

企画趣旨

池田 悠

日本の労働法が本格的に展開されたのは第二次世界大戦後である。以来、およそ75年に及ぶ歴史の中で、日本の労働法は、社会経済状況の変化を踏まえながら、協調的な企業別労働組合に支えられた集団的な労使慣行と、それに基づく判例法理の展開を通して、欧米先進諸国のどの国とも異なる独自の進化を遂げてきた。こうして、日本の労働法が独自の進化をたどる過程で形作られてきたのが、いわゆる日本型雇用システムである。

ここでは、かつて労働市場の8割を占めていた正社員労働者に対する厳格な雇用保障を中核的価値と位置づけつつ、その実現に不可欠な厳しい解雇規制との引き換えに、使用者には、有期雇用労働者の自由な利用、広範な採用の自由、就業規則法理による一方的な労働条件の設定・変更、職種や勤務地を限定しない雇用慣行と相まった配置の自由、柔軟な労働時間の調整、定年制の承認など、正社員労働者の雇用維持に資するあらゆる選択肢を許容するような雇用システムが構築された。

このように、伝統的な日本型雇用システムにおいては、極めて他律的な就労関係に従事することが予定されるものの、定年退職後の公的年金などの社会保障制度をはじめ、勤続年数や扶養家族の有無などを考慮する身分保障的な賃金制度、なにより中長期的な右肩上がりの好景気による着実な経済成長と相まって、正社員労働者に関しては、その扶養家族を含めた人生そのものが一定の枠内で保障されるという雇用モデルが形成されていたと考えられる。いわゆる一億総中流社会も、このような正社員の雇用モデルを中核とする日本型雇用システムがあってこそ成り立っていたと言える。

ところが、日本の労働法は、1980年代中盤を境

にして立法の時代に入ったと分析され、それまでの判例法理先行の時代から、立法を通して労働法が形作られる時代に移行した。奇しくも、その直後の1990年代にはバブル経済の崩壊とそれに続く景気後退の長期化を受け、労働市場においては、日本型雇用システムに基づく人生保障を享受する主体である正社員労働者の比率が徐々に低下するとともに、労働市場改革も進められた。もっとも、このように1980年代中盤から労働法に関する立法が盛んに行われるようになったものの、それ以前に既に確立されていた日本型雇用システムを変容させるような試みが行われることはなく、むしろ解雇権濫用法理・就業規則法理・雇止め法理などの各種の判例法理の成文化によって、日本型雇用システムの重要な構成要素となっている判例法理を固定化させるような立法が行われてきた。その結果、日本の労働法は、1980年代中盤までに判例法理を通して確立された日本型雇用システムを土台に、1980年代中盤以降に立法を通して導入された新しい規範の数々をいわば接ぎ木した状態で維持されてきた。

このように、立法の時代において、あるべき雇用社会の実現を図る手段として、労働立法を政策的に積極的に活用する動きは、近年、ますます盛んになりつつある。実際、ここ10年ほどに実施された、労働契約法改正による有期雇用労働者にかかる無期転換ルールの導入、女性活躍推進法などを通じた女性の社会進出の促進、多様な働き方の実現や同一労働同一賃金規制の導入などを標榜した働き方改革は、いずれもそれ自体を取り出して個別に見れば、異論を差し挟む余地に乏しい政策的目標の実現を図る取り組みである。こうして、立法の時代を迎えたことにより、以来35年超の間に、一面では労働者に新たな権利が保障され、他