2) 働き方改革実現会議「働き方改革実行計画」(平成二九・三・二八)二頁。
- (3) 前掲注(2)一頁。
- (4) 前掲注(2)二頁。
- (5) 野田知彦「労働者の発言は有効か？」日本労働研究雑誌七〇三号二八頁(二〇一九)。
- (6) 土田道夫『労働契約法 第二版』二二四―二二五頁(有斐閣、二〇一六)、荒木尚志ほか『詳説 労働契約法 第二版』八九頁(弘文堂、二〇一八)。
- (7) 荒木ほか・前掲注(6)八九―九〇頁。
- (8) 荒木ほか・前掲注(6)八九―九〇頁。
- (9) 土田・前掲注(6)二二四頁、荒木ほか・前掲注(6)九〇頁。
- (10) 土田道夫「労働契約法の意義と課題」日本労働法学会誌一一五号八頁―九頁(二〇一〇)。
- (11) 土田・前掲注(10)六頁。

- (12) 土田・前掲注(6) 一八頁。
- (13) 土田・前掲注(6) 一二頁。
- (14) 土田・前掲注(6) 二二頁。
- (15) 大内伸哉『人事労働法』一八頁(弘文堂、二〇二二)。
- (16) 大内・前掲注(15) 一九頁。
- (17) 大内・前掲注(15) 一九頁。
- (18) 大内・前掲注(15) 一九頁。
- (19) 大内・前掲注(15) 二〇頁—二二頁。
- (20) 大内・前掲注(15) 二二頁。
- (21) 諏訪康雄「キャリア権の構想をめぐる一試論」日本労働研究雑誌四六八号五七頁(二九九九)は、「外部労働市場の比重が高まる社会では、その整備にあたって重視すべきことは、個々人のキャリアが円滑に形成されなかつたり、転職や失業があつたとしても、中断ができるだけ起きないようにするため、キャリア形成と発展の機会を準備することである」としている。
- (22) エドガー・H・シャイン著(金井善宏訳)『キャリア・アンカー』五三—五四頁(白桃書房、二〇〇三)。
- (23) 野田・前掲注(5) 二八頁。
- (24) 唐津博「イギリスにおける新たな労働法パラダイム論」季刊労働法二二六号一四六頁以下(二〇〇七)、石橋洋「コリンズの雇用契約論」労働法律旬報一六七二号八頁以下(二〇〇八)など。
- (25) 有田謙司「コリンズ『イギリス雇用法』」日本労働研究雑誌六九九号八一頁(二〇一六)。
- (26) 有田謙司「EU労働法とイギリス労働法制」日本労働研究雑誌五九〇号一八頁(二〇〇九)。
- (27) 小宮文人『イギリス労働法』六六頁(信山社、二〇〇一)。
- (28) H. Collins, K. D. Ewing and Aileen McColgan, *LABOUR LAW*, 102(2d ed. 2019).
- (29) *Id.* at 103.
- (30) *Id.* at 139.

- (31) *Id.* at 141-142.
- (32) *Id.* at 143.
- (33) *Id.* at 150.
- (34) 労働政策研究・研修機構「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」報告書（二〇〇五）二二五頁。
- (35) HUGH COLLINS, *Regulating the Employment Relation for Competitiveness*, *Industrial Law Journal* Vol. 30, no. 1, 18 (2001).
- (36) *Id.* at 20.
- (37) *Id.* at 22-23.
- (38) *Id.* at 23.
- (39) *Id.* at 23-24.
- (40) *Id.* at 24.
- (41) *Ibid.*
- (42) *Id.* at 25.
- (43) *Id.* at 26.
- (44) *Ibid.*
- (45) *Id.* at 27.
- (46) *Ibid.*
- (47) *Id.* at 28.
- (48) *Id.* at 29.
- (49) *Ibid.*
- (50) *Id.* at 35-36.
- (51) *Id.* at 37.
- (52) *Ibid.*

- (53) *Ibid.*  
 (54) *Id.* at 39.  
 (55) *Id.* at 41.  
 (56) *Ibid.*  
 (57) *Ibid.*  
 (58) *Id.* at 42.  
 (59) *Ibid.*  
 (60) *Id.* at 43.  
 (61) *Id.* at 43-44.  
 (62) *Id.* at 45-46.  
 (63) *Id.* at 47.  
 (64) *Id.* at 46.  
 (65) 小宮文人「イギリスにおける二〇〇四年被用者情報協議規則導入の意義」労働法律旬報一六三三号六頁以下（二〇〇六）六、神吉知郁子「イギリスにおける組合の機能と新たな労働者代表制度」季刊労働法二一六号九四頁以下（二〇〇七）。
- (69) Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community - Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation.  
 (67) 小宮・前掲注(65) 一一頁。  
 (68) 小宮・前掲注(65) 一一頁。  
 (69) 濱口桂一郎『EUの労働法政策』二二四—二二五頁（労働政策研究・研修機構、二〇一七）。  
 (70) H. COLLINS, EMPLOYMENT LAW, 129 (2d ed. 2010).  
 (71) *Id.* at 129-131.  
 (72) see *Id.* at 131.

- (73) Simon Deakin and Arisrea Koukiadaki, CAPABILITY THEORY, EMPLOYEE VOICE, AND CORPORATE RESTRUCTURING: EVIDENCE FROM U.K. CASE STUDIES, 33 COMPARATIVE LABOR LAW & POLICY JOURNAL 427, 431(2012).
- (74) Collins, Ewing and McColgan, *supra* note 28, 682.
- (75) *Id.* at 683.
- (76) *Id.* at 677.
- (77) *Id.* at 673.
- (78) K. D. Ewing and G. M. Truter, *The Information and Consultation of Employees Regulations: Voluntarism's Bitter Legacy*, 68 Modern Law Review 626, 633-634 (2005).
- (79) Collins, Ewing and McColgan, *supra* note 28, 678.
- (80) Gale and Bournemouth University, CAC Case IC/28/2009.
- (81) Wright and Rolls Royce plc, CAC Case IC/46/2013.
- (82) Collins, Ewing and McColgan, *supra* note 28, 678.
- (83) 労働政策研究・研修機構「諸外国の労働組合組織率の動向」<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/shuyo/0702.html> (二〇二二・一一・一一) によれば、二〇〇〇年に二九・八パーセントだった組織率は、二〇一〇年には三三・四パーセントとなっている。
- (84) 「労働施策基本方針」(厚生労働省第一二号、平成三二年一月二八日) はじめに。
- (85) 『国民生活に関する世論調査』の概要』二四頁(令和元・八月)。
- (86) 菅野和夫『労働法 第一二版』一五五頁(弘文堂、二〇二〇)。
- (87) 八代充史『人的資源管理論 第三版』一四頁―一七頁(中央経済社 二〇一九)。
- (88) 前掲注(2) 二頁。
- (89) 前掲注(84) 第二章三の六参照。
- (90) 前掲注(84) 第二章三の六参照。
- (91) なお、働き方改革実行計画や労働施策基本方針は、向上させる対象を労働生産性に限定しておらず、生産性一般に通

(92) じる施策についても触れられている。そこで、本稿でも単に生産性という言葉を用いている。  
(84) 前掲注(84)第二章三の六参照。