

高井伸夫著「労使の視点で読む最高裁重要労働判例

労使の弁護士が説く重要 21 判例の論点と現代的意義 (2)」経営書院 2010 年 5 月 21 日刊を読む

賢者の下す感動を与える労働判例

1. 最高裁判例が示すもの

(1) 裁判は、社会の実相の中でのトラブルを裁くものゆえ、その裁きは、社会の実相と離れることはできない。裁判においては事実関係がまずは大前提であって、それを離れた抽象論さらには法的評価を論じても意味のないことになりかねない。従って、我々実務家の役割は、事実関係をいかにとらえるかを出発点として、裁判官が事実関係をよく把握できるように明示し、証拠を効果的に揃えて、さらに当事者(弁護士)の見解としての法的構成を構築・展開して、法の適用の正当性を明らかにすることに尽きる。そのためには、背景となる事実を文章力豊かに分かりやすく書面に説き起こし、さらには歴史的背景と未来に示唆を与える内容をも示す力が求められるであろう。

(2) そして、本書での宮里邦雄弁護士と私の論評のように、それぞれの立場で異なる論理を展開しても、似た結論に至ることもあるだろうが、裁判で最も重要なのは、いかにして事実関係に即した納得性のある主張をするか、認定するかに尽きると思われる。

(3) また、裁判とは、当事者が社会的事象について真剣に争った結果について、裁判所が真摯に判断を下した結果であるから、裁判例は司法関係者のみならず社会一般でも大いに参考にされ敬意が払われるべきものである。特に最高裁判例は、まさに賢者による合議体の判断であって、日本の良識を代表する見解が表明されたものといえよう。ゆえにその動向には絶えず注意を払う必要があるが、その際には、最高裁が単に恠かな数式的な厳密さではなく、きめ細やかな理解と配慮のもと、事実を踏まえて判断していることに注意しなければならない。本書でいえば、電通事件判決(最一小判平 12.3.24 労判 779 号 13 頁、本書 58 頁)、みちのく銀行事件判決(最一小判平 12.9.7 労判 787 号 6 頁、本書 206 頁)の次のような判示に最高裁の深遠な配慮を見て取ることができよう。

(4) 即ち、電通事件では「A は、大学を卒業して Y 社の従業員となり、独立の社会人として自らの意思と判断に基づき Y 社の業務に従事していたのである。X らが両親として A と同居していたとはいえ、A の勤務状況を改善する措置を採り得る立場にあったとは、容易にいうことはできない。」また、みちのく銀行事件では「特に、当該企業の存続自体が危ぶまれたり、経営危機による雇用調整が予想されるなどといった状況にあるときは、労働条件の変更による人件費抑制の必要性が極端に高い上、労働者の被る不利益という観点からみても、失職したときのことを思えばなお受忍すべきものと判断せざるを得ないことがあるので、各事情の総合考慮の結果次第では、変更の合理性があると評価することができる場合があるといわなければならない」等と判示して

いる。

2. 変わる企業と労働者との関係性

- (1) 人類の労働の歴史は、古代奴隷制における隷属労働に始まる。その後、隷属労働から身分制としての農奴制、契約法としての従属労働へと変遷していったが、その際、社会法たる労働法の果たした役割は大きかった(末弘厳太郎『労働法のはなし』一洋社・1947年等)。そして、「労働者が団結し自らの手で労働者の経済的地位のみならず精神を改革せんとするのが、労働運動である。それが民法から独自の法体系としての労働法を分化させる」(来栖三郎『契約法』418頁、有斐閣・1974年)ことになったのだが、個人主義の風潮が強まる社会の変化とともに労働組合の推定組織率は低下し(2009年6月現在13.5%)、また人事・賃金制度における年功主義的要素が弱まり成果主義的要素が強まるなかで、最近では労働運動も集団的労使紛争も下火となっていることは周知の事実である。
- (2) これからの雇用社会では、少子化による労働力不足、グローバル化による多様な価値観の交錯と多様な雇用形態の併存が不可避となるが、かかる状況下では、企業の構成員である労働者と企業との関係、労働者相互の関係において、「個」を前提とした権利義務意識が強まることは必定である。企業には、そのような労働者意識の変化に対応しつつ、企業と労働者の一体化、共存共栄、共鳴、さらには共振を目指して、個々の労働者を統一し束ねていくことが求められよう。個々の契約関係と組織法的関係との相克・共存は、古くて新しい課題であるが、企業は、権利義務関係が対立概念とならないよう、個々の労働者を一人の人間として尊重した配慮を尽くしたうえで、協調的解決と競争的解決を旨として解決を目指さなければならない。
- (3) なお、これを別の角度からみれば、労働には「人間を創る」という側面と「労働力を結集させる」という側面があり、労働力を結集するためには個々の労働者の意思を規制し、人間的行動を規制することにもなる。そして、その規制を、「個」の抑圧ではなく「個」の能力を引き出すための秩序として確立することが、労働管理の本来の目的なのである。

3. 雇用の未来と労働法理

- (1) 労働法理論の根本は、人間に、いかに効率的にそして人間的に能力を発揮させるかを指すものであるから、企業組織の管理・運営に当たっては「人間を活かす」という視点がなければならない。人間を道具としてではなく、主体的な存在として機能させていくということである。近い将来、労働者は従属労働を脱して、自分自身の自己実現を図るために主体性をもって働く「主体労働」を担うようになり、雇用契約は限りなく請負契約的にならざるを得ないのではないかと。そして、労働者が独立労働の主体として競争場裡に登場することにより、業務請負契約化は促進するであろう。
- (2) このように、「人間を活かす」視点を発展させていくなれば、やがては、本書でも何度か言及している「ヒューマンワーク」の時代が到来すると思われる。企業としても、競争激化の結果、どの分野においても既に肉体的能力としては限界ギリギリまで近づきつつあるから、これを克服すべく精神的能力のさらなる充実を期すほかなく、それゆえヒューマンワークで取り組まなけれ

ば競争に勝てない状況になっていくであろう。

(3)しかし、こうした全人格をかけての「ヒューマンワーク」が主流になると、一部にせよ全部にせよ、労働者に致命的な心身の故障を招く確率がより高くなり、また毀損の程度も甚だしくなってくる。その結果、労働者の自己保健義務の重要性が増すとともに、労働契約において使用者が負う配慮義務がより強化される方向に向かわざるを得ない。そして、配慮義務の行き着くところは、労働者の権利の自律的な機能を認識することである。

(4)「キャリア権」(東亜ペイント事件・最二小判昭 61.7.14 労判 477 号 6 頁、本書 74 頁、日立メディコ事件・最一小判昭 61.12.4 労判 486 号 6 頁、本書 146 頁等の高井論評を参照)は、そのような文脈においてとらえられるべき概念であり、21 世紀の雇用関係はこの新しい概念を軸に考察されることになるであろう。そして、雇用のさらなる未来においては、「キャリア権」という即物的な領域に加えて、労働者の精神性につながるレベルで「人間としての尊厳」にも配慮することが求められるようになるのではないか。

(5)我々は、労働法理が単なる契約法の理論・債権債務の関係のみで規律されるものではないということ、いよいよ十分に意識しなければならない。労働法は、人間存在を潑刺とあらしめ人格の発露に通ずる法規範でなければならず、単に労働力を確保するための法制度に墮してはならないのである。

(6)そして、労働者の「個」として重点が高まるにつれて、組織の利益を代表する労働組合の存在意義は相対的に低下し、使用者側は個人の利益を代表する従業員代表と協議する方向に向かわざるを得ない。しかし、従業員代表は個々の労働者の利益を代表するものであり、除名制度等もなく統制力が弱いなど労働組合とは本質的に異なるため、労契法を除いては未だ「個」としての労働者を前提としていない現在の労働法の未来は、危ういものになりかねないことに留意する必要がある。

4. 感動を呼ぶ判例の集積を

(1)労働法は極めて重要な社会法の 1 つであるため、実務と法理論の乖離は重大な事態となる。ゆえに最高裁判所は、その状況に苦悩して判例法なるものを作り上げてきたのであり、それは実定法上の根拠となり論理になっている。判例法が、法律条文よりも先鋭的で進んだ解釈となるのは、公平なバランス感覚に基づく裁きを行うためである。人間には、諦念の度合いが強い人と、遺恨・執着の度合いが強い人がいると思われるが、遺恨と執着の世界を裁いていくのが裁判という行為であり、遺恨を断ち切り執着を断念させて人を諦念の世界に導くところに裁判の本質があるように思えてならない。そうすると、理性のみならずよほど感性に訴える判決でなければならない。単に合理的な判決というだけではなく、「人間的な」判決でなければならないのである。

(2)人間的な判決とは、「理動」とか「知動」という言葉がそもそも日本語に存在しないことからわかるように、「感動」を与えるものでなければならない。そう考えるならば、人間性の披瀝、すなわち人間観をきちんと打ち立てることが、裁判官として、弁護士として、法曹として、重要な

テーマと言ってよいだろう。裁判官たる者、弁護士たる者は人間を見つめなければならない。「人を見て法を説け」の真意は、まさにここにある。

(3)最高裁判所は、単に法論理だけを追究するのではなく、一般国民をまさに感動させる気品ある判例を集積することにより、今後も、最高賢者の集まりとして日本の社会規範におけるリーダーシップの一翼を担う機能を果たしていただきたい。最高裁の労働判例が真に賢者の下した判断であるとされるのは、50年後、100年後の社会の批判に耐え、歴史的評価を与えられたときである。

[コメント]

「人を生かす」「業務請負契約」「キャリア権」「感動を呼ぶ判例の集積」「賢者の集まり」、一語一語が心にしみる高井労働法理論の最終章。人間関係論の極致。

- 2010年6月2日 林明夫記 -