

書評

BOOK REVIEWS

中田照子 編著

『国際比較・働く父母の生活時間』

——育児休業と保育所

矢野 眞和

日本の家族が疲弊している。「成長と安定」の時代が終わり、「成長なき不安定」の時代である。今こそ、助け合いの社会システムが求められているはずである。ところが、地域コミュニティは遥か昔に崩壊し、職場のコミュニティはリストラの嵐にさらされ、助け合いの政治システムである政府は、小さければ小さいほどよいという呪縛にはまっている。経済問題のみならず、社会問題、教育問題のすべてを家族が助け合って解決しなければならなくなっている。今日の社会経済問題のシワ寄せが、家族への圧力として重くのしかかり、その負荷は高まるばかりである。このようなご時世では、結婚するのも、子どもを育てるのも勇気のいる決断である。未婚化と少子化は、家族の疲弊を象徴している。

『国際比較・働く父母の生活時間』を読んでみたいと思い、書評を喜んで引き受けたのは、こうした日頃の思いがあったからである。本書は、「育児休業と保育所」という社会政策問題を中心にすえて、ジェンダー問題と家族の働き方にメスをいれた時機にかなった実証的な研究書である。

共同執筆者による目次の構成は、次のようになっている。

- 第1章 生活時間のジェンダー構造 (安川悦子)
- 第2章 子どもの発達と育ちの課題 (中田照子)
- 第3章 育児休業制度と保育制度 (牧田幸文)
- 第4章 生活時間調査 日本とスウェーデン (牧田幸文)
- 第5章 生活時間調査 イギリスとアメリカ (牧田幸文)

第6章 ジェンダー平等な権利確立への課題 (中田照子)

第1章で述べられているように、生活時間は、ペイドワークとアンペイドワークを統合的に理解する枠組みを提供してくれるし、ジェンダー構造を計測する有



●御茶の水書房
2005年2月刊
A5判・278頁・6300円
(税込)

●なかた
・てるこ
教授。同朋大学社会福祉学部

力な手段の一つである。アンペイドワークという「家事」が中心にすえられることが多いが、本書では、「育児」に焦点をあて、「母性イデオロギーに包み込まれてきた『ケア』をどう社会化していくのか」「ケアの社会化が、ジェンダーギャップの解体をはかる要である」ことを踏まえて、働く父母の生活時間調査が実施されている。

本のタイトルから判断して、第4章と第5章の調査が本書の中心だと思われる。生活時間研究を少しは手がけてきた私に書評が回ってきたのも、このタイトルのためだろう。そこで、生活時間研究の文脈から本書を読むことにした。

調査の目的は、「保育所に子どもを預けている父母がどのような働き方をし、その中で育児休業制度や保育所をどのように利用しているか、またアンペイドワークの男女間における分配が子育て期間にどのように増加しているかについて分析する」ことにある。そして、「生活時間調査は、保育所を利用している両親が平日の時間をどのように使っているか、アンペイドワーク、ペイドワークにおける男女差は共働き家庭においてどの程度なのかを量的に把握する目的」で行っている。

「平日」の「父母」の生活時間を取り上げたのは、テーマの主旨からみても、私たちが実施してきた生活時間研究の課題からみても、的確な判断である。働く

父母の立場を考えてみれば、生活のゆとりは、週休二日制にあるのではなく、「平日」のゆとりにあるからである。持論である「平日のゆとり説」を引き合いに出すのは我田引水的だが、「平日」の「働く父母」に焦点をあてた生活時間研究は少なく、貴重なデータを提供してくれている。とりわけ、第4章の日本とスウェーデンの比較が際立っている。

日本の平日の余暇時間は、父親、母親ともわずか2時間弱にすぎない。これでは、テレビと新聞と会話だけで一日が終わってしまうだろう。それに対して、スウェーデンでは、両親ともに、4時間ほどの余暇時間をもっている。「スウェーデンの父親は、日本の父親に比べて労働時間が短く（7時間59分）、平日でも余裕のある生活をしている」。ちなみに、日本の父親の労働時間は10時間41分である。そして、スウェーデンの母親のペイドワークは6時間6分で、日本の母親は8時間35分。母親のアンペイドワーク時間は、両国ほぼ同じ（4時間20分ほど）であり、日本の父親は1時間10分で、スウェーデンよりも30分ほど短い。

生活時間にこうした差異が生じるのは、保育所に子どもを預けている父母の働き方が違うからである。「スウェーデンの母親は、労働時間短縮またはパート労働者として、育児中心の生活を営んでおり、（中略）、それ（パート労働）を可能にしているのは、育児休業法によって、本人が望めば、子どもが満8歳になると正規の身分で職場復帰が可能であるからである」。それに対して、「日本の母親の雇用身分は、保育所政策によって、雇用と育児の両立を促進させ、それがフルタイムで働き続けることを可能にしている」が、そのようになるのは、「何よりも、（子どもが大きくなったとき）正規の雇用身分に復帰するのは困難」だからである。

子育て期間の「母親の雇用身分の差異」と日本の「父親の長い労働時間の差異」が、両国の生活時間の構造を規定している。第5章では、イギリスとアメリカの比較もなされている。アメリカの母親は、フルタイム労働が多く、イギリスの母親はパート労働が多い。そのため、アメリカの母親の余暇時間は2時間41分で、3カ国の外国の中では一番少ない。日本の父親は、アンペイドワークが1時間10分で、4カ国の中で一番短く、アメリカの父親が2時間17分で、一番長い。

日本の男性のペイドワークが一番長く、アンペイドワーク時間は一番短い。この特徴は、今までの国際比較研究でも明らかにされていることだが、保育所に子どもを預けている父親に限定しても、この構造が頑なに維持されているのは、性別役割分業がいかに根強いことを示している。調査結果の特徴と政策課題が、第6章で手際よくまとめられている。

このようにみても、働く父母の生活時間は、「育児期休業制度と保育制度」および「雇用制度」に強い影響を受けていることがわかる。ジェンダー平等を考えるためには、社会制度の整備とその利用形態が重要になる。第4章と第5章を読んでみてわかったのは、第3章が本書の要だということだった。

第3章において、4カ国の育児休業制度と保育所制度が詳しく紹介されている。そこには、福祉国家に対する考え方の差異が顕著に現れている。この分野の制度について、詳しい知識を持ち合わせていない私にとっては、大いに勉強になったし、育児休業は「両親を再家族化」する制度であり、保育所は「育児を脱家族化（社会化）」する制度であるという論点が明確に整理されている。

非正規雇用の拡大は、今日の労働市場の潮流だが、重要なのは、正規／非正規の固定的な分断ではなく、両者の間を自由に行き来できる柔軟な雇用制度である。スウェーデンの働く父母の生活時間は、柔軟な雇用制度とその利用形態に起因している。

著者たちは、母性をもつ女性が「ケア」の中心的な担い手であるという「母性神話」を解体し、保育所利用という育児の社会化による社会システムの構築が必要だとしている。「スウェーデンの育児休業制度においても仕事・生活の両面における男女の平等が十分に果たされているとはいいがたい。むしろ育児休業はアンペイドワークにおける性別役割分業を拡大する要因になっている」からである。

第6章で展開されているように、ジェンダー平等とケアの社会化は重要な政策課題だし、「21世紀の新たな福祉国家は、次世代育成の課題と男女の平等の実現という二つの課題を統一的に実現する施策でなければならない」とするパースペクティブにも賛成だが（次世代育成には、育児だけでなく、学校教育の全体を含めて考える必要があるけれども）、疲弊した日本の家

族の現状を考えると、未来の理想に向けた着実な政策の第一歩を探ることが最も重要なことだと私は思う。

国際比較の全体像を俯瞰的に理解するには、必ずしも読みやすいとはいえないし、調査方法とサンプリングに難点があるが、探索的・発見的な調査として読むと考えさせられることの多い労作である。最後に、期待をこめて二つ。一つに、附論に掲載されている中国のケースが興味深い。中国の若い友人に、「働く夫婦と育児の問題を最も上手に解決しているのは中国だと思う」と言われたことがある。女性が働くのは当たり前になっている中国についての継続した調査研究を期待したい。

いま一つは、生活時間の調査についてである。この調査は、時間とお金のかかる厄介な方法である。調査

サンプルも少なく、偏りがあるのはやむをえない事情だということは十分に理解できる。その問題点は著者たちも承知のことで、注意深く記述されているが、テーマの重要性に鑑みて、この分野の調査の蓄積と研究の体制づくりを大いに期待したい。総務省の『社会生活基本調査』は、世帯を単位とした生活時間調査であり、この個票が利用可能になれば、わが国の父母の生活時間について信頼できるデータ分析が展開できるはずである。研究者と政府が協力して、この分野の研究体制づくりを考える必要があるだろう。

やの・まさかず 東京大学大学院教育学研究科教授。教育社会学専攻。

本田由紀 著

『若者と仕事』

——「学校経由の就職」を超えて

安田 雪

くわえ煙草、無精ひげ、ぼさぼさの長髪、薄汚れたスーツ、困惑した虚無的な表情の若い男性が、青空の下、ビル街を背景に一人、立っている……。『若者と仕事』の表紙だ。ムンクの名画「叫び」を彷彿とさせる、なかなか鮮烈なイメージである。このイメージと、本書において著者が展開する、学校から職業生活への若者の無事な移行を真摯に願う主張との乖離には、驚かされる。

著者の若者に対する視線は限りなく暖かい。若者を職業組織へ移行させるための、教育機関の機能不全を論じているだけに、この表紙が与える「だらしなく、やる気がなく、虚無的な若者」というイメージは極めて残念である。ただでさえ、中高年は若者を十把一絡げにとらえ、先のようなイメージをもちがちである。むしろ必要なのは若年層のイメージアップではないのだろうか。表紙デザインという通常であれば書評の対象になりにくい部分について、あえて冒頭で言及しておく。

さて、本書の構成は、



● 助教授。ほんだ・ゆき 東京大学大学院情報学環

● 東京大学出版会
2005年4月刊
A5判・224頁・3990円
(税込)

序章 〈教育から仕事への移行〉をめぐる閉塞の打開に向けて

- 1章 「学校経由の就職」の盛衰
- 2章 「学校経由の就職」の定着に伴うコンフリクト
- 3章 1990年代における高卒就職の変容
- 4章 「フリーター」を生み出すもの
- 5章 失われた「教育の意義」
- 6章 若者に力を与えるために

となっている。官公庁の統計データを使った現状分析に始まり、日本労働研究機構が実施した豊富な調査結果を紹介し、日本の教育が人々の職業キャリアを能動的に形成するために必要な態度特性を身につけさせられていないとし、最後に現在の若年雇用政策の問題

点の指摘がなされる。フリーターやニートなどをめぐる若年雇用問題については、論客が多々、存在し、少なからぬ数の書物がすでに出版されている。このテーマを扱う書物の評価のポイントは、既存の書物にはない、固有の論点や新たな理論を生み出しうるかである。その意味では、本書の固有のポイントは、「教育の意義」という概念であろう（「意義」には「レリバンス」と必ずルビがふられているが、以後、本稿ではルビは省略させていただく）。

著者の主張を要約するならば、現在の日本においては、教育の職業的レリバンスが喪失しつつあるため、学校経由の就職という従来の制度から離れ、それにかわる「教育の職業的意義」を高めるための教育改革に取り組むべきだということになる。

高校、大学を含む学校制度の、若者の就職に対する機能不全の指摘である。著者は“他の社会では通常、教育—若者—仕事という三者の関係は、学校が「教育の職業的意義」をもって若者を変化させ、変化した若者が仕事と労働市場で出会うという形をとるのが、少なくとも公式には正当とされている。”(p.19)と論じる。

他の社会という対比概念で、どこまで学校制度の職業的意義論を一般化できるのかには疑問も残るが、“これまでの日本では、若者を職業にむけて準備させ力を与えるという教育の機能を空洞化し……,”(p.19)という指摘はきわめて正しい。教育機関において、職業にむけて若者を準備させるという意図的な試みがほとんどなされてこなかった点、そしてその背後にある政治思想的対立——学校は職業へのトラッキングにより階級再生産に荷担すべきではないという思想——の指摘は重要である。結局は、そのために若者の職業選択意欲が弱まったという著者の論点は興味深い。著者の理論においては、責任は教育機関にあり、若者自身にはない。著者は、調査結果の分析においても、若者の態度未熟やキャリア形成の失敗は、若者の失敗ではなく教育の機能不全（機能の空洞化と著者は呼ぶが）と解釈する。

学校教育による職業については所属階層の決定、学校による階層の再生産を指摘したボウルスらははじめ、学校が卒業後の生徒ないし学生の職業の選択に著しい影響力を及ぼすことに対しては警戒的な見解も多い。

そのなかで、教育機関が生徒や学生の就職に対してより強力な影響力をもつべく機能を果たすことを期待する著者の主張はやや異色である。

もっとも、著者の議論においては、誰がこの機能を空洞化させたのか、その主体については明らかにされていない。本書の価値を低めるものではないが、この点に限らず、本書においては「主体」の入れ替わりないし、「欠如」が散見され、それが論理構成に大きな影響を及ぼしている。主体と客体の曖昧さが、もっとも顕著に見られるのは、重要な問題提起の部分である。おそらく「教育の意義」概念を重視するあまり、教育主体と教育を受ける客体についての明確な分別があいまいになったのであろう。

たとえば、それは、職業への移行を、「教育から仕事へ」と捉えるフレームワークにも明らかである。基本的に若者は、「教育」から「仕事」へ移行するのではない。場の概念でいえば「学校」から「職場」へ移行する。若年者を主体とすれば、「勉強」から「仕事」へ移行する。所属でみれば「教育機関」から「職業組織」へ移動するのだ。若者は教育を受けはするが、教育から仕事へ移動するわけではない。教育の主体は教師であり、客体が若者、仕事の主体は若者である。教育と仕事は、同一軸上にある概念ではない。

序章の冒頭において、筆者は、“本書の目的は、若者の〈教育から仕事への移行（transition from school to work）〉をめぐる現代日本の閉塞状況の原因を診断し……、と記述しているが、明らかに英語部分をみてもこれは、「学校」ないし「教育機関」から「仕事」ないし「職場」への移動を意味している。著者の言う、教育の意義の“計測手法面での難しさ”（p.166）も、教育に対する評価などを青少年や中高年に対して調査しつつ、その結果を調査対象者である若者や中高年についての記述ではなく、そこから推測しうる教育機関の機能の記述に使おうとするところに困難さの真因、主体と客体のゆらぎがあるのである。

このゆらぎの克服にむけて、著者の豊かな調査経験と実行力をもって、教育機関及び職業教育の内容について調査を行い、教育の意義についての理論をさらに精緻化されることを期待したい。

やすだ・ゆき 東京大学大学院経済学研究科特任助教。

山口幸雄・三代川三千代・難波孝一 編
『労働事件審理ノート』

安西 愈

1 ユニークな本書

——まさに裁判審理の手引き

本書の内容は、この雑誌の読者である日頃企業の第一線で労使それぞれの立場で人事・労務問題に取り組まれている方々にとっては、異次元の世界のことであろう。それは、本書が、もともと労働事件を初めて担当する裁判官が訴訟運営を円滑に行えるような審理の手引きということを目的としたものであり「労働事件を初めて担当する裁判官の負担を少しでも軽減するという見地から、先任の裁判官が後任の裁判官に、これまで経験した労働事件の知識、経験等を伝え、後任の裁判官が、自信をもって、適正、迅速な処理が出来る一助になればとの想いで作成したものである。」との「まえがき」の記載のとおりだからである。

例えば「民法627条による解雇と就業規則上の整理解雇とを別系列の整理解雇の抗弁と位置づける立場からは、予備的抗弁に位置付ける説が考えられるであろう。さらには、就業規則上の整理解雇を選択的抗弁と考える立場、あるいは、選択的抗弁説を前提に、就業規則上の整理解雇が主張されているときには民法627条の解雇の主張はされていないと理解し、抗弁として就業規則上の整理解雇のみが主張されていると理解する考え方も可能である」と述べられていても、一般の労使の方々にとっては「言語明瞭、意味不明瞭」でなんのことをいっているのかさっぱり分からないというのが正直な感想ではないだろうか。

しかし、本書は、労働法の入門書でもなければ、労働実体法の解説や研究論文でもなく、労働裁判という民事訴訟の法廷の場における事件処理の進め方のテキストなのである。

それだけに、現在まで、このような労働事件の現場における審理のテキスト（手引き）が公にされたことはなかったし、公表するにはそれだけの検討結果に基づく裁判所内のコンセンサスに基づく裏付けと自信がなければならない。現在まで、事件審理の手引きとな



●判例タイムズ社
2005年4月刊
A5判・158頁・2310円
(税込)

●やまぐち・ゆきお
●みよかわ・みちよ
●なんば・こういち
福岡地方裁判所判事
東京地方裁判所判事
東京地方裁判所判事

る「要件事実」の著作は、一般民事関係については沢山出されていたが、労働事件については散見される程度であったため、本書のようにまとまった著作の出版が待たれていたところである。

本書は、裁判現場において日々審理に携わっている現職若手裁判官の私論とはいえ、我々法曹実務担当者にとっては、大変参考になるもので、本書のもととなる原稿が判例タイムズに連載されたときは、当事務所では各弁護士がコピーしてファイルの上、執務の参考としていた。今回さらなる検討を加え、一冊の本になったことは、法曹実務家の我々にとっては大変有難いことである。

2 加えて欲しかった

「やさしい労働法の要件事実の基礎」の章

本書は、東京地裁の労働専門3カ部の若手裁判官の判例タイムズに5回にわたって連載された論稿に新たに保全処分を加え単行本化するにあたり、必要な加筆をされたものである。

そして、各章の記述に関しては、東京地裁労働部の部総括判事（一般に部長という）の山口幸雄（前19部部長）、三代川三千代（11部部長）、難波孝一（36部部長）の現職判事が編集にあたられているが、三代川判事と難波判事は、司法研修所の民事裁判教官を担当されており、私も同時期に民事弁護担当の教官をしていたので、折に触れて民事裁判事案について合議をしたものであった。特に難波判事とは同じクラスの相教官として修習生の指導にあたったが、「ヨーケン事実」の「ナンバ」として教官たちにも司法修習生にも

畏敬されていた。

司法研修所の前期（入所から実務修習に出る前の、従前は4カ月、今は3カ月の教育期間）の民事裁判の教育は、「要件事実」の教育といっても過言ではない。司法試験に合格して、意気軒昂に一人前の法律家気取りで入所してきた司法修習生たちが、一気に奈落の底に落ち込み「司法修習生が持っている知識と解釈論のスキルでは、実定法をマスターしたレベルにはほど遠いことを思い知らされ」（加藤新太郎・細野敦著「要件事実の考え方と実務」2頁、加藤氏は司法研修所の教官・事務局長歴任）るのが「要件事実」であり、この「要件事実との出会い」によって、法律実務家として一人前になるための、新しい勉強が始まる」（同6頁）ことになるのである。

本書は、まさにこの、司法修習生がいったんは奈落の底に落ちるといわれる「要件事実」の本なのであり、しかもその最も問題の多い分野の「労働法の要件事実」の書なのである。こう書くと何だか一般の労使の読者の方々にとっては難解な恐るべき本のように思えるがそうではなく、全体的には法曹実務家の初心者向きで、易しい分かりやすい本である。また、企業内における労使間のトラブルの解決には、最終的には提訴され訴訟になった場合の法廷における審理の結果を見据えて、目前の事案について法令や就業規則等を適用してあたなければならないが、そのためには訴訟手続になれば、労働法はどう適用されるかを知っておかなければならない。

その意味で、本書を一冊の本として刊行するにあたっては、法曹実務家だけではなく、一般の企業における労使の方々も読者対象となるわけであるから、要件事実というものの意義、労働実定法と要件事実との関係といった民事労働法を立体的に解釈・分析し、主張・立証責任を踏まえて訴訟として組み立てるといふ、本当の意味の民事労働法を構成するのが労働法の「要件事実」なのであるから、せっかく「要件事実」の「難波教官」が編者の一員として携わって指導しておられるのだから、第1章として「民事労働実定法の展開——やさしい要件事実の基礎」といった、一般読者向けの論稿が導入として欲しかった。

特に「はしがき」にあるように、「本書が、労働事件に携わる裁判官、訴訟当事者のみならず、平成18

年4月から施行予定の労働審判の審判員の方々に、少しでも役立てば幸いである。」という、実務法曹以外の人々をも読者対象として予定されているのであれば、なおさら上記のような序論の必要性を痛感する次第である。

3 要件事実——What?

本書は、労働事件が訴訟事件として裁判所に提訴されることに始まる原告としての訴状の記載、これに対する被告側の答弁書の記載といった（本書ではそのモデル例も掲載されている）一連の訴訟手続における、①訴訟上の訴訟物（訴訟の対象であり訴訟上の権利の主張＝請求）、②請求の趣旨（判決を求める主文の内容）、③請求原因（訴えによる請求＝訴訟物を特定の権利主張として構成するのに必要な事実の主張および権利の内容と権利の発生原因事実）、④抗弁（相手方の主張を認めた上で、その法律効果を阻止（請求権の不発生、阻止、消滅）する法律要件事実）、⑤再抗弁（抗弁事実を認めた上で、阻止された請求原因を有効ならしめる法律要件事実）、⑥再々抗弁……といった、原・被告双方側が主張・立証すべき法律要件事実をいずれの側にその責任があるかという観点から分類・区分して述べているものである。

すなわち、民事訴訟においては、主張する法律効果が認められるためには、法律要件に合致するような事実をそれぞれ原・被告の各当事者が主張しなければならないが、各当事者が具体的に主張すべき事実を法律要件事実といい、略して「要件事実」という。

これは、訴訟上の民事紛争の解決基準というものが、法律にあることに由来する。例えば商品を買ったが相手方が代金を支払ってくれないという場合、裁判所が判決で、売買代金の支払いを命ずることができるのは、当事者間に商品売買という合意があったからではなくて、民法555条という法律の規定があって、そこでは「売買は、当事者の一方がある財産権を相手方に移転することを約し、相手方がこれに対してその代金を支払うことを約することによって、その効力を生ずる。」と定めており、この法律上の要件を充足する「財産権の移転の約束と代金支払いの約束」という事実が裁判所によって認定されたからに他ならないからなのである。

法律の規定なしには、法律効果は発生せず、当事者間の民事紛争の解決のためには法律上の権利義務の有無の把握が必要であり、それは当該法律効果を発生せしめる（又は消滅せしめる）法律上の要件に該当する事実があるか否かの把握（事実の認定）である、権利義務の発生・変更・消滅等については法律の規定する要件に該当する一定の事実（要件事実）にかからせているからである。

このようなことからみて、「要件事実」というものの重要性がお分かりいただけるかと思うが、しかし、これは当事者間に民事紛争が生じて裁判所が法律の規定によって紛争を解決する場合に必要な要件であり、通常の社会生活や企業内の労使関係においては問題にはならないもので、すぐれて民事訴訟上の事項なのである。したがって、日頃は裁判に関係のない、一般の方々には別世界の事柄なのである。

とはいえ、前述のとおり日常の人事労務管理においては何時労使当事者間において法律紛争が生じないとも限らず、紛争が生じた場合には、最終的紛争解決の手段である訴訟局面を理解した上で、その対応にあたらなければならない。

ここに「労働法における要件事実」の概念とその理解が法曹でない一般労使の方々にも必要な理由があり、本書はわが国で初めての現職裁判官の手によるまとまった解雇事件、配転事件、賃金請求事件その他8類型と民事保全についての労働法の要件事実のテキストという意味で大変価値のある書といえよう。

4 論争点避けた実務手引き

「要件事実」の上記の考え方は、民事実定法、労働実定法を訴訟法的に構成したものであり、裁判審理の骨格を構成するものである。しかし、労働事件の場合は解雇権の濫用事件にしても労働条件の不利益変更事件にしても、最後は「諸般の事情に基づく総合的判断」という裁判官の価値判断・全体評価という心証判断により結着する分野がきわめて大きく、それゆえに昔は「労働事件には要件事実なし」といわれていた時代が長く続いたものである。

とはいえ、今日多くなった労働事件を迅速・的確に処理するためには、これを要件事実論をもって審理を整理する必要性が大きくなってきたことも時代背景としてあり、それが本書成立の動機となったものであろう。しかし、要件事実の検討にあたっては、主張・立証責任（要件事実の分配は、立証責任の分配と同じであり、要件事実の主張を負う側が立証できないと敗れる）問題と併せて、労使両陣営の鋭い対立があり、本書の要件事実論に対しては日本労働弁護団を中心とする強い反対意見がある（例えば、古川景一「解雇権濫用法理と要件事実、証明責任及び解雇に関する正当事由必要説の再構成試論」季刊労働法 194号 77頁以下）。本書の立場はその性質上、労働法の通説といわれる立場にたつもので、かつ論争点を避けた実務上の手堅いものとなっており、わが国の労働裁判実務をリードしていくものといえよう。

最後に苦言を呈するならば、本書は各地裁における労働事件を担当する裁判官に与える影響が大きすぎるようであり、例えば各類型とも「早期に提出されるべき基本的な書証」の第一番に「雇用契約書」があげられているが、わが国の企業社会では雇用契約書を作ることほとんど行われていない。パートタイマーの場合でも労基法上やパート労働法上は労働条件通知書や雇入通知書という一方的な文書通知しか義務づけられていない。ところが、当事務所で最近担当したパートタイマーの雇止め事件の仮処分（被告）事件で、ある地裁の担当した若手裁判官は、雇用契約書があるはずだ、当初の雇用契約書を提出せよと執拗に要求され、当方で雇用契約書は作成していないと事実を述べ、労働条件通知書の写しを書証として提出したのに、その裁判官は信用せず、なおも執拗に要求されるので困ってしまった。本書の影響力の裁判所内へのあまりの大きさを物語っているエピソードではないかと思われた次第である。

あんざい・まさる 弁護士・中央大学法科大学院客員教授。
労働法専攻。