

労働契約法の制定過程と 今後の展望

——使用者側弁護士の立場から

中町 誠

(弁護士)

本稿では、第一に労働契約法制定の端緒となった研究会報告に対する使用者側の対応について、民法の特別法としての位置づけ、判例法理の成文化など賛成すべき部分もあったものの、使用者側に課せられた書面要求とその懈怠に対する厳しい法的効果などが使用者側にとって、受け入れ困難とした理由であることを再確認する。第二は、労働契約法は、労働基準法と峻別された民法の特別法として定立されたこと、就業規則の法理が成文化されたことが使用者側にとって評価できる点であることを述べる。第三は、労働契約法の今後の展望として、判例法理の成文化がどの分野で行われるべきか、解雇の金銭解決制度、雇用継続型契約変更制度、就業規則不利益変更規定の改正等についてどう考えるべきか検討を加える。

目次

- I はじめに
- II 研究会報告の評価
- III 立法までの過程
- IV 労働契約法の評価
- V 今後の展望

II 研究会報告の評価

今回の立法の端緒となった研究会報告は、A4で74頁にわたる膨大なものであり、その内容も単なる従来の判例法理の整理にとどまらず、諸外国の法制度等を参照しつつ今後の労使関係を見据え数々の新しい試みを盛り込んだ大変な野心作であった。しかし、その内容が労働契約全般を包摂するあまりに壮大かつドラスティックなものであったため、労使の激しい反発を招き、結局は、労働政策審議会労働条件分科会で「研究会報告を議論の土台としない」という前例のない不幸な扱いを受ける結果となった。

使用者側の反対理由は、例えば2005年10月13日付「労働契約法制に対する使用者側の基本的考え方」（日本経済団体連合会 労働法規委員会労働法専門部会）に要約される。同「基本的考え方」では、労働条件の明確化、紛争発生時の解決基準のルール化など労使自治を踏まえた一般民事法としての労働契約法制は否定しないが、研究会報告は、「雇用の入り口から出口に至るまで、す

I はじめに

平成16年に発足した学識経験者による「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」による平成17年「中間取りまとめ」、同9月15日付「研究会報告書」に端を発した労働契約法制の立法作業は政府および公労使の壮大なエネルギーを費やすやり取りを経て、平成19年11月に法案が成立するに至った。以下に、労働契約法の制定過程と今後の展望について検討することとする（筆者は、もとより同法の立法過程に直接関与したわけではなく、以下の意見も個人的見解にすぎない）。

なわち採用、試用、配転等から退職、解雇に至るあらゆる場面において起こり得る問題を想定、強行規定、指針を背景に企業を規制する内容となっており、容認できない」というものである（なおその詳細は、それに先立つ2005年6月20日付同専門部会「厚生労働省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』に対する意見」、平成16年12月11日付経営法曹会議労働契約法制研究プロジェクトチーム「今後の労働契約法制の在り方について」など参照）。

使用者側の反対理由の正確な論旨は、上記各団体の意見書を直接参照していただきたいが、私見を交えて補足すれば以下のとおりである。

まず研究会報告は、労働契約法制の基本的性格について「労働契約に関して労使当事者の対等な立場での自主的な決定を促進する公正・透明な民事ルールを定めたもの」であり、労働契約法制を罰則付きの労基法とは異なる民法の特別法として位置づけた。この点の認識は、きわめて適切であると使用者側として大いに評価したのである。

労働側の一部には、根強い労働基準法強化論が存した（しかも、本研究会の事務局がなぜか労働基準局監督課にあった）。しかし、労働基準法は最低基準の労働条件を罰則付き、行政監督付きで定める法律であり、すでに基本的な労働条件である賃金、労働時間等については相応な保護がなされており、これ以上の不必要な重罰化が、労使当事者の自主的な決定を阻害し、健全な経済活動を妨げることになるとの懸念が使用者側に強く存した。

仮にも労働契約法が労基法の中に取り込まれるとすれば（すでに解雇権濫用法理が労基法18条の2として定められるという前例があった）、雇用社会のルールという「民」の重要なルールが、行政庁（労基署）という、画一的で時代に即応して柔軟に対応しにくい「官」によってコントロールされることになりかねない。また労基法では、違反の程度が悪質な場合は、刑事罰の側面から送検起訴されて、刑事裁判所という、雇用社会とおよそかけ離れた場所で当該ルールの解釈適用について判断が下されることに至る。このようなシステムによっては、雇用社会のルールが健全に形成されることが期待できないことは明らかであろう。

さらに、一方労働基準法の民事的効力である強行的直律的効力（労基法13条）を今般の労使契約法制に何らかの形で付与することは、硬直的で、労使自治に背馳し、多様化する就業形態に対する著しい阻害要因となることも懸念された。

したがって、使用者側の懸念を払拭し、研究会報告が労働契約法制を労働基準法に取り込まず、民法の特別法と位置づけたことは使用者側としては、大いに歓迎評価すべき事柄であった（ただし、研究会報告では、立法に付随して指針を出し「行為規範」としての意味を持たせることにも言及している。しかし、指針は、重要な雇用社会の「民」のルールを行政庁という「官」が指針という形でコントロールすることを想起させ、労働契約法が民法の特別法であるとの位置づけについての疑念を大いに生じさせるものであった）。

ついで、研究会報告では、判例法理の成文化がうたわれている。

周知のとおり、労働契約をめぐるルールは判例法理にゆだねられている部分が多くなっている。これは民事商事の分野と比較して、労働法の分野の際立った特徴といつてよいだろう。判例法理は、事後の個別の紛争解決には柔軟で優れた面があるものの、研究会報告でも指摘のとおり「具体的な事案に適用する場合の予測可能性が低く、一般的に労使当事者の行為規範とはなりにくい」という重大な欠陥があることは否めない。また、そもそも労働関係の判例法理は、労働関係の専門家以外にはアクセスが困難であり、一般には（企業人を含めて）認識が極めて乏しい。

このような難点を克服するため、判例法理をより透明なルールとして法律上明文化することは（すくなくとも総論としては）労使双方あまり異論のないところであろう。

しかし、研究会報告の各論において具体的に展開された内容は、判例法理そのものを明確化したというより、使用者側に厳しい手続きや制約を課すという形で変容を加える部分が随所に見られ、使用者側の反発を招くこととなった。二、三の例を挙げると以下のとおりである（その他の詳細は、上記各意見書参照¹⁾）。

研究会報告では、採用内定の留保解約権の行使

はその事由が採用内定者に書面で通知されている場合に限るとし、採用内定時に使用者が知っていたか又は知ることができた事由による採用内定は無効とすることを提言した。

採用内定の法理は、周知のとおり大日本印刷事件・最高裁判決（昭54・7・20）を嚆矢として形成された法理であるが、同判決では留保解約権は「これを理由として採用内定を取消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られる」とされていたものの、書面で通知されている内容に限定されるとの縛りは一切存しなかった（その後の裁判例も同様）。

ところが、研究会報告では、判例法理を変更し、通知で表示した以外の留保解約権を否定しようとしている。したがって、うっかり口頭で内定を知らせた場合（内定通知かいわゆる「内内定」か法的評価は曖昧ではあるが、口頭連絡の場面は実際かなりある）や、内定通知にそのような留保解約事由の記載を失念した場合は研究会報告の立場では内定取消ができなくなってしまう。ちなみに研究会報告では、失権するのは特別な留保解約権であり、通常の解雇権の行使は妨げないとしているが、たとえば新卒採用で卒業できなかったが健康で労務の提供にまったく支障がない場合に果たして通常解雇できるのかも不明といわざるを得ない。また通常解雇の場合に解雇事由の規定についての例示説も依然有力なのに比べても、採用内定時の（加重な）手続き規制はあまりにバランスを欠くとともに、実務上も書面が必須要件となれば、内容証明郵便等も考慮せざるを得ずそのためのコスト増も無視しえない。

研究会報告では、内定取消以外にも、使用者に労働契約関係のいろいろな局面でこのような書面交付を要求した。

たとえば①転籍に当たっては、転籍先の情報、転籍先での労働条件等を書面で労働者に説明して同意を得なければならず、書面による説明がなかった場合（及び転籍後に説明と事実が異なることが明らかとなった場合）は転籍を無効とする。②懲戒解雇、停職、減給の懲戒処分に当たっては、懲戒処分の内容、非違行為、懲戒事由等を書面で労働

者に通知する。書面で行わなかった場合は懲戒を無効とする。③有期労働契約締結時に契約期間が書面で明示されなかった場合には、期間の定めのない契約とみなす、などがそれである。

これらの書面通知が一般的な努力義務にとどまる限り、紛争予防の観点から了解可能であるものの、研究会報告では上記のとおり、一足飛びに書面交付がなかった場合に民事的効力の面で使用者側に不利な効果をもたらすことを提言したのである。とくに③の有期契約の場合などは、例えばパートタイマーの場合に労使双方が有期契約（たとえば3カ月）であることについて了解していても、使用者がうっかり書面の交付を失念すれば期間がない（つまりそのかぎりで契約期間について正社員と同等の立場となる。あるいは、正社員の定年の規定の適用が当然にあるとは限らないので文字通り終身雇用？）と扱われるという使用者にとって驚くべき効果を持つものであった。

日本の使用者の大半が中小零細企業であることを考慮に入れば、このような事務作業を伴う加重な規制とその懈怠に伴う法的効果によって著しい混乱を招くことは必至であり、到底看過できる内容ではなかった。

一方で、研究会報告では就業規則の不利益変更に関する判例法理の成文化を求め、解雇の金銭解決制度の導入の検討に言及するなど、使用者側として大いに支持すべき部分もあったが、前述の書面要求等の規制などやはり総体としては、到底受け入れ困難な内容といわざるを得なかったのである。

Ⅲ 立法までの過程

研究会報告が、労使の猛反発によって、「議論の土台としない」とされて以後の経過は、野川忍著『わかりやすい労働契約法』（商事法務、2007年）53頁以下に的確に、記述、分析されているとおりでである。もともと労使の利害対立の鮮明な法律であることに加え、明らかに法案スケジュールにあわせたとと思われる事務局（厚生労働省労働基準局監督課）の「視点」「素案」等の唐突な提示等の対応が労使の警戒と不信を増幅させ²⁾、その

後の労働政策審議会の審議が、著しく迷走することとなった。

このあたりの経緯については、事実の機微を知る立場にない筆者が憶測で述べるのは適切でないので、これ以上の論評を差し控えるが、今後の労働法規の法案策定の手順、手法について大いなる検討材料とすべきであろう。

IV 労働契約法の評価

壮大な研究会報告、その後の公、労、使（そして行政）の法案検討にかけた膨大なエネルギーとその結果としてのわずか本則 19 条からなる労働契約法の法文を引き比べたとき、「大山鳴動して」との嘆きあるいは酷評を聞かないではない。

今後とも労働契約法が、19 条の法文にとどまるとすればそのような評もあながち的外れとはいえないだろう。

しかし、当然のことながら、今後の改正による法文の追加が予定されるであろうし（たとえば「第 3 章労働契約の継続及び終了」が現行のわずか 3 条で済むわけもない）、その受け皿を戦後初めて定立したという点ではやはり画期的なことといえよう。

使用者側にとっての意義を考えると³⁾、第一は、すでに研究会報告の評価で論じたとおり本法が労働基準法と峻別された民法の特別法として定立されたこと（さらには解雇権濫用の法理を定めた労基法 18 条の 2 等を移行するなど理論的に整序できたことも）にある。

ちなみに厚生労働省は、労働契約法の施行について、平成 20 年 1 月 23 日付で本法が同省が所管する取締法規ではないかを見紛うような詳細な通達を發出している。

しかし、その趣旨については、個別労働紛争解決促進法による総合労働相談コーナーにおける相談、都道府県労働局長による助言及び指導、紛争調整委員会によるあっせん等における趣旨及び内容の徹底が本来の守備範囲であるべきであり、本法の今後の解釈適用の主戦場ともいえる労働訴訟や労働審判の審理に直接影響をあたえるものではない。

さらに本法の趣旨に照らせば、今後行政による

（本法に関する）指針などの介入はもとより謙抑的であるべきである。

使用者側にとっての第二の意義は、なんといっても就業規則の法理、さらには就業規則の不利益変更の法理が成文化したことであろう。

昨今実務的には最も重要な労働条件調整のルールが、一般には認知度の低い判例法理という形でしか存在しなかったことは、労使双方にとって極めて不幸なことであった。

法文化によって、就業規則は企業の都合により融通無碍に変更できると軽信していた一部企業人（あるいはそのようなものと諦念していた労働者）に対するアナウンス効果も期待できよう。

しかし、一方皮肉なことであるが、就業規則の不利益変更法理は、予測可能性の欠如とそれにもなう裁判所での判断のぶれが目立つ判例法理の代表例ともされてきたものである。労働契約法 10 条は当該判例法理の判断枠組みを取り込んだにすぎず、法文として格上げされたからといって、予測可能性の向上になんらつながるものではない。

研究会報告では、この点に着目し予測可能性の向上を目的とした提言がなされた（V で具体的に検討する）が、とくに労使委員会について労働側の猛反対にあい、残念ながら、そのような趣旨の法文化は見送りとなってしまった。予測可能性の向上は、労使双方にとって極めてメリットのある問題であり（予測可能性の問題は、訴訟における物心の負担を考えれば労働者にとってより切実な問題ともいえる）、近い将来の法改正の重要課題のひとつであろう。

なお労働契約法の実務的な影響は、法文化された内容が、いずれもすでに判例法理として一定の歴史をもつものであり、当面アナウンス効果以外にはほとんどないといえよう⁴⁾。

V 今後の展望

労働契約法という受け皿はできたので、今後この中にいかに適切妥当なワークルールを盛り込んでいくか労使とも知恵を出して検討していくことが求められよう。そして、その検討のためには重要な基礎文献として、賛否問わず研究会報告を避

けて通ることはできない。以下、このような観点からいくつかの点について検討する（もとより個人的見解である）。

1 判例法理の成文化

今回の立法過程でも、すでに定着した判例法理の成文化は労使ともに比較的抵抗感が少なかったことに照らせば、早晩いくつかの判例法理が成文化の俎上に載せられることになるだろう。

その第一候補としては、たとえば配転の法理が挙げられよう。出向についてすでに14条が存在するのに、企業で日常的に起こる配転のルールの特項が欠落しているのは、いかにもアンバランスである。判例法理としては、東亜ペイント事件判決の判断基準が揺るぎなきものとして実務的に定着しており、成文化すること自体あまり問題はなからう（昨今新傾向として目立つ「家庭生活上の不利益」による配転権濫用の事案も判例法理上の「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」との枠組みの中で事案に即した適切な処理がなされている）。

使用者側としては、最高裁が示したもろもろの企業秩序の法理⁹⁾も、何らかの形での成文化を推進する必要があるだろう。

問題は、紛争が多発する有期雇用者の雇い止めの法理、整理解雇の法理である。予測可能性の観点からは本来成文化が望ましい分野ではある。しかし、前者については、一応最高裁判決（東芝柳町事件（最一小判昭49・7・22）、日立メディコ事件（最一小判昭61・12・4））が出そろっているものの、紛争類型が多様であり¹⁰⁾一律の成文化は至難の業である。後者については、最高裁判決が事例判決的なものにとどまり、裁判例も4要件説、3要件説、4要素説、その他説など百花繚乱の様相を呈しており、そもそも判例法理自体が確定的なものではない。さらに、整理解雇の規定は労働市場に重大な影響を及ぼすものであり、より慎重な対応が望まれよう。

2 解雇の金銭解決制度

研究会報告では、解雇が無効とされた場合でも、職場における信頼関係の喪失等によって職場復帰が困難な場合があることから、解雇の金銭解

決制度の導入について検討するとし、使用者側としては、これに賛意を表したところである。本制度は今後とも重要課題として推進させるべきである。

解雇事件の解決の実情は、相当部分が金銭解決による退職和解といって過言ではない（なお原職復帰和解といっても、その実、復職後短期間で退職するいわば名誉回復的な色彩の和解も相当数ある）。なぜ復職和解にならないかといえ、解雇された、解雇したということで、双方の信頼関係が既に崩れていることに加えて、訴訟手続きでは一種の非難合戦となり、相互不信がさらに増幅し、結果として信頼関係の修復が極めて困難となるのである。こうした実態を直視すれば、復職に限定されず、幅広い解決の手法があつてしかるべきだし、それは和解の局面だけではなく、労働者の申し立て、あるいは使用者の申し立てによって、早期の段階から、解決を図れる仕組みを作ることが重要である。

労働側は、本制度の導入（とくに使用者側申し立てにかかる）に猛反対している。しかし、たとえば借家法の立ち退き料について、本来正当理由がないと明け渡しができないが、正当理由を一部立ち退き料という金銭によって補完するという実務的な解決が民事裁判では現に定着している。この金銭の補完によって借家人の権利が著しく侵害されたなどという弊害は寡聞にして知らない。裁判所が良識ある運用を行っている証左である。本制度を入れることで乱暴な解雇が有効視されるというのは過剰な心配というべきではなからうか。

本制度での難問は「金銭」をいくらと設定するかという点であり、正解はなかなか見つからない。長い間に解雇事件の和解金の相場形成もある程度なされており、代理人や裁判所へのアンケート調査等をやった上、ある程度割り切りで（適切な時期での見直しを前提として）一定の基準を設定するほかないのではないかと。そして、基準をあまり固定的なものにせず、当該解雇の場合に特別損害があるという労働者側の立証が成功すれば、裁判所がその加算を認め、逆の立場から減額の立証を使用者に許すという緩やかなものとするのも一案である。

3 雇用継続型契約変更制度

本制度も研究会報告が判例法理にはない全く新しい制度として提言したものであるが、使用者側として今後とも検討に値する課題である。

当該制度は一言で言えば、労働契約の変更の必要が生じた場合に、労働者が雇用を維持した上で労働契約の変更の合理性を争うことを可能にするような制度（裁判の手段による）を新設しようというものである。

労働条件の変更のためのツールとしては、労働協約の変更、就業規則の不利益変更の法理がすでにあるが、いずれも統一的集団的変更の手法であり、個別の特約付の契約や個別契約の労働者に対しては、用いることができなかった。したがって、このようなタイプの労働者（たとえば中途採用社員で専門性に着目して賃金を高めに個別に設定したような労働者）に対しては、本人が同意しないかぎり、契約の変更は一方的にはできない状況にある。しかし、研究会報告の認識によれば、「従来使用者は経営上の必要から労働契約の変更を求めることは日常的に行われており、これに応じない労働者に対して解雇（場合によっては懲戒解雇）がなされた事例が多い」としている。

このような「現状」（果たしてこのような「現状」認識が正しいかどうか疑問の余地はあるが）の帰結として、従来労働者は解雇されて雇用を失った上で提訴するか、そのような変更をやむなく承諾するしかなかったことへの抜本的な解決策として本制度を設ける必要があると研究会報告は力説していたところである。

この説明からすると、労働側は諸手を挙げてこの制度に大賛成しそうなものであるが、（使用者側が）この制度を利用した解雇が増大する、結局は労働者側が提訴の負担を強いられるから、裁判を敬遠しがちな労働者にとってメリットはさほど大きくないなどを理由として意外にも反対を表明した。

では、使用者側から見てこの制度は果たして有用なのであろうか。

確かに、前述したタイプの社員が、期待したほど能力がなく賃金を能力に応じて引き下げたい場

合などに本制度の活用による解決が可能となる。

硬直的に解雇の是非しか方策がない現状に比べれば、柔軟に労働条件が変更できるツールが増えることは大いに歓迎すべきであろう（労働者も確かに裁判提起の負担はあるものの、異議を留保しつつ雇用継続を確保できるメリットは大きいはずであり、労働側が反対とする理由はいささか判然としない）。

しかし、使用者側にとっても問題点がないわけではない。

第一に、当該社員の賃金等の労働条件がその能力に照らしてどの程度が妥当かどうかについて、裁判所が「合理性」の名の下に果たして適切に判断できるかという疑問である。就業規則の不利益変更の「合理性」の判断についても、裁判所によって判断が相当割れたがこの問題も同様の事態が当然に予想される。

第二に、最近の裁判例では、職務の特定した高給のポストにその職務の遂行能力を前提として中途採用されたような労働者については、能力不足の場合は、配転や降格を考慮することなく解雇を認める傾向にある。この、長期雇用労働者と即戦力が期待される中途採用等の労働者を解雇権濫用の法理の適用上分けて考える価値判断は正しいものといえよう。

ところが本制度が導入されると、まずは解雇に先行して労働条件の変更を考慮せよ（このような労働条件の変更をそもそも考慮しない解雇は解雇権の濫用である）との見解が台頭しそうである。

さらにそのような見解が、一般の集団的な整理解雇の要件・要素（解雇回避努力）の考慮に影響を与え、あるいはパートの雇い止めの合理性の判断に影響を与える可能性さえ否定できない。

つまり、ただでさえハードルの高かった解雇権濫用の法理に、労働条件の変更によって対処できないかどうかの検討を要する義務までが加わるおそれが多分にありうる。

使用者側も、このようなトータルな影響も考慮しながら、本制度の導入の是非を慎重に検討する必要があるだろう。

4 就業規則不利益変更規定の改正

前項で論じたとおり、現行の労働契約法10条では予測可能性が欠如しており、それらを高めるための手当てを早急に検討すべきである。

この点について、研究会報告では、一部の労働者のみに対して大きな不利益を与える変更の場合を除き、労働者の意見を適正に集約した上で、過半数組合が合意をした場合又は労使委員会の委員の5分の4以上の多数により変更を認める決議があった場合には、変更後の就業規則の合理性が推定されるという仕組みを提案した⁷⁾。

本法理の最大の欠陥たる予測可能性の欠如を補うべく、従来の一部判例でも判示された多数組合の同意等を要件とした推定効の提言は極めて重要であり、その方向性には基本的に賛意を表したい。ただし、その具体的な内容については、細部に若干の疑問もあるので、以下に指摘したい。

第一に、予測可能性が最大の使命であるはずの推定効の条項に「一部の労働者のみに対して大きな不利益を与える変更の場合を除き」と曖昧きわまる例外事由を付加したことは理解に苦しむところである。

「一部の者」「大きな不利益」などという曖昧な概念でこの推定効を制限することは、角を矯めて牛を殺す結果になることは明らかである。

この例外事由は、おそらく、みちのく銀行事件・最一小判平12・9・7や労働協約の事案ではあるが、朝日火災海上事件（いわゆる石堂事件）・最一小判平9・3・27などの判示を参照したものと思われる。しかし、後者の判決の判例時報コメント（判時1607号131頁。なお無記名ではあるが慣例によれば最高裁調査官室によるものであろう）において、「労働組合としては、場合によっては、一部の労働者の犠牲の下に組合員全体としての利益を凶らざるを得ないこともあり得ると思われる。本件協約も、Xを含む鉄道保険部出身の労働者の労働条件を不利益に変更するという側面がある一方、組合員全体としてみれば、合理的な労働条件を確保し、雇用の安定を図るために締結されたものとみることができるのではなかろうか。組合のそのような判断も原則的には尊重すべき」との重要な

指摘がなされていることが参照されるべきである。

過半数組合等の合意がある以上、「合理性」は上記の観点から一応推定するものと扱い、「一部の労働者のみに対して大きな不利益を与え」しかも組合員全体にとっても雇用の安定等格別の利益もないような場合は、合理性の推定を覆す反証の成否の問題として考慮すれば十分ではないだろうか。

第二に、研究会報告では、一部の労働者のみに対して大きな不利益を与えることが明らかな場合は、手続的に多数決の濫用に当たるおそれがあることから、変更内容の合理性の推定を認めることは適当ではないとも立論している。しかし、すでに研究会報告では、合理性の推定要件として「労働者の意見を適正に集約する」との要件を課しているのであるから、さらに上記の理由で制限することは屋上屋を架するものではないだろうか。

第三に、そもそも合理性の推定を主張する使用者側に「労働者の意見を適正に集約する」との立証責任を課すこと自体にも根本的な疑問がある。

使用者側は組合内部の運営に介入できないことはもとより情報収集さえできない（これをやれば不当労働行為といわれかねない）ゆえ、組合内部において「労働者の意見を適正に集約した」かどうかなど訴訟の段階で、到底立証不可能であることは明らかである。むしろ、合理性がないと主張する労働者側が「労働者の意見を集約する手続きに重大な瑕疵があった」ことを立証させるのが証拠との距離の観点からしても立証責任の分配の原則にかなうというべきではなかろうか。

- 1) なお使用者側からの検討については座談会I「今後の労働契約法制について」経営法曹150号13頁、和田一郎「新たな労働法制に対する使用者側からの若干の意見」ジュリスト1309号38頁参照。
- 2) 座談会I「今後の労働契約法制について」経営法曹150号14頁小島浩発言参照。
- 3) 荒木尚志＝土田道夫＝中山慈夫＝宮里邦雄「パネルディスカッション新労働立法と雇用社会の行方——労働契約法・労基法改正・パート法改正」ジュリスト1347号14頁以下中山慈夫発言参照。
- 4) 和田一郎「2008年労働法立法動向——労働契約法」労働法学研究会報2428号22頁。
- 5) 判例の企業秩序論については菅野和夫『労働法第八版』（弘文堂、2008年）379頁以下。
- 6) 旧労働省労働基準局監督課編『有期労働契約の反復更新の

諸問題』(労務行政研究所, 2000年)。

7) 本提案は周知のとおり, 労使委員会制度を中心に, 組合の猛反対を受けた。その当否はともかく, 使用者側としても組合が存在しない場合の従業員の意見の吸い上げなどの仕組みについて, 積極的な構築を検討すべきであろう。なお注3) 文献 18 頁中山慈夫発言, 同 20 頁土田道夫発言参照。

なかまち・まこと 弁護士。東京大学法科大学院客員教授。経営法曹会議常任幹事。主な著書に『労働条件の変更』(中央経済社, 2002年)など。