

平成19年3月8日

## 労働契約法について

弁護士 和田一郎

### 1 はじめに

- (1) 企業の発展 → ①雇用の安定（失業者の減少）、賃金の上昇  
②税収の増大 → 国による諸施策の実施
- (2) 企業の発展のために ①長期雇用の必要性
  - 解雇権濫用法理（正規雇用の）
  - ②景気変動に応じた雇用調整の必要性
    - i 解雇権濫用法理（正規雇用の）の下での有期雇用の活用
    - ii 解雇権濫用法理（正規雇用の）の緩和
- (3) 産業構造の変化の必要性 → 産業間労働移動の必要性
  - ①解雇権濫用法理を強化しない
  - ②解雇権濫用法理を緩和する

### 2 整理解雇の4要件

- (1) 立法の議論とその結果
  - 4要素説の成文化が見送られた。
- (2) 雇用社会への影響の検討が不十分であった。
  - 規制強化 → 整理解雇自体困難
    - 整理解雇の際の裁判の誘發 電話・カップ・バス
    - 希望退職者募集も困難 電話・バス
- (3) 裁判例の柔軟性を制約するおそれがあった。
- (4) 4要素説を立法化しても4要件説に陥る危険性がある。

### 3 解雇権濫用法理

- (1) 解雇にかかる立法の議論とその結果
  - ア 解雇権濫用法理の労基法の規定が移行しただけ
  - イ 金銭解決制度の立法化が見送られた。
    - 立法化された場合の裁判等の実務の検討が不十分
  - ウ 解雇手続きの立法化が見送られた。
    - 立法化された場合、過度の解雇規制のおそれ
- (2) 整理解雇法理も、解雇権濫用法理の一環である。
- (3) 解雇権濫用法理の一律適用への疑問

例 ア 外資系企業の労働者

イ 自動車運転者 バス

#### 4 有期労働者

- (1) 立法の議論とその結果
- (2) 有期労働者の雇用保障の実務への影響

#### 5 ホワイトカラー・エグゼンプションについて

#### 6 法律によらない労働行政に対する規制の必要性

- (1) 告示・通達への歯止め
- (2) 行政事件訴訟等の利用 客觀訴訟を可能に（企業は敵討ちを恐れる）

#### 7 総合的かつ実証的な政策立案の必要性

- (1) 省庁の枠、省内の枠 → 省庁横断的・省庁内横断的
- (2) 個別法ごとの法社会学の必要性