

労働法

名古道功
緒方桂子
大和田敢太

一 概観

1 今期の特徴

最近、労働基準法の改正、労働審判法の制定など重要な労働法制の制定・改正が行われてきた。今後学界で活発な議論を呼ぶのは、労働契約法制の是非であることはいうまでもない。「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会中間取りまとめ」(〇五年四月)および「同最終報告書」(同年九月)が公表され、これを検討した文献が見られるのが今期の特徴の一つである。また、労使関係法(集団的労働法)の領域に属する文献の少なさは例年通りであるが、昨年はプロ野球選手会がストライキを敢行し、これを取扱った文

献が多かった点も注目される。民間の労使関係とは異なる側面があるとはいえ、労働組合、団交、ストライキなど労使関係法の基本に属する問題が含まれているだけに重要なトピックであったと考えられる。〇四年四月に法科大学院が発足し、選択科目の一つである労働法の教育のあり方を考える必要があるが、今期は座談会の開催や教材の出版が見られた点も特徴といえる。

2 学会の動向

日本労働法学会第一〇九回大会は、〇五年五月二九日に慶応大学で開催された。大脇雅子氏より「労働立法の現場に立って——参議院議員一二年の経験から」との特別講演が行われた。個別報告は以下の四本である。①柳澤武「雇用における年齢差別の法理」、②大

石玄「スペインにおける従業員代表制」、③春田吉備彦「ドイツにおける企業再編と労働法」、④緒方桂子「ドイツにおける労働者の個人情報保護」。さらに以下の三つのミニシンポジウムが行われた。①「労働関係の変容と『雇用契約』——イギリス労働法学の示唆するところ」(有田謙司、古川陽二、唐津博)、②「ジェンダーと労働法」(笹沼朋子、菅野淑子、中里見博)、③「ホワイトカラー労働とこれからの労働時間法制」(梶川敦子、三柴丈典、水町勇一郎)。(なお大会諸報告掲載の学会誌の発刊が例年よりも遅くなったので、今期の学界回顧では取り上げられなかったことをお断りしておく。)

第一一〇回大会は、一〇月一六日、「労働契約法の基本理論と政策課題」

をテーマとして岡山大学で開催された。報告者と報告テーマは以下の通りである。浜村彰「報告の趣旨」、鎌田耕一「労働契約法立法化の意義と適用範囲——新たな契約類型の形成に向けて」、三井正信「企業の社会的権力コントロールと労働契約法——人権・人事・解雇を対象として」、川田知子「有期労働契約の新たな構想——正規・非正規の新たな公序に向けて」、野川忍「労働契約内容の特定と変更の法理——就業規則による労働契約コントロールの構造」。

二 著書

1 単著

西谷敏「規制が支える自己決定——労働法的規制システムの再構築」(法律文化社)は、九〇年代以降の労働者・労働組合および労働法をめぐる変化の分析を踏まえて、「労働法における集団と個人」(一九九二年)で提唱された労働者の自己決定権論を精緻化した上で、「労働法的規制の再構築」を構想する。その際、使用者の労働条件・単独決定の規制との視点から国家法・集団的規制そして個別的規制の三要素のあるべき相互関係を詳論するが、そ

の中核に位置するのは労働者の自己決定権である。本書には、法政策論のみならず解釈論上も示唆的かつ刺激的な内容が多く含まれており、前掲書同様、学界にインパクトを与えるであろう。高橋保「雇用の政策と法」(ミネルヴァ書房)は、雇用政策に関わる法的問題を網羅的に論じる。(なお、森ます美「日本の性差別賃金——同一価値労働同一賃金原則の可能性」(有斐閣)、および柳屋孝安「現代労働法と労働者概念」(信山社)は、「C雇用関係法」で取り上げる。)

2 共同研究

土田道夫Ⅱ荒木尚志Ⅱ小畑史子編『中嶋士元也先生選歴記念論文集・労働関係法の現代的展開』(信山社)は、岩村正彦「社会保障法と民法」を含め、労働法学における先端的なテーマを論じた一五本の論文を所収している。和田肇「憲法一四一条一項、民法一一条の二、同九〇条、そして労働契約」では、裁判例および民法学を中心とした公序論の展開を追いながら男女別コース制の違法性について論じる。荒木尚志「労働立法における努力義務規定の機能——日本型ソフトウェア・アプリテ?」は、訓示的・抽象的努力義務規定と具体的努力義務規定に区分し、

後者について私法上の効果はなく公序違反判断においても特に有意に考慮されない一方で、社会的混乱を回避して漸進的に政策目的の実質的实现を図るという公法的な面で意義あると論じる。大内伸哉「従属労働者と自営労働者の均衡を求めて——労働保護法の再構成のための一つの試み」は、労働保護法を「強行的規定群」、「半強行的規定群」および「任意的規定群」に区分し、半強行的規定群については労働者の真意による同意があれば法規定からの逸脱を認めるといふ、当事者意思に委ねた「労働者」概念を提示する。渡辺章「中期雇用という雇用概念について」は、〇三年労基法改正によって導入された有期労働契約期間の三年ないし五年の上限延長(「中期雇用」)を、雇用不安定層の増加をもたらすものではなく、労使にとつての雇用の選択肢拡大であり、有期雇用の質的改善を促す政策であると積極的に位置づける。野田進「労働契約における目標条項」は、成果主義的処遇の傾向のなかで拡大している目標管理制度を念頭に置き、その導入要件および成果が達成されなかった場合に行われる解雇の有効性を中心に、フランスにおける目標条項に関わる判例および学説の検討を踏まえて論じる。森戸英幸「企業年金の

「受給者減額」は、退職後に年金の形で企業年金を受給している元従業員の給付を減額することをめぐって生じる法的諸論点について検討する。小畑史子「業務以外の要因により精神疾患に罹患した労働者の自殺に関する使用者の損害賠償責任」は、業務以外の要因により精神疾患を発症した労働者について、業務命令によって悪化や自殺等重篤な結果に至るおそれのある場合、使用者は労務管理上の配慮を行うべき義務を負うかについて論じる。中嶋士元也「労働関係上の付随的権利義務に関する感想的素描」は、「最近の労働法解釈学は、余りにも容易に契約上の『権利』や『義務』を設定しすぎているのではないか」というスタンスに立って、その内容や範囲を(未だ)定型化できない付随的諸義務の規範的效果に疑問を提示する。土田道夫「競争避止義務と守秘義務の関係について——労働法と知的財産法の交錯」は、労働法上保護されるべき価値(職業選択の自由)と知的財産法上保護されるべき価値(知的財産たる営業秘密)とを対比させ検討したうえで、競争避止義務の要件を厳格に捉えるという方向で両義務の要件を峻別すべきとの見解を示す。岩出誠「職務発明と職務著作をめぐる諸問題——判例の動向を中心とし

て」は、職務発明・職務著作の帰属と、職務発明の対価に関する最近の判例および立法の動向を中心に検討する。奥山明良「職場のセクシュアル・ハラスメントと民事責任——使用者の債務不履行責任を中心に」は、裁判例にみられる不法行為上の注意義務としての職場環境配慮義務構成と債務不履行上の責任義務としての同義務構成を後者に一元化することを主張する。野川忍「労働契約と就業規則——不利益変更論を素材として」は、論者の主張する制度説の立場に立って不利益変更された就業規則規定が労働契約の内容となるメカニズムを示す。山川隆一「労働契約における変更解約告知——要件事実論からみた覚書」は、変更解約告知をめぐって生じる訴訟形態ごとに請求原因と抗弁のあり方を検討したものである。中窪裕也「解雇の自由」は、雑感——アメリカ法からの眺め」は、「解雇の自由」が、最初から解雇の正当性判断を拒否するアメリカと日本の場合では質的に異なっており、日本では労基法一八条の二の導入によって「解雇の自由」は最終的に克服されたと確認すべきであるとしている。横井芳弘Ⅱ篠原敏雄Ⅱ辻村昌昭編『市民社会の変容と労働法』(信山社)は、「法律学の学界全体にポストモダ

ンの状況が浸透し始め、戦後法学が蓄積してきた諸々の学問的認識、歴史認識、および社会把握等と離れたところで、学問的営為を行うという風潮を憂える」との趣旨で発足した「理論法学研究会」の成果であるとともに、横井名誉教授牽寿記念論文集でもある。篠原敏雄「沼田稲二郎『労働法論序説——労働法原理の論理的構造』を読む——市民法学の視座から」は、沼田理論が現代においても独自の価値を有し、一層理論的に豊富化されなければならぬとの観点から、その市民社会論、法理論、国家論を批判的に検討する。遠藤隆久「グローバリゼーションと労働法の市民法化」は、労働市場に対して新自由主義市場原理が例外なく適用される現象を「労働法の市民法化」と定義した上で、「パラダイム転換」に関する最近の議論を検討し、戦後労働法学の意義の再検証が重要な課題であると提起する。石井保雄「磯田進著『労働法』（岩波新書）にみる法的発想と方法——市民法的労働法学に関するノート」は、磯田氏的基本的な処理態度は本来の市民法的な原理を想定しつつそれを規準しながら日本の現状を批判的に考察して議論していくものであったと指摘する。辻村昌昭「労働法解釈の方法論について——

『法超越的批判と法内在的批判』方法への批判論を中心に素材にして」は、民法の解釈と労働法の解釈をめぐる議論の交錯を検討し、特に「法超越的批判と法内在的批判」との沼田方法論に対する批判等を検討する。鎌田耕一「雇傭・請負・委任と労働契約」は、雇傭・請負・委任と労働契約はいかなる対象をもつか、またそれぞれの規範適用にあたって契約の性質決定はどのような役割を果たしているかに関する議論を分析し、特に雇傭と労働契約とは同視されるべきでないこと、また労働法の適用範囲の問題と、労働契約の性質決定とは相互に区別しなければならぬと結論づける。梅田武敏「営業譲渡と労働契約の承継——会社分割制度との関連において」は、会社分割制度の構造を踏まえ、会社分割の内実たる「営業譲渡類似行為」と労働契約承継問題を、営業譲渡に焦点をあわせて検討したものである。新谷真人「従業員代表と労働組合——その歴史と課題」は、日本とドイツの従業員代表の形成過程を分析・検討し、従業員代表と労働組合との対立関係は克服されているとする。小俣勝治「労働者像の変容と法——ドイツの労働力事業主に関する議論を中心に」は、労働組織と労働時間の柔軟化によって生じた新たな

就業形態を意味する「労働力事業主」に関する議論を分析・検討する。藤原稔弘「トライアル雇用制度について——ドイツの制度との比較を中心に」は、わが国のトリアル雇用と同一の目的・機能を有するドイツの職場編入契約を検討し、トリアル雇用制度にとって参考となる点を指摘する。中野郁男「スイス集団的労働関係規制の淵源」は、スイス集団的労働関係規制の沿革と法源を分析して、その特質を指摘する。荒木弘文「中国労働法入門」は、中国労働法のテキストを素材にして、その全般的な内容と特徴を明らかにする。

3 教科書その他
今期刊行された教科書等は以下の通りである。①角田邦重『毛塚勝利』浅倉むつ子編『労働法の争点（第三版）』（ジュリスト増刊）（有斐閣）、②浅倉むつ子『島田陽一』盛誠吾『労働法（第二版）』（有斐閣）、③菅野和夫『労働法第七版』（弘文堂）、④土田道夫『豊川義明』和田肇『ウォッチング労働法（法学教室ライブラリイ）』（有斐閣）、⑤角田邦重『毛塚勝利』脇田滋（編）『新現代労働法入門（第三版）』（法律文化社）、⑥西谷敏『萬井隆令編『労働法2（第五版）——個別的労働

関係法』（法律文化社）、⑦清正寛『菊池高志編『労働法エッセンシャル（第四版）』（有斐閣）、⑧菅野和夫『山川隆一』土田道夫『大内伸哉』ケースブック労働法』（弘文堂）、および⑨荒木尚志『島田陽一』土田道夫『中窪裕也』水町勇一郎『村中孝史』森戸英幸『ケースブック労働法』（有斐閣）は、判例を読み設問に答えるとの法科大学院における講義を対象にしている。

三 個別研究

A 労働法一般

1 労働法制・労働契約法案

和田肇『労働契約法』の性格と規制内容に関する覚書（『労旬』一五九四）は、規制のあり方として「司法救済制度を前提にした、労働者個人による権利実現型」を考え、基本的には「労働契約上の当事者の権利義務（労働者の請求権と形成権）の内容を規律」し、努力義務規定は避けるべきであるとして、規制内容を検討する。山本敬三『野川忍』対談『労働契約法制と民法理論』（季労二一〇号）は、「労働契約法制中間取りまとめ」の問題点を日本およびドイツの民法学の視点から指摘するとともに、労働法学におけるそれと

対比する内容となっており示唆に富むものといえよう。『今後の労働契約法制の在り方に関する研究会中間取りまとめ』を讀んで(「労旬一六〇〇」)には、一四名の研究者による「中間とりまとめ」に対する見解が掲載されている。ほかに、小島典明「雇用・労働分野の法改正とその将来」(「阪法五四・六」、野川忍「労働法制をめぐる動向と課題」(「労働法令通信五八・一」、唐津博「労働契約法の制定に向けて」(「ジュリ一二九二」)がある。

2 労働紛争処理制度

労働紛争処理制度に関しては、村田毅之「個別的労使紛争に関する労働審判制度の導入について」(「松山一五・五」)、同「我が国における個別的労使紛争処理制度の現状」(「松山一六・二」)、同「都道府県の労政主管事務所における労使紛争処理」(「松山大学創立八〇周年記念論文集」)、「特集/新しい労働紛争処理制度の構築」(「村中孝史」労働審判法の意義と今後の課題」等)(「ひろば五七・八」、山川隆一「労働紛争解決システムと労働委員会の役割」(「講苑」)(「中労一〇三一」)、駒場修一「東京労働局における個別労働紛争解決制度の運営状況」(「講苑」)(「中労一〇三二」)などがある。村田氏の一連の

論文では、公的な個別労働紛争処理制度の内容と現状を分析し、それぞれの制度が労働紛争の解決をめざして連携協力することが重要であると指摘する。

3 プライバシー・コンプライアンス等

日本労働法学会第一〇八回大会の成果として「情報と労働法」(「労働一〇五」)が刊行された。島田陽一「情報と労働法」は、情報と労働法に関して総論的な検討を行う。石橋洋「企業の財産的情報の保護と労働契約」は、企業における情報の財としての特質を指摘し、これを踏まえて秘密保持義務と競争禁止義務を論じる。竹地潔「労働者による企業への情報アクセス——労働条件の決定・変更に際しての情報アクセスを中心に」は、労働条件の対等決定という基本理念を重視して労働者代表などによる情報アクセス(「団交、労使協議制・過半数代表等の団交以外のチャンネル」と労働者個人による情報アクセス)に分けて論じる。砂押以久子「情報化社会における労働者の個人情報とプライバシー」は、労働者の個人情報収集・管理の問題、健康情報および電子機器を通じた労働者の監視を検討している。小宮文人「内部告発の法

的諸問題——公益通報者保護法に関する問題——は、内部告発の正当化の規範的根拠を公共の福祉による企業活動の制約に求めつつその正当性を論じる。

砂押以久子「個人情報保護法の労働関係への影響」(「労旬一六〇六」)は、個人情報保護法が労働関係に及ぼす影響を及ぼすのかを条文や指針等を踏まえて網羅的に分析している。ほかに、小畑史子「我が国におけるCSRと労働法」(「季労二〇八」、中村博「CSRにおける公益通報者保護法の意義と課題」(「同」、國武英生「公益通報者保護法の法的問題」(「労旬一五九九」)、「特集/過重労働と健康情報の管理」(「季労二〇九」)の中で本項目に関連しては、中島士元也「健康情報の処理過程をめぐる法律情報」、保原喜志夫「労働者の健康情報の管理について」、砂押以久子「労働者の健康情報とプライバシー」(「過重労働に関わる諸論文については下記C6「労災・過労死・安全配慮」参照)がある。

4 法科大学院

「法科大学院における労働法教育」(「学会誌労働法一〇五」)は、学部とは異なる教育が求められる法科大学院での労働法教育の現状や問題点、課題に関する座談会である。参加者(「司会)

野田進||橋本陽子||三井正信||盛誠吾||山田省三||吉田美享夫||和田肇)それぞれ講義方法は異なるが、学部とは異なる工夫がされている点は、法科大学院担当教員にとって有益な示唆を受ける。また法科大学院における研究者養成のあり方など、学会として検討していかなければならない課題についても議論されている。ほかに、渡辺章「法科大学院と労働法——司法制度改革と労働裁判・労働立法の問題」(「寛書」)にふれて(「講苑」)(「中労一〇三四」)がある。

5 その他

道幸哲也「権利主張の基盤整備——労働法学のもう一つの視点」(「季労二〇七」)は、「普通の労働者」が職場において自己の権利をどう守るか、また権利主張がなされるための前提条件はなにかを明らかにするとの基本的な問題関心から労働法の見直しを図る論文である。矢野昌浩「労働法における市場と規制——構造改革と労働法」を主題として(「法法七二」)は、近年の労働法制の動向を「構造改革」と関連させて検討し、これに対する対抗理論と労働法の将来ビジョンを展望する。「探求・労働法の現代的課題」(「ジュリ一二九五」)は、荒木尚志||岩村正

彦Ⅱ中山慈夫Ⅱ宮里邦雄の四氏(研究
者、使用者側・労働者側弁護士)によ
る、連載開始にあたっての特別座談会
である。特に労働契約法(案)につい
て議論されている。第二回のテーマ
は、「改正労働組合法における論点と
今後の課題」(ジュリ一二九六)であ
り、山川隆一(労働法学)、中山慈夫
(使用者側)、宮里邦雄(労働者側)各
氏、第二回は「配転命令と家庭生活
(家族責任)への配慮」(ジュリ一二九
八)であり、和田肇、畑守人、水野英
樹各氏がそれぞれの立場から論じてい
る。興味深い対談として、依光正哲Ⅱ
野川忍「対談/外国人労働者受入の国
家戦略に向けて」(季労二〇八)があ
る。

ほかに、濱口桂一郎「労働法の立法
学/過半数代表の課題」(過労死・過
労自殺と個人情報)「労働者派遣法と
請負の間——建設業務と製造業務」
「有期労働契約と雇止めのお金補償」
(季労二〇七、二一〇)が連載されて
いる。

B 労働市場・雇用・少子高齢化と 法

櫻庭涼子「年齢差別禁止の差別法理
としての特質(1)〜(5)完——比較法的考
察から得られるもの」(法協一一一・

一二、一二二・三、五一六、九)は、
年齢差別規制に関してアメリカ法とド
イツ法・EU法を分析・検討し、年齢
差別法理の特質として①中高年齢層の
保護・雇用促進のための取扱を許容す
る傾向にある、②既存の雇用慣行・労
働市場への配慮がなされている点を指
摘する。日本法との関係では、雇用政
策の考慮の重要性を指摘し、募集・採
用時の年齢制限や定年制などについ
て、個別に是正をはかるアプローチが
望ましいと結論づける。竹中康之「障
害者の雇用支援対策の現状と課題」
(労旬一五八六)は、障害者雇用促進
法の割当雇用制度の問題と限界を指摘
し、特に障害者差別禁止法制定に関し
て、雇用割当制度の廃止との抱き合わ
せよりも、EUにおけるように、割当
雇用制度を障害者に対するポジティブ
・アクションの類型として再構成す
るのが妥当ではないかと提案する。ほ
かに、柳澤武「新しい高年齢雇用安定
法制」(ジュリ一二八二)、櫻庭涼子
「雇用における年齢差別——アメリカ
およびEUの状況」(同)、水島郁子
「改正育児・介護休業法の意義と課題」
(同)、菊池高志「高年齢者雇用——政
策の到達点」(法時七七・五)、矢野昌
浩「高齢社会と労働法——定年制の法
解釈論と法政策論」(琉法七三)、石川

毅「少子高齢社会と育児休業制度——
女性労働力を有効活用するための育児
介護休業法」(日本台湾法律家協会雑
誌四)、岡田高嘉「雇用上の年齢差別
禁止法」と逆年齢差別」(府経四九・
四)、関宏之「障害のある人が働き・
働き続けるために——日本における障
害者雇用政策の課題と展望(1)〜(3)」
(労旬一五七七、七九一八〇)、西牟田
修「改正職業安定法の課題」(九国法
政論集七)がある。

C 雇用関係法

1 労働契約論・就業規則論

「特集/不利益変更の判例と最新理
論」(季労二一〇)には、西谷敏「不
利益変更と労働者の『納得』——ひと
つの覚書」、根本到「労働条件の不利
益変更をめぐる判例の傾向と理論的課
題——おもに就業規則に関する判例法
理の分析を通じて」、本久洋一「営業
譲渡に際しての労働条件の不利益変更
について——裁判例の分析」、中野麻
美「成果主義を背景とする不利益変更
をめぐる判例の整理と理論的課題」、
木下潮音「定年延長等高齢者の労働条
件改定と就業規則の不利益変更」、宮
里邦雄「労働条件変更法理と解雇法理
——交錯と判断」、浅井隆「退職金制
度の不利益変更をめぐる法律問題」が

収録されている。西谷論文が総論的
に、労働条件の決定・変更について、
労働契約、労働協約、就業規則それぞ
れのレベルにおける労働者の「納得」
を得られるルール作りの必要性を論
じ、それを受けて各論文はさまざまな
場面における労働条件の不利益変更に
ついて論じているが、同時に、各論文
の根底には前記「今後の労働契約法制
の在り方に関する研究会中間取りまと
め」に対する問題意識があることを指
摘できる。根本論文は、就業規則に規
定される労働条件を「個別的労働条
件」、「集団的労働条件」、「集団的な個
別的労働条件」(「中間的労働条件」)
に三分することを提案し、各労働条件
ごとに就業規則の法的効力についての
判断基準を定立することを主張する。
本久論文は、営業譲渡に伴う労働条件
の不利益変更が争われた裁判例を詳細
に分析し、その傾向を明らかにする。
中野論文は就業規則による成果主義賃
金導入に伴って生じる法的諸問題を論
じ、木下論文は高年齢者を対象にした
定年延長に伴う(あるいはその影響を
緩和することを目的とする)労働条件
の不利益変更、浅井論文は退職金制度
の不利益変更の問題について裁判例を
中心に分析する。宮里論文は労働条件
の変更と解雇(普通解雇、整理解雇、

雇止め)が交錯する場合の法的問題を
取り上げ、裁判例における労働条件変
更と解雇法理の適用の相違を指摘す
る。

ほかに、就業規則についての法規説
の理論的問題点を指摘する遠藤昇三
「現代就業規則論の課題」(島法四八・
四)、浜村彰「野川忍」対談/賃金制
度の合理化と法規制——労働条件変更
規制との関係」(季労二〇七)、および
労働契約に関わって、柳沢旭「労働契
約の基本的諸問題——法と政策との関
連において①②」(山口五三・二一
三)、川田知子「有期労働契約に関す
る一考察——有期労働契約の法的性質
と労働契約法における位置づけ①」
(亜大四〇・一)、三井正信「労働契約
法としての労働基準法①③」(広法
二八・二・四)の連載があるが、後三
者の論文はいずれも連載途中であるこ
とから、ここでは論文名を指摘するに
とどめる。

2 労働者概念・使用者概念

労働者概念に関しては、川口美貴
「労働者概念の再構成」(季労二〇九)
が、労働法は「生存権保障を労働権
(雇用・労働条件を含む)保障という
観点から実現することを目的とする法
分野である」という考えに拠り、指揮

命令下の労働の有無やその雇用形態に
とられず、労働市場に参入する「自
ら労務を給付し、その対象としての報
酬を支払われる者であって、独立事業
者でない者」をすべて労働法の対象と
すべきとの見解を示す。また、鎌田耕
一「労働基準法の労働者概念」(新報
一一・七・八)も、労働者性を判断
する従来の判断基準である「使用従属
性基準」の問題点を指摘するが、本論
文では事業者性(ないし非事業者性)
を労働者性判断の基本的要件と位置づ
ける新たな基準の定立が詳しく論じら
れている。

そのほか、これまで当該問題に関し
て公表された論文をまとめた柳屋孝安
『現代労働法と労働者概念』(信山社)
がある。また、就業形態の多様化を意
識し社会保険制度における被用者概念
について論じるものとして清正寛「被
用者保険法における被保険者概念の一
考察」(志林一〇二・二)、さわやか福
祉財団がその制定を提唱している「ポ
ランティアの法的地位を定める法律」
について検討する大場敏彦「ボランテ
ィア認知法案の検討——ボランティア
と労働者概念」(労旬一五九六)があ
る。

和田肇「労働契約における使用者概
念」(労旬一五八五)は、論者が従来

から主張してきた使用者概念が第三者
に拡張される場合の三類型(「派遣・
社外工類型」・「親子会社類型」・
「営業譲渡類型」)について、それぞれ
の類型ごとに適用される法理が最近の
裁判例においてどのように展開してい
るかを分析・検討したものである。

3 男女平等

森ます美「日本の性差別賃金——同
一価値労働同一賃金原則の可能性」
(有斐閣)は、日本における男女間賃
金格差の形成要因を分析し、同一価値
労働同一賃金原則適用(法制化を含
む)の可能性を模索するものである。
同書には、著者もそのメンバーである
ベイ・エグイティ研究会が実際に企業
で行った職務分析の研究結果が収めら
れており、理論的のみならず、実践的
に論じた書としても興味深い。同書が
主張するように、職務評価制度を導入
すれば日本の性差別賃金問題は解消す
るのか、また、「男女賃金差別訴訟に
おいて……原告女性と男性労働者の従
事する仕事・職務の内容を意識的に争
点化していくことが必要」(同書二八
九頁)と一般的にいえるかといった点
について、今後の議論を促す礎となる
書といえよう。

相澤美智子「男女雇用平等の新段階

へ——男女雇用機会均等政策研究会報
告書」(労働二〇五)は、二〇〇四年
六月に発表された男女雇用機会均等政
策研究会報告書について考察するもの
である。相澤論文は、まず、同報告書
の検討課題の狭さを批判したうえで、
各検討課題についての評価すべき点お
よび問題点を指摘している。また、同
「間接差別法理の内容と適用可能性」
(労研五三八)は、欧米で発展してき
た間接差別法理の検討を行い、日本に
おいて間接差別は立法により禁止され
べきとの主張を展開している。ほか
に、同報告書を検討するものとして浜
田富士郎「均等法の現状と課題」(労
研五三八)がある。

そのほか、笹沼朋子「ジェンダー視
座による労働法再構築(総論)①」
(愛媛三一・三・四)があるが、連載
途中であるので、ここでは論文名を挙
げるにとどめる。

4 人事(賃金を含む)

「特集/成果主義と能力開発」(季
労二〇七)には、土田道夫「成果主義
徹底型賃金制度と労働法」、諏訪康雄
「キャリア権をどう育てていくか?」、
逢見直人「労働組合からみた成果主義
賃金の検証」、林和彦「労働法の規制
緩和論からみた裁量労働法の再検

討」、伊藤実「成果主義の理念と実態」、清水敏「公務員法における能力・成果主義人事と人材育成」、有田謙司「成果主義人事における能力開発と労働契約」、内田勝久「環境変化におけるキャリア形成の課題」が収録されている。

成果主義人事が拡大している現在、労働者の能力開発の重要性がより一層高まっているとはいえよう。しかし、土田論文および有田論文が能力開発を成果主義人事の前提条件として位置づける一方で（ただしその法的性質は両者で異なる）、諏訪論文は成果主義とは直接に関連させず、憲法から導かれる労働者の権利として職業キャリア権概念の定立を提唱している。各論文における「能力開発」の位置づけの相違からわかるように、いかなる文脈で能力開発を論じるべきかについても議論を深めていく必要性があるように思う。

「特集／成果主義賃金の検討」（労働旬一九九一—一九二）には、緒方桂子「成果主義人事とその法的規制の方向——土田道夫「成果主義人事と労働契約・労働法」の検討」、小越洋之助「成果主義人事の理念と現実——土田道夫＋山川隆一編『成果主義人事と労働法』の問題提起と関連して」、武井寛「成果主義人事をめぐる最近の裁判例の動向」が収録されている。前二者は、主として労働法（緒方論文）および経済学（小越論文）の観点から土田道夫＋山川隆一編『成果主義人事と労働法』（日本労働研究機構、二〇〇三年）に所収されている土田道夫「成果主義人事と労働契約・労働法」を批判的に検討するものであり、武井論文は二〇〇〇年以降二〇〇四年末までに一審判決が判例集等に掲載された裁判例を整理したものである。

そのほか、土田道夫「企業業績連動型賞与と労働法」（同法五六・六）、石田信平「人事システム改革と配転・降格の法理」（季労二〇七）がある。

5 懲戒

従来、懲戒制度に関わって中心的に議論されてきたのは、使用者の懲戒権の法的根拠であり、懲戒手続論について深めた議論が行われることはなかった。野田進「企業懲戒権の行使における『時の経過』——ネスレ日本事件東京高裁判決を契機にして」（労働旬一五八〇）、角田邦重「長期間を経過した後になされた懲戒処分効力について」（同）は、懲戒処分事由発生時から

七年以上経過した後に行われた懲戒解雇の法的効力について争われたネスレ日本霞ヶ浦工場事件東京高判平一六・二・二五（判例集未登載）を契機に、懲戒手続論について論じたものである。両論文はいずれも比較法の視点を通じて、処分事由発生時と処分時の時間的間隔の問題を論じており、野田論文がフランス労働法典に規定されている懲戒処分についての定めを、そして、角田論文がドイツ労働法において学説・裁判例により形成されてきた懲戒処分および即時解約に関する法的ルールを参照しながら、日本における解雇論を展開している。

6 労災・過労死・安全配慮

「特集／過重労働と健康情報の管理」（季労二〇九）のうち、本項目に関連しては、岡村親宜「過労死・過労自殺救済の労災補償法理——過労死・過労自殺労災認定の現状と今後の課題」、岩出誠「過労死・過労自殺をめぐる近年の判例動向——企業のリスクマネジメントの観点からみた民事の損害賠償問題を中心に」、品田充儀「労災保険制度が直面する課題と将来像」、大野正和「変容する職場集団と日本の心性のなかでの過重労働」、佐藤敏子「就労者の精神的な健康障害に起因する七つの視点と支援」が収録されている（健康情報に関わる諸論文については、前記A3「プライバシー・コンプライアンス等」を参照）。このうち、岡村論文は過労性脳・心臓疾患ならびに精神障害・自殺の労災補償について、その現状と課題を分析し、それを踏まえて、それぞれについて労災認定基準私案を提示する。また品田論文は、労災保険制度の現状と同制度を取りまく環境の変化を整理・分析し、その直面する課題を指摘する。そのうえで、労災保険制度の将来像として、同制度の独自性を維持するために、被災者の職場復帰を目的とした方策を積極的に開発していくべきこと、業務上外認定の基準を緩和することには慎重であること、労使双方にモラルハザードを引き起こさないよう意識した法政策をとることが必要であるとする。

そのほか、上田達子「使用者の安全配慮義務について」（同法五六・六）、島田浩孝・鈴木剛・井上聡・高木太郎「富永由紀子」山内一浩「じん肺訴訟における時効論——秩父じん肺訴訟を素材に」（労働旬一五八八）、ならびに、連載途中の三柴丈典「安全配慮義務裁判例の再検討(1)」（近法五二・一）が

ある。

7 派遣労働

浜村彰「派遣元の形式的・名目的性格と親会社たる派遣先の使用者責任——伊予銀行事件鑑定意見書」(労旬一五八九)は、伊予銀行事件(松山地判平一五・五・二二労判八五六)の控訴審における控訴人側鑑定意見書であり、派遣先と派遣元との間の雇用契約関係の成否と派遣労働契約の更新拒絶の適法性の問題について論じられている。

そのほか、実際の派遣会社における苦情や相談内容、苦情処理の実態を分析したものとして鹿生治行「雇用主としての派遣会社の役割——苦情処理の分析を手がかりに」(大原社研五五〇 五五一)がある。

8 その他

野田進「長期休暇の法的課題——『休暇利益』の対立構造」(労研五四〇)は、日本における年休の取得に関する現況を分析し、日本において長期連続休暇を現実化するにあたり直面する課題とその解決の方向性について論じている。

そのほか、永野秀雄「連載/知的財

産法と労働法/職務発明(3)」「職務著作(1)(2)」「パブリシティ権」(季労二〇七〜二一〇)、および土田道夫「職務発明とプロセス審査」(田村善之 山本敬三編『職務発明』有斐閣所収)がある。

D 労使関係法

1 プロ野球

労働組合・プロ野球選手会のストライキに関連して、多様な視点からの論議が展開されている。土田道夫「プロ野球選手会のストライキについて考える」(ジュリ一二七八)は、労働法の観点とコーポレート・ガバナンスおよびCSRの観点から分析する。武井寛「プロ野球のストライキ」(法時七六・一二)は、人間的な怒り・抗議のあらわれとして、人間的な意義を強調する。中野隆宣「プロ野球選手会が示した労組の存在感」(實社一三八二)は、労働組合の存在意義とストの効用(成果)を示したことを評価する。川井圭司「プロ野球選手の法的権利をめぐって——選手会のストを考える」(法教二九一)、川井圭司「日本プロ野球界の望ましい労使関係構築に向けて」(季労二〇七)は、労働者性、交渉形態等の法的な課題全般にふれる。楢円

「プロ野球球団合併と労働組合」(中労一〇三一一)は、多彩な形態の労組づくりを指摘する。直井春夫「プロ野球労使紛争と労働委員会(1)〜(3)完」(中労一〇三七〜八、一〇四二)は、団体交渉の当事者としての選手会とプロ野球組織について検討し、労働委員会と裁判所のプロ野球労使紛争への関与の仕方から労使紛争解決機関としてのその特性を明らかにする。

2 労組法改正

労組法(不当労働行為制度)改正に関連しては、道幸哲也「不当労働行為の審査はどうなるか——二〇〇四年労組法改正のめざしたもの」(労旬一五九一〜二)は、労働委員会を利用する立場を念頭において検討する。「特集/労組法改正と集团的労働紛争処理」(ジュリ一二八四)では、村中孝史「不当労働行為制度の課題と労組法改正の意義」が、不当労働行為審査が抱える問題を考察する。

3 その他

労働組合・組合活動権に関連するものとして、山田和代「未組織労働者の組織化」はどのように議論されてきたのか——先行研究の概観」(彦論三

五〇)、栗田健「『日常的な労働組合』の研究(下)」(大原社研五五七〜八)、大和田敢太「労働者代表の選出をめぐる問題(8)完——選任方法・基準の公平性・客観性・公開性」(彦論三四九)、三井正信「組織強制の法理(1)」(広島法科大学院論集一)、「特集/労働組合研究」(中村圭介「縮む労働組合」、野田知彦「労働組合の発言は有効か?」、間淵領吾「労働組合に関する日本人の意識の変遷——一九七三〜二〇〇三年に実施された各種世論調査の結果から」、仁田道夫「一九四六年の海員争議——『終身雇用』慣行の歴史的起源に関する一考察」、中村圭介「前浦穂高「組織再編をめぐる労使協議——地方自治体の事例」(東社五六・一)」、「特集/鉄建公団訴訟の意義と不当労働行為責任」(萩原健太「国鉄闘争の経過と鉄建公団訴訟の意義」、西谷敏「JR採用差別と鉄建公団の責任」、加藤晋介「時限立法による解雇と消滅時効の主張について」、清水建夫「不当労働行為と一九九〇年解雇の無効」、佐藤昭夫「労働委員会命令の効力および再就職促進特別措置法の三年期限との関連」、松本克美「鉄建公団訴訟と時効問題」(労旬一六〇五)がある。

E 公務員関係法

清水敏「公務員の労働基本権問題再訪」(自治総研三一〇)は、公務員の特別な地位に着目して争議行為を全面的に禁止することから、公務員を含めた公的サービスの従事者の職務内容に即して争議行為を規制する方向への政策転換を提起する。他に、清水敏「地公法における在籍専従および時間内組合活動」(労旬一六〇七)、梅津隆弘「国家公務員である危険物事故対応者の労働安全衛生に関する一考察」(海保大研究報告四九・二)、松村洋「公務員法上の措置要求制度に関する一考察」(季労二〇九)、西谷敏「米津孝司」和田肇「公立大学法人化にとまなう教職員の地位と労働組合」(労旬一五九七号)、萬井隆令「公立学校教師と時間外労働——給与特別措置法の解釈・運用上の問題点」(龍法三八・一)がある。

F 大学における労使関係

国立大学の独立行政法人化(非公営員化)や非常勤講師の処遇など、大学が労使関係の当事者となる問題に関連するものとして、深谷信夫「労基法違反の申告と告発・告訴——国立大学法

人における不払い残業問題を契機に」(労旬一五八五)、笹沼朋子「国立大学法人愛媛大学契約職員就業規則における日契約職員とは何か——愛媛大学人事の女性差別改善のために」(愛媛大学/法文学部論集一八)、長野八久「大阪大学における教員の裁量労働制の経験から」(労働と健康一八八)、西山勝夫「滋賀医科大学における賃金不払い残業解消の取り組み」(労働と健康一八九)、大和田敢太「滋賀大学におけるレッドバード事件——大学における労働問題の歴史的教訓」(彦論三四八)、江尻彰「大学非常勤講師の実態と均等待遇」(労旬一五七九)、「特集/大学非常勤講師はいま」(南雲和夫「大学非常勤講師組合の運動——小史・雇用実態・展望」、松村比奈子「文部科学省・厚生労働省への処遇改善の陳情と成果」、志田昇「国立大学法人化と非常勤講師問題」、渡辺隆司「大学非常勤講師の労働条件向上と均衡処遇原則」)(日科四〇・五)がある。

G 外国労働法

1 アジア

韓国については、佐々木武夫「現代グループにおける労使関係の動態——

一九八七年から一九九九年にかけての変化を中心に」(西南学院大学商学論集五一・三〇四)、鄭光燮「韓国における地方政府の労働市場政策への新たな提案——外国人労働者問題を中心に」(上法四八・一)がある。

タイについては、吉田美喜夫「タイにおける最低賃金法制の役割と課題」(立命二九四)、同「タイの『労働関係法』による労使関係の法規制」(立命二九八)がある。

また中国については、山下昇「現代中国労働法の基礎的考察——中国労働法の展開と労働契約法総論」(久留米五一・五二)、台湾については、王能君「台湾の両性工作平等法の立法と裁判例の動向」(日本台湾法律家協会雑誌四)がある。

2 ヨーロッパ

EUについては、柳屋孝安「EU労働法・社会保障法における人的適用対象の最近の動向」(関学五五・二)、矢野聡「ヨーロッパ福祉国家における社会政策の転換——救貧法と福祉国家」(日政四二・二)、小早川真理「雇用における企業の『社会的責任』論——ヨーロッパの『行動要領』に関する議論を中心に」(労旬一五七九)がある。

ドイツについては、橋本陽子「第二次シュレーダー政権の労働法・社会保障法改革の動向——ハルツ立法、改正解雇制限法、及び集团的労働法の最近の展開」(学習院四〇・二)が、ハルツ法による規制緩和と労働条件の柔軟化のための集团的労働法の最近の動向を、連邦労働裁判所判例とともに検討し、協約の開放条項を通じた分権化の方向性を現実的なものとして指摘している。ほかに、原昌登「ドイツ労使関係法制の成立と展開(1)(2)完」(法学六八・三三四)、石原和子「有期労働関係の均等処遇(1)——ドイツ有期労働契約判例法における正当事由」(国問研一二三)、川田知子「ドイツにおける職業訓練制度の課題と展望——ドイツのデュアルシステムと日本への示唆」(亜大三九・二)、小西啓文「ドイツ重

度障害者法における雇用政策の展開——就労支援・職業能力形成・配慮義務の観点から」(三重短一二五)、藤内和公「ドイツにおける従業員代表の最近の実情」(岡法五四・三)、藤内和公「ドイツにおける労働条件規制の交错——産業レベルおよび企業レベルにおける規制の相互関係」(岡法五四・四)、中林吉幸「ドイツにおける大学改革——教授採用・賃金決定を中心

に」(島法四八・四)、西川昇吾「書面に作成されない労働組合と使用者間の合意の法的効力——ドイツ労働協約法(Tarifvertragsgesetz) 一条二項に関する議論を参考に」(九国法政論集七)、高橋賢司「甦る解雇の自由(1)(2)——ドイツ法における解雇規制の新しい動向」(立正三八・二、三九・一)、西沢真三「労使関係形成に関する日独比較の諸論点(出)——労働組合を中心として」(府経五〇・二〇三・四)、大橋範雄「ドイツにおける派遣法の弾力化と均等待遇原則——派遣労働者と派遣先事業所の正規従業員との間の均等待遇原則の実現に関する一考察」(労旬一五九四)、高橋友雄「最近のドイツ金属産業における雇用保障と労働条件をめぐる労使対立」(大原社研五五五)、倉田原志「ドイツにおける労働者のプライバシー権序説——情報自己決定権を中心に」(立命二九九)がある。

フランスについては、野田進「フランスにおける団体交渉制度の改革——二〇〇四年フィヨン法の紹介と検討」(法政七一・三)が、団体交渉および労働協約のシステムにおける大胆な改革により、労使関係の基本構造と思想に転換を迫り、新たな契約政策と契約化の枠組と理念を分析する。他に、松

村文人「フランスにおける労使関係と労働組合の変化」(大原社研五四九)、石井保雄「フランスにおける精神的ハラスメントの法理」(季労二〇八)、門杉「職業教育制度及び労使団体交渉制度に関する改革法が成立」(外法二二一)がある。

イギリスについては、中垣内健治「イギリス・ドイツの労使が関与する個別労働紛争処理制度における労使の関与者の選任・研修システムについて」(判タ一一五六)、龔敏「イギリス雇用契約におけるimplied termsの新動向に関する一考察——黙示的相互信頼条項というimplied termを中心に」(九法八八)、山下幸司「英国サッチャー政権下における労働時間の柔軟化」(関東学院一四・三〇四)、増田正勝「イギリスにおけるコーポレート・ガバナンス改革と労働組合」(広経二七・四)、田口典男「イギリスにおける女性パートタイム労働者の増加と組合組織率の変化」(岩大AL七五)、長谷川聡「障害者雇用における使用者の調整義務——一九九五年イギリス障害者差別禁止法の観点から」(中大院三三)、藤森克彦「英国の『仕事と生活の調和策』から学ぶこと(出(中)下)——企業業績の向上にもつながる『調和策』

を目指して」(時法一七二四〜二六)、鈴木隆「イギリス雇用差別禁止法の再編(1)〜(4)」(島法四八・一〜四)がある。

イタリアについては、小西康之「イタリアにおける労働政策の展開」(法論七七・四〇五)、宮崎理枝「高齢者介護領域における外国人の非正規労働(Tavoro non regolare)と『正規化』施策——近年のイタリアの事例から」(大原社研五五四)がある。

スペインについては、岡部史信「スペインにおける障害をもつ労働者の特別労働関係制度に関する法整備について(1)」(創法三四・三)、同「スペインの懲戒解雇制度の構造と若干の問題点について」(東経法八)がある。

オランダについては、大和田敢太「労働者の請求により労働時間を変更する権利——オランダ『労働時間調整法』(WAA)の意義」(彦論三五三)、同「オランダモデルと労働法改革」(日蘭学会通信一一二)がある。

スウェーデンについては、両角道代「スウェーデンの労働裁判所——中央集権的労使関係を前提とした労使参審制の機能と限界」(明治学院大学法科大学院ローレビュー一一一)がある。

3 アメリカ・カナダ

アメリカについては、岡田高嘉「『雇用上の年齢差別禁止法』の下での逆年齢差別をめぐる法的諸問題——

General Dynamics Land Systems, Inc. v. Chlie 連邦最高裁判決を中心」(府経五〇・二〇三・四)、黒田兼一「アメリカの人事労務管理の現況——賃金制度からのアプローチ」(明治大学経営論集五二・三〇四)、高須裕彦「ロサンゼルス在宅介護労働者の組織化(出下)」(労旬一五九八、一六〇〇)がある。また、中川純「障害者に対する雇用上の『便宜的措置義務』とその制約法理——アメリカ・カナダの比較研究(2)」(北園四〇・二)、柳澤武「人事採用における資格過剰(over-qualified)と年齢差別の成否——アイランドとアメリカの調停・裁判例を素材に」(名城五四・一一二)がある。(執筆分担は、一、二、三A、Bへ名古、三Cへ緒方、三DへGへ大和田)である。

(なご・みちたか 金沢大学教授
おがた・けいこ 香川大学助教授
おおわだ・かんた 滋賀大学教授)

