

令和5年度 沖永賞の選考経過と授賞理由

令和5年度の沖永賞の選考経過と授賞理由についてご説明したいと思います。

■選考経過

・まず、選考経過ですが――、

昨年の9月、109人の労働関係の学者・研究者の方々、および「沖永賞審査委員会」の先生方にも
お願いし、本年度の沖永賞の候補となる図書および論文の推薦をしていただきました。

・推薦の対象といたしましたのは――、

当センターの「労働関係図書・論文等の表彰の実施要綱」に基づき、令和3年（2021年）10月
から令和5年（2023年）9月までの2年間に出版された図書および論文といたしました。

推薦していただきました図書および論文を、まず、沖永賞選考作業部会で事前審査をしていただき、
そのうえで、本年1月17日、沖永賞審査委員会を開催し、慎重かつ厳正な審査を行いました。

その結果、つぎの図書2点を令和5年度の沖永賞の授賞作とすることに決定いたしました。

■授賞図書

・授賞された図書は、朴孝淑（パク・ヒョスク）さん著の「賃金の不利益変更―日韓の比較法的
研究」（信山社 2023年2月10日刊行）と

梅崎 修・南雲 智映・島西 智輝著の「日本的雇用システムをつくる1945-1995―オーラルヒスト
リーによる接近」（東京大学出版会 2023年4月4日刊行）の2点です。

・また、授賞論文はございませんでした。

■授賞理由

つぎに、授賞理由についてご説明したいと思います。

はじめに、朴孝淑（パク・ヒョスク）さんの著作ですが、

本書は、労働契約の基本的要素である賃金を不利益に変更する場合に生じ得る諸問題について、欧米の
合意原則（合意がなければ変更不可とする考え方）と顕著な対照をなす日本および韓国の就業規則を中
心とした集团的賃金変更法理（合意がなくとも合理性があれば変更が可能とする法理）、そして、進展著
しい個別的賃金変更法理に取り組み、合意原則と合理的変更法理の緊張関係を、雇用の維持と、労働契

約における最も重要な労働条件である賃金の保護の調和、という視点から網羅的に分析し、特に日韓の就業規則法理の重要な相違について比較法的考察を加えた作品です。

「第1章 欧米における賃金の集団的・個別的不利益変更」では、アメリカ、イギリス、フランスにおいて合意原則が貫徹されていること、合意が成立しない場合には解雇問題となり、その解雇の当否が争われることとなることを明らかにしています。

「第2章 韓国における賃金の集団的不利益変更」では、1953年勤労基準法が日本同様、就業規則の作成変更には過半数代表からの意見聴取のみを定めていたところ、判例は1977年判決で就業規則の不利益変更には集団的同意が必要とする立場を形成しました。しかしその直後から判例は、この例外として、集団的合意がなくとも社会通念上合理性があれば就業規則の不利益変更が可能とするもう一つの流れも形成していきました。その後、1989年勤労基準法改正では、1977年判例の立場を明文化して、就業規則の不利益変更には労働者の集団的同意を要件とする規定を新設しました。にもかかわらず、判例は、集団的同意が存在しない場合でも、社会通念上の合理性があれば就業規則の不利益変更の効力を認めています。このように集団的合意必要説が立法されたにもかかわらず、合理的変更法理が併存している点が注目されます。

「第3章 日本における賃金の集団的不利益変更」では、日本の労働協約による労働条件変更、就業規則の合理的変更法理についての判例法理の形成とその労働契約法による立法化を概観しています。

「第4章 日本と韓国における賃金の個別的不利益変更」は、人事処遇の個別化がもたらす個別的賃金変更に関して、配転、降格、査定、年俸制等の場面に分けて日韓の理論状況を分析しています。

「第5章 総括—欧米・韓国・日本の比較法的検討」は比較法的観点からの全体の総括です。

本書の特長は、第1に、就業規則の合理的変更による賃金の不利益変更を認める日韓の立場が、合意原則を堅持している諸外国には見られない独特の立場であること、それは雇用保障への考慮と関係していることを確認した上で、合理的変更法理の意義を認めつつも、中核的労働条件である賃金の不利益変更についてはより厳格な合理性判断が採られるべきとの主張を説得的に行っていることです。

第2に、集団的合意必要説を立法したにもかかわらず、なお合理的変更法理を維持し併存させている韓国と、もっぱら合理的変更法理のみを採用している日本の就業規則法理の相違を本格的に分析し、双方のアプローチの特質を明らかにしたことです。日本の合理的変更法理は、予測可能性に問題があるのに対して、韓国の集団的合意必要説では、集団的合意があれば変更可能であることが明確となります。しかし他方で、韓国では、集団的合意があれば反対する少数者に生ずる不利益についての合理性審査は排除したまま、不利益変更の効力が肯定されてしまい、その妥当性が問題となります。また、韓国の集団的合意必要説による処理の硬直性が、法文に反するにもかかわらず、判例における合理的変更法理を

維持させていることは、合理的変更法理の意義を再認識させるものです。こうした日韓の就業規則法理の相違の分析はオリジナリティに富んだ貴重な考察といえます。

第3に、韓国では集团的同意があれば就業規則の不利益変更は可能とされているのに対して、日本の判例・有力学説は個別労働者による同意があれば、合理性審査は問題とせずその効力を認めています。こうした両国の就業規則変更に対する「合意」の在り方の相違を指摘した上で、本書は、個別労働者の同意があれば合理性審査を不要とする立場は、就業規則変更が集团的労働条件変更を取り扱っているという側面を十分考慮していない点で問題であると指摘しています。

本書は賃金の不利益変更に関する集団法・個別法双方にわたって網羅的検討を行った労作であり、特に日韓の就業規則法理についての深い考察から比較法的に有益な知見を導いた研究書として、学界に貴重な貢献をなす作品と評価されました。

したがって、本審査委員会は、本書を冲永賞にふさわしい作品と判断しました。

つぎに、梅崎 修さん、南雲 智映さん、島西 智輝さんの著作ですが、本書は、戦後日本における雇用システムの構築に関与した経営者、人事担当者、労働組合役員などへのインタビューを通じ、当事者たちの意図と行為の連鎖に焦点を当てながら、制度の構築過程を描き出した戦後労働史に関する新しい研究書です。

分析方法としては、筆者たちが過去20年間にわたり膨大な時間をかけて実施した当事者たちへのインタビューから得た口述資料、つまりオーラルヒストリーを積極的に利用しており、戦後労働史に新しい研究スタイルを開拓した点に本書の貢献があります。

序章では、オーラルヒストリーの歴史研究への活用に関して、その必要性や有り方が検討されており、新しい研究方法の紹介と問題提起を行っています。また、「資料紹介」として巻末に掲載されている「日本における労働史オーラルヒストリー」は、広くオーラルヒストリーと見なしうるものを渉獵・紹介しており、今後の研究に資するものといえます。

本書は、500頁を超える大著で、かつ分析対象の時間的・空間的広がりも大きいため、内容を詳しく紹介することはできませんが、3部構成の各部のテーマは次のようになります。

第1部の「職場の新秩序の模索」では、従業員間の身分差別撤廃や家族賃金概念の形成などを巡る論争や交渉を通じて、労使双方が職場の新秩序への模索した過程を分析し、日本独自の賃金制度の構築などに結び付いていったことを明らかにしています。

第2部の「日本的雇用慣行の生成と変容」では、労使の間の「相互信頼」の形成、高度経済成長期における人事制度改革、事業所内に閉鎖されていた内部労働市場が他事業所へも拡大することを通じた企

業内労働市場の完成、産業別賃金交渉における内部労働市場の論理の影響、企業内において構築された「能力（観）」の構築、『新時代の「日本的経営」―挑戦すべき方向と具体策』を取り上げて新しい人事方針の形成など、いわゆる日本型雇用システムの生成と変容を詳細に跡付けています。

第3部の「地域・産業・政策の労使関係」では、企業を超えた地域労使交渉、また産業別組織による組織拡大活動を取り上げて新たに登場してきた労働者群の組織化や産業レベルの労働組合運動の展開、さらに審議会など労働法政策決定における意見調整のメカニズムなど、幅広い視点から日本的雇用システムの生成・変容を捉え直しています。

本書の労働研究や人事労務管理の実務面への貢献は、下記の点にあります。

第1は、文書資料に加えて、筆者らが実施したオーラルヒストリーによる口述資料を活用して、日本的雇用システムの構築に関与した当事者たちの発言に基づいて、その戦後における構築過程を生き生きと描き出したことにあります。この研究の背景には、「日本社会の『内』」にいた当事者の経験史にこそ雇用システムの再生の契機があるのだ」という著者らの強い問題意識があり、「雇用システムを『つくった経験』を学ぶことは、未来に我々を『つくる人』に変えてくれるかもしれない」との考え方につながっています。この意味で、本書は、読者に対して、自ら日本の雇用システム改革について考え、取り組んでいくことへの共感をもたらす生きた労働史といえるでしょう。

第2は、オーラルヒストリーという新しい研究方法の有効性を、実際に戦後の日本的雇用システムの構築過程に適用することにより明らかにしたことです。労働史の研究に新しい方法と視点を導入した学術的な価値のある研究書として評価できます。

したがって、本審査委員会は、本書を冲永賞にふさわしい作品であると判断しました。

以上でございます

冲永賞審査委員長 仁田 道夫