

王能君論文「労働契約法理の形成と立法化 —配転および労働者の退職後競業避止義務」 へのコメント

竹内(奥野)寿

一 はじめに

本稿では、王能君先生による、台湾の最近の労働法に関する立法動向についての詳細なご報告について、同じく労働法を専攻している者としてコメントすることとしたい。

日本では2007年に労働契約法が制定され、それまで判例法理として形成されてきた就業規則法理などが立法化されている。日本では、立法化の当初の議論段階においては一定の立法的手当てをすることが構想されていたものの、台湾とは異なり、最終的には配転法理及び競業避止義務に関するルールは立法化が見送られ、そのまま現在に至っている状況にある。この点、報告された台湾の立法動向は、もし、日本で、将来、配転法理や競業避止義務について判例法理あるいは判例がある程度形成してきている法的ルールの立法化が、改めて試みられることとなった場合における、貴重な比較参照の例を提供していると考えられる。以下では、報告がなされた配転と競業避止義務とに分けて、前者を中心としつつ、コメントすることとしたい。

二 配転法理について

日本では、配転については、現在でも、使用者が配転命令をなしうる労働契約上の根拠が存在するという要件、そして、中核的なルールである、配転命令権の濫用の禁止について、法律の規定がない状況の下、判例により法的ルール（配転法理）が形成されているという状況にある。もっとも、判例上、配転命令権の濫用の禁止の内容は比較的明確に定立されており、配転命令について、「[(1)] 業務上の必要性が存しない場合 [(2)] 又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき [(3)] 若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき」(大カッコ内はコメント者による付加)には、配転命令権の濫用として、配転命令は無効・違法とされる⁽¹⁾。

この法理の(1)及び(2)は、この度台湾で立法化された配転命令の有効性にかかる1つ目の要件(台湾労働基準法10条の1の1号)に概ね相当すると考えられる。2つ目の要件(同2号)に関しては、日本では、裁判例上、賃金が下がることを労働者にとっての不利益性の1つの事情と考慮するものはあるものの⁽²⁾、当該裁判例も不利益変更自体を禁止する旨を述べたものではなく、その意味では、日本法では、対応するルールは存在していないと考えられる。3つ目の要件(同3号)についても、対応するルールは日本では存在していないと考えられる。4つ目及び5つ目の要件(同4号・5号)については、日本法では、上記(3)との関係で、育児や介護など、家庭生活上の不利益をどのように考慮するかがしばしば検討されることを念頭に置くと、規制が関心を持っている事項としては共通性があるというものの、より具体的にみると、やはり相違点がみられる。

(1) 東亜ペイント事件・最二小判昭和61・7・14労判477号6頁。

(2) 日本ガイダント事件・仙台地決平成14・11・14労判842号56頁。

すなわち、後者の5つ目の要件に関しては、日本では、育児介護休業法26条が⁽³⁾、就業の場所が変わる配転を行うにあたり、当該配転によって配転の対象となる労働者が育児や介護を行うことが困難となる場合、事業主はその状況に配慮すべき旨規定している（関連して、労働契約法の総則部分の規定は、仕事と生活の調和への配慮を謳っている⁽⁴⁾）。この育介休法26条は、上記5つ目の要件との類似性が比較的高いといえるが、同条の下では、こうした配慮を尽くさないことは、同条の趣旨に反し、配転命令が権利濫用と判断される一事情にとどまるとされていると解され⁽⁵⁾、これと比較すると、台湾の立法の下では、ワーク・ライフ・バランスについて考慮することが遵守されるべき原則の1つとして正面から規定されているようであり、より強い規制となっているとの印象を受ける。日本では、配転命令に関して育児などの家庭生活上の不利益が争点となった裁判例は最近では乏しく、いくつかの下級審裁判例において家庭生活上の不利益をも考慮して配転命令を権利濫用であるとしたものもあるが、2000年に出された最高裁判決⁽⁶⁾が、転勤により育児に困難が生じる状況にあった配転について、な

-
- (3) 「事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものを行う場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。」
- (4) 労契法3条3項。「労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」
- (5) 育介休法26条の趣旨に反する配転命令について、権利濫用として無効となり得ると判示する裁判例として、明治図書出版事件・東京地決平成14・12・27労判861号69頁参照。同決定は、同条について、「『配置の変更をしないといった配置そのものについての結果や労働者の育児や介護の負担を軽減するための積極的な措置を講ずることを事業主に求めるものではない』けれども、育児の負担がどの程度のものであるのか、これを回避するための方策はどのようなものがあるのかを、少なくとも当該労働者が配置転換を拒む態度を示しているときは、真摯に対応することを求めているもの」と判示する。同決定は、事案の判断としては、使用者が配転を所与のものとして対応していた点で同条の趣旨に反するとしているが、上記一般論にある通り、配慮の内容として配転により生じる不利益について使用者に積極的な対応を求めているものとは解していない。

お通常甘受すべき不利益を著しく超えないと判断している状況にある。この関係では、台湾において、配転法理の枠内で、家庭生活上の利益を考慮すべき旨の規定が入ったことが今後の配転に与える影響について明らかになっていけば、日本法にとっても非常に興味深いと思われる。関連して、この規定が立法化されるに至ったより詳しい経緯が分かれば、と感じた。また、日本では、裁判例上、配転命令権の濫用の有無の判断に関連して、配転による不利益緩和のための措置、例えば、帰省費用などの補助を使用者が申し出たか否か、あるいは、配転命令を発する際の手続の妥当性なども考慮されているところ、こうした、配転に至る過程、手続が台湾法でどう考慮されるのかも—こうした点については、4つめの要件（台湾労働基準法10条の1の4号）の下で考慮されるのかもしれないが—知りたい点である。

なお、日本においてこれまで配転命令があまり権利濫用と認められてきていない背景には、解雇が相当程度制限されていることがあるといわれている。その意味では、配転についてのルールのあり方は、解雇法制とも深いいかわりを持っていると考えられるところ、台湾でこの両者の関係がどうなっているかも、知りたいと思った次第である。

三 退職後の競業禁止義務について

次に、退職後競業禁止義務については、日本では、一定の裁判例の蓄積はあるものの、ルールの内容自体が未だ確定的ではないという状況にある。特に、代償措置が必須か否かについては、裁判例の立場も分かれている状況にある。これと比較すると、台湾の立法では、代償措置が必須で、また、規則により代償の額の定め方も相当程度細かく定められているように思われる。こうした、代償措置が必須となった経緯、あるいは、背景に

(6) ケンウッド事件・最三小判平成12・1・28労判774号7頁。

ついて、もし分かるようであれば、教えていただきたい。

関連して、代償の額について、細かく定めることにより、かえって使用者が競業避止義務を課しにくくなるといった問題が発生していないかも気になった。この関係で、こうした詳細な定めを置いた経緯と、定めがもたらしている影響について、知りたいと思った次第である。

四 おわりに——判例法理の立法化にかかる若干の質問

日本では、労働契約法制定の際、判例法理として形成されてきたルールのうち、どれをどのように立法化するかについて議論となった。このことに関連して、台湾における2015年の労働基準法改正では、配転法理と退職後の競業避止義務が立法化されたということであるが、論文の最後で触れられている、紛争処理に関するもの以外に立法化の必要性などが議論されているものがあるのか、また、今回、他にも立法化しようとして立法化されなかった事項があるのかといったことについても、知りたいと思った次第である。