

国家戦略特区ワーキンググループ ヒアリング（議事要旨）

（開催要領）

- 1 日時 平成 26 年 2 月 6 日（木） 10:15～11:30
- 2 場所 永田町合同庁舎 7 階特別会議室
- 3 出席

<WG 委員>

- | | | |
|----|-------|-----------------------|
| 座長 | 八田 達夫 | 大阪大学社会経済研究所招聘教授 |
| 委員 | 原 英史 | 株式会社政策工房代表取締役社長 |
| 委員 | 秋山 咲恵 | 株式会社サキコーポレーション代表取締役社長 |

<有識者>

- | | |
|-------|-------------------------------------|
| 岡田 和樹 | フレッシュフィールドズブルックハウスデリンガー法律事務所
弁護士 |
|-------|-------------------------------------|

<関係省庁>

- | | |
|-------|------------------------|
| 中野 雅之 | 厚生労働省労働基準局長 |
| 里見 隆治 | 厚生労働省労働基準局参事官 |
| 岡 英範 | 厚生労働省労働基準局労働条件確保改善対策室長 |

<事務局>

- | | |
|--------|-----------------|
| 富屋 誠一郎 | 内閣府地域活性化推進室室長代理 |
| 藤原 豊 | 内閣府地域活性化推進室参事官 |
| 宇野 善昌 | 内閣府地域活性化推進室参事官 |

（議事次第）

- 1 開会
- 2 議事 「雇用指針」について
- 3 閉会

○八田座長 それでは、前回、雇用指針について御検討をお願いしておりましたので、それについて、今日は御発表をお願いしたいと思います。

○中野局長 前回色々な御指摘を受けまして、再度検討しました。前提としては、今日時点での案ということで、途中段階であるということで受け止めていただければと思います。

まず、最初に「I 総論」というところで、これは前回御指摘もありましたので、人事労務管理の実態を示して、それによって、いわゆる裁判例の判断が異なってくる傾向にあるのだということを書いてみました。

1 ページのところですが、まず、多くの日本企業で行われている、言わば内部労働市場型の人事労務管理。特徴的には、ここで①から④に書いていますが、毎年、定期的に新卒を採用して、職務や勤務地を限定せず、比較的長期間の勤続が見られる。幅広く配転や出向が行われる。就業規則によって統一的な労働条件を設定する。それから、景気後退期等における雇用調整は、ここに書いていますように、残業規制、休業、配転、出向等を使って、雇用を終了せざるを得ない場合も、整理解雇に至る前に労使協議し、退職金の積み増しによる早期退職希望の募集等を行って対応するという特徴とする一つの類型。

二つ目の○ですが、外資系企業を始めとする外部労働市場型の人事労務管理が行われている企業も見られるとして、その特徴として①から④にございますように、まずは、空きポストの発生時に随時、社内公募や外部からの中途採用で、必ずしも長期間の勤続を前提としない。②で、職務記述書により職務を明確にするとともに、異動の範囲が広くない。個人ごとの労働契約書において、労働条件の設定が行われる。それから、特定のポストのために雇用された従業員について、そのポストが喪失した場合に、一定の手續や金銭的な補償を行った上で、解雇が行われると。

これはあくまでも一般論ですが、こういう類型を示した上で、2 ページのほうですが、裁判例の傾向としては、信義誠実の原則や権利濫用の禁止といった一般法理ですが、これを個々の事案ごとに当てはめるに当たって、こういう人事労務管理の実態を踏まえて判断しますので、結果的にそれぞれの類型によって異なる判断を示す傾向があるのではないかと。

具体的にはということで、①、②ですが、特に典型となる解雇をめぐる紛争の場合には、内部労働市場型の人事労務管理を行う企業については、まずは、配転や出向ですが、そのこと自体は人事権濫用に当たらない。それは広く認めるケースが多く、解雇に当たっては、幅広く回避努力が求められる傾向にあると。それから、外部労働市場型の人事労務管理を行う企業については、その逆ですが、そういう幅広く配転等を使用者に求めることが内部労働市場型の人事労務管理を行う企業と比べて少ない傾向にあると。これが言わば分析ということで、ここに書こうということです。

ただ、個々のケースはあくまでもそれぞれのケースごとに司法機関は判断しますので、これはあくまでも一般論で、全てのケースでこのとおりになるわけではないということをきっちり言っておきたいので、この部分に関してその旨記載した上で、指針全体についてもそういう趣旨のものだということを記載しています。

2 ページの下の方は実態ですが、実際、解雇について紛争に至った場合でも、訴訟まで行くケースは少なく、労働局の総合労働相談コーナーにおけるあっせんとか労働審判制度による調停、審判といったことも利用される場合も多いですし、それから、訴訟に至った場合でも判決に至る事案は少なく、和解手續により金銭の支払いという形で行われるケースも多いとか、実態をここに書いております。

具体的には3 ページ以下の「II 各論」なのですが、これはおそらく細かい点はまだ精

査しなければいけないと思っておりますが、実際の裁判例の分析であり、それから、関連情報も加えたほうが良いと思うものは加えていますので、基本的には、書きぶり以外はあまりないかと思っておりますが、岡田先生等の御指摘を踏まえて3か所入れました。判例を分析・類型化して、要はどうなのだと言われても、それはどうしても抽象論・一般論の規範となりますので、中々具体的なアドバイスにはなりにくいという御指摘は前回も受けたところでありますので、岡田先生等のサジェスションもありまして、7ページまで3か所入れてみました。

7ページでございます。これは試用期間についてですが、これは岡田先生等がお話していたものに若干加えた点がございまして。と申しますのは、「外部労働市場型の人事労務管理を行う企業において、試用期間（新規学校卒業者等を除く。）について紛争を未然に防止するために」の次に、これから申し上げる3か所全てに「労働者の保護に欠ける点はないことが認められる場合には、例えば、以下のような内容を労働契約書や就業規則に定め、それに沿った運用実態とすることが考えられる」と入れています。そういうことで、「試用期間は長期に当たらない期間とすること」、「従事する職務と期待する業績等をできるだけ具体的に記載すること」、「試用期間終了後又は試用期間中に、業績等を判断して解雇することがあることを明記すること」、「試用期間中は定期的に勤務評価を行い、それを労働者に通知するとともに、業績に問題があれば、そのことを指摘すること」、「解雇をする場合には、予告期間を置くとともに、雇用期間その他の事情を考慮して一定の手当を支払うこと」、こういう形で記載しています。

次に、18ページの下でございます。「紛争を未然に防止するために」で、前文は基本的に、趣旨としては同じようなもので、ここに書いてありますように、「労働者が労働契約書等に記載された職責を労務提供が不能となったことにより果たすことができない場合には解雇することがあることを記載すること」、「雇用期間その他の事情に応じて一定の手当を支払うこと」としています。

あと、22ページの真ん中上で、いわゆる普通解雇のうち、ここは能力不足の場合です。ここも、必要な能力を具体的に記載すること等とした上で、その「職務・職責を果たすことができない場合、又は一定期間、期待される評価に満たない評価しか得られない場合には解雇することがあることを記載すること」。それから、「定期的に業績評価を行い、その内容を労働者に通知すること」、「雇用期間その他に応じて一定の手当を支払うこと」。

次に、27ページの下です。これは整理解雇の内容です。大体趣旨は同様ですが、これを契約書ないし就業規則に明確に定めるということなのですが、サジェスションいただいた内容を再度、検討した結果、やはりこういうアドバイスを明確に入れるためには、今後色々な方面の先生方の御意見をj得る必要があると考えております。

また、この指針は、国として出すわけですから、色々な御意見に対しても説明ができるような形にしなければいけないとすれば、「労働者の保護に欠ける点はないことが認められる場合には」という表現は、趣旨としてこのようなものが入っていないと、外部労働市

場型の人事労務管理をやっていればどんな人でも問題ないかというふうにとられると、例えば、外資系の企業等でも、例えば運転手とか、通常のいわゆる高度専門職と必ずしも言えないような方もおられます。

ですので、そういう方が必ずしも入るわけではないのですよという趣旨のためにも、最初に八田先生が提案されたときには、いわゆる高度のスペシャリストのような方で、保護に欠けない、対等な交渉力を持っておられる方という、イメージ的にはそういう面が強いのですが、そういう方の話なのですよというところにやはり限定するようなニュアンスがないと、あくまでもこれは解雇そのものと言いますか、紛争を未然に防止するためということなのですけれども、その辺りは入れ込んだほうがいいと思ひまして、加えさせていただきました。

現時点で考えておりますのは、こういう内容でございます。よろしく願いいたします。

○八田座長 どうもありがとうございました。

これに関して、岡田先生、委員の方々、御質問・御意見はございますでしょうか。

○岡田氏 前提としては、私、外資系でも一番相談が多いのは、試用期間も含めた解雇のことで残業代が多いのですが、あの残業代は結局入れないということで、これはやむを得ないということでしょうか。

○中野局長 はい。これは、9月の時点ではエクセプションの話も3項目で八田先生から我々に提示されたのですけれども、それは今回の流れの中では、先の議論にしようということになった経緯を踏まえれば、今回の中には入れないという方向でございます。

○岡田氏 それはやむを得ないと思うのです。

私が前回申し上げた、紛争を未然に防止するためであるという観点で言えば、細かいことはともかく、とにかく場合によっては解雇できます、一定の手当を払いますという、その手当のことが書いてあって、その書いてあるとおりにできれば、これはケース・バイ・ケースでいいと思うのですけれども、具体的な金額を書いておけば、これが一番、やはり裁判所的に言いますと、要するに約束したとおりに払っているのではないかと例えば、かなり権利濫用性が薄まるので、そういう意味で、これに従ってきちんとアドバイスを受ければ結構、紛争の未然防止という観点でも役に立つと思います。

これは、こんなことを言ったら、それこそ騒ぎになってしまうかも分かりませんが、将来的な事前解決型というのですか、一定のお金を払うことによって解雇できるようにするという仕組みを作る上で意味があるのではないかなと思って、私自身、これは結構な案ではないかと思ひます

○中野局長 先ほどちょっと申し上げましたように、あくまでもこれはいわゆるアドバイスのための指針ですから、規範になるものではないので、そういうことと同時に、先ほど言いましたように、労働者の保護に欠けることがない場合には、というものをきちんと入れて、そういうケースの話なのですよということきちんとおかないと、うまく進まないと思っています。こういう形で、各方面にも慎重に理解を得るように説明は続けて

いかないと、これがそのままの形でうまく行くかどうかは中々簡単ではないと思っています。

○秋山委員 ちなみに、今おっしゃった「労働者の保護に欠ける点はないことが認められる場合」というのは。

○中野局長 認められるというのは、ちょっと表現についてどうかなと思っているので、表現は変えようかと思っています。

○秋山委員 例えば、どういうことを条件にして誰が判断するとか、こういうプロセスを踏めばこれはオーケーだよという、今どういうイメージと言いますか、前提で考えていますか。

○中野局長 あくまでも、これは相談を受ける場合の、アドバイスする際の一つの指針ですから、典型的な例は外資系企業で高水準の処遇の方で、高度の専門職と言いますか、ディーラーとか、そういうところが典型的なところであるというイメージなのです。

○岡田氏 基本は一定の交渉力があるということですね。

○中野局長 そういうことです。

ですから、そういう意味で、こういう趣旨のことを入れていないと、先ほども申し上げましたように、通常秘書であるとか、運転手であるとか、単に外部労働市場型の人事労務管理というだけではちょっと誤解を招くと思いますので、そういう方を対象としているのではないのだというニュアンスは出さないといけない。

これは最初、おそらく八田先生や原委員はこういうことを規範にして、裁判所はこのとおりには判断できないのだという趣旨で9月頃に提案されたのだと理解していますが、中々そこまではできないので、あくまでこれは一つのアドバイスのような位置付けですが、ただ、一定のケースでは、それなりのことをきちんとやれば、そういうことにつながるケースも出てくるのではないかと思います。

○八田座長 やはり「労働者の保護に欠ける点はないことが認められる場合」というのは、あまりに曖昧ですね。もう少し、先ほど言った交渉力というのは、他の職員、当該の職員以外の者をちゃんと比較できて、それを交渉の材料に使うという意味での交渉力ということでしたら、まだ分かると思うのですが、要するに、それは労働者の問題なので、これと言うと、何となく企業側がどういう態度を取るかというふうに取りうる要素もあると思うのです。

○中野局長 この表現を考えてみたのは、八田先生がおっしゃったように、どういう表現がいいか確かに色々考える必要はあって、八田先生がおっしゃったものも一つの案かもしれませんが、例のモルガンスタンレーの残業代の裁判で、判決の文言の中に、「こういうことをしても労働者の保護に欠けることはない」という表現があったので、そういう言い方はあり得るかと思って、ちょっと考えてみたのです。

○八田座長 原委員、何か御意見はありますか。

○原委員 もし、これで規範性が不十分であれば、これはまた別の手立てを考えたらいいいということだと思いますので。

○中野局長 いずれにしても、今回の流れでは規範性なるものは。

○原委員 いや、これは当然、裁判になったときにも、それは一定の考慮はしていただけるものとして書かれているものだと理解しています。

○中野局長 それは裁判所がどう判断するかです。

○八田座長 そう言われても、裁判所はやはり、これを考慮するでしょうからね。

○原委員 それで、先ほど岡田先生がおっしゃった残業代の話というのは、あれは法改正を要する話という御趣旨ですか。あるいはルールの、法令の明確化でできるような話なのでしょうか。要するに、今回の雇用指針というものは雇用関係全般についての指針なので、もし、現行の法令についての明確化で対応できる話であれば、別に労働時間の話について排除されているわけではないと理解していますが。

○八田座長 私たちがあれを落としたのは、別の法令の改正が必要なら、これは今回、しばらく待ちましょうということだと思います。ですから、今原委員がおっしゃったとおりで、もし、これが法令の改正を伴わないで、指針だけで一定の効力があるのなら、それはこれに入れることでいいと思うのです。

○岡田氏 私も、これを提案した中には、ああいうふうにしたものの中に入れておけばかなり効力はあると思いますけれども、ただ、非常にセンシティブな問題なので、あれはこれよりもはるかにインパクトが社会的にもあって、それは確かに一緒に反対されてしまう可能性はありますね。

○八田座長 戦術的には2段構えでやったほうがいいと。

○岡田氏 それは私の分野ではないので、皆さんにお任せするしかないのですけれども、これよりは残業代をああいうふうに、私が提案したようにアドバイスするという事はかなりインパクトがあって、ちょっと劇薬過ぎるかなという感じも書いていて思いました。でも、入れられればそれにこしたことはないと思います。

○中野局長 全体がものすごい大議論になると思います。ですから、まずはこれで。これでも相当な議論を呼ぶと思いますので。

○岡田氏 これは判例どおりなのです。判例の分析から出てくる裏側なのですけれども、この間、私の出した黒丸のものは皆さんのところへ行っていないですか。

○岡室長 それで、前に御相談したときに、労働時間の判例は使用者に厳しいものが多いので、これは判例の分析をまず書かないといけませんから、そうすると、かえって外資系企業は来なくなってしまうのではないかというアドバイスを岡田先生からいただきましたので、そういう意味でもあまり入れるとどうかなと思っています。

○岡田氏 要するに、この労働時間についても似たような提案をしたのです。これは要するに、一部の判例をかなり向こうと言いますか、反対側のほうで恣意的に抜き出して作ったみたいな感じのもので、でも、非常にいいと、私は労働者のためにもなると思うのです

けれども、これはかなり反対が出るだろうなど。

○中野局長 残業代の定額払いの関係など、裁判例もものすごく明確にしないと、きちっと把握して、この部分がこうとやっておかないと、これは中々議論を呼ぶと思います。

○岡田氏 結局、今、御案内かどうかは分かりませんが、今ので、例えば、年収1,000万円で、残業代で込みですというのは一体いくらで、例えば、月に20時間の残業代として1,000万円ですとか、これは年100時間の残業分として1,000万円ですという、その年に何時間分のというふうに特定しないといけないというのが一応の最高裁が言っている。はっきりしないのですけれども、少なくとも一般的には理解されている。

もし、厚生労働省がこの判例で制度を書こうと思えば、そういう一般論をまず書いて、しかし、こういうふうにすれば、つまり年収が高いとか、今局長がおっしゃったような、労働者の保護に欠けるところがないと認められればとか、ある程度労働時間に裁量性があればとか、9時から17時でなくてもいい、10時から18時でもいいとか、そういう自分で決められるような条件があるならば定額制でもいいよという判例が、先ほどおっしゃったモルガンスタンレー事件も、これは私がやった事件なのですけれども、端的に言うと、それが一つあるだけなのです。その端的に一つだけある判例を引いて、こういうものを作っているのかという議論には必ずなってしまうのです。だから、かなり議論を呼ぶだろうということは避けがたいのです。

○中野局長 やはり流れとして、先生方が想像されている労働者と全く違う色々な過重労働とか若者使い捨ての議論のほうも我々は現実に対処していますが、そちらとの境目が非常に難しい分野になるので、もちろん、定型的な人は全く違う働き方をしている人なので、違うということは言えると思うのですが、やはり労働時間、その部分となりますと影響が非常に大きくて、ちょっとそこは。

○秋山委員 多分御心配されていることは理解できるのですけれども、議論を前に進めるためにも、やはり先ほど御質問させていただいた、普通の人は対象外で、むしろ付加価値の高い人が対象なのだということをもっと明確にしたほうがかえって。

○中野局長 明確にするのは、やはり制度の議論をしたほうがいいと思うのです。今、労働時間制度の議論を、企画業務型裁量労働制を中心にやっているのですが、それこそ産業競争力会議の12月にまとめていただいた、あそこで指摘されているのですけれども、やはり時間で成果を計り切れない人たちの労働時間のそういう労働時間法制のあり方をどうするかということはしっかり考えるべきであると。

ですから、そこはそこの議論でやったほうが、今ここで解釈で示したら混乱するので、今この特区の流れでやるのはできれば避けたほうがいいというのは我々のほうの考えであります。

○八田座長 今度、有期雇用の場合は、対象がある程度の年収とか、それから、資格を持った人に対してやることになりましたね。この雇用指針の場合は、特区の中におけるそういうタイプの労働者であるという限定はあったのでしょうか。

○中野局長 いえ、ないです。

○八田座長 ないけれども、置いてもいいですね。

○中野局長 ベンチャーもありますから。

○藤原参事官 一応外資系とかベンチャー企業に向けた運用というところは書いてございますが、明示的にそういった条件設定はしていません。

○八田座長 それで、今の話は、これがブラック企業とかそういうところに適用されてしまうと誤解されると困るということですから、少なくともスタートのポイントでは、これがそういうところを最初から対象にしていけないのだということをごここに明示する必要がありますのではないかと思うのですよ。

それで、先ほどの「労働者の保護に欠ける点はないことが認められる場合」というのは、それを言うにはあまりにぼんやりし過ぎているなという気がするのです。例えば、有期雇用のほうで決めた条件をそのまま援用するとか、何かあってもいいのではないかと思うのです。

○中野局長 八田先生、今法案提出に向けてそれを議論しているのですけれども、有期雇用の対象者については、今のところ考えておりますのは、労使で議論していただいているのは、既に労働基準法の14条に繰り返しではなくて更新をしない、1回の有期契約の上限について、原則は3年で、高度専門家は5年間で、その5年の高度専門家というものは、既に労働基準法の体系下で示しているものがあるのです。

そこはこの間、八田先生が言われたように、弁護士とか博士の学位を持っているとか、会計士とか、それから、一定の専門家に年収要件を組み合わせたとか、高度専門家のグループがあるのです。それをやりますと、ものすごく明確にはなりますけれども、ものすごく限られたと言いますか、それはまたこの先、世の中の状況によって変わってきますから、今回の場合も今のところの議論では、省令で定めていくことにしていますけれども、そういうことになりますと、これはあくまでも指針で、しかも、未然防止するためのアドバイスのところですが、ここにそういう形で書く、言わば先生の話ですと、それと合わせる、同様にということですね。

○八田座長 そうです。これはまだ内側で十分議論していませんけれども、当初はそういうことでしたね。このガイドラインも、基本的にはある種の高度人材に対してということを考えていましたね。

○原委員 はい。元々の趣旨からすれば、今回の指針に基づいて新しい契約を作るようなことが奨励されるということだと思いますから、それこそ伝統的な労働者よりは、そういう方を主にユーザーとして想定されることは当然なのではないでしょうか。

○中野局長 こういう形で契約を結ぶような形の働き方をする人というのは、おそらくそういう方でないと普通の人には結ばないですからね。就業規則に基づいて一般的な働き方をするだけですからね。

○原委員 ですから、あまり御心配にならなくても、そう気にされなくていいのかなと。

○八田座長 今局長がおっしゃったことに関連するのですけれども、これは私の素人的な考え方かもしれませんが、従来ここの総論に書かれているような内部労働市場型の特色というものが日本で認められたと。そして、これを前提にして判決が出ているわけで、これはある種の暗黙のこういう長期の雇用契約が行われているわけですから、契約書とか雇用規則にそういうことが明示されていなくても、こういうことがある程度前提とされてやってきたと。

ところが、もし、外資系とかベンチャー企業とかが、書いたもので、契約書として契約の内容をきちんと書いた場合には、原則としてこの限りではないと。これまでの色々な判例も、そういう書いたもののない契約の世界で基本的には裁判所が慣行を前提にして色々判断してきたものですから、書いたものはやはり別であるというのがどこかに大原則としてであると非常に分かりやすいと思うのですよ。

その書くときに際して、例えば、こういうことをきちんと書くというふうになっていれば、外から来る人にとっては実に分かりやすくなると思うのです。

○中野局長 八田先生のお気持ちは分かりますけれども、これはまた議論の繰り返しになってしまいますが、結局、契約を結んでも、そのとおりの実態と言いますか、運用と言いますか、その後の展開過程も、絶対に争いになったら見られてしまうのです。ですから、単純に契約どおりとはならないと。もちろん、契約合意の内容という意味では、そこはウェイトは大きいと思えますけれども、そこはその後の個々のケースごとの事実関係を見た上で裁判所は判断するというのは、これは司法の原則ですから、そこは変わりようがないのではないかと思います。

○八田座長 いや、大違いで、契約がない世界で司法が判断するのと、契約がある世界で本当にそれを守ったかどうかを後でチェックするのとは、丸っきり違う話だと思うのですよ。

○中野局長 合意が書面になっている場合となっていない場合は、明確度が違うということはあると。

○八田座長 そして、それをちゃんと履行しなさいということを言えば、やはり非常に明快になると思うのですよ。もちろん、最後の最後は、裁判所はどう言うかは分からないという条項はあってもいいですけども、理屈の上で今までの判例の分析が、原則解雇自由なのにこういうふうになっていることの背景も説明され、かつ書面でやった場合には元の原則に戻れますと。ただし、そこではやったことはちゃんと守ってくださいという論法になっていけば、別に。

○中野局長 趣旨としてはそういうことです。

○岡室長 7ページとかは、ちゃんと契約に書きなさいと、そのとおり運用しなさいとなっています。

○中野局長 だから、趣旨としてはそういう意味で、紛争防止のアドバイスを。

○八田座長 いや、おっしゃるとおりです。ですから、それがこの総論のところにももう

ちょっと、明確に書いてあるといいと思います。要するに、今までこういうことを大前提にしてきたから、原則解雇自由ということではなくなってきた。しかし、やはり書面で書けば話は別だよというのがどこかに入っているように思います。

○中野局長 それは、岡田先生からアドバイスいただいたことを書き込んだところでにじみ出ていると思います。ですから、逆に言えば、それを出すことは非常にインパクトがあって、我々はその反応を今ものすごく心配しています。

○八田座長 向こうもそれなりの理由があったのだよと言っているのだから、いいのではないですか。

○中野局長 ですから、そこは慎重にやらないと大議論になる可能性があるのです。そういう意味で、先ほどのような表現ぶりを入れつつやっておかないと、全部が危ない局面になるような。

○八田座長 そうすると、具体的にはこれが誰でも彼でもいいのではないのだということをどういう形で示すかということが一つ、今の議論で重要になってきたと思います。

あと、他に論点としてはありますか。

○秋山委員 実は、インパクトとか分かりやすさということ言えば、これを形にするプロセスで発生するインパクトを心配するのはすごくよく分かりますし、あまりそれに邪魔されないで物事を前に進めたいなという意味では大いに考慮するべきであると思うのですけれども、国家戦略特区でむしろインパクトを与えたいのは、やはり誘致したい外資系企業であったり、成長企業であったり、新規創業の企業にとって、もっと意欲的に日本で展開しようというインパクトを与えたいわけなのです。

ですから、そこに対する明確なメッセージを、ここを読めばにじみ出ているかもしれないけれども、そういう人たちの目線で見るときに本当ににじみ出ているかというところは、是非もう少し前向きにお考えいただきたいなと思います。

○八田座長 今秋山委員がおっしゃったことに補足しますと、私が言ったことの繰り返しになるかもしれませんが、要するに、みんなへんてこな判例ばかり出ていると思っているわけですよ。訳が分からない国だと思っているわけです。日本人だってそう思っているわけで、何でこんなふうに契約の自由を認めないのだろうか。それはここの分析で、実は十分な理由があったのだ。慣行としてそうなっているのだから、しかも、書面でも何もやらずにそういう慣行が多く認められてきたのだから、裁判のほうもそういうことを前提にして書かれていない契約をあったかごとく守らせてきた。けれども、新規の人たちは、今こういう慣行が残っているにもかかわらず、きちんと書けば大丈夫だと。少なくとも、今までの判例に抵触するものではないということを書いてあげたら、それはやはり入ってくる人には分かりやすいですね。

それから、今までの日本の判例がへんてこだと思っている誤解を打ち砕くことにもなると思うのですよ。これはこれでこういう事情があったのだと言えるのではないかと思うのです。

○中野局長　そこらあたりの分析は、最初の1～2ページあたりということですね。ですから、判例で寄って立つ基準はあくまでも濫用法理という非常に抽象的な、客観的に合理的な理由があって、社会通念上相当という法理ですから、それは個々のケースごとに判断するということは、その背後にある人事管理システムと言いますか、雇用システムが継続を期待するようなものであったか、あるいは継続を期待するようなものでなかったか、そこにかかっているのです、そこらあたりを明確にすれば、自ずと判断も異なってくるでしょうというのが一般的な言い方だと思います。基本的にそのトーンで。

○八田座長　あと、岡田先生、何か付け加えることはありますか。

○岡田氏　いや、特にないです。

○八田座長　原委員はよろしいですか。

○原委員　はい。

○八田座長　それでは、あとは事務局のほうで調整をお願いします。

○藤原参事官　そうしましたら、前回に比べまして、また岡田先生の色々な御尽力があって、こういった形で少しは形になりましたので、引き続き文章を含めて御議論させていただきます。