

雇用契約を考える

『日本労働研究雑誌』編集委員会

現代は「契約社会」と言えるだろう。日常的に店から生鮮食料品を買うだけでは明示的な契約は必要ないが、取引の内容が高度化すればするほど契約が重要となってくる。携帯電話や自動車保険の契約などはその典型例であり、契約内容をめぐってトラブルが発生することも多い。

概して、サービスに関わる継続的な取引の際には契約が重要になるが、労働サービスについて労働者と企業が取り交わす雇用契約は、一般的なサービスの取引にない「特殊性」があると考えられる。

第1に、労働サービスの質や量は、基本的には労働者のコントロール下にあるとともに、教育・訓練や配属によって変わりうる。しかも、労働者の成果（パフォーマンス）はその発現にラグを伴ったり、外部に対して立証が難しかったりする。

第2に、雇用契約の場合には、将来起こりうる事象が膨大となり、それをすべて文章化することは難しい。そのために、労働者と企業は数々の文章化されない約束（「心理的契約」ともいう）を交わして、必要があればそれを互いに更新するというプロセスを経る必要がある。

第3に、労働者の人としての諸権利を守るとともに、社会的・経済的な排除を防ぐために、様々な法規制が介入する余地が大きい。例えば、労働基準法や男女雇用機会均等法などは、そうした理念によって正当化される。

では、こうした労働契約の「特殊性」は、具体的な雇用の場においてどのような問題や課題をもたらしているのだろうか。本ミニ特集は、こうした問題意識のもとに、上記の3つの論点に深く関わる論文を収録した。

石黒論文「雇用契約の経済理論——関係の契約、評価およびインセンティブ」は、雇用契約が労働のインセンティブとして果たす役割を考察している。上で述べたように、労働者の成果を測定する指標は、客観的

に立証可能なものもあるが、上司による主観的な評価といった立証不可能なものもある。短期の雇用契約であれば、客観的な指標に基づく契約は可能であるが、外部に立証できない主観的な指標は利用できない（当事者が自分の利益になるように嘘をつくから）。他方、長期の契約では長期的な協力関係のメリットが生じるので、主観的指標も利用可能になることが示される。また、複数の労働者がチームで生産を行うとき、同僚の業績との相対評価で報酬が与えられるケースと、チーム全体の業績に応じた報酬を与えるケースがありうる。分析によると、長期的な雇用契約のもとでは、労働者相互の協調を促すチーム型の報酬契約が望ましくなる。さらに、長期的な雇用契約においては、部下への権限委譲が促進されることが明らかにされている。

服部論文「日本企業の組織・制度変化と心理的契約——組織内キャリアにおける転機に着目して」は、先の第2の「心理的契約」の考え方の現実妥当性を、日本の従業員データを用いて実証的に明らかにしている。仮説は、組織内キャリアの転機が減少した労働者ほど、従業員と組織との心理的契約を弱く認識するが、事前に契約を明確化したり、従業員に対してキャリアを見つめ直す社内外の研修を提供したりすることは、組織と個人の相互義務を強化するというものである。具体的には、個々人にとっての契約の重要度を被説明変数として、同じ職位、職能にとどまっている年数、契約の明確性、研修参加を表す変数などを説明変数にした回帰分析を行うことで、筆者の仮説が成立することが確認される。

最後に、石田論文「労働契約規制の規範的基礎と構造」では、第3の論点に関連して、労働契約規制の規範的な基盤を2つの議論をもとに考察している。ひとつは、ロールズの「正義論」に基づくもので、例えばコリンズは「勤労権」はロールズの正義の第一原理に高めることができると主張した。もうひとつはセンによる「潜在能力アプローチ」に基づくもので、社会は

「人が価値を置くことに理由がある」活動や状態に対する選択機会の幅広さを追求すべきであるとの認識のもと、集団的な交渉、社会的・経済的排除の抑止、有償労働と無償労働の整合性などが実現されるような法規制の必要性が説かれる。そのうえで、労働の多面的な意義を考慮する必要性、労働契約における私的領域と公的領域の問題、さらに伝統的な労働法の考え方の脱構築が論じられる。

近年、日本では労使の自主的な契約を重視する傾向にあるが、学術面においては労働契約についての研究蓄積は十分ではないように思われる。本特集で収録された3つの論文が、この分野の研究への良き道しるべとなることを祈るものである。

責任編集 太田聰一・平野光俊・水町勇一郎
(解題執筆 太田聰一)