

労働契約法制はなぜ

法政大学大学院政策科学研究科教授 諏訪康雄

建前は尊重、本音は…

当事者間の合意に法的な拘束力を認める契約制度は、合意に基礎を置いて展開される市場取引を支える不可欠な基盤のひとつである。

当然、労働の分野でも、報酬を前提に働くことをめぐる、労働者と使用者との間に交わされる合意は、労働契約として法的な効力が担保される。現に労働基準法は、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」(2条1項)との基本理念を掲げる。

ところが、その理念の現実化となるとたちまち、「労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない」(同2項)というように、労働組合と使用者・使用者団体との間の合意である「労働協約」や、基本的に使用者意思の体现である「就業規則」に劣後するかのように規定され、法との関係でも「この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする」(13条)といった消極的なニュアンスの位置づけがなされていた。

これは、いうまでもなく、労働関係においては契約当事者間の対等性が存在しがたいから、個別の合意に名を借りて、実は使用者に一方的に有利で労働者には著しく不利な事項が導入されかねない現実を懸念してのことであった。また、社会生活において契約的な発想に欠けがちな日本の状況も反映していた。

いざ紛争となると…

労働条件の最低基準を設定し、

実現しようとする労働基準法は、監督官制度を設け、行政的な取り締まりの体制をとる。したがって、規制対象となる労働契約に対しても、そのような眼で眺めるのは、いわば仕方ない。

だが、労働市場もまた市場であるかぎり、また、個人には職業選択の自由(憲法22条1項)や幸福追求の自由(同13条)がある以上、労働関係の領域となるや否や、契約意思がもつぱら抑止の対象となって、猜疑の対象以外ではないといったことは、ありえない。抑制すべきは使用者の行き過ぎた交渉力の行使であり、違法性であり、容認しがたい無知や強欲や人権侵害などであり、労使の真に自由で合理的な契約意思ではない。

となると、労使間の契約交渉力格差を補訂する法的配慮と組み合わせながらならば、労働契約に体化された労使の自由な合意は、その当事者間の労働関係に関する判断のよりどころとなりうるし、むしろ労使自治の実現として尊重されるべきだということになる。

そこで、いざ労使紛争が発生すると、採用から退職までの雇用関係における是非を判定する基礎として、労働契約の規定内容がどうであったかを確認する作業が不可避となる。その際には、交渉力格差などに配慮をした、労使の意思の合理的な解釈が追求され、法令、労働協約、就業規則などに違反していないかも検証される。雇用関係を支える枠組みが労働契約であるとして、そこに盛り込まれた真の内容がどうであったかを、法令、協約、規則、慣行、当事者意思などを手がかりに、総合的に判定する作業がなされるのである。



現代的な労働契約法へ…

それだけに、紛争処理の際の実態判断では、労働契約が占める位置はすこぶる重要である。ところが、これまでの労働法分野においては、労働契約を総合的、体系的に扱う法制が存在していなかった。主として民法の雇傭契約(623条以下)の枠組みを用いて、内容の合理的解釈の手段として信義則や権利濫用の禁止(同1条2項・3項)などに依拠しつつ、個別の判断がなされてきた。蓄積されてきた労働判例法理がそれである。

だが、古色蒼然たる民法だけではとても対処できない多様性が労働現場に発生しており、個別法だけで対応するにも限界がある。いよいよ労働審判制度が動き出す現在、これまでの判例を理論的、体系的に再整理し、必要な補正を加えて労働契約法制にまとめ上げておかないと、思わぬ混乱も起きかねない。

多様性を包摂する枠組みとして、また、具体的な解釈適用のよりどころとして、労働契約法制が求められるゆえんである。欧州諸国では19世紀から20世紀にかけてなされた作業(労働契約法制と労働審判制度の整備)を、日本は一世紀をおいた今、行おうとしている。21世紀を展望する法制として実現することを切望したい。