

## ◆ 論文要旨 ◆

【メインテーマセッション】

### 65歳雇用義務化の重み——隠された選抜、揺れる雇用保障

高木 朋代  
(敬愛大学准教授)

改正高年齢者雇用安定法により、企業は希望者全員を段階的に65歳まで雇用継続することが求められるようになった。しかし現状では、実際の雇用を妨げる人事管理上の2つの問題がある。第一に、雇用機会が法によって拓かれようとも、従業員たちの間で執り行われる「隠された選抜」は簡単にはなくならない。企業に余力がないことを知る定年到達者達は、たとえ就業意欲があっても、「自己選別」「すりかえ合意」という自発的な選抜を始動させ、全員が就業希望を表明することはしない。ここで重要な点は、誰が残り、誰が去るのかという選抜が、特定の組織と長期の契約を結び、その中で一貫した人事管理を受け、日々活動を行っていく中で、従業員達の間でつくり上げられ相互に承認された公正理念に基づいて行われる点にある。よってこの仕組みは改正法後もあ

る程度順当に作動していこう。第二に、高年齢者雇用の圧力が企業に過度にかかることで、60歳以降の雇用どころか、60歳前の雇用保障がますます揺らぐ可能性がある。また増大する人件費は、全社員を対象に賃金上昇を抑えることで賄われ、さらに成果・業績主義が加速する可能性がある。この時、全員の雇用が65歳まで確約されてはいない中で、生涯賃金を大幅に増加させる勝ち組と、減少させる負け組の出現がさらに顕著になるだろう。現社会システムが、競争から脱落し弱者へと転じていく人々を受け止めることができるかが、これまで以上に問われることになる。

たかぎ・ともよ 敬愛大学経済学部准教授。最近の主な著作に「高年齢者雇用と公正原理——選抜における合意形成と正義の分配原則」『ジュリスト』No.1441 (2012年)。人的資源管理論専攻。

【メインテーマセッション】

### 年齢差別禁止と定年制——EU法・英国法の展開を手がかりに

櫻庭 涼子  
(神戸大学准教授)

日本では、高齢者の雇用は、定年延長・継続雇用の推進・義務づけを通じて着実に促進されてきた。使用者が定年を設けると、その定年年齢は60歳を下回ってならない。65歳までの雇用確保のための雇用確保措置も講じなければならず、この措置は、2012年改正高年齢者雇用安定法により、労働者全員を対象としなければならなくなった。このように雇用政策によって対処するのが日本のアプローチであった。これに対し、米国やEU諸国などの諸外国では、高齢者雇用をめぐる中心的なテーマはいまや年齢差別である。定年制

も、年齢差別禁止法に反しており無効なのか、それとも例外として許容され有効なのかということが問題になる。この点について、10年前に年齢差別禁止規制を導入したEUでは、定年制は、公的年金支給開始年齢に接合していれば適法であるという取扱いが定着し、認められてきたが、近年では微妙な変化が見られる。労働協約の定年の定めについての審査は控えられるものの、個別労働契約については、年金支給に接合していても、正当化理由があるかどうか、かつ適切・必要なものかどうか吟味される。若年者を雇い入れるなど

の理由を個別の定年ごとに企業に説明させる方向に進んでいるのである。今後の日本法の方角性を考える上で見逃せない動きである。

さくらば・りょうこ 神戸大学大学院法学研究科准教授。  
最近の主な著作に『年齢差別禁止の法理』（信山社、2008年）。労働法専攻。

【メインテーマセッション】

## 介護疲労と休暇取得

池田 心豪

(労働政策研究・研修機構副主任研究員)

介護休業や介護休暇に代表される従来の仕事と介護の両立支援は、介護サービスの利用手続きや通院の付添いなど、日中の介護対応を想定し、就業時間と介護時間の物理的な調整を問題にしてきた。だが、時間調整を必要としない勤務時間外の介護負担から介護者に疲労が蓄積し、仕事との両立が困難になっている可能性もある。また、両立困難として従来は就業継続の可否を問題としてきたが、介護負担が重い状況にあってもすぐに退職する介護者は少ない。就業継続はしているが仕事に好ましくない影響が生じている可能性にも目を向けることが重要である。その観点から、介護による体調悪化が仕事に及ぼす影響を分析した。分析結果は、(1) 深夜の介護があるほど、介護者の体調悪化を招く確率は高いが、その背景に要介護者の重度認知症があること、(2) 日中の介護に加

えて、介護による体調悪化も、介護者の休暇取得確率を高めること、(3) 介護のために休暇を取ることがあっても、体調悪化がない場合は仕事の能率低下を招く可能性が低いこと、(4) 一方、介護による体調悪化がある場合は仕事の能率低下を招く可能性が高いことを示している。その意味で、日中の介護対応による物理的な時間調整よりも、介護負担の蓄積による体調悪化の方が仕事に好ましくない影響を及ぼす。これを防ぐためには、休暇を取得した介護者の健康状態を把握して適切な措置を行うこと、つまり、介護者の健康管理の観点から両立支援を整備することが重要である。

いけだ・しんごう 労働政策研究・研修機構副主任研究員。最近の主な著作に「介護期の退職と介護休業——連続休暇の必要性と退職の規定要因」『日本労働研究雑誌』No.597(2010年)。職業社会学専攻。

【自由論題セッション：第1分科会】

## 高齢層の雇用と他の年齢層の雇用——「雇用動向調査」事業所票個票データの分析

永野 仁  
(明治大学教授)

2006年に、60～64歳の「雇用確保措置」の設置義務が企業に課せられるようになった。そのことは、高齢者の雇用動向にどのような変化を促しただろうか。またその変化は、「他の年齢層の雇用」へどのような影響を与えたのだろうか。これらの点を見るために、厚生労働省「雇用動向調査」事業所票の2005年・2007年・2009年の各上半期個票データを分析した。その結果、常用労働者に占める高齢層（60歳以上）の割合は確実に増

え、2005年の8.8%から2009年の11.6%へと高まっていることが確認できた。次いで、年齢計の常用労働者数に占める各年齢層の常用労働者の構成比が、どのような要因によって決定するかを分析した。その結果、2005年と2007年に関しては、高齢層の雇用を優先させた結果、若年層が仕事を失ったという主張はあてはまらないと考えられた。しかし2009年では様相が異なっていた。その時点の雇用増の多くは、雇用確保措置の実施

に費やされたと考えられたからである。これには、リーマンショックの直後という経済状況も影響していると思えた。ただし、高齢層の雇用増によって若年層（29歳以下）雇用が打撃を受けたのではなく、それより少し年齢が高い中堅層（30～44歳）が影響を受けていた。この時点で、若年層に対する影響が少なかったことには、新卒者重視という企業の採用慣行が影響していると考えられた。今後、長期的には、高齢者就業を促進してい

くことは不可欠である。しかし、景気の悪化する局面において、それをどう実施していくのか、検討が必要な課題である。

ながの・ひとし 明治大学政治経済学部教授。最近の主な論文に「離職行動とその後の就業に関する実証研究」『明治大学社会科学研究所紀要』50巻2号（2012年）。労働経済学・人的資源管理論専攻。

【自由論題セッション：第1分科会】

## 高齢層から若年層への技術伝承の現状と課題——建設業界における検証

山崎 雅夫  
(法政大学大学院)

本研究の目的は、高齢層から若年層への技術伝承の現状と課題について考察することである。建設業界の企業と研究会において議論するとともに個別のインタビューを実施した。

このテーマを取り上げた理由は3つある。第1に、団塊の世代が65歳を迎え、蓄積された技術が受け継がれないまま損失する恐れが現実となりつつあると考えられるからである。第2に、少子化社会において継承者が十分に確保されていない中で、何を伝えねばならないかの選択が迫られているためである。第3に、65歳を超えつつある世代から技術を受け継ぐには、60歳定年以降の雇用をどう実現するかという視点からみておく必要があるためである。本研究では、研究の蓄積がまだほとんどない建設業界を対象として検証している。伝えるべきものを把握するために、概念「直観」を形成している。建設業界の企業と研究

会による議論の成果である。「直観」とは、問題発見・原因究明・問題解決を同時に瞬時にこなす能力である。また、技術伝承において高齢層の存在は必要不可欠である。継続雇用実現のための取り組みについて、個別のインタビューを行った。結果として、飛鳥建設の「技術伝承士」という取り組みを発見した。円滑な技術伝承のためには、高齢層と若年層が共に密度の高い経験をしていく必要があると筆者は考える。その中核とすべきは、概念「直観」であり、多くの良質な経験をしてきた高齢層技術者の存在である。残された時間の中に、既存の枠を超えた取り組みが急務である。

やまさき・まさお 法政大学大学院政策創造研究科博士後期課程・法政大学大学院職業能力開発研究所特任研究員。人的資源管理論・労使関係論専攻。

## 大企業の中高齢者（50歳代正社員）の教育訓練政策と教育訓練行動の 特質と課題——65歳まで希望者全員雇用時代における取り組み

大木 栄一  
(玉川大学教授)

鹿生 治行  
(高齢・障害・求職者雇用支援機構雇用推進・研究部)

藤波 美帆  
(高齢・障害・求職者雇用支援機構常勤嘱託調査研究員)

平成24(2012)年度の高年齢者雇用安定法改正に伴い就業期間が長期化し、それに対応する形で、60歳代前半層(「高齢社員」)への期待役割が変化してきている。その変化とは、著者らが参加したアンケート調査の再分析結果から明らかなように、「第一線で働く能力」よりも「現役世代の力になる能力」である。こうした傾向は、高齢社員の雇用形態が非正社員である企業ほど、言い換えれば、雇用形態として非正社員を採っている大企業ほど、顕著に見られる傾向である。さらに、「現役世代の力になる能力」が必要であると考えている企業ほど、「専門知識・技能取得のための研修」よりも「意識改革に関する研修」(仕事の仕方や姿勢を養成するための研修)が重要であると考えている。その理由は、高齢社員にとって、60歳以降になってから、これまで培ってきた自ら仕事の仕方や姿勢を変えることは難しいので、それを支援するための研修体制を職場の管理職にだけに任せるのではなく、企業全体で整備することが必要であると考えている。しかしながら、50歳代の正社員を対象にした「60歳以降の職業生活

について考える研修」を「実施している」企業は約1割に過ぎず、さらに、実施している企業のなかでも独立した研修として実施している企業は非常に少なく、「退職準備のための研修」のなかで実施している企業が多く、現状では、「意識改革に関する研修」が十分に整備されているとは言えない状況にあり、こうした研修を整備することが高齢社員の活用にとって今後の大きな課題の1つである。

おおき・えいいち 玉川大学経営学部教授。最近の主な著作に「認定職業訓練(共同訓練)が提供するサービスの規模・構造と課題——再編・強化の方向性を探る」『日本労働研究雑誌』No.531(2013年)。人的資源管理論・人材育成論専攻。

かのう・はるゆき 高齢・障害・求職者雇用支援機構雇用推進・研究部研究開発課所属。最近の主な著作に「なぜ高齢期に継続的な従業員支援が必要になるのか?——前川製作所にみる高齢者の配置管理の工夫」『立教経済学研究』第65巻第3号(2012年)。人事管理論専攻。

ふじなみ・みほ 高齢・障害・求職者雇用支援機構常勤嘱託(調査研究員)。最近の主な著作に「中小企業による教育訓練プロバイダーの活用——経営者・業界団体の活用と教育訓練の特徴」『労働政策研究・研修機構編『中小企業における人材育成・能力開発』(2012年)。人的資源管理論専攻。

## 高齢者におけるボランティア供給の決定要因に関する実証分析

馬 欣欣  
(京都大学講師)

日本では、阪神・淡路大震災以後、ボランティア活動に参加する者が多くなってきたが、欧米に比べ、日本でボランティア活動に参加する者がまだ少ない。ボランティア活動の参加を促進するため、ボランティア供給のメカニズムに関する実証研究は重要な課題となっている。本稿では、JILPT2009年「高齢者の雇用・就業実態に関する調査」の個票データを活用し、60～69歳代の高齢者を分析対象とし、社会活動を類型化した上で、どのような要因が高齢者のボランティア供給に影響を与えるかに関する実証研究を行った。主な結論は以下の通りである。第1に、仮説の検証結果については、(1) 非勤労所得が高いほどボランティア活動に参加する確率が高い傾向にあり、消費モデルが支持された。(2) 高齢者のボランティア活動は先行研究で検証された人的資本投資モデルに当てはまらない。(3) 過去の職歴が調査時点の高齢者のボランティア活動に参加する

ことに影響を与えることが確認され、人的資本活用仮説が検証された。第2に、他の要因については、(1) 市場賃金が高いほどNPO専念型になる確率は、就業専念型者および両立型者になる確率より低い。(2) 配偶者がいない場合に比べ、配偶者があり、しかも配偶者が正規者である場合、NPO専念型者になる確率は就業専念型者になる確率より低い。実証分析の結果により、高齢者のボランティア活動への参加を促進するため、過去の職歴で蓄積された人的資本を活用できる、中高年者向けのボランティア活動の推進を検討すべきであることが示唆された。

ま・きんきん 京都大学大学院薬学研究科医薬産業政策学講座特定講師。最近の主な著作に、Xinxin Ma and Akiko Ono (2013) "Determining Factors in Middle-Aged and Older Person's Participation in Volunteer Activity and Willingness to Participate," *Japan Labor Review*, 10 (4), pp.90-119. 労働経済学専攻。

## 私立中高校教員がキャリア形成をどう考えているか ——首都圏私立中高校5校の教員75人へのインタビュー調査結果の分析

古市 好文  
(法政大学大学院)

私学教員のキャリア形成を考察する場合、教員の意識を踏まえるべきと考え、2010年10月から12月に至る約2カ月余の期間に、首都圏私立中高校5校の専任教諭合計75名にインタビューを実施した。分析の結果分かったことは次の四点である。

第一に、私学においては、市場競争という現実が絡み、あらたな教育理念と方針の策定となって学校アイデンティティの再構築となる。私学の教

員は、その学校アイデンティティを評価して自己とのずれを修復しつつ、教師アイデンティティを再構築する。第二に、学校改革によって学校と対象生徒が変化する。その結果、学校全般のあらたな課題が生まれ、組織の再編成にもつながる。教員はこれらの変化に対して、自己の職業生活とキャリア形成との関わりで、現状の組織を評価しつつ自己のキャリアを考える。第三に、個々の教職生活では、教師アイデンティティの“揺らぎ”

を経験し、その“乗りきり”と教職アイデンティティの再構築には、教員の同僚性と協働を含めた労働環境が要請される。第四に、学校組織での役割を担い、自己の能力開発と研修をともなう運営組織への参画とその経験とによって、教育と学校づくりの一員としての意識形成につながる。

以上によって、私立は組織規模が小さく、個別的かつ分散的であり、一律に論じられないが、逆説的には、微小の内部労働市場のなかで、教員が

成長できなければ学校組織は活路を見いだせないということを示唆しているといえよう。

ふるいち・よしふみ 法政大学大学院政策創造研究科博士後期課程。最近の主な著作に「中等教育における学校での経験が社会人になってからのキャリア意識および能力開発行動に及ぼす影響について——男女別地域比較」（佐藤雄一郎氏との共著、2013年）『地域活性研究』Vol.4。雇用政策プログラム専攻（キャリア形成支援策、人材育成論）。

【自由論題セッション：第2分科会】

## 中小企業におけるミドル・マネージャー層の育成 ——中小サービス業調査に基づく分析

藤本 真

（労働政策研究・研修機構副主任研究員）

企業内の特定業務の管理を司るいわゆる「ミドル・マネージャー」層は、企業の事業運営を支える重要な主体であるとともに、人事労務管理上の役割も大きい。こうしたミドル・マネージャーの重要性・必要性は、企業規模を問わず、中小企業においても強く意識されている。本稿では、こうした中小企業において、ミドル・マネージャーの育成・能力開発がどのように進められ、いかなる結果をもたらしているのかについて、中小企業経営者を対象としたアンケート調査を基に分析を行った。ミドル・マネージャーの育成を志向し、実現できているとする企業と、育成を志向しているものの十分に実現できていないという企業に比べると、前者の方が指導者を決めて実施するなど、従業員の計画的な育成・能力開発により積極的である。また、Off-JTに関わる諸施策の実施状

況は、育成の成否と統計的に有意な相関を持たないが、社内勉強会の実施や自己啓発支援といった従業員が自ら学ぶ機会を会社として積極的に提供することは、ミドル・マネージャーの育成がうまくいく可能性を高めることがわかった。さらに、こうした企業の姿勢はミドル・マネージャーとして働く従業員にも認識されており、そのことが仕事上の能力を高めるために必要な研修や教材などに関する情報をより積極的に収集するといった、従業員自身のより積極的な能力開発活動につながりうることが示された。

ふじもと・まこと 労働政策研究・研修機構副主任研究員。近年の主な著作に「中小企業における人材育成・能力開発」（共著、労働政策研究・研修機構、2012年）など。産業社会学、人的資源管理論専攻。

## 成果主義的人事制度改革への労働組合の対応——A労組の賃金制度改定の事例より

三吉 勉  
(同志社大学大学院)

賃金の成果主義化を中心とした日本企業の人事制度改革の中で、労働組合が果たしてきた役割はあまり語られていない。本稿では、A社・A労組の賃金制度改定の事例を取上げ、集团的労使関係の主体者そして労働者の声を代弁する組織としての取組みを確認し、成果主義的人事制度改革に対する労使関係論的な視座を展望した。労組は労働力の価格決定にいかに関与できているのかという点について、A社の賃金体系には査定部分の拡大、目標管理制度との接続、昇降給テーブルは等級毎にゾーン別・査定別に設定されるという特徴があることが観察された。これは能力・役割（等級）と働きぶり（査定）により絶対額で定まる労働力の価格を集团的労使関係の中で決定していることを含意している。

次にルールの納得性確保に向けて、A労組は賃金制度の改定の論議の中で、経営に対する要求機

能・職場に対する説明機能・経営と職場の間の調整機能を発揮し、会社との合意を調達するとともに職場の制度に対する理解度、納得性も高めている。以上のように、労働組合は労働者の納得性を高めるための要求・調整・説明などを行い、また制度の最も中核となる労働力の価格を定める役割を果たしていることがわかった。成果主義人事制度改革による賃金の個別化によって集团的労使関係は一概に衰退するのではなく、アトム化された個人が前向きになって働ける環境づくりに向けた集团的労使関係への新たな意味付与の動きが進行しつつあることが軽視されてはならない。

みよし・つとむ 同志社大学大学院社会学研究科博士後期課程。最近の主な著作に「現代における個別化された労使関係の研究方法について」『日本労働研究雑誌』No.631（2013年）。労使関係論専攻。

## 職場のいじめ、パワーハラスメントの行為類型の概念整理 ——被害者・第三者間のいじめ認識の乖離に着目して

杉村 めぐる  
(労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー)

長沼 裕介  
(早稲田大学大学院)

本研究の目的は被害者・第三者間におけるいじめ認識の乖離の存在に着目し、その乖離の溝をどのように埋めるべきか議論することにある。具体的には厚生労働省が示した6つの行為類型を4象限マトリックスとして整理することを通して議論を展開している。近年、日本の個別労働紛争において職場におけるいじめに関する事案の件数の増

加が顕著であり、また深刻ないじめのなかには被害者が自殺に追い込まれるようなケースも散見されるようになった。このことから職場でのいじめは重大な労働問題にまで発展してきたといえる。だがそうした事態にもかかわらず、今日においては労使の相談対応者等の第三者がいじめの実態を適切に把握、処理しているとは言い難い。そのた

め被害者は第三者による解決の期待の低さからいじめを受けても我慢する傾向がある。いじめの我慢はメンタルヘルスの不調に繋がるリスクが高いことから、いかに第三者が被害者にいじめを我慢させないようにするかが重要な課題である。だがここで問題となるのは、被害者にはいじめと認識されやすく、第三者にはいじめと認識されにくい行為をどう処理すべきかである。本研究では、どのような行為をいじめと感じるかは被害者の主観によって異なる以上、第三者は被害者がどの行為に対してどの程度の我慢を強いられているか計り

知ることはできないという理由から、被害者の主観的ないじめ認識に依拠した対応が重要であると論じた。

すぎむら・めぐる 労働政策研究・研修機構アシスタントフェロー。最近の主な著作に「労働組合における職場いじめ相談への対応の現状と課題」『労働法律旬報』1791号（2013年）。労使関係論専攻。

ながぬま・ゆうすけ 早稲田大学大学院博士後期課程、労働政策研究・研修機構臨時研究協力員。最近の主な著作に「厚生労働省によるパワハラ実態調査の概要と今後の取組みの検討」『労働法律旬報』1791号（2013年）。心理学専攻。

【自由論題セッション：第3分科会】

## 生命保険業界における余剰人員はどこへ行ったか

小山 浩一  
(法政大学大学院)

生保業界は、1996年4月保険業法改正以降の規制緩和、市場環境変化による契約構造の変化などが複合的に進展してきた。この間、複数の国内保険会社の破綻、外資系会社の参入、合併等が進み、そこで働く内勤職員の雇用は大きく変化した。生保内勤職員の雇用変化は、配置構成に表れる。すなわち、本社勤務者の増大、営業店勤務者の減少である。営業店勤務者減少要因は、営業職員チャンネルの規模縮小にある。このため、同チャンネルで営業管理系職務に従事する内勤職員が継続的に減少を続けている。

営業職員チャンネルにおける営業管理系職務は、広範囲にわたる業務をこなすゼネラリストタイプのスキルを要求される。他方、代理店や金融機関チャンネルの営業系従事者は、営業としての専門性

を要求される。今後、営業職員チャンネルにおける営業管理系職務従事者の円滑な労働移動が必要となる。

本稿の結論は、当該職務従事者へのキャリア教育「自分の専門性が何かを特定し認識すること」と「外部ネットワーク参加による専門性の向上と社外人脈形成」が必要であること、生保会社の人事面では、後発的に余剰人員を発生させる要因となる営業職員チャンネルへの新卒採用者の配置抑制が必要であること、以上である。

こやま・こういち 法政大学大学院政策創造研究科博士後期課程。最近の主な著作に『生命保険法人契約を考える』（法令出版、2011年）。公共政策プログラム専攻。

## アメリカ企業における新卒採用——その実態と含意

関口 定一  
(中央大学教授)

職業経験のない新規学卒者を卒業直後に定期的に一括大量に採用する政策は、日本企業に固有のものとして看做されてきた。これに対して欧米諸国では、職業経験や職務に直接かかわる知識や資格をベースにした採用が行われ、新規学卒者は職業経験のある既卒者と同じマーケットで職を求めて競い合うという認識が一般的である。本稿ではアメリカ企業における新規学卒採用の一部をなす「カレッジ・リクルーティング」または「キャンパス・リクルーティング」と呼ばれる採用方式の実態を長期にわたって観測し続けたノースウェスタン大学プレースメント・センターの報告書のデータ(1947年～1994年)を用いて、アメリカ企業における新卒採用の実態を再現し、その結果を、我が国の新規学卒採用と比較検討する。この報告書の提供する情報は、アメリカ企業において新卒採用が以前から広く普及しており、制度的に日本の新卒採用と多くの共通点を有すること、しかしなが

ら同時に、両国の労働市場・雇用制度の違いなどに由来すると思われる重要な差異も存在することを示している。本稿では、日米の比較を通じて、これまで日本企業における実態観察の上に組み立てられてきたさまざまな仮説が、形式的に類似したアメリカの新卒採用の実態を説明する上でどれだけ有効性を持つのか、また、もしアメリカ企業において欠員補充ではない新卒採用が継続的かつ広く行われているとすれば、それは従業員の企業内キャリアや退職の仕組みとどのような関係を有しているのか、といった論点を議論する素材を提供することを意図している。

せきぐち・ていいち 中央大学商学部教授。最近の主な著作に「『現場経験』を通じた大卒エンジニア教育——GEの「テスト・コース」の場合」谷口明文『現場主義の国際比較——エンジニア形成の社会経済史』(ミネルヴァ書房、2014年)。人事労務管理論・労使関係論専攻。

## 韓国における女性の労働市場参加の現状と政府対策 ——積極的雇用改善措置を中心に

金 明 中  
(ニッセイ基礎研究所研究員)

韓国政府は、女性の雇用拡大及び差別改善のため、2006年3月1日から積極的雇用改善措置制度を実施している。積極的雇用改善措置の実施により、女性従業員や女性管理職比率が徐々に上昇しており、職階における男女間の格差が少しずつ縮まっている。積極的雇用改善措置の適用対象企業は男女労働者の現状を報告する義務がある。しかしながら現在のシステムは職階や職種を基準に

資料を提出することになっており、実際に女性の雇用増加が正規職の増加によるものか非正規職の増加によるものかを把握することは難しい。つまり、質的な側面で女性の雇用が改善されているとは言にくい。女性労働者の相当数が非正規労働者として働いている現実を考慮すると、女性関連雇用政策を単純な量的増加よりは質的改善を重視する政策に切り替えて行く必要がある。韓国史上

最初の女性大統領である朴槿恵氏が今後どのような女性雇用政策を行うか、今後の動きが注目されるところである。

きむ・みよんじゆん ニッセイ基礎研究所研究員。最近の主な著作に「高齢者の雇用対策と所得保障制度のあり方」濱口桂一郎編著『福祉と労働・雇用』（ミネルヴァ書房、2013年）。社会保障論・労働経済学専攻。

【自由論題セッション：第3分科会】

## 韓国における就業規則の不利益変更への集团的同意 ——不利益変更の「有効要件」なのか「拘束力要件」なのか

朴 孝 淑  
(東京大学客員研究員)

韓国の就業規則法制は、勤労基準法第94条1項但書により、就業規則の不利益変更には労働者の集团的合意が法律の明文の規定によって要求されている。これは、就業規則を不利益に変更する際には労働者の集团的意思決定方式による同意を必要とした1977年の判決を、1989年の勤基法改正で明文化したものである。このように就業規則の不利益変更に法律上要求される労働者の集团的同意が存しない場合、韓国では一切の就業規則の不利益変更の効力が否定されることになるのであろうか。この問題について、韓国の大法院判例には興味深い展開がある。すなわち、1992年大法院全員合意体判決以前は、労働者の集团的同意がない以上、就業規則の変更自体無効であり、就業規則の変更以後に入社した新規採用労働者に対しても効力を持たないとする立場が採られていた。

しかし、1992年の大法院合意体判決は、従来の立場を覆して、労働者の集团的同意を得ることなく変更された就業規則であっても、既得権の侵害が生じない新規労働者に対しては、変更就業規則が「効力を持つ」とする新たな判断を下した。本稿では、韓国における就業規則の不利益変更について法定された労働者の集团的同意が、変更の有効要件なのか、従前の労働者に対して効力（拘束力）を持つための要件なのかをめぐる判例・学説の議論を紹介・分析し、近時同様の問題について展開されつつある日本の議論の参考に供する。

ぱく・ひよすく 東京大学客員研究員。最近の主な著作に「日韓の就業規則変更に対する個別的合意・集团的合意とその効力」『ソフトロー研究』第21号（2013年）。労働法専攻。