

平成 30 年 6 月 17 日現在

機関番号：17102

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2015～2017

課題番号：15K16940

研究課題名(和文) 労働法規制の個別的合意によるデロゲーション理論の構築

研究課題名(英文) The Construction of the theory on derogations of employment law through individual agreements

研究代表者

新屋敷 恵美子 (EMIKO, SHINYASHIKI)

九州大学・法学研究院・准教授

研究者番号：90610808

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,900,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、労働契約関係における、あるいは、それを取り囲む労働法規制に対する、当事者の合意の位置づけと機能の一部を明らかにした。本研究は、それらとの関係で、伝統的な労働法の位置づけとは異なり、当事者の合意を「統括規範としての合意」と位置づけ、労働契約関係ないしそれを取り巻き構成する労働法規制を、「合意に基づく秩序」として理解する。

そして、イギリス労働法を比較対象として、そうした当事者の合意を具体化する契約解釈手法、そして、その局面で巻き込まれる裁判官や制定法の法的意義を明らかにした。また、契約の成立、展開、終了局面での当事者の合意の意義と合意以外の法規制の意義も明らかにした。

研究成果の概要(英文)：In this research, the placement and function of parties' agreements in the relationships constructed by employment contracts are clarified, at the same time the placement and function of the extra-contractual norms or regulations for contractual relationships being also explored.

Especially, comparing with English employment law, it shows the scheme of interpretation of contract of employment.

研究分野：労働法、契約法

キーワード：統括規範としての合意 性質決定 契約解釈 労働契約の過程 合意 合意外規範 契約外規範 契約外的関係性

1. 研究開始当初の背景

(1) 労働契約の当事者のニーズに則した法的関係の設計

() 雇用・就業形態の多様化と法規制

現在では短時間勤務や在宅勤務など雇用・就業形態の多様化が進み、それに即した法整備も期待されている。そして、これらの雇用・就業形態は労働契約の当事者のニーズと、それを実現させるための当事者間における様々な合意に基づいたものである。そうした多様化の流れもあり、2014年4月22日の経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議では、労使間の合意と労働者の「希望選択」に労働時間の量的上限を委ねるという「労働時間上限要件型」の可能性が議論されている。こうして、多様な雇用・就業形態の広がりの中で、従来型の画一的規制のあり方にも再考が促され、個別の労働者(と使用者)のニーズに合致した労働法規制のあり方、つまり、労働法規制の個別的合意による適用除外・変更に関する個別的デロゲーションが課題として浮上してきた。

() 合意の拘束力の意義

また、労働法分野では合意の原則が確実に浸透し、契約の拘束力の意義が発揮されていた。たとえば、使用者による賃金減額の申入れに対する労働者の同意につき、裁判所では厳格な判断がなされる傾向にある(労働者が減額された賃金を3年間受領していたが減額に対する黙示の同意を認めなかった例として、NEXX事件・東京地判平24.2.27労働判例1048号72頁)。

(2) 個別的合意の危険性

他方で、当事者の個別的合意は、その内容によっては、労働法の重要な法理の機能不全を引き起こし、労働法の危機的後退というべき現象をもたらす危険もある。

具体的に、労働者が一定の職務遂行能力を有することを当事者双方が前提として労働契約を締結した際に、労働者が当該職務遂行能力を有しないときには使用者が契約を解除する旨の契約の解除条項(合意)が設けられた場合を考えよう。労契法16条は、「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。」と定めるが、上記の契約の解除条項が、合意の原則を根拠に、当事者に労契法16条の適用回避を可能とする可能性がある。なぜなら、労働者に契約の前提となっている職務遂行能力がないのなら、まさに当事者の合意通りに契約の解除条項が利用されることは、合意の原則からすれば首肯されうるからである。その他同様の問題として以下が挙げられる。

・有期労働契約に関する「雇止め法理」(労契法19条)の適用を排除する不更新条項(合意)

・不利益変更された就業規則への合意により労契法10条(労働条件の合理性要件)を回避する。

・不更新条項の問題は、育児休業の資格要件である「引き続き雇用される」者(育介法5条1項)の解釈にも重大な影響を与え、有期労働契約者に育休取得が困難になる可能性がある。労使間の交渉力格差は一般的に認められるところであり、「合意」を隠れ蓑とする使用者による同意の強制、それに基づく労働法規制の不当な適用回避の可能性がある。

(1)・(2)のとおり、労働法は合意の原則の積極的側面と消極的側面のせめぎ合いの中にある。合意の原則の浸透により、個人の自由な意思に基づく労使の法的関係構築の可能性が広がる一方で、労働契約法(理)自体が「合意の原則」を強調していることから、「合意」に基づく規制の除外・変更の許容範囲が明確でなく、法文化された労働契約法理であっても当事者の合意の締結を通じて浸食されなし崩し的に機能不全に陥る可能性がある。そこで、当事者のニーズを受け止める合意論を展開しつつ、他方で個別的デロゲーションの意義と限界を提示する必要がある。

2. 研究の目的

労働契約法(労契法)により「合意の原則」が強調され、法の適用決定における合意の領域が予想を上回るペースで拡大している。たとえば、従来、有期労働契約の雇止めには解雇権濫用法理の類推適用が認められてきたが、当事者の次回は更新しないという不更新条項(合意)によって、同法理の適用を否定する裁判例が現れている。合意の原則の労働法分野における浸透が積極的に図られるべき一方で、まさに当事者の個別的な合意によって労働法規制の適用が除外、変更されるという「個別的デロゲーション」が労働法の危機的後退ともいえるべき現象を引き起こしている。本研究は、このような「個別的デロゲーション」の意義と限界を示す理論の構築を目指す。

3. 研究の方法

本研究は、上記の日本法における問題状況に鑑みて、イギリス労働法を比較対象として、示唆を得て、上記研究目的を達成することを目指す。

なぜイギリス労働法に着目するかというと、イギリス労働法の重要な特徴として、制定法が用いる概念の中に、契約法の概念が用いられることが多く、制定法の作用が、契約法、ひいては、当事者の合意によって決定づけられないし影響を受ける場合が多く認められる点、また、それゆえに個別的合意(個別的デロゲーション)に関する問題と議論が存在する点、がある。このように、イギリスでは、労働法規制の内部に当事者の合意が組み込まれており、それゆえに当事者の個別的合意によるデロゲーションの問題が頻出し、理論が蓄積されている。イギリスの

議論は、日本の労働法に格好の比較材料を提供するものなのである。

4. 研究成果

(1) 問題点の明確化 日本法における問題の詳細

() 目的

わが国では、労働契約関係の内容を構成するものとして、就業規則が重要な役割を果たしている。具体的には、一つに、労契法7条や10条が定めるように、就業規則には労働契約内容を拘束する効力が認められている。一つに、就業規則については、労基法の施行当時(1947年)から労基法93条が整然と置かれ、当事者間の労働契約内容の最低ラインを形成する最低基準効が認められてきた。現在では、同条の内容は労契法12条に引き継がれ、労契法12条が、「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による」と定める。こうして、労働契約関係の内容の多くが、使用者の作成する就業規則によって決定されている。

ところが、その法的関係の内容を決定するのに重要な役割を果たしている就業規則に関する規制(労契法10条)が、労契法9条の反対解釈を通じて、当事者の合意によりかいくぐられているような事態が生じていた。

そこで、本研究は、労働契約関係の内容を広範に決定する機能を果たしている就業規則との関係で、当事者間の合意の歴史的意義を探究することにした。それにより、労働契約関係における当事者の合意と、合意をめぐる法規制の意義(延いては個別合意によるデロゲーションの労働法全体における位置づけと機能)を明らかにすることができると考えたからである。

() 考察対象

考察対象は、工場法における就業規則に関する規制と規制の対象とされた労働契約関係の実態であった。なぜなら、周知のとおり、労基法中の就業規則に関する規制と工場法におけるそれとの間に強い連続性があるからである。最低基準効の歴史的沿革をみる上で、工場法における就業規則に関する規制の考察が必須である。

工場法は、1911年に制定され、1923年に改正されている(以下、改正前の法律を「工場法」、改正後の法律を「改正工場法」と呼ぶ)。そして、就業規則に関する規定が登場するのは、改正工場法が施行された1926年における改正工場法施行令(大15勅令153号)および同施行規則(大15内務省令13号)においてである。

そこで、改正工場法施行令以前(1926年以前)改正工場法施行令時代(1926年以後)労基法93条時代(1947年以後)というように時代を区分して考察を行った。

() 成果

労基法第9章に定められた就業規則規制は、改正工場法施行令時代の原型を引き継ぎながら、さらに労基法2条1項に定められる対等決定の原則を発現するものとして展開し、労働契約関係の内容の形成と構成の全体を設定するものであった。この全体像において、少なくとも労基法の制定に深く関わった末弘徹太郎の理解によれば、労働契約関係の内容の形成と構成は、就業規則によって全面的に担われることが予定されていた。

そして、上記枠組みの下では、当事者の合意と就業規則は以下のように位置づけられている。

第一に、労働契約の当事者の合意の意義は、「従業員たる地位を取得するか否か」を決定する点でのみ認められる。

第二に、その地位取得以降においては、当事者の合意ないし契約は、契約関係の内容を構成するものとして何物をも期待されていない。歴史を振り返ると、当事者の合意こそが、労働契約関係から賃金といった契約の本質的内容をも契約関係から奪い取り、法の潜脱を可能ならしめ、何ら使用者を拘束しないにもかかわらず、契約条項そのものや合意と結びついた就業規則を介して使用者に包括的な権限を与えていたのであった。まさに労基法「93条の根底を流れる思想、即ち就業規則に國法上、法規としての作用を認めること」が克服してきたのは、このような合意の虚偽性であった。中でも、末弘が最も忌避し、末弘に法規説を決断せしめたのが、就業規則に定められる条項についての当事者の合意(労働者の同意)であった。そして、労基法93条に定められた就業規則の効力も以上を前提としている。

第三に、そして、民主的な決定の手続きを組み込んだ労基法第9章の規制の下で、労働契約関係の内容を全面的に形成し構成するものとして、就業規則が位置づけられていた。

以上の考察により、現在の労契法における、根本的に矛盾する労働契約観の存在が浮かび上がった。一方は、合意に対して否定的な労働契約観であり、これが伝統的な契約観であった。他方は、あたかも合意の原則を基本としつつ、その例外として就業規則の契約の拘束力を認める契約観である。

こうした、合意とそれを取り囲む法規制・規制の関係の労働法全体に及ぶであろう混乱とその拡大が懸念される現状から、本研究の目指す個別合意の位置づけの明確化と個別合意の形成や補正のプロセス規制が重要であることが明らかになってきた。

(2) 統括規範としての合意

そこで、本研究は、改めて、労働契約関係あるいはそれを支える労働法における当事者間の合意の機能について考察を行った。

労働契約の当事者の具体的な合意は、当事者の具体的な労働契約上の権利義務の形成と構成において、大きくは二つの役割を担っ

ている。一つは、()直接的に当事者の具体的な権利義務を生じさせ内容を構成する役割と、もう一つは、()合意外規範と結びつき、それと共に具体的な権利義務を構成する役割である。

より詳細には、()については、当事者の合意の形成により労働契約を成立させ、法的関係それ自体を形成するという役割と、当事者の具体的な権利義務内容を構成するという役割とに分けられる。これらは、契約の成立、内容、という法的事実の形成とその内容の構成という契約法上当然認められる契約としての役割である。

次に、()については、当事者の合意が、労働契約の成立、展開、それぞれの場面において、労働法規制の規制対象としての合意を形成し合意外規範(労働法規制)と結びつきそれと共に労働契約関係の内容を構成することを意味する。具体的には、当事者が労働契約という契約を合意によって成立させることで、法の世界において「労働契約」という労働法規制の規制対象を形成して労働法規制を受領し、それらの合意外規範と共に当事者間の権利義務内容を構成するようになる。また、労働契約の内容が直接的に問題となる場面でも、たとえば、労契法7条が、「労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分」については、労契法7条本文の適用はないとする。これは、労働契約上の具体的な権利義務の構成の上で、労働契約における当事者の合意が、合意外規範の規制対象となりそれを受領する場合とそうならない場合とがあることを示している。つまり、当事者の合意は、ある場合にはそれ自体のみで当事者の具体的な権利義務の内容を構成するが() の場合も含む)、別の場合には合意外規範と結びついて当事者の具体的な権利義務の内容を構成するのである。

このように、当事者の合意は、一方で、それ自体が直接的に当事者の具体的な権利義務内容を構成するものとなっている。他方で、当事者の合意は、法が適用される法的関係を用意するという役割も果たしており、したがって、この局面でも、当事者は、自分たちの合意の形成権限の行使を通じて、自らの具体的な権利義務の形成と構成を図っているといえる。

以上のように、当事者の合意は、具体的な権利義務の形成と構成の全体にわたって重要な役割を担っているのである。

こうして、改めて当事者の合意の意義に着目してみると、合意を労働契約という概念を通じて規制される対象として位置づけることでは、実際に機能している合意の意義を把握し論ずるには十分ではないことが分かった。実際には、合意は、規制される対象というよりは、むしろ、労働法システムの基礎となり、さらに、その意義をシステムの隅々にまで反映させシステムを規律する重要な

規範となっている。そして、労契法により、合意の原則が強調されるようになったことで、このような合意の労働法全体にわたる機能が、実際の権利義務の形成や構成、そして、紛争処理の場面で、ますます重視されるようになると考えられる。こうなると、合意が労働契約概念を媒介に規制される対象として意義を認められる、という形での労働法システムの把握は、迂遠かつ不十分となってくる。そこで、合意を基点とし、その基点の観点から、労働契約という依然として重要な法概念や各種の合意外規範を位置づけ、労働法システム内の法規範の連携を図ることを可能とする労働法システムについての観念が必要となる。

こうして、当事者の労働契約関係は、さらには、そこに反映される労働法システムは、「合意にもとづく秩序」として把握しなおされる。そして、この秩序において、当事者の合意は、そのような秩序を起動させその全体の動きを統括する機能を果たす。本研究は、このような機能を果たす合意を「統括規範としての合意」と称することとした。

(3) イギリスの雇用契約関係における合意の意義の探求

次に、合意を具体化する作業、すなわち、契約解釈作用を、イギリス労働法を比較対象として、その意義と具体的なあり方を浮き彫りにすることにした。

具体的には、イギリスにおける労働法の適用決定場面における契約解釈手法の形成とその約50年間における展開を考察した。

それにより、契約解釈手法の諸類型が明らかになり、各類型により同じ「当事者意思」の探求といっても、異なった帰結が導かれること、そして、諸類型の内からの選択の中で、様々な法的評価や判断がなされていることが明らかになった。諸類型とは、以下のとおりである。

() 契約解釈を法律問題とするもの

(a) 曖昧な形での明示の優先

契約の性質決定の問題を「契約上の権利あるいは義務に依拠する法律問題に関する結論」とするもの。その上で、当事者による当事者意思の明示に一定の優先を認めていたが、裁判官らがそれを当事者間の関係の実態との関係でどのように位置づけるべきであるとしているのかについて曖昧なままとなっていた。

(b) 制定法の潜脱防止の観点と実態の検討

契約の性質決定の問題の多くの部分(契約解釈や事実の評価)についても法律問題であるとし、中には契約の解釈について正否の問題が存在するとしていたものもあった。そして、権利義務の認定にあたって、当事者による宣言(明示)それ自体は一先ず脇に置かれ、裁判官らは、場合によっては契約締結時以後の事情をも加味しながら当事者間の権利義務を認定していた。従って、当事者による宣

言（明示）はその全体的な考察の中での一事実に過ぎないことになり、相対的な重要性しか認められない。そして、制定法の潜脱防止がこの契約解釈の根拠として挙げられていた。

（c）契約法の原則に従った契約締結時を中心とする契約解釈

契約法のオーソドックスな契約解釈手法に依拠し、契約書面の解釈（construction）は、法律問題であるとし、さらに、契約締結時を基準として、契約条項を取引の効率の観点から「合理性」の要素などを入れて解釈し、契約内容を認定するもの。

（d）書面を排他的記録とする当事者意思に依拠する契約解釈

当事者の契約構造に関する当事者意思を基準とし、当事者が書面を当事者間の契約の排他的記録として意図して作成した場合、契約解釈は、当該契約書面のみを解釈の対象とし、裁判官は当該書面の解釈に徹することになるもの。

（ ）契約解釈を事実問題とするもの

次に、労務提供契約の有無の判断（権利義務の認定）の多くを事実問題と位置づけた場合の契約解釈の諸類型をみる。

（e）明示条項（書面）が当事者間の関係を決定する契約解釈

事実認定に止まらず、事実に対する評価の問題も事実問題とし、黙示の契約条項や契約締結後の事情を検討することを認めず、当事者による当事者の地位や関係の内容に関する明示が、当事者間の権利義務の認定において決定的な意義を有する契約解釈のあり方を採用するもの。

（f）契約構造に依拠し明示（書面）以外の事情も加味する契約解釈

当事者意思によって構築された契約構造を根拠として、労務提供契約の場合には、原則的に、契約内容が契約締結後も展開するようになっているものと理解するもの。このため、審判官らは、契約解釈作業の中で、契約締結時に書面が作成されていたとしても、契約内容は書面に限定されず、契約締結後の事情についても検討できる。

（g）目的的アプローチとして契約締結後の事情も加味する契約解釈

当事者間の「真の合意」の内容を問うことを前提とし、契約締結前後の全状況から収集された事実によって合意内容を評価し、そのため、そのような事実の存在が書面に記された条項に優先するなど、契約解釈において明示（書面）に決定的な位置づけを与えない契約解釈。

（4）合意の位置づけと契約解釈機能の意義

以上の通り、日本における、労働契約関係における基本的な合意ととりわけ就業規則の位置づけや機能を明らかにした。

また、イギリス労働法における契約解釈手法の展開を確認し、その位置づけや具体的な

構造を明らかにした。

ただ、イギリスにおける契約解釈手法を日本の労働契約法へそのまま応用することはできない。むしろ、これを参考にして、労働契約の成立、内容展開、終了の各局面における契約解釈のあり方を検討した。

5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕（計 3 件）

新屋敷恵美子、イギリス労働法における労務提供契約の「性質決定」と契約解釈(1)契約解釈における当事者・裁判官・契約類型の意義、山口経済学雑誌、査読無、64 巻、1号、2015、pp.1-61

新屋敷恵美子、イギリス労働法における労務提供契約の「性質決定」と契約解釈(2)契約解釈における当事者・裁判官・契約類型の意義、山口経済学雑誌、査読無、64 巻、2号、2015、pp.155-224

新屋敷恵美子、労働契約関係における労働条件設定の原型：合意と就業規則による労働条件設定の歴史の一局面、法政研究、査読無、82 巻、2-3号、2015、pp.809-852

〔学会発表〕（計 0 件）

〔図書〕（計 2 件）

新屋敷恵美子、日本評論社、講座労働法の再生（2）労働契約の理論、2017、109

新屋敷恵美子、信山社、労働契約成立の法構造、2016、単著

〔産業財産権〕

出願状況（計 0 件）

名称：

発明者：

権利者：

種類：

番号：

出願年月日：

国内外の別：

取得状況（計 件）

名称：

発明者：

権利者：

種類：

番号：

取得年月日：

国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

新屋敷 恵美子 (SHINYASHIKI, Emiko)

九州大学・法学研究院・准教授

研究者番号：90610808

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：

(4) 研究協力者

()