慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	ジョン・ブロチャー著『勞働契約論』
Sub Title	Jean Brochard : Manuel du contrat de travail
Author	阿久澤, 龜夫(Akusawa, Kameo)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1961
Jtitle	法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.34, No.1 (1961. 1) ,p.113- 117
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	紹介と批評
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19610115-0113

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

紹介と批評

Jean Brochard:
Manuel Du Contrat De Travail
1960. p. 475

ジョン・ブロチャー著

『勞働契約論』

一　勞働契約は、わが國において「その當事者の一方が相手方の企業に從屬して勞務に服することを約し、他方がこれに生活の必要を充すに足る報酬を支拂うことを約す契約であつて、その締結および履行に關し社會立法による統制の行われるものをいう」とされている。

勞働契約においてその中心となるもの、すなわち勞働契約構成の主要な要素の一つとして同意があることは見逃すことができない。右に述べたわが國の勞働契約の定義に關する一般的考え方のなかにおいて、契約當事者の意思とりわけ同意の面に現われた契約意思をいかに理解するかなお重要な問題といわなければならない。

本書は、勞働契約當事者を義務づける同意に重點を置いて考察する。長い年月の期間にわたつてフランス民法のなかで構成されて來た契約概念は、本書において重要視される。著者は、勞働契約は、一人もしくは不特定多數の間の約束であり、なす債務が中心であることを力說し、勞働契約の一面をフランス民法第一七七九條に求める。しかし賃金面における經濟的要請すなわち生活を充すに足る賃金の支拂いについては、民法中においてその法的合理性を把握できないことを指摘し、勞働法典第一章第二節のなかに求めようとする。すなわち勞働契約の概念について著者は、民法を超える勞働法の世界において理解しなければならないことを十分認識し、この考え方を基礎とするのである。しかし勞働契約が有効であるための諸條件は、最初において民法第一一〇八條を根據として、主に當事者の同意、當事者の能力、契約の目的、動機などを中心として考えられるとする。順を追うて本書の內容を極めて簡單に紹介するとつぎの通りである。

二　㈠勞働契約と當事者　まず勞働契約の性格について述べるのであるが、勞働契約が契約として持つ性質に注目し、契約一般論から說明を起し、勞働契約を一般契約の場面において考察する基本的態度は、本書全體を支配することとなる。勞働契約にみられる特

殊性、すなわち勞働契約を勞働契約たらしめているものはなんであるか。そこで賃金、勞働力、勞働者の從屬性、存續期間などの勞働法上の取扱いに注目し、そこに勞働契約としての特殊性を理解しようとする。ここで著者は、請負契約（le contrat d'entreprise）、委任契約（le contrat de mandat）、賣買契約（le contrat de vente）、組合契約（le contrat de société）などと勞働契約とを比較し、右に述べた勞働契約の基本的特殊性との對比において一應の區別を試みる。つづいて論述は、契約當事者の相互の契約義務について進められる。契約義務の內容がいかなるものであるかは、その契約の性格を決定づける上において重要であることを强調しつつまず勞働者側にみられる契約義務についてみる。そこで强調されていることは、勞働力の賣買が、常に勞働者の人的參加（engagement personnel）を伴うものであること、および秩序のなかにおける勞務の履行であることなどである。右の義務は反面使用者の權利のなかにおいて考察され、勞働者の義務が、常時かつ流動的、總體的に履行されることによってのみ、使用者の契約上の權利が充足されることを强調する。このことは過失の問題において明確化し、勞働契約の過失が、一般市民法上の契約における過失と相違するもので、流動的、總體的に理解されなければならないものとする。使用者の義務については、賃金支拂の義務、契約內容において認められた勞働力以外の就勞を要請しない義務、勞働契約改訂における法律上の義務、その他勞働法上における特別の義務などについて述べる。

㈡徒弟契約（le contrat d'apprentissage）　徒弟契約とは、工場主、商業經營者、手工業者（artisan）、加工業者（façonnier）などが職業訓練上の基礎訓練を規則的かつ完全に與え、その勞働者が一定の時季ないし期間、一定の條件に從い勞働力を提供する契約をいう。著者の徒弟契約に關する右の定義は、ほぼ勞働法典第一編第一章第一條に類似しているが、徒弟契約の本質は、徒弟に一般的かつ基礎的職業訓練を與えることであり、その契約は教育の契約であるところにある。徒弟契約の法律上における大きな特異性は、契約の締結における形式にみられる。著者は第二條の「徒弟契約は公正證書または私署證書による書面に作成されなければ無効である」という點に、保護的要素の一つをみるとする。しかし第八條で規定されている「雇主は徒弟に對して家庭の善良な父として身を處し、家の內外を問わず、徒弟の行いと身持ちを監視し」という規定からしては、徒弟契約のなかに獨立した人間取扱いの影がみられないこと、そこには從屬性以前の非從屬性が强調されている點などを批判的に指摘する。

㈢勞働契約の履行　最初に取り上げられているのは勞働契約中

の時間である。つぎに賃金とりわけ賃金の性質について述べる。賃金は勞働者が提供する勞働力の對價としての性質を基本的に持つている。この意味からしてなした仕事に對して支拂われる性質を持つているが、同時に生活給的性質を持つていることを見逃してはならないとする。そして勞働法上において勞働者の定期的收益としての性質を持ち、これを原則として賃金保護がなされる。著者はここで賃金の支拂い、最低賃金の保障、賃金差押、賃金擔保の債權などについてこれに關する諸法令の解說を中心として述べる。

解雇上の手當については、勞働者の生活を保障するという意味から一九三六年法以來支拂うことが義務づけられている。この手當は、法律によつて勞使關係に生じてくる權利であり、契約そのものから生れるものではないので、賃金とかならずしも同一に取り扱うことは不可能である。そこで解雇後引き續き同一企業内で働く場合と勞働者個人にとつて全く勞働契約關係が斷絶する場合とでは一應區別できるのであるが、解雇上の手當がともかくも一定時特定企業に就業したということから生じてくる性格も見逃せず、この觀點からは區別して取り扱う合理的根據に缺ける。そこで企業に對する忠誠に答え惠む（favoriser la fidélité à l'entreprise）という性格も見逃してはならないとする。解雇ないし退職上の手當については、右のほか計算の方法、支拂の方法などが問題として取り上げられる。

㈣勞働契約の停止（suspension de contrat de travail）　勞働契約の停止は、勞働契約においてみられる特異なものであるとする。期間の定めのある勞働契約にしろ定めのないものにしろ解雇は、勞働契約の契約當事者の義務を決定的、最終的に終了せしめるものであるが、勞働契約の停止は義務ないし權利の機能を一時的に停止するに過ぎない。勞働契約の停止は、法律上において認められるのであるが、この契約制度の目的は、雇用の安定（la stabilité de l'emploi）を表面に出したものであるとする。具體的には、休職とりわけ病氣、召集され軍事教練を受ける期間などが實際に多く勞働契約の停止期間とみられる。このほか最も過去において問題となつたのは、爭議行爲の場合勞働契約は停止するのであるか終了するのであるかという問題であつたが、現在においては爭議行爲は勞働契約を停止するものであるとする點に議論が一致し、ここにも勞働契約の停止の問題があるとする。

㈤勞働契約の終了　著者は、勞働契約の終了を四つに區別する。まず通常の終了であり、これには期間の定めのある場合としからざる場合とがある。つぎに解雇ないしは破棄（rupture）においてもやはり期間の定めのあるものとしからざるものとに區別する。期間の定めのある勞働契約の場合においては、期間の滿了によつて

勞働契約は終了する。ここで當然問題となるのは、期間の定めある勞働契約を繰り返した場合であるが、その行爲が合法であり、無効でないかどうかは、その勞働者が就業する仕事の性質、周圍の事情などによつて判斷され、場合によつては詐欺として無効となる場合があるとする。期間の定めのない勞働契約の解約申入れは、一九五八年二月一九日を契機として大きく變化する。一般の解約理論としては、勞使おのおのが右の意思表示をなし得るはずである。しかし一九五八年法は、これを勞働者側にのみ認め、使用者の解約申入れは認めないという態度を取つたのである。しかしこの面においては破棄の場合と同樣團體交渉による制約が顯著であつたために使用側からする解約の申入れは既に相當困難であつたといえる。一九五八年法の出現は、右の困難な事情をいよいよ强めるものであることは否定できない。

勞働契約の破棄は、期間の定めのある場合において極めて困難である。まず重大な原因、契約當事者いずれかの死亡、失踪の場合、行政權力による場合、當事者いずれかの天災地變の場合、勞働者の病氣、戰爭狀態の出現、當事者の過失などの場合に限られるわけである。期間の定めのない勞働契約においては、重大な原因、契約者の過失などの場合である。ここで契約者の過失とは、勞働者については重過失を必要とする。というわけは勞働契約は、勞働者に取つて經濟生活を確保する上において重要な要素としての性格を持つている。そして勞働者のみならずその家族の生活と直接結合するものであつてみれば、一般的過失によつて勞働契約が破棄されるとみることはできない。このように著者は、勞働者およびその家族の生存權と勞働契約とを直接結合することによつて法律上の理論構成をしようと努力する。そこには理論的になお未熟さをうかがえるのであるが、それにもかかわらず說得力は豐かである。

(ハ)勞働契約終了に伴い起り得る結果　勞働契約の終了に伴い起つてくる法律上の問題として解雇權濫用の問題がある。權利の濫用があつたかなかつたかについては、まずその行爲を行わしめた眞實の動機（veritables motifs）を明確にすることおよびその行爲を實行せしめるに至つた周圍の事情などにより判斷する。とりわけ解雇權濫用の判斷は、かつての判決例において周圍の事情を考慮して行つたものが多數をしめている。周圍の事情とは、最も多い場合が經濟的事情にみられる。また勞働者が與えられる仕事を正常な狀態で行い得ない場合もまた解雇權の濫用は生じない。就業上の過失や業務命令違反もまた濫用の問題を生じない。解雇權の濫用問題が生じないのは、右の場合であるが、なお犯罪を理由とする解雇あるいは一方的な傾向が明確に現われた解雇などは、ともに濫用の問題を引き起すのである。そしてまた濫用を決定する大きな要素となるも

のに不法な動機のあることを忘れてはならないとする。いわば著者の考え方のなかには、その規準となるものは動機であり、動機の不法性を決定するものが周圍の事情であるとするもののようである。

(ロ)勞働契約と勞働行政　勞働契約が、勞働行政上において監督および取締の對象となることは、勞働契約の起原とともに始まる。とりわけ採用および解雇において顯著に現われる。右の監督および取締は勞働關係への直接關係官廳が行うのが普通であるが、場合によつては、他の行政委員會あるいは從業員代表委員會が行う。著者は、このほかフランスにおいては、經營委員會が右と同樣なことを行うことを重視し、それが經營委員會の重要な機能であるとする。

三　本書における勞働契約に關する論述の主要部分は、以上をもつて終るのであるが、著者は、このほかに代理の勞働契約、特殊な勞働者として守衞、家事勞働者、新聞記者、支店管理人などの契約について論じ、つぎに勞働契約に關する判例を紹介し、判例法の面から檢討を進めている。そして最後に團體交渉と勞働爭議において終るのである。團體交渉については、それがいかに勞働者個人の權利に影響を與えるものであるのか。勞働法典第一章第三一條e項は、「協約を自ら署名したすべての者または團體構成員であるすべての者は協約義務を守らなければならない」し、また勞働協約の條項は「勞働協約に適用される」と規定している。かくて勞働協約によつて定められた義務は、勞使おのおのを個人的に拘束することになる。この勞働協約は、法規としての性格をそれ固有のものとして持つことになり、違反する勞働契約は無効とされるわけである。

著者は、實務家であるが、勞働契約そのものに對して常に眞正面から考察してみようとする態度を忘れていない。こうした著者の意■は、フランス民法上の契約と勞働契約との關係を常に意識させているもののようにみられる。またフランスの勞働契約に關する判例が、多數紹介され、判例法上における研究の成果も見逃すことができないであろう。

（阿久澤龍夫）