

## あなたの労働は契約ですか？

伊藤 大介

〈講師紹介〉

三重県出身。昭和60年広島大学教育学部卒業後、私立中学高校で国語科教諭として10年間勤務。平成11年4月名古屋弁護士会（現愛知県弁護士会）登録。契約紛争・不動産紛争・損害賠償など一般民事事件、離婚・遺産分割・遺留分など家事事件のほか、労働事件や外国人在留事件などを扱う。あおい総合法律事務所所属。愛知県立大学教職員組合顧問。

〈講演〉

### はじめに

「人間らしい働き方を考える」というときの「人間らしい」というのは、人間とは何かということを探求することだと思います。それを探求する学問は教育学ということになるのでしょうか。人間とは何かということを見据えて深く探求しなければ、何を教えるのかということとはなかなか出てこないと思います。洋の東西を問わず、哲学の最初はいずれも教師であった人、例えば、ソクラテスとか孔子という人たちです。人間とは何か、学ぶということは何なのかということを構築してきたのが人類の歴史だと、私は大学時代、教育学部で学習していたときに、そのような話を先生方から聞いた記憶があります。

実際に教育現場で10年間勤務しましたが、人間とは何かという根本的な問題を探求しながら日常の教師の仕事を行うということは非常に大変なことです。ややもすると、本質的なことを忘れがちになります。私は私立学校で教員として勤務し

ましたが、私立学校における労働関係の基本は、労働基準法です。公立の学校では、地方公務員法、あるいは国立の学校であれば国家公務員法です。公務員関係においては、勤務条件は法定されています。しかし、私立学校においては労働基準法の適用ですから、それぞれの企業と同じなわけです。この関係の中で本質的な問題を忘れがちになる最大の理由は何かと考えてみると、それは使用者による業務指揮命令に従って働かないといけないということだと思います。

皆さんの中にはサークル活動や、あるいは社会的な活動をされている方もいらっしゃるでしょう。何らかの団体の活動に意気投合して参加する関係とは、一体何なのでしょう。その団体には規約というものがあります。そこに参加する人たちは、その規約に従って行動することになりますが、加入時には規約を承認し、加入した後は規約の改正等の手続きにおいて自らその権利を持ち、そして自らも参加して決めていく。その規約によって拘束されますが、これは集団への加入であって、契約とは言いがたいものです。

皆さんは就職をしたり、あるいは仕事をしたりしているとき、自分はこの会社の一員であるという意識が非常に強いわけです。そのような意識の中で、使用者の方からは業務に関していろいろと指揮命令をされます。どうしても従属的な関係になっていかざるを得ないと感じると思います。しかし、実はこの労働関係というものは、公務員関係の場合でもその側面が非常に強いのですが、基本的には契約関係であり、それは対等当事者間の合意による契約です。集団への埋没ではありません

ん。ここに「人間らしい働き方」というものを探求するきっかけがあるのではないかということ述べたいと思います。

## 1. 法律実務家が扱う労働事件

よくテレビ等で労働事件や訴訟というものが報道されますが、弁護士が実際に会える労働事件で、一番多いのは解雇事件です。普通解雇、あるいは懲戒解雇、あるいは整理解雇などがあります。整理解雇というものはご存じだと思いますが、会社が経営難になって人員削減をしないといけないというときの解雇です。また、期間雇用、例えば1年契約を更新しながら働いている人が、もう今期限りでやめてもらいますという雇い止めという場合もあります。

2番目は、配転命令とか降格処分、その他業務命令の効力の争い、これも結構いろいろありますが、配転や降格に伴う賃金の減額ということが主な問題であることが多いです。

懲戒には、懲戒解雇だけではなく、減給や出勤停止というものもあり、懲戒解雇が下されたときにそれを争いたいということもあります。

未払賃金請求ということもあります。途中で賃金が減額になったり、手当が減額になったり、手当がカットされたりというケースが間々あります。世情を非常に賑わせた「電通事件」で、残業の問題がクローズアップされましたが、残業割増賃金請求というのはかなり昔から結構な割合で存在します。退職金請求ということもあります。退職金はどのような理由で退職するかで支給の係数が変わりますので、その事由が非常に不利な事由で支給係数が下げられたときには、裁判になることもしばしばあります。

それから、近年非常に増えているのが、職場いじめとかパワハラという事件です。これも損害賠償請求事件として、間々私たちが受任して当たることとなります。

労災補償給付の申請とか審査請求、これは例えば、自殺過労死というときに、自殺が職務によっ

て起こったものかどうか争われて、不支給決定がなされ、不服だということがあります。さらに業務に起因して起こったものだから、国を相手に取消訴訟をするというケースもあります。全国的にこういう事件を見るとかなりの数だと思います。それ以外にも、労働している間にけがを負う労災事故があります。これは労災の保険給付の申請だけではなく、会社に対しても賠償請求することによって初めて十分な救済が得られるということも多いので弁護士が受任することがあります。

私たちが常日ごろ接する労働事件は、このような種類のもので、大体年間数件ずつは受けているので、今まで弁護士になってから百数十件ぐらいいは労働事件に出会ったかと思っています。

## 2. 労働が契約であるとは

労働が契約であるということが、人間らしい働き方を考えるきっかけになるという観点から考えていきたいと思っています。

### (1) 契約とは

労働が契約であるとはどのような意味でしょうか。つまり、法律は労働関係を対等当事者間の合意であると考えているということです。それが基本です。労働者は労務を提供し、使用者は賃金を支払うという2つの権利義務関係が対価関係にあり、つまり同じ価値を持つと構成されます。契約とは、2人以上の者が相対立する立場に立って相互の意思表示を合致させ、相互間に権利義務を発生させることです。自分が入社する会社と自分個人が対等当事者間で契約を締結することが基本的な姿です。

しかし、そのような対等当事者関係は実際にはなかなかあり得ません。ぜひ働かせてくださいという方が圧倒的に弱いに決まっているわけです。法律は基本的には市民社会を規律するルールという形になっていますので、その基本的な理念は、対等当事者間の契約、労働もその例外ではないということですが、実際には圧倒的な力の差が存在

するわけです。

そこで、例えば労働基準法という法律があります。これ以下の労働条件では契約を締結することはできないとされる最低基準を定める法律です。1日8時間以上の労働を所定労働として定めることはできません。仮に10時間働きますと決めていても、強行法規といって8時間に減縮されて、それが契約内容だとされてしまうということです。

労働契約法という法律はあまり古い法律ではありませんが、契約を解釈するときに、その準則、モデルになる解釈の原則になる条項を定めています。

労働組合法では、労働者は団結をして労働組合を結成し、そして、使用者と団体交渉を行い、要求が受け入れられなければストライキつまり団体行動を取ることができます。この権利は憲法上明確に規定されているものですが、この具体的なルールを定めるのが労働組合法ということになります。労働組合法には契約法の原則からすると不思議な規定があります。労働組合と使用者との間で労働条件について何らか合意をしたときは、それを労働協約、書面にして双方ともに署名、捺印をします。すると組合員の労働契約内容になります。組合加入者の割合は大きいと場合によってはその事業所の労働者全てにその労働条件が適用されるという場合もあり得ます。つまり、会社と個人との間の契約ではなくて、労働者の集団が会社と交渉し労働協約を締結することで契約内容を変更できる、定めることができるわけです。

そもそも労働関係を法律がどのように考えているかという、まず基本は対等当事者間の契約です。民法に雇用契約という定めがありますが、それは対等当事者間の契約です。しかし、実際には対等ではあり得ないので、労働基準法で最低限度を定めて、それに違反した労働契約内容は無効である、労働基準法の定める内容の労働契約になるというように修正をします。しかし、基本的には、労働者の団結と会社との交渉によって契約内容を定める、労働条件を決める、それが原則になるよ

うに想定して法律は作られました。

ドイツには、労働基準法に当たるような法律がありますが、実際に社会の多くの人の労働契約内容を規律しているのは、産業別労働組合と産業別の使用者団体との間で締結をしている労働協約で、非常に大きな意味を持って社会を規律しています。日本では、労働組合の力が弱く、そのような姿が存在しません。労働組合法による団体交渉によって規律をするが、労働協約による規律にまで至らないという状態になってしまっているのが実情です。したがって、日本では、労働基準法が非常に重要な意味を持つてくることになります。

十数年ほど前に、労働事件の審理を迅速に行うために労働審判法という法律が制定されて、大体3か月、4か月ぐらいで労働事件を解決する法的手段が生まれました。昔は小さな労働事件でも1年、2年かかりました。労働審判法は個別的な労働関係における紛争を処理すると適用範囲を定めていますが、この労働審判法が作られた背景には、日本において労働基準法と個別的な労働関係における紛争が多発して、それに対する迅速な対応が不可欠だという認識があったからです。

## (2) 契約内容は就業規則による

具体的な労働契約の内容というのは、いつどこでどのような形で形成されるのでしょうか。ある会社の面接を受け、会社ではどういう労働条件で、平日勤務で朝何時出勤とか、君の部署はどこということが話の中に出るかもしれません。でも、労働というのは、大抵の場合は朝出勤して退勤するまでほとんど自分の身柄を会社に委ねているわけです。その間に起こる出来事を契約条項にしようと思ったら膨大な量になるはずで。しかし、入社するときにそういうものを明確に認識して入社する人はいません。一体どこでどのように契約内容は定められているかという、このような実態を背景に、労働基準法は就業規則というものを用意しています。どの会社でも、10人以上労働者を雇用している事業所においては就業規則というものを定めなければならないことになっていま

す。

就業規則を見ると、始業時間が何時、休憩時間は何時から何時、そして、どういうことをするのか、どういうことをしてはいけないのか、その細かい内容が書かれています。これは会社が事業所ごとに就業規則を定めなければならないという労働基準法によって作られているものです。だから、本当は契約をしようと思ったら、就業規則をもらって見て、この内容だったらいいということで判断するというのが原則なのでしょう。ところが、現実には必ずしもそうはなっていません。それどころか、多くの中小企業では、就業規則は「社外秘」であると言って、どこにあるのかなかなか見せてもらえなかったりします。労働事件で解雇されて相談に来られたときに、「就業規則は？」と聞くと「見たことはありません。それは何か社外秘とか言って、社長のデスクのところにあると聞いたことはありますが、誰も見たことがないので分かりません」と答えることがあります。

本当は就業規則を見ると、解雇事由、すなわちどういう場合に解雇できるとか、懲戒処分でも、次のような場合にはどういう形の処分ができるのか、たくさん書いてあります。本来は、そういうものが契約内容になるのです。労働契約法という法律の中に、就業規則を周知させていた場合にはその内容が労働契約の内容となるという条文があります。周知とは何か。一般にはアクセス可能性であるとされています。それが交付されていなくても、事業所のどこ置いてあるということを知っていれば、アクセスでき周知されたということにされます。大きな企業では、入社した後の説明会のときに就業規則を渡されたりします。普通就業規則だけではなく、大きな会社だと懲戒規程というような別の規定もあったり、育児休業の場合の規程がまた別に存在したり、賃金規程、退職金規程というふうな形で就業規則が細分化されたりするということもあります。

労働基準法第89条には「常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁—労働基準監督署に

届け出をしなければならない。次に掲げる事項を変更したときも同様とする。」とされ、始業、終業時刻、休憩時間、休日、休暇、労働者を二組以上に分けて交代に就業させる場合には就業時転換に関する事項、それから、賃金の決定、計算、支払い方法、何日締めで何日に支払うのか、昇給に関する事項です。それから、退職に関する事項(解雇の事由を含む)、退職手当の定めをする場合においてはそれらに関する事項が挙げられています。

以下いろいろ書いていますが、注意深く読むと、3号の2のところでは「退職手当の定めをする場合においては」、4号のところで「臨時的賃金及び最低賃金額の定めをする場合においては」、5号のところにもありますし、一番下の9号のところを見ると「表彰及び制裁の定めをする場合においては」とあります。これらのものは、定めなくてもいいということになるわけです。しかし「制裁に関する定めをする場合においては」という部分は、就業規則に書いていないといけないものです。ところが、中小企業でよくあるケースは、就業規則に懲戒の定めがないのに、あなたは懲戒免職だと社長に言われたという相談をよく受けます。就業規則があっても見せてもらっていない場合もあります。これは、それだけで違法ということになります。就業規則に懲戒の定めがない以上、懲戒は絶対にできません。これは労働基準法がそのように定めているからです。

昔と違って、今は入社するときに労働条件確認書という名称で1、2枚ほどの書類をもらうことが多くなりました。就業規則の中身をかいつまんで一覧にしたようなものです。昔は、入社します、よし、明日から働け、頑張りますとかいって何の書面もなかったということがほとんどだったのですが、最近はそのような書類が出されます。しかし本当はこれだけではなく、契約の内容は就業規則に細かく書かれているわけです。

### (3) 労働契約＝雇用契約とは限らない

労働基準法や労働契約法が規律するのは雇用



契約だけではありません。雇用契約だけではないというのは、例えば、名前は業務委託になっているということです。あなたは自営業者ですよ、この会社との間では取引関係だからという形で、名前は雇用契約ではなく別の名前になっているということもあるわけです。しかし、会社の業務指揮命令というものが強く及んでいるような場合には、契約の名称がどのようなものであっても、労働契約として労働基準法で規律しようという事になります。

例えば、インストラクターは大抵、業務委託契約になっていると思います。しかし、もし実際に紛争になれば、労働側の弁護士は契約の形はそうであっても労働契約だと言います。また、土木の作業員は請負という扱いになっていたりします。請負契約というのは、仕事を完成しないと報酬がもらえない契約なのです。一生懸命働いて、社長、給料くださいと言っても、まだ仕事できてないからというように言われることがあります。これは請負だと脱法になります。しかし、それは業務指揮命令が強いときには労働契約とされることがあります。

#### (4) 労働契約の解釈

実際の労働事件では、紛争になった事柄が労働契約の上でどのように判断されることになるのかということが重要です。それは、具体的な話を聞いたり就業規則等を見たりして判断していくことになります。労働契約が他の契約と違って、いわば対等当事者間の契約というように法律自体は考えていても、法律は労働者が圧倒的に弱者であるということを考えていろいろ解釈を工夫します。労働契約内容が明確になるように努力をします。具体的な場面で言うと、労働者が何らかの業務を行っていても、会社の都合で、明日からこっちの部署へ行ってこれをやってくれと言われ、その労働者は、いや、自分はここをやりたいのだと思っても、使用者の業務命令が裁量の逸脱でない限りは従わないといけないのです。そのようなことを考えると、仕事の内容によっては自分の人格が否

定されたように感じる場面も少なくないでしょう。そのように労働者が使用者に従属的な立場にあるということを考慮して、解釈を工夫します。

労働契約の中心的な権利義務は、労務の提供と賃金の支払いだと言いました。それ以外にも、使用者にはさまざまな義務があり、労働者にはさまざまな権利があります。多くの事件の中で、裁判所はそのような権利、義務というものを解釈上作ってきました。今日では、労働契約法の中に条文の多くが存在します。例えば、建築現場で働いている人が、上から木材が落ちてきて大けがを負ったときに、リフトを操作した人がミスをしたからけがをしたとします。そのリフトを操作した人も同じ会社の従業員だったりします。ミスをしたのだからおまえの責任だ、不法行為だから損害賠償請求だということはあり得るかもしれませんが、しかし、足を失ったり半身不随で動けなくなったりした時、労働者はそんな賠償の資力など持っていません。このようなとき、会社はどうなのかということが、やはり問題になります。そのような事件が数多く争われた中で、裁判所は、会社には労働者に対する安全配慮義務という義務が労働契約上存在すると解釈を打ち立ててきました。現在では労働契約法の中に安全配慮の条項があります。すると、そのような事故が起こらないように会社は配慮しておかなければならないという組み立てになるわけです。そして、労働者側は、会社は安全配慮義務の履行としてこういうことをやっていないと言えようになります。

自殺過労死事件の多くは、この安全配慮義務違反で損害賠償請求を会社にするということになります。そうすると、会社のほうはメンタルヘルス、労働者の精神衛生に対する一定の配慮をしておかなければならないということになって、多くの会社では、労働者の精神衛生に対して常日ごろから配慮するために衛生委員会を開いたり、健康診断などをきちんと受けさせたり、そのようなことを徹底していかなければならなくなったというわけです。

長時間労働で月 100 時間を超える残業が問題に

なっています。多くの自殺過労死事件の中で、過労死ラインというのが月100時間ぐらいで、100時間を超えると過労死の危険がある、鬱病に罹患して自殺をしてしまう危険があるということが確立し、それも安全配慮義務違反の問題として数多くの裁判の中で確立されてきました。昔は安全配慮義務ということはあまり会社では言わなかったのかもしれないけれども、現在では社会の変化に応じて、そのようになってきたのです。

### 3. いじめ、パワハラを例にして考える

パワーハラスメント、職場いじめなどパワハラとは何かという定義は非常に難しいのですが、法律用語ではなく社会的な用語です。パワーハラスメントとして、上司が職務上地位権限を濫用して部下の人格や利益を損ねるということがあります。多くの場合、上司が仕事を命じる業務指揮命令を問題としている場合が多いでしょう。おまえは何をやってもだめだから、おまえはもう1日中トイレ掃除をやっておけというのは、業務命令として発せられているとしても、その業務命令自体が濫用で、裁量を逸脱したのだから無効ということです。さらにそれが無効であるということだけでなく、そんな命令をするなんてとんでもないという話になって、それはおかしいでしょうということになります。毎日毎日トイレ掃除ばかりさせられている従業員がいたとしたら、そのうち、もう人生を悲観して病気になって、鬱病になって寝込んでしまったとしたらどうなのでしょう。そのとき、「その業務命令は無効です」だけでは終わりません。

裁判所は、職場環境調整義務というのが使用者にあるのだという解釈を打ち立ててきました。そうすることによって使用者は、職場の中でそのような人格を傷つけるような業務命令を発しないように日ごろから注意しなければなりません。また、さらに、例えば部長さんの目から見て、課長がその部下に何か言っている、やっていることが問題だということになれば、部長さんもそういうこと

を課長さんに注意して配慮しないといけないということになります。職場環境調整義務が使用者にあるから、使用者は常日ごろその職制を利用して、そのようなことが起こらないように配慮しなければならないということになります。

いじめ、パワハラ of 規律としては、まず業務指揮命令権の範囲、裁量を逸脱しているかどうか、つまり、その命令が無効かどうかという判断です。その次に、職場環境調整義務（就業関係調整義務）の違反があるかどうかという判断です。この違反があつて損害が発生していたら賠償ということになります。体調を崩して休まないといけないというような事態になれば、賠償請求も認められるということになり、会社に大きな損失が出ます。だから、会社はそういうことを配慮しないとけません。もちろん労働者と使用者の間でも交通事故のように不法行為という構成で賠償請求がなされることがありますが、この職場環境調整義務のような義務が使用者にあるというように認められることによって、会社は常日ごろからそのような義務を履行して良好な職場環境を維持しないといけなくなりました。

言い方を変えると、係長がその部下に、「おまえは何をやっておるのだ、このハゲ」というようなことを言っていたとします。そうすると、それを見た課長さんはその係長を注意しないとけないし、そのようなことが二度と起こらないようにしないとけないということです。だから、常日ごろからの社内の環境を整えるためには、そういう契約上の義務があるというようにしておくことが重要であると、裁判所もそう考えて構成を作ってきたのだと思います。

いじめやパワハラによる利益の侵害について、多くの裁判例で出ているものとしては、良好な職場環境、名誉、プライバシーの侵害とか、上司による暴力というものも時々あります。また、身体の安全に対する侵害とか、あるいはこの倉庫でこんな作業をしておけというような、いわば行動の自由の制限、このようなものがたくさん上げられてきました。興味深いものとしては、職場における

自由な人間関係を形成する権利を侵害したと判決のくだりが出ています。

ところで、法律の世界では事件名を会社名で呼びます。関西電力事件、日産自動車事件とかソフトバンクモバイル事件とか。労働法学者の間では、その企業の名前を聞くと、「ああ、あの事件」というように思い付くぐらいのこともあります。常時発行されている『労働判例』という雑誌には、東京地裁、平成何年何月判決、括弧して企業名が事件として書いてあります。

職場における自由な人間関係を形成する権利ということについて、関西電力事件の判決文のくだりを一部だけ触れてみます。「当該労働者との接触、交際をしないよう他の従業員に働きかけ、さまざまな方法を用いて職場で孤立させるなどしたというのであり、さらにその過程の中で、その労働者については退社後、それらの人を尾行したり、また、ロッカーを無断で開けて私物である手帳を写真撮影したりした」というものです。「これらの行為は、その労働者らの職場における自由な人間関係を形成する自由を不当に侵害するとともに、名誉を棄損するものでありプライバシーを侵害する」というくだりになります。そうすると、労働者の権利というものとして、職場における人間関係を自由に形成する権利というものがあるのだということがここで見えてきます。

また、エール・フランス事件という、これも有名な会社ですが、判決の中で、「知識、経験、能力に適正にふさわしい職を受ける権利」に関して、「労務指揮に名をかりて、原告が仕事を通じて自己の精神的・肉体的能力を發展させ、ひいては人格を發展させる重要な可能性を奪う」というものです。これは、希望退職に応じなかった労働者に対して退職届を強要し、それに応じないと業務上必要のない単純な統計作業に数年間従事させたというケースです。これらの判決の事案は不法行為に関するものですが、職場環境調整義務として十分通用するというものとも言えると思います。

何を労働者は甘んじて受けなければならないのか、どこからが甘んじて受けなくてもよいことな

のか、こういうことはやはり労働を契約と見て、労働契約の解釈をして、そこから導き出せるということになります。もちろんこのような労働法上の知識を普通の労働者は持っていないと思います。しかし、少なくとも私はこの集団の中の一員であると会社が要求する立場にとどまるのではなく、会社と私との間で労働契約という契約を締結しているのだという、その自覚は持っておいた方がいいのだと思います。

## おわりに

「人間らしい働き方」、それは実際に働くことの中からしか見出せないと思います。個々人で「人間らしさ」というのも違うだろうし、「人間らしい働き方」というものは、常に探求していくべきものだと言えるのかもしれない。

使用者は労務指揮命令権というのを持っていますから、労働者は使用者に必ず従属します。多かれ少なかれ人格を傷つけられる場面というのは出てきます。しかし、その労務指揮命令というのは絶対的なものなのか、もしそう考えてしまうと「人間らしい働き方」というのは失われていくでしょう。使用者の労務指揮命令というものが「人間らしい働き方」をむしろむしばむ場合がどうの場合なのか、裏返せば、それは労働者の具体的権利は何かということを考えるということになると思うのです。「人間らしい働き方」というのは、そういうところにひとつの考える手掛かりがあるのでないかと思われるのです。

最初にお話ししました「人間らしい働き方」の「人間」とか「働く」とか、そういう問題について法律は回答を用意していません。法律は、起こった出来事について判断をして、その判断から導かれる結論は、次の紛争を予防するという側面もあります。そのように最低限度のところを守ってくれるものだけれど、現実の労働現場というのは、一流企業であろうとも、必ずしもそれが守られているとは限りません。そのとき、自分たちの働くというこの作業は、会社との間の契約によって成

り立っています。上司がこう言ったけど、就業規則でどうなっているのだろうか、あるいはこんな発言を上司が言うのは許されることなのだろうか、そういう疑念を持つということ、疑うという姿勢を持つということが、「人間らしさ」というものを担保するのではないかと思います。

皆さんの中には教員になる学生も多いかもしれませんが。教員社会も序列がありまして、学年主任であるとか生徒指導主任だとか、教頭だとか校長だとか、教員はいわば板挟み業です。その中で自分はこういうふうにしたいと思ったときに、学年主任とかが、いや、そういうことはやってはいけないと言い、そうしたら教頭に話しに行って、い

や、それはだめだと言われるかもしれません。でも、自分はこうしないとこの生徒のこの問題は解決できないという時にあなたはどうしますかということがあります。校長や教頭や学年主任の指示した内容は業務命令の一種です。そこから考えていくしかありません。そんな場面にたくさん出会います。別に教師の職だけではありません。一般企業ならもっとたくさんあるかもしれませんし、どの職場でもたくさんあるかもしれません。しかし、そのとき実務的に私たちの抛り所になるのは、今述べたような契約であるということを見据えて考えていくということにほかならないのではないかと思います。