

4

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



動態瞭望



日本 Job Card 制度 對我國就業促進機制的反思

大葉大學人力資源暨公共關係學系助理教授 張秋蘭



壹、工作卡制度設計理念

日本政府 2007 年 2 月 15 日宣布經濟成長策略基本計畫（原文：成長力底上げ戦略）三架構，第一基本架構要支持經濟成長，必須提升全體就業者所得與生活水準，避免貧富差距擴大，而人力發展、就業機會與提升中小企業體質是支持此架構的策略之一。第二基本架構須對意圖提升個人職能者或企業生產力者，提供最大的機會積極協助。第三基本架構設計人力發展三支箭（提升弱勢族群人力發展、協助社福弱勢輔助戶工作經濟自主、提升中小企業生產力與薪資給付能力）。而日本工作卡（Job Card）即是第一支箭規劃的制度，提升弱勢族群人力發展。2007 年 7 月 19 日日本內閣成立「工作卡構想委員會」，同年 12 月 12 日工作卡構想委員會正式提出「工作卡制度最終報告書」，工作卡運作模式因而確立，並以 2020 年為止登錄使用工作卡人數，累計至 300 萬人為目標。

厚生勞動省在工作卡正式實施前，2008 年 4 月先與佳能公司（CANON）合作試辦。當時佳能選擇 20 個單位（工廠與店鋪），進行 6 個月的實習訓練（設備機械基礎技能、研發品管技術與總務行政等三類訓練）。該計畫募集 30 位學員，由諮商顧問判斷學員弱勢程度與推薦參訓計畫。而正式實施時，松下電器集團（大阪府內）是首批與厚生勞動省合作的企業，參訓的職務為「錄影機與音響組裝基層作業員」以及「電子零件品管員」各 10 名，訓練期間有 3.5 個月，參訓的弱勢者須先至關西各地公共職業介紹所（Hello Work）進行登記，其次由「登錄制職業諮商顧問」判斷其職能，其三再通過松下電器面試後，分別在公司所提供的二個工廠參訓（ジョブカード制度先行プロジェクトの実施について，2008）。

由於工作卡設計之原始目的，是希望就業弱勢族群能藉著該制度，獲得訓用合一的機會。但是隨著技術迅速革新，勞動市場所需要的職業技能不斷變動，因應勞動者的狀況，提升與發展職業能力、順利轉換跑道等等「個人主導生涯發展」、「透過職業人生展開職業發展」等生涯管理越來越重要，工作卡使用者不應該侷限在就業弱勢族群，應將使用對象擴大為一般求職者、在職者、學生、受訓學員等任何想使用的人。工



作卡運作後，厚生勞動省陸續對理念進行調整，在 2013 年 12 月提出生涯護照（Career Passport）工作會議報告，將諮商顧問與職能發展在工作卡的角色進行調整。2014 年 6 月 24 日內閣會議決議，工作卡新制（以下簡稱為新卡）應該從學生在校的學習生活，就展開積極工作卡的管理與建立生涯概念（キャリア パスポート 構想研究会報告書，2014）。

2015 年 10 月厚生勞動省確認工作卡的新概念，工作卡是兼具個人生涯規劃與職能證明的工具，透過此卡達成個人生涯發展與促進多樣化人才順利就業的目的。個人透過回顧其職業活動與詳細檢討生涯規劃，利用各式表格來盤點職業能力，可順利產生職業生活的設計藍圖。電子化管理使用者可依個人需求，在工作卡中登錄各項個資（如執照、證照、教育或受訓紀錄、訓練成效與評價等等），在求職過程可自由抽出工作經驗、職業能力證明並加以編輯。

貳、新舊工作卡表單設計

當初設計的工作卡，是透過一張張 A4 大小的文件，記錄個人「履歷表」、「工作經驗表」、「職涯發展表」等檔案。開始使用工作卡時，職涯發展表必須先透過公立職業介紹所登錄制職涯顧問進

行面談，並將建議等寫入工作卡內欄項，交還給求職者，才算開始活用工作卡。這個設計主要是希望協助弱勢求職者在接受職涯諮詢時，能對自己工作能力、工作意願以及生涯規劃與管理的問題，有更明確的想法，對往後的求職活動與穩定就業有所幫助。除「履歷表」、「工作經驗表」、「職涯發展表」會收錄在工作卡文件夾中，而參訓者可與培訓單位在學員的「訓練成效評析表」給予職能評價自評與他評。職評結果會收錄在卡內，在結訓後由企業單位交給工作卡的持有人。這個設計可補足履歷表中無法詳細記載的工作能力資訊，以及即使面試也無法客觀辨別求職者的職業能力，堪稱為有效的工具。

2015 年 10 月新制推改革，希望新工作卡是個人管理自己生涯的工具，工作卡中涉及需要訓練機構或企業提供的情報時，委由相關權限的人給予評價外，部分內容也可依個人的期望由「工作卡撰寫諮詢顧問」登錄相關建議。另外學生也可以使用工作卡記錄個人「履歷表」、「學校活動經歷表」、「個人職涯規劃表」等個人檔案。透過職涯諮商師（或學校教師）的諮詢，探索自己優缺點與職業興趣（職涯願景），認識自我與工作世界，了解如何進行求職活動。

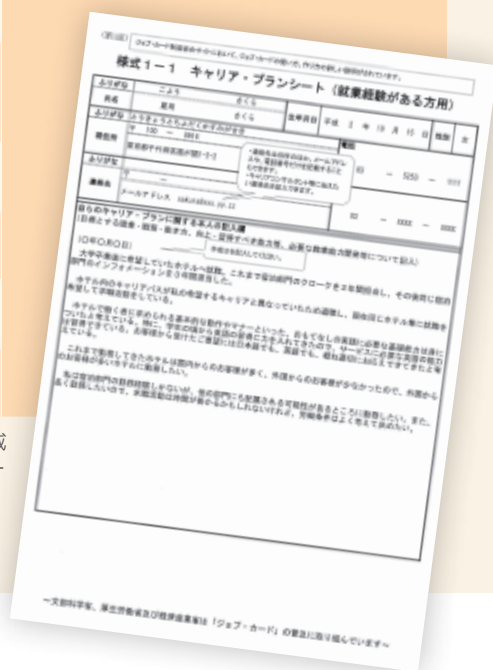
工作卡可從在厚生勞動省官網或相關網路下載，或至公 / 私立職業介紹所取得，經諮商顧問的職涯建議展開工作卡管理（厚生労働省，ジョブ・カード制度）。新卡除因適用對象擴大，得將舊制表單重新盤整，目前分成三類表

單（生涯規劃表單、工作經驗表單、職業能力證照表單），但是每一類表單可再細分不同細類表單，至少共有 12 種樣式（表 1），依使用者個人的情況（求職或受訓），選擇適合的表單樣式。

表 1 工作卡新制表單樣式名稱

| 樣式 | 名稱 | 註記 |
|---------|---|--|
| 1-1 | 生涯規劃表單（有工作經驗者適用） | 1. 可自行登錄履歷。 2. 依個人期望可申請就業諮詢後，由諮商顧問將諮詢結果登錄（但申請經費補助，必須有諮詢顧問輔導紀錄）。 |
| 1-2 | 生涯規劃表單（無工作經驗者、應屆畢業生適用） | 1. 可自行登錄履歷。 2. 依個人期望申請就業諮詢後，由諮商顧問記錄諮詢結果，或者由學校教師輔導後填入。 |
| 2 | 職務履歷表單 | 先自行登錄履歷，必要時所記錄之內容由企業內負責人員進行內容確認並簽名（非必要條件）。 |
| 3-1 | 職業能力證明表單（執照、資格認證） | 自行登錄已取得之執照或資格。 |
| 3-2 | 職業能力證明表單（學習成績、訓練歷程） | 自行登錄在校學習成績與職訓成效。 |
| 3-3-1-1 | 職業能力證明（訓練成效、實務認證）表單（企業實習、OJT 專用） | 由訓練或企業單位考評人員，針對受訓者或在職人士之訓練成果、工作態度予以評價，並將評論登錄工作卡內。 |
| 3-3-1-2 | 職業能力證明（訓練成效、實務認證）表單（在職者實務經驗評價專用） | |
| 3-3-2-1 | 職業能力證明（訓練成效、實務認證）表單（離職者訓練【高齡、身障、求職者僱用協助機構】專用） | |
| 3-3-2-2 | 職業能力證明（訓練成效、實務認證）表單（離職者訓練【都道府縣地方政府】專用） | |
| 3-3-2-3 | 職業能力證明（訓練成效、實務認證）表單（應屆畢業生訓練專用） | |
| 3-3-3 | 職業能力證明（訓練成效、實務認證）表單（求職者推薦訓練專用） | |
| 3-3-4 | 職業能力證明（訓練成效、實務認證）表單（依科目評價之教育訓練專用） | |

資料來源：作者編譯自「新ジョブ・カード制度編テキスト（平成 27 年 10 月版）」，取自 www.job-card.jp/pdf/text_seido-H2710-all.pdf





參、日本工作卡制度相關配套制度

即使是舊有的工作卡規劃，它不僅是履歷檔的功能而已，它還是職業能力認定卡，透過培訓單位（企業與學校）背書參訓成效；也可以直接申請就業推薦或諮詢，並登錄建議於卡內。新舊制度結合了職業訓練與就業服務相關聯的機制。

一、生涯諮商顧問

過去生涯諮商師尚未有國家資格檢定（2016年4月起採國家資格考試），當時工作卡中的諮詢顧問資格，以「登錄」在公共職業介紹所的諮商人員擔任「登錄制生涯顧問」。為避免過去慣用的「登錄制生涯顧問」名稱與國家資格認證「生涯諮商師」讓人混淆，2015年10月新卡推出時，已將原制度「登錄制的生涯顧問」名稱進行更名，新制改稱為「工作卡撰寫諮詢顧問」。

生涯諮商師主要在協助確認個案的興趣、適應性，透過個案職業生活的回顧（如具有何種職能、待確認的課題），協助個案設計生涯、職業選擇、增強自信以及自我決定的專業人才。生涯諮商師資格取得法源為「職業能力開發促進法」，2016年3月以

前，需要完成140小時基礎養成課程，並通過生涯諮商師檢定考試，取得生涯諮商技術士（1級或2級）證照（通稱為生涯諮商師）。而生涯諮商師參加新卡講習後，可授予其在新卡中撰寫諮詢建議的權限。過渡時期「工作卡撰寫諮詢顧問」未必都具有生涯諮商師的資格，但厚生勞動者期待顧問能積極取得國家資格。

二、職業能力培訓方案

由於日本企業重視內訓，無法成為正式員工的求職者（如就業弱勢者），就很難獲得職能提升的機會。2008年工作卡原始設計目的，是希望透過企業「定期實習型訓練」，讓弱勢者獲得職能開發的機會，發揮「訓用合一」的功效。發展迄今職能培訓方案至少有三類，各類設定不同參訓資格，描述如下（厚生勞動省，2015，ジョブ・カード制度）。



(一)「定期實習型訓練」(原文：有期実習型訓練)

此方案以企業正式長期僱用為目的之訓練，又稱為僱用型訓練。新制希望雇主招募新進人員時能採用工作卡制度。受訓前學員先接受諮商，重新檢視其生涯規劃，確認該「定期實習型訓練」符合受訓者生涯規劃的程度。受訓期間為3～6個月，由雇主提供在職訓練(OJT)及搭配教育訓練機構所實施的課堂訓練。參加的企業可先在區域性工作卡中心，尋求職能評價技巧和訓練課程規劃等諮詢，必要時，獨立行政法人高齡身障者求職者僱用機構(由2011年10月獨立行政法人「僱用、能力開發機構」被廢止後改制而成)等可給予協助，如訓練費用部分補助金。

(二)「實務型人才培育訓練」(原文：実践型人材養成システム)

此方案也是以正式長期僱用為目的之訓練。對象以應屆畢業生、15～45歲的求職者皆適用，目的在培育其成為企業籌備幹部所需的實務技能，訓練期間為6個月～2年，訓練課程同樣以OJT與OFF-JT二者相互搭配。OJT訓練時間比重須達20%～80%。OFF-JT的地點在實施OJT企業以外的機構受訓。



(三)「日式雙軌訓練制度」(原文：日本版デュアルシステム)

「日式雙軌訓練制度」於2004年設立，當時以飛特族、尼特族人數遞增為背景，開始實施企業實習與訓練機構受訓並行的制度。目前由獨立行政法人高齡身障求職者僱用協助機構或都道府縣地方政府等，委託民間訓練機構開設訓練課程。該課程亦由培訓單位舉辦講座與企業實習時數搭配而成。而工作卡的



訓練課程多以民間委託型為主，標準訓練時間為 4 個月，其中企業實習要達一個月以上但不超過總訓練時間的 1/2。學員開始受訓前，必須要到公共職業介紹所進行求職登錄，接受諮商並開啓工作卡，確認受訓的適性資格，在進一步推介訓練課程。必要時在學員完訓後再次接受就業諮詢，分析結訓學員職能與生涯規劃擬制的問題，甚至職業選擇與職業生涯發展方向再次諮詢。



三、職能評價

工作卡中的職能核評基準的設定，主要以能符合企業需求為標的，設計出具有普遍性、跨產業與企業職業能力的評價準則。新制職能評價採用 9 項指標，分別為：

四、工作卡中心

為促使制度普及化，厚生勞動省在中央設置一個工作卡中心，以負責網頁營運、區域業務輔導與協調業務、職業能力登錄、管理與運作；而在各都道

1. 工作意願與工作觀：如遵守法規、職場紀律與慣例。
2. 責任感：信守對上司、前輩、同事與顧客的承諾。
3. 商業禮儀：日常對上司與同事能寒暄問暖。
4. 溝通表達：有條理地向對方說明自己的想法。
5. 團隊合作：有多餘的時間，會幫助周遭工作繁忙的同事完成工作。
6. 接受挑戰的意願：自願接受未經歷或艱困的工作。
7. 思考力：會思考如何讓工作流程順利。
8. 壓力調適：不被困惑困擾，會尋求他人協助。
9. 專業性：活用專業在各項職務上，並強化專業能力。

府縣也設立區域型工作卡行政中心，負責區域運作與推動計畫、企業宣導、舉辦訓練評價講習、與協力單位推廣職場體驗與講習活動、追蹤參訓者就業狀況及提供諮詢與協助。截至 2016 年 2 月為止，從北海道到九州的雇主團體協會（商工會議所），已成立 112 個工作卡中心或者工作卡支援中心，擔任區域據點協助企業提出「定期實習型訓練」，活用工作卡制度（Job Card Center, 2016）。除此之外，商工會議所官網會定期更新企業會員活用工作卡的案例，完整地依區域別、職務別、產業別以及訓練期間別分類，建置範例供業界參考。

肆、日本工作卡制度成效與課題

據厚生勞動省統計，2011 年度有 9,459 家企業、2012 年度有 13,966 家、2013 年度升到 15,036 家，2015 年 3 月 31 日統計有 15,985 家企業使用工作卡（厚生勞動省，2016）。另外到 2016 年 1 月 31 日為止，累計利用工作卡參加「定期實習型訓練」結訓學員有 53,185 人，其中被企業正式僱用有 43,076 人，正式僱用率高達 81%（Job Card Center, 2016）。雖然工作卡成效慢慢發酵，但離厚生勞動省自訂 2020 年須達到 300 萬人使用之目標值還有一段距離。所以不斷精進工作卡制與使用者需求的適配性，成為重要課題。





2015年10月新制上路，即期望學生就學期間就開始使用，讓學生能檢視自己的學習歷程、社會體驗、興趣探索、擅長與不擅長的事物、持有的資格或執照，也能讓自己開始進行生涯規劃。又為擴大參與新制使用，厚生勞動省納入更多推動的單位，如：

- 中央政府文部科學省、厚生勞動省、經濟產業省
- 督道府縣勞動局
- 公共職業介紹所
- 工作卡中心
- 高齡身障者求職者僱用協助機構、都道府縣、委託訓練機關、推薦求職者之訓練單位
- 其他教育訓練機關
- 大學
- 企業

- 區域青年協助站
- 私立職業介紹所

厚生勞動省期望用更大的社會網絡，強化全體社會邁入重視人力提升的就業促進之路。工作卡中心定期將企業活用工作卡的案例，編製上傳 YouTube 網頁，除可積極推廣工作卡外，也企圖引起更多組織企業社會責任的付出。

伍、工作卡對我國就業促進機制的反思

整體而言，日本工作卡制度在職涯諮詢（生涯規劃）、職能確認（職業訓練）以及就業機會三者連成相互運作的機制，值得我國思考就業促進機制間如何緊密連結。目前我國職業訓練、就業服務與職能基準雖由勞動力發展署所主管，是否有哪些機制能緊密地讓中央





到地方各業務單位間產生橫向與縱向的連結。例如青年就業旗艦計畫為勞動部勞動力發展署推廣的業務，企業主在申請青年就業旗艦計畫時，有哪些機制能提供企業參照，設計出3個月的職能基準課程模組？又假使青年就業旗艦計畫結束後，企業無法僱用受訓學員，受訓者可以知道自己訓練成效的問題嗎？就業服務機構又如何得知未被採用受訓學員的職訓問題，如何啟動進一步深度諮詢，確立培訓單位對受訓學生職能評價與生涯規劃問題？又例如目前公共職訓計畫以委外居多，職訓計畫彙管單位多元，這些委外培訓或彙管單位，與就業服務中心業務是否有平台連結或者如何連結等問題，工作卡的設計可提供未來思索的方向。

另外，工作卡中心的運作也非常值得我國效法。日本為推動工作卡的實際效用，由各地方雇主團體（工商協會）組成工作卡中心或者工作卡支援中心，針對企業實習訓練所需的課程內容與職評表提供諮詢與協助，不但可直接與企業對話，協助企業提升培訓能量，在企業間口耳相傳工作卡的使用效益下，更能增加企業參與就業促進的社會責任。然而我國企業在就業促進的角色分擔，長久以來較消極被動，雇主團體組織運作與日本無法相比，如何讓我國企業也能產生企業社會責任更是一大課題。又，日本已陸續完成生涯諮商人員的培育制度與資料庫的建制，畢竟生涯諮商師與心理諮商師對就業促進角色有不同效果，期望我國政府對生涯諮商師的定位與人才庫建制，納入短期內要優先處理的課題。☺



日本個別勞動關係法 之展開與課題

東京大學教授 荒木尚志

國立中正大學法律學系暨研究所副教授
世新大學法律學系副教授

周兆昱
李玉春

共同彙整



壹、前言

本文概觀規範日本個別勞動關係法之展開，並加上若干對於目前日本個別勞動關係法所面臨課題之檢討。

首先，本文將先回顧第二次世界大戰後制定勞動基準法等法規，個別勞動關係法制獲得整備，又藉由判例法理之累積，說明以勞動基準法為中心的個別勞動關係法的確立與長期僱用制度之形成。其次，提及圍繞長期僱用制度環境之變化；在 1985 年以後，被稱為勞動法「立法時代」，因此探討許多關於個別勞動關係法修正及制定新法之發展情況。最後就個別勞動關係法，針對目前日本勞動法所面臨之課題進行檢討。

貳、以勞動基準法為中心之個別勞動關係法的確立與長期僱用制度之形成（1947 年～1985 年）

在日本，初次導入有關個別勞動關係之一般性法律規範，乃 1947 年之勞動基準法（以下稱為勞基法）¹。勞基法



係針對個別勞動關係之各個領域進行規範之包括性個別勞動關係法。其後，勞基法曾經定有條文規範之最低工資，於 1959 年制定了最低工資法；至於勞動安全衛生之法規範，於 1972 年制定了勞動安全衛生法，均自勞基法分離而獨立發展（勞基法第 28 條、第 42 條參照）。又關於勞基法第 24 條之工資支付義務，1976 年制定了工資支付確保法，強化了企業破產時之工資保護。但迄 1980 年代中期為止，如上所述，個別勞動關係法之法制上展開僅止於自勞基法之規範分離、發展與一定之補充。

¹ 第二次世界大戰前之 1911 年工場法（1916 年施行）以女性及少年（立法當時為 15 歲以下，1923 年後為 16 歲以下）為對象，定有一定之勞工保護規範。但是，將成年男性也列入對象之真正的個別勞動關係規範之導入，係藉由勞動基準法以為之。



另一方面，則有判例法理之重要展開以作為規定勞動契約之規範。亦即，作為法律上擔保日本長期僱用習慣之判例法理的解僱權濫用法理，係由下級審法院裁判例之累積而形成²，最高法院也於 1975 年加以確認³。至於經濟性理由之解僱，亦對照人員削減之必要性、作為其手段而進行整理解僱之必要性（解僱迴避努力義務）、人選之合理性、手續之相當性等四事項，判斷整理解僱是否不該當於權利濫用之所謂「整理解僱法理」係藉由下級審判決之累積而形成。支撐長期僱用制度之法理論，係如此地透過判例法理得到確立。

對於日本之僱用制度而言，另一項與解僱權濫用法理同屬決定性之重要法理，係經由 1968 年秋北巴士事件大法庭判決所建立。亦即，工作規則之不利變更若具合理性，則對於反對變更之勞工亦具有拘束力之所謂「工作規則合理性變更法理」。雇主為了要變更工作規則，必須聽取事業單位「過半數代表⁴」之意見（勞基法第 90 條第 1 項），但並

未被要求必須取得過半數代表之同意或個別勞工之同意。此意味著雇主可以單方變更工作規則。唯單方變更後之工作規則被解釋為得以變更不同意其變更之個別勞工的勞動契約，而視為違反了契約之基本原理，因此大法庭判決係附有不同意書，學說亦對此進行了嚴厲之批評。然而，最高法院在作成此判決後將近 40 年間，仍反覆確認此合理性變更法理，學說中於理論上支持該法理之見解亦增加⁵。其後於 2007 年制定之勞動契約法，則以將工作規則合理性變更法理列為該法第 9 條及第 10 條內容之方式明文化。

僱用領域中應如何取得安定、保障（security）與彈性化（flexibility）等項目之平衡，是所有國家都很重要之政策課題，2000 年代之歐洲更將兩概念融合為 Flexicurity，並以之為主導僱用政策之理念而加以議論。OECD 亦加以推薦之丹麥模式 Flexicurity，係利用比較寬鬆地承認經濟性解僱之方式，於僱用關係中導入彈性化，至於被解僱者之 safety net 則

² 有關詳細分析由下級審法院形成解僱權濫用法理形成過程之研究文獻，參見劉志鵬『日本労働法における解雇権濫用法理の形成』（1999年、国際労働法フォーラム）。

³ 日本食塩事件・最一小判昭和 50 年 4 月 25 日民集 29 卷 4 号 456 頁，高知放送事件 最一小判昭和 52 年 1 月 31 日 判 268 号 17 頁。

⁴ 事業單位內過半數勞工所組成之工會，此種工會不存在時，則為事業單位過半數勞工之代表。以下稱此二者為「過半數代表」。

⁵ 關於判例中工作規則合理性變更法理形成與學說展開之詳細分析，請參見王能君『就業規則判例法理の研究—その形成・発展・妥当性・改善』（信山社，2003 年）。



由國家提供失業津貼與職業訓練之方式來確保其 security，此係所謂「外部市場型 Flexicurity」。相較於此，日本得解釋為係藉由解僱權濫用法理來確立僱用安定與僱用保障，因此所造成彈性化之欠缺，則以工作規則變更係合理的為條件承認勞動條件得彈性的變更，來使僱用保障與彈性化取得平衡。亦即，日本可謂並非使解僱本身彈性化，而是以判例法理之方式採取了承認內部勞動市場得彈性變更勞動條件之所謂「內部市場型 Flexicurity」⁶。

像這樣地，確立依據解僱權濫用法理來對於僱用安定進行法的擔保之長期

僱用制度，再以可以持續之彈性化法理之工作規則合理性變更法理之確立，並以之作為僱用制度。藉此，以僱用安定作為僱用關係最重要價值之長期僱用制度⁷，在其後經歷多次經濟危機後之日本，仍被作為持續可能之制度而基本上維持到 1990 年代初期泡沫經濟瓦解為止。且以長期僱用制度為前提，以判例法理之方式形成了採用內定法理⁸、試用期間法理⁹、調職法理¹⁰、懲戒法理¹¹等契約法理。

參、圍繞長期僱用制度環境之變化

1980 年代以後，圍繞日本長期僱用制度之環境產生了大的變化。茲將其分為日本經濟環境之變化、勞動市場結構之變化、勞工之變化及雇主之變化等四個觀點整理如下¹²。

⁶ 參見荒木尚志「労働法政策を比較法的視点から考える重要性」日本労働研究雑誌 659 号 98 頁（2015 年）。基於同樣觀點，進一步與美國、德國之僱用體系進行詳細比較法檢討之文獻，參見荒木尚志『僱用システムと労働条件変更法理』（有斐閣，2001 年）。

⁷ 但須留意者是，此種長期僱用制度雖是大企業典型之僱用制度，就中小企業而言，於 2003 年解僱權濫用法理明文化前僅為判例法理，故勞資雙方並非有充分認識，得見有調職或解僱等頻繁進行之流動化市場。而此種狀況亦為學者就日本解僱規制之強度有不同評價之原因所在。

⁸ 大日本印刷事件・最二小判昭和 54 年 7 月 20 日民集 33 卷 5 号 582 頁。

⁹ 三菱樹脂事件・最大判昭和 48 年 12 月 12 日民集 27 卷 11 号 1536 頁。

¹⁰ 東亜ペイント事件・最二小判昭和 61 年 7 月 14 日労判 477 号 6 頁。

¹¹ 札幌運転区事件・最三小判昭和 54 年 10 月 30 日民集 33 卷 6 号 647 頁、関西電力事件・最一小判昭和 58 年 9 月 8 日労判 415 号 29 頁等。

¹² 荒木尚志「雇用社会の変化と法の役割」荒木尚志編『現代法の動態 3 社会変化と法』3 頁（岩波書店，2014 年）。



首先是關於經濟情勢，日本雖然於 1970 年代藉由發揮內部勞動市場之優勢而度過了二次的石油危機，但是必須面對因對外收支順差所造成之日美貿易摩擦及因 1985 年廣場協議而造成日圓快速升值，被迫自輸出倚賴型改善為內需主導型之經濟體質。關於僱用關係，存在著對於因長時間勞動引起對外傾銷之批判，縮短工作時間成為國際性責任，因此帶動了勞基法於 1987 年之修法，將每週工作時間自 48 小時縮短為 40 小時。其後，克服了日圓升值不景氣之日本經濟自 1980 年代末期歌頌著所謂泡沫經濟，但是泡沫瓦解後的 1990 年代初期以來，進入了長期經濟低迷期。在國家層級，展開了種種為了刺激經濟之法規鬆綁政策，亦放寬了勞動市場規範。在企業中，擴大了低價且易於進行僱用調整之非正式僱用，為了提高附加價值與創造性，亦嘗試了成果主義人事管理制度。

第二，日本之勞動市場面臨了少子高齡化與人口減少所造成巨大的結構變化。日本長期僱用制度係以年輕人眾多而高齡者僅有少數，即金字塔型勞動力結構為前提，但是日本的少子高齡化卻以先進國家中 fastest 之速度在進行中。其結果為，確保維持經濟活動與使社會

保障制度能夠運作之勞動力成為重要課題，女性勞動力與高齡勞動力之活用、工作生活平衡法制之促進成為重要的政策課題。

第三，勞工之多元化與個人主義化顯著地進行。因為勞動市場之結構變化，以往不參與勞動市場之女性及高齡者，以部分工時及特約等非正式僱用勞工之身分加入勞動市場，帶來了勞工之多元化。再者，正式僱用也明顯地出現了成果主義等，自集團人事管理轉變為個別人事管理之潮流。勞工本身之價值觀亦多樣化、個人主義進行。所謂夫為受僱者、妻為家庭主婦之傳統家庭模型亦改變樣貌，1992 年以後，雙薪家庭之家戶數已較夫單獨工作之家戶數為多¹³。



¹³厚生労働省『平成 24 年版労働経済の分析』

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/12/dl/06-3-2.pdf>。

第四，就屬於雇主之企業觀點，於國內，產業結構之核心由第二級產業轉換為第三級產業，服務經濟化¹⁴顯著。此外，於第二級產業內部亦產生生產部門之藍領業務變化為操作 IT 機器之類似白領業務，又製造業企業亦得見服務部門增大等現象。國際方面直接面臨與先進國間關於附加價值之競爭、與新興國間之價格競爭，企業被迫改善體質、改革組織。

如上之日本經濟、勞動市場構造、勞動市場行為者之勞工以及雇主之變化，必定使得以往之僱用體系面貌發生改變，個別勞動關係法亦被迫加以對應。以往於法制度上除了勞動基準法之分離、發展外，並未有巨大變化之個別勞動關係法領域，於 1985 年以後法修正與新立法呈現驚人進展。1985 年制定男女僱用機會均等法¹⁵以及勞動派遣法，此外，1987 年時進行勞基法大修正，將週 48 小時制變更為週 40 小時制。正如上述修法所象徵的，可謂 1985 年以後，

日本勞動法對於僱用制度之變化，開始真正進入藉由立法對應之「立法時代」。

肆、對應僱用制度變化之勞動法制之展開

若著眼於與上述（貳）所述之以勞基法為中心之戰後個別勞動關係法之相異處，1985 年以後之展開得整理如下。當然，因為各個立法對應得具有複數之趣旨、目的或是效果，以下不過是大致整理。

一、勞動保護法¹⁶ 規制之現代化

對應勞工之多樣化與個別人事管理之進展等，關於從戰後即存在之勞基法規定成為悖離時代之部分，進行了規制之現代化乃為典型。由於 1987 年勞基法之勞動時間規範之大幅修正，不僅週法定工時由 48 小時縮短為 40 小時¹⁷，亦引進多樣化之變形工時制與彈性工時制，以及藉由不依實際工作時間規制之「擬制工時」的方式導入裁量勞動制。

¹⁴ 依據 2012 年度之國民經濟計算，相較於第二級產業之比率為 23.9%，第三級產業之比率達到 73.9%（內閣府經濟社會綜合研究所國民經濟計算部「平成 24 年度國民經濟計算確報」（2013 年 12 月 25 日）。

¹⁵ 但正確而言，該法並非純粹為新立之法，而是採取所謂修正勞動福祉婦人法之形式而立法化。

¹⁶ 本文係依據以下觀點而作成：將「勞動保護法」定位為「以法律規定最低勞動基準，或是設定關於勞工人權之規範，採用所謂刑事罰、行政監督或行政指導等公法性手段之法規制，以作為確保其實效性之手段」；將「（廣義之）勞動契約法」視作「於勞動保護法（勞動條件規制法）之設定框架內，以勞資當事人之契約自治為基本，以規律勞動契約內容領域為對象」，「且預定其規範並非由國家擔保履行，而係當事者透過法院等紛爭處理機關而確保其實效性」之規制。參見荒木尚志『労働契約法（第 2 版）』39-40 頁（有斐閣、2013 年）。

¹⁷ 但於實施之際，依照 46 小時、44 小時等階段而過渡到週 40 小時制。



1998 年之勞基法修正，進行了橫跨勞基法全體規制之現代化。亦即，高度專門職以及 60 歲以上之定期勞動契約之上限由 1 年放寬為 3 年、勞動條件明示之強化、離職證明（解僱理由）規制強化、變形勞動時間制之更進一步彈性化、企劃業務型裁量勞動制之導入等。

2003 年之勞基法修正，將定期勞動契約上限原則從 1 年放寬為 3 年，至於高度專門職務、60 歲以上勞工則從 3 年放寬為 5 年。此外，以勞基法第 18 條之 2 第一次明文規定僅止於判例法理之解僱權濫用法理。另一方面，關於企劃業務型裁量勞動制亦進行了一定之規制緩和。

2008 年之勞基法修正，則賦予雇主對於每月超過 60 小時之延長工時須支付 50% 之延時工資之義務（中小企業暫緩適用），勞工得以小時為單位申請特休等之修正。

然後於 2015 年之通常國會，提出了關於工作時間法制之重大勞基法修正案（暫緩適用之中小企業適用每月超過 60 小時之延長工時之 50% 延時工資率、雇主負有一定日數之特休賦予義務、彈性工時制清算時間之延長、企劃業務型裁量勞動制之擴大、所謂高度專門職制度之創設等）。



此外，關於最低工資法產生與生活保護之逆轉現象等問題，加進要求改正此種事態之規定等，於 2007 年進行了大幅度之修正。

二、僱用關係之新價值與必要之政策性對應

隨著僱用制度之變化，造成於僱用關係中浮上了勞基法制定當時與長期僱用制度下未必會想到之新價值。例如僱用關係中之男女平等、工作與生活之平衡、高齡者僱用等價值。而上述幾點並非單是對於個別勞工增加重要性之價值，亦屬身為國家維持經濟活動、為使社會保障制度發生機能而於法政策上有必要加以回應者。結果為了實現上述新價值之新立法相繼制定。

1. 僱用平等法制

1947 年制定之勞基法將女性定位為需要與男性不同之特別保護之勞工，設定了對於男性勞工不存在之女性保護規定（具體的如延長工時上限與禁止深夜工作等）。因此，規定關於勞動條件之差別待遇禁止之勞基法第 3 條，作為歧視禁止事由雖列舉了國籍、信仰與社會身分，並未提及性別；而勞基法第 4 條僅為禁止工資差別待遇之規定。結果於勞基法之規範下，並未禁止以性別為理由之工資以外之差別待遇。

但是，日本已簽署 1979 年聯合國通過之「消除對婦女一切形式歧視公約」，作為為了批准該公約而就國內法加以整備之作業，男女僱用機會均等法（以下稱為「均等法」）之制定乃成為課題。因為制定均等法是強迫以往男性中心之日本型僱用慣行進行大幅變更，故掀起了可謂是兩極化之激烈議論。結果伴隨著關於招募、進用、人員部屬與升遷之女性歧視規制僅止於努力義務規定之妥協，1985 年通過均等法之立法。該法一方面存在著以男女工作分擔為前提之僱用制度與以其為前提之男女職業意

識，另一方面在事實上女性大多負擔家事責任之現實下，不能廢除與機會均等理念相矛盾之勞基法女性保護規定之狀況中所立的法。因此該法之途徑不是一舉全面採取硬法（具有法律拘束力之規範），而部分地採用所謂努力義務之軟法，並運用以指針來具體指示努力義務內容之行政指導，促使當事者意識與僱用慣行發生改變，使男女僱用平等理念能浸透、落實於社會¹⁸。其後均等法於 1997 年修法，將努力義務修正為禁止規定、（勞基法）廢除女性保護規定。並於 2006 年修法時，發展為純粹之性別歧視禁止法，引進間接歧視禁止規範，且不僅是女性，亦禁止對男性之性別歧視。

此外，雖然在各國得以看見年齡歧視規範、身障歧視規範之發展，日本關於上述事項並非採取「禁止歧視途徑」，而是採取將上述問題掌握為政策問題之「政策途徑」，推行延後退休年齡、制定身障者僱用比例制度等多樣化措施¹⁹。但關於身障者之僱用，為批准「身障者權利公約」，2013 年時修正身障者僱用促進法，規定禁止身障歧視與對於身障者之合理性保護（自 2016 年 4 月起施行）。

¹⁸ 荒木，前註 16，90 頁。

¹⁹ 關於為了對應高齡者與身障者之一定之勞動者團體之僱用上問題之「歧視禁止途徑」與「政策途徑」，請參照荒木，前註 16，81 頁。



2. 工作與生活平衡之法制

均等法是為了實現所謂男女僱用平等價值之立法，同時亦為回應所謂因應少子高齡化、促進女性進入勞動市場之市場政策的請求之立法。但實際上，對於負擔多數家庭責任之女性而言，僅僅明文規定性別歧視禁止，無法實現男女僱用平等與女性之勞動市場參與。故吾人得認為，使背負家庭責任之勞工無庸不得不退出勞動市場、使工作與生活能保持平衡之工作型態為可能之支援措施是必要的。因此，1991年制定育兒休業法，同法於1995年引進長期照護休業制度而成為育兒長期照護休業法。其後於2004年、2009年亦加以修正，謀求規制之擴充。

作為工作與生活之平衡之法制，於1993年制定，其後經過數次修正之部分工時法亦屬重要（詳見後述5）

工作與生活平衡之法制是實現期望能夠維持工作與生活平衡之個人選擇之制度，同時，亦是回應了少子高齡化社會中之勞動力政策、社會保障政策之要求之制度。

3. 高齡者僱用法制

少子高齡化之進行，必然使得開始受領年金之年齡往後延，此外，亦要求

高齡者能自行工作維持生活之高齡者僱用的促進。

1986年修正中高年齡者僱用促進特別措置法而成立之高年齡者僱用安定法中，課予了雇主不得使未滿60歲之人退休之努力義務，1994年之修法則成了禁止規定，成為雇主不得規定未滿60歲之退休制度。2004年修法後，雇主被課予必須採取①延後退休年齡、②繼續僱用制度與③廢止退休制度其中一個措施之義務。更進一步地，上述②繼續僱用制度原本是雇主得依照勞資協定選擇繼續僱用之對象，依照2012年之修法，上述選擇不被允許，成為希望者全部皆成為繼續僱用之對象。

關於高齡者之僱用，美國、EU皆引進年齡歧視禁止規定，成為歧視禁止規制之對象。而日本並未普遍引進年齡歧視禁止規範，但關於招募進用之年齡歧視，於2007年之僱用對策法修正時，引



進原則禁止之規定。但對於上述規定亦承認諸多例外。

結果，吾人可言道，於僱用關係中著眼於年齡之人事管理方法根深柢固，而政策上採取了延後退休年齡之形式以促進高年齡者僱用之日本，並未全面性地禁止年齡歧視，僅限於政策上必要之情形（招募、進用）時，於所謂禁止年齡歧視之政策途徑框架內加以對應。

三、對於個別勞動關係紛爭增加之對應

1990 年初期泡沫經濟破滅後之僱用體系之變化，帶來個別勞動關係紛爭之急遽增加。為加以對應，2001 時制定個別勞動關係紛爭解決促進法，該法充實了行政上之個別紛爭處理制度。而後於 2004 年制定了勞動審判法（2006 年 4 月施行）。

勞動審判係由職業法官之勞動審判官與勞資專家之勞動審判員，合計三人構成之勞動審判委員會，分三次期日進行、迅速地就案件實情加以解決之制度。作為司法制度改革之一環，勞動審判係基於所謂使法之支配滲透進僱用關



係之理念而引進之制度，對於日本之個別勞動關係而言具有極大意義。從比較法之觀點而言，許多國家因為大量的勞動訴訟之提起而使得勞動裁判無法完全發揮功能，故而常見採取抑制勞動訴訟之提起，採取誘導 ADR 或自主性解決之政策。相對地，日本之勞動審判制度，毋寧係對於放棄權利實現、處於忍氣吞聲狀態之勞工，促進利用所謂勞動審判之公的紛爭處理機關之解決方式，簡化個別勞工之權利實現，於比較法上亦受到注目²⁰。

²⁰ See Takashi Araki, "New Forms of Dispute Resolution: Japan's Labor Tribunal System", in Catherine Stone and Harry Arthurs (ed.), *Rethinking Workplace Regulation*, p. 174 (Russell Sage, 2013).



引進勞動審判制度後，勞動審判被大大活用、於法院提起之個別勞動紛爭事件數倍增。勞動審判受到勞資雙方以及裁判所之高度評價。

四、(廣義之) 勞動契約法之展開

至於廣義之勞動契約法²¹，除了各個領域之判例法理之累積與展開外，2000年時新設公司分割制度時通過「勞動契約承繼法」，該法謀求公司分割時勞動契約承繼問題之勞工保護。此外，2004年時制定公益通報保護法，該法禁止以公益通報為理由之解僱或不利益處分。

對於勞動契約法應該大書特書者，乃勞動審判制度施行翌年之2007年時，以已經確立之判例法理為基礎，制定了與個別勞動關係法之勞基法並列為基本法之勞動契約法（勞契法）。勞動契約法除了勞動契約之基本原則外，將工作規則與勞動契約之關係（勞契法第7條）以及工作規則不利益變更之判例法理明文化（勞契法第9條、第10條），此外，將解僱權濫用法理明文化之2003年勞基法第18條之2放入勞契法之第16條，可謂是將內部市場型 Flexicurity 於制定法上加以制度化之法律。另一方面，關於調職命令權濫用（勞動契約

法第14條）與懲戒權濫用（同法第15條）之判例法律亦加以明文化。關於解釋上有疑義之定期勞動契約之中途解僱，規定須要具有不得已之事由（同法第17條第1項）。

若依據勞動契約法制研究會（主持人：菅野和夫、時任明治大學法科學院教授）之預定構想，勞契法是從勞動契約成立至終了之包括性規定，然討論勞契法之三方構成審議會之審議，因為一時性中斷之不得已情形而難有進展，審議再度開始後，基於限於勞資政合意部分始加以立法之立場而努力完成立法。結果是與當初勞契法之構想不同，僅止於勞動契約法之極少部分完成立法。但正如下檢討的，2012年修法就定期勞動契約引進重要的新規範，勞契法開始了新發展。

五、對於非正規僱用問題之立法對應

最近10年之個別勞動關係法應注目者，乃關於非正式僱用之驚人發展。所謂非正式僱用，係指正式僱用（全時勞動、不定期契約、直接僱用）以外之僱用型態。從而具體而言，部分工時、定期僱用勞動、派遣勞動即該當於此。非

²¹前揭註16參照。

正式僱用之薪資較正式僱用為低、僱用較為不安定等等，存在著深刻的問題。雖然非正式僱用一直存在，但 1990 年時，全部勞工中非正式僱用之比例約為 20%，其屬性亦多為家庭主婦或學生打工等，另有主要生計維持者存在之家計補助性非正式僱用為主流，有並未當作重大社會問題而加以掌握之傾向。



但 1990 年代初期泡沫經濟崩壞以來，於經濟低迷、將來預測不透明之中，企業補充正式僱用者屆退或是自願退休所產生之人力缺口時，常活用非正式僱用。原因在於考慮到非正式僱用之人事費較為低廉、（雖然有一部分誤解之）非正式僱用之僱用調整²²較為容易等因素。結果使得非正式僱用從 1990 年代以來持續增加，終至 2014 年時占全體勞工之 37.4%²³。靠非正式僱用之收入

而維持生計之生計依存型非正式僱用亦增加²⁴，其僱用不安定、與正式僱用勞工間之差別待遇等現象，亦已被眾人理解為係重要之社會問題²⁵。故於 2007 年以後，熱烈地展開為了對應非正式僱用問題之法政策。

首先是部分工時勞工方面，1993 年制定之部分工時勞動法於 2007 年大幅修法，除了創設禁止與「通常勞工」（所謂

²² 其理在於因為大多數非正式僱用為定期勞動契約，可能藉由拒絕更新以達到僱用調整。可以推測的是，有不少中小企業等事業單位常有誤解，認為不論是否為定期勞動契約，非正式僱用得自由地解除僱用關係。實際上，2008 年雷曼兄弟破產引發世界金融恐慌後，誤認為因為是非正式僱用所以定期勞動契約亦可提前解約之舉動所在多有。認為此類定期勞動契約之提前解約為無效之判決，如プレミアライン（仮処分）事件・宇都宮地枺木支決平成 21 年 4 月 28 日判 982 号 5 頁（以派遣勞動契約解約為理由，而將派遣勞工提前解約）、アンフィニ（仮処分）事件東京高決平成 21 年 12 月 21 日判 1000 号 24 頁（將年底到期之契約變更為五月底到期後，提前於 5 月 17 日之解僱為無效）。

²³ 總務省「勞動力調查（詳細總計）」。

²⁴ 話雖如此，非正式僱用之增加，退休後再僱用等高齡者之增加乃是重要原因之一，並非青年族群之非正式僱用之比例特別提高，乃是需要特別留意之處。

²⁵ 2000 年代後半開始，雖然對於非正式僱用問題之政策性對應必要性之體認逐漸提高，但上開認識滲透到一般國民時，2008 年雷曼兄弟破產後，由志工與工會等在厚生勞動省前之日比谷公園設置被稱為「過年派遣村」之帳篷村，支援喪失僱用之派遣勞工與定期勞動契約工等非正式僱用者，並由媒體大幅報導此事，乃是重要之契機。



正式勞工)間之差別待遇之規定外,訂定了關於均等·平衡待遇之努力義務規定;此外,增設從部分工時轉換為正式(全時)僱用、資訊提供與轉換推進措施等等,開始了對改善部分工時勞工之差別待遇之真正努力。2014年之部分工時勞動法之修法,放寬與通常勞工間之差別待遇禁止之要件(2014年部分工時法第9條),同時增設了禁止與通常勞工間之不合理勞動條件差距之規定(同法第8條)。

至於定期勞動契約,2012年勞契法修法時,將判例法理之拒絕更新法理明文化(勞契法第19條)。更進一步地,作為未存有判例法理之新規制,定期勞動契約超過5年反復更新時,賦予該定期勞動契約工轉換為不定期勞動契約之權利(同法第18條),此外,導入禁止以定期勞動契約為理由之不合理勞動條件之規定(同法第20條)。

關於派遣勞動²⁶方面,1985年勞動者派遣法制定以來,持續進行規制緩和²⁷。過年派遣村²⁸亦成為重要之

契機,派遣勞動者保護必要性之體認擴大。由自民黨·公明黨政權轉變為以民主黨為中心之政府政權交替後,於2012年派遣法修法時,禁止日僱派遣(30日以内)、對於違法派遣創設「擬制為勞動契約要約制度」,強化勞動者保護規制。

至於勞動者派遣法,2015年派遣法修正案已提出於國會,該法案圖謀根本性之制度修正,截至2015年8月止為審議中。

另外,關於非正式僱用勞工,於勞動市場法領域內之 safety net 亦不十分充足。因此,為將僱用保險制度擴大適用至非正式僱用,亦見有2009年修正僱用保險法(預估受僱1年以上→6個月以上〔修正處理要領〕)、2010年僱用保險法修法(預估受僱6個月以上→31日以上)與2011年求職者支援制度(使特定求職者〔未具加入僱用保險資格者、領取期間結束者、未取得領取資格者等、不能接受僱用保險者〕接受求職者支援訓練或公共職業訓練、進行就職支援、發給受訓給付金)施行等之發展。

²⁶ 派遣勞動問題常與非正式僱用之一般性問題混同,而派遣勞工不過僅占全體勞工之2%。但是,非正式僱用問題常包括性地出現,故受到注目。

²⁷ 特別重要者,乃1999年修法之派遣事業原則自由化,以及2003年修法時,將1999年修法時將派遣期間從1年延長為最長3年之解禁業務,對於製造業亦有適用。

²⁸ 前掲註25。

伍、結語：個別勞動關係法之課題

傳統之勞動法對於委由市民法論理之結果而產生無法容許之事態，採取如下方式加以對應，第一、制定設定最低勞動基準之勞動保護法，第二、建構承認得居於對等立場與雇主交渉勞動條件之工會、透過團體協商設定超過最低基準之勞動條件之集體勞動關係法。

但將超過最低勞動基準之勞動條件設定委由工會之團體協約之法架構，亦有工會組織率低（截至 2014 年止為 17.5%）之問題，並不完善，有於個別勞動關係法中依據勞動契約法理加以充實之必要。於日本，勞動契約法理乃委由判例法理而展開，日本之法院相當積極地依循著勞動關係之特質而發展勞動契約法理。特別是確立法律上支撐僱用安定之解僱權濫用法理、為取得與僱用保障（安定）與彈性化之平衡，亦創造工作規則合理性變更法理、建構了亦應稱為內部市場型 Flexicurity 之獨特的個別僱用關係法，可謂是重大特色。

此種僱用體系作為對所謂正式僱用勞工是能夠保持平衡之制度而被接受。但 1990 年初期泡沫破滅後，苦於長期



經濟低迷之企業，並非放棄長期僱用制度本身，而是縮小範圍、以更低廉之成本活用得靈活進行僱用調整之非正式僱用。非正式僱用勞工被置於正式僱用勞工得享受之內部市場型 Flexicurity 之結構外，不得不接受低勞動條件與不安定僱用。對於現今已達到占三分之一之非正式僱用，上述狀況要求吾人作正式的立法對應，以致有 2007 年以後相繼展開的非正式僱用法制之展開。

此外，關於正式僱用勞工，雖因內部市場型 Flexicurity 而僱用受到保障，然延長工時、廣泛之調職等，不得不接受過於靈活的勞動條件變更之事態之問題點，亦為人所體認。重新檢視正式、非正式之二分式僱用管理，廢除兩者區隔之僱用模式之必要性為人所討論。最近之「多樣化正社員」、「限定正社員」之相關議論即為一例²⁹。

²⁹ 關於此點，荒木尚志「労働者像の変化と法政策のあり方—法学の立場から」、野川忍他編「変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題」33頁（商事法務、2015年）参照。



對應僱用體系之變化，1985 年以後，得見到日本勞動法進入立法時代，除非正式僱用法制外，僱用平等法制、工作與生活平衡法制、高齡者僱用法制等多樣化立法之展開。此種新個別勞動關係立法直接面臨之最大課題，乃以所謂國家此一最為中央集權層次之規定所設計之立法，究竟得否適切地對應勞動現場中之勞工與就業型態多樣化之問題。作為對於此一問題之對應，有所謂國家雖得設定一定之規定，但於規定與現場多樣化之勞資關係實態不相

符合時，承認法定基準彈性化乃至逸脫（derogation）之手法。勞基法亦從制定當初起，以被稱為所謂 36 協定之過半數代表與雇主間之協定，有條件地容許法定工時規制之例外。而後此一基於勞資協定之法定基準之彈性化，於 1987 年勞基法修正以來，於多樣化之情況中被大家活用。

但是，與歐洲諸國之 derogation 架構傳統上係以產業層級勞資合意為原則³⁰之點相比較的話，日本之特色係容許事業單位層級之過半數代表協定，特別是未有過半數工會時，與代表過半數勞工之個人之協定亦可。上述協定作為勞工保護規範彈性化手續是否妥當，乃是此種結構被質疑之處。此一問題之檢討，於採取企業工會主義之日本，是否應引進類似從業員代表制度之結構之課題亦有共通之處³¹。無論何者，本文以為，於構思今後的個別勞動關係立法之際，對於不僅是如何決定規範內容，或是作為決定規範內容之前置作業，即如何置入為了決定規範彈性化之手續規制，又應如何配置作為程序規制擔當者之勞工團體代表之問題，依循著橫跨個別法、集體法雙方之檢討乃是必要的。☺

³⁰ 但是，近來歐洲各國有承認較為分散化層級合意之 derogation 之傾向，而成為議論。

³¹ 指摘此種問題之文獻，請參照勞動政策研究研修機構『様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会報告書』（2013 年）。