

書評

BOOK REVIEWS

唐津 博 著

『労働契約と就業規則の法理論』

野川 忍

1 本書の意義

本書は、これまで労働契約法理の探求と新しい就業規則法理の形成とに多大な貢献をしてきた唐津教授の諸論文を集大成したものであり、読者もまた、本書をひもときながら、教授の深い思索の変遷をたどり、労働契約論の真髄について思いをめぐらすこととなろう。

本書には、注目すべき特徴が三つある。

第一に、掲載された諸論文の発表年次には20年近い幅があるが、教授の基本的スタンスは首尾一貫しており、その姿勢にブレが見られないことである。労働法に関する法制度・判例・学説は、この20年に大きく変容しており、教授が主たる対象として取り組んでこられた労働契約と就業規則についても、労基法の改正や労働契約承継法の制定、そして何よりも2007年の労働契約法制定により実定法上の対応が激変したし、就業規則の不利益変更問題を中心として判例の変遷も著しい。日本労働法学会の大会において何度も労働契約や就業規則に関するテーマが議論されるなど、学説の検討も飛躍的に進展した。しかし、教授の示す基本的考え方は一貫して安定しており、それはこの間の変動にも耐えうる内実を有していることを意味するであろう。

第二に、第一の点といわば表裏一体の特徴であるが、教授の目配りは、常に最先端の理論動向に向けられており、タイムリーで的確な発言が繰り返されている点も注目できよう。とりわけ、就業規則に関する最高裁判決が頻出した平成10年前後の事態について、

絶えずその意義を検証し、批判的検討を加えた上で、あるべき方向への模索を続ける姿勢には教えられるところが多い。

そして第三に、労働契約や就業規則については、解釈論は、豊富なサブテーマが内包されているので、と



●日本評論社
2010年3月刊
A5判・381頁・7350円
(税込)

●からつ・ひろし
究科(法科大学院)
教授
南山大学大学院法務研究

もすればレトリカルな解釈論に拘泥する向きも目立つのであるが、唐津教授の業績は、常に政策論や立法論を射程においており、具体的な立法提言にまで及んでいる。特に、2007年制定の労働契約法については、その制定過程から積極的に発言され、2009年秋の日本労働法学会大会における報告や、本書に収められた論文には教授の立法政策への要望が明確に示されており、我々に対する激励の意味をも有する内容となっている。

このように、本書は、これまで労働契約・就業規則論に取り組んでいた研究者にとってかけがえのない文献となるだけでなく、法令策定当局や弁護士・裁判官などの法曹実務家、また労働組合や企業法務に携わる人々に対してもきわめて刺激的な意義を有する好著である。以下ではその内容を鳥瞰し、若干のコメントを加えた上で、あらためて本書の意義について整理してみたい。

2 本書の内容

本書は、「第1編 労働契約・労働条件の法理論」「第2編 就業規則の法規制と法理論」「第3編 労働契約・就業規則の法ルールと労働契約法」という三部構成で成り立っており、それぞれ数本ずつの論稿が収

められている。

まず第1編には、労働契約に関する重要テーマを扱った4本の論文が掲載されているが、その内容は、労基法上の労働条件明示義務(15条)が労働契約に対して有する意義、長期雇用慣行と解雇法理の関係、人事評価に対する使用者の公正評価義務に関する検討、就労請求権論を発展させた使用者の「労働付与義務論」の意義と機能とにわたっており、いずれも読み応えのある論稿である。

このうち特に注目されるのは、第4章「労働者の就労と使用者の労働付与義務論」であり、かつては学説をにぎわせたものの、現在ではあまり活発な議論が展開されていない「就労請求権」論の膠着状態を打破すべく、労働契約上の信義則を具体化した「就労価値・利益を尊重、配慮する義務」としての「労働付与義務」を提唱し、これに基づいて、職種を限定した労働契約、限定しない労働契約、そして仕事差別やいやがらせ(様々なハラスメントを含む)などについて、この「労働付与義務」からの対応を示している。確かに、就労請求権において実質的に議論されてきたのは、労働契約における使用者の義務は賃金の支払いに限定されない、ということの実質的な意味を解明しようとすることであり、何よりも労働者が自らの肉体・精神と切り離せない「就労」という行動について、使用者が法的にどのような義務を負うと考えるべきなのか、である。教授の労働付与義務論は、議論を深める基盤を提供したものであり、今後も引き続き検討されていくべき内容を有しているといえよう。また、本編では、随所に、労働関係を規律する法原則は憲法や労基法の総則等に示されている「公正ルール」であって、信義則から生じる労働契約上の具体的な諸義務も、この観点から再構成されるべきであることが繰り返し強調されている。

第2編は、本書の中心的な部分ともいえる就業規則論に関する論稿が集められている。就業規則の法的性質、労働契約との関係、就業規則による労働条件の不利益変更の法的効果については、労働法学全体の最重要テーマであり、その意義は第二次大戦後労働法制が整い、学会での議論がはじまった頃からほとんど変わっていないといつてよい。唐津教授はこれについて、まず法的性質論をめぐる法規説と契約説の具体的

変遷をあとづけ、判例がこれについて秋北バス事件大法廷判決以来、正面から応えるような対応を示してこなかったことを示した上で、就業規則の適用や解釈についての機能的な検討の必要性を提唱し、それは、就業規則のもつ「法規」的機能と「合意=契約条項」的機能に対応した実質的な検討でなければならないことを主張する(第1章「就業規則の法的性質論」)。そして、就業規則の制定と変更に係る法定の手続要件を吟味し、書面に作成して届け出ること象徴される「法定手続要件」と、過半数組合または過半数代表の意見聴取に象徴される「自治の手続要件」とに区別した上で、労基法93条(現行労契法12条)の労働契約に対する補充的効力を発生させるためには法定手続要件が必須であること、また労働協約上の付加的手続条項につき、それに反した就業規則の変更は当該労働組合の組合員に法的効力を持ち得ないことなどを示して、就業規則の法的効力と手続要件とが有機的に結びついて役割を果たすべきことを強く主張している。さらに教授は、第3章「就業規則と労働条件の不利益変更」において、就業規則による労働条件の不利益変更について判例法理が構築されていく過程を慎重にあとづけ、大曲市農協事件、第四銀行事件、みちのく銀行事件を中心として、その他タケダシステム事件や北都銀行事件、函館信用金庫事件なども射程に入れながら、最高裁の判例法理が、秋北バス事件大法廷判決から徐々に内実を変容させて、労使の契約意思を重視しない方向へ進んでいったことを指摘する。また、この問題に対する重要なサブテーマの一つである「多数派労働組合の同意」について、実際には最高裁はそれほどの重きを置いていないのではないかという疑問をも呈している。教授はこのような最高裁の対応については反対の姿勢をくずしておらず、公正ルールに裏づけられた労使の契約意思をどのように生かすかという視点の欠如に憂慮を示し続けているのである。

この教授のスタンスは、特に大内教授の「労働条件変更法理の再構成」に対する批判に最も明確に現れている。教授は、大内教授の斬新で先進的な議論の展開を大いに評価しつつも、大内教授が「個」としての労働者について、実態に即した多様な性格を持つ存在として捉えていないのではないか、そのために労働者の主体的な行動を支える法解釈論も、必ずしも実質的な

機能を果たしえないのではないかという危惧を表明している。すなわち、唐津教授のとらえる労働者像は、あくまで「自立と自己決定を突きつけられて戸惑う」個人でもあるのである。むしろ、唐津教授自身が繰り返しているように、大内教授の示す方向が一つの理念型としてすぐれたものであることは間違いないが、しかしこの理念型が想定する労働者像の問題点を踏まえ、「戸惑う」個としての労働者をも包含しうる解釈論・立法論の必要性を唱える教授の姿勢は、多くの研究者の賛同をも得るところであろう。

第3編は、主として労働契約法制定について積極的に発言してきた教授の考え方が時系列的に掲載されている。実は評者も、教授と共に、現行労働契約法制定過程について検討する労働法学会の大会で報告をともにさせていただいたことがあった。すでに現行労働契約法が施行されて2年以上が経過し、徐々にその問題点が明らかになりつつある現在から、教授の発言を顧みると、まさに教えられるところが多い。

現行労働契約法は、当初菅野和夫現中労委会長（当時は明治大学法科大学院教授）のもとで議論が重ねられた研究会報告において、労働契約の締結前段階から締結後までの広範なステージについて法ルールを模索した意欲的な報告書が出されていた。しかし、労使の利害がぶつかり合う審議会での議論と国会での議論を経て、現在のような「貧相」としか言いようのない小さな法律となってしまったのは周知の通りである。

唐津教授は、そこに到るプロセスの中で賢明な労使の自治による公正なルールの徹底が不可欠であること

を示し、また成立した現行法については、特に7条、10条の就業規則法理について、労働契約法自身が繰り返し強調している「合意」の原則に基づいた新たな解釈論と立法論とを大胆に提唱している。一点だけその真髓をあげておけば、教授は、労働契約法が労働条件の変更について8条で合意原則を掲げ、9条で合意によらない就業規則変更が労働契約内容としての労働条件を変更しないことを示しつつ、10条では合意によらない変更を本文で定めていることの矛盾をつき、むしろ10条ただし書が本文となって、ただし書において、合意によらない就業規則の変更が周知と合理性を要件として労働契約を規律することが「推定」されるところべきであることを提唱している。この点は、まさに労働契約法の数ある欠陥に対する説得力ある提案であり、大方の賛同が得られるところであろう。

3 最後に

以上のように、本書の意義は語りつくせないほど大きい。評者としては、唐津教授のこれまでの業績に深い敬意を表するとともに、なおぜいたくな要望をさせていただくならば、グローバル化の波の中で、学際的研究が進む労働分野の一面を担う労働法学の国際標準を確立すべく、さらに教授の見解を展開されることを願いたい。

のがわ・しのぶ 明治大学法科大学院教授。労働法専攻。

荻谷剛彦・本田由紀 編
『大卒就職の社会学』
——データからみる変化

浦坂 純子



●東京大学出版会
2010年3月刊
A5判・230頁・3360円
(税込)

●かりや・たけひこ オックスフォード大
学社会学科および現代日本研究所教授。
●ほんだ・ゆき 東京大学大学院教育学部
研究科教授。

「何が変わり、何が変わっていないのか？」と帯にあるように、本書は荻谷を中心とする「就職研」メンバー9名が、過去20年余りにおける大卒就職の変容過程を、各種データを駆使して丹念に追った研究成果で構築されている。もとより学術書ではあるが、各章のスタイルに適度な統一感（例えば結論を先取りして提示するなど）があり、全体構成にも工夫が凝らされていて実に読み易い。特に4章以降は、中堅女子大生、OB・OG訪問、大学就職部、自己分析、採用基準と、就職活動（以下、就活）には欠かせないトピックスを個別明示的に扱っており、学部生や一般読者でも手に取り易いだろう。

序章では、荻谷が大卒就職の歴史的・理論的検討を展開すると共に、本書における分析課題として、①新卒労働市場が実際にどのように変化してきたか、②新卒労働市場の変化が就活の変化とどのような関係にあるか、③採用をめぐる選考基準がどのように変化してきたか、の三つを挙げている。主たる分析課題②に3~7章が割かれており、①には1, 2章が、③には8章が対応している。

まず①の問いに対して、1章の本田と2章の平沢が答えている。本田は、以下繰り返し触れられることになる新卒労働市場の激変ぶりを概観し、就活の早期化、長期化、厳選化、煩雑化、さらには学生と企業間の認識や情報のギャップなどの様相を丁寧に浮き彫りにしつつ、それらがいかに関係諸主体のQOL（生活の質）を低下させているかを力説している。続く各章の分析内容を俯瞰しながらも、一気に政策提言にまで踏み込んでおり、本章は、むしろ全体を読了した後の再読が有用なのではないか。

一方平沢は、比較的オーソドックスな視点からの計量分析を通じて、学校歴効果を再確認する試みであ

る。その結果、学校歴などの要因と就職結果の連関構造自体は、1992年から2006年まで存外に安定していたことが明らかにされた。同時に、成績やクラブ参加度が就職機会に有意な影響を与えており、「これは意外な発見であろう」と評しているが、果たして意外だろうか。例えば下村英雄は、電通育英会などによる調査を基に、実際には対人関係が豊かで、勉強に熱心に取り組んだ学生が本命企業から内定を得ていることを示唆している（日本経済新聞2009/7/20付記事）。加えて、脚注6）で言及されているパーソナリティとコミュニケーション能力は、7, 8章の論考とも呼応して、まさに今、誰もが本当のところを知りたいと切望している要因だろう。さらなる研究の進展が待ち遠しい。

新卒労働市場（あるいは関係諸主体のQOL）の激変にもかかわらず、その連関構造自体はそう変わっていないという言説に対して、就活プロセスは変わったと主張するのが3章の濱中である。ここでも学校歴に着目すると、これまで有利な立場に置かれていた銘柄大学の学生が、自由化（就職協定の廃止）によって庇護が薄れたことに敏感に反応し、活動の早期化、活動量の増加といった就活の強化が進んだという。選抜性の低い大学ではなく、銘柄大学の学生に影響したという点が眼目だろう。使用データが2章とほぼ共通しているため、ある程度は把握できるのだが、それでも3章の中で完結して、データの全体像やA~C群の詳細、ケース数などが捉え難いのはやや不親切である。とはいえ「学校歴による有利さが、かつての指定校制やOB・OGリクルーター制のように、制度の慣行と

して外部から持ち込まれたものでなく、学生たちの実際の就職活動の蓄積によって形成されているとするならば、その正当性を突き崩すことは困難になる」という指摘は、大学名不問の採用であっても、結局は銘柄大学の学生に内定が集中するという話を想起させて興味深い。

ここから先は、個別トピックスに特化した各論の様相を呈してくる。まず4章の筒井は、ごく普通の、コース別でいえばエリア（準）総合職から一般職での採用が見込まれる女子大生が、どのような就活に直面しているのかを読み解いている。他章と比較して事例的であり、データ制約が厳しかったことも災いしているのか、就職活動期間および最初の内定獲得時期の規定要因の推定では、さのみ目立った結果が得られているわけではない。いくつかの知見から導出されている理論的含意のうち、第一のOG接触については他章との関連で後述するとして、第二、第三に関わる自宅外通学の評価については、総合職採用では高く評価されても、一般職採用であればやはり忌避されるのだろうか。一つの女子大を事例的に取り上げるからこそ、在学中からいわゆる「女女格差」が顕在化してくるさまを、まだまだすくい上げる余地がありそうな印象を強く持った。

5章の大島の関心事は、大学就職部である。近年キャリアセンターなどと改称され、存在感を増すばかりであるが、全く利用しない学生（4章の事例では2割とか）もいれば、その斡旋によって内定に至る学生もいる。大島は、後者の「内定に至る斡旋」に注目しており、それは「早期」で内定に至らなかった学生たちが、成績などの特段の制約なく誰でも受けることができ、しかも斡旋を受けた場合の就職先は「早期」に劣らないほどの良好な条件の職だという。かつて就職部職員から、企業が内定辞退の枠を埋めるために、目ぼしい大学の就職部に声を掛けると聞いたことがあり、その点からも腑に落ちる知見であるが、データの扱いに若干の違和感がある。入職経路として「インターネットや資料請求ハガキ」「学校の先輩・リクルーター」と回答した人が「早期」に就職先を決めた人であるとみなして差し支えないだろう」としているが、この断定はやや乱暴ではないか（「晩期」も同様）。内定時期を直接扱っていない以上、もう少し慎重な論述

であって然るべきである。その上で、どういう学生が「早期」で内定に至らず就職部経由に回ってくるのかを掘り下げてほしい。斡旋はセーフティネットとして機能しているというが、事実上恩恵を受けられるのは、職員と意思疎通が図れ、「この求人だったらあの学生が合うんじゃないか」と思い浮かべてもらえる学生に限定される。その意味では「誰でも」ではない。

他章でも随時言及されているOB・OG訪問を、メインとして料理しているのが6章の中村である。OB・OG訪問は、元々有力大学の出身者においてインフォーマルな採用選抜（リクルーター）として効果的に活用されていたが、近年は明らかに利用頻度が低下している。それは、情報ネットワークを失うだけでなく、情報不足の中である種の安心を与えていた装置をも同時に失うことを意味するというのが議論の要諦である。しかしながら「最初のOB・OG訪問が安心システムとして機能するのは、最初から希望していた／あこがれていた企業で、最初に会ったOB・OGから期待通りの印象を受けた場合が多い」ということであり、これは成立条件としては随分厳しい。小説ではあるが、石田衣良『シューカツ!』（文藝春秋）では、主人公の女子大生が、会うOB・OGによって正負両方の影響を受ける様子が対照的に描かれており、逆に不安や迷いを生起させる装置としてのOB・OG訪問を意識しなくてもいいものかと思う。また、OB・OGに会う時期や意図の変化も気になる。企業は、面接場でOB・OG訪問の有無を確認することがあるらしいが、学生のコミュニケーション能力を重視しながらも、IT化によって人的接触が不足する中で、OB・OG訪問が、熱心さや積極性に裏打ちされたコミュニケーション能力の指標として機能し始めているといえるのではないか。4章の事例で挙げられていた、遅いタイミングでのOG接触や気後れなどについても、この種の視点を踏まえて解釈することで、新たな切り口が見出せるかもしれない。

7章の香川と8章の小山の論考は、まさに表裏の関係にある。香川が『就職ジャーナル』誌から根気よく拾い上げた自己分析は、就活に当たって「当然すべき」と思い込まされているが、冷静に考えてみるとおよそつかみどころがない。その行為は、外的に規定された「あるべき姿」に「自分」を（作為的であっても）

近づけて見せるためのツールから、「本来の自分」「ありのままの自分」を探索するための「自己分析」に転換し、今は採用プロセス自体が自己分析的な思考を要求するものになっているという。卑近な例えであるが、これは相手の受けを狙った化粧を止めて、素颜で勝負することにした、ということになるだろうか。理由は、何が企業受けするのか分かるようで分からないから、である。だからといって、虚飾を排して企業側の判断を待つだけという丸腰の姿勢が、現実的であり得るはずもない。就職・採用が選抜を伴うものである以上、「素颜の私にはこんなに価値がある」という自己顕示からは逃れられないだろうし、「素颜の私が欲望の赴くままにやりたいこと」を掲げても、相手に鼻白まれては元も子もない。であるならば、受け狙いではなく、あくまでもナチュラルに化粧しなければなら

ない。そうとは気づかれぬように、念入りに。

そんな学生の素颜が知りたい、なのに素颜以上にナチュラルで見抜けない。小山が着目したのは、そういう企業側の苦悩である。鶏が先か卵が先かという話になるが、面接場面では、好評価を得ようとする学生の行動と学生の能力を正確に判定しようとする企業の行動が合成された結果、評価用紙記載の評価項目以外の要素も拡張的に評価対象とならざるを得ず、また採用活動時期や採用枠の充足状況による影響も相俟って、採用基準が揺れ動くことになるという。確かに入試などの面接においても、事前に設定された評価項目に縛られると窮屈になるという感覚が、評者にも実感としてある。このことが面接の可否の理由を不明確にし、企業と学生双方を疲弊させているのは事実だろうし、採用基準の明確化は目指されるべきなのかもしれない。

大原社会問題研究所雑誌

No.625 2010.11

定価 1000円 (本体952円, 年間購読 12,000円)

【特集】成年後見制度施行10周年を迎えて—現状と課題(2)

権利擁護支援としての成年後見
成年後見制度をめぐる課題

上田晴男
佐藤蘭美

■論文

社会的包摂における文化政策の位置づけ
全農全会派の解体

天野敏昭
横関 至

■書評と紹介

小野一著 『ドイツにおける「赤と緑」の実験』
久本憲夫編著 『労使コミュニケーション』

坪郷 實
鈴木不二一

社会・労働関係文献月録

月例研究会

所 報 2010年7月

発行/法政大学大原社会問題研究所
発売/法 政 大 学 出 版 局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel. 0427-83-2307

〒102-0073 東京都千代田区九段北3-2-7 法政大学一丁目別館内 Tel. 03-5228-6271

い。しかし一方で、「面接とはそういうもの」と割り切ることの意義もあるかと思う。曖昧だからこそ、自身の全否定からは逃れられる。あるいは自身を徹底的に作り込む努力が、グレードアップした新たな素顔をもたらすこともあるだろう。就活で化ける学生というのは、いつの時代も必ず存在するものである。

通読して、正直「就活って突き詰めればこんなにややかしいことだったのか」と嘆息せずにはいられなかった。大学教員である以上、身近に間断なく就活生がいる状況に晒され、学問とは程遠い次元で「がんばれ」と励まし、「きっと何とかなる」と慰めているのが圧倒的な現実である。「とりあえず、やってみれば」

が有効でないならば、それに代わる処方箋は何か。本書が、閉塞感に満ちた現場の地道な手探りにどう響き、波及していくのか。本田がいうように、就活というゲームのルールのは是非そのものを問い直すことも喫緊の課題だろう。評者は、学生側に一層の成長を促すことによって、活路が開かれるのではないかと期待している。いずれにせよ、本書で得られた「なるほど」という得心に続くステップは、読者各々の度量に委ねられていよう。

うらさか・じゅんこ 同志社大学社会学部産業関係学科准教授。労働経済学専攻。

小野 公一 著

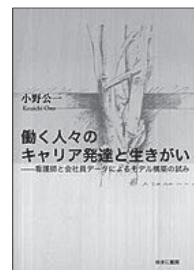
『働く人々のキャリア発達と生きがい』

——看護師と会社員データによるモデル構築の試み

松原 敏浩

われわれ人間はこの世に生を受け、80年から100年の生命活動をしたのち、その生涯を閉じる。この長いライフサイクルにおいて誰も幸せな人生を送れるのを望んでいる。それではこの幸せな人生を送る人はどのような生き方をしており、われわれはそのためにどのような生き方をすべきなのか。本書は、そのような生き方に対する一つの方向をしめしているように思われる。

仕事は人生のすべてではないにしても、物理的にも、精神的にも最も大きな存在意義をもっている。そうした中で働く喜びを感じ、生きがいを感じる人生を送るには、どうしたらよいか。本書は産業・組織心理学という学問体系が創出してきた諸概念を駆使して、そうした問題に迫ろうとする極めて意欲的な著書である。具体的には、看護師、会社員などこうした問題を考える上において最も典型的と思われる人々を対



●ゆまに書房
2010年4月刊
A5判・262頁・2940円
(税込)

●おの・こういち
亜細亜大学経営学部教授

象にして、メンタリング、キャリア発達、職場満足感といった諸現象が生きがいとどのような関係にあるかを豊富な実証的なデータに基づいて検討したものである。

本書は三部8章より構成されている。その内容は、以下のようなものである。

第I部 キャリアと生きがい

第1章 キャリア

第2章 働く人々の生きがい

第II部 実証研究

第3章 実証研究の枠組み

第4章 働く人々の心理的 well-being とキャリア

第5章 メンタリング

第III部 モデルの検証とまとめ

第6章 [メンタリング—キャリア発達—生きがい]

い] モデルの検証

第7章 働く人々の生きがいの構造について

第8章 [キャリア発達—生きがい] モデルと組織の対応：まとめに変えて

第1章「キャリア」では、キャリアの概念の捉え方が詳細な文献展望に基づいて展開されている。そこではキャリアの概念が単に仕事だけのキャリアだけではなく、生涯のキャリアを含めて拡大していることを指摘している。そして一方ではまた、人生において職業的なキャリアが最も大きく人生のキャリアと不可分な関係にあるとも言っている。キャリアについて自らの定義として「ある人の生涯のなかで演じた役割から獲得された知識・技術、専門性、ネットワークやその他のノウハウ、および、客観的な地位・資格や所得など」と定義している。そして「キャリア発達」は主として個人の側面から見たキャリア、「キャリア開発」は主として企業から見たキャリアと述べている。

第2章「働く人々の生きがい」では、生きがいという概念について豊富な文献展望に基づいて詳細な分析をしている。それによれば、生きがいという概念は、欧米などに類似した概念は見られるものの「生きがい」という言葉の直接翻訳可能な言葉が見当たらないという従来の文献を紹介した後で、本研究では生きがいを「生きがいを与えてくれる対象」から検討するのではなく、現在「生きがいを感じているのかどうか」という「生きがい感」という視点から検討しようとしている。

第Ⅱ部（第3章から第5章）は、著者の研究のフレームワークとそれに基づいた実証研究の概要である。著者はこれまでメンタリングおよびキャリア発達関連の一連の実証研究を9つも行ってきているが、本書が対象としている研究は第5研究から第9研究の5つの研究である。第5研究から第7研究までは看護師を対象にしたもの、第8研究は会社員、第9研究は会社員を正規、非正規社員に分けて検討しようとしたものである。

第3章「実証研究の枠組み」では、著者の先行研究の要約、第5研究から第9研究までの概要、そして本書で述べられる研究の質問紙調査の項目内容が述べられている。第4章の「働く人々の心理的 well-being

とキャリア」では、職務満足感、生活満足感とキャリアとの関係、およびキャリアの規定要因について述べられており、さらに第5章では一連の研究の中でのメンタリングの位置づけについて論述されている。そこではメンタリングがキャリア発達やキャリア満足感、職務満足感を通して「勤務継続意思」に影響を与えることが統計的なパス分析を通して示されている。第Ⅱ部ではまた、これらの諸現象について第5研究から第9研究までの研究比較を行っていることも特徴的である。

第Ⅲ部の第6章以下が本研究の中心である。第6章では第6研究以降の調査項目についてそれぞれ共分散構造分析（Amos）を用いてモデルの妥当性を検討している。そこでの基本テーマは「メンタリング—キャリア発達—生きがい」という因果の基本構造がこれらの研究の各々において、また全体において見られるか、否かというものである。モデルのあてはまりの良さは従来の共分散構造分析研究を参考にして、CFI、GFI、AGFI、RMSEAを指標として、その適合度の基準として、GFIは0.90以上、CFIとAGFIは1.00に近づくこと、RMSEAは0.05以下を適合ゾーンとするが、0.05～0.10までもグレーゾーンとして考慮している。そしてさらに第7章では「生きがい」の指標を「生きがいを感じる」という1項目にかえて「生きがい」測定尺度10項目の因子分析に基づいた生きがい（潜在変数）とし、さらに下位因子としての「自己肯定・生きがい因子」と「成長・承認因子」をパス図に追加して分析をしている。

これらの一連の研究を通して著者は次のように結論づけている。

- (1) [メンタリング→キャリア発達→生きがい] モデルが成立する。
- (2) メンタリングを除いた[キャリア発達→生きがい] モデルも成立する。
- (3) 会社員と看護師では、変数間の構造に大きな差異はない。
- (4) 階層間では大きな差異はないが、細かな点では差異がみられる。

そしてこうした研究結果に基づいて第8章では組織経営に与える実践上の示唆を人事管理面を中心に提言している。

以上が本書の内容であるが、以下本書の評価について述べたい。

本書は著者のこれまでのメンタリングとキャリア発達の研究成果をもとにして、それを生きがいの領域にまで進めた研究である。その研究の豊富な文献研究と着実な研究実績に基づいた研究姿勢をまず評価したい。

第二の点は、本研究で使用される概念すべてを網羅した包括的な質問紙調査の作成、実証的研究のための膨大な調査データの収集という点である。とくに第6研究は有効回答数2376名である。これらの対象者はすべて経験年数3年以上の社員・職員である。年齢構成も幅広く取られ著者の研究に取り組む意気込みとその研究姿勢の厳しさがうかがわれる。

第三の点は、得られた研究結果の新規性、貴重さである。前述したように「生きがい」という言葉は日本固有のものであるといわれる。本研究ではこれを「生きがい感」として捉えているが、欧米の研究とは異なる独自の視点がうかがえる。もちろん「生きがい」についての研究は塹江(1981)など、これまでいくつかの実証的研究があることは事実であるが、メンタリング、キャリア発達、職務満足感などとの関連で捉えたものはきわめて少なく、貴重な実証的研究といえよう。

ここでいくつかの課題を挙げておきたい。

第一としては本書の基本的な問題について指摘したい。その一つが「生きがい」という概念の捉え方である。前述したように本書では「生きがい」についての従来の研究をよく整理して紹介している。しかしながら著者の生きがいについては明確な定義が見当たらない。確かに著者によれば「生きがい感」は「心理的なwell-being(心理的幸福感)」に極めて近いものだとし、その中身は、「自己の現在までに至るまでの成長——すなわち広義のキャリア発達——や、現状を肯定的に評価することで自己のアイデンティティを守り、また満足感や安寧を得る」だとしている(p.69)。これではキャリア発達と混乱をしてしまう。他の概念と差別化できる著者独自の「生きがい」についての概念定義がほしい。

同じことは「働き甲斐」についても言える。著者は「働き甲斐」について第2章の第5節で整理、紹介し

ているが、著者自身の明確な定義は見られない。著者は生きがいの測定項目10項目の中に「働き甲斐のある仕事をしてきた」という項目を入れている。そして因子分析の結果、この項目が「生きがい」の因子に含まれないことからこの項目を「働き甲斐」の項目としている。これではモデル中の一つとして取り扱われる「働き甲斐」として不十分のように思われる。

第二の点は方法論的な問題である。本研究のパス解析においては第6章では、「生きがい」を「生きがいを感じていますか」という1項目だけを用いて検討している。そして第7章では潜在変数とし、具体的「生きがい」の測定尺度10項目を因子分析し、その結果得られた2因子を用いている。問題はこうして作成された第6章と第7章モデル結果が異なるということである。すなわち第6章の生きがい1項目の場合には、「キャリア発達」から「生きがい」へのパスが見られないのに、第7章では「キャリア発達」から「生きがい」へのパスが見られる。このことは概念を「1項目」で測定する場合と多項目で測定することのむずかしさを示唆している。多くの類似した質問項目に回答する調査対象者が、この1項目にどれだけ包括的な意味での「生きがい」を意識して回答しているかに若干疑問を感じる。

第三の点は、このデータが看護師職を中心に偏りすぎている点である。本書では第5研究から第9研究まで5つの研究が採用されているが、そのうち中心的な役割を示す第7研究を含め3つの研究が看護師を対象にしたものである。看護職はキャリア発達の研究対象としては適切とはいえないものの、今後はより広範な領域での研究の拡大を期待したいところである。そうした中に新しい知見も生まれ、より豊かな生きがい研究が期待される。

第四の点として研究対象が非正規社員・職員がほとんど含まれていないという点である。現在3人に1人といわれる非正規社員・職員の「生きがい」はどのようなのであろうか。本書は第9研究で非正規社員を含めた研究を行っているが、本モデルの検討では、分析の対象から外されている。「キャリア発達と生きがい」の問題の一つとして、この問題も検討してほしい点である。

最後に今後の課題として方法論的な視点からすれ

ば、サンプルは少なくともよいから縦断的な研究（パネル調査）、あるいはハーズバーグらのような研究に準拠した生きがい体験なども本書の補足資料として、モデルの補完ができればと感じた次第である。

しかしながら、これらの課題ないしは問題点を差し引いても本書の提案した知見は特筆に値するものであり、生きがい研究の今後の大きな一里塚としての役割を果たすものと評価をしたい。ある特定の現象につい

て掘り下げた研究も必要であるが、こうしたマクロ的な研究の必要性も痛感される。

参考文献

壘江清志（1981）『現代日本人の生きがい』酒井書店。

まつばら・としひろ 愛知学院大学経営学部教授。経営心理学専攻。

三井 正信 著

『現代雇用社会と労働契約法』

奥田 香子

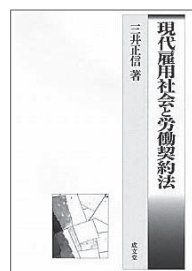
1

本書は、2008年3月に施行された「労働契約法」の成立を意識しつつ、その評価や問題点の指摘とともに具体的な解釈論・立法論を展開した書である。労働契約法については、主に判例を通じて形成されてきた労働契約法理の一部を条文化するにとどまるなど問題点も多々指摘されるが、労働契約に関する一般法として労働法体系上も重要な位置を占めることから、施行後も活発な解釈論やさらなる立法論が展開されている。

著者は本書に収められたもの以外にも労働契約法理に関する多くの論稿を発表されているが、ここでは、一冊の書としてまとめられた本書についての書評を行うこととしたい。綿密に練り上げられた著者の主張を評者がどこまで正確に理解しえたかは心許ないが、本書の内容を紹介した上で、評者なりの感想を述べることにしたい。

2

本書は、著者による既発表の論稿のうち労働契約法研究としての基本問題を扱った最近の7本が（加筆修正も含んで）1つのテーマのもとに7つの章に再構成



●成文堂
2010年3月刊
A5判・258頁・5250円
(税込)

●みついでまさのぶ
学院社会科学部研究科教授。弁護士。
広島大学副理事・大

された書である。著者によると4部構成の形をとっている。

(1) 第1部は、第1章「労働契約法の制定とその意義」で、労働契約法制定に至る経緯や同法の全体像および各条文の論点、同法の評価・問題点・課題が検討されている。

第1章は著者の「労働契約法研究のベースラインをなすもの」で、「本書全体の基礎・基盤」であると位置づけられていることから、その核心部分は以下の点にあると思われる。すなわち、①労働契約法は、合意による労使対等決定原則を基盤とした法であるので、その解釈にあたっては同法の趣旨・目的・基本原則との整合性が要請されること、②労働契約法は憲法27条2項の要請を受けた法律であることから、憲法27条2項の基本趣旨や労働者保護目的の考慮、労働基準法との整合性も要請されること、である。

また、著者は労働契約法にはいまだ多くの問題点が存在するがゆえに立法的課題も多々あることを認識す

る一方で、現在の同法を可能なかぎり有効に活用しようという解釈を構築しようという姿勢を随所に示している。そしてその背景には、雇用慣行等が大きく変化している現在の雇用社会に適切な労働契約法理が求められているという認識がある。

(2) 第2部は、第2章と第3章にあたり、第1章で述べられた労働契約法解釈における著者の基本態度にもとづき、就業規則に関する同法7条と10条の条文解釈が展開されている。内容は詳細な条文解釈であるが、著者自身が就業規則関連条文を労働契約法の核心部分とみていることからしても、本書の主要部分を構成していると思われる。

第2章では、労働契約に対する就業規則の拘束力について規定した労働契約法7条に関して検討が加えられ、著者が妥当とする意思解釈説の具体的内容が詳細に論じられている。すなわち、労働契約法7条は労働契約に対する特別な法的効力を就業規則に付与する規定と解すべきでなく、労働契約締結時に具体的な労働条件が合意されなかった場合について、「当事者は少なくとも最低基準である就業規則内容で労働契約を締結する」との解釈を行うこととしたもの=意思解釈規定と解すべきだとし、就業規則が契約を拘束する根拠をあくまで合意に求めるものである。この立場から、同法7条はむしろ個別の特約について定めた但書こそが原則であること、就業規則は自主的交渉に値する交渉が行われることを前提とした個別交渉サポート機能を基礎に把握すべきことなどが論じられる。

第3章では、労働契約法10条に関して、同様の基本態度から「黙示の合意」による説明がなされる。すなわち、「労働契約当事者が個別合意により労働条件を変更する意思を有しない場合には、個別的労働関係の継続的性格（及び労働関係の集団的性格ないし労働条件の集団的・集会的処理の必要性）を考慮して、通常は、一定の合理的範囲で合理的方法により使用者が就業規則を変更して労働条件を変更しうることに労働者があらかじめ黙示の承諾を与えている（あるいは労働者が黙示に合意している）との当事者意思の解釈がなされる旨を規定したもの」=意思解釈規定であるとの説である。その上で、その意思の実質性を支える「対等」性の確保という視点から、制度と適用の2段階にわたる合理性判断の必要性が論じられる。

(3) 第3部は、第4章「労働契約法と企業秩序・職場環境」と第5章「労働者の能力を公正に評価する義務は使用者の労働契約上の義務として構成可能か」にあたる。

第4章では、懲戒処分 of 適法性根拠について根拠二分説が妥当であることを論じた上で、学説・判例が展開してきた懲戒権行使の限界づけや労働契約法15条の懲戒権濫用法理でもなお不十分であるとの認識から、懲戒権行使のコントロールの根本的な見直しを試みられている。具体的には、労働者の共同作業秩序遵守義務を使用者の義務論に取り込み、義務違反の防止や違反への対処を使用者の職場環境配慮義務の一内容と考えることにより、使用者の懲戒権行使もかかる義務の適正な履行確保という観点からコントロールするというものである。

第5章では、賃金の考課・査定に関する公正評価義務論の意義を、労働契約法の基本原則にも合致するものとして再評価するとともに、債務不履行構成による責任追及のメリットを示唆し、労働契約法での根拠規定の整備も提案する。

(4) 最後に、第4部として、第6章「労働者の『意思』と労働契約法」および第7章「企業の社会的権力コントロールと労働契約法」が、本書のまとめと位置づけられている。

第6章では、フランスの議論に触れつつ、労働者の意思の実質化をはかる法規制の充実が必要であることなどが述べられ、その点での労働契約法の不十分さも指摘されている。

第7章では、労働契約法と憲法27条2項との関係にも言及しつつ、「企業の社会的権力の制限・コントロール」を基本的なコンセプトとして、労働基準法や民法の労働契約法的活用の可能性が検討されている。内容は多岐にわたるが、たとえば労働基準法2条2項の（労働契約上の）信義則規定としての活用、同法1条の公序規範としての活用などが論じられ、労働契約法の整序に向けた方向性が示されている。

3

以上に紹介してきたとおり、本書は、労働契約法の制定から「契約関係」に改めて着目し、当事者意思の実質化や使用者の権限のコントロールを基盤として、

関連する論点にまで目配りをして綿密な論理が展開された読み応えのある書である。著者の一貫した主張は、合意が軽視されがちな状況に自己決定の観点から注意を喚起させるものでもあり、大いに共感するところがある。しかし他方で、本書で展開されている解釈論などにはいくつかの疑問も残るため、以下では3つの点のみを挙げておきたい。

(1) まず、労働契約法7条および10条を意思解釈規定と位置づける著者の説はもちろん解釈論としてありうるが、著者がその前提として何度も言及する労働契約法の基本原則や理念については、さらなる吟味が必要ではないだろうか。たしかに、労働契約法は「合意原則」を基本として構成された法律で、その意義がきわめて大きいことは言うまでもない。しかし、同法の立法過程や判例法理の展開を考えると、労働関係については、これを合意に基づく契約関係として把握することの重要な意義とともに、契約関係ではあっても他とは異なる特色を持つ関係であることとやかに整序するかという視点が常に必要になる。労働契約法の解

釈（あるいは広義の労働契約法理）においては（立法論としての是非は別として）、「合意原則」を基礎にしつつありうる例外を体系的に包含した法として、それ自体の理念を探る必要があると思われる。その点からすると、同法7条と10条は、それに先立つ合意原則の諸規定を基礎とした上でのありうる例外として規定されたもので、それ自体の限界を画すべきであろう。そのように解しても、同法の合意原則の意義が必ずしも薄れるものではないと思われる。

(2) つぎに、対等な契約当事者間において一方に懲戒処分という特別な権限が認められることへの著者の批判は妥当ではあるが、新たなコントロール枠組として著者が提示する内容にはいくつかの疑問がある。たとえば、労働者の義務違反に対する事後的対処として職場環境配慮義務の履行が求められる場合があるとしても、それを懲戒処分として行うことまでが所与の前提となるわけではない。また、著者がかかる構成によって適正な義務履行であるために提示する要件は、必ずしも従来の学説・判例によって構築されてきたコ

ントロール枠組に含まれる内容と根本的に異なるわけではない。結局のところ、こうした主張は、著者が他でも（就労請求権などに関して）論じているところの、労働者による「履行請求」を可能にするための論理の一環であると思われるが、懲戒権の行使についてはむしろその範囲を拡大しかねない副作用があるのではないだろうか。なお、民法の信義則規定によっては履行請求が認められにくいとの理解から、労基法2条2項や労契法3条4項の信義則規定を重視する著者の主張も同じ文脈につながるものであるが、かかる解釈についてもさらなる検討が必要であろう。

(3) 最後に、著者の一貫した論理の背景には、生存権の見地や情報格差などとは区別された（あるいは必ずしも同旨ではない）「企業の社会的権力のコントロール」という考え方があり、この概念に対する読者の関心は高いと思われる。それゆえ、著者の労働契約

法研究の基本態度が提示された本書においては、この概念の法的意味を（憲法学への言及はなされているが）より明確にされることが望まれたと思われる。

(4) 本書の最大の特徴は、著者が自らの基本態度に基づいて独自の論理を明確に打ち出していることであり、そうした論稿こそが学界において議論を喚起する出発点になることは言うまでもない。本書の主張する労働契約法の体系的理解は、労働契約法理の分野において重要な視点を投げかけるものであり、この分野における必読の書となるであろう。それゆえ、本書では詳細に取り上げられていない他の基本問題についても、著者の解釈論や立法論がどのように展開されるのか、関心のもたれるところである。

おくだ・かおこ 近畿大学法科大学院教授。労働法専攻。