

法律による労働契約締結強制

— その妥当性の検討のための覚書き

大内伸哉

1 問題の所在

2012年の労働者派遣法の改正により、労働契約申込みみなし制度が導入された(40条の6。施行は2015年10月1日)。この制度は、一定の違法派遣があった場合において、派遣先が当該派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなすという内容であり、労働者がそれに承諾をすれば、その時点の派遣元事業主との労働契約と同一の労働条件(期間も含む)で労働契約が成立することになる。これは、使用者の同意なき労働契約の成立を認めるものである。

同じく2012年に制定された労働契約法では、労働契約承諾のみなし制度も導入された(18条、19条)。この制度は、有期労働契約について、一定の要件をみたした場合に、労働者から労働契約の申込みがあれば、使用者はこれに承諾したとみなすという内容であり、これにより従前と同一の労働条件(18条においては期間は無期に転換する)で労働契約が成立することになる。これもまた、使用者の同意なき労働契約の成立を認めるものである。

労働契約法19条は、従来の判例上の雇止め制限法理¹⁾をリストイトしたもののだが、同法18条および労働者派遣法40条の6は、2012年の法改正で新設されたものである。採用の自由を制限する法律

はこれまでも存在した²⁾が、労働契約の締結強制までもたらすような法律は、2000年に制定された労働契約承継法4条³⁾を除くと、従来存在していなかった。それだけに、2012年で新設された規定の異例さが際立つ。

そもそも、ある主体が経済活動をするうえで、他人の労働(肉体労働、知的労働)を利用しようとする場合、どの労務提供者の労働を利用するかは、大きな問題である。他人の労働を利用する契約はいくつかある(雇用契約、請負契約、委任・準委任契約など)が、なかでも自らの指揮命令下で継続的に働かせるという特徴をもつ雇用(労働)契約では、人的な信頼関係が経済活動の成果に大きくかかわることが多い。しかも、労働契約では、期間の定めのないものであっても、労働を利用する側からの解約(解雇)は法的に制限されるため(労働契約法16条)、契約締結段階で契約相手を自由に選択ができることへのニーズは高い。

ところで最高裁は、憲法は「22条、29条等において、財産権の行使、営業その他広く経済活動の自由をも基本的人権として保障し」、「それゆえ、企業者は、かような経済活動の一環としてする契約締結の自由を有し、自己の営業のために労働者を雇傭するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができる」と述べてい

審査により不開示決定に「裁量権の範囲の逸脱又は濫用があるか否か」という判断方法をとったのに対して、最高裁は、そのような文言を明示的には用いていない。しかし、少なくとも3号該当性に関する裁量を否定する趣旨ではあるまい。報償費支払明細書のうち調査情報対策費及び活動費の支払決定の記録部分に関しては、「内閣官房総務官の判断に相当な理由がある」と述べている。裁量権を肯定した場合の司法審査のあり方が今後論じられるようにも推測される。

インカメラ審理が許されないために、裁判所が、書式はともかく具体の記載内容について確認できないままに判断を示さなければならない中で、情報公開・個人情報保護審査会の見分結果が答申書に記載されることが、間接的とはいえ、裁判に相当大きな意味をもつ場合であろう(たとえば、仙台高判平成21・4・28(訟月55巻11号3286頁)は、外務省報償費に係る行政文書の「保秘性」につき、同審査会の見分等に基づく答申の信用性を肯定している)。

政策推進費を包含する内閣官房報償費は、「検察報償費」などに比べ、用途の縛りが著しく弱い。1滴の秘匿を要する支払いの存在可能性によって、多額の国費の使用をベールに包むことを許容してしまうおそれがある。毎年度の決算において、不用額が極めて少額であること(平成27年度126万余円、平成28年度274万余円)からも、内閣官房報償費の使用に関する疑念を否定できない。

内閣官房報償費(とりわけ政策推進費)について、会計検査院の計算証明の方法はともかく、交付の相手方を含めた記録を作成して、会計検査院の指定職員に提出し秘密を厳守したうえ、一定年数経過後には公開の対象とするなど事後的監視の途を検討すべきであろう(民主党の「機密費の使用に係る文書の作成、公表等に関する法律案」(平成13年)を参照)。

本判決を受けて、本年3月20日には、判決に従った開示がなされた旨が報道された。内閣官房報償費の大宗を占める政策推進費の一端が判明したことは、そのあり方の議論に資するであろう。しかし、情報公開による「統制」には限界があることも忘れてはならない。

(うすい・みつあき 東京大学名誉教授)

れると、関係者からの信頼が失われ、重要政策等に関する事務の遂行に支障が生ずるおそれがあるとともに、協力や情報提供等が控えられ今後の活動全般に支障が生ずることもあり得ること、③関係者等の氏名等が明らかになると、不正な働きかけが可能となり、安全が脅かされたり、情報が漏えいしたりすることによって、内閣官房の活動の円滑かつ効果的な遂行に支障が生ずるおそれがあること、が挙げられている。これらの点には、同調せざるを得ない。

判決は、政策推進費受払簿並びに出納管理簿及び報償費支払明細書のうち政策推進費の繰入れに係る記録部分については、原審と異なり、不開示情報に該当しないとして取り消し、開示を義務付けた。原審が、「推進しようとしている政策や施策、内閣官房報償費の支払相手方や具体的用途についても、相当程度の確からしきをもって特定することが可能になる場合があるものと考えられる」としたのに対して、最高裁は、「政策推進費の繰入れは、内閣官房報償費から政策推進費として使用する額を区分する行為にすぎないから、その時期や金額が明らかになっても、その後関係者等に対してされた個々の支払の日付や金額等が直ちに明らかになるものではなく、また、一定期間における政策推進費又は内閣官房報償費全体の支払合計額が明らかになっても、……内閣が推進しようとしている政策や施策の具体的内容、その支払相手方や具体的用途等を相当程度の確実さをもって特定することは困難であるというほかはない」とした。

このように、支払相手方や具体的用途等を相当程度の確実さをもって特定することが可能か否かに関し原審と異なった判断となっている。この判断は、平成28年2月24日の2件の大阪高裁判決(判時2323号41頁)に同調するものといえよう。政策推進費受払簿並びに出納管理簿及び報償費支払明細書のうち政策推進費の繰入れに係る記録部分について、注意深く判断したといえよう。あるいは、前記のような下級審判決の存在が最高裁にも影響を与えたのかもしれない。

IV

原審判決が、1審判決を引用しつつ、社会観念

1) 東芝柳町工場事件・最1小判昭和49年7月22日民集28巻5号927頁、日立メディコ事件・最1小判昭和61年12月4日判タ629号117頁、パナソニック・プラズマディスプレイ(パスコ)事件・最2小判平成21年12月18日民集63巻10号2754頁等。
2) 雇用差別規制が採用段階にも適用される場合が、その代表例である(男女雇用機会均等法5条、雇用対策法10条など)。
3) これは、会社分割の際、承継される事業に主として従事する労働者が、吸収分割契約または新設分割計画において、承継対象から除外された場合に、その労働者が所定期間内に異議を申し立てれば、その労働契約が分割先会社に承継されるという規定である。