

判例法理の立法化

盛 誠吾

裁判所の役割は、本来「法律上の争訟を裁判すること」(裁判所法3条)にある。そのために裁判所は、まずは一般的な法原則や判断枠組みを示し、それに認定事実を当てはめることにより結論を導くという、3段論法を取ることが通例である。そして、そのような一般的判断枠組みが繰り返され、定着したと認識されるようになった場合、そのような判断枠組みを「判例」ないしは「判例法理」と呼んでいる(本来、判例中心の法体系とされる英米法における「判例」の理解との異同については、ここでは触れない)。

しかし、裁判所は、決して個々の紛争の処理を離れて判例法理の形成を目的とするものではなく、裁判所自身が意図的に判例法理を構築し、体系化することもない。判例法理とは、あくまで多数の判例の蓄積により、結果として認識されるものにほかならない。

このような判例法理について、労働法の分野では、このところそれを立法化しようとする動きが顕著である。その最初の例が、2003年に新設された労基法18条の2による解雇権濫用法理の立法化であり、この規定は、2007年の労働契約法制定以降は同法16条となった。また、同法の制定に際しては、もう一つの就業規則に関する判例法理が立法化された。そして、2012年の労働契約法改正では、有期労働契約の更新拒絶に解雇権濫用法理を類推適用するという判例法理が立法化された。

たしかに、確立した判例法理であると言われれば、その内容自体について異を唱えることは難しい。しかし、それを立法化するとすると、そうとばかりは言っていない。

もともと判例法理とは、個別事案の特色や社会的状況を反映して流動的で柔軟なものであり、不断に変化・発展する性質を有している。判例法理の立法化とは、いわば判例法理の固定化であり、判例の持つそのような特徴を失わせることになる。判例が立法化された途端、裁判所は、当該条

文の解釈という方法でしか事案の処理ができないことになる。

また、判例法理の立法化に当たって、何をどのように確立した判例法理として把握するのか、そのことをどのように条文として起草するのかも問題である。一例として、有期労働契約の更新拒絶への解雇権濫用法理の類推適用という判例法理を立法化したとされる労働契約法19条が、同法16条の解雇規定の類推ではなく、労働者の申込みと使用者による承諾のみなしについて定め、しかも、これまで判例が問題としてきた更新拒絶と一般の解雇の濫用評価における「合理的差異」には言及しなかったが、それは、立法による判例法理の変更とも受け取られかねない。

さらに、判例の立法化とは、その反面で、立法による独自の法原則や法制度の採用を放棄したことを意味する。解雇権濫用法理の立法化は、解雇には正当事由が必要であるとする外国の立法とは異質であり、就業規則法理の立法化は、立法自体が使用者による一方的な労働条件変更権限を承認したことになるだけでなく、ドイツのような労使共同決定による労働条件決定や、フランスのような使用者による一方的労働条件決定の制限という法制度とは一線を画するものとなった。

考えてみれば、わが国の労働法分野において判例法理が重要な役割を果たしてきた背景には、多様かつ流動的な労使紛争を処理するために、裁判所としては一般的な法原則に依拠し、柔軟な対応をせざるを得なかったという事情がある。そのことが、個別具体的な事案の処理にとっても最善の方法であった。立法にとって必要なことは、むやみに判例法理を立法化することではなく、あくまで立法自体が明確な原理・原則を定めようえ、その解釈・適用は裁判所に委ねることではないのか。その意味で、立法と判例の間の役割分化ないしは棲み分けこそが追求されるべきであろう。