



Title	労働者の期待の多様化とその実現に関する考察
Author(s)	宮本, 雅史
Citation	大阪大学, 2023, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/91819
rights	
Note	やむを得ない事由があると学位審査研究科が承認したため、全文に代えてその内容の要約を公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、 ＜a href="https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed">https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed >大阪大学の博士論文についてをご参照ください。

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

論文内容の要旨

氏 名 （ 宮 本 雅 史 ）	
論文題名	労働者の期待の多様化とその実現に関する考察
論文内容の要旨 本論文は、労働者が雇用から得たいと考えている利益（以下、「期待」という。）が多様化していること及び使用者としても労働者の期待を汲んだ処遇を行う必要性が高まっていることに鑑み、労働者の期待の実現に向けた法的課題の発見とその解決を試みるものである。「はじめに」ではこの点を敷衍し、労働者の意思表示は多様かつ複雑で変化する期待をもとにした不安定なものであり、また、期待の実現が使用者の行為に大きく左右されることが問題であると指摘した。このことからすると、労働者の期待の実現には、①労働者の意思形成を支援すること及び②使用者に労働者の期待に配慮する労働契約上の義務（以下、「期待配慮義務」という。）を課し使用者の恣意的な権限行使を抑制することという2点を検討すべきである。 以上をもとに、第1章・第2章では期待配慮義務の根拠と意義（内容・射程）について検討した。まず第1章では、当事者の期待に沿った行動を求める規範と理解されている民法における信義則に着目し、長期雇用慣行・年功的処遇に沿った現実の労働関係から生じる、労働者の「長期にわたる賃金と雇用の安定」という期待及び当該期待に応えるための「配置の柔軟性」に対する使用者の期待が、信義則を媒介に労働契約関係に取り込まれることで、配置転換に関する法理等が承認されたと論じた。これを踏まえ、第2章では、期待配慮義務の規範的根拠及び意義について、イギリス労働契約における相互信頼維持条項を参照しつつ検討した。同条項は、「合理的かつ適切な理由なしに、使用者と労働者の間の信頼関係を破壊するか、または、著しく損なうよう意図された行動をしてはならない」義務と定式化され、労働者と使用者の利益のバランスをとる役目があり、そのために使用者の権限行使を制約するものと理解される。また、同条項が承認されている理由は経済的合理性と労働者の期待への合致の双方にある。これらを参考に、日本の労働契約においても、経済的合理性と労働者の期待への配慮の双方を満たすよう使用者は権限を行使しなければならず、それが期待配慮義務の内容となることを示した。このような期待配慮義務は、経済的合理性と労働者の期待の実現への配慮が労働関係の安定に必要であり、両者を司る使用者に対する正義・倫理的要請として正当化される。 第3章では、①について、辞職によって労働者が期待の実現に近づいていくことの重要性から、辞職という自己決定を適切に行うため、使用者に情報提供義務を課せないかをイギリス法を参照しつつ検討している。イギリスでは企業の競争力向上という視点から契約上の情報提供義務を肯定する学説があり、また、企業内における労使の協力関係の促進という目論見を持った情報提供に関する制定法が存在する。これらを参考に、使用者による情報提供が日本の労働政策のテーマである生産性向上と矛盾せず、また、生産性向上に関わる情報は辞職の意思決定にも資することから、使用者の情報提供義務を定めている現行法の規律を拡大すべきことを論じた。 第4章・第5章では、正規労働者と非正規労働者の待遇差を是正する法理（以下、「待遇差是正法理」という。）について論じている。待遇差是正法理の射程を広く解すると、労働者の管理に関する使用者の工夫を減じる可能性があり、働き方の選択肢が広がらないおそれがある。そうすると、辞職という自己決定に資する情報を得たとしても、辞職によって自己の期待に近づいていくことは難しくなる。待遇差是正法理に関する初期の学説や2018年改正前の労働契約法（以下、「旧労契法」とする。）20条制定までの議論からは、同法理の射程は、「使用者が労働者の待遇を設定する際に考慮できる要素を限定しないこと」及び「正規労働者と非正規労働者とに異なる待遇を設定することを原則として許容すること」という方針に沿って限定されるべきことがわかる。これは、旧労契法20条にかかる最高裁判決の態度とも矛盾せず、同条に代わり制定されたパート・有期法8条の解釈としても妥当なものである。さらに、パート・有期法8条が採用した不合理性の判断枠組みが、射程の限定方針を踏まえることにより、使用者の矛盾的行为を禁じるという規範的根拠により裏付けられることも論じている。 以上を内容とする本論文は、労働者の働き方・価値観の多様化という夙に指摘されてきた状況を法的に捕捉可能な形に具体化し、かつ、使用者・労働者それぞれの行動及びそれをもとにした現実の労働関係を規律する規範を提示することで、労使双方に実利をもたらす現実の労働関係を安定させるという意義がある。	

論文審査の結果の要旨及び担当者

氏 名 (宮 本 雅 史)			
	(職)	氏 名	
論文審査担当者	主 査	教授	水 島 郁 子
	副 査	教授	松 井 和 彦
	副 査	准教授	地 神 亮 佑

論文審査の結果の要旨

【本論文の概要】

本論文は、労働者が雇用から得たいと考えている利益（期待）が多様化していること、および、使用者も労働者の期待を汲んだ処遇を行う必要性が高まっていることを踏まえ、このことが労働者・使用者双方に利益をもたらすものとして想定されるところとして、労働者の期待の実現を支援する法的仕組みに向けた検討を行うものである。

申請者は、労働者の意思表示が多様かつ複雑で変化する期待をもとにした不安定なものであり、また、期待の実現が使用者の行為に大きく左右されることが問題であると考え。そして、労働者の期待の実現を支援する法的仕組みとして、①労働者の意思形成の支援と、②使用者に労働者の期待の実現に配慮すべき契約上の義務（期待配慮義務）があるとし、これを検討課題とする。

本論文は、①労働者の意思形成を支援する局面として、辞職の場面を想定する。現在の使用者の下で勤めたのは自己の期待が実現できないと判断した労働者には、辞職して他の働き方を選ぶという選択肢がある。辞職は、使用者の関与なく労働者の意思のみで行えるため、辞職の意思を適切に形成することは期待の実現に重要な意味を持つと申請者は考える。②期待配慮義務については、イギリス労働契約における相互信頼維持条項をめぐるイギリスの議論を参考に検討し、期待配慮義務は使用者の権限行使を争うことのできる新しい要素であるし、労働契約上の義務として設定することには、期待配慮関係を促進し労働者の実利につながるという意義があるとする。

【本論文の構成・内容】

「はじめに」では、申請者の問題意識と検討課題を示す。

「第1章 長期雇用慣行・年功的処遇に関する法理にみる期待配慮関係の法的反映」では、当事者の期待に沿った行動を求める規範と理解されている民法の信義則に着目し、日本的雇用システムの特徴である長期雇用慣行・年功的処遇に沿った現実の労働関係から生じる、労働者の「長期にわたる賃金と雇用の安定」の期待と当該期待に応えるための「配置の柔軟性」に対する使用者の期待が、信義則を媒介に労働契約関係に取り込まれることで、解雇権濫用法理や配置転換に関する法理等が承認されたことを述べる。

これを踏まえ、「第2章 イギリス労働契約における相互信頼維持条項と期待配慮義務の提示」では、期待配慮義務の根拠と意義について、イギリス労働契約における相互信頼維持条項を参照しつつ検討を行う。相互信頼維持条項は、「合理的かつ適切な理由なしに、使用者と労働者の間の信頼関係を破壊するか、または、著しく損なうよう意図された行動をしてはならない」というコモンロー上使用者に課されている義務であり、労働者と使用者の利益のバランスをとる役目があり、使用者の権限行使を制約するものと理解される。相互信頼維持条項が承認される理由は経済的合理性と労働者の期待への合致にある。これらを参考に、日本の労働契約においても、経済的合理性と労働者の期待への配慮の双方を満たすよう使用者は権限を行使しなければならない、それが期待配慮義務の内容となることを示す。このような期待配慮義務は、経済的合理性と労働者の期待の実現への配慮が労働関係の安定に必要であり、両者を司る使用者に対する正義・倫理的要請として正当化されるとする。

「第3章 辞職による期待の実現と使用者からの情報提供」は、①労働者の意思形成の支援について、辞職が労働者の期待の実現に近づくとの考えから、辞職の自己決定を適切に行うため、使用者に情報提供義務を課すことの可能性を検討するものである。イギリスには企業の競争力向上の視点から契約上の情報提供義務を肯定する学説が

ある。また、企業内における労使の協力関係の促進という目論見を持った情報提供に関する制定法が存在する。これらを参考に、使用者による情報提供が日本の労働政策のテーマの1つである生産性向上と矛盾せず、生産性向上に関わる情報は労働者の辞職の意思決定にも資することから、使用者の情報提供義務を定める現行法の規律を拡大すべきとする。

第4章、第5章は労働者の選択肢の拡大の観点から、正規労働者と非正規労働者の待遇差を是正する法理について論じる。「第4章 待遇差是正法理の基礎的分析」では、待遇差是正法理に関する初期の学説や旧労契法20条制定までの議論から、同法理の射程が「使用者が労働者の待遇を設定する際に考慮できる要素を限定しないこと」および「正規労働者と非正規労働者とに異なる待遇を設定することを原則として許容すること」という方針に沿って限定されるべきことを示す。「第5章 パート・有期法8条の射程及び判断枠組みの分析」では、旧労契法20条に代わるパート・有期法8条が採用した判断枠組みについて、同条の射程を安定的に実現できるか、および、一般法理から裏付けられるかという点から分析する。使用者が通常の労働者に待遇を与えている意図が、当該待遇の性質・目的として認定されるのであれば、この両者を満たす妥当な枠組みである。通常の労働者と短時間・有期雇用労働者を待遇設定のうえで遜色なく扱うことができれば、労働者の働き方の選択肢が広がり、労働者の期待の実現にとって重要である。

「おわりに」では本論文の結論を述べ、今後の課題を示す。

【本論文の評価】

「大阪大学大学院法学研究科における学位論文に係る評価に当たっての基準について 2.3」に基づき、以下、本論文の評価を行う。

本論文が、労働者が雇用から得たいと考えている利益（期待）に着眼し、労働者の期待の実現を支援する法的仕組みを検討し、提言したことは、新たな提言の構築・展開である。労働者の自己決定と使用者の生産性向上の双方に配慮し、前者に偏っていないことも特徴的である。また、辞職が労働者の期待の実現に近づくとの発想は従来の労働法学ではほとんど見られない。本論文には顕著に高いオリジナリティが認められる。労働法学会に鋭い問題提起をしたものと評価でき、高い学術的価値と学術的貢献が認められる。

本論文は、明瞭かつ平明に書かれているが、とくにイギリス労働法を論じる箇所では、原文の内容を理解して適切に日本語に訳しており、読みやすく、理解しやすい。

本論文は、労働法に関する十分な全般的知識のもとに執筆されていると評価でき、さらに、民法の一定の知識が認められる。

以上に加え、最終試験の結果から見ても、本論文は、博士（法学）の学位授与に十分に値する。