

労働法の世界〔第11版〕

中窪裕也 = 野田 進

2015年4月発売 / 528頁 / 本体 3400円 + 税



編集担当者から ひとりの労働者が企業社会に身を置いて、新しい環境に出会い、様々な問題や紛争に遭遇する——現実に即した構成で論ずるべき問題点を浮かび上がらせるという斬新な手法を開発した本書の登場は、労働法テキスト界に新たな地平を拓きました。以後20余年、2年ごとに定期的に改訂を重ね、このたび第11版に達しました。

本書の初版が出た1990年代半ばは、バブル経済が終焉を迎えたところで、以降、労働分野においては規制の緩和と強化とがこれまでにないテンポで法令改正をもたらしています。本書は、繰り返される法改正や新立法の本質を、ブレない視点で見つめ、毎回の改訂においては、新しい情報を加えるのみならず、そのもつ意味を徹底的に議論して、位置づけています。

その時々「労働法の現在」を描く本書は、まさに時代を映す鏡。興味のある方は、ぜひ前の版を遡ってみてください。この20年の日本の労働法の動きを体感できることと思います。(Z)

Point!

P 多彩な *Brush up* も必読。扉の写真にもこだわっています!

Brush up 同僚の言葉

フランスの Jacques Le Goff 教授による、労働法史の大作は、「光風から一言 (Du silence à la parole)」というタイトルで広く知られている。その意味するところは、フランスにおいて、1830年以降の労働法の発見史が、使用者の導引的支配のもとでの労働者の沈黙による沈黙 (静として不確の無音) の関係から、労働者の「言葉」すなわち労働者の意思表示 (→ 抗争) による合意の相対性への発展の過程であったというところにある。労働関係は、ただ関係の表明にすぎないのではなく、労働者の「言葉」による合理的な関係でなければならず、これを発展させたのが法の役割である。

こうした風潮から日本の労働法を見直す上、どうだろうか、日本でも、労働関係の本質では、労働関係の成立と展開が「合意の原則」の支配のもとにあるべきである (労働法1条)。ところが、その合意を作り出す、気持に労働者の賃する生の言葉は、含羞に沈むもの一方、あまいものでもあり、機械的な認定判断をすることはできない。

労働者の不利を受けけることにはなる同意の意思表示は、「自由な意思に基づくものであることが明確でなければならぬ」とするが、多くの判例が繰り返す基本的な立場である。最高裁判、最初に賃金調整の適用についてこの基準を立て、後にそれ以外の多くの局面でこの基準を用いるようになった。下級審の例では、120万円を超える年俸の支給額について、労働者が「ああ良かったです、等々」と発言したとしても、「会社からの説明は分かった」といふ態度であり、同意したわけではなく、会社側が「社長も喜んで1年半経つし、仕事もなくなってきてので、給料を引き下げたい」と繰り返し電話で語り、これに「分かったよ」「はい」と応じて、その引き下げの解からすると自由な意思によるものではない。また、大分県からの退職勧告に対し、労働者が「それはクワッド・アイディアだ」と述べたとしても、退職勧告を承諾する意思ではなく、その内容に納得が得られて大げさに表現したものに過ぎず、退職の合意があったとはいえない、等々である。

賃金の引下げの提案が退職勧告について、使用者側の姿勢がどのように強しくても、労働者は決して同意の言葉を発することなく、拒絶して沈黙を守り通り方が、強迫の認定をされにくいようだとすれば、日本の労働法は、まだ「沈黙から言葉へ」の発展はないということだろうか。

V 「紛争」との遭遇

140 IV 労働法性 の説明

54 | 法学教室 | Aug. 2015 No.419