

書 評

BOOK REVIEWS

山川 隆一 著

『労働紛争処理法』

中山 慈夫

本書は、労働紛争の解決に関する総合的な解説書であり、著者によれば、労働紛争の解決に関心をもつ裁判官・弁護士・社会保険労務士・労働審判員などの実務家、学生・研究者並びに労使関係者を主な読者として、実務に役立つことを念願して書かれたものである。したがって、労働紛争の解決に関する実務書ともいえるが、これまで労働紛争解決システムに関する総合的な著作というべきものが少ない中で、本書は単なる一般的な実務解説にとどまらず、労働紛争の解決に関わる制度・手続とその運用及び解決プロセスにおいて有用な要件事実について、総合的な解説と理論的な検討を加えたものであり、現在の日本の労働紛争解決システムの状況とこれまでの研究成果の到達点を示した労働紛争処理に関する本格的で濃密な著作といえる。

著者は、長年にわたり労働紛争の解決システムを主要な研究テーマの1つとしており、一方で、弁護士として、また中央労働委員会の公益委員としての実務経験を有し、さらに労働審判法や改正労働組合法等の立法の基礎作業にも直接関わっている。本書は著者のこれらの研究成果と実務及び立法作業の経験に基づいて執筆されたものである。

日本の労働紛争に関する企業外の解決機関は、個別紛争については裁判所（本案訴訟、仮処分）、集団紛争については労働委員会という時代から、1990年代以降の個別紛争の増加を背景に、2000年代に入って行政の個別労働紛争解決促進制度、裁判所の労働審判制度が創設され、また労働組合法の改正により労働委員会の不当労働行為救済手続の改善もあり、現在にお

いては労働紛争解決機関の種類とその運用は相当充実した状況にある。

著者が本書を現時点でまとめたということは、おそらく、日本において労働紛争解決システムの処方箋が一応出揃った現在の状況下で、機が熟したとみて、労



●弘文堂
2012年1月刊
A5判・354頁・3360円
(税込)

●やまかわ・りゅういち
学院法務研究科教授。
慶應義塾大学大

働紛争の実務と理論を架橋する「労働紛争処理法」という新たな分野を切り開く意図があったのではないかと推測するが、いずれにせよ、本書が労働紛争処理に関する新たな基本書に値するものであることについては、異論がないであろう。

本書は次の3部構成をとっており、労働紛争解決の基礎的な視点と紛争解決システムの全体像を俯瞰できるとともに、行政及び司法のそれぞれにおける制度内容・運用と問題点、そこにおける要件事実の果たす役割を分かりやすく理解できるよう工夫されている。

第1部 総論

第1章 労働紛争の意義と解決

第2章 労働紛争解決システムの現状と課題

第2部 労働紛争の解決制度と解決手続

第1章 行政による労働紛争の解決

第2章 裁判所における労働紛争の解決

第3部 労働法における要件事実

第1章 労働紛争の解決と要件事実

第2章 主要な訴訟類型における要件事実

第1部「総論」では、労働紛争の意義・特質、日本の労働紛争の動向と比較法的な観点も踏まえた解決シ

システムの現状を概観し、日本の労働紛争解決システムの課題が提示されている。

ここでは、比較法的にみた日本の労働紛争解決システムは、司法システムと行政システムがそれぞれ独自に機能している複線型のシステムである点に特徴があり、それが今後の検討課題にもなっていると指摘する。また、日本のシステムの全体像とそれぞれの特色から各システムに適合する紛争類型について整理し、それに基づき各システムの課題を具体的に論じている。実務的にみると、労働紛争解決システムの多様化により、その全体像の把握と各システムの性格・特徴を十分認識し、紛争事案に適合した解決機関の選択が必要であり、特にその選別にあたる実務家の役割は重要である。その意味でも、第1部は労働紛争の解決に関わる実務家にとって必要かつ有益な情報を提供するものである。

第2部「労働紛争の解決制度と解決手続」は、各論として日本の各種労働紛争解決システムの制度内容・手続等が具体的に分かりやすく説明されているが、あわせて各システムの運用面、法的な解釈面における問題点も指摘され、行政・裁判所・学説の考え方も含めて、簡潔かつ正確な記述がなされている。

ここでは、行政による個別労働紛争解決促進制度、労働委員会制度及び裁判所による通常訴訟手続、労働審判手続、仮処分手続が順次取り上げられているが、その中でも特に判定機能を有する労働委員会の不当労働行為救済手続と裁判所による各種手続については、それぞれ内容及び現在問題となっている論点をほぼ網羅的に指摘し、著者の見解も含めて実に行き届いた内容となっている。たとえば、最近利用の多い労働審判手続については、手続きの特徴はもとより、審判実務の理論的な検討及び実際の審理の進捗と実情も述べられている。また、仮処分手続については、経験が少ない法曹実務家も多いと思われるので、本書の仮処分手続の概説と労働事件における多様な仮処分類型（賃金仮払、地位保全、配転・出向、組合活動妨害禁止、業務妨害禁止、組合の内部関係など11類型）ごとの要件論は、法曹実務家にとって必読部分であろう。

なお、実務家として気づいた点を言えば、個別紛争の解決機関として裁判所（本案訴訟、仮処分）しかな

い時代の本案訴訟の遅延と仮処分の本案化の状況ももう少し触れてもらえば、その後の解決機関の多様化の流れがより分かりやすいのではないかと思われる。また、社会経済の国際化に伴い、外国人労働者や外国企業に関する労働紛争も増えているので、裁判管轄や適用法規、労働契約の準拠法などの問題についても取り上げてもらえば有り難い（ただし、第2部の通常訴訟手続「管轄」部分の注記において国際裁判管轄の問題は触れられている）。

第3部では「労働法の要件事実」を取り上げている。要件事実とは労働紛争解決の制度・システム自体とはいえないのではないかと疑問視するかもしれないが、要件事実を盛り込んだところに本書の大きな特色と新規性があるというべきである。

要件事実の考え方については諸説あるが、一般には実体法規範の法律効果の発生・消滅などの要件を満たす具体的事実を意味しており、裁判規範としての要件事実は司法研修所において法曹実務家教育の必須科目とされてきた。それゆえ、以前は主に民事訴訟における民事実体法の要件事実が議論されてきたが、労働法の分野では、著者の『雇用関係法』（初版1996年）がおそらく初めて要件事実を取り上げたものではないかと思われる。さらに、2001年に発表された著者の「労働法における要件事実」（筑波大学院企業専攻十周年記念論文集『現代企業法学の研究』所収）は、労働関係民事訴訟の各類型の要件事実を本格的に検討した論文の嚆矢である。その後、法曹実務家養成のための法科大学院が設置されたこともあり、労働民事紛争においても要件事実が活発に議論されてきたが、その中で著者は労働法の要件事実の草創期からの代表的な研究者の一人である。

第3部では、労働紛争における要件事実の意義と限界及び労働紛争の各解決システムと要件事実の関係を論じたうえで、具体的な労働紛争類型ごとの要件事実を検討している。本書の4割を超える紙面を第3部に割いているのは、要件事実が労働紛争の各解決システムに共通する必要かつ有用なツールであり、労働紛争処理のルールとして位置づけるべきであるという著者の考え方に基づくものと思われる。要件事実はもとより万能ではないが、労働紛争処理の主張・立証活動にお

ける、いわば羅針盤として、裁判所だけでなくその他の紛争解決機関においても活用されているというのが実務家の実感であるから、本書における要件事実の位置づけは首肯できる。

ここでは、まず労働法における要件事実の重要性・有用性を前提に、労働法の特徴に係る特有の考慮ないし限界を指摘し、労働法の分野では、実定法規の要件事実の確定に加えて、「判例法理を対象とする要件事実の確定、規範的要件についての評価根拠事実や評価障害事実の内容の明確化、事実認定において重要な役割を果たす間接事実の探求ないし類型化、行為規範である規定についての裁判規範としての内容の吟味などの作業を行う必要性が大きくなることを意味するものといえよう。」とされている点は、労働法の要件事実についての著者の基本的な考え方を示したものと思われる。

次に、労働紛争解決の司法及び行政の各システムごとに、要件事実との関わりを検討し、司法における通常訴訟・仮処分、労働審判のみならず、労働委員会の不当労働行為救済手続、さらには都道府県労働局の個別労働紛争解決促進制度等の調整的解決機関においても要件事実的発想を用いる有用性を説く。

最後に、主要な訴訟類型として、10種類の訴訟・争訟を取り上げて、それぞれの要件事実を解説している。労働関係民事訴訟の類型ごとの要件事実については、裁判官による著作をはじめかなりの著作が出版されているが、著者はそれらも参酌して詳細な検討を加えて要件事実のダイアグラムを提示する。この内容の多くは著者がすでに発表した研究論文を基礎としており、著者の研究成果が如実に示されているところである。

本書は、日本の労働紛争解決についての総合的な実務解説書という意味で労働紛争に関わる実務家にぜひ推奨したい一冊である。それとともに、本書は労働紛争解決に関する新たな分野を提示しているように思われる。日本の労働紛争の解決システムが労働法の教科書に取り上げられるようになったのは最近のことであり、また現在労働紛争の各解決システムごとの概説書や実務書も相当数出版されているが、本書は各紛争解

決システムを包摂した全体を1つの独立した分野として、総合的に実務と理論を検討し、その中に労働法の要件事実も位置づけるという新たな試みとして注目すべきものである。著者が試みた「労働紛争処理法」という新たな分野のさらなる進展を望みたい。

なかやま・しげお 弁護士。

岩崎 馨・田口 和雄 編著
『賃金・人事制度改革の軌跡』
——再編過程とその影響の実態分析

橋元 秀一

本書は、「バブル経済が崩壊した1990年代以降の変化しつつある経営環境の下で企業が進めている賃金・人事制度改革の再編の特質を個別企業の実証分析によって明らかにした」ものである。1960年代半ばから70年代にかけて能力主義管理が成立・確立して以降、賃金制度をめぐる、長い間、本格的な問題とはならなかったこともあり、この分野での研究成果は限られていた。しかしながら、90年代後半から成果主義制度の導入の動きが広がり、賃金・人事制度の大幅改定が進み始めた。90年代末には、こうした問題への研究がみられるようになり、2000年代に入ると本格化してきた。賃金・人事制度をめぐるまとまった研究が、再び登場するようになった。本書もその一つであり、研究会での成果をとりまとめたものである。先行研究の検討を踏まえ、「年功や能力を重視した仕組みから役割や成果を重視した仕組み」への賃金・人事制度の再編の特質を明らかにしようとする意欲作で、歴史分析と現状分析による二部構成で、次のような全10章となっている。

- 序章 賃金・人事制度改革の再考 (田口和雄)
- 第I部 賃金・人事制度の戦後50年の歩み
- 第1章 鉄鋼業における能力主義管理の形成 (青木宏之)
—— 1960年代における職務の変化と資格



●ミネルヴァ書房
2012年2月刊
A5判・277頁・5775円
(税込)

●いわさき・かおる 日本生産性本部労働研究センター事務局長。
●たぐち・かずお 高千穂大学経営学部教授。

制度の導入

- 第2章 戦後型学歴身分制から能力主義的人事処遇制度へ (鈴木 誠)
——三菱電機の1968年人事処遇制度改訂
- 第3章 外資系企業日本法人にみる「仕事」基準賃金 (鬼丸朋子)
——A社における1950年代末～1990年代の賃金制度の変遷を手がかりに
- 第4章 能力・成果主義賃金への軌跡 (田口和雄)
——大手電機メーカーX社の戦後史から
- 第II部 新時代における挑戦
- 第5章 年功序列型人事・賃金から成果主義的処遇への転換 (岩崎 馨)
——化学大手S社の人事処遇制度改定
- 第6章 年功化した能力主義人事制度からの人事改革 (木村琢磨)
——情報産業M社の事例
- 第7章 総額人件費管理の徹底を目指した人事制度改革 (木村琢磨)

——情報産業 F 社の事例

第 8 章 地方自治体における能力・実績主義（前浦穂高）

——A 市役所的事例

終章 賃金・人事制度の行方（田口和雄）

——要約と結論

序章では、先行研究の検討を踏まえ、本書の特色として、2つの分析視角を提示している。1つは、事例調査を通じて、「再編する前の制度と比較・分析」し、賃金・人事制度の「どの部分」が「どの程度」変わったのか「掘り下げた分析」を行い「再編の特質を明らかにする」としている。その注目点は、賃金・人事制度再編の主たる対象である「従業員格付け制度と賃金制度の仕組み」である。もう1つは、歴史分析によって、「変化の大きさ」を捉えることである。しかし、「年功や能力を重視した仕組み」とする能力主義についての認識、「役割や成果を重視した仕組み」とする成果主義についての認識、能力主義から成果主義への賃金・人事制度の再編の特質に対する認識という、主題に関わる基本認識について、著者間には差異が少なからずみられる。若手・中堅の方々の意欲的な作品だけに、この成果を踏まえた今後への期待は大きい。それゆえに、本書の成果を確認しつつ、さらなる考察に有用と思われる論点を、紙幅の許す範囲で言及させていただきたい。

第1章は、高度成長期の技術革新に伴う生産体制・職務変化とそれに伴うブルーカラーの管理機能の拡大と密接に連動したものとして、賃金・人事制度の変化がもたらされたものであることを明快に提示している。第2章は、能力主義的制度は「職務遂行能力という一貫した基準によって編成された職能系統・資格に全従業員を格付け……整合的で納得度の高い社内秩序を確立しようとするもの」であり、「人的資源管理上の諸問題を解決するための制度整備が一応の完成をみた」とし、当時広く見られた問題状況の中で持った意味を解明している。しかし、職務実態の変化を重視する第1章との違いをどう理解するのかという問題を投げかけている。第3章は、「仕事」基準の賃金制度でありながら、生活給型年功賃金、職位・業績給制度さらには世界共通職務体系に応じた賃金へと変遷してきた外資系企業の事例である。「制度設計や職務分析

・職務評価の有無といった外形に注目するだけでは不十分」とし、「いかに現場で働く人々に受容されるか」という問題の重要性を指摘している。では、決定過程が明瞭であれば、受容されるのだろうか。受容の条件は何であるのかが問われよう。第4章は、高度成長前夜期の年功賃金、高度成長期・安定成長期の年功賃金と仕事賃金の並立、1990年代以降の能力・成果主義賃金への段階的移行という推移をたどった事例である。賃金の決め方で重視された要素は、年功→職務と能力→職務→能力へと推移し、分社化に伴い、廃止されていた業績連動賃金が再び団体型で導入されたという。この事例は、能力主義から成果主義への変化を能力重視から職務・結果業績重視への推移とみる見方とは異なっており、経営環境の変化の中で労働生産性の重要度が増すと業績連動が浮上してくるとする分析である。高度成長期にも労働生産性は重視され、その追求方法の一つが能力主義管理であったとすれば、成果主義人事はそれをいかに果たそうとするのかが問われていよう。この解明は、主題の要点の一つでもある。

第5～7章は、化学大手メーカーと情報サービス業の成果主義への改訂事例を紹介している。第5章では、職能資格制度の大括り化が進み、範囲役割給となり、「同一資格内での滞留期間が長くなると……事実上昇給をストップさせる制度」となったことが示されている。「成果主義を標榜する賃金とは、考課=査定をより厳しくし、個人差をより拡大しようとする制度」であること、また「どんな制度も、運用によってはその性格が変わるものである」との指摘がなされている。実証的論理的な根拠は十分に示されていないものの、他の事例の分析においても、この指摘にいかにか答えるのかは「再編の特質」を解明する上できわめて重要であろう。第6章と第7章は、ともに「年功化した能力主義人事制度」を成果主義的に改革した制度が紹介されている。制度の説明を見る限り、旧制度の部分的な改革であり、しかも一般社員の制度の変化は小さく、主として管理職層での改革である。第6章では、「職務遂行能力は、顕在化した能力ではなく保有能力であるために、評価時点の水準を正確かつ客観的に測定することは困難」で、「職能資格制度は、職務や成果に応じて給与を決定する制度ではない」という。能力主義管理は、もともと顕在能力や結果業績を

も重視して構想されたものであるが、この事例でも言及しているように、運用によって変化していった事例は多い。同じ著者の第7章では、「伝統的な職能資格制度とそれほど違いがない」改定、月例賃金の固定と賞与の小さい変動である制度改革を紹介している。目標管理制度が実施され、役職者にはコンピテンシー評価も導入された。「能力主義人事制度」のようにみえるが、「総人件費管理の機能を強化した点では、旧制度から大きく変化」した「ソフトな成果主義」であるとする。運用しただけでは、また総人件費管理をコントロールする仕組みを組み込めば、能力主義制度は成果主義制度として機能するということであろうか。第6章の分析との整合性が問われよう。

第8章は、地方自治体における制度改革事例であるが、制度紹介ばかりでなく、運用実態へ踏み込みつつ、導入過程の労使関係をも意識しながら、新旧制度の変化の中で持った「相矛盾するベクトルとの調整」が労使によって図られた労使関係の意義を指摘している。この事例が示すように、労使関係要因を「再編の特質」の分析においていかに組み込むのかは、重要な課題である。

終章では、結論として賃金・人事制度再編の特質を総括している。戦後直後の年功要素、高度経済成長期の能力要素、1990年代以降の役割や成果の要素を重視した仕組みに再編されつつあり、人に基準をおいたものから仕事・市場を基準においた賃金・人事制度へと変える動きであるという。「積極的な教育訓練によって従業員の能力を高めても、それが発揮できる仕事が必要でも提供されずとは限らなくなったため、経営業績の拡大・企業の成長を実現することが難しくなった」からである。「企業は短期の市場変化の影響を受けつつ、そのリスクを抑えながら経営活動を展開しなければならなくなったため、これまでゆるやかな結びつきだった市場と賃金・人事制度の関係を強める対応をとった」と説明している。

この結論は、先行研究の成果も踏まえつつ、制度再編の特徴を示している。人基準、役割・市場基準の視点での整理は、大きな質的転換を示すものとして重要な指摘である。しかし、各要素はいつの時期でも有用な要素であり、役割や市場を無視した人基準、人を無視した役割・市場基準はあり得ない。各要素や各基準の持つ意味とそのバランス、制度編成の基準のあり方に変化をもたらす要因の有無や強弱は、賃金・人事制度再編の内容に少くない差異をもたらす。それゆえ、産業や企業によって再編に多様さが生じる。紹介された事例の間でも、少くない違いがみられたが、本書でこのことの示す意味が検討されていないことは残念である。この分析によってこそ、再編の特質といえる内容が根拠も含め解明できるのではないだろうか。「本書で示した結論はこの研究課題に対し、端緒をつけたにすぎない」とし、仕事管理の変化と評価制度研究が残された今後の研究課題であるという。今後のさらなる研究の成果が大いに期待される。

そのためにも、上述の事例による違いを意識しつつ進めていくことが求められる。その際に留意すべきと考えられることを、最後に付言しておきたい。第一に、各要素や基準にみられる変化は理念、制度、実態・運用のいずれで起き、相互関係がどのようになっているのか、それがなぜ生じているのかという視点から、各事例を整理することが求められる。いずれであるかによって、意味は異なるからである。第二に、経営環境や客観的諸条件の変化の中で、どのように認識し方針を選び取るのかは、きわめて主体的な営みであるから、客観要因ばかりでなく、労使関係要因など主体的要因にも規定されて変化が生じていることを配慮する必要がある。

はしもと・しゅういち 國學院大學経済学部教授。労働経済学・労使関係論専攻。