

論文 Today

制定法上の権利と契約の関係 ——雇用関係法におけるハイブリッド形態

Cynthia L. Estlund (2006) “Between Rights and Contract: Arbitration Agreements and Non-Compete Covenants as a Hybrid Form of Employment Law” 155 *U. Pa. L. Rev.* 379.

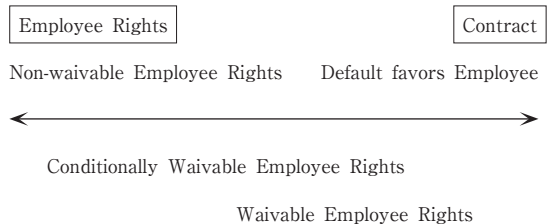
同志社大学大学院 石田 信平

アメリカにおける雇用関係は、使用者と労働者の間の合意によって生じ、賃金や労働時間をはじめとした労働条件も、両当事者間の暗黙あるいは明示の合意によって規律される。その意味で、雇用関係は、基本的には契約関係であるとされている。しかし、雇用関係は、雇用差別禁止法や最低賃金法などの公的価値の実現を目的とした法律によって制約される。こうして、雇用関係は、一方で契約関係としての性質を備えながら、他方で、多数の法律によって労働者に権利が付与されており、これにより公共的な特質を帯びているといえる。

しかし、アメリカの雇用関係における制定法上の権利と契約の関係は、極めて複雑な様相を呈している。まず、契約とはいっても、その中には明確な合意がなければ労働者に有利に解釈される default rule もあれば、そうでない default rule もある。たとえば、随意的雇用に関する明確な合意が存在しなければ、黙示の合意によって、解雇に正当な理由が求められる場合がある。これは、黙示の合意に労働者の仕事に対する権利 (Entitlement to Job Security) を反映しているといえる。さらに、権利の中には、労働者の同意によって放棄することができないもの (Non-waivable Employee Rights) もあれば、たとえば、プライバシーの権利など、契約によって放棄することができる権利 (Waivable Employee Rights) もある。

本論文の著者は、以上のような認識を基礎に、現代のアメリカ雇用関係において表面化している紛争は、「契約」と「権利」の関係がより複雑化した「Hybrid」なものであり、代表的には、「退職後の競業避止特約」と「仲裁合意」がこれに該当するという。ここで仲裁合意とは、労働者の訴権を放棄する契約であり、一方、退職後の競業避止特約とは、使用者と競争する権利を放棄する契約である。これらの権利は放棄することが

可能であるものの、明確な合意があるだけでは不十分で、一定の条件が課されており、その意味で“Conditionally Waivable Employee Rights”であるとするのである。



まず、退職後の競業避止特約は、たとえ労働者が明確に合意していても、①使用者の正当な利益を保護すること、②正当な利益保護について合理的な範囲にとどまっていること、③労働者や公共の利益を不当に侵害しないこと、という要件が求められており、しかも、当事者の合意の内容に関わらず、使用者利益を保護する最小限の範囲に縮減されるケースが多い。

次に、仲裁合意 (Mandatory Arbitration Agreement) とは、制定法上の権利等に関する紛争を、裁判所のかわりに仲裁に委ねるという合意であるが、たとえ明確な合意が存在していても、労働者に過大な仲裁費用を負担させたり、仲裁に付託することができる期間を不合理に制限したり、仲裁人の選任の権限を使用者に付与するという形で、労働者に不利益を課すものは、非良心性 (unconscionability) 等の観点から効力が認められない。

では、何故、以上のような仲裁合意や退職後の競業避止特約は、権利あるいは契約としてではなく、それらの中間的な性質を持つ “Conditionally Waivable Employee Rights” として理解されなければならないのか。

まず、退職後の競業禁止特約と仲裁合意が、端的に契約として把握されないのは、それらが、放棄することのできない労働者の重要な権利に近いものであるためである。退職後の競業禁止特約は、労働者の職業を選択する権利を奪うという性質を持っている。また、仲裁合意は訴権を放棄する契約であるが、適正な手続のもとで権利の実現を求めることは放棄されてはならない。さらに、これらの二つの契約は、公共的な性格をも併有している。退職後の競業禁止特約は、競争を促進するというパブリックポリシーに反する色彩を帯びている。他方で、仲裁合意は、公共的観点からの制定法上の権利の実現が、紛争解決の民営化によって損なわれる、という契機を有している。

それでは、退職後の競業禁止特約と仲裁合意は、放棄することのできない権利の側面から把握されるべきか。本論文の著者は、次のような仕方でも、このことも否定する。まず、以上の合意は、営業秘密や顧客関係を保護したり、紛争解決のコストを低減させるといふように、労働者の権利を奪うだけではなく、使用者の正当な利益を保護するという目的を持っている。そして次に、たとえ表面上は、労働者に不利益を課す契約であっても、当事者が対等に交渉したところでは、当事者が相互に利益を受けたと推認される。契約は、当事者の選好に即して財を配分する効率的な仕組みであるといえる。労働者は退職後の競業禁止特約を締結することによって、重要な情報を得ることができ、また、仲裁合意によって、紛争解決のコストを抑制することもできる。仲裁合意と退職後の競業禁止特約を契約的に処理することによって、使用者と労働者は win-win の関係に立つことができるとするのである。

本論文の著者は、以上のような形で、退職後の競業禁止特約と仲裁合意を、権利の極と契約の極の中間に位置づけ、このような “Conditionally Waivable Employee Rights” を、それ以外の領域にも拡大すべきことを主張する。“Conditionally Waivable Employee Rights” は、契約の枠内に公共的価値を組み入れてい

くものであり、労働者を保護するための統一的な強行的規制の限界が表面化し、さらには、技術革新や企業組織の不安定さから柔軟性が要求されている現下においては、より広く妥当していく可能性があることを強調する。

たとえば、著者は、集団的あるいは個別的な合意のみによって保障されている労働者の雇用の安定に “Conditionally Waivable Employee Rights” を適用していくことを示唆する。使用者は労働者と明確に合意することによって、随意的雇用の権利を獲得することが可能であるが、こうした取扱いを、退職手当の支給や一定の教育訓練の付与を前提に、労働者は雇用の安定に関する権利をはじめ放棄することができるという仕組みに組み替えていくことが必要であるという。さらに、民間企業における時間外労働に対する割増賃金についても、たとえば、割増賃金に対する請求権を放棄する条件として、代償時間を労働者に付与するという形で、“Conditionally Waivable Employee Rights” を適用していくことも指摘している。

以上において示してきたように、本論文の著者は、退職後の競業禁止特約と仲裁合意に表れている「Hybrid」な性質に着目して、これを雇用契約の他の領域にも拡大していくことを主張している。このような主張の背景には、統一的な強行規定によって労働者の権利を保護していくことが機能不全に陥っているという問題意識が存在しており、こうした問題意識はわが国の労働法と共通している。雇用関係に対する法制度は、アメリカとわが国の間では、大きな違いがあるものの、労働者の権利を柔軟に実現し、雇用契約に公共的価値を取り込んでいくという見方は、わが国にも妥当する一つの方向性を示しているといえよう。

いしだ・しんべい 同志社大学大学院法学研究科博士課程。
最近の主な著作に「労働契約関係における非合意的要素——Hybrid Contract の観点から」『日本労働法学会誌』108号、2006年。労働法専攻。