

# 労働契約法の成立

## ——判例法理の条文化（リステイト）の意味

柳 澤 旭

### <目 次>

- I はじめに—労働契約法の成立
- II 判例法理の理論的根拠—権利濫用法理, 信義則法理, 平等法理, 労働契約と就業規則
  - 1 労働契約についての判例法理
  - 2 権利濫用法理
  - 3 信義則・付随義務法理
  - 4 平等法理
- III 労働契約と就業規則論
- IV 結び—条文化されなかった判例法理とその立法化

### I はじめに—労働契約法の成立

「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。」(労働契約法第6条)。

「この法律において『労働者』とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。」(同法2条1項)。

「この法律において『使用者』とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。」(同法2条2項)。

「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」(同5条)。

「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的

な労働条件をが定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。」(同法7条)。

「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。」(同法16条)。

これらの条文は、2007年12月に新たに制定され、2008(平成20)年3月から施行されている「労働契約法」(平成19年法律第128号)の全条文19条のうちの5条という一部のピックアップである。

これらの条文の言っていること、意味内容が、国民の約半数である就業者の8割以上を占める「労働者」、法律の主人公、主体である労働者、使用者に理解できるのであろうか<sup>1)</sup>。また、これから労働者になろうとする学生や市民に理解できるのであろうか。問題は、法律条文の言葉の意味、国語の意味内容は理解できるとしても、その条文がもつ法的意味について理解できるかどうかである。

本稿は成立、施行された労働契約法について、その条文の解説、解釈を主たる目的とするものではなく、労働契約法は「判例法理を条文化したものである」ということの法理論の意味について、主に解雇権濫用法理の条文化を例にして、判例法理の基礎にある法理論とはなにかを確認し、労働契約法の意義について若干の検討を行うことに主眼をおくこととする<sup>2)</sup>。

## II 判例法理の理論的根拠—権利濫用, 信義則, 平等法理, 就業規則法理

### 1. 労働契約(理論)についての判例法理とその基礎にある法理

日本の戦後労働法理論は「外国法の紹介と判例法理を除けば見るべきもの

- 1) 統計数字の概要によれば、日本の人口1億2千700万人のうち、約半数の6400万人が「就業者」であり、就業者の8割以上が「労働者」である。法人・企業(使用者)の数は272万であり、資本金が1億円を超える企業数は3千であり10億円を超える企業は、わずか5千である。その他は、いわゆる小零細企業である。
- 2) 新たに成立した労働契約法についての論稿や解説書が公刊されつつあるが、さしあたり以下の文献を参照。野川忍『わかりやすい労働契約法』(商事法務, 2007年), 山川隆一『労働契約法入門』(日経文庫, 2008年), 村中孝史「労働契約法制定の意義と課題」ジュリスト1351号(2008年)42頁以下と引用文献参照。

がない」と言われて半世紀過ぎ、こんにち、実定労働法規、判例法理は膨大なものとなっており労働法理論も多彩な理論的蓄積がある。同時に、社会・経済構造の激変に伴い雇用社会も大きな変動期にあって、労働法規の新たな立法化が進行し、それに伴い労働法理論もその内容について大きな再編期にある。

一方、労働契約法理については、学説理論の蓄積には大きなものがあるが<sup>3)</sup>、実際の紛争解決に際しては判例法理が第一義的な役割、機能を果たしてきた。このように労働契約法理は判例法によって形成されてきたといつてよい。判例法によって形成されてきた労働契約法理は労働契約の成立、展開、終了の全ステージに及ぶものとなっている。

その判例の蓄積である労働契約に関する判例法理として労働契約の成立、展開、終了にそってあげると次のような法理である。

採用内定、配転、出向、転籍、懲戒、解雇、整理解雇、合意解約、就業規則、安全配慮義務、競業避止義務、営業譲渡、合併、平等・差別禁止など多くの問題についての判例の蓄積があり、判例法理論ともいべきものが形成されている。

これらの個別問題についての判例法理論の基礎にある法理論（法的構成をふくむ解釈論）は、大きく（1）契約と法規の解釈（例えば採用内定、営業譲渡、就業規則論の例）、（2）権利濫用論（解雇、配転・出向・転籍の例）、（3）信義則による付随義務（安全配慮義務、競業避止義務の例）、（4）平等法理（均等待遇・差別排除の例）との四つに理論的に分けることができよう。もっともこの四つの法理論は、例えば平等法理にみるように明確に区別できるとは限らず又相互に排他的なものではなく重疊的な構成も当然、可能である。

---

3) 日本における労働契約理論についての学説の理論的研究として、柊井常喜編著『戦後日本労働学説史』（労働旬報社、1996年）があり、同書では労働契約に関する全ステージの個別的問題が取り上げられ理論的な検討がなされている。

## 2. 解雇権濫用法理

### (一) 判例法理について条文化の仕方とその理解

はじめにみた労働契約法第16条が解雇権濫用法理を条文化したということ、これはどのようなことなのか。その意味とリストイト（条文化）によるアナウンス効果について、まず「解雇権濫用法理」を例にみることにしたい<sup>4)</sup>。

①「使用者は、この法律又は他の法律の規定によりその使用する労働者の解雇に関する規制が制限されている場合を除き、労働者を解雇することができる。ただし、その解雇が、客観的に合理的理由な理由を欠き、社会通念上相当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。」。

②「解雇は、客観的に合理的理由を欠き、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。」。

判例による解雇権濫用法理を条文化するといった場合に、このように①と②の二通りの書き方が可能である。法理論的問題をひとまずおくとして、この二つの条文を国語的に素直に読むとき全く同じ意味にとれるであろうか。おそらく通常は、同じことの表現とは読めないのが一般の市民感覚というものであろう。

①の文章は、原則と例外という形式で書かれている。原則は、法令等によって制限・禁止されない、言い換えれば、法律に違反しない、また労働協約、就業規則等で制限されていない場合には、使用者は「権利」として解雇することができる（使用者の解雇権の行使は原則的として適法である）。例外として、権利濫用となる解雇は無効となると読むしかない。

### (二) 条文化による判例理論の誤読の可能性

はたして「判例法理」としての「解雇権濫用法理」は、そのように文章化、条文化されるものなのか当然問題となる。判例法理における解雇権濫用法理

4) 解雇権濫用法理の条文化の意義について、柳澤旭「労働関係と解雇—解雇をめぐる法と経済」共著『失業と雇用をめぐる法と経済』（成文堂、2003年）132頁以下、同「労働基準法改正と解雇法理—解雇ルールの条文化とその意義—」山口経済学雑誌53・1（2004年）27頁以下で検討した。主要な文献についても同書を参照。

とは、その論理を要約すれば次のように捉えることができる。

すなわち、労基法等の実定法により解雇が制限・禁止されている場合は、それらの法規に違反する解雇は「強行法規」に違反するものとして無効となる。このことを当然のこととして、その上で、なお当該解雇が権利濫用である場合には無効となると捉えることが精確である。この論理は、「法律」や労働協約等の「自主規範」さらに「団結力による解雇撤回運動」以外に解雇を制限する規定が無いという日本の現在の法状況からして、「法律等で制限・禁止されている解雇以外の解雇は、使用者の権利行使として自由に行うことができ、それは適法である」とする論理ではない。

判例法理として確立したといえる「高知放送事件」最高裁判決（最2小判・昭和52年1月31日労判268号17頁）は、解雇理由とされた労働者の行為（アナウンサーが二度も寝坊して早朝ニュースを放送できなかった）は、解雇の理由として「客観的に合理的な理由がある」（適法な解雇理由となる）。しかし、その行為の発生した具体的状況（同僚も寝坊していた、同様のケースでは過去に解雇した例がない、放送できなかった時間は短時間である等の諸事情）を考慮、勘案した上で、解雇は「社会通念上相当ではない」として解雇権の濫用と判断したものである。

### （三）解雇権濫用法理の意味

このように判例法理は、使用者の行う解雇が解雇権濫用とならない適法、有効な解雇であるためには、（1）客観的・合理的理由の存在と（2）社会通念上相当であるかどうか、といういわば二段階にわたって解雇できる場合を厳しく絞っているのである。

このことは、解雇が適法であるためには、（1）解雇制限する法規に違反しないこと。そして、その上で「解雇権濫用法理」を適用する。その解雇権濫用法理は、その判断基準として、（2）解雇には「客観的・合理的理由」の存在すること。（3）さらに、「社会通念上相当性」があること、という三重に絞りをかけているのである。①の条文化の例にみるような原則として、（1）に違反しない限り解雇する権利がある、例外として、解雇権濫用法理

を適用して判断するという内容と構造ではない。

判例における解雇権濫用法理の定式化としての、「使用者の解雇権行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利濫用として無効になる」（日本食塩事件・最2小判・昭和50年4月25日民集29巻4号456頁）との表現とその内容は、「使用者の解雇権」を原則としているかのような理論構造であるが、解雇権濫用法理の実際の適用は、もはや例外的な適用とは言えないものとなっているのである。

解雇権濫用法理の条文としての規定の仕方について、①のような書き方は、判例法理に疎い多くの使用者に誤解を招くアナウンス効果となりかねず、むしろ条文化しないほうが良いとの批判を浴びたのも当然であろう。

#### （四）労基法から労働契約法へ

解雇権濫用法理が「労基法18条の2」として条文化されるときに、国会に提出された原文は①の規定であったが、多くの批判を受けて②の規定に修正したものである。②の規定は、解雇権濫用法理についての判例法理を足しも引きもせず、ただそのまま条文化したものである、として評価されるのは判例法理の意味を何の修正も歪曲もせず、そのまま条文化したものと言えよう<sup>5)</sup>。

日本の労働立法において、2003年に私法上初めて解雇を一般的に規制する条文となった「労基法第18条の2」の条文は、2007年に新たに制定された「労働契約法第16条」に移行することとなった。

解雇権濫用法理の条文化の例にみるように、判例法理を条文化、リストアップすることの困難性と問題性が常につきまとうのが一般的であり、判例法理を精確に表現することは立法化における大きな課題となる。

#### （2）法理論としての理解

解雇権濫用法理の条文は極めてシンプルな内容であるが、この条文を見て具体的ケースにおいて何が解雇権濫用となるのかについては、判例法で形成

5) 柳澤・前掲「労働関係と解雇」133-135頁。

されたケース理論と学説理論を理解することなくしては分らないものである。そこで解雇権濫用法理とその判断枠組みと判例法理を条文化した意味について簡単にみておく。

#### (一) 解雇規制の法的枠組

解雇とは、労働契約の終了の一類型であるが「辞職」、「合意解約」、「定年」などと異なり、使用者の一方的な意思により労働契約により雇用関係を終了させることである。解雇は他の労働契約の終了事由と異なり、労働者の労働継続の意思に反して生活基盤を奪い失業をもたらすことから、解雇の規制は、労働立法と労働法理論の中心的課題であり続ける。このことは諸外国においても同様である。

日本の労働法においては、実定法による解雇の制限・禁止、労働協約、就業規則による規制、判例法理（解雇権濫用法理）による制限という法的枠組によって解雇法理は成り立っている。

明文化された実定法における解雇規制は、その条文に関して解釈に相違はあってもその意味は理解できるが、判例法理はそうではない。判例は個別事件の判断であることから、どのような解雇をめぐる事実についての判断なのか、類似の事件についても同様な判断となるのか、その予測性は不確定なものであるという性格を常にもつ。

解雇の事例について一定の事実の判断である判決の積み重ねによって、類型化された事実について一定の判断がなされることが予測可能な程度に達すると「判例法理」として形成されることになる。

解雇権濫用法理の適用は、(A) 労働者個人に責任がある場合、(B) 使用者に責任がある場合に類型化され、(A) は、さらに (a) 労働者の労働能力を理由とする解雇（普通解雇）と (b) 労働者の非難されるべき行為を理由とする解雇（懲戒解雇）に類型化して判断される。(B) は不況等による企業経営の困難な状況において行われる整理解雇である。それぞれの類型について、判例法理というものが形成され、裁判で争った場合の結果について一定の予測が可能となる<sup>6)</sup>。

6) 判例法理の類型と判断枠組の概要について、柳澤・前掲128頁以下及び引用文献参照。

## (二) 判例法理と条文化の意義

そこで労働契約法の基礎と成っている判例法理を理解するには、上記の各類型毎の判断基準とその内容についての理解が不可欠であり、専門的な知識が必要となる。これは労働法のテキストや判例集の解説をみることによって理解することができる。したがって、どのように判例法理を条文化しても、判例法の理解なくしては労働者や市民がその条文の文言からその内容を理解することは、ほとんど不可能であろう。

この点については、例えば、今日においては「判例付六法」が普及していることから、当該条文に付けられている判例をみることによって、その条文の意味を理解することができる。

新たな「労働契約法」は、「労働基準法」の条文（労働契約関係の条文）に付されている判例、例えば解雇、安全配慮義務、出向、就業規則、差別禁止等を私法的法規として移しかえることが可能である。解雇権濫用法理に限らないが、「労働契約法」の各条文に付ける私法の性格を有する判例は既に多数存在しているのである。

おそらく、各六法の編集者によって付すべき判例が異なることは無いものと思われる。判例法理の条文化したことの意味は、新たに成立した労働契約法の各条文に付される判例はすでに存在しており、これを参照することによって通常の市民は労働契約法の内容、意義を概要つかめることになる。

このことが労働契約法として、判例法理を条文化したことの大きな意義であり、条文化によって判例法理を理解できることになる。このようにして労働契約法は、労使にとって「行為規範」としても「裁判規範」としても機能することが期待されている。とりわけ、実際の労働契約に係る紛争において、各条文とその基礎となっている判例法理の果たす役割と機能は、個別の具体的な裁判や裁判外紛争処理（行政機関、労働委員会、労働審判）において個別労働紛争解決において大きなものとなる。



### 3. 安全配慮義務と信義則による付随義務論

#### (一) 信義則による付随義務

人の「生命及び健康等を危険から保護するよう配慮する義務」としての安全配慮義務は、「当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務」である（陸上自衛隊八戸車両工場事件・最3小判・昭和50年2月25日民集29巻2号143頁）。この安全配慮義務は、労働契約に基づく労働関係においても当然に生じる義務である（川義事件・最3小判昭和59年4月10日民集38巻6号557頁）。

最高裁が1975（昭和50）年に労働・公務災害の損害賠償事件において、はじめて債務不履行責任による法理を認めたことによってその後、安全配慮義務は判例法理として定着する。その法理は下級審判例や労働法学説で既に打ち出されていた労働災害の契約責任を追認するものでもあった。

労働契約における「付随義務」<sup>7)</sup>は、当事者の合意なくしても労働契約の性質上当然に生じる義務であり、これを導き出す根拠となるのが「信義則」である。労働義務と賃金支払いという労働契約の「基本的義務」に対して「付随する義務」という位置づけについて、安全配慮義務に関し当初は主たる義務、従たる義務というニュアンスから批判があったが、今日ではそのような議論はない。労働契約に当然に内在する義務という位置づけと、労働に伴い必然的に生じる身体・生命・健康への危険を防止する義務は労働契約において不可欠であり、労働を行う上での前提となる義務である、ということが共通の認識として共有されていると言ってよい。

#### (二) 条文化の意味

労働契約法は、この安全配慮義務を「使用者は、労働契約に伴い、労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」（第5条）として条文化したものである。労働契約法は、労働契約の原則として信義則を明記した（同法第5条）ことを踏まえると、法理論としては、この信義則による付随義務の一つの具体的法理とし

7) 労働契約における付随義務について、有田謙司「労働契約における付随義務」ジュリスト増刊『労働法の争点（第3版）』（有斐閣，2004年）137頁以下参照。

て「安全配慮義務」が条文化されているととらえられることになる。

安全配慮義務が労働するに際しての「裁判規範」として、また「行為規範」としても理解、受容されるには判例法理の理解を必要とする<sup>8)</sup>。このことは、先に述べたように解雇権濫用法理と同様であり、判例法理を条文化した労働契約法の全ての条文について、一般に言えることである。

労働契約法は「信義則」を労働契約の原則の一つとして明記したが、労働契約における信義則は、労働契約の当事者に対して、お互いの利益を不当に侵害しないように配慮する義務である。

信義則による労使の付随義務として安全配慮義務の他に多くの義務がある。

「労働者の義務」として、秘密保持義務、競業避止義務、使用者の名誉・信用を棄損しない義務、「使用者の義務」として、安全配慮義務、職場環境調整義務、平等取扱義務等が論じられ一定の判例の蓄積がなされている。

制定された労働契約法は、これらの付随義務の中で、まず判例法理として確定している基本的かつ重要な安全配慮義務を条文化したものである。今後、判例法理として定着をみた上で他の付随義務についてもその条文化、立法化が予定されているとみることができよう。

#### 4. 平等法理

##### (一) 労働契約法の原則としての均等待遇

均等待遇、平等・差別禁止、均衡の原則といった一般法理について、どういふ問題（性、人種、非正規雇用、年齢など）が判例法理として定着しつつあり確定しているのかについて差別禁止を明記する実定法（労基法、雇用機会均等法、年齢による採用差別の禁止等）の存在と裁判例の形成途上という事情もあることから、いかなる平等法理が判例法理として確立しているのかについて現在においてこれを明確にすることは難しいものがある。

労働契約法は、第3条に「労働契約の原則」として5つの原則を掲げる。

①労使の「対等の立場における合意」に基づいて労働契約を締結、変更す

8) 安全配慮義務について、上田達子「使用者の安全配慮義務」前掲『労働法の争点（第3版）』（2000年）238頁以下参照。

べきこと（同条1項）、②「就業の実態に応じて均衡を考慮」すべきこと（同2項）、③「仕事と生活の調和にも配慮」すべきこと（同3項）、④労使双方は、労働契約を遵守し、労働契約上の権利行使と義務の履行にあたっては、「信義に従い誠実に」に行うべきこと（同4項）、⑤労働契約に基づく権利の行使に権利濫用があってはならない（同5項）。

これらの原則は、労働契約の原則として一般的・原則的な理念であるが、この原則を具体化した条文も設けている。④の信義則による安全配慮義務（第5条）、⑤の権利濫用の具体化として、出向（14条）、懲戒（15条）、解雇（16条）等の規定である。

またこれらの原則は、これからの労働契約に係る紛争において裁判規範の解釈理念ともなり、一定の判例法理の定着をまって判例法理を実定法化する役割・機能を果たすものでもある。

この原則の中で②の「就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し変更すべきもの」という原則は、日本社会における漸進的な平等法理の形成（ソフトロー）を意図した原則、一般的規定である。

## （二）裁判例としての丸子警報器事件

労基法3、4条の差別禁止規定の根底には、「およそ人はその労働に等しく報われなければならないとの均等待遇の理念が存在していると解される。それは、人格の価値を平等とみる市民法の普遍的な原理と考えるべきものである。」。この均等待遇の理念は、賃金格差の合理性、妥当性の当否について一つの重要な判断要素となり、この理念に反する賃金格差は公序良俗の違法となることがある（丸子警報器事件・長野地裁上田支部判平成8年3月15日 労判690号32頁）。

この格調高い判決理由は、「同一労働同一賃金の原則」を法理として認めることに躊躇を示しつつも、市民法・私法の根底にある理念・普遍的原理として「人格価値の平等」を基礎に労働関係において、パート労働者について、「その労働に等しく報われなければならない」との「均等待遇」、平等法理をもとに判断したものである。

この判決にいう「均等待遇の理念」は、労働契約法の原則として「就業の実態に応じて均衡を考慮」すべき原則（同法第3条2項）として明記されたとみることができる。

就業の実態に応じた均衡の考慮という、ある意味では日本的な平等法理は、パート労働法の改正（2007年）にも繋がったものである。パート労働法の改正、採用における年齢差別の禁止（2007年・改正雇用対策法第10条）という実定法による新たな平等・差別禁止規定は、労働契約法の成立と相俟って、平等法理についての判例法理の形成をさらに促進することが期待されるのである<sup>9)</sup>。

### Ⅲ 労働契約と就業規則

#### (一) 労使の対等な合意と法規

労働契約とは、「労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する」（労働契約法第6条）私法的契約である。要するに、労働者が企業（使用者）に雇われ、そこで働いて生活するための賃金を得る契約である。

労働契約は、私法という性格においては、民法の「雇用」契約（民法第623条「雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。」）と同様の概念であるが、労基法をはじめとする労働法規によって、その契約内容等が強行法的に規制されている契約でもある。民法の「雇用（「雇傭」）」と同一の概念でありながら、ここに民法とは異なる「労働契約」であるが故の規制手法と内容規制の特殊性がある。

「労働契約法」によれば、労働契約はその成立と変更について、各当事者（労働者と使用者）の「対等な立場」における「合意」（契約）であることが繰り返し強調されている（同法第1条、3条1項、8条、9条）。あたかも

9) 改正パート労働法について、奥山明良「パートタイム労働法の改正と概要」ジュリスト1351号（2008年）72頁以下、改正・雇用対策法における採用における年齢差別の法的検討として、柳澤武「新しい雇用対策法制—人口減少社会における年齢差別の禁止」季刊労働法218号（2007年）110頁以下参照。

民法の形式的理念を再確認し、新たにそれを闡明するような労働契約法の文言、条文が第3条の「労働契約の原則」としての五つの原則である。

このことは民法に規定されている信義誠実の原則、権利濫用の禁止（民法第1条2項、3項条）という私法の「基本原則」を労働契約法においても確認的に規定する（労働契約法第3条4項、5項）ことと同様でありなんら問題はない。

ところが就業規則の規定において、一般市民感覚からすると「対等な合意」の意味を理解するのが困難な内容の規定である。

(1) 労働契約の内容は、「合理的な内容」であることを条件（要件）にとして、就業規則で定める労働条件により決まる（同法第7条）。(2) 労働契約内容である「労働条件」は、労使の「合意」によって変更できる（同8条）ことは当然であるが、(3) 使用者は、労働者の同意なくして、労働者の「不利益に」労働契約内容である労働条件を「変更することはできない」（同9条）。

ただし、(4) 一定の要件（変更内容の労働者への周知とその内容の合理性）をもとに、「労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする」（同10条）。要するに、就業規則を変更することができ、それが不利益な内容であっても適法に労働条件として個々の労働者を拘束する。

(1) は就業規則の内容が「合理的」なものであれば、それが労働契約内容になる、(2) は就業規則の労働条件は合意により変更できる、(3) 使用者は就業規則の内容となっている労働条件を労働者に不利益に変更できない。(4) ただし、変更した就業規則の「周知」とその内容の「合理性」を要件に不利益変更はでき、変更したものが労働条件となる。

(1) から (3) の意味は、対等な合意に基づき契約内容の形成、変更という原則を規定するもので当然のこととして理解できる。この原則の例外として(4)がある。合意による変更の例外として認める根拠である合理性の判断基準として、次の四つが示されている。

労働者に不利益な変更について、適法・有効であるための「合理性」についての判断基準として、「労働者の受ける不利益の程度」、「労働条件変更の必要性」、「変更後の就業規則の内容の相当性」、「労働組合等との交渉の状況」、その他の「変更に係る事情」に照らして（同10条）、その合理性は総合的に判断される。

以上の就業規則の規定は、リーディングケースである「秋北バス事件」最高裁判決（最大判・昭和43年12月25日民集22巻13号3459頁）をはじめとするその後の判例動向において定着した「判例法理」をほぼ定式化したものである<sup>10)</sup>。

労働契約法の実業規則規定の内容を理解するためには、就業規則についての「判例法理」を理解することが必要となる。このことは解雇についての解雇権濫用の判例法理の条文化と同じ手法である。しかし次にみるように、解雇権濫用法理とは規定の仕方が同じであるが、就業規則の条文化の意味と効果は明らかに異なったものがある。

## （二）判例法理を条文化することの意味

就業規則についての判例法理（法的性質とその内容の変更の効力）の条文化ということにおいて、同じ立法手法でありながら、解雇権濫用法理とは大きく異なったものとなっている。解雇の規定が判例法理をそのまま素直に条文化したものと言えるのに対して、就業規則についての立法、条文化は、現在においてもなお未解決の問題を含む就業規則の法理について結着をつけるという意味をもつ。

就業規則に定める労働条件が労働契約の内容となるのは何故か。就業規則の変更により労働条件を変更することができるのか。この就業規則の法的性質と使用者による一方的変更の可否をめぐって学説理論は大論争を行ってきた。就業規則論は、法規（労基法）と契約（合意）について、対等合意のあるべき又ありうべき契約解釈法理論の提示をめぐる論争であった。

10) 就業規則論について、唐津博「就業規則の法的性質」前掲『労働法の争点（第3版）』16頁以下、青野覚「就業規則の不利益変更」同書176頁以下参照。テキストとして最も詳しいのは菅野和夫『労働法（第8版）』（弘文堂、2008年）100-121頁であり、最新のテキストとして水町勇一郎『労働法（第2版）』（有斐閣、2008年）91頁以下がある。

この問題について判例法理というべきものが形成され、それにより実務的解決がはかられてきた。この判例法理をもとに立法的な解決をはかったのが「労働契約法」における就業規則の規定（同法第7条乃至13条）である。

労働契約法の制定は、その条文化の内容の当否を別として、就業規則法理をめぐる論争に一応の解決をつけるためのものであることに目的、主眼があったとみることもできる。

わずかに全条文19条のうち三分の二にも及ぶ6カ条（同法7, 9, 10, 11, 12, 13条）が就業規則に関する規定であることから、就業規則における〈法規と契約〉の問題に一応の立法的解決をはかったものである。

判例法理を基に労働契約法が条文として規定したのは、労働契約の合意原則、対等決定原則を明記しつつも、労基法による義務付けと制約をうけつつも、使用者が一方的に定めることのできる就業規則の法的性質と一方的不利益変更の合理性判断基準である。

就業規則の性質（労働契約内容になる）と不利益変更（合理的であれば適法である）についての判例法理を形式的にそのまま労働契約法に条文化したことによって、これまでの法理論上の問題が立法的に解決されることになったのか、それとも新たな混迷を招くことにならないか、これらの検討は新たな条文の解釈とともに、なお検討を必要とする問題である。

#### IV 結び

労働契約法は、その制定過程における紆余曲折の末に成立したこともあり、労働契約の成立、展開、終了という全ステージに渡る体系性という点では、その一部のみを実定法として規定したに過ぎず、この点でも極めて不十分な内容である。しかし日本において初めて制定された労働契約法そのものを立法化した私法法規であることの意義は大きい。小さく生まれた労働契約の実効性を検証しつつ、労働契約法の基礎にある判例法理を支える理論的な四本柱（権利濫用法理、信義則法理、就業規則論、平等法理）を基に今後その内

11) 小さく生まれ大きく育てるといふとらえ方について、菅野和夫「基調講演 雇用システムの変化と労働法の課題」ジュリスト1347号（2007年）2頁以下。

容が拡大、充実し大きく育っていくことが期待されているのである<sup>11)</sup>。

労働契約法に一般的な基本原則または法理として、権利濫用の禁止（第3条5項）、信義誠実の原則（同条4項）、均衡の原則（同条2項）、仕事と家庭生活の配慮（同条3項）等が改めて明記され条文化されたことは、労働契約の解釈において少なからぬ意義をもち、今後の解釈基準や立法指針としても機能することとなろう。

採用から終了までの労働契約展開の全ステージについての本格的な労働契約法については、成立した労働契約法の継ぎ足し条文の立法化となるのか、全面的な総合立法となるのか、いずれの方向をとるにせよ次の立法課題であることは間違いない。また次の立法段階では、民法における「雇用」契約の存在との関係を含めての検討と、労働基準法との関係との検討は避けられないものとなる<sup>12)</sup>。

将来、さらに内容が拡充されて立法化されるであろう労働契約法の条文は、法技術的な制約と論理があるにせよ、現行労働基準法の「労働時間規定」にみるように難解極まりないものではなく、立法当初の「労働三法」のようにシンプルで分りやすく、就労年齢に達したものなら誰でも理解できる内容であるべきことが望まれる。とりわけ仕事で疲れた労働者や中小零細企業の使用者が眠い眼をこじ開けて読んでも理解できる日本語であって欲しいものである。

労働契約法は、全条文わずか19条からなる小ぶりの立法として出発したこともあり、今のところシンプルな条文であり、その内容の理解は別として、就労年齢に達した者にも理解可能である。法の主体、名宛人に理解可能な言葉で条文化することによってこそ、労働契約法の内容の理解と実効性が高まることは確かである。

\*本稿は、「労働法の改正動向と労働契約法の成立」というテーマで行なった講演内容（2007年12月・山口地方裁判所「民事調停員研修会」、2008年3月・福岡県北九州労働福祉事務所「経営労働セミナー」）をもとに執筆したものである。なお、引用文献は、最小限にとどめたことをお断りしておきたい。

12) 労働契約法と民法との関係について、和田肇「民法の雇用に関する規定の意義」季刊労働法215号（2006年）111頁以下参照。