

[HP D I O目次](#)

研究委員会報告

労働契約法制研究委員会報告書 労働契約法試案 —ワークルールの確認とさらなる充実を求めて—

非典型雇用の増加など雇用・就業形態の多様化、企業における人事管理の変化などによって、個別労働紛争が増加している。また、個別労働紛争の新しい解決システムである労働審判制度が2006年度からスタートし、職業裁判官に加えて労使から選ばれた審判員が紛争解決に参加することとなる。そこで、労働契約をめぐるトラブルの解決および防止を図るため、労働条件の最低基準を規制する労働基準法とは異なる、労働契約そのものを規制する新しい法律の制定の必要性が高まっている。

連合は新しいワークルールの実現を目指す一環として「労働契約法案骨子」を確認し、労働契約法制定に向けた取り組みを展開している。厚生労働省も、「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」（以下「厚労省研究会」）を設置し、2005年9月に最終報告書をまとめ、10月以降、労働契約法について審議会に諮問し、国会へ法案を上程しようとしている。

連合総研は、労働契約法がまったく新しい法律であり、勤労者生活の最も基本的な雇用関係に重要な影響を及ぼす課題であることをふまえて、毛塚勝利中央大学教授を主査とし労働法、民法の研究者と弁護士など8名の専門家によって構成される「労働契約法制研究委員会」を2004年6月に設置し、15回に及ぶ研究会で討議を重ねてきた。

以下、本年10月に発行した当委員会の報告書「労働契約法試案」の概要を紹介する（文責は連合総研事務局）。

◆「労働契約法制研究委員会」の構成◆

主査 毛塚 勝利 中央大学法学部教授

委員 唐津 博 南山大学大学院法務研究科教授

黒岩 容子 都民総合法律事務所・弁護士

中窪 裕也 九州大学大学院法学研究院教授

野田 進 九州大学大学院法学研究院教授

丸山絵美子 筑波大学大学院企業法学専攻助教授

盛 誠吾 一橋大学大学院法学研究科教授

和田 肇 名古屋大学大学院法学研究科教授

事務局 鈴木不二一 連合総研副所長

高橋 友雄 連合総研主任研究員

川島 千裕 連合総研研究員

◆報告書の概要◆

1. 報告書の構成

当報告書は、労働契約法制研究委員会における議論を基礎に、各委員がそれぞれの章節を担当する形でとりまとめたものである。第Ⅰ部では、労働契約法試案として62条からなる条文を具体的に提示し、それぞれに解説を加えるという形式をとった。これは、読者にできるだけ労働契約法の全体像をわかりやすく伝えるためであり、また、労働契約法の整備にむけた議論のなかで問題となる箇所をより具体的に提起するためである。

<目次>

序章 労働契約法の整備の基本的考え方

第Ⅰ部 労働契約法試案

第1章 総則

第2章 労働契約の締結

第3章 従属的自営業者の扱い及び非典型雇用の均等処遇

第4章 労働契約の内容

第5章 労働契約の展開

第6章 契約違反と責任

第7章 労働契約の終了

第II部 民法・消費者法及び諸外国の労働契約法制からの示唆

第8章 民法・消費者法からみた『労働契約法』

第9章 諸外国の労働契約法制の概要（イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ）

2. 各章のポイント

序章 労働契約法の整備の基本的考え方

序章では、「労働契約法整備の必要性と整備の基本的視点」、「労働契約法の目的・内容・対象」、「法の性格・形式・名称」等、「労働契約法試案」を作成するにあたっての基本的な考え方を示した。以下がそのポイントである。

(1) 法整備の基本的視点と留意点

新たな労働契約法制は、これからの働き方のルールを豊かにするという基本的観点が確認されなければならない（ワークルール・アプローチ）。したがって、労働契約法の制定は、単に判例法理のリステイトメントに終わるものでもなく、また、労働審判制度において調整的解決をはかるためだけの法的整備に矮小化されてはならない。

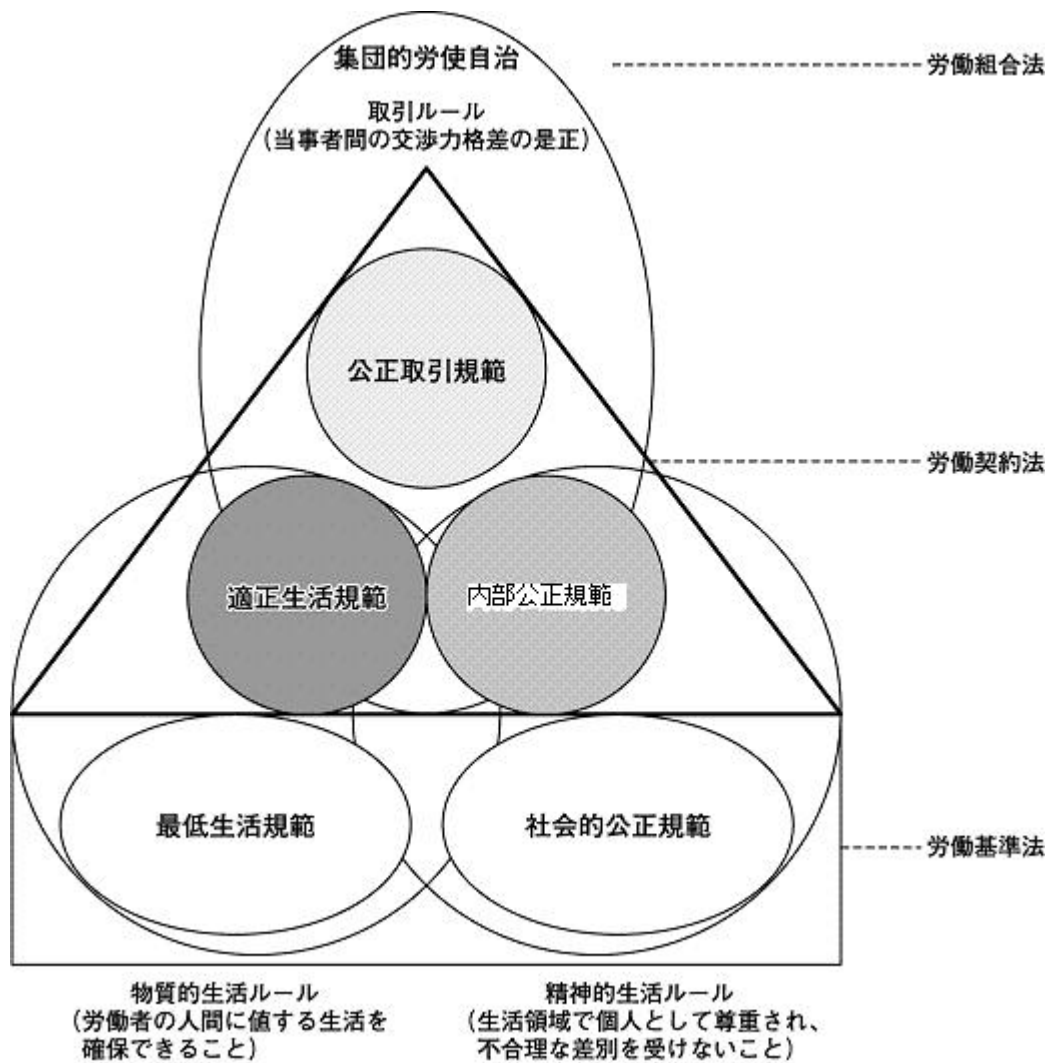
法整備の留意点は、①労働契約法の整備が労使自治を形骸化させるのではなく、より自治を促進させるものであること（自制）、②日本の雇用・労使関係の生み出した共有財を確認し、それを法文化として普遍化することに資すること（自成）、③新たな経済的・社会的環境に適合的なシステムにするための再調整がなされていること（自省）の3点である。

(2) 労働契約法の規範内容

労働契約法の目的は、①労働者が使用者との交渉によって自ずと適正な契約内容が実現できるようにする（取引的公正原理）、②契約当事者の交渉を通して実現されるべき契約上の権利義務の内包と外延を確定し、契約当事者の交渉を内側から支援する（適正契約原理）、③企業組織のなかに登場する労働者が市民社会のなかで享受する権利、とりわけ不当な差別を受けない権利が企業社会のなかでも実現することを追求する（社会的公正原理）ことである。

そのために必要な規範内容は以下のとおりである。

ワークルールと労働契約法



①取引的公正原理にもとづく規範（公正取引規範）

労働者と使用者の交渉力格差の背景となっている要因のうち、是正可能なものは可能な限り排除し対等な立場で交渉できるような環境を整備する必要がある（公正取引原理による規整）。交渉が不調に終わった場合には第三者機関の調整的判断に委ねることを可能にするしくみ等が必要となろう。

雇用労働の支配的形態が企業における労働であることを考えれば、労働契約がもつ組織的性格を考慮して、労働契約法を整備する際に、労働者代表を措定し、労働者代表との間での説明・協議義務をおくこと等の法的整備をすることが必要なことといえる。

②適正契約原理にもとづく規範（適正生活規範）

交渉力の不均衡に対して、労働法は、団結権を保障し、集団的労働法の枠組みのなかで対応することを予定しているから、基本的には、労働条件の向上は、かかるシステムのなかではかることが求められる。また、かかるシステムを利用することが現実に困難な労働者に対しては、物質的生活基盤の確保のために最低労働条件の定立を行う保護法的規制としての労働基準法がある。

したがって、労働契約法における契約内容の規整とは、集団的規整と最低労働条件規制の中間領域で、労働契約内容の適正な形成を促すことをねらうものである（適正契約原理による規整）。

これにともとづく規範は、基本的には、労働条件の量的改善より質的改善に重点をおいた生活規範の充実をはかるもの、つまり、労働者が快適な職場環境のもとでの労働生活、社会と家族と時間と空間を共有する豊かな個人生活の形成を促すような規範（適正生活規範）の定立を志向することになる。

③社会的公正原理にもとづく規範（内部公正規範）

労働契約法では、非典型労働者が、第二級の労働者として規整の対象に置かれることなく、同一の規整原則のもとにおかれるためのルール設定が必要となる（社会的公正原理による規整）。そのためには、新たな労働契約法は、社会的公正原理にもとづく処遇規範をその内容にもつことが不可欠である。社会的公正原理のもとで労働契約法制のなかで規定されるべきことは、企業組織内において平等な処遇を実現すべきルール（一般的平等原則にもとづく内部公正規範）である。

第1章 総則

第1章では、第2章以下に具体的な諸規定を定めるための最小限の前提として、労働契約の一般原則を中心に、可能な限りコンパクトな「総則」を考えた。具体的

には、①法律の目的、②定義、③労働契約の基本原則、④労働契約の内容、という4つの条文である。

「労働契約」の定義については、第2条第1項で「その名称のいかんを問わず、一方の当事者が相手方に対して労務を提供することを約し、相手方がこれに対して報酬を与えることを約する契約をいう」とした。そのうえで、「この法律で『労務を提供する』とは、他人の指揮命令のもとで、又は実質的にこれと同視しうる条件のもとで、労働に従事することをいう」（同条第2項）、「この法律で『労働者』とは、第1項の契約において、労務を提供することを約する当事者をいう」（同条第3項）としている。これは、第三者の指揮命令下で働く派遣労働者についても労働契約法の適用対象となることを明らかにするためである。

第2章 労働契約の締結

第2章では、労働契約の締結に関連して、その成立時期や、労働契約成立の前後における労使間の権利義務、労働条件決定のルールなどを定めた。併せて、労働契約締結に際して決定される契約期間の定めに関する規定も、一括して本章に置くことにした。

期間の定めのある労働契約については、第9条（契約期間の定め）で、有期労働契約を締結することができる事由を限定列挙し、それぞれの場合について契約期間の上限を定めた。これは、労働契約の期間の定めが、多くの場合に不安定雇用を意味し、ひいては契約関係としての当事者の対等性を損なう原因の1つとなっていることから、その抜本的な問題解決のためには、「労働契約期間を定めること」それ自体についてのルール設定が必要と考えたからである。このことは、労働契約法が労働契約の原則的形態をいかなるものとして捉え、そのことを前提としていかなるルールを設定しようとしているかについての重要な試金石となるものと思われる（厚労省研究会「最終報告書」には、このような視点が最初から欠落している。）。

第3章 従属的自営業者の扱い及び非典型雇用の均等処遇

第3章では、まず、勤務の実態が労基法9条の「労働者」に類似していながら、同法や労災保険法等が適用されない「自営業者」についても、その勤務の実態から判断して労働契約法の規定の適用または準用を肯定することが望ましい場合が出てくると考えた。第18条では、こうした者を「従属的自営業者」と定義し、本法の規定の適用や準用を認めることを定めた。

また、第19条では、パートタイム労働及び有期契約労働に関する法規制の質的な改善を図ることを目的に、通常の労働者との均等処遇（平等取扱）を明記した。

さらに、第21条では、派遣労働者について、安価という理由で安易に派遣労働に依拠すること、その結果派遣先の労働者の労働条件が悪化することを何らかの形で防ぐべきであると考え、すべての派遣労働者について、派遣先会社の労働者との均等処遇を定めた。

第4章 労働契約の内容

第4章では、労働契約の基本的内容を構成する労使相互の一般的権利義務（基本的義務及び付随的義務）を明文化した。これらはその性質上、次の5つに類別することができる。

- ① 契約内容を規律する基本的ルールと解すべきもの（労働時間の原則、賃金の原則、人事考課・査定に係る公正評価義務、労働者の職業的専門技術・情報の尊重）
- ② 使用者について、判例・学説で一般的に承認されている義務、もしくは法律上

義務づけられている義務であって、明文化することが適切であるもの（安全配慮義務、個人情報適正管理・取扱、開示等の義務）

③ 一定の制度を設けて労働者に義務づけをする場合に、使用者に一定の要件を整えることを課すもの（賃金控除の制限、退職金の減額・不支給の制限、研修・留学費用の返還の制限、退職後の機密情報保持義務、退職後の競業禁止義務）

④ 労使の権利義務内容の公正さを確保するために明文化する必要があるもの（使用者の業務命令の範囲、労働者の就労請求権、人事考課・査定に係る協議義務、労働時間配置に係る協議義務、人事考課・査定手続等の明示）

⑤ 現代の雇用社会の実情に照らして、特に明文化することによって望ましい労働契約関係の実現を促すもの（快適な職場環境への配慮、やむを得ない事由による欠務に対する不利益取扱の禁止、家庭責任等を負う労働者の労働時間への配慮、労働者の自己啓発のための教育研修参加への便宜）

第25条（快適な職場環境への配慮）は、職場におけるハラスメントの発生やプライバシー侵害を防止する措置を講ずることを使用者に求めると同時に、職務配置や労働安全衛生法の規制対象外の人的・物的な就業環境の整備を使用者に促すものである。厚労省研究会の「中間取りまとめ」は、職場環境配慮義務について裁判例・学説の議論ではその一般的な義務内容がまだ確立していないとして、立法化について消極的である。しかし、労働契約関係において、労働者の人格的利益もしくは人格権を尊重すべきであるとの考え方が強調される現在、望ましい労働契約関係の展開を促すためには、使用者に相当の配慮を求めることが適切であると考えた。

第5章 労働契約の展開

第5章では、労働契約の展開として、①労働契約の変更、②配転・出向・転籍、③事業の移転、④多数当事者間の労働契約関係を取り扱った。

労働契約の変更については、第39条（労働契約変更の原則）で「契約当事者の協議を尽くした合意によらなければならない」と定めたうえで、変更について当事者間で合意ができない場合の新たなルールを第41条（労働契約変更請求権）で定めた。

この「契約変更請求権」は、①契約内容を維持することが困難な事情が生じたために、②相手方に契約の変更を申し入れたものの、③当事者間の協議が調わないときに、裁判所に契約内容の変更を請求することを認める権利である。変更請求が認められる要件は、「変更の必要性」「変更内容の合理性」「（協議を尽くしたという）変更手続の妥当性」である。裁判所の判断が確定するまで（争訟中）は、「請求を受けた者は従来 of 契約内容を履行すれば足りる」とし、変更請求が請求時に遡り認められた場合でも、争訟期間中につき債務不履行の責任を追及しないとした。

ちなみに、厚労省研究会の「中間とりまとめ」は、労働契約変更法理として、使用者に契約変更権を付与する方法と、変更解約告知に留保付き承諾を認める方法の2つのオプションを提示している。しかし、前者は、使用者に契約内容の一方的形成権を付与することであり、仮にその要件を限定するとしても、契約の重要な内容は当事者の交渉によって決めることが求められる近代契約原理や取引的公正原理に反するし、現行労基法が確認する労働条件の対等決定原則（同法2条1項）に反するものとして適切ではない。また、後者の変更解約告知は、解雇圧力による変更の強制を法的に承認するものであること、訴訟の提起の負担を常に労働者に課するものであること、また、裁判所の判断がでるまで暫定的にせよ変更に応じなければならないことなど、事実上、労働者に一方的に負担を課すものであり、賛成しがたい。

第48条は、多数当事者間の労働契約関係における使用者責任に関する条文である。派遣労働や事業場内下請等、労働契約関係が多数当事者間で成立している事例について、労働者を雇用する者が、労働契約上の使用者としての責任を負担せず、労働者が無権利状態に置かれる場合は、労働契約上の使用者としての責任の全部または一部を、現実に当該労働者を使用する者にも負わせることを定めた。

第6章 契約違反と責任

第6章では、労働者が、仕事上ミスをしたり契約違反行為を行ったことを理由に、使用者から損害賠償を請求されたり懲戒処分を受けた場合のルールを定め、適切な法的規制、労働者の権利に対する保障を実現することとした。

労働者に対する損害賠償責任については、第49条で「使用者は、労働者が労務の提供に際し、使用者に損害を与えた場合においても、それが労働者の故意又は重大な過失により生じたものでない限り、労働者に対して賠償を請求することができない」（第1項）とした。使用者が損害の賠償を請求することができる場合でも、「労働者は、損害の公平な分担の見地から相当と認められる限度においてその義務を負う」（第2項）ことを明記した。

第7章 労働契約の終了

第7章では、解雇（第1節）及び解雇以外の労働契約の終了（第2節）のルールを定めた。

解雇については、①解雇の理由、②解雇の手続、③解雇予告、④違法解雇の効果という4つの角度から規整を行うこととし、このうち②の解雇の手続についての規整を重視している。労働契約法のあり方として、両当事者に協議を中心とする

手続ルールを義務づけ、これにより公正かつ自治的解決を図ることを期待する。その上で、違法、不当な結論しか出なかったときに、はじめて解雇理由の規整で、司法的介入により救済を図るとするのが妥当であると考えたからである。

第53条（解雇理由）では、就業規則の定めにおける「解雇に関する事由」が限定列挙（＝列挙理由以外により解雇することはない）であることを明確にしたうえで、「解雇は、客観的に合理的な理由に基づき、社会通念上相当であると認められる場合でなければ、その効力を生じない」と定めた。労基法18条の2「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」との関係では、2点にわたり修正している。第1は、権利濫用法理からの訣別の意味で、「その権利を濫用したものとして」を削除した。第2は、労基法18条の2前半部分にある「客観的に合理的な理由を欠く場合と、「社会通念上相当であると認められない場合」の両関係が文意として明確でない点についてである。ここでは「客観的で合理的な理由を欠いているか、または社会通念上相当と認められない場合」が妥当な解釈であり、これを明確にするために、第53条第2項を「客観的に合理的な理由に基づき、社会通念上相当であると認められる場合でなければ・・・」という文章にした。

解雇の金銭的解決制度については、第60条（解雇無効の救済）で「裁判所が解雇の無効を確認した場合には、使用者は解雇された労働者を原職またはそれと同等の職に戻さなければならない」（第1項）としたうえで、同条第2項で「前項の規定にかかわらず、裁判所は労働者の請求に基づき、労働契約を終了させて、使用者に補償金を命じることができる」とした。使用者申請による金銭的解決は、金銭の支払により、容易に解雇を可能とする理解を招く危険を否定しがたく、現時点ではなお避けるべきである。特に、解雇が不当労働行為にあたる場合、差別的措置、権利行使に対する報復措置にあたる場合などは、使用者が金銭の支払いにより特定の労働者を排除することを認めることになり、不適切な結果を招くことになりかねない。

第8章 民法・消費者法からみた『労働契約法』

第8章は、労働契約法の立法に向けて提示されている論点や労働契約法に盛り込むべく提案されている規定の内容について、消費者契約法を立法する際に行われた議論との対比や民法におけるルールとの比較を行った。

ここでは、厚労省研究会等で提案されている純粹民事特別法型の立法を行う場合の留意点を以下に示す。

(1) 法の履行確保・紛争解決の仕組みに対する配慮が必要

監督や罰則規定を含まず、民事規定だけによって構成される法律の場合には、最終的には民事裁判による法の実効性確保が期待されるとしても、実効性確保や紛争処理に関する制度的工夫は、当然、議論の俎上に載せるべきことになる。労働契約にかかわる領域では、紛争処理制度に関し、他の契約領域よりも進んでいる状況にあるともいえる。ただし、労働者が使用者と個別労働関係について争う場合、労働者自身がまずアクションを起こす必要があることを考えると、使用者側が保持する資料や情報の開示・収集等について支援・助言するシステムをより一層充実させることは必要ではなかろうか。また、個別労働者の情報収集力等に関する劣位性を考慮すれば、規定内容を考える際には、主張・立証責任の分配に関する配慮もなされるべきであろう。

(2) 様々な解釈が施される余地があることへの対応が必要

第2に、留意すべきは、民事規定の性格上、刑罰法規とは異なり、その規定には類推適用や目的論的解釈など様々な解釈が施される余地があるということであ

る。立法にかかわった府省や立法関係者が、解説書などを通じて一定の条文解釈を示すといったことは、もちろん行われるべきであるが、その解釈はあくまで一解釈であることを前提とすべきであろう。また、解釈指針の示し方に関しては、労働契約に関して生じる解釈の余地のある様々な問題について、労働契約法のみならず民法による解釈も含めて、学者、行政、実務家等により組織された委員会により一つのたたき台としての解釈を提示し、その解釈については広く意見を徴収し、必要に応じて、改訂や論点追加を迅速に行い、相談・あっせん・調停レベルでの有力な解決指針として機能させるという方式は一つのあり方として考えられる（経済産業省『電子商取引等に関する準則』の方式が参考になる）。なお、類推適用等解釈の余地があるということとの関係では、労働契約法の立法理念を立法の時点でしっかりと確認しておくことが、説得的解釈論や解釈の限界を考える上でも重要となる。

第9章 諸外国の労働契約法制の概要

第9章では、イギリス、ドイツ、フランス、アメリカにおける労働契約法（もしくは雇用契約法）の概要をまとめた。

[HP D I O 目次](#)