

21 世紀にむけた労働基準の総合的研究

[研究メンバー]

主査	岩村正彦	東京大学教授		
	荒木尚志	東京大学助教授	野川 忍	東京学芸大学教授
	岩出 誠	岩出総合法律事務所	野田 進	九州大学教授
	大内伸哉	神戸大学助教授	藤川久昭	青山学院大学助教授
	奥山明良	成城大学教授	水町勇一郎	東北大学助教授
	小畑史子	富山大学助教授	森戸英幸	成蹊大学助教授
	川田琢之	東京大学講師	両角道代	明治学院大学助教授
	諏訪康雄	法政大学教授	山川隆一	筑波大学助教授
	土田道夫	獨協大学教授	和田 肇	名古屋大学教授
	中窪裕也	千葉大学教授	渡辺 裕	信州大学教授
	中嶋士元也	上智大学教授		
研究協力者	橋本陽子	東京大学助手	中村涼子	東京大学大学院
	嵩さやか	東京大学助手	中益陽子	東京大学大学院
	渡邊絹子	東京大学大学院	黒田有志弥	東京大学大学院
	王 能君	東京大学大学院		

[報告書目次]

- I はじめに
- II 労基法の将来像
- III 労働条件の明示、労働条件の変更
- IV 解雇規制のあり方
- V おわりに

[内容要旨]

労働基準法は、平成 10 年 9 月に大幅に改正された。今般の改正は、雇用を取り巻く環境や働き方の大きな変化を背景として、工場労働を念頭に置いた従来の規制を大幅に見直すものであった。

しかし、今般の労基法改正でも検討すべき多くの論点が残されている。

本研究では、労働基準法の研究者を組織して、変化しつつある雇用関係・労働市場に適合的な解釈論の確立に向けて検討を行った。これらの検討過程で浮上してきた論点のなかで、21 世紀の労働基準規制を考えるにあたってとりわけ重要と思われる以下の 3 つのテーマについて、ディス

カッションを行った。本報告は、このディスカッションをとりまとめたものである。

1 労働基準法の将来像

1) ここでは、労働基準規制はなぜ必要か、その手法として、刑罰、行政的規制、契約法上の規制のいずれをとるべきか、デロゲーション（法の規制を下回るような合意）はいかなる場合に許容されるべきか、といった労働法の基本思想に連なる論点について検討が行われた。

2) とくに、労使交渉における対等性を具備した労働者の出現が予想されるとき、これらの者に対する規制のあり方という問題意識から、デロゲーションの問題に大きい関心が寄せられた。

イ) 現行労基法でも、集团的同意（労使協定）にもとづくデロゲーションは認められることにはなっている。

ただし、労働者集団として同意したからといって、デロゲーションが全て許容されるわけではない。労働保護の面から、労働者の身体、生命の安全、健康、衛生に関わるものはデロゲーションの同意事項とはなりえないというのが一般的な解釈である。

ロ) デロゲーションに関しては、集团的同意によるもの以外に、交渉力の対等性が確保されている労働者の個別的同意によっても認められていいのではないかという考え方がある。問題は、その同意の任意性をいかに確保するかである。

2 労働条件の明示・労働条件の変更

労働条件明示に関する法改正が、今後の労働条件規制にいかなる影響を与えるかを検討した。

イ) 労働契約に規定された労働条件は、それを固定的に考えることができず、そのための条件変更権の確保が必要になる。

ロ) 個別労働契約で明示された労働条件と、就業規則で規定された集团的規範としての労働条件との、優先度に関する調整が必要となる。

ハ) 労働契約における労働条件変更の考え方としては、労働条件変更型の変更解約告知と、解雇型の変更解約告知がある。いずれの法理の適用が望ましいかの見解は分かれたままである。

3 解雇規制のあり方

1) 解雇法理の法制化という立場から、法制化を進めることの可否、法制化のための前提、法制化するとしてその内容如何という点を中心に検討を進めた。

2) 法制化するとした場合の内容としては、次の点が主要課題になるとしている。

- イ) 整理解雇に関しては、ルールを明確にして解雇を行い易くすべきという立場と、弱者保護の観点から、規制を厳しくすべきという立場が併立した状態にある。
- ロ) 金銭補償による契約関係切断という救済方法を、もっと認める方向が必要である。
- ハ) 期間の定めのない者の解雇規制に対し、有期契約者の利用規制をどうするかが、解雇規制の成否と、雇用システムの柔軟性如何に影響を与えることになり、そのバランスの取り方が問題である。