

労働法の判例について

西村 健一郎

今月号は、特集テーマとして「ディアローク：労働判例この1年の争点」が組まれており、このテーマに沿った内容のものを、というのが編集委員会からの依頼であり、「労働法の判例」を考えることにしたい。

最近刊行されている労働法の教科書・テキストをみると、どれも判例・裁判例の引証が非常に大きな位置を占めている。それでもなお新しい裁判例が続々と出ており、「労働判例」（産労総合研究所）「労働経済判例速報」（日本経団連労政第二本部）といった労働判例の専門誌には、毎号いくつか注目に値する事例が載っている。個々の判例（裁判例）は、法の解釈・適用という形でなされた具体的な事件（労働事件）の解決にすぎないもので、それ自体法といえるわけではないが、戦後60数年を経た今日では、相当な数の最高裁判所および下級審の判例（裁判例）が蓄積されており、これらの判例が、労働法の各分野で、一種の判例法ともいべきものを形成している。こうした判例法なしに現在の労働法は成り立たないといってもよい。これらの判例法を通じて、労使当事者の権利義務についての新たなルール形成が大いに促進されたのである。これらのうち重要なものは、ごく僅かではあるが、周知の通り、2007（平成19）年の労働契約法の制定に伴い、判例法理を踏まえる形で、同法の中に取り込まれることになった。

言うまでもないことであるが、裁判では、法の適用が問題になる。具体的には、いわゆる法的三段論法という形で、法的ルール（大前提）を、個々の事実関係（小前提）に当てはめて、結論を導くことになる。労働紛争においても同様であるが、留意しなければならないのは、例えば労基法3条に定める均等待遇に違反する解雇が問題となるようなケースと、配転あるいは出向が問題となるようなケースとでは、大前提に当たる法的ルールの捉え方で大きな差が出てくることである。前者のケースでは、法的ルール自体は労基法3条に明確に定められているのであるから、労基法3条に定める政治的信条を理由とする解雇があったかどう

かの実事関係を適切・慎重に判断すれば足りる。これに対して後者の場合、実は、大前提に当たる法的ルール自体が必ずしも明確ではないことが少なくない。裁判例をみていると、裁判所が、当該具体的事案に最も適切な法的ルールを先ず探求して、それに合わせる形で小前提たる個々の事実関係を整理していると思われるものがしばしば見られる。労働契約法のような、当事者の合意を踏まえた契約ルールの立法化の難しさは、まさにそこにある。労使の利害が複雑にからむ労働関係の多様性・輻輳性の中で、どのようなルールを見出だすのが妥当かについて、コンセンサスを得ることは決して容易ではない。

労働判例の中には、現在の法律の解釈としてはこのような結論に至らざるを得ないとしつつ、妥当な解決については立法に委ねるとするものも少なくない（労災補償と損害賠償の調整に関する判例でみると、三共自動車事件・最三小判昭52・10・25民集31巻6号836頁、コック食品事件・最二小判平8・2・23民集50巻2号249頁など）。こうした問題は、判例法として固定するには問題があり、本来は立法による適切な対応が待たれるところである。

最近争いが多い労基法41条2号の「管理監督者」の概念について、裁判例では、必ずと言っていいほど昭和22年9月13日の通達（基発17号）が引用され、「経営者と一体的な立場にある者……」というフレーズが繰り返されている。これを、文字通り経営の重要な権限を担う者の意味にとれば、経営戦略会議に出席できる執行役員あるいは部長レベル以上の者に限られることになる。「名ばかり管理職」は以ての外としても、これは狭すぎはしないだろうか。夫婦でもなかなか一体とは言えない時代に、「経営者と一体的な立場」とは、経営のどのレベルまでの責任を言うのか、学説にしろ判例にしろ、その内容をより具体的に規定する必要があるだろう（ちなみに、松下幸之助氏は、社員一人ひとりが松下の経営者だとおっしゃったとのことであるが、これでは言うまでもなく広すぎる）。

（にしむら・けんいちろう 同志社大学法科大学院教授）