

所属ゼミ	高木研究会	学籍番号	89829020	氏名	渡邊有貴
(論文題名)					
人材の流動化・多様化に対応する労働契約 —契約の概念とその拡張—					
(内容の要旨)					
個人が幸せと感じるこれからの社会（労働）システムの達成には、「契約」の意義の見直しとその概念の拡張が不可欠である。					
そのポイントは次の2つである。					
①契約内容の明確化と合意形成の確立					
②契約の概念の拡張（明示的契約と暗黙的契約の成立）					
①については、労働市場の流動化や多様化が様々な原因から進展していく一方で、契約の当事者がその内容を相互に認識し、合意を行った上で契約を結ぶという行為が契約の履行に関しても有効であり、紛争を未然に解決するという意味でも重要になる。					
②の契約の概念の拡張においては、①で述べたように明示的な契約の締結が重要とされる一方で暗黙的契約がより大きな意義を持つということを主張する。					
労働契約の当事者である個人と企業、そしてそのルールやシステムを担保する政府の3者それぞれの立場を明確にし、労働システムに対するニーズと達成プロセスの特定から分かったのは、能力（ハードスキル）と適正（ソフトスキル）における需給と条件の一致、すなわちマッチングによる合意形成と権利義務の相互認識という「契約」が非常に重要であるということだ。					
企業のニーズ（戦略による目的の達成）と個人のニーズを結びつけるには、個人の外因的・内因的モチベーションに対応する外因的・内因的インセンティブを用意する必要があり、それは企業の具体的 HRM 施策に関係する要件である。					
外因的なこれらのマッチングは明示的契約によって担保されるものであるから、契約の履行についての法的権利義務が立証されやすい。それに対して内因的なマッチングは暗黙的契約によって達成されるものであるため、個人の価値観に依存した契約の履行と文言に表されることはできないため、成立させることは非常に難しいと考えられる。					
しかし暗黙的契約の重要性は個人のやりがいや自己実現に結びつくことから、何らかの担保によってそれを成立させるような仕組みが必要となる。					
具体的にはこれまで解雇権濫用法理によって企業に従業員雇用責任を求める「雇用権」から市場性の高いスキル育成を求める「キャリア権」を社会的暗黙の契約として成立させるような具体的法理等求められよう。					
そして、企業内における企業と個人の暗黙の契約に関しては仕事や企業に対するコミットメントによって自己実現が図れるような施策が求められ、企業と個人の間で双方の持つ情報を提供し、その共有によってニーズを実現していこうとするような体制が必要である。					