

企業コミュニティと法政策

三井 正信

(広島大学学術院教授)

われわれがワーキングライフを送る企業は、終身雇用制・年功処遇制・企業別組合といった日本的雇用慣行に支えられた日本型雇用システムと労働者の利益を重視するステイクホルダーモデルのコーポレート・ガバナンスを特徴とし、コミュニティ（共同体）と捉えられてきた。ただし、これはあくまで主として社会学ないし産業社会学の観点からの把握であって、労働法の視点から法的な意味合いで論じられてきたものではなく、労働法理論における企業コミュニティの影響は間接的なものであった。しかし、現在、閉鎖性など企業コミュニティの負の側面が様々な問題を生じさせるとともに、雇用社会の変化により多様化をはじめ企業コミュニティも大きく変容しようとしている。企業はわれわれに雇用と生活を保障するなど大きな影響を与えており、今後、われわれが企業で安心して継続的にワーキングライフを送っていかうとすると、労働法においても企業コミュニティが提起する現代的課題に正面から向き合い、これを法政策的な見地から（立法により）解決していく必要があるように思われる。そこで、本稿は、労働契約法、労働者の自由・人権・人格権の保護、従業員代表、外部からのチェックなど多角的な観点から企業コミュニティをめぐる重要な喫緊の問題点を取り上げ、その解決へ向けて法的に具体的提言を行うものである。

目次

- I コミュニティとしての企業と労働法の課題
- II 労働契約法理をめぐる法政策的課題
- III 労働者の自由・人権・人格権の保護
- IV 従業員代表制等をめぐる問題
- V 情報公開による透明性の確保など外部からの監視・チェック
- VI おわりに

I コミュニティとしての企業と労働法の課題

1 コミュニティとしての企業

われわれがワーキングライフを送る雇用社会は雇用という側面から社会を捉えたものであるが、

実際にワーキングライフの場となっているのは企業である。現代では、地域と並び社会集団が社会の基本構造を構成するが、そのなかで特に家族、学校、企業が重要であり中心をなす。社会集団の多くは目的集団となり組織を形成するが企業はその典型といえる¹⁾。

このような企業はかねてよりコミュニティ（共同体）と捉えられてきた（企業コミュニティ）。終身雇用制（長期雇用システム）、年功処遇制、企業別組合からなる日本的雇用慣行を踏まえた日本型雇用システムと利害関係者、特に労働者の利益を重視するステイクホルダーモデルのコーポレート・ガバナンスにより労働者の雇用と生活が保障され、また経営者は従業員の中から登用されるなど、企業は集団主義・平等主義的な従業員の共同体、利益共同体をなすと指摘されたのである。労

働者は入社により企業コミュニティの構成員（メンバー）となり、OJTや配転を経て企業内でジュネラリストとして経験を積み能力やキャリアを向上させて昇進していき、また企業別組合に支えられ、安定した雇用と年功処遇的賃金により生活保障を得ることができた。これを企業からみれば内部労働市場を活用して労働者の雇用と生活を保障してきたといえる²⁾。

2 企業コミュニティと労働法

企業をコミュニティと捉えるのは主として社会学³⁾ないし産業社会学⁴⁾であるが、労働法学においても、肯定的か批判的かは別として、多くは企業は共同体であると論じてきた⁵⁾。ただし、労働法の議論もあくまで社会的ないし経営学的見地から企業を共同体と説くにすぎず、正面から組織体法理（企業を法的組織体と解しこれからストレートに権利義務や法的帰結を導き出す考え）を展開するものは少なくとも現代においてはみられない。企業コミュニティの労働法理論への反映はいわば間接的なものにとどまるのである⁶⁾⁷⁾。その例として、①労働契約の特徴のひとつに組織的集团的性格を挙げ、そこから労働者の付随義務として企業秩序遵守義務を導き出したり、懲戒処分の適法性を根拠づけたり⁸⁾、②日本の雇用慣行を踏まえ労働者雇用安定化機能（解雇権濫用法理）とそれとトレードオフの関係に立つ使用者裁量権容認機能（業務命令、時間外労働、人事、考課・査定、就業規則による労働条件の決定・変更などにつき使用者に大きな裁量権を認めつつ労働者保護の観点から例外的にチェックをかける法理）を組み込んだ労働契約法理の形成・承認を行ったり⁹⁾、③雇用契約ないしは労働契約が特定の職務＝ジョブと賃金の交換を意味する欧米のジョブ型雇用に雇用契約ないしは労働契約が組織としての企業のメンバーシップないしメンバーとしての地位を得るものとして機能するわが国のメンバーシップ型雇用を対比して論じたり¹⁰⁾といった試みを指摘できる。要は、直接「生（ナマ）」の組織体に労働者を委ねるのではなく、法の建前（民法623条、労働契約法6条）通りに使用者と労働者の雇用契約ないし労働契約（個別的労働契約関係）をベースにこ

れに企業コミュニティの特徴をなす日本的雇用慣行・日本型雇用システムを反映させ考察を行ってきた。確かに、労働基準法などの制定法は外部労働市場のみならず内部労働市場をも考慮する¹¹⁾が、必ずしも企業をコミュニティと捉え、あるいはわが国の雇用をメンバーシップ型と把握したうえで規制を及ぼすものではなかった。そこで、（判例も含め）労働法理論ないし学説がこのような社会的実態と制定法の隙間や乖離を埋める作業を行ってきた¹²⁾。

3 企業コミュニティの問題点・変化と法政策

(1) 構成員としてのフルタイム男性正社員労働者像とその変容

企業コミュニティの核となる日本型雇用システムが想定するのはフルタイムの男性正社員労働者であった。勤務地の変更を含む企業の広範な配転命令権の承認や賃金の年功的処遇などは、男性労働者が働き手で、その妻は専業主婦として家事や家庭責任を担う存在であること、したがって夫は仕事、妻は家庭という性別役割分担を暗黙の前提としていた。また、企業のメンバーシップを享受するのは長期雇用を保障されたフルタイムの正社員のみで有期やパートタイムの非正規従業員は企業のメンバーとはみなされなかった。特に有期労働者は雇用の量的柔軟性を確保する調整弁と位置づけられ、この意味でも外部労働市場に委ねられる企業外の存在と理解されていた。

しかし、現在では、男女雇用平等が進展し、夫婦共稼ぎが多数となり、企業における女性労働者の進出も目覚ましい。男性労働者の家庭責任やワーク・ライフ・バランスも問題となりつつある。また、かつて少数であった非正規労働者が約4割に増加して例外的存在ではなくなり、もはや企業の非構成員とは言い難い状況にある（長期継続者も増加傾向をみせ、労働契約法18条や19条のように有期労働者の企業への所属・組入れを保障する動きも存する）。したがって、今後、企業コミュニティを論ずる場合、女性労働者や非正規労働者の存在（そしてこれらの労働者のキャリア展開や企業への組入れ）を、また男性労働者の家庭責任をどのように考えるかが重要となる。

また、男性正社員労働者という場合、これまでは(壮年期までの)均質的ないし同質的な労働者が想定されてきたが、現在では、正社員といっても、様々なライフスタイルや価値観を有することに加え裁量労働制やフレックスタイム制の普及、職種別採用の増加にみられるように労働時間や職種など働き方も多様化・複雑化するとともに、女性、障害者、外国人、高齢者など様々な労働者が企業内でワーキングライフを展開している。かかる多様性の増大も企業コミュニティをめぐる重要な変化であり、ダイバーシティの考えをいかに取り入れるかが焦点となる。

(2) 企業コミュニティの同質性と企業への強固なコミットメント

ステイクホルダーモデルのコーポレート・ガバナンスとされるドイツでは企業の監査役会における労働者代表の参画による共同決定と事業所レベルにおける労働者の事業所委員会を通じての共同決定が法律によって保障される(二重の)共同決定型となっている。これに対し、同じステイクホルダーモデルでも、わが国の場合、制定法による労働者の企業運営への参画(企業参加)はみられず、労働条件についても(労働協約によらない場合)使用者による就業規則の決定・変更を基礎とする建前がとられ(労働基準法89条)、一方的決定型となっている¹³⁾。しかも、わが国の企業は同質性が高く(ないしは同調圧力・同質性圧力が強く)、雇用や生活の保障と引き換えに労働者に強度の忠誠やコミットメントを求めてきた。つまり、強固な拘束をとともう閉鎖的で一方的かつ自己完結的な利益共同体となっていたのである。

このような状況のもと企業においては往々にして少数派や異分子を排除する傾向が存し、また、労働者の自由、人格、人権・プライバシーあるいはワーク・ライフ・バランスが軽視ないし侵害されたり、あるいは長時間労働や家庭の事情が必ずしも十分に顧みられない転勤が広範に行われたりしてきた。会社(企業)中心主義の傾向や会社人間といった弊害が広くみられたのである。近年、企業におけるプライバシー侵害、セクハラ・パワハラ、長時間にわたる時間外労働、過労死・過労

自殺、ブラック企業などが世間を騒がせているが、これは企業コミュニティの負の側面が過度ないし顕著に現れた例といえる。また、企業の閉鎖性は、不祥事、不正行為、違法行為などの隠蔽体質としても色濃くみられた。

企業コミュニティはあくまで指揮命令関係を内包した組織であって従属性を基礎とし、またひとつの社会的権力でもある。負の側面はこの特徴が濫用的に示されたものとも考えられ、実際、多くの労働事件が示すように企業が従属状態や社会的権力を濫用する危険は常に存している。したがって、閉鎖性、従属性、並びに社会的権力性に対し、実体的側面及び手続的側面から、そして労働者がメンバーとしてコミュニティ運営に参画することを通じて、適切にコントロールを加えその問題点を是正し矯正するとともに、社会的権力を適度な(合理的な)範囲に整理し、労働者個人の保護を図ることがこれからは必要にならう¹⁴⁾。

(3) 企業コミュニティの「仲間」としての労働者と(市民)社会

コミュニティは「わたしたちは仲間である」という感情で結びついた集団であると定義される¹⁵⁾。構成員=労働者は仲間である以上、互いに人権や人格や自由、アイデンティティ、私生活、あるいは多様性などが尊重され、メンバーであることに基づいて発言やコミュニケーションを行い同僚と交流を図ることができなければならないはずである。また、仲間に対する強度の拘束や権力性は問題であり、したがって企業による労働者に対する拘束や権力行使は合理的な範囲に制限され適度なものとなることが要請されよう。そして、雇用社会は社会の一部であり、企業もその構成要素ないし基本構造をなす以上、企業コミュニティは閉鎖的であってはならず、独自の自己完結的なルールを形成して規律を行うのではなく社会のルール(特に市民社会のルール)に従う(あるいは社会ないし市民社会のルールと整合的な内部運営を行う)とともに社会的責任を果たすことが求められ、加えて社会一般や家族や地域コミュニティをはじめとする他のコミュニティと共存・共生を図る必要がある。そのため企業コミュニティは構

成員のみならず社会に対しても一定開かれ、社会的責任の一環として企業内部の問題につき透明性を確保すべく社会に情報開示（提供）を行うとともに説明責任を果たすことが求められ、また権力を行使して労働者を強度に拘束しその内に飲み込む包括的なものではなく、空間的にも時間的にも限定的なものでなければならない。更には、企業を、経済的側面から利益共同体と捉えるのみならず、労働者が一日の一定時間ワーキングライフを送る生活空間、即ち生活共同体としても把握し構成し直す必要がある。

(4) 企業を取り巻く環境変化と企業コミュニティ

日本型雇用システムを支える日本的雇用慣行は高度経済成長期に形成され完成をみたものであるが、日本的雇用慣行及びそれを取り巻く社会経済環境は、現在、大きく変化しつつある。特に、キャッチアップ型経済からフロントランナー型経済への移行、情報化・AI化とサービス経済化、経済のグローバル化と不透明化・長期停滞、経済競争の激化などの経済的变化を踏まえ、労働力の流動化の進展や非正規労働者の増加（ないしは雇用の柔軟化）と終身雇用の縮小、年功的処遇の後退と成果主義・能力主義の進展、専門職化ないしスペシャリスト化の強化、雇用形態の多様化・複雑化など雇用システムにも変化がみられる。その影響は企業コミュニティに対し（全面的な）システム崩壊ではないとしても（部分的にしる）重大な変容をもたらすものであり¹⁶⁾、これを的確に捉え適切な対処を行う必要がある。

(5) 企業コミュニティと法政策的課題

以上、現在、企業コミュニティをめぐるのは重大な問題点や変化・変容が観察される。確かに、これまで労働契約法理の形成・展開をはじめとする理論的な対処が試みられてきた。しかし、新たな変化や企業コミュニティが内包する問題点・デメリットを直視すればもはやそのような法理形成では不十分であり、根本的かつ本格的な法政策的対応（立法による企業コミュニティ改革）が求められているといえる。ちなみに、雇用社会と法政策

をめぐるのは、従来、日本的雇用慣行や内部労働市場（ないし日本型雇用システム）、あるいはメンバーシップ型雇用といった特徴を踏まえ、そしてそれらの現代的变化・変容への対応という観点から議論が展開されてきたが、正面から企業をコミュニティと捉えた検討はいまだなされていないように思われる¹⁷⁾。そこで、企業コミュニティという切り口から考察を試みることは、問題にこれまでと異なる角度から光を当て、労働法に新たな分析視点と検討課題をもたらすというメリットを有することになる。以下、必要かつ重要と思われる法政策的課題につき具体的に論じてみよう。

II 労働契約法理をめぐる法政策的課題

1 労働契約法理の見直しと修正

(1) 権利濫用判断要素の明確化と手続的保護の必要性

既に触れた労働契約法理は、判例により形成・展開され、学説により承認されたものであるが、解雇権濫用法理に示される労働者雇用安定化機能を組み込む代わりに業務命令、時間外労働命令、人事、考課・査定、就業規則による労働条件の決定・変更に関し広範な使用者裁量権容認機能を肯認するところに特徴がある。解雇に対し解雇権濫用法理により厳格な有効性判断を行う反面、業務命令、時間外労働命令、人事、考課・査定、労働条件の決定・変更については広く使用者の裁量を認め例外的に権利濫用法理や合理性の有無でチェックをかけるのである¹⁸⁾。

さて、2007年に労働契約法が制定された。これは確立された判例法理の一部を確認し立法化するもので、労働契約法理を前提にする。しかし、労働契約法は単なる判例法理の確認に尽きるものではなく、新たに労働契約の基本原則や理念も規定している。重要な原則・理念として、①合意原則（1条、3条1項、6条、8条、9条）、②労働条件労使対等決定の原則（3条1項）、③均衡処遇の理念（3条2項）、④ワーク・ライフ・バランス尊重の理念（3条3項）、⑤労働契約の内容の理解の促

進（4条）がある。同法制定後はもはや労働契約法理もこれらの基本原則や理念に適合すべきことになる。また、更に先にI3でみた企業コミュニティをめぐる問題点や課題に対処するために労働契約法理に修正を加える必要も存している。

そこで、企業コミュニティの基礎をなす雇用の安定（企業への所属の保障）を図る解雇権濫用法理の核心は維持しつつ、労働者を対等の契約主体と位置づける合意原則に必ずしも適合的ではなく企業の社会的権力を大きく認める使用者裁量権容認機能に対して一定の修正（限定ないし制限）を加えるべきこととなる。また、労働契約の内容の理解の促進を重視すると解雇を含め使用者の人事措置や労働条件の決定・変更等につき透明性と労働者の納得性の確保が重要となり、事前説明等の一定の手続が必要となる（これは「仲間」に対する信義則上の要請ともいえる）。もっとも、雇用保障の重要性を考えると配転など一定の人事措置については（限定を加える必要が存する一方で）ある程度の柔軟性が求められることも事実である。そうすると、人事措置に関し使用者に合理的な（合理的に整序ないし制限された）範囲で一定の裁量を認めつつこれまでよりも厳格に濫用法理を適用し、人事命令等の有効性を厳しく絞り込むべきといえよう。また、解雇も含め各種業務命令や人事措置等に対する権利濫用の判断要素は必ずしも明確ではなく、これに一定の透明性を持たせることも必要である。以上から、労働契約法を改正して、使用者の裁量権を合理的な範囲に整序するとともに権利濫用の判断要素をある程度明確にし、併せて手続的保護を導入することが課題となる。ただ、ことは必ずしも労働契約法にとどまらず労働基準法にも及ぶ場合があり、したがって必要な限りで労働基準法改正にも言及する。

（2）解雇理由の明示と解雇権濫用判断要素の具体化

解雇は企業コミュニティから仲間である労働者を排除・放逐することを意味し、また企業の社会的権力の行使でもある¹⁹⁾が、仲間である以上、できる限りコミュニティへの所属（メンバーシップ）の保障が図られ、また使用者の解雇権行使に

ついては適正さ（そして慎重さ）が求められるべきである。そこで、解雇手続を整備するとともに解雇権濫用の判断要素を明確化すべきこととなる。

まず、手続に関しては、現在、解雇の場合、労働基準法20条が30日前の予告か平均賃金の30日分の予告手当の支払いを使用者に求めるのみであるが、同条を改正し、今後は、加えて、同時に書面による解雇理由の明示を義務付けるべきである。確かに、労働基準法22条は使用者に解雇理由を示した証明書の交付義務を課すが、これはあくまで解雇の意思表示後に労働者が請求した場合の事後的なものにすぎず、手続的にいまだ不十分といえよう。なお、労働者の納得性確保の観点からすれば、書面による解雇理由の明示のみならず、更にあらかじめ使用者が労働者と面談し協議や説明を行うことも必要となり、かかる手続は労働契約法4条の趣旨にも沿うものと解される。ただ、これは、労働基準法で使用者に義務付けるよりもむしろ解雇権濫用判断において考慮すべき問題と思われる、したがって労働契約法16条に絡めて論じる。

次に、解雇権濫用法理を確認する労働契約法16条についてである。同条は解雇権濫用の判断要素として合理性のテスト（「客観的に合理的な理由」の存否）と相当性のテスト（「社会通念上相当」かどうか＝社会的相当性の有無）を挙げるのみで、その内容はいまだ明確ではなく、また手続への言及はなく、しかも整理解雇に関し何ら触れるところがない。確かに、解雇理由は就業規則の絶対的の必要記載事項である（労働基準法89条3号）が、労働者が就業規則条項に該当すればストレートに解雇が可能であるとの誤解も一部にみられ、また往々にして就業規則の解雇規定には内容が広範で不明確な一般条項が存している。そこで、労働契約法16条に次のような改正を加えるべきこととなる。①「客観的に合理的な理由」の前に（あるいはその後ろにカッコ書きで）労務提供の不能、大幅な労働能力・職業適性の低下・喪失、著しい勤務成績・勤務態度の不良、重大な労働義務違反・服務規律違反、不況などを原因とする経営危機や経営合理化を理由とする従業員削減・余

剩人員の整理、ユニオン・シヨップ協定²⁰⁾に基づく場合など実質的に企業コミュニティからの放逐もやむなしと解される代表的な合理的解雇理由をコンパクトに整理し一定具体的な形で例示する。②「社会通念上相当」の前に「適正な手続の履践等を含め」という文言を付加する（要は、適正手続を履践しないと社会的相当性を欠き権利濫用となりうる旨を示す）。③以上の修正を加えて現在の16条を1項とし、更に2項を設け整理解雇の場合に裁判例によって確立された4要件ないし4要素（人員削減の必要性、解雇回避努力、人選の合理性・妥当性、労働者・労働組合との説明・協議の手続）により解雇権濫用判断がなされることを明示する。その場合、整理解雇の説明・協議の手続に過半数代表を関与させることにも一考の余地がある。なお、②に関連し、労働基準法89条3号のカッコ内の文言を「(解雇の事由と手続を含む。)」とすべきことも考えられる。

以上により、解雇に関し、あらかじめ具体的な合理的理由に基づき労働者との面談・説明・協議等の事前手続が行われ、また予告（ないしは予告手当支払い）時に事前手続を踏まえた解雇理由が明示され、慎重さと透明性・納得性が確保されるといえよう。

(3) 使用者の命令権の限定化の試み

確かに、労働契約法理に組み込まれた使用者裁量権容認機能が示すように、労働者の雇用保障と引き換えに使用者に一定の裁量権を認めざるを得ず、また変化する不透明な経済状況のもと迅速かつ機動的に対処すべく使用者に柔軟な業務命令権や人事権が留保されることも必要であろう²¹⁾。しかし、社会的権力たる企業に大きな裁量権を認めることは労働者の自主性・自律性・自立性や契約主体性を大きく損ね、閉じた共同体の権力に労働者を包括的に委ねることになりかねず、労働者の共同体への強度のコミットメントを生み出す原因ともなる。加えて、「仲間」から構成されるコミュニティに大きな権力的要素（権力性）を持ち込む点でも問題がある。

また、労働契約法は1条で「合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにするこ

と」を目的に掲げ、併せて3条1項で合意原則及び労働条件労使対等決定の原則、3条3項でワーク・ライフ・バランス尊重の理念をうたっている。これらの条文を総合的にみれば、使用者の大きな裁量権の存在は法の目的や基本原則と抵触する側面を有し、労働契約法理は修正を迫られることになる。つまり、業務命令や人事に関する使用者の裁量権はワーク・ライフ・バランス、労働者の対等の契約主体性（これは労働者を対等なコミュニティの「仲間」として尊重すべきことも意味しよう）や生活利益を考慮した合理的な範囲に限定（整序）されるべきなのである。

そこで、契約は給付や相互利益の均衡した取引であることを踏まえ、労働契約法に次のような改正を加えるべきこととなる。まず、1条の「合理的な労働条件」という部分の前に「労使の利益が均衡した」という文言を追加する。次に、3条3項につき、「すべきものとする」という部分を「しなければならぬ」と改め、訓示規定ないし努力義務規定から義務規定へと改正する（併せて、育児介護休業法26条を改正し、事業主の配慮の対象事項を広げることも考慮すべきであろう）。以上により、これらの改正された条文が労使対等性を踏まえた労働契約の合理的限定解釈の根拠規定である労働契約法3条1項と相まって有機的に作用し、その結果、労働契約の解釈を通じて使用者の業務命令権や人事権が労働者の私生活上の利益も考慮した合理的な範囲に限定されることになる。

なお、時間外労働命令権については更なる検討が必要となる。時間外労働は労働者の自由な私生活時間の労働による浸食（私生活時間へのワーキングライフの侵入）を意味する。かつて学説は時間外労働の義務付け根拠として時間外労働の例外性と自分の時間に対する労働者の処分権を考慮し個別的同意説を説く傾向が強かったが、最高裁は、日立製作所武蔵工場事件判決で、36協定の範囲内で就業規則の時間外労働義務付け規定が契約内容となると述べ包括的同意説ないし抽象的規定説に立つことを示した²²⁾。確かに、36協定の範囲内という限定はあるものの、最高裁の立場では労働者のアフターファイブや休日といった私生活時間の処分権が就業規則を作成する使用者（した

がって、企業コミュニティ)に委ねられてしまうことになる。また、実際、現在、長時間労働ないし長時間の時間外労働の弊害や問題点も指摘されている。そこで、労働基準法改正(労働時間法改革)も必要となる。具体的には、労働時間を就業規則の絶対的必要記載事項とする労働基準法89条1号に「時間外労働(休日労働を含む。)の限度及び手続」という文言を付加するとともに同法36条を改正し適正な形で時間外労働や休日労働の強行的な絶対的上限を定めるべきである(時間外労働については1日、1週、1か月、1年のそれぞれにつき上限を定めることが必要といえよう)。また、労働の終了と開始の間に一定の時間的間隔を空けるインターバル規制も検討されるべきである。

(4) 使用者の命令権行使に関する権利濫用判断要素の明確化

以上の使用者の命令権の範囲限定に加え、権利濫用基準を明確化し使用者の権利行使に対して厳格なチェックを行うことも必要になる。具体的には、権利濫用禁止の一般条項である労働契約法3条5項を次のように改正すべきこととなる。第1に、使用者の権利行使に対する制限であることを明確にすべく、条文の主語から労働者を除く(労働者の権利濫用は民法1条3項に委ねることで十分であろう)。第2に、権利濫用判断基準を明確にすべく、①権利行使に必要性が存しない場合、必要性が存しても②不当な動機・目的で行われた場合、③労働者の不利益が必要性を上回る場合に権利濫用となる旨を示す。第3に、濫用判断に手続的要素を加え、手続が不十分な場合(例えば、業務変更や時間外労働や人事異動の場合に事前に労働者に対し説明、面談、協議などが適正に行われないなど)には権利濫用となりうる旨を示す。即ち、労働契約法3条5項を「使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たってはそれを濫用することがあってはならない。使用者が労働者に対して権利を行使することができる場合において、当該権利の行使が、適正な手続的配慮を欠き、あるいは必要性、目的、労働者に与える不利益に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該権利の行使は、無効とする。」とするのであ

る。ちなみに、併せて、出向に関する労働契約法14条も、新日本製鐵(日鐵運輸第2)事件最高裁判決²³⁾が示す人選の合理性・妥当性を権利濫用の判断要素に付け加え、上記と同様の体裁に改めることとなろう。

2 懲戒処分に関する法整備

組織化された社会集団である企業にはその内部秩序=企業秩序が必要となり、かかる秩序を維持・回復するため懲戒処分²⁴⁾がなされる。しかし、企業はひとつの社会的権力であり、懲戒権行使が労働者に対し過酷なものとなる場合もある。以上を踏まえ、判例は固有権説的色彩を帯びた企業秩序論²⁵⁾を展開しつつ、他方で使用者の懲戒権行使をチェックする法理を提示してきた(懲戒権濫用法理²⁶⁾と企業秩序を乱さないか乱す具体的危険・おそれが存しない場合は形式的に就業規則に違反しても懲戒処分をなし得ないとする法理²⁷⁾)。

さて、企業をコミュニティと捉え労働者をそのメンバー=仲間とするならば、懲戒処分がなされる場合、労働者の納得が必要であり、その前提となる企業秩序は、判例の企業秩序論が展開するような専ら一方的な(権力的ないし権威主義的な)使用者側の利益=企業固有の利益の擁護の観点ではなく、労働者が共同作業秩序を乱し共に働く仲間やコミュニティに迷惑をかけたのでかかる秩序を維持・回復するためになされるとの観点から議論されるべきであろう。また、労働者に与える不利益も考慮し、懲戒処分は適正かつ公正に行われる必要がある。そうすると、懲戒権濫用法理を確認する労働契約法15条に次のような改正を加えるべきこととなる。

まず、第1に、「使用者が労働者を懲戒することができる場合」という部分の前に「共同作業秩序が侵害され、又は侵害されるおそれが具体的に存し、」という文言を付け加える(これは判例法理の確認であると同時に判例の企業秩序論に対する一定の修正を意味する)。第2に、合理性のテストと相当性のテストで示される懲戒権の濫用判断要素を通説・判例が示す4つのもの(①罪刑法定主義の原則、不遡及の原則、一事不再理・二重処分禁止

の原則、②相当性の原則ないし比例原則、③平等原則、④適正手続の原則)によって明確化する。①は合理性のテストで示されるので、具体的には、「労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして」という部分を「労働者の行為の性質及び態様ないし程度、これまでの処分の状況、適正な手続の履践等の事情に照らして」と改める。また、懲戒処分を就業規則の相対的必要記載事項とする労働基準法 89 条 9 号に関し「その種類及び程度」という部分を「その要件、種類、程度及び手続」と改正することも併せて考慮されるべきであろう。

3 就業規則の作成・変更における過半数代表との協議

就業規則は使用者が作成・変更する建前となっており(労働基準法 89 条)、労働者側の関与はあくまで過半数代表(過半数組合ないし過半数代表者)の意見聴取(諮問)にとどまる(労働基準法 90 条)。判例は労働契約法理の一環としてこのような就業規則を通じ労働条件を決定・変更する(したがって、労働者を拘束する)裁量権を使用者に認め(就業規則法理)²⁸⁾、労働契約法 7 条及び 10 条はかかる法理を確認する。しかし、コミュニティメンバー=仲間の労働条件やワーキングライフに大きな影響を及ぼす就業規則の作成・変更には労働者側が単なる諮問の機会しか与えられず、反対意見でも意見を聞いたことになるとする点には問題がある。仲間に対する信義からもそのようにいえる。確かに、労使対等の立場で合意により労働条件が決定・変更される仕組みとして、労働組合による労働協約法制(労働組合法 14 条以下)が用意されているが、実際にすべての労働者を労働組合の組織対象とすることは困難であり、また、現在、組織率と組合員数が大きく減少しており、就業規則が重要とならざるを得ない。そこで、就業規則の作成・変更にあたっては、労働者側が使用者の説明を聞き十分な話し合いができるよう過半数代表との協議を必要とすべきであろう(労働基準法 90 条の改正)。また、パートタイム労働法 7 条はパートタイマーに関する事項についての就業規則の作成・変更にあたり事業主にパートタ

イマーの過半数代表の意見を聞く努力義務を課すが、非正規労働者が増加する状況のもとかかる方向性は基本的に妥当といえる。今後は意見聴取を協議に改め努力義務規定から義務規定に改正し有期労働者についても同様の規制を設けるべきである。

III 労働者の自由・人権・人格権の保護

1 労働者の自由・人権保護規定と職場環境配慮義務規定の新設

労働基準法は使用者から労働者の人権を保護する若干の規定を置いている。3 条と 4 条は法の下での平等を、5 条、6 条及び 14 条から 18 条までは人身の自由を、7 条は公民権をそれぞれ保護している。また、男女雇用機会均等法は労働基準法 3 条が労働条件をめぐる差別禁止の対象から性別を欠落させ 4 条が賃金に関してしか男女平等を規定していない状況をフォローすべく賃金以外の雇用におけるライフステージにつき男女平等を図り、2003 年に制定された個人情報保護法は労働者のプライバシー保護に一定役立っている。しかし、労働者の人権一般を保護する制定法はいまだ存せず、プライバシー保護も不十分なままである²⁹⁾。企業はコミュニティであるといってもそれは自己完結的な閉じた(閉鎖的な)共同体であり、労働者に対する同調圧力も強く、少数者・異端者の排除や個人の圧殺のおそれもあり、特に、従来、企業の共同体感覚の中で労働者のプライバシーや自立の確保につき問題があったことが指摘されている³⁰⁾。したがって、労働者の人権保護の要請は強く、また、社会的権力である企業から労働者個人を保護するという視点も重要となる。

企業がコミュニティであり労働者とその「仲間」であるならば、本来、個々の労働者は「仲間」らしく、つまり多様な個性と人格をもった一個の個人=メンバーとして尊重されるべきである。そうすると正面から総合的に企業における労働者の人権を保護する法律を制定すべきこととなる。しかし、長期的な視点は別として、短期的にみればそのような立法には困難が予想され、当面は現行

法を改正して対処することが現実的となろう。ただ、性質上根本的重要性を有する法の下での平等や人身の自由などは格別、企業における人権保護一般に刑罰や行政監督をもって臨むことは必ずしも適切ではない。そこで、労働契約法に新たな条文を設け、「使用者は、労働契約に伴い、労働者の基本的自由や人権を尊重するとともにそれらに配慮しなければならない。また、それらを不当に侵害してはならない。」旨の労働契約上の一般的人権保護規定を設けることが妥当と考えられる。

ちなみに、ワーク・ライフ・バランスの理念は憲法13条の個人の尊重の理念や幸福追求権（自己決定権）に由来し、既にⅡ1(3)で述べた労働契約法3条3項の義務規定化も労働者の人権保護の一環を構成する（なお、ワーク・ライフ・バランスに関しては、育児介護休業法のより一層の充実も望まれる）。

また、人格権侵害をもたらすセクハラやパワハラ・職場いじめなどのハラスメントは現在深刻な社会問題となっているが、労働者の人格権³¹⁾は企業における労働者の人権保護とも密接にかかわる。そこで、対処が必要となるが、ハラスメントはもはや独自の問題領域を形成しており、したがって、一般的人権保護規定とは別個に、ハラスメントをめぐる主として裁判例³²⁾によって形成されてきた使用者の職場環境配慮義務を労働契約法において確認し法定化することが望ましいと考えられる。なお、この場合、職場環境については、単にハラスメント防止にとどまらず、併せてそれが労働をめぐる共同生活のアメニティや憲法27条1項の労働権保障と密接に関連することも踏まえ、より積極的に、職場における快適なワーキングライフや円滑なキャリア展開・能力発揮、個人の自由な人格展開や人間関係形成、そしてアイデンティティや自立性の保障などの観点も含めて検討すべきであろう³³⁾。

2 均衡と多様性の尊重

従来は主として企業コミュニティのメンバーとして同質的な男性正社員労働者が想定されてきたが、近年、非正規の増加のみならず正社員内部でも属性や働き方や年齢層などにおいて多様化がみ

られ雇用も複雑・多様化する傾向にある。そこで、コミュニティメンバーを考えるにあたり多様性や多様なメンバーシップの承認・尊重（即ち、多様性を踏まえた企業コミュニティへの所属＝組入れの保障）が求められ、また、それらの労働者間の公正処遇も課題となろう（特に、非正規労働者につきそのようにいえる³⁴⁾）。以上から、均衡処遇の理念を定める労働契約法3条2項により積極的な視点を盛り込んで根本的な改正を加え一般的な形で多様性の尊重を組み入れた義務規定とすることが必要と考えられる。即ち、「労働契約は、労働者及び使用者が、労働者の属性、雇用並びに就業の多様性に配慮しそれらを尊重するとともに、その実態に応じて、均衡と公正処遇を考慮しつつ締結し、又は変更しなければならない。」とするのである。特に均衡処遇の義務化については、（労働基準法3条、4条や男女雇用機会均等法というまでもなく）既に労働契約法20条、パートタイム労働法8条、9条、障害者雇用促進法35条などが存しており、大きな支障は存しないであろう。

IV 従業員代表等をめぐる問題

1 従業員代表の法制化

(1) コミュニティへの参画保障と従業員代表制
わが国企業のコーポレート・ガバナンスはステイクホルダーモデルであるといってもあくまで使用者の一方的決定型であり、コミュニティメンバーである労働者の企業参加は実定法上保障されていない³⁵⁾。確かに、わが国の労働組合の主たる組織形態は企業別組合であり、従来は、これが組合としてのみならず併せて（事実上）従業員代表として使用者とのコミュニケーションや経営に対するチェック・監視を行ってきた。しかし、現在、組織率が大幅に低下するとともに組合員数も減少し、職場に組合がないため従業員の企業関与や利益確保が十分になされていない状況にある。けれども、労働者は企業コミュニティの仲間であり構成員である以上、そして例えばブラック企業の登場、長時間労働の蔓延や過労死・過労自殺の広がりによって代表される深刻な事態を見れば、労働

者の共同体への参画を保障し、企業の社会的権力を制限・コントロール・監視し労働者の利益擁護を図る必要が高度に存している。また、現在、増加傾向にある非正規労働者も企業コミュニティのメンバーとして承認すべきであり、そのコミュニティへの所属を保障し強化する（包摂を図る）観点からも企業への参画が求められよう。

以上から、非正規労働者も組み込んだ本格的な従業員代表の法制化が課題となる。この場合、従業員代表制は、労働基準法等でみられるアド・ホックな過半数代表とは異なり、継続的に労使コミュニケーションや企業のチェック・監視を行うことを可能とするという観点から恒常的・常設的なもので、その任務は、基本的に、労働条件、職場環境、（労働者にかかわる限りで）企業経営についての協議、人事・経営情報の共有を含めたコミュニケーションなどに関する一定包括的なものとなる³⁶⁾。なお、企業はコミュニティであるといっても、その基礎には従属性や（使用者裁量権容認機能の前提となる）日本的雇用慣行が存し、また労働組合との関係や役割分担もあるため、従業員代表制に使用者との（完全な）共同決定システムを持ち込むことは（少なくとも当面は、あるいは現時点では）困難と考えられる。

(2) 従業員代表制の具体的な制度設計

従業員代表制を設けるとして、いかなる制度設計とすべきか。まず、現実的な案として、過半数代表制をリニューアルして対処することが考えられる。具体的には、現在はその都度のアド・ホックな代表である過半数代表者に包括的な権限を付与し一定の任期（例えば1年か2年）を定めて選出されるように改める。この場合、複数名の代表者が選出され、またパートタイマーや有期労働者といった非正規労働者からもそのカテゴリーごとに過半数の支持を得た代表者が選出される仕組みが必要で、これらの過半数代表者が相互に連絡・調整や協議を行うために委員会を構成すべきであろう³⁷⁾。また、企画業務型裁量労働制導入決議を行うとともに「賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べる

ことを目的とする」労使委員会（労働基準法38条の4第1項）を、選出される委員数を明確に定めてその任務を広げパートタイマーや有期労働者からも委員が選出されるようにし義務的設置とすることも考えられる。なお、いずれの場合も、代表制は事業場レベルに加え企業（即ち、コミュニティ）レベルでも設置されることとし（二重の代表制）、根拠規定は労働基準法ではなく新たに法律を制定して整備すべきであろう。

2 苦情処理システム（紛争解決システム）の法制化

個別的労働関係をめぐる紛争は、まず納得いく形で迅速にコミュニティ内で解決されるべきである。そのためには企業内に従業員代表制とは別個に従業員も参画する公正な苦情処理システムないし紛争解決システムを設置することが必要となろう。現在、男女雇用機会均等法15条、パートタイム労働法22条、障害者雇用促進法74条の4は「事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関」を設け苦情（紛争）を自主解決すべき努力義務を使用者（事業主）に課すが、このような機関を（一定数以上の労働者を雇用する場合に）義務的設置とし、権限を広げ広範かつ一般的にコミュニティ内の個別的労働関係をめぐる紛争を処理できるようにすることが妥当な方向と考えられる。

V 情報公開による透明性の確保など外部からの監視・チェック

企業コミュニティは社会に大きな影響を与えることから、その社会的責任の一環として情報公開と説明責任が求められ、また社会に対しある程度開かれたものでなければならない³⁸⁾。要は閉鎖性を除去し一定の透明性を確保することが必要で、そのために企業に基本的な雇用関連情報の公開を義務付けるべきといえる。現在、女性活躍推進法16条、17条は事業主にその事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表すべき義務（16条2項は努力義務）を、青少年雇用促進法13条1項は事業主に青少年雇用

情報を提供すべき努力義務を、また労働者派遣法 23 条 5 項は派遣元事業主にマージン率の公開を義務付けているが、今後は特定の政策目標に限定せず、かかる方向の一般化を図ることが有効と解される³⁹⁾。つまり、公表の義務付けをより一般的に従業員数、正規・非正規ないしは無期・有期・パートなどの比率、外国人雇用状況、従業員の年齢別構成、所定・時間外・休日を含めた労働時間数、賃金水準、採用・退職者（離職者）数、女性や障害者などの雇用・活用・活躍状況、派遣労働者の受入状況、労働法規の遵守状況、労災発生件数などにまで広げるのである。そうすると外部からチェック・監視がなされ、あるいは市場・社会の評価や評判にさらされ、その結果、社会に開かれた透明で公正なコミュニティ運営の実現が促進されることになる⁴⁰⁾。

また、過労死等防止対策推進法 8 条や労働者職務待遇確保法 5 条は法律の目的に沿って対策を行うため国が調査研究を行うべきことを定めているが、このような調査研究については過労死や不安定雇用の原因をなす企業コミュニティの特性・属性（特にデメリット、負の側面や閉鎖性）に留意して進める必要がある。ちなみに、現状・実態把握を踏まえた問題解決という観点から労働関係につき調査研究を行うという手法は一定有効であり、今後各種問題に広がることも予想されるが、その場合も同様といえる。

なお、企業コミュニティの閉鎖性の現れとして、内部不祥事、不正行為、違法行為などの隠蔽体質が往々にして見られたが、これを是正し、企業の社会的責任が全うされるよう、裁判例により展開されてきた法理⁴¹⁾も参照して、公益通報者保護法を改正し、通報対象事実（2 条 3 項）を広げ通報労働者保護の要件（3 条、4 条、5 条）を緩和するなどして公益通報を容易化しこれを促すことも考慮されるべきである。

VI おわりに

以上、企業コミュニティをめぐる労働法的見地から必要と思われる法政策的課題を多角的に論じた。ここでの検討は、現在見られる企業コミュニ

ティの問題点や変容に迅速に対処すべく緊急性・重要性の高いものにつき具体的な実現可能性を念頭に置いて行ったものである。本稿で問題とした以外にもいまだ多くの法政策的課題が存しようし、より長期的な視点から検討すべき課題もあろう。いずれにしても、本稿での考察が今後の「企業コミュニティと法政策」をめぐる議論の進展と問題解決の基礎・出発点となれば幸いである。

- 1) 富永（1995）118 頁以下。
- 2) 日本の雇用慣行に支えられた日本型雇用システムつき、詳しくは、菅野（2004）を参照。また、内部労働市場については、鎌田（2017）を参照。
- 3) 奥井（2014）61 頁及び 73 頁は「企業」ではなく「会社」をコミュニティとするが両者は同義と考えてよいであろう。
- 4) 樋上（1981）356 頁以下、同（1999）、佐藤（1999）、佐藤・佐藤編（2012）4 頁以下など。
- 5) 山口（1996）4 頁、菅野（2004）3-4 頁など。批判的な見地からのものとして、島田（2008）。なお、角田（2014）30 頁以下は擬似共同体という表現を用いている。
- 6) 土田（1989）60 頁以下。
- 7) なお、フランスにおいてもかつてポール・デュランが企業制度論の観点から企業を労働共同体と位置づけ、組織体法理により労働関係を規律しようと試みたが、激しい批判を受け、もはや現在において組織体法理をストレートに展開する学説は見られない。以上につき、詳しくは、三井（2016a）を参照。
- 8) 三井（2012）110 頁、134 頁、155-156 頁。
- 9) 土田（1989）32 頁以下、三井（2012）12-13 頁、123-127 頁。
- 10) 濱口（2009）1-22 頁、同（2011）。
- 11) 鎌田（2017）15 頁。
- 12) 濱口（2011）41 頁以下。
- 13) 以上につき、詳しくは、荒木（2000）。
- 14) 社会的権力からの個人の（人権の）保護という問題意識については、樋口（2007）158 頁、184 頁、193 頁以下、269 頁、同（2017）73 頁以下。なお、筆者は労働法の基礎ないし基本目的は企業の社会的権力を制限して労働者の自己決定を確保し労働者保護を図ることにあると考えている（三井（2007））。
- 15) 奥井（2014）58 頁。
- 16) 佐藤・佐藤編（2012）12 頁。
- 17) 労働法をめぐる日本的雇用慣行ないし内部労働市場の視点から分析を加えるものとして、土田（1989）、菅野（2004）、メンバーシップ型雇用という観点から論ずるものとして、濱口（2009）1-22 頁、同（2011）。また、近年の変化を踏まえた労働法政策（改革）につき、雇用社会（雇用システム）の変化の観点から論ずるものとして、三井（2001）、荒木（2016）760 頁以下、労働市場の変化の観点からのものとして、菅野・諏訪（1994）、菅野（1999）、土田（1999）。なお、労働法においてこれまで研究が不十分であった企業に焦点を当て分析・検討を行うべきことの必要性を説くものとして、石田（2008）、島田（2008）。
- 18) 土田（1989）32 頁以下、三井（2012）12-13 頁、123-127 頁。解雇権濫用法理の代表例として、日本食塩製造事件・最二小判昭 50・4・25 民集 29 卷 4 号 456 頁、使用者の広範な人事権とそのチェックのあり方を示す代表例として、配転に関する東亜ペイント事件・最二小判昭 61・7・14 判時 1198 号

- 149頁。なお、併せて、荒木(2001)も参照。
- 19) 三井(2012) 240頁。
- 20) ユ・シ解雇を合理的なものとするのは通説・判例の立場であるが、筆者は基本的にユ・シ協定は無効と考えている。たとえ、通説・判例の立場に立つとしても、労働契約法16条がある以上、ユ・シ解雇はもはや厳格に合理性と相当性のテストに付すべきである。以上については、三井(2004b)を参照。
- 21) なお、本文では詳しく論じる余裕がなかったが、人事考課・査定に関しては、成果主義の進展にともない有力に主張されている考えを取り入れ、労働契約法に使用者に公正評価義務を課す規定を設けることが適切であろう。公正評価義務については、三井(2010) 216頁以下。
- 22) 日立製作所武蔵工場事件・最一小判平3・11・28 労判 594号7頁。
- 23) 新日本製鐵(日鐵運輸第2)事件・最二小判平15・4・18 労判 847号14頁。
- 24) 懲戒処分ないし使用者の懲戒権につき、詳しくは、三井(2012) 154頁以下、同(2014)を参照。
- 25) 富士重工工業事件・最三小判昭52・12・13 民集31巻7号1037頁、国鉄札幌運転区事件・最三小判昭54・10・30 民集33巻6号647頁、関西電力事件・最三小判昭58・9・8 労判415号29頁。
- 26) ダイハツ工業事件・最二小判昭58・9・16 判時1093号135頁、ネスレ日本(懲戒解雇)事件・最二小判平18・10・6 労判 925号11頁。
- 27) 目黒電報電話局事件・最三小判昭52・12・13 民集31巻7号974頁、明治乳業事件・最三小判昭58・11・1 労判 417号21頁。
- 28) 秋北バス事件・最大判昭43・12・25 民集22巻13号3459頁、第四銀行事件・最二小判平9・2・28 労判 710号12頁。なお、就業規則法理につき、詳しくは、三井(2005)、同(2016b)を参照。
- 29) 労働法における労働者の人権保護の位置づけと法規制の現状については、荒木(2016) 29-31頁、41-42頁、73頁以下。
- 30) この点につき、詳しくは、道幸(1995)を参照。
- 31) 労働者人格権をめぐる問題につき、詳しくは、角田(2014)を参照。
- 32) 京都セクシュアル・ハラスメント(呉服販売会社)事件・京都地判平9・4・17 労判 716号49頁、三重セクシュアル・ハラスメント(厚生農協連合会)事件・津地判平9・11・5 労判 729号54頁、エフビコ事件・水戸地下妻支判平11・6・15 労判 763号7頁など。
- 33) 憲法27条1項に照らし広い観点から職場環境配慮義務の再構成を説くものとして、三井(2003) 119頁以下、同(2004a) 87頁以下。ちなみに、最高裁は関西電力事件・最三小判平7・9・5 労判 680号28頁において「職場における自由な人間関係を形成する自由」を労働者の人格的利益と捉えているが、かかる自由の保護といった積極的視点を職場環境配慮義務に組み込むことが必要であろう。また、今後は労働者のキャリア権の保障を図るという観点からも職場環境配慮義務の再構成が重要となる。キャリア権につき、詳しくは、諏訪(2017)を参照。
- 34) 奥井(2014) 75頁は、近年の非正規雇用者率と新卒者の離職率の増加により職業集団のコミュニティ的性格が年々失われてきているとするが、かかる傾向は特に非正規に関してはそのコミュニティからの排除を示すもので、社会的排除の要因になると解される。したがって、いかに非正規労働者のメンバーシップを認めコミュニティへの包摂を図るかが重要となる。これは後述の従業員代表制ともかかわる問題である。社会的排除とその問題点については、岩田(2008)、同(2010)を参照。
- 35) 荒木(2000)を参照。
- 36) 従業員代表制の法政策については、濱口(2014)を参照。
- 37) なお、事業場に過半数組合がある場合には、それが直接代表となるのではなくあくまで代表者を指名する権限を付与されるという制度設計にすべきであろう。過半数代表者の複数化と常設化を説くものとして、荒木(2016) 774頁。
- 38) かかる視点を提示するものとして、荒木(2007)。
- 39) 労働法における情報開示の問題については、山川(2017)を参照。なお、近年の注目される立法である女性活躍推進法と青少年雇用促進法につき、それぞれ詳しくは、菅野(2017) 264頁以下、106頁以下を参照。
- 40) 評判のメカニズムによる一般市場機能の活用については、荒木(2016) 781-782頁。
- 41) 代表的なものとして、大阪いずみ市民生協事件・大阪地環支判平15・6・18 労判 855号22頁。

参考文献

- 荒木尚志(2000)「日独米のコーポレート・ガバナンスと雇用・労使関係」稲上毅・連合総合生活開発研究所編著『現代日本のコーポレート・ガバナンス』東洋経済新報社、第5章。
- (2001)『雇用システムと労働条件変更法理』有斐閣。
- (2007)「企業の社会的責任(CSR)・社会的投資責任(SRI)と労働法」菅野和夫・中嶋士元也・渡辺章編『友愛と法』信山社、1-32頁。
- (2016)『労働法[第3版]』有斐閣。
- 石田眞(2008)「労働市場と企業組織」石田眞・大塚直編『労働と環境』日本評論社、第1章。
- 稲上毅(1981)『労使関係の社会学』東京大学出版会。
- (1999)「総論 日本の産業社会と労働」稲上毅・川喜多喬編『講座社会学6 労働』東京大学出版会。
- 岩田正美(2008)『社会的排除』有斐閣。
- (2010)「社会的排除」『日本労働研究雑誌』No. 597、10-13頁。
- 奥井智之(2014)『社会学[第2版]』東京大学出版会。
- 鎌田耕一(2017)「労働市場とは 法学の観点から」『日本労働研究雑誌』No. 681、14-16頁。
- 佐藤博樹(1999)「日本型雇用システムと企業コミュニティ」稲上毅・川喜多喬編『講座社会学6 労働』東京大学出版会、2。
- ・佐藤厚編(2012)『仕事の社会学[改訂版]』有斐閣。
- 島田陽一(2008)「労働法と企業」石田眞・大塚直編『労働と環境』日本評論社、第2章。
- 菅野和夫(1999)「職業生活と法」岩村正彦・碓井光明・江橋崇ほか編『岩波講座現代の法12 職業生活と法』岩波書店、3-39頁。
- (2004)『新・雇用社会の法[補訂版]』有斐閣。
- (2017)『労働法 第十一版補正版』弘文堂。
- ・諏訪康雄(1994)「労働市場の変化と労働法の課題」『日本労働研究雑誌』No. 418、2-15頁。
- 角田邦重(2014)『労働者人格権の法理』中央大学出版部。
- 諏訪康雄(2017)『雇用政策とキャリア権』弘文堂。
- 土田道夫(1989)「日本の雇用慣行と労働契約」『日本労働法学会誌』73号、31-70頁。
- (1999)「変容する労働市場と法」岩村正彦・碓井光明・江橋崇ほか編『岩波講座現代の法12 職業生活と法』岩波書店、43-101頁。
- 道幸哲也(1995)『職場における自立とプライバシー』日本評論社。
- 富永健一(1995)『社会学講義』中央公論社。
- 濱口桂一郎(2009)『新しい労働社会』岩波書店。

- (2011)『日本の雇用と労働法』日本経済新聞出版社。
- (2014)「従業員代表制の法政策」土田道夫・山川隆一編『労働法の争点』有斐閣, 176-177頁。
- 樋口陽一 (2007)『憲法 第三版』創文社。
- (2017)『六訂 憲法入門』勁草書房。
- 三井正信 (2001)「現代雇用関係法改革」高橋弘・後藤紀一・辻秀典・紺谷浩司編著『現代民事法改革の動向』成文堂, 第9章。
- (2003)「公正評価義務論の意義・射程と限界(三・完)」『広島法学』26巻4号, 109-135頁。
- (2004a)「準解雇の法理(五・完)」『広島法学』28巻1号, 73-103頁。
- (2004b)「ユニオン・ショップ」角田邦重・毛塚勝利・浅倉むつ子編『労働法の争点 [第3版]』有斐閣, 36-38頁。
- (2005)「就業規則」『法学セミナー』602号, 22-25頁。
- (2007)「いま『なぜ労働法か』を考える」季刊労働法 219号, 2-3頁。
- (2010)『現代雇用社会と労働契約法』成文堂。
- (2012)『基本労働法 I』成文堂。
- (2014)「懲戒権の根拠・要件・効果」土田道夫・山川隆一編『労働法の争点』有斐閣, 60-61頁。
- (2016a)『フランス労働契約理論の研究』成文堂。
- (2016b)「就業規則の不利益変更の拘束力」村中孝史・荒木尚志編『労働判例百選 [第9版]』有斐閣, 44-45頁。
- 山川隆一 (2017)「労働市場における情報開示等の規律と労働政策」季刊労働法 256号 82-92頁。
- 山口浩一郎 (1996)『労働組合法 [第2版]』有斐閣。

みつい・まさのぶ 広島大学学術院教授。最近の著作に、『フランス労働契約理論の研究』（成文堂，2016年）。労働法専攻。