

松下幸之助記念財団 研究助成
研究報告

【氏名】朴孝淑（ぱく ひよすく）

【所属】（助成決定時）東京大学大学院法学政治研究科

【研究題目】新賃金・人事制度の導入と適用による諸法律問題―日・韓を中心に

【研究の目的】

本研究は日本と韓国における新賃金・人事制度の導入及び適用による諸法律問題を検討・分析し、賃金と人事制度に関連する諸労働紛争の解決のための理論的基盤を提供することにその狙いがある。

欧米のように解雇の自由が保障されず、判例によって解雇が厳しく制限されている（いわば「解雇権濫用法理」）日本と韓国の場合、雇用の外部的な柔軟性を高めつつも、継続的契約関係である雇用関係を維持するのはそう容易ではない。しかし、雇用を取り巻く環境変化に応じて労働条件を柔軟に変更する必要が生ずる。

本研究はこうした問題状況を受けて、日本と韓国ではいかなる労働条件変更法理が妥当しているのかという視点から分析を行う。また如何に従来の伝統的な枠組みを組み替えていくことができるのかを検証し、新賃金及び人事制度による不利益変更問題をめぐる紛争において、積極的な改善に取り組むための理論的基盤を提供することを目指す。

【研究の内容・方法】

国際競争の激化の中で、日本と韓国の企業は競争力を高めるため、雇用の外部的な柔軟性を高めようと努めると共に、内部労働市場での労働条件の変更に努力している。こうした外部的・内部的な労働条件の柔軟化に伴い、賃金・人事制度も変容を遂げつつある。近年、日本と韓国では、成果主義型賃金・人事制度を導入・適用する企業が増加しつつあり、このような新たな賃金・人事制度をめぐる労働紛争が増加している。こうした状況を受けて、本研究では、第一に、契約の基本原則を重視する欧米と日本・韓国を比較検討し、欧米ではいかなる方法で労働条件の変更を試みているのかを解明したい。第二に、日本と韓国における賃金の不利益変更問題を大きく集团的労働条件と個別労働条件に分け、賃金変更が集团的・画一的に行われる場合と、個別的に行われる場合とでは、要請される労働条件変更法理にいかなる違いがあるのかという視点から分析を行う。第三に、多様な賃金・人事制度の下での賃金の個別的な不利益変更問題を検討し、新賃金・人事制度に関する多様な労働紛争の解決策を提示する。

労働条件の不利益変更の問題をめぐって、日韓ともに多くの議論がなされており、先行研究も蓄積されている。しかし、大多数の先行研究は労働条件変更法理を法理論的な枠組みで構成するものや集团的労働条件（特に、就業規則の不利益変更）に関する議論に集中するなど、部分的な取り組みにとどまるものがほとんどであった。そのため、本研究は、賃金の不利益変更問題に関する諸労働法的問題の全体像を描き出すことを試みた。そして、先行研究が主に法解釈を中心に議論されてきたのに対し、本研究では日本と韓国の判例と学説を網羅的に分析した。また企業の事例研究や国内外を問わず現地におけるヒアリング調査を行うなど、新しいアプローチを試みていることに最大の独創性がある。このような研究方法は、実務と学界の乖離を解消することに寄与できる。

【結論・考察】

本研究の成果としては、第一に、日本と韓国における労働条件不利益変更、特に新賃金・人事制度と不利益変更論に関する諸労働法的課題の全体像を描き出すことが、初めて可能となったことである。特に、集团的労働条件の不利益変更の問題のみならず、多様な賃金・人事制度の下での賃金の個別的な不利益変更の問題を検討したことによって、集团的労働条件と個別的労働条件には要請される労働条件変更法理に違いがあることを明確にすることができた。第二に、欧米と日本・韓国における「契約の基本原則」と「合理性変更法理」の理論上の限界を明確にした上で、如何に従来の伝統的な枠組みを組み替えていくことが出来るのかを検証することができたことである。そして、第三に、日本のみならず、日本と類似した労働問題を抱えている韓国が、新賃金・人事制度に関する現在の問題に対する解決策を模索するときだけでなく、今後新たに労働政策を設計するときにも、多くの示唆を当ててくれる点で大きな成果が期待できることである。