

労働契約法に関する意見書
- より望ましい労働契約法の実現に向けて -

2007年3月15日
日本弁護士連合会

1 労働契約法案の国会審議

第166回通常国会は、労働国会と称されているように、労働基準法改正案をはじめ7つの労働法制関連の法案が国会で審議される予定となっている。その中には、新たな法律である「労働契約法」案が含まれている。

この労働契約法案は、パート労働法改正法案や労働基準法改正法案に比べ余り注目度は高くない。しかし、労働契約法は、雇用関係の基本法として、今後のわが国の労働法制の在り方や雇用社会における「法の支配」の確立にとって極めて重要な法律である。労働契約法が成立することは、わが国の労働法制全体にとっても画期的な意義を有するものと考えられる。

そこで、今次、労働契約法案の国会での審議が開始されるにあたって、労働契約法の重要性や審議すべき論点及び今後の課題等について、当連合会の意見を述べる。

2 労働契約法の必要性

戦後の労働法制は、1946年の日本国憲法の誕生をうけ、労働組合法に代表される団結権保障と労働基準法に代表される労働者保護法を柱としてスタートした。他方、個別労働者と使用者間の民事上の権利義務に関する立法は特に行われず、もっぱら対等な市民間のルールを規定する民法に委ねられてきた。しかし、明治時代に制定された民法の規定が、高度に発達した現代社会における労使の規範として機能し得ないことはいままでの間、この間、このような法の空白を埋めたのが判例法理であった。判例法理は、個別労働関係民事紛争について裁判所が下した判決の集積を通じて形成されたものである。この判例法理は、「解雇権濫用法理」、「整理解雇の4要件(要素)」、「人事権濫用法理」、「就業規則の変更による労働条件の不利益変更法理」など労使関係を規律する裁判規範として大きな役割を果たしてきた。

しかしながら、わが国の労働訴訟件数(通常訴訟及び仮処分合計)は、1990年は約1000件であったが、その後、増加したとはいえ、2005年には3000件を超える程度であった。他方で、裁判以外の民事上の個別労働紛争の相談件数(厚生労働省地方労働局の個別労働紛争相談件数)は2005年度で17万件を超えている。つまり、訴訟に至らない個別労働紛争が多数発生している。ところが、多くの労働者、中小企業の利用者には、これらの判例法理は知られていないのが実情である。のみならず、判例法理は、個別事件を解決するに当たっての法的判断であるため、判決文を読むだけでは普遍的な法的ルールを読み取ることが困難である。したがって、

判例法理は、裁判規範としての機能はあるが、雇用社会における透明で公正な法的ルールとしては不十分であり、労使の行為規範、あるいは労使交渉にあたって従うべき規範として十分な役割を果たしているとは言い難い。したがって、判例法理として確立された法的ルールを制定法として明文で定めることが求められている。

そして、バブル崩壊後の長期不況とグローバル化・情報化の流れの下で、日本型雇用システムは大きな変容を迫られている。この間の個別労働紛争の増大も、この変化を表すものである。それにともない従来は十分に認識されてこなかった雇用社会における法及び労働契約の重要性が認識されるようになってきた。

機を同じくして、「法の支配」の確立を基本理念とする司法制度改革の一環として個別労働紛争の迅速・適正な解決をはかるための労働審判制度が成立し、既に2006年4月から施行されている。この労働審判制度が円滑に機能するためにも、法的ルールの明文化（労働契約法の制定）が求められている。

今や、事業主に雇用され、そこで働いて生活をする雇用労働者の数は5300万人を超え、家族を含めると国民の大半を占める。このように、構造的に見て雇用社会と言えるわが国において労働契約の思想が根付くことは、「法の支配」の実現と民主主義の発展のために必要不可欠である。会社に就職するということは労働契約を結ぶことであり、その成立や内容の変更には当事者の合意を基本とすることが、当然のルールとして社会に定着するためにも労働契約法の制定が求められている。

3 労働契約法案の内容と国会審議に期待するもの

労働契約法は、労働者と使用者が実質的に対等ではないという社会的現実を踏まえたものである。労働契約法は、民法の特別法として、対等な契約当事者の法律関係を規律する民法の契約原理を修正して、労使の実質的対等性を担保するために公正な法的ルールを設定するものである。したがって、労働契約の成立、継続、終了の各段階にわたり労使の権利義務を定め、透明かつ公正な法的ルールを明示することが望ましい。また、透明かつ公正な法的ルールが確立することは、行き過ぎた「格差社会」の是正のためにも求められていると言えよう。

労働政策審議会から厚生労働大臣に答申された労働契約法案要綱は、労働契約の成立、継続、終了に関する「基本的な事項」を定めることにより、労働契約の内容を労使が「自主的に決定」でき、「労働者の保護を図り」、「個別の労働関係の安定に資する」ことを目的としている。

ところが、2007年3月13日に閣議決定された「労働契約法案」には、簡単な総則規定が置かれ、労働契約の継続については、出向と懲戒を取り扱うだけである。労働契約法を労働契約の成立、継続、終了についての基本的事項を定める法律と言いながら、この法案にはわずかな事項しか定められていないと言わざるを得ない。

これは、労働政策審議会労働条件分科会などの審議を通じて労使のコンセンサスが得られなかったことによるものと考えられるが、透明かつ公正なルールを定めた過不足のない労働契約法を制定したと言うためには、国会において、雇用の全ステージに

対応する充実した積極的な審議がなされ、その結果を法文化することが求められる。

また、法案では、総則において労働契約は労使が「対等の立場における合意」に基づき締結・変更されると合意原則を明示しているが、労使の実質的対等性を担保する規定や方策が充分ではないと言わざるをえない。他方で、この法案が、使用者が一方的に変更する就業規則の効力に関して「就業規則の変更による労働条件の不利益変更」の判例法理を制定法で明文化するとしていることは意義がある。しかし、今まで実務で積み重ねられてきた判例法理が過不足なく立法化されているか否か、立法化によって現実の労使にどのような影響を与えるか、労働組合等との交渉について労働者側の実質的対等性を担保する方策の在り方や合意原則との整合性などについて十分な考察、検討が必要である。さらなる国会での充実した審議を望むものである。

4 今後の課題

労働契約法は、社会の根幹をなす基本法であり、十分な時間をかけて議論を行い広く国民各層のコンセンサスが必要な立法である。現在の労働契約法案では、期待される労働契約法の役割から見ると、わずかな事項に関する定めしかないと言わざるを得ない。国会においては、労働契約法の重要性に鑑み、十分な審議が尽くされ、個別労使紛争の実態に対応できる、労働契約の成立から継続、終了に至るまでの基本的事項を網羅した労働契約法が立法されることを期待する。それとともに、将来の課題については、国民各層が参加しオープンに議論・検討ができる場を確保されることが望ましい。

また、労働契約法の成立後についても、労働契約の内容や基本的な考え方を広く社会に周知させるとともに、特に社会人・職業人になる前の若者に対する学校教育や社会教育における労働契約法に関する教育の整備が必要とされる。そのための国・地方自治体の責務を明らかにすることを求めたい。

以 上