

平成 23 年 6 月 13 日現在

研究種目：若手研究（スタートアップ）

研究期間：2009～2010

課題番号：21830100

研究課題名（和文） 雇用の内的柔軟性に関するオランダ労働契約法制の研究

研究課題名（英文） The research on the law of employment contract in Dutch in term of the internal flexibility.

研究代表者 石田信平（ISHIDA SHINPEI）

駿河台大学・法学部・准教授

研究者番号：20506513

研究成果の概要（和文）：オランダ労働契約法制では、1990 年以降、使用者側からの労働条件の一方的変更と労働者側からの労働条件の一方的変更に関する大きな変化がみられた。これは、使用者側の経営の柔軟性に対する要請とワークライフバランスの要請が働いたものであるが、こうした変化により、オランダでは、労働条件変更法理に関する立ち入った理論的検討が行われている。わが国では労働契約法 10 条に使用者による労働条件の一方的変更ルールが制定されたが、労働者側からの労働条件変更ルールについての議論が希薄である。労働条件変更法理に関する理論的基礎に関する立ち入った考察とともに、ワークライフバランスの観点から、労働者側の労働条件変更ルールについて議論を行う必要がある。

研究成果の概要（英文）：We can confirm through this research that great changes in employment contract laws about a unilateral change to terms and conditions of employment in Dutch has took place in 1990s. This was why employment contract laws in Dutch had to meet the needs of flexibility to adapt to economic environments on the employer's side, and the needs of work-life-balance on the employee's side. These changes have brought about arguments over legal theories of unilateral change to terms and conditions of employment, in Dutch. In Japan, Labour Contract Act was enacted in 2007, and the rules what conditions is required to be lawful by unilateral changes by employer was defined. But a rule over conditions of unilateral changes by employee is not clear. In Japan, it is necessary to argue a rule over conditions of unilateral changes by employee in order to promote work-life-balance, in addition to further arguing a basis of theories of a unilateral change to terms and conditions of employment.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009 年度	660, 000	198, 000	858, 000
2010 年度	590, 000	177, 000	757, 000
年度			
年度			
年度			
総計	1250, 000	375, 000	1625, 000

研究分野： 社会法学

科研費の分科・細目：労働法

キーワード：労働契約、内的柔軟性、労働契約法、オランダ法

1. 研究開始当初の背景

これまでのわが国の労働法規制は、使用者の配置転換を幅広く許容するとともに、本来的には許されない契約条件の一方的変更を例外的に認めることによって、企業内部の雇用の柔軟性（内的柔軟性）を確保してきた。しかし、平成不況以降、わが国の企業の多くは、容易に企業外に排出することができる有期契約労働者や派遣労働者の雇用に比重を置き、雇用の外的柔軟性を向上させることを通じて、景気変動への対応力を高めてきたといえる。その結果として、こうした派遣労働者や有期契約労働者に、景気変動のリスクが集中するといった弊害が生まれている。

2. 研究の目的

(1) 多くの企業が雇用の外的柔軟性を高める経営を志向してきたのは、法的観点からみると、採用時に合意された賃金や労働時間の一方的変更が、合意は守らなければならないという契約の原則があるために、例外的にしか認められないためである。また、配置転換についても、職種や地域が限定されている労働者については、労働者の同意がなければ、職種や勤務地の変更は法的には許されていないからでもある。外的柔軟性に依存しすぎた雇用から生じる問題を直視したとき、こうした労働法制上のルールについて、改めて検討を加え、雇用の内的柔軟性の向上を志向する法解釈・法制度を問い直す必要がある。労働契約法が新たに制定された今こそ、この問題についていっそう踏み込んだ考察を加える格好の時期であるともいえる。

(2) 雇用の内的柔軟性は、景気変動に対する使用者の対応の側面からのみ問題となるわけではない。近年、わが国では、育児や介護といった家庭責任と仕事の両立といったワークライフバランスの実現が大きな課題となっている。雇用の内的柔軟性の向上は、使用者の側から見ると、賃金・労働時間や労働者の職種を一方的に変更することがいっそう容易になることを意味する。しかし他方において、労働者にとってみれば、労働時間や期間の有無の柔軟な変更が認められることになることを意味する。フルタイム労働とパートタイム労働、有期契約と無期契約の間に存在する壁を取り除き、企業内部での雇用の柔軟性を高めることは、ワークライフバランスの実現という観点から見ても、重要な検

討課題であるといえよう。

(3) そこで、本研究は、以上に示した課題について、近時、重要な裁判例・立法・学説が展開されているオランダの労働契約法制について検討を加えることとした。

3. 研究の方法

本研究は、研究期間内にオランダの個別的労働条件変更法理を詳細に検討することを目的として、平成 21 年度については、使用者側から行う労働条件の一方的変更法理に関する立法・裁判例・学説の動向を検証し、平成 22 年度については労働者側から行う労働条件変更請求に焦点をあてて研究を進めた。平成 21 年度にはオランダ現地にて、日本では入手困難な裁判資料や論文等を収集しそれら資料の概要の把握に努めた。また、平成 22 年度については、資料の解析を継続して行ってきた。

4. 研究成果

上記において示した研究目的にそくしてオランダ労働契約法を検討したところ、1990 年以降、オランダ労働契約法制において重要な三つの変化がみられた。

(1) 第一に、1996 年の民法改正によって、民法第 7 編 613 条に規定された使用者による労働契約内容の一方的変更条項（「労働契約上の労働条件を変更する権限を与える書面上の条項に基づき、合理性と公平性の基準にそくして変更によって損害を被る労働者の利益を上回る重要な利益が使用者に存在している場合にのみ、使用者は当該変更を要求することができる」）が規定されたことである。使用者によって確定された集団的労働条件のルールである事業所秩序の変更には、そもそも労働者の同意が必要であったが、最高裁判所において、集団的労働条件規制の変更が労働契約に組み入れられる契約条項の効力が認められるに伴い、労働者の同意なくして、集団的労働条件が変更されるようになった。1996 年の民法改正では、こうした状況に対して、使用者の一方的な労働条件変更を否定するのではなく、あるいは、当然に一方的変更が行われるようにするのではなく、一定の要件を満たした場合に、労働条件の一方的変更がなされるとする立法的措置が設けられた。

(2) 第二に、オランダ民法第7編611条の信義則(「使用者と労働者は、それぞれ良き使用者、良き労働者として行動する義務を負っている」)を根拠として展開されている労働条件変更法理が1998年のTaxi Hofman事件(HR 26 juni 1998, NJ 1998, 767)を契機として展開されていることである。Taxi Hofman事件では、民法7編611条の労働契約の一般条項(「使用者と労働者は、それぞれ良き使用者、良き労働者として行動する義務を負っている」)を根拠として、労働契約に労働条件を変更する旨が定められていない場合であっても、使用者の合理的な労働条件変更の提案について、労働者は当該変更の提案を受諾する義務があると判示された。

こうしたTaxi Hofman事件は、次のような二つの議論を提起するところとなった。

一つは、オランダでは、共同体としての労働関係を尊重して労働契約の役割を単なる労働関係の地位設定に縮減し、労働関係の柔軟化を志向する「制度理論」(institutionele benadering)と、労働関係を主としてその開始において締結された契約によって明確にされるべきものとして理解する「契約理論」(contractuele benadering)が対立していた(F. Dorssemont, 'interne flexibilisering', een variatie op het thema van de institutionele leer', SMA 2005/3)が、上記Taxi Hofman事件以降、「制度理論」と「契約理論」の新たな関係が模索されたことである。もう一つは、民法第7編613条と611条との違いである。民法第7編613条は、611条と適用領域やその基準において、どのように異なるのかという点が問題となった。たとえば、611条は個別的な労働条件変更について適用され、613条は集団的な労働条件変更の場合に適用されるという見方が示されていた。

(3) 第三に、2000年労働時間調整法(Wet Aanpassing Arbiedsduur)において認められた労働者の労働時間変更請求権である。労働時間調整法2条1項によれば、経営上の理由がなければ、使用者は、労働者からの労働時間変更請求に同意しなければならないとされている。もっとも、労働時間調整法に基づく労働時間の変更請求が整備される以前から、民法611条の「良き使用者」を根拠として、労働者による労働時間変更請求が法解釈上認められてきた。労働者からの労働時間変更請求に対して合理的に対応する義務が、「良き使用者」としての義務に包含されるというのである。しかし、労働時間調整法により、労働者側からの労働時間変更請求が積極的に用いられるとともに、時間の変更がより認められるようになった。

以上のとおり、オランダ労働契約法制では、1990年以降、使用者側からの労働条件の一方的変更と労働者側からの労働条件の一方的変更に関する大きな変化がみられた。これは、使用者側の経営の柔軟性に対する要請とワークライフバランスの要請が働いたものである。わが国では労働契約法制が制定され、同法10条に、上記のうち第一のものと類似する立法規制が整備された。しかし、第二と第三のような観点は、希薄であるといえる。労働条件変更法理に関する理論的基礎に関する立ち入った検討がなお求められているといえよう。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計0件)

〔学会発表〕(計1件)

石田信平 労働契約法の「合意原則」と合意制限規定との衝突関係 ——労働契約法は契約当事者の利益調整だけを目的としているのか——
日本労働法学会 平成21年10月18日 専修大学

〔図書〕(計0件)

〔産業財産権〕

○出願状況(計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

○取得状況(計◇件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

石田信平 (ISHIDA SHINPEI)

駿河台大学・法学部・准教授

研究者番号：20506513

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：