

雇用契約を考える

島田 陽一

労働法学者にとって「雇用契約」というと、民法上の「雇用」が念頭に浮かぶ（民法623条以下）。労働法学においては、労使の契約を「労働契約」と呼ぶからである。実は労働法学においては、雇用契約と労働契約の法的性質が同一なのか（同一説）、明確に峻別されるのか（峻別説）をめぐって、古くから「労働契約論争」と呼ばれる議論が展開されてきた。1950年代に確立された民法学の通説が雇用契約と請負および委任という他の労務供給契約との区別を「指揮命令」に基づく労務の提供という点に求めてきたため、この論争において、峻別説は、雇用契約と労働契約とが異なる種類の法概念であることを十分に論証することができなかった。

ところが、そもそも立法時には雇用契約は、労務提供が指揮命令に基づくことを他の労務供給契約との区別としていなかったことを明らかにして、雇用契約には労働契約には包摂されない労務供給契約があるとする主張が峻別説から提起されている。この新たな主張は、就業形態の多様化のなかで登場した指揮命令に基づく労務の提供とは評価できないが、その契約関係を対等平等なものとして取扱うことが社会正義に反すると思われる労務供給契約について適切な法規範の確立を目指すものである。この問題について、学説は、従来「指揮命令」という概念を広くとらえ、労働契約の外延を拡張することによって解決しようとしてきた。労働契約論争は、契約の法的性質論という抽象的な議論から、現代の就業形態の多様化と労働法の意義という課題に軸足を移して、さらなる論争の深化が期待されるものとなっている。2007（平成19）年に制定された労働契約法は、労働契約を民法の雇用と同一類型としているが、これによって労働契約論争は終結しなかったのである。

その労働契約法は、制定時にはそれまでに労働契約紛争をめぐって形成されてきた判例法理を実定法のなかに取り入れたものとされた。しかし、2012（平成24）年の労働契約法改正は、その枠組みを大きく超える内容を有している。有期労働契約について、これまでの判例法理を否定する仕組

みを導入したからである。有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合、労働者の申込みにより無期労働契約に転換させる仕組みの導入及び期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止がそれである。この改正が有期契約労働者の不安定な雇用の改善という政策目的を有していることは明らかである。改正法がその政策目的を実現するために有効であるかは、今後の検証を待つ必要があるが、理論的には、当事者の意思解釈として形成されてきた労働契約法理に大きな影響を与えるものとなろう。労働契約法理についても、新しい状況に対応する議論が期待されているといえる。

また、現在民法の改正作業が進行中である。労働法は、民事紛争解決ルールとしては、民法の特別法と理解されているので、民法の改正は、労働法の土台を揺るがす可能性を有している。労働法は、契約当事者を対等平等とする民法では適切な解決が図られない労働紛争を対象として独自の法理を形成してきたと考えられて来た。この結果、民法学は雇用契約に対する関心が薄く、労働法学にお任せという状況であった。しかし、今回の民法改正は、グローバル化した現代社会にふさわしい契約法を目指す改正とされており、民法の現代化ともいえるべきものである。そうであるとすれば、民法の労務供給契約に関する規定を、就業形態の多様化という現状を踏まえて、どのようにすべきかは、重要な課題と言える。とくに労働契約法と民法の雇用に関する規定をどのように整理するかは、民法学と労働法学との共同作業となるべきであろう。また、雇用に関する規定だけでなく、危険負担（民536条）、約款規制、事情変更制度、継続的契約、不当条項等などについての民法改正の行方は、労働法学および判例法理の形成してきた独自の法理に大きな影響を与える可能性がある。民法学と労働法学との対話の深化が重要な課題となっているのである。そして労働法学としては、労働契約法をその名にふさわしいものに整えていく絶好の機会と思われる。

（しまだ・よういち 早稲田大学法学学術院教授）