

労働契約法の制定を

会員 鴨田 哲郎



■転換した労働事件

「転換期」の「労働法制」という大きなテーマをいただいた。司法改革の中で、改革が前進した分野の1つに労働事件は挙げられるだろう。裁判員制度に先立ち、労使問題の専門家とはいえ素人の「裁判官」（労働審判員）が評決に参加する労働審判制度が来年4月にスタートする。激増する個別労使紛争を簡易・迅速・安価に解決しようとするものである。

ここにも表れているように、誤解を恐れずにあえて言えば、労働問題の分野では、90年代冒頭までの組合対企業の集団的労使関係紛争から、バブル崩壊、平成不況を機に、従業員個人対会社の個別的労使関係紛争へ「転換」が大きく進んでいる。そして、この転換は必然ともいえる。リストラの嵐や成果主義の強調、様々なレベルでの競争の激化やあおりの中で、労働者は自らと家族の生活と生命を守るために権利を主張せざるをえない状況に追い込まれた。労働組合の組織率は低下の一途を辿り、純粋民間企業ではもはや15%位であり、しかも雇用か労働条件かと選択を迫られて闘える組合はほとんどない。他方、成長期には企業社会において社員たる身分に基づき減私奉仕していれば雇用だけは守ることができたが、企業がこの黙契を翻した以上、社員の不満や個人の欲求を抑制する軌も崩壊したのである。ここに個別紛争激増の構造的要因がある。

労働問題というとマイナーな専門分野と考えている会員が多数であろうか。しかし、これは大きな誤解で

ある。日本の労働者は約5300万人、家族を加えると人口の概ね8割が労働者とその家族である。その労働者の多くは1日の大半を会社とその周辺で過ごす。即ち、「フツー」の人が日常生活の基盤としているのが労働生活であり、これを規律するのが労働法である。これがマイナーにとどまっている限り、日本社会の法化は進まないと言っても過言ではないであろう。

■是非とも必要な労働契約法

今後の「労働法制」の最大の課題は労働契約法の制定である。

「日常生活の基盤たる労働生活」と書いたが、この「労働生活」を規律する法律は日本には存在しない。募集・採用・就職（社）から退職・解雇までの、日々の、そして継続した労働生活の展開に関する法律が存在しないのである。唯一、03年労基法改正で挿入された18条の2——判例が形成した解雇権濫用法理の立法化——があるのみである。労働契約の成立・展開・終了についての実定法がないなか、膨大な判例法が形成されてきた。確かに個別的には、職安法、労基法、均等法等々の条項が労働契約内容を規律する場面がないわけではないが、これらの法律の本質は行政取締法規であり、刑罰法規であって、民事的な労働契約の規律を主要な目的とするものではない。

では、判例はどんな法理を形成してきたか。長期（終身）雇用は保護されるべきとして解雇権行使につい

ては相応の枠をはめた（解雇権濫用法理）ものの、使用者に採用の自由を認め（三菱樹脂事件／最判昭48・12・12民集27巻11号1536頁）、配転権限を付与し（東亜ペイント事件／最判昭61・7・14裁判集148号281頁）、労働者には残業義務を課した（日立武蔵事件／最判平3・11・28民集45巻8号1270頁）のである。使用者の権限や労働者の義務を根拠付ける媒介とされるのが就業規則である。いわく、使用者が単独で定める就業規則ではあるが、内容が合理的であれば労働契約＝合意の内容となる。単独行為がどうして合意にすり替わるのか納得のいく説明はない。かくして判例は、労働契約の展開において就業規則万能論により企業に自由と権限を大幅に与えたのである。

しかし、就業規則のこの条項は納得できないと申し出る労働者など居るはずもなく、そもそも力関係が隔絶した中で強者が単独で定めたものに法的効力を与え、弱者に義務を課すとなれば、これは身分の世界であって、契約の世界ではない。

労働者の個人の尊厳を確保し、人たるに値する労働生活を保護するために、労使の力関係の隔絶をふまえた労働契約法の制定が是非とも必要である。また、労働契約法は素人裁判官（労働審判員）が関与する労働審判制の適正な運用のためにも必須のものである。

●雇用と労働条件の安定

労働契約法の制定にあたって留意すべきことの1つは雇用と労働条件の劣化・不安定化が急速に進んでいることである。

終身雇用は崩壊といわれ、残った正社員には成果主義の掛け声の下、無限定な競争が強いられ、成果を挙げるための長時間（不払）労働が蔓延し、賃金や場合によっては身分にまで直結する評価（査定）はペールに包まれ一方的になされている。他方、雇用ポートフォリオという用語が端的に示すように、モノ・カネと同等に扱われる非正規労働者——その多くは有期雇用であり、また女性である——は、雇用形態の多様化する美名の下、正社員から転換される者も含めて急激に増加し、その地位は極めて不安定である。地位が不安定な故に労働者の権利を主張しえず不当に差別された

労働条件も増々劣化していく。

労働契約法は、企業社会において生身の人間とは扱われていない労働者に、使用者と対等に交渉・契約できる力を与えるものでなければならない。裏返せば、これまで使用者の自由とされてきた業務命令権や人事権を合理的に規制し、対等交渉を担保するための手続が規定されるべきである。例えば、使用者に対し、労働者の人格尊重擁護義務、平等取扱義務、健康確保義務、公正査定義務、差別・不利益取扱禁止などが定められる必要がある。

●個の確立

労働契約法の制定にあたって留意すべきもう1つは個の確立である。

対等な契約当事者としての実質を確保するというだけでなく、滅私奉公を強いられてきた従業員が、企業から自立（自律）し企業生活と截然と区別された個人生活を享受しうるために、個の確立が保障されねばならない。企業社会においては、業務が絶対の最優先であり、個人や家庭の都合＝プライベートなことでこれを拒否するなど許されなかった。これに法として風穴を開けたのが91年の育児休業法である。育児法は会社業務よりプライベートを優先させるべきことを企業に義務付けた。育児法は育児介護休業法に発展し、少しずつ充実してきており、次世代育成支援法も本年4月に施行される。現在はまだ育児と介護がプライベートな権利として法認されるにとどまっているが、独身者や子のない夫婦にも同等に個人生活が保障されるべきである。夫婦で食事のため、スポーツジムに行くため、社会人大学院に行くため等々の時間を保障するためには、実労働時間が規制され、残業には本人同意を要し、人事異動には本人との協議や同意を要し、本人の病気や家族の看護のための休暇制度が確立されねばならない。

■従業員代表制度による補完

労働契約法を実効あるものにするためにも是非とも

特集 転換期の労働法制

使用者側代理人・労働者側代理人から

整備されなければならないのが従業員代表制度である。現行法には過半数代表という制度がある。過半数代表は、就業規則の制定変更に対して意見を述べるほか、各種労使協定——労基法が定める最低基準を下回る労働条件を定めるもの。36協定が典型——の一方当事者となる。職場の過半数が加入する労働組合が存在しない場合、職場から選挙などの民主的手続で過半数代表者を選出しなければならないが、現行法はその選出手続、過半数代表者の権限や保護について何らの定めも置いていない。にもかかわらず、労基法の弾力化、規制緩和の流れの中で、この十数年間で労使協定事項は飛躍的に増加し、06年から施行される改正高齢者雇用安定法では、定年後の継続雇用者の「基準」まで対象となった。今日、過半数代表者は職場の労働条件設定のみならず雇用そのものについてまで権限を有す極めて重要な職責を負うに至っている（なお、倒産手続きにおいてもその関与が整備されつつある）。

かかる過半数代表に関する法整備は喫緊の課題である。複数の代表者によって構成される恒常的な機関（従業員代表委員会）の設置、委員の選挙手続、委員の権限と一定の便宜供与（就業時間中に有給で会社と交渉したり、従業員の意見を聞いたりできるなど）、不利益取扱いの禁止などが規定されねばならない。労働契約上の問題について、いつでも従業員代表委員のサポートが得られる体制が整備されれば、労働契約法が定める労働者の権利がより実効あるものとなるう。

■公務員にも労働契約法を

公務員と国や自治体との関係は公法上の任用関係であって、私法たる労働契約関係ではないとされており、非常勤公務員も同様であって、民間の労働契約に関する法理は適用されない。この点は、今次行政訴訟改革でも法案化が検討されている公務員改革においても全く手がつけられていない。しかし、非常勤はもとより一般職公務員についても私法上の労働者と認めないのはあまりに時代錯誤である。ましてや、独立行政法人への移行、公務の民間委託、指定管理者制度等々の近時の官業の民間開放の流れは増々これを裏付けている。公務員も労働契約の当事者であることを正面から認める法制に転換されねばならない。

■労働審判制を有用なものとするために

来年度から施行される労働審判は3回の期日で結論を出す裁判制度である。そのためには第1回期日において十分な主張と書証が提出され争点整理が終了することが必須の条件である。申立書が充実していることも必要だが、最大のポイント、制度の帰趨を握るのは相手方（大半が使用者）代理人の誠実な対応である。メジャーであるべき労働法の知識を十分に持って、企業社会の法化のために多くの会員が尽力されることを強く希求したい。