

1.3.3 整理解雇に関するドグマ

「整理解雇は、従業員に何ら帰責事由がないにもかかわらず、使用者側の事情によって、一方的に従業員たる地位を失わせるものである」(日説〔本案〕事件・労働判例765号〔64頁〕)との言い方がしばしばなされる。報告書も、「整理解雇は労働者側に原因がないにもかかわらず解雇されるもの」と述べる(59頁)。

しかし、労働者にも責任がある場合がある。たとえば、組合が、長期にわたり経費削減策等の合理化に反対し続けたため合理化ができず、その結果企業の体力が落ち、経営状況が悪化して整理解雇に至ったような場合である。また、企業は、整理解雇にあたって、日頃の勤務成績や勤怠が悪く、企業に寄与していない労働者から優先的に解雇する。

また、整理解雇に至った理由が使用者側の事情だけではない場合がある。規制緩和によって、多数の競業他社が、低廉な賃金・低廉な価格で参入し(例:運輸業界)、あるいは、労賃の低廉な外国で製造された低価格の輸入品が流れ込んで来たような場合で、しかも対策を講じても功を奏しなかったようなときである。

したがって、整理解雇は、およそ使用者だけの責任であるかのごとく誤解されるような言い方は、整理解雇法制の検討においても、裁判所においても、具体的な事実に即した検討・判断をする支障になるおそれもあり、慎むべきである。

1.3.4 セーフティーネットの必要性

整理解雇の有効性の判断基準を成文化することに反対ではあるが、整理解雇された労働者を放置することを是認するわけではない。たとえば、産業構造の変化に起因するような整理解雇について考えるならば、労働者本人は、好んで、あるいはそうと知って、衰退産業に就職したわけではないであろう。しかし、産業構造の変化は不可避なのである。そのために、国が失業対策、再雇用対策を強化し、その費用を、払える企業が税金を払って負担し、さらに、興隆する産業界が新しい雇用の場を提供して、いわゆるセーフティー・ネットを充実させるのは当然のことである。

労働契約法制は、本来は、そのような施策とも併せて総合的に行われるべきであろう。

2 就業規則不利益変更法理について

解雇権濫用法理(整理解雇規制はその一環である。)によって解雇が制限されている反面として、就業規則の変更による労働条件の不利益変更が認められているといわれているので、その点についても、ここで検討したい。

2.1 就業規則不利益変更法理と解雇権濫用法理との関係

2.1.1 一般的説明

解雇権濫用法理と就業規則不利益変更法理との関係についての一般的説明は、「企業と労働者間の長期的契約関係である労働関係においては、企業が経営環境に適応して存続し発展するための労働条件制度の変更がどうしても必要である。民法の契約理論では、そのような経営の柔軟性は労働契約の解約(解雇)によって担保されるはずであるが、現行労働法においては、『解雇権濫用法理』によって解雇が厳しく制限されてきたので、解雇に代わる労働条件制度変更手段を、労働者の利益に配慮しつつ、樹立する必要があった。これを意図したのが秋北バス事件大法廷判決の判旨と理解できよう」(菅野和夫 2006、105頁)というものである。

2.1.2 一般的説明の検討

(1)そもそも、企業の経営状況に応じて人件費を変動させるために、使用者にとって最善の政策は、解雇を自由に行うことができ、かつ、就業規則による労働条件の不利益変更も自由に行えることである。

しかし、当事者の一方が、自由にそこから離脱でき、かつ、離脱しない場合であっても自由に内容を変えられるような雇用契約は、契約とはいえない。

そこで、民法は、解雇は自由としたが(期間の定めのない雇用契約の場合。民法527条1項)、他方で、契約内容を一方的に変更する権限は、労使いずれにも付与しなかった。

ところが、判例は、解雇を解雇権濫用法理によって大きく制限した。そういう状況の下で、就業規則不利益変更法理の果たすべき役割を明らかにしている点では、この一般的説明に異論はない。

なぜなら、経済社会、雇用社会、産業構造の変化、景気の変動等に伴って、企業の経営状況が変動することが不可避である以上、裁判所が、一方で、解雇権濫用法理によって、現に労働者が在籍している個別の私企業にその労働者の雇用保障を強制するのであれば、他方で、使用者が労働条件を変更することを認めなければ、あまりにも不合理だからである。

この点で参考とすべきは、労働組合法15条1項の、「労働協約には、3年をこえる有効期間の定めをすることができない。」という規定である。その立法趣旨について、厚生労働省は次のような説明をしている。

「一般に、労働協約は長期にわたる有効期間の定めをもつものほど長期にわたりて労使関係を安定させ、産業平和の維持に役立つものである。しかし、その反面、あまりに長期にわたる有効期間の定めをもつ労働協約は、経済情勢あるいは企業の経営状況等の変動により、労働協約締結当初とは客観的な諸般の事情が相当変化しても、一方的な解約が許されない結果なおその履行が強制されることになり、当事者的一方にとって酷に過ぎ、ひいてはこれが労使間の紛争の原因となる場合のあることは容易に予想されるところである。」(労働省労政局労働法規課(1999) 592頁。東京大学労働法研究会(1982) 762頁もほぼ同旨である。)

この労働組合法の規定の効力自体は、余後効等をめぐる議論の中で、事実上弱められているが¹⁹⁾、この立法趣旨は、就業規則においても斟酌されるべきである。すなわち、立法論としては、就業規則の有効期間を就業規則に規定させ、かつ、その長期を制限すべきことを示唆しているし、解釈論としても、就業規則の全体又は特定の条項について有効期間を定めることは、労働基準法が明文で就業規則の「変更」を規定していることに照らしても(89条)許容されると解される。少なくとも、就業規則による労働条件の不利益変更を行えるようにすることが必要であるとの論拠として、十分に説得力を有している。

19) 菅野和夫(2006) 541~543頁

(2)しかし、裁判所が就業規則不利益変更法理を一般的説明が言うような役割を果たすものとして現に位置付けているか、また、裁判所において同法理が現にそのような役割を果たしているかは、疑問である。

たしかに、企業が労働条件を一律に決定する経営上の必要から就業規則を変更して、結果的に(一部の)労働者に不利益が生じた場合に、その労働者がその変更に同意しないことを理由にその労働者を解雇することを認めない代わりに、その変更の効力をその労働者に強制的に及ぼすことを判例が認めたということはできるであろう。

しかし、判例による就業規則不利益変更法理は、解雇権濫用法理によって解雇(特に整理解雇)が制限された反面として、解雇ができないときでも、企業が経営環境に対応して労働条件を変更すること(特に賃金原資総額を減少すること)を正面から認めたものとは評価することはできないと考える。以下の理由からである。

①就業規則不利益変更法理が樹立された時期

就業規則不利益変更法理に関する最初の最高裁判決である秋北バス事件判決・最大判昭和43年12月25日民集22巻13号3459頁が出されたのは、1968年である。他方、権利濫用法理を確立したとして引用される日本食塩事件最高裁判決・最2小判昭和50年4月25日民集29巻4号456頁が出されたのは1975年、同じく高知放送事件最高裁判決・最2小判昭和52年1月31日労判268号17頁が出されたのは、1977年である。少なくとも最高裁レベルで見る限り、就業規則不利益変更法理が樹立された後、6年以上経ってから、解雇権濫用法理が確立されているのである。要するに、順序が逆なのである。

②秋北バス事件判決の内容

ア 秋北バス事件判決は、単に、「労働条件の集合的処理、特にその統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質」に基づいて、就業規則の不利益変更法理を認めると述べるにとどまる。すなわち、「『解雇権濫用法理』によって解雇が厳しく制限されてきたので、解雇に代わる労働条件制度変更手段」として、就業規則不利益変更法理を認めるとは一言も述べていない。

イ また、同判決は、就業規則の変更によって新たに導入された定年制が合理的であると判断した理由の中で、次のように述べる。

「本件就業規則条項は、(中略) 停年(筆者注: 本判決は「定年」の語を使用していない。)に達したことによって自動的に退職するいわゆる「停年退職」制を定めたものではなく、停年に達したことを理由として解雇するいわゆる「停年解雇」制を定めたものと解すべきであり、同条項に基づく解雇は、労働基準法20条所定の解雇の制限(筆者注: 解雇の予告)に服すべきである。」

ここで注目されるのは、解雇の制限として、解雇予告制度には言及しているが、解雇権濫用法理にはまったく言及していないことである。もし、同判決が、解雇権濫用法理によって制限された解雇に代わるものとして、就業規則不利益変更法理を採用したのであれば、導入された定年制が労働者に酷ではないことの理由付けとして、解雇予告制度だけでなく、同制度以上に労働者を厚く保護する解雇権濫用法理を当然に指摘したはずである。

ウ 上記ア、イいずれから見ても、同判決は、「現行労働法においては、『解雇権濫用法理』によって解雇が厳しく制限されてきたので、解雇に代わる労働条件制度変更手段」として就業規則不利益変更法理を確立したものとは言えないと考える。

③みちのく銀行事件判決の内容

最近(2000年に)出された、みちのく銀行事件最高裁判決・最1小判平成12年9月7日民集54巻7号2075頁の判旨から見ても、解雇権濫用法理と就業規則不利益変更法理との関係に関する一般的説明には疑問がある。

同判決は、次のように述べる。

「ア 企業においては、社会情勢や当該企業を取り巻く経営環境等の変化に伴い、企業体质の改善や経営の一層の効率化、合理化をする必要に迫られ、その結果、賃金の低下を含む労働条件の変更をせざるを得ない事態があることはいうまでもなく、そのような就業規則の変更も、やむをえない合理的なものとしてその効力を認めるべきときもあり得るところである。イ 特に、当該企業の存続自体が危ぶまれたり、経営危機による雇用調整が予想されるなどといった状況にあるときは、労働条件の変更による人件費(筆者注: 文脈上、ここでは賃金原資総額を意味すると思われる。)抑制の必要性が極度に高い上、労働者の被る不利益という観点からみても、失職したときのことを思えばなお受忍すべきものと判断せざるを得ないことがあるので、各事情の総合考慮の結果次第

では、変更の合理性があると評価することができる場合があるといわなければならない。」(ア)、「イ」の挿入は筆者による。)

たしかに、この判旨の前段(ア)は、一般的説明の中の「企業と労働者間の長期的契約関係である労働関係においては、企業が経営環境に適応して存続し発展するための労働条件制度の変更がどうしても必要である」という部分と趣旨を同じくしていることができよう。

しかし、この判旨の後段(イ)は、一般的説明の中の「現行労働法においては、『解雇権濫用法理』によって解雇が厳しく制限されてきたので、解雇に代わる労働条件制度変更手段を、労働者の利益に配慮しつつ、樹立する必要があった」、それが就業規則不利益変更法理であるという説明とは符合していないように思われる。

すなわち、一般的説明は、要するに、解雇が制限されているから、解雇ができる場合であっても労働条件を変更することができるようにするため、就業規則不利益変更法理が認められたと言うのである。他方、みちのく銀行事件判決は、要するに、「当該企業の存続自体が危ぶまれたり、経営危機による雇用調整が予想されるなどといった状況にあるときは」、人件費(賃金原資総額)抑制のための就業規則の不利益変更の合理性を肯定すると言っている。つまり、整理解雇ができるような場合に、整理解雇に代えて、人件費(賃金原資総額)抑制のための就業規則不利益変更をするなら、その変更の合理性は肯定すると言っていると解されるのである。

また、同判決の最高裁調査官による解説(菅野博之 2003、745頁29事件)も、上記引用判旨後段(イ)の説明において、「当該労働条件の変更をしなければ、将来、経営破たんや雇用危機を迎えるなどといった、特に高度の必要性が立証されなくてはならないであろう」と述べるが(777頁)、そのような立証ができる場合は、整理解雇も有効とされるような場合だと思われる²⁰⁾。

2.2 素案の内容と検討

判例が認めてきた就業規則不利益変更法理は、実際には、上述のとおり、一般的説明が期待するほどには就業規則の不利益変更を容易には認めていない点で、不十分である。では、報告書、視点、又は素案の内容は、どのように評価

できるであろうか。

2.2.1 素案の内容

就業規則の不利益変更に関する報告書、視点及び素案の内容には、若干の変遷はあるが、ここでは、素案の内容だけを検討の対象とする。

素案は、「就業規則の変更等の際に、使用者が労働基準法を遵守して就業規則の変更を行い、かつ、(中略) その労働条件に係る就業規則の変更が合理的なものであるときは、(中略) 個別の労働者と使用者との間に、変更後の就業規則に定める労働条件による旨の合意があるものと推定する」と述べる（素案2頁下から2行目③）。

2.2.2 素案の検討

素案には、次のような問題点がある。

(1)就業規則不利益変更に対する規制の強化

前述のとおり、就業規則の不利益変更は、現在の判例理論よりもさらに容易に行えるようにするべきであると考えるのであるが、素案は、むしろ就業規則の不利益変更に対して現在以上に規制をかけようとするものであり、賛成できない。

すなわち、素案は、「使用者が労働基準法を遵守して就業規則の変更等」を行ったことを要件としており、具体的には、労働者代表からの意見聴取（労基法90条）、労働基準監督署長への届出（同法89条）、労働者に対する周知（同法

20) みちのく銀行事件最高裁判決後の裁判例であるキヨーイクソフト事件・東京地八王子判平成14年6月17日労判831号5頁は、同最高裁判決の中の本稿本文で引用した部分と同じ部分を引用した上で、経営状況についての判断の中で、「被告（会社）の担当者の奔走により資金繰りに日処が付いたこと」を1つの理由として、「被告の財政状況が本件就業規則改定の在り方をどれほど決定づけるべきものであったかについてはなお慎重に判断しなければならない」と述べる（そして、改訂後の就業規則の規定は、同意しない者に効力が及ばないとした）。この点だけから、この裁判例が資金繰りに日処が付かない場合（そのような場合には、通常、会社は倒産するであろうし、したがって、整理解雇も有効とされるであろう。）にしか、就業規則の不利益変更の合理性を認めていないというのは言い過ぎかもしれないが、裁判所が就業規則の不利益変更に対して極めて厳格なスタンスを探っている一例と言うことはできるであろう。

106条）を行うことを求めている。

しかし、判例上、意見聴取と届出が要件とされているか否かは明らかでなく、また、たしかに周知は要件とされているが、労基法106条所定の周知手続が必要なのか、実質的な周知で足りるのかは明らかではないのである（フジ興産事件・最2小判平成15年10月10日労判861号5頁）。

また、不利益変更にかかる就業規則の規定が労基法を遵守しているかどうかは、裁判所において就業規則の不利益変更の合理性の判断の中で必ず審査されるのであるから、それで十分であり、届出（による労働基準監督署長のチェック）は不要である。また、意見聴取に関しては、労働者代表の選出の適法性（労基則6条の2第1項）の点で微妙な判断が避けられず、さらに周知に関しては、労基法所定の方法によらなければならないのかなどの問題も残されている。

これらの点からも、労基法を遵守したことを要件とする必要はないし、要件とすべきではない。

(2)判例理論との整合性がないこと

素案は、「その労働条件に係る就業規則の変更が合理的なものであるときは、(中略) 個別の労働者と使用者との間に、変更後の就業規則に定める労働条件による旨の合意があるものと推定する」と述べる。

しかし、判例は、「当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒むことは許されない」²¹⁾としているのである。少なくとも、合意がない旨の反証は認めていない。

素案の文言が意味するところは、判例の文言が意味するところと同じなのか、また、違うとしたら、どのように違うのかが明らかではないので、仮にこのような文言で立法化されると、その解釈が多岐に分かれ、大いに法的安定性を害することになると思われる。

21) たとえば、みちのく銀行事件最高裁判決。民集54巻7号2087頁参照。

2.2.3 素案に対する意見

(1)就業規則による不利益変更を、現在の判例法理以上に行いややすくするべきである。

その観点からは、素案が、「労働基準法を遵守して就業規則の変更等を行う使用者が、『当該事業場の労働者の見解を求めた過半数組合』との間で合意している場合には、上記③の合意（筆者注：変更後の就業規則に定める労働条件による旨の合意）があるものと推定する」と述べている点が注目される（素案3頁④）。基本的には、過半数組合との合意によって就業規則の不利益変更を行えるようにする道を開いているからである。

しかし、素案では、「労働基準法を遵守して就業規則の変更等を行ったこと、及び、過半数組合が「当該事業場の労働者の見解を求めた」ことが要件とされている。前者については、少なくとも届出が要件となっている点で、また、後者については、過半数組合が「当該事業場の労働者の見解を求める」ことを使用者が組合に要求できるわけではない点、及び、組合がそのように見解を求めたかどうかを使用者として確実に確認する方法がない点で、このままでは、就業規則の不利益変更を行いやすくしているとは言えないよう思われる。

(2)就業規則の不利益変更法理を緩和しないとしても、法的安定性の為に、少なくとも判例理論を忠実に成文化すべきである。

たとえば、次のとおりである（但し、第3項は判例以上のものである。また、契約法理論及び立法技術からの批判は多々あろう。）。

「1項 新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を課すことになる場合には、当該規則条項は、これに同意しない労働者に適用されない。

2項 前項の場合であっても、当該規則条項が合理的なものであるときは、当該規則条項は、これに同意しない労働者にも適用される。

3項 1項の就業規則の作成又は変更について、過半数組合の同意があるときは、当該規則条項が合理的なものと推定する。」²²⁾

22) 参考文献として、大江（2003）114頁及びそこで引用のもの、大江（1995）311頁、川神（2000）・16事件・350頁以下、菅野博之（2003）・29事件・771頁以下、中山（2002）5頁。

2.2.4 実務的対応とその限界

(1)解雇権濫用法理によって解雇が厳しく制限されている現行法制下において、「企業が経営環境に適応して存続し発展するため」には、労働条件を不利益に変更する手段を認める必要性があることは、否定する余地がないであろう。

ところが、前述のとおり、裁判所は、就業規則不利益変更法理の下で、整理解雇が解雇権濫用法理の下で有効とされるような場合でなければ、賃金減額（特に賃金原資総額の削減）をもたらす就業規則不利益変更の効力を肯定しないと思われ、また、現在進行中の労働契約法制の立法化の検討においても、そのような就業規則不利益変更法理を緩和する動きにはなっていない。

(2)そのような状況下での実務的対応としては、就業規則の賃金決定方法に関する規定の中に、企業の業績の変動に応じて賃金を増減する制度（以下、「企業業績連動型賃金制度」という。）を規定しておく方法が考えられる。そのような制度の下では、その制度に基づいて行われた個々の賃金減額が就業規則自体の不利益変更の問題にはならないからである（ただし、その賃金減額が、会社の裁量権の逸脱、濫用として損害賠償責任を惹起するおそれはある（ノイズ研究所（控訴）事件・東京高判平成18年6月22日労経速1942号3頁。特に、17頁中段参照。））。

企業業績連動型賃金制度の導入の可能性は、次の2点から肯定できると考える。

第1に、賞与については多くの企業の就業規則において規定されているが、その期の企業の業績によって、支給額が増減し、場合によってはまったく支給されない制度も少なくなく、かつ、現実にそのように運用されている。

第2に、最近の裁判例を見ると、年功型賃金制度から成果主義型賃金制度への賃金制度の改訂について、就業規則不利益変更法理の下で判断して、これを有効とするものが現れている²³⁾。もとより、成果主義型賃金制度は、従業員の職務、業績、能力等に基づいて賃金を決定するものであり、企業の業績が悪化した場合に、従業員の賃金額（特に、賃金原資総額）を減額する仕組まで含むものではないが、賃金の変動要素の1つとして企業の業績を就業規則の中に規定できる可能性を示唆していると思われる。

しかし、企業業績連動型賃金制度の導入自体は、やはり就業規則の不利益変

更法理によって審査される。

したがって、立法によって、就業規則の不利益変更の審査の基準を緩和することは、やはり必要であろう。

(3)労働条件の不利益変更が、判例による就業規則不利益変更法理の下で効力を認められることが難しく、また、立法作業もこれを緩和する方向では動いていない現状に対処するもう1つの方法は、個別の雇用契約の中で、企業の業績が悪化した場合に賃金を減額できる旨の規定を置いておくことであろう。

その際には、そのような内容の雇用契約の規定が、その労働者に適用される就業規則よりも不利であるとの理由で効力を否定されないように（労基法93条参照）、就業規則の規定を整備しておく必要がある。

もっとも、そのような整備は、やはり就業規則の不利益変更に該当するであろうから、(2)末段で前述したのと同じ問題がある。

3 終わりに

この小論の冒頭で、産業構造の変化に伴う労働移動に対する解雇法制の位置付けについて論じた。

ところで、最近の非正規雇用の増加をめぐる問題は、冒頭でも若干触れたが、解雇法制、及び就業規則の不利益変更法理を検討するにあたって、もう1つ見落としてはならない視点を提起している。

最近の非正規雇用の増加をめぐる問題を要約すれば、人件費を削減するために、企業は、一方で、正規雇用の採用を抑制し、他方で、賃金水準が低く、かつ、人数を柔軟に増減できる非正規雇用を増やした、その結果、非正規雇用の層が社会の中で固定化されてゆくおそれがある、ということである（厚生労働

23) たとえば、ハイステック（1審）事件・大阪地判平成12年2月28日労判781号43頁、同（控訴）事件・大阪高判平成13年8月30日労判816号23頁、県南交通（控訴）事件・東京高判平成15年2月6日労判849号107頁、ノイズ研究所（控訴）事件（しかも、この事案の成果主義賃金制度の下では、降格要件も定められていて、降格減給が予定されている。労経速1942号15頁中段）。なお、ノイズ研究所事件の原審は、就業規則の不利益変更の効力は原告らには及ばないとした（横浜地川崎支判平成16年2月26日労経速1942号20頁）。

省（2006）245頁～246頁、橋木（2006）39頁、112頁、145頁各参照）。

この問題の前提にあるのは、正規雇用は、高い賃金水準が保証され、かつ、その人数を柔軟に増減できないということである。正規雇用に対するそのような厚い保護を法的側面から支えているのが、就業規則不利益変更法理と、解雇権濫用法理に他ならない。解雇権濫用法理は、整理解雇に対して極めて高いハードルを設け、かつ、就業規則の不利益変更法理は、その整理解雇が許容されるような場合でないと、賃金等の重要な労働条件の引き下げ（特に、賃金原資総額の減少）を肯定しないからである。

そうだとすると、非正規雇用の増加という問題を解決するための方策の1つとして、法的側面からは、解雇権濫用法理を緩和すること（少くとも法律上も事実上も強化しないこと）、あるいは、就業規則不利益変更法理を緩和することも検討すべきなのである²⁴⁾。

*執筆の機会を与えて下さり、また、的確なコメントを下さった福井秀夫氏に心から感謝申し上げる。

参考文献

大江忠（1995）『要件事実民法（上）』第一法規。

大江忠（2003）『要件事実労働法』第一法規。

川神裕（2000）『最高裁判所判例解説民事篇・平成9年度（上）（1月～3月分）』16事件・法曹会。

24) 「平成18年版労働経済の分析」は、「企業経営にとって、非正規雇用が正規雇用に対し過度に有利となる状況を是正するため、就業形態間の待遇の均衡を確保するよう、法的整備を含めた取組みを強化していくこと（中略）が求められる」と述べる（217頁）。そのような取組みをする際には、是非、正規雇用の賃金水準自体が適正か否かを検討するべきであろう。たとえば、非正規雇用の問題に密接に関連している男女格差の問題から見れば、正規雇用の賃金は、従来は、男性が働き、女性が家事・育児を担当することを前提に、男性に家計を維持するに足りる賃金を保証するように考えられてきたように思われる。家計単位で見れば、女性が働くのであれば、男性の賃金は引き下げてもいいはずである。また、企業単位で見た場合にも、企業が人件費に割ける費用は原則として経営的観点から決まるのであるから、女性の地位の向上のために、男性の賃金を引き下げずに、女性の賃金を男性並にしろという主張は不合理である。なお、高賃金の人の賃金を減額して低賃金の人の賃金を増額する旨の提案が活字で示されたものは少ないようであるが、その一例として橋木（2006）165～166頁がある。

- 経営法曹会議労働法実務研究会（2004）「経営戦略と整理解雇法理」『経営法曹研究会報』45号。
- 厚生労働省編（2006）『労働経済白書（平成18年版）』国立印刷局。
- 菅野和夫（2002）『新・雇用社会の法』有斐閣
- 菅野和夫（2006）『労働法第7版補正版』弘文堂
- 菅野博之（2003）『最高裁判所判例解説民事篇・平成12年度（下）（5月～12月分）』29事件・法曹会
- 高橋伸一（1990）「炭鉱労働者の履歴と広域移動」5項『佛教大学社会学研究所紀要』第11号、1990年3月
- 橋本俊詔（2006）『格差社会・何が問題なのか』岩波書店。
- 中馬宏之（1999）『解雇権濫用法理の経済分析』柳川範之ほか編『会社法の経済学』東京大学出版会
- 東京大学労働法研究会（1982）『注釈労働組合法下巻』有斐閣。
- 中山慈夫（2002）「就業規則の不利益変更と多数組合の同意」『経営法曹』134号、経営法曹会議。
- 山口幸雄・三代川三千代・難波孝一編（2005）『労働事件審理ノート』判例タイムズ。
- 労働省労政局労働法規課（1999）『4訂新版労働組合法・労働関係調整法』労務行政研究所。

第9章 「労働契約法」と労働時間法制の規制改革*

働き方の多様化に対応した法制度の見直しが必要

八代尚宏

はじめに

日本経済の成長減速や少子高齢化の急速な進展の下で、働き方の多様化が進んでいる。過去の高い経済成長と豊富な若年労働者に支えられた労働市場では、長期雇用保障と年功賃金・生活給制度が熟練労働者の形成という目的のために合理的な面があった（八代 1997）。しかし、そうした条件が大きく変化した現在、従来の画一的な働き方を前提とした労働市場にかかる法制度の見直しが必要とされている。これは、①企業内で長期的な熟練形成が重要な製造業の比率の低下や企業一般的な技能が大きな専門的職種の拡大という就業構造の変化、②女性の高学歴化と既婚女性労働者比率の高まり等による就業意識の多様化、③年功的集団的な人事管理から能力・成果主義を志向した賃金制度等、人事管理の個別化の進展（樋口・八代2006）、等の要因に基づいている。このため、従来の妻子を養う世帯主労働者の画一的な働き方だけでなく、個々の労働者の専門的な能力を生かせるような自律的な働き方に対応した労働契約のあり方が求められている。

これまで働き方のルールを定める代表的なものとして労働基準法がある。これは、労働者と使用者との間の交渉力や情報力の格差を前提として、賃金・労働時間等の全国的な最低基準を定めるとともに、それを履行する使用者の責務

* 本稿は2005年7月16・17日に北海道大学で行われた「法と経済学会」で発表した内容を大幅に加筆・訂正したものである。発表に対する山川隆一慶應義塾大学法科大学院教授他の参加者のコメントに感謝する。