

## 《日本型雇用システムと解雇権濫用法理の形成》

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
研究所長 濱口 桂一郎

## 《要 旨》

本稿は、日本型雇用システムと実定労働法制との間隙を埋める形で発展してきた判例法理のうち、整理解雇法理を含む解雇権濫用法理の展開過程を歴史的に概観している。

戦後直ちに制定された1945年労働組合法は不公正労働行為に対して直罰主義を採り、無効構成とはしなかった。そのため、刑事事件として有罪判決が確定しても直ちに民事上の効力を有さず、復職するためには別途民事訴訟を起こす必要があり、当時の判決で不公正労働行為たる解雇を金銭賠償ではなく無効としなければならない理由を論じたのが、解雇無効判決の出発点である。1949年労働組合法改正で労働委員会による救済命令方式になった後も、裁判所判決では無効構成が維持された。

1950年代には個別解雇事案についての地裁レベルの判決が多く出され、そこでは解雇自由説、解雇権濫用説、正当事由説が拮抗していたが、やがて解雇権濫用説が主流となっていく。しかしその実体は権利濫用説といいながら立証責任を事実上使用者に負わせるものであった。かかる事態の原因は、この時期のレッドパージ解雇事件と駐留軍労務者解雇事件において、解雇有効という結論を導くためにあえて権利濫用説を採ったことにあるとみられる。1950年代の解雇権濫用法理による判決においては、日本型雇用システムを論拠とするようなものはほとんど見られない。

1960年代の高度成長期には整理解雇や能力不足解雇が裁判になった事例は少ないが、日本型雇用システムを解雇無効とする論拠に挙げる判決がいくつか現れてくる。しかし、それが全面化するのは1970年代の不況期に行われた整理解雇に対する判決においてであった。当時の下級審判決は揃って終身継続的な雇傭関係の期待を根拠に、整理解雇に対する厳しい司法審査を正当化している。また、当時盛んに行われた配置転換の可能性が整理解雇の必要性判断の厳格さに影響したとの指摘もあり、この時期に日本型雇用システムの判例的表現としての解雇権濫用法理、とりわけ整理解雇法理が確立したと言える。

---

(備考) 本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

## 目次

### はじめに

<b>第1章 解雇権濫用法理形成以前</b> .....	1
1. 戦前の実定法規定.....	1
2. 旧労働組合法下における解雇事案.....	2
3. 1949年労働組合法.....	6
4. 労働協約による解雇規制.....	6
5. 解雇制限法の構想.....	8
<b>第2章 解雇権濫用法理の形成・確立</b> .....	10
1. 正当事由説の形成から解雇権濫用説の確立へ.....	10
2. 解雇権濫用説における立証責任の転換.....	12
3. レッドパージと駐留軍労務者解雇事件の影響.....	12
4. 個別労働関係紛争法理としての意義.....	14
5. 日本型雇用システムと解雇権濫用法理.....	15
<b>第3章 高度成長期の解雇権濫用法理</b> .....	17
1. 整理解雇法理確立以前における整理解雇の状況.....	17
2. 個別解雇の法理.....	18
3. 判決における日本型雇用システムへの言及.....	19
<b>第4章 整理解雇法理の形成</b> .....	22
1. 1970年代の世界的状況.....	22
2. 日本型雇用システムの整理解雇法理への影響.....	22
3. 配転の容易性と整理解雇の厳格性.....	25

### おわりに

## はじめに

本稿では、日本型雇用システムと実定労働法制との間隙を埋める形で発展してきたいわゆる日本型労働判例法理の展開過程を歴史的に概観する。

日本型雇用システムの特徴を最も典型的に示していると考えられてきたのが、解雇に係る判例法理、いわゆる解雇権濫用法理である。その中には4要件ないし4要素として知られる整理解雇法理も含まれる。しかしながら、解雇自由原則を維持しているアメリカを除けば、他の先進諸国は何らかの形で解雇への規制が存在しており、解雇権濫用法理自体を日本型雇用システムの特徴と考えることには疑問も生じる。

そこで本稿においては、解雇権濫用法理形成以前の解雇をめぐる実定法規定や紛争事案、立法構想等を振り返るところから始め、先行研究によりつつ、1950年代の解雇権濫用法理の形成・確立期における裁判例の状況、高度成長期における解雇権濫用法理の展開、そして1970年代における整理解雇法理の形成の状況を跡づけることにより、この問いに一定の回答を与えたい。

結論から言えば、解雇権濫用法理は少なくともその形成時においては日本型雇用システムを意識して作られたものではなく、むしろ西欧諸国における実定法上の解雇規制（解雇に正当事由を求めるもの）と共通する性格が強かった。ただし、高度成長期に裁判例が積み重なる中で、徐々に日本型雇用システムに言及する裁判例が増えており、いわば事後的に雇用システムによる説明がなされた形である。

一方、解雇権濫用法理の特殊状況における応用法理としての整理解雇法理も、1970年代の不況と大量解雇への対応という点では西欧諸国における実定法上の整理解雇規制と同時代的な性格を有し、共通する部分も多いが、当初から日本型雇用システムを強く意識し、余剰人員を解雇することなく配置転換によって解雇を回避することを規範化したという点では、まさに日本型雇用システムの判例的表現といえることができる。

## 第1章 解雇権濫用法理形成以前

### 1. 戦前の実定法規定

今日に至るまで、1896年に制定された民法は「当事者カ雇傭ノ期間ヲ定メサリシトキハ各当事者ハ何時ニテモ解約ノ申入ヲ為スコトヲ得」(第627条第1項前半。2004年に口語化し、現行法では「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。」)と、解雇自由原則を規定してきた。1890年の旧民法が「雇傭ハ地方ノ慣習ニ因リ定マリタル時期ニ於テ又ハ確定ノ慣習ナキトキハ何時ニテモ一方ヨリ予メ解約申入ヲ為スニ因リテ終了ス但其解約申入ハ不利ノ時期ニ於テ之ヲ為サス又悪意ニ出テサルコトヲ要ス」(第260条第2項)と一定の制限を加え、さらに「雇傭ヲ終了セシムル正当ノ原因カ主人ヨリ出テ且地方ノ慣習ニ従ヒ雇傭ノ新契約ヲ為スニ困難ナル季節ニ生シタルトキハ裁判所ハ事情ニ従ヒテ定ムル償金ヲ雇傭人ニ付与セシムルコトヲ得」(第263条)と、使用者側からの解除に対しては正当な原因があっても一種社会政策的ともいふべき補償責任を課していたのに比べると、著しく解雇自由を前面に出した規定である。

自由な解約申入れの効果は、一律に「雇傭ハ解約申入ノ後二週間ヲ経過シタルニ因リテ終了ス」(第627条第1項後半)るという事実上の解雇予告期間であったが、これは強行規定ではなく任意規定と解されていた。これを強行規定として定めたのが、1926年改正工場法施行令の「工業主職工ニ対シ雇傭契約ヲ解除セムトスルトキハ少クとも十四日前ニ其ノ予告ヲ為スカ又ハ賃金十四日分以上ノ手当ヲ支給スルコトヲ要ス但シ天災事変ニ基キ事業ノ継続不可能ト為リタルニ因リ又ハ職工ノ責ニ帰スヘキ事由ニ因リ已ムコトヲ得サル場合ニ於テ雇傭契約ヲ解除スルトキハ此ノ限ニ非ラス」(第27条ノ2第1項)という規定である。これは戦後の労働基準法第20条の起源に相当する規定であり、違いは日数が14日であることだけである。

戦前期には解雇を規制する規定が設けられることはなかったが、不当労働行為規制の試みが何回かなされた。1926年の労働組合法案では「雇傭者カ労働者ニ対シ労働組合ノ組合員タルノ故ヲ以テ為シタル解雇ノ意思表示ハ之ヲ無効トス」(第14条)との規定が設けられ、1931年の労働組合法案でも同様の規定が盛り込まれていた。しかしいずれも議会で廃案となり、成立することはなかった。一方、1936年の退職積立金及退職手当法では、「事業主事業ノ都合ニ依リ労働者ヲ解雇シタルトキ」は、通常退職手当に加えて「特別手当」として、勤続1年以上3年未満の者には賃金20日分、勤続3年以上の者には賃金35日分を加算しなければならないという規定(第26条)が設けられた。これはソフトな解雇規制ということもできるが、1944年に厚生年金保険法に統合され、消滅してしまった。戦時下には労務統制として、「(指定工場の)従業者又ハ厚生大臣ノ指定スル範囲ノ従業者ノ解雇及退職ハ命令ノ定ムル所ニ依リ国民職業指導所長ノ認可ヲ受クルニ

非ザレバ之ヲ為スコトヲ得ズ」(労務調整令第2条第1項)という規定が設けられたが、敗戦とともに廃止された。

なお、戦前は裁判例としては解雇権の濫用という言葉が用いられたことはないが、論文の標題としては、森田良雄「解雇権の濫用と従業規則」(『社会政策時報』60号(1925年9月))がある。これは就業規則に労働組合への加入を懲戒解雇事由として規定する例を取り上げて「正に解雇権の濫用でなくて何であらうか」と批判し、「局に労働行政の任にある者は、須らく之に対し適當の措置を講ずると共に苟も規則を楯に解雇権を濫用する者に対しては、十分嚴重なる監督を励行せられんことを望む」と論じており、その中身はまさに不当労働行為たる解雇である。

## 2. 旧労働組合法下における解雇事案

戦後直ちに制定された1945年の労働組合法においては、戦前の法案を受け継いで「使用者ハ労働者ガ労働組合ノ組合員タルノ故ヲ以テ之ヲ解雇シ其ノ他之ニ対シ不利益ナル取扱ヲ為スコトヲ得ズ」(第11条)と不公正労働行為たる解雇を禁止したが、その効果としては「第十一条ノ規定ノ違反アリタル場合ニ於テハ其ノ行為ヲ為シタル者ハ六月以下ノ懲役又ハ五百円以下ノ罰金ニ処ス」「前項ノ罪ハ労働委員会ノ請求ヲ待テ之ヲ論ズ」(第33条)と直罰主義を取り、戦前の法案のような無効構成とはしなかった。この旧労働組合法による不公正労働行為制度が、戦後解雇規制の出発点をなす。しかしそれは未だ解雇権濫用法理の形を取らない。なお、1946年に制定された労働関係調整法の附則によって、上記第11条第1項の規定は「使用者ハ労働者ガ労働組合ノ組合員ナルコト労働組合ヲ結成セントシ若ハ之ニ加入セントスルコト又ハ労働組合ノ正当ナル行為ヲ為シタルコトノ故ヲ其ノ労働者ヲ解雇シ其ノ他之ニ対シ不利益ナル取扱ヲ為スコトヲ得ズ」と改正された。また、労働関係調整法自体の中に「使用者は、この法律による労働争議の調整をなす場合において労働者がなした発言又は労働者が争議行為をなしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対し不利益な取扱をすることはできない。但し、労働委員会の同意があつたときはこの限りでない」(第40条)という新たな解雇規制が設けられ、同様の罰則が置かれた。

旧労働組合法下における不公正労働行為の状況については、中央労働委員会事務局により『地方労働委員会における不公正労働行為処理状況調』が第1輯から第4輯まで取りまとめられており、地労委の処罰請求書、検察庁の公判請求書、裁判所の判決文が集録されている。本項では、これらに基づき、旧労働組合法下における不公正労働行為の処理状況を概観する。

旧法下で地労委が取り扱った不公正労働行為事案は全部で1017件であり、そのうち解雇に関わる事案が785件と77%を占めている。全1017件中和解取下が686件と過半数を占め、不成立裁定が231件、成立裁定だが処罰不請求が31件で、検察庁に

処罰請求したのは69件と7%弱にとどまる。なお解雇事案で処罰請求に至ったものは56件である。処罰請求されたもののうち検察庁が不起訴としたものが32件、起訴したのが37件で、この段階で既に全体の3.6%であり、そのうち第一審で有罪となったものが19件、無罪となったものが14件、公訴棄却が4件である。控訴されたのは22件、上告まで行ったのは9件で、最終結果で見ると有罪が16件、無罪が12件、公訴棄却が6件、免訴が3件となっており、確かにこの数字を見ると、直罰方式があまり有効でないと考えられた所以が理解できる。

区分		件数
処罰請求	不起訴	32
	起訴	37
不成立裁定		231
和解取下	斡旋和解	396
	自主	178
	取下	112
成立裁定処罰不請求		31
計		1017

	有罪	無罪	免訴	公訴棄却	計
第一審	19	14	—	4	37
控訴審	11	8	1	2	22
上告審	—	—	2	7	9
最終結果	16	12	3	6	

条文	区分	事件数	処罰請求
労組法11条	解雇	670	40
	不利益処分	141	5
	黄犬契約	6	1
	その他	58	5
	解雇不利益処分	16	—
	解雇その他	22	1
	不利益処分	2	—
	小計	915	52
労調法40条	解雇	22	4
	不利益処分	6	1
	小計	30	5

労組法 11 条及び 労調法 40 条	解雇	47	10
	不利益処分	14	1
	その他	3	—
	解雇不利益処分	6	1
	不利益処分その他	2	—
	小計	72	12
計	合計	1017	69

また、過半数を占める和解取下げ事案がどういう解決をしたのかは全貌は不明であるが、22 件の事例が例示的に掲載されており、そのうち解雇事案 14 件を見ると、解雇取消し復職で解決しているものが（労働者の一部が復職というものも含めると）12 件と大部分を占め、給与・退職金を支払い退職したものが 1 件、解雇を取り消したが退職届を出して退職金支払いとしたものが 1 件ある程度である。これがどの程度全体の傾向を示しているのかは分からないが、復職の形で解決しているものが意外に多いことが注目される。

なお、刑事事件として有罪判決が確定しても、それは直ちに民事上の効力を有さないため、復職するためには別途民事訴訟を起こす必要があった。一例を挙げれば、鶴岡東宝事件では山形地裁鶴岡支部（昭和 23 年 5 月 27 日）、仙台高裁（昭和 24 年 12 月 16 日）と有罪判決を下しているが、労働組合側は別途仮処分申請を行い、山形地裁鶴岡支部は昭和 23 年 11 月 24 日に地位保全を認める判決を下している（労働関係民事事件裁判集 2 号 38 頁）。この判決において、「強行法規である右労働組合法第十一条に違反する前示解雇の申入は法律上当然に無効のものと解しなければならない」とされたのが、不公正労働行為たる解雇を民事上無効とした最初の判決であり、これが後述の 1949 年改正労働組合法下においても受け継がれていくこととなる。

ちなみに、本判決は不公正労働行為たる解雇を金銭賠償ではなく無効としなければならない理由を論じており、今日的観点から見ても興味深いので引用しておく。民法上の雇用契約だけが問題であれば金銭賠償で構わないと認めつつ、憲法第 28 条に基づく団結権の問題であるから金銭賠償では許されないという趣旨である。

…又被申請人は申請人等は本件解雇の無効の確定後に金銭的賠償で損害の回復ができるから、今特に仮処分申請の必要がないと主張するが従来民法上雇傭契約は労務者は雇主に對し勞務に服することを約し、雇主は勞務者に対しその報酬を支払う義務を負うことを約するものであり、勞務者の雇主に対する権利は報酬請求権であり民法上勞務者の雇主に対する権利は結局金銭的賠償で回復できる性質のものであることは、被申請人主張の通りであるが、憲法第二十八条が右勞務者の報酬請求権を実質的に保障するためにいよもつと根本的に勞務者の基本的人権を保障するために勞務者に対し團結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利を与えており労働組合法労働関係調整法労働基準法等の労働法規がその趣旨に従つて勞務者の組合活動の自由保障のための具体的規定をしているから、現在の勞務者は単に報酬請求権ばかりでなく、それを保障するための組合活動の権利をももつており、現今の社会事情ではこの本来の権利を保障するための手段にすぎない組合活動権が一般勞務者の重要な権利となつており、勞務者は他の勞務者と一体となり、且つ不斷に組合活動権を行使してその雇傭条件の向上を図り、生活権の擁護に努力している実情にあることは、一般に公知の事実である。すなわち勞務者は不斷に組合活動権を行使して、その雇傭上の適正な利得を取得できる地位にあり、この場合の勞務者の雇傭上の利得は被申請人主張のように後日金銭的賠償で損害の回復ができるからとの理由でこの組合活動権の行使を拒否した場合の雇傭上の利得すなわち組合活動権の行使を拒否し、後日金銭的賠償でその損害を回復する場合その損害算定の標準となるところの勞務者の雇傭上の利得と比較して増加するのが常態であるから、後日金銭的賠償で損害の回復ができるからとの理由で、組合活動権の行使を拒否することは憲法等により勞務者に保障された利得を奪うものである。従つて現在の勞務者については単に民法上の権利のみに着眼して仮処分の必要がないものといふことはできない。被申請人の右主張も又失当であるしかして雇主が勞務者に対し解雇の申入をしたのに対し勞務者がその解雇の無効を主張して抗争する本件のような場合では、雇主がその解雇を有効としてその解雇の申入後勞務者をその従業員として取扱わないで他の従業員と差別的不利益な取扱をしている消極的態度自体その勞務者の組合活動権の行使を現に妨害しているものといわなければならないし、又本件解雇申入後被申請人が申請人等をその従業員として取扱つていないし、申請人等が鶴岡東宝劇場に出入することを妨げ、他の従業員と差別的な取扱をしていることは被申請人において明に争わないものといわなければならないから、申請人等と被申請人の間の本件解雇をめぐる権利関係について、前述のように争のある結果を生ずる危険があり申請人等においてこの争のある結果を生ずる危険を防止するため、右権利関係について仮の地位を定める仮処分を求める必要のあるのは勿論である。それで申請人等において当裁判所は相当と認める金千円宛の保証を立てることを条件として、被申請人は申請人等をそれぞれ当事者間に争のない前示解雇当時の雇傭条件に従つてその従業員として取扱い、若し本件解雇申入直後他の従業員が一般に給料が上昇する等雇傭条件の変化があつたとき右解雇当時の雇傭条件に対し、他の従業員と平等に昇給させる等の修正をした雇傭条件に従つてその従業員として取扱い且つ申請人等が、その従業員として鶴岡東宝劇場に出入することを妨げ又は申請人等に対し他の従業員と差別的な不利益な取扱をしないことを求める趣旨の本件仮処分申請は正当であるから、これを認容する。



### 3. 1949年労働組合法

1945年労働組合法は1949年に全面改正された。この改正はアメリカのワグナー法に倣って交渉単位制、排他的交渉代表制の導入を企図していたが、途中で方針が転換された。ただし、それまでの解雇等不利益取扱いに加えて団体交渉拒否や支配介入をも「不当労働行為」という枠組みに取り入れ、それまでの直罰主義を改めて、労働委員会による救済命令方式をとった。この点につき、担当局長であった賀来才二郎は『改正労働組合法の詳解』（中央労働学園）において、「旧法の規定では、使用者が処罰されてもなお不当労働行為の中止又は原状の回復を肯んじないときは、労働者は民事訴訟をもって解雇無効確認等の裁判を求めなければならない、これは時間的金融的余裕を持たない労働者にほとんど不可能なことであった。…かかる旧法の欠陥を是正し、労働者及び労働組合の権利を現実に即して擁護するのが改正法の目的である」とその立法趣旨を明らかにしている。

1949年法も不当労働行為たる解雇を無効と規定しているわけではない。「使用者は…行為をしてはならない」（第7条柱書）と規定しているだけである。しかし、「労働委員会は、…申立人の請求に係る救済の全部若しくは一部を認容し、または申立を棄却する命令を発しなければならない」（第27条第4項）と、原職復帰を含む救済命令を発する権限が規定されたため、直罰時代の解雇無効判決とも相まって、不当労働行為たる解雇は無効であるという考え方が一般化していったと思われる。日本冷蔵事件（仙台地決昭25.5.22労民集1巻3号391頁）は、「改正労組法第七条は憲法上の労働者の団結権、団体行動権を保障する強行規定である点に照らし、右条項に違反する行為は一応従来 of 取扱に従い無効と解すべきである」と、旧法時代の無効構成を維持している。

### 4. 労働協約による解雇規制

終戦直後に締結された多くの労働協約には、「従業員の採用・解雇は組合の承認なくして行わないこと」といった規定が設けられていた。京成電鉄（1945年12月29日）、明電舎（1946年1月21日）、三菱製鋼東京製作所（同1月28日）、日本通運（同2月4日）、日本製鉄（同4月20日）、日立製作所（同6月1日）等々、枚挙に遑がない。特に電力産業では、同5月22日の関東配電を皮切りに統一労働協約が締結されていき、解雇の組合承認制が確立していった。各産別労組でも労働協約基準案を作成し、これに基づいて締結された労働協約の大部分は人事を全面的に労働組合の承認下におくものであった。

しかしながら、1948年頃から経営側が立ち直り、こういった条項が経営権や人事権を侵害しているという批判がなされるようになった。こうした流れの中で1949年労働組合法改正がなされ、これにより終戦直後に労働運動が獲得した労働協約は自動延長されなくなって失効していった。そして、その後締結された労働協約では企業側が経営権を主張し、終戦直後の包括的な共同決定権限は大幅に失われた。その中で、人事条項について

も見直しが行われ、解雇についても協約中に基準を設けて、組合への通知や協議を規定するものが多く、原則論としては企業の人事権の行使という位置づけになっていった。同年の労働側の協約案では、総同盟案が解雇を協議事項とし、新産別案が解雇を承認事項としている。これに対し、日経連は1950年の「労働協約締結促進運動に対する要望」の中で、人事の最終的決定権が経営者に属することは明白だから、個々の具体的場合まで組合の協議や同意を認めることはできないと明確に拒否している。

こうした労働協約における解雇同意・協議条項に違反する解雇事案は、事案としては労働協約の効力が争点となっている（規範的効力か債務的効力か、余後効等）が、特定類型の解雇に限らず、民法上の雇用契約の解除の効力一般を正面から問題としたという点で、後の解雇権濫用法理の前段階の裁判例と言える。これについては、柳川真佐夫他『全訂判例労働法の研究下巻』（労務行政研究所）1197頁以下に詳細な分析がなされているので、それに基づき概観する。

松下電器産業事件(大阪地決昭24. 11. 29労働関係民事事件裁判集6号32頁)では労働条件の基準を定めたものとして規範的効力を認めたが、松浦炭砒事件(長崎地佐世保支判昭25年11月20日労民集1巻6号945頁)は規範的部分に属しないとしながらもその存在理由から協約違反の解雇を無効とし、日本セメント事件(東京地決昭25年1月30日労民集1巻1号13頁)や高岳製作所事件(東京地決昭25年12月23日労民集1巻5号770頁)は経営参加条項と捉えて無効と判断し、日本紙業事件(東京地判昭26年2月1日労民集2巻1号1頁)がこれを「制度的効力」と呼んで判例理論としてはほぼ確立した。

……解雇協議条項は被申請人会社のいわゆる人事権に対する経営参加を認める一の客観的な制度を定めたものであつて、それは單にその規範を定立したものに債務を負担せしめるにとどまらず、関係当事者に対して普遍的に妥当する法的規範を実現するための手段たる行動様式として、特有の効力(「制度的効力」)をもつのであるが、その効力は結局、制度の性格と機能とに照してこれを決定すべきであり、本件のように「労働者の待遇に関する基準」に関連するものについては、その違反を無効とするだけの効力を認むべきである。

この時期に登場したのは、協約違反の解雇を原則無効としながらも、組合側の同意拒絶権濫用を理由として解雇を有効とする裁判例である。上記松浦炭砒事件は、「これに違反する解雇は次にのべる如き特別事情のない限り、協約に違反して無効であると謂うべきである」としつつ、「若し企業の存続のため人員整理がどうしても避け難いとされる場合にも組合があくまで右約款の存在を楯にとつて人員整理を拒絶すれば、それはまさしく同意(了解)拒絶権の濫用であるから経営者の解雇の効力を左右することはできないであろう」と述べ、具体的事情を踏まえて「組合の了解なき本件解雇が実質的にただちに協約に違反して無効であるとは認め難い」と判示している。同様の判決は、東京急行電鉄事件(東京地決昭25年5月11日労民集1巻3号438頁)、東京芝浦電気加茂工場事件(新潟地判昭

24年6月3日労働関係民事事件裁判集4号19頁)、日本タイヤ旭工場事件(福岡地決昭24年6月24日労働関係民事事件裁判集5号147頁)でもなされており、戦後民法改正で設けられた権利濫用法理は、まずは労働組合の同意拒絶権の濫用に対して用いられたことになる。

## 5. 解雇制限法の構想

あまり知られていないが、1954年という時期に政府側から解雇制限法制が提示されたことがある。1954年9月、吉田内閣の小坂善太郎労相は「政策の重点を個々の労働者の福祉向上に置き、労働組合育成過重の行き過ぎはこれを是正する」という基本方針を掲げて、新労働政策構想を打ち出した。その内容としては、「国民的見地から、ややもすれば行き過ぎた労働組合活動の是正と労働争議の防止を図る」、「デフレ経済下、労働者の生活条件の維持向上のため、勤労者の実質賃金の維持向上と労働者福祉対策の強力な推進を図る」、「現下の経済と企業の実情に鑑み、労働基準について必要な改正を考慮する」、「建設的失業対策の樹立促進を図る」の4点に加えて、「反社会的な解雇の濫発を防止するとともに、解雇に伴う労使間の無用の摩擦を避けるための必要な立法措置を講じ、以て社会不安の防止を図る」ことが提起されている。

この最後の項目が「解雇制限法(仮称)の制定」と題され、次のような具体的な提案となっている。この背景には、1951年に西ドイツで制定された解雇保護法がある。

- ①不当な解雇を制限する。法律で定める社会的に正当な理由に基づかない解雇は無効とし、裁判所に対する救済手段の方途を講ずる。
- ②大量解雇については、行政庁の認可制を設ける。
- ③前項の認可申請後一定の期間内までは使用者は解雇することができず、労働組合は争議行為を行うことができない。

ところが、労働側はこれに猛反発した。総評法規対策部は「新労働基本政策について」において、この政策を「労働組合を極力弾圧し、憲法に明記された権利を奪い取り、団結としての労働組合の抵抗力を弱め、これに伴う措置として労働者個人個人を引き離すための、おこぼれの福祉を与えよう」とするものだと批判し、解雇制限法についても「従業員の一割以上を解雇しようとする場合は、その基準及び内容を二ヶ月前に、その理由を一ヶ月前に行政官庁に届出る。その認可については特別の行政委員会を設けて審査決定し、認可によって解雇を行おうとするものである。この認可が下りた場合には仲裁裁定のように拘束力を持たせ解雇反対のストライキを禁止するとなっている。政府の狙う処は一時に大量の失業者が全国に充満することによって社会不安が生まれ、積み重なっている悪政下にこれが大衆の苦しみの結果として表現される一大衆行動の導火線となることを恐れること、労働組合が組織的な力をもって首切り反対斗争を行うことを除去すること、失業対策について政府に何等の方針が見いだせないためのギマン策であること、労働組合の強い大

企業の整理を殊に容易にすること等が考えられる。」と述べている。

また炭労も「首切り反対斗争禁止法としてこれが作られようとしていることは、まず間違いない」、「首切り反対、就労斗争は、今日組合の当面するもっとも重大かつ基本的な斗争である。これを闘わないで組合の存在理由は全くない。組合として、この最重要問題を行政委員会の「公益委員会」に一任し闘いを放棄することは組合としての自殺行為である」などと氣勢を上げている（『労働法律旬報』No. 178（1954年10月上旬号））。

総評法規対策部主催の懇談会では、労働法学者からも批判が浴びせられた。松岡三郎氏は「むしろ今度の法案によって、解雇問題について、労働運動無用論が怖い。…解雇制限法による多少の利益よりも、このマイナスは注意しなくてはならない」、「最近日本では、ようやく解雇反対のストライキがやれるようになってきた。その出鼻をくじくかのような形でこの案が提案されたところに注意すべき」と述べている。また野村平爾氏は「解雇制限法では、労働者側の独自な力で、人員整理すなわち労働権的な要求の問題をば、片付ける道を閉ざしてしまっ、行政官庁が労使関係を権力的に決めてしまうような構想にうかがえる。それでは行政官庁の労働関係全般に対する支配を許すもので、労働法の伝統的な考え方に合致しない」と述べている。こういう見解には、国家による労働者保護に否定的で集団的自由放任を旨とするアングロサクソンの労働法思想の影響が強く窺える。逆に言えば、この小坂構想にはイギリス保守党ヒース政権の労使関係法(1971年)が主として労働組合活動の規制を目指しつつ、個別労働関係において不公正解雇の規制を導入したことと似た性格が感じられる。

その後吉田内閣が倒れて民主党の鳩山一郎が政権につき、結果的にこの構想は実現に至らず消えた。1950年代に実定法上に解雇規制が設けられることはなく、六法全書の上では日本は解雇自由の国であり続けた。この立法の不作為を代替する形でこの時期に確立していったのが解雇権濫用法理になる。

## 第2章 解雇権濫用法理の形成・確立

現在労働契約法第16条に判例法理のリステートメントとして規定されている解雇権濫用法理は、最高裁判所の「判例」として確立したのは1975年の日本食塩製造事件（最二小判昭50年4月25日民集29巻4号456頁）と1977年の高知放送事件（最二小判昭52年1月31日労判268号17頁）であるが、これらは既に下級審の膨大な裁判例によって事実上確立していたものの最後のだめ押しともいえるべきものであって（しかも日本食塩製造事件はユニオンショップ解雇事案であって、解雇権濫用法理の代表としてふさわしくない面がある。）、解雇権濫用法理が形成され、事実上確立していったのはそれより20年以上遡る1950年代であった。

### 1. 正当事由説の形成から解雇権濫用説の確立へ

この時期における解雇権濫用法理の形成過程を分析した論文として、劉志鵬『日本労働法における解雇権濫用法理の形成—戦後から昭和35年までの裁判例を中心として』（国際労働法フォーラム、1999年）がある。本項では主としてこれによりつつ解雇権濫用法理の形成過程を概観していく。

上記劉論文には、戦後から昭和35年までの解雇自由関係裁判例件数統計表が掲載されている。

昭和年次	解雇自由説	解雇権濫用説	正当事由説	就業規則等
23				
24				
25		6	4	9
26	2	3		3
27		4 (1)	2	1
28	1	4 (1)	1	3
29	1	3		3
小計(一)	4	20 (2)	7	19
30		12 (4)	1	9
31		13 (2)		7
32	1	7 (1)		13
33		14		7
34		10 (1)		7
35	1	11		7
小計(二)	2	67 (8)	1	50
合計	6	87 (10)	8	69

\* ( ) 内の数字とは、同一裁判例の分類は重複になっている回数を指示。

これを見ると、1950年代前半期には解雇自由説、解雇権濫用説、正当事由説のうち、解雇権濫用説がやや優位ではあるがなお3説が拮抗していたが、1950年代後半期になると圧倒的に解雇権濫用説が主流になっていることが分かる。なおこの表には就業規則等使用者が設定した解雇基準に反する解雇を無効とする裁判例も掲げられている。これは厳密な意味では解雇権濫用法理ないし正当事由説とは別であるが、1949年労働組合法改正によってそれまでの労働協約が失効し、無協約状態になっていった中で、労働協約違反の解雇の無効理論を受け継ぐ形で形成されていったものであり、またその後も引き続き活用されて今日に至っていることからすれば、その重要性は大きなものがある。

さて、解雇が有効であるためには何らかの理由がなければならないのではないかという考えを初めて示した裁判例は清水鋳業所事件(福岡地小倉支判昭24年3月26日労民集3号62頁)であり、「本件労働契約に於ては期間の定がないのであるから使用主は民法や労働基準法に定むる方法に従う限り格別の理由がなくても解雇し得る訳ではあるが、去りとて全然その恣意に委せられると云うことは如何なるものであろうか、苟くも解雇するについては多かれ少かれそれについての動機即ち理由がある筈であり権利の行使にもそれ相応の節度のあるべきことを思えば矢張り一応無理からぬと一般に見られる程度の理由がなければならぬと云い得るのではなからうか」と、基本解雇自由説に立ちつつもそれに疑問を呈している。もっとも本件では「それは兎も角として」とこれは傍論であり、正当事由説を打ち出したとは言えない。

正当事由説を典型的に打ち出したのは東京生命事件(東京地決昭25年5月8日労民集1巻2号230頁)であり、次のように一般論を展開している。

一般には使用者は、法律、労働協約又は就業規則等に抵触しない限り、自由に労働者を解雇することができると思われているのであるが、

(一) 企業の公共性にかんがみ、使用者の人事権は、企業の生産性を昂揚するような仕方で行使せらるべく、その生産性の基礎である労働者の生産活動ないし、その生存権を侵害するような人事権の行使は許されない。

(二) 労働者は、「その意思に従って職を選び最も有利な条件で労働力を提供し、その生存を維持すること、而して他人に妨げられることなく、かかる雇用関係を継続する権利」、(労働の権利)を有するのであるから、これを侵害するような解雇は許されない。

というべきであり、従って、使用者はその従業員が企業の生産性に寄与しないとか、有機的全体としての経営秩序をみだす等、社会通念上、解雇を正当づけるような相当の理由がある場合に限り、有効に解雇することができると思えるのが相当である。

これを批判し、権利濫用説を唱えたのが電産岐阜事件(名古屋地決昭25年12月8日裁判所時報75号7頁)であり、「元来解雇の自由は私資本制と企業自己責任制の原則の上に立つ私企業の経営に対し資本主義的合理性を貫くため採用の自由と共に認められたものであり、右の如き解雇の自由は企業の合理性の維持増進に必要な限度において権利の行使と

して規定せられるが、右の限度を超えて企業の合理性に寄与せぬ解雇は権利の濫用として排斥せらるべきである」と論じている。もっとも、これは法律上の理屈の立て方の違いに過ぎず、企業の合理性に寄与しない解雇は正当事由がないという議論と実体的にはほとんど違いがない。違いがあるとすれば立証責任の所在にあるはずである。

## 2. 解雇権濫用説における立証責任の転換

民事訴訟の基本原則からすれば、正当事由説を採れば使用者側に立証責任が課せられるのに対して、権利濫用説を採れば労働者側が立証責任を負い、この点に両説の違いが生ずることになるはずであるが、極めて初期の日本冷蔵事件（仙台地判昭25年5月22日労民集1巻3号391頁）は権利濫用説を採りながらも、「一般に不当な解雇であることを被解雇者側において立証するのは甚だ困難であるが、これに較べると、会社側においてその正当性を立証するのは容易であるから、本件においても解雇の正当性については被申請会社においてその立証をなすべきである」と述べ、これが以後の裁判例の通常処理方式となった。

この点につき、初期に東京地裁で正当事由説に立つ判決を下していた柳川真佐夫は、後に「「解雇」と「正当事由」」（『月刊労働問題』2号（1958年7月））において、「わが判例では前記のように立証責任の転換により、解雇理由の立証責任は、いずれの説をとるにしても実質上使用者側に認められることになる。裁判の大部分は、その事実認定の分野において、勝敗を決するのであるから、この立証責任の転換の判例法は、実質上非常に大なる意義を有することを忘れてはならない」と述べ、さらに「成法上に根拠なしとし、権利濫用という一般条項のたすけをかりて、しかも実務上立証責任の転換から、前者と全く同一の結果を得ようとするのが解雇権の濫用説である」と感想を語り、自らの正当事由説に取って代わって有力となった権利濫用説が、その実質において全く正当事由説と変わらないことを強調している。

## 3. レッドページと駐留軍労務者解雇事件の影響

しかしながら、それであれば端的に正当事由説が通説になって不思議ではないはずである。そうならず解雇権濫用法理が通説となっていった理由として、劉論文はレッドページ解雇事件と駐留軍労務者解雇事件（特に保安解雇事件）の影響を指摘する。1950年の朝鮮戦争の勃発に伴い、いわゆるマッカーサー書簡に基づいて行われたレッドページにおいては、共産党員及びその同調者という名目で組合活動家が企業から大量に解雇された。しかし占領下の裁判所はレッドページ解雇を合法的なものとする傾向が強く、自ら企業防衛論を展開して合法化するものが多かったが、労働者側の正当事由説を退けて解雇権濫用説を採ったものもあった。東京地裁が初めて権利濫用説を採った中外製薬事件（東京地決

昭26年8月8日民集14巻6号913頁)は、「前記の如き事由を解雇の事由とし申請人らを企業から排除せんとするもあながち不当と言うことはできないから、これをもつて、解雇権の濫用とはなすに由ないものと言わざるを得ない」と述べており、解雇有効という結論を導くために実体的にはほとんど変わらない正当事由説ではなくあえて権利濫用説を採ったふしが見られる。

より明確なのは1950年代半ばから後半にかけて総件数53件に及んだ駐留軍労務者関係事件、とりわけその保安解雇事件であり、先駆的な横須賀駐留軍労務者事件(東京地決昭28年4月10日労民集4巻2号175頁)においては「解雇には正当な理由を要するものと解すべき法令上の根拠に乏しく、解雇権の濫用が許されないものと解するのが相当である、しかも解雇権の濫用となるかどうかの基準は労働契約の性質によつて異り、これを一律に論ずることができない。高度の信頼関係を必要とする雇用関係にあつては、高度の信頼関係の存続することを必要とし、その信頼関係の存続が疑われるような事由がある場合には、必ずしもその事実の存在が客観的に証明されなくとも、解雇することも亦やむを得ない場合もある。」と述べ、この考え方に立って「軍が「保安上の理由」と称してその理由を明示しなかつたとしても、軍隊において「機密保持」の要請の存在することも否定できないのであつて、わが国が日米安全保障条約や行政協定に基き、米国軍隊がわが国で軍事基地を有することを認めている以上「機密保持」の権利は、軍事活動に必然に伴うものとして、わが国法上もこれを尊重しなければならないとし、またこのことを当然の前提として雇用関係を結んだ労務者は、その結果を忍受することもやむを得ないことである」と判示した。正当事由が明示されなくても解雇権濫用にはならないという結論を導くべく極めて特殊な状況下において解雇権濫用法理が形成されていったことが窺える。

この微妙な差異について、千種達夫・田辺公二『労働裁判』(上)は「ただ前説をとると、後説をとるとでは使用者の立証すべき解雇理由の内容がある程度違ってくるのである。すなわち正当な理由説をとると、客観的に正当な理由、つまり第三者が見てもどうしても解雇をする「必要」があつたと判断される理由が認められる場合に限って、解雇は有効となる。これに反し、濫用説をとると、使用者の立場に立ってみると、これなら解雇しようと考えたのも一応無理でないという程度の事実が浮かび上がってくれば濫用にならない。要するに濫用と見られることを免れるに足る事情があればよいということになる。」と述べている。今日、解雇権濫用法理の内容を(正当事由説との対比において)このように理解している者はほとんどいないと思われるが、少なくともその確立期において、当時の東京地裁の判事がこのように考えて、正当事由説とは若干異なる効果をもたらす法理として解雇権濫用説を唱えていたという事実は、この法理の歴史研究において注目するに値すると思われる。



#### 4. 個別労働関係紛争法理としての意義

この時期の解雇事件のほとんど全ては何らかの形で労働組合が関わっており、集团的労使紛争としての性格が強い。そうであるとする、上記小坂労相の解雇制限法構想に対する労働側の批判に見られるように、判例法理としても労働契約法上の解雇を規制するのではなく、集团的労使関係による解決に委ねるべきという議論があつて不思議ではない。実際、そのような裁判例もあつた。大津キャンプ事件（大津地判昭28年3月14日労民集4巻1号50頁）は、正当事由説、権利濫用説双方を退け、「解雇には別段の理由を要しない」としつつ、「日本国憲法並びに労働組合法等が労働者に団結権を保証し、団体交渉によつて、使用者との間に、解雇その他の労働条件に関して労働者に有利な協約を締結する権利を認め、この方法によつて労働者が自主的にその地位の安定向上を計る途を設けていることを忘れてはならないのであつて、申請人等のような組織された労働者が、現行法制に基づく野放し解雇の不利益を避けんとすれば、よろしく右の団体交渉権を行使して、使用者との間に解雇基準を定め、または協議約款を設ける等の努力をなし、これによつて解雇を制限する手段に出ることが、労働立法の精神に合致するものと考えられる」と判示している。

かかる発想に対して、柳川真佐夫が上記1958年論文でこう反論している点は、なお集团的労使関係が全盛であつた時代に既に個別労働関係紛争の重要性を透視していた点において、特筆すべき価値があろう。

…私も労使の法律関係を団体交渉等により自主的に決定していくことは労働関係において正しい方法であることに、少しの疑いも持つ者ではない。しかし法廷に現実に示された解雇事件において感ぜられることは、被解雇者に対し団体的擁護のある者が案外少ないということである。或いは当初においては労働組合等より相当の応援を得ていた被解雇労働者も、日を経るにつれ孤立無援となる者が極めて多い。いわんや未組織労働者においておや。初めからこれを期待し得ないのである。特に後者の多いわが国においては、労働法の理想に基づき労働者の背後に存する団結力にあまりに期待して、法による個別的救済を回避しようとする態度は現実の面より見て深甚なる考慮を要する。ただ一人しょんぼりと法廷にたたずむ被解雇労働者を見るならば、何人もこの感なきを得ないであろう。

## 5. 日本型雇用システムと解雇権濫用法理

さてしかしながら、解雇をめぐるここまでの判例法理の展開に、日本型雇用システムはなお明示的にその姿を現してこない。むしろ、上述したように同時期の1951年に西ドイツで解雇保護法が制定されていることを考えれば、雇用システムの如何を問わず正当性を欠く解雇を規制しようとする先進国共通の動きが、日本においては裁判所の判決という形をとったという面が強いように思われる。この時期には実定法としての解雇規制立法を有さなかったフランスやイギリスが、1970年代初頭に解雇規制立法を有するようになったこととの対比でいえば、日本の解雇法制の特徴はこれら西欧諸国のような実定法上の一般的解雇規制立法を有さずに、もっぱら解雇権濫用法理という判例法によってのみ解雇を規制しようとしていた点にあると言える。そして、少なくとも実定法ではなく判例法でのみ対応するという特徴を日本型雇用システムとの関係で説明することはできない。すなわち、解雇権濫用法理は、少なくともその形成確立期においては、日本型雇用システムを構成する基軸として構築されたものではないのである。そのことは、上述の諸裁判例の記述からも窺える。

とはいえ、1950年代の裁判例の中にも、やや傍論的ではあるが、日本型雇用システムとの関係で解雇権濫用法理を理由付けるものが幾つか見られる。劉論文は、その先駆的な現れとして、東京地裁の千種達夫判事が在任中に著した、千種達夫・田辺公二『労働裁判』(上)において、「もっとも解雇権の濫用という理論の生まれたのは、解雇された労働者が直ちに生活に窮するという現在の社会事情によるものである。…またその労働者がどの程度の期間の雇傭を予定して入社したかによって、解雇がさらに制限を受ける場合もある。一般に我が国の労働契約は、使用者も労働者もかなり長期間の雇傭を予定して締結していると見られる場合が多い。」と述べている点を捉えて、「初めて解雇権濫用法理の形成と終身雇用との関連を明確に指摘した」ものとし、「解雇権濫用法理の形成の背景を追求する上で、一つの貴重な手がかりを提供するもの」と評価している。

この思想をより明確に判決文上に示しているのは、西川美数判事のもとで下された諸判決である。横須賀米軍基地事件(東京地決昭30年4月23日労民集6巻3号352頁)においては、「雇傭契約における信義則が何であるかは抽象的概念に把握すべきものでなく、契約当事者の意思契約関係の特殊事情その他諸般の事情を総合し、当該契約について具体的に決定すべきものであるが、現下の社会事情経済的事情に鑑み当事者双方が相当長期間雇傭契約を存続させる意図を有し、労働者がその収入により生計を図っている場合にその職場を放逐されることは甚大な打撃であつて、生活に危機をもたらすものというも過言ではなく、解雇の挙に出るに足る客観的に首肯すべき相当の事由のない解雇は一般的に解雇権の濫用を生ずべき蓋然性あるものというべきである」と述べている。ただし注意すべきは、本判決において(日本国に雇用されながら駐留軍に使用される)間接雇用形態の駐留軍労務者にはこの「相当長期間雇傭契約を存続させる意図」がないがゆえに解雇権濫

用に当たらないという論理構成になっている点であり、ネガティブな形での理由付けになっている点である。日本型雇用システムの特徴たる長期雇用慣行から解雇の制約をストレートに導き出しているわけではなおないのである。

### 第3章 高度成長期の解雇権濫用法理

このように1950年代に形成・確立した解雇権濫用法理は、1960年代にはさまざまな解雇事案に適用されていく。その1960年代末の時点での日本における解雇権濫用法理の状況を整理分析した論文に小西國友「解雇の自由」(1)～(6) (『法学協会雑誌』第86巻第9号～第87巻第2号)がある。本項では同論文に基づいて、1970年代の変容(整理解雇法理の確立)以前の状況を概観する。

#### 1. 整理解雇法理確立以前における整理解雇の状況

何よりも興味の対象となるのは、整理解雇法理確立以前において、解雇権濫用法理が整理解雇に対してどのように適用されていたかであるが、この点やや肩すかしの状況が示される。小西論文は、「我が国の判例は、使用者が経営の労働能率の維持・向上の妨げになる労働者を適法に解雇しうることを承認する。たとえば、経営合理化の措置に基づき不要になった労働者を解雇する場合である。」と結論を先取りしながら、それに続いて「しかし、我が国の判例を整理してみると、かかる事由に基づく解雇の事例は、労働者自身に存在する事由に基づく解雇の事例に比してその数が極めて少なく、したがって、かかる解雇について論じた学説も数少ない。このことは、諸外国とりわけフランス、西ドイツと比較したときに、我が国の判例・学説の一つの特徴であると言ってよい。」と述べているからである。

同論文によれば、戦後日本において経営合理化の問題になった時期が二つあり、第一はドッジ・ラインの実施された1949年前後の時期であり、第二は同論文の「現在」、すなわち1969年前後であるが、後者は「目下のところ、この第二の時期における技術的措置を中心とする経営合理化に基づいてなされた解雇に関する事件は、私の調べ得た限りでは、未だ判例集に掲載されるに至っていない」。そこで、同論文はもっぱらドッジ・ライン実施後の企業整備に関する判例を分析している。

後述のように、1973年の石油危機以降人員整理が広範に行われるようになり、その中から整理解雇法理が確立していくことになるわけであるが、その直前の時期には「経営自体に存在する事由」を正面に掲げた整理解雇は、裁判という形ではほとんど現れておらず、それゆえ整理解雇に関する独自の法理も存在していなかったということになる。同論文は、約20年前の富士精密工業事件(東京地判昭26年11月1日労民集2巻5号537頁)を素材に、合理化の必要性、剰余労働力の発生、被解雇者の選択といった要件を示している。後の整理解雇法理との比較で見ると、とりわけ実体要件において解雇回避努力義務が全く言及されていない点が注目に値する。すなわち、この時期において整理解雇に関する法理を定式化しようとするならば、それは同時代の西ドイツやフランスのそれとあまり変わらないものであり、後に日本の整理解雇法理の特殊性を特徴付けることになる解

雇回避努力義務を含まないものとして描き出されることになる。

もともと、これは法廷に登場していないというだけであって、現実の職場の社会規範としては明示化されない形である程度形成されていたものと考えられる。少なくとも同論文の書かれた1969年前後においては、現実に行っていた「経営合理化」に対してこの暗黙の雇回避努力義務が一定程度機能していたがゆえに、判例集に掲載されるような雇事件の発生をもたらしていなかったのであろう。数年後の石油危機の時期には、雇を回避しようとしても及ばず、労働者を雇せざるを得ない事態が大量に発生するに至って、雇回避努力義務が法的に意識されるようになり、整理解雇法理の枢要の一部として組み込まれていったものと考えられる。その意味では、かなり皮肉であるが、この時期における判決それ自体における整理解雇法理の空洞性、雇回避努力義務の欠如にこそ、現実の労働社会における雇回避努力義務の形成が反映されているということもできるかも知れない。日本型雇用システムと雇法理の関係はかくも複雑である。

## 2. 個別雇の法理

同論文は、「経営自体に存在する事由」に対する雇事由として「労働者自身に存在する事由」を次のように細かく分類し、それぞれについて裁判例を引きつつ分析を進めている。

### ○労働義務違反

- ・労働の不良給付
- ・労働の不能
- ・労働の拒絶

### ○非行

- ・反抗的言動
- ・犯罪行為
- ・道徳的非行
- ・経歴詐称
- ・虚言の流布その他

後の時代の雇判例、例えば片山組事件(最一小判平10年4月9日労判736号15頁)との比較でいうと、能力不足による労働の不良給付や労働の不能に関しては、雇の正当事由としてストレートに認めている傾向が見られる。同論文は、ドイツの雇法制を根拠に引きつつ、「労働の軽度な他の職場に問題の労働者を配置転換する義務を負うと解すべきである」と論じているが、これはあくまでも「論」であって、同時代の裁判例がそれを明示的に要求していたわけではない。

しかし、この点についても整理解雇について述べたのと同様の事情がありそうである。同論文に曰く、「もともと、労働の不良給付が雇の正当事由になるか否かが判例におい

て実際に問題にされた事例は数少ない。」 「ところで、疾病による労働不能を理由にする解雇の適法性が判例において争われた事例は極めて少ない。」同論文はその原因について、「我が国の労使関係を支配する温情主義にあり、この温情主義のゆえに、使用者が疾病による労働不能を理由に労働者を解雇することが少ないからであろうと想像される。」と推測している。ここにも、裁判所の判決自体には現れず、むしろ判決の欠如にこそ現実社会の規範意識が影響を及ぼしているという状況が見て取れる。

他方、ここで「労働の拒絶」という標題で論ぜられている事例の主たるものは人事権による配転命令の拒否に関わる事案であり、日本型雇用システムを特徴付けるもっとも重要な領域である。この時期に同論文がドイツやフランスの法制と比較して次のように述べていたことは、この点に関する日本型雇用システムの特徴が既に判例法理の上でもかなり明確に現れていたことを物語っていると言えよう。

「配置転換に関する我が国の判例・学説は、使用者の指揮命令権ないし人事権の範囲を広く前提し、その行使が適正であったかという観点から配転命令の適法性を、従って、配転命令の拒否を理由にする解雇の適法性を問題にし、労働条件の変更の申込みにわたる配転命令の拒絶が如何なる場合に解雇の正当事由になるかという点はあまり論じない。これに対して、フランス、ドイツの法理においては、使用者の指揮命令権の範囲は狭く把握せられ、その範囲を踰越する労働条件の変更の申込みが労働契約に対し如何なる影響をもつか、別言すれば、労働者がその申込みを拒絶したことによる解雇が如何なる要件の下に適法とされ又は不適法とされるか、という点が論じられている。」

### 3. 判決における日本型雇用システムへの言及

上述の横須賀米軍基地事件（1955年）において裏返しの形ながら先駆的に言及された日本の長期雇用慣行について、積極的に解雇を無効とする理由付けの形で言及された裁判例が、1960年代には幾つか見られるようになる。

たとえば、山陽電気軌道事件（山口地下関支判昭39年5月8日労民集15巻3号453頁）は有罪判決を受けたことを理由とする論旨解雇事案であるが、「その場合なお終身雇傭が通常の現実であることからして解雇は労働者にとってやはり最も経済的に不利益な場合であると考えられ、従って懲戒処分としても最も重い内容を有するものと考えられるから右解雇権の発動は少くとも労働者の義務違反が重大で企業の経済的成果への影響も無視できず、当該労働者を企業内に依然存置するにおいては企業経営の円満な遂行が阻害される虞がある場合にのみ限定して認むべきものであらう」と述べ、重大な懲戒理由があっても解雇を限定すべき理由として「終身雇傭」を挙げている。

また、友浦鉄工所事件（岡山地判昭39年7月7日労民集15巻4号825頁）は、ユニオンショップ解雇の事案であるが、「非組合員であつてもショップ条項成立当時すでに雇傭されていた従業員に対しては適用されないものと解すべき」と判示し、その理由付け

として「なぜならそのように解さないといわゆる企業別組合とよばれる一企業内の従業員からのみ労働組合が組織される方式がとられ、しかも企業間の労働者の移動が容易に行われにくい終身雇制がとられている実状下においては、シヨツプ条項が労働者の個人の自由を不当に侵害する結果になるからである」と、日本型雇用慣行を持ち出して説明している。

一方、アメリカ企業の日本支社に雇用されたアメリカ人の解雇事案について、シンガー・ソーイング・メシーン（仮処分）事件（東京地判昭42年8月9日労民集18巻4号872頁）判決は、「わが国において使用者の被傭者に対する解雇権の行使が民法一条二、三項の定める一般法理により、その効力発生を制約すべき場合があるのは裁判例の示すところであるが、それは解雇自由の原則を認めながらも、わが国の労働契約関係には賃金その他の労働条件が終身雇を前提として定められている等、特殊な事情が存在することに鑑み、解雇が使用者の合理的な企業運営上果すべき本来の機能を逸脱し労働者を不当に圧迫するにいたるのを抑制する必要があることに基くものと考えられる。しかるに、本件の場合、労働契約の当事者はアメリカ人たる申請人とアメリカ・ニュージャーシー州法人たる会社とであり、その契約内容も会社の日本支社のゼネラル・マネージャーという地位における労務の給付とこれに対する相当厚遇された対価の給付とであつて、わが国における右のような労働契約関係の特殊事情とは殆んど無縁のものというべきである。したがつて、少くとも右契約の終了事由たる解雇につき、契約当事者が選定したアメリカ連邦法およびニューヨーク州法に準拠して、その効力を認めたからとて、普遍的立場においてもわが国の私法的労働秩序が害されるものとはいふことができない。」と述べている。さらにシンガー・ソーイング・メシーン（家屋明渡）事件（東京地判昭44年5月14日判例時報568号87頁）は、「けだし日本において解雇の意思表示の効力がこれらの法理により制限される実質的理由は次のとおりと考えられる。日本の労働市場は非流動的であり、嘗ては使用者に圧倒的に有利であつたのみならず、労働組合の団結及び交渉力は充分でなく、長期雇を前提とした年功序列賃金及び多額の退職金制度が一般に採用されている関係上、老若男女を問わず一旦解雇された労働者は、賃金、職務上の格付、退職金の算定等も含め同等又はそれ以上の労働条件を獲得して直ちに他に雇されるのが困難であつて、解雇により生活上著しい打撃を受ける。こゝにおいて裁判所は労働者のかゝる事情と使用者の主張する企業経営上の要請とを比較考量して、そこに日本社会において妥当な一線を画すべく、解雇自由の原則に対しこれらの法理による制限を敢て加えたのである。…被告は…前記のような労働事情のもとにある日本労働者とは無縁の存在である。」と述べ、解雇権濫用法理がアメリカ人には適用されない理由を日本独自の雇用慣行に求めるといふ形で定式化した。

もったもかかる定式化は、解雇自由を維持するアメリカ企業のアメリカ人労働者との比較においてはもっともらしく見えるが、日本型雇用システムを共有していないが解雇に対しては一定の規制を加えている欧州諸国との比較では必ずしも正しい議論とはいひがた

い。この意味で、解雇権濫用法理を日本型雇用システムによって正当化するという過度に単純化された議論のスタイルは、駐留軍労務者事案やアメリカ系外資系企業事案によって作り出された面があると言えよう。

なお、配置転換と解雇という日本型雇用システムの二つの断面が絡んだ事案として日野自動車事件（東京高判昭43年4月24日労民集19巻2号571頁）がある。原審（東京地判昭42年6月16日労民集18巻3号648頁）は職種限定の暗黙の合意を認め、これを超えた配転命令拒否による解雇を権利濫用としたものであるが、高裁判決は職種限定を認めつつ一方で解雇については「とくにわが国の労働関係は一般に終身雇傭を半ば当然の前提としている関係上、解雇は直接に労働者の生活をおびやかす、労働関係の安定を害すること顕著であり、これに対処するに労働者側の団結の力のみをもつてするのでは必ずしも十分とはいいがたい。」と述べており、なお日本型雇用システムの全体像を認識した上での議論ではなく、いわば都合の良いところのつまみ食いの議論にとどまっていたことを示している。



## 第4章 整理解雇法理の形成

### 1. 1970年代の世界的状況

1970年代は先進諸国を共通に石油危機が襲い、大量の整理解雇が発生した時代である。日本ではこれに対応して下級審レベルで多くの整理解雇に関する裁判例が出され、そこからいわゆる整理解雇法理が形成されることとなる。そして、それら判決においては日本型雇用システムが理由付けとして用いられることが多く、ここで初めて雇用システムを根拠とする判例法理として確立していったものといえることができる。

ただしその中身に入る前に簡単に比較法的な考察を行っておく。70年代の大量解雇は解雇自由のアメリカには影響を及ぼさなかったが、ヨーロッパ諸国には大きな立法上の変化をもたらした。EUレベルでは1975年に集団整理解雇指令が制定され、事業所における労働者代表への情報提供及び協議を義務づけるとともに、公的機関への届出など手続規制を強化した。また、それまで実定法上の解雇規制のなかったイギリスやフランスで、イギリスでは1971年に労使関係法、1975年に雇用保護法、1978年の雇用保護（統合）法、フランスでは1973年に解雇規制法、1975年に整理解雇法が制定され、既に解雇保護法のあったドイツでも1972年の事業所組織法改正で解雇に係る事業所委員会の権限を拡大するなど、解雇法制にとっては大きな変革の時代であった。

この観点からすると、やや皮肉であるが日本の特徴は立法的対応がほとんどなされなかった点にあるということもできる。「ほとんど」というのは、1973年の雇用対策法改正により、大量雇用変動の届出義務だけは規定されたからである。しかし、企業内の労使関係に関わる規制は一切されなかった。それゆえ、生じた問題は全て事後的な裁判所による判断に委ねられた。その結果、EU諸国におけるような事前の手続規制を事細かに規定することよりも、もっぱら解雇回避努力義務のような事後的な整理解雇の正当性判断が重要となったと評することができる。そのこと自体は、立法の欠如という政治的事情によってもたらされたものであり、必ずしも日本型雇用システムの影響ということとはできない。しかしながら、実定法規制のない中で事後的な正当性判断の根拠付けとして積極的に日本型雇用システムが用いられたことにより、雇用システムと判例法理の密接な関係が構築されたといえることができる。

### 2. 日本型雇用システムの整理解雇法理への影響

日本では石油危機の少し前に、1971年のいわゆるニクソンショック（ドルショック）によって景気に陰りが差し、1973年の石油危機によって本格的な不況に突入した。そのため、1970年代前半から整理解雇に係る裁判例が生じ始め、1970年代後半には多くの整理解雇事案が判例雑誌の誌面を占めるようになった。この時期の判例の動向を少

し後の1982年から1984年にかけて概観した論文に、保原喜志夫「整理解雇をめぐる判例の法理」(1)～(7) (『判例時報』1020号～1108号)がある。

同論文はその冒頭部分でヨーロッパ諸国と比較しつつ、「これに対して、生涯雇用と年功制を基本枠組みとする雇用慣行の下では、只一度の解雇も生涯の職業の不安定、長期の失業状態に直結するのであって、我が国において、欧米諸国よりはるかに厳格な解雇に対する法規制が要請されるゆえんである。」と述べているが、このような認識枠組み自体が、1970年代の整理解雇に係る判決において裁判所自身によって繰り返し示されてきたものである。それを代表的な裁判例の文言によって見ていくと次のようになる。

まず天間製紙事件(静岡地富士支判昭50年8月19日労判238号65頁)は、「従来、企業が経営不振に陥った時に、その整備縮小計画に基づき余剰人員を整理解雇することは、企業経営者の専権事項として自由になしうるとする考え方が多かった」としつつ、「しかし当裁判所はこの考え方をとらない」と明言し、その理由を次のように述べる。「終身継続的な雇傭関係によって企業に従属する労働者は、賃金を唯一の生活源としているのが通常であるから、社会一般が不況で他に転職することが困難な場合に、解雇によってこの生活源を断ち切るとは労働者にとって致命的打撃である。従って人員整理による解雇という方策は真にやむを得ない場合の最終的措置であるべきであって、企業経営者としては宜しく経営方針の改善、経営陣容の交替、新規採用の中止、諸経費の節約等その他諸多の方策によって不振の打開に万全の努力を注ぐことを第一とすべく、これら諸多の方策によって打開再建することが可能であるのに拘らずなんらその努力をなすことなく、みだりに人員整理を強行することは不当に労働者の生存権をおびやかすものとして権利の濫用であるといわなければならない。」

次に大村野上事件(長崎地大村支判昭50年12月24日判時813号98頁)は、「余剰人員の整理を目的とするいわゆる整理解雇は、一旦労働者が労働契約によって取得した従業員たる地位を、労働者の責に帰すべからざる理由によって一方的に失わせるものであって、その結果は賃金のみによって生存を維持している労働者およびその家族の生活を根底から破壊し、しかも不況下であればある程労働者の再就職は困難で、解雇が労働者に及ぼす影響は更に甚大なものとなるのであるから、使用者が整理解雇をするに当っては、労働契約上の信義則より導かれる一定の制約に服するものと解するのが相当である」と述べ、これに続いていわゆる4要件ないし4要素を次のように定式化している。「当該整理解雇が権利濫用となるか否かは主として次の観点から考察してこれを判断すべきものと解する。即ち、第一に当該解雇を行わなければ企業の維持存続が危殆に瀕する程度にさし迫った必要性があることであり、第二に従業員の配置転換や一時帰休制或は希望退職者の募集等労働者によって解雇よりもより苦痛の少ない方策によって余剰労働力を吸収する努力がなされたことであり、第三に労働組合ないし労働者(代表)に対し事態を説明して了解を求め、人員整理の時期、規模、方法等について労働者側の納得が得られるよう努力したことであり、第四に整理基準およびそれに基づく人選の仕方が客観的・合理的なものであるこ

とである。」この定式化は有名であるが、その理由付けをやはり雇用システム的な要因に求めている点が重要である。

その後住友重機玉島製作所事件（岡山地決昭54年7月31日労判326号44頁）も、「一般に、企業が経営危機を打開してその存続、再建を図るため、どのような経営合理化方策をとるかは、いわゆる経営権の範囲に属し、経営者の判断が尊重さるべきものである。しかしながら、それが従業員の整理解雇に及ぶ場合、整理解雇が終身継続的な雇関係を期待する労働者を、特段の責に帰すべき事由なく一方的に企業外に排除するものであること…、整理解雇の背景として存する経済不況のもとでは、被解雇者の再就職はもとより容易ではなく、時としてその生活を破壊し生存自体を脅やかすに至ること等に鑑み、整理解雇の効力は、労働契約上の信義則から導かれる一定の制約に服すべきものと解される。すなわち、(1)企業が客観的に高度の経営危機下にあり、解雇による人員削減が必要やむを得ないものであること、(2)解雇に先立ち、退職者の募集、出向配置転換その他余剰労働力吸収のための努力を尽くしたこと、(3)整理基準の設定およびその具体的適用（人選）がいずれも客観性・合理性に欠けるものでないこと、(4)経営危機の実態、人員整理の必要性、整理基準等につき労働者側に十分な説明を加え、協議を尽くしたことを要し、もし右の要件に欠けるところがあれば、解雇権の濫用としてその効力は否定さるべきものと考え。」と再度定式化した。

また同一企業の別事業所である住友重機愛媛製作所事件（松山地西条支決昭54年11月7日労判334号53頁）では、「整理解雇は、従業員の責に帰すべからざる事由によって一方的にその職を奪うものであり、その従業員に対し甚大な影響を及ぼすものであるから、これが無制約になしうると解するのは相当ではない。特に我国の雇用関係の実情においては、年齢、性別、職種等による例外を除いて、大半の労働者は特段の事情がなければ、企業が存続する限り、当該企業に終身的に勤務することを期待して、企業と労働契約を結び、その賃金収入により自己及びその家族の生計の維持、さらには将来の生活設計をも託しており、他方企業においても右趣旨の雇用継続により、その労働者の当該企業に対する忠誠心や勤労意欲が高まることなども勘案して、通常、その期待にこたえるべく雇用維持を図っているものといえることができよう。その結果、定年退職以外の転退職（特に解雇）は、その労働者にとって、再就職等の面でも著しく不利益に作用することも少なくないのである」と述べた上で、さらに「我国の企業運営の実情においては、企業が業績好調で営業利益を上げて、これをすべて労働者や株主に還元する場合は少なく、そのかなりの部分を蓄積し、企業の拡大発展の原資とすることも多く、反面労働者としても当該企業への終身雇用を前提として企業の発展が将来の賃金上昇、雇用確保に役立つことをも期待してこれを受忍している面もあると考えられるのであって、このような実情に照らすと企業が経営不振となって株主への配当等が困難となったからといって安易に労働者を解雇することによって利益確保を目指す如きことは、労働者にとっていささか酷というべきであろう」と日本企業のコーポレートガバナンス上の特性にも言及して、第1要件について

「企業が重大な経営危機に陥り、労働者を解雇するのでなければ、企業の維持、存立が困難となり、あるいは長期的に業績が悪化するなど近い将来企業も労働者も共倒れになることが予見される状態にあること」とかなり厳格気味の基準を示していることも興味深い。

なお北斗音響事件（盛岡地判昭54年10月25日労判333号55頁）は、上記と同様に「解雇は労働者およびその収入に依存して生活を維持している家族らの生活の基盤を剥奪するものであり、特に、不況下の整理解雇は、労働者側に何ら責められるべき事由がないのに使用者側により一方的に行われるものであること、また、不況下であればあるだけ再就職が容易ではなく、高令および女子の労働者の場合にはとくに困難を伴うこと」を挙げた上で、さらに「しかも、再就職をしたとしても終身雇用制と年功序列賃金体系を常態とする日本の雇用態勢の現状においてはほとんどの場合減収を余儀なくされることなどの諸事情に鑑み」と、年功賃金制を原因とする再就職時の減収までも整理解雇を制約すべき理由として掲げており、日本型雇用システムを前提とした理由付けがほぼ完成したと言える。さすがにここまで言い切っている判決はほかには見当たらないが、このロジックを前提にすれば、被解雇者の再就職の援助に努力したとしてもなお整理解雇は抑制すべきということになる。

ほぼこの頃に出された東洋酸素事件控訴審判決（東京高判昭54年10月29日労民集30巻5号1002頁）が、未だに最高裁判決のない整理解雇分野においてそれに代わる代表的裁判例となっているが、そこでも「我国における労働関係は終身雇用制が原則的なものとされており、労働者は、雇用関係が永続的かつ安定したものであることを前提として長期的な生活設計を樹てるのが通例であつて、解雇は、労働者から生活の手段を奪い、あるいはその意思に反して従来より不利な労働条件による他企業への転職を余儀なくさせることがあるばかりでなく、その者の人生計画を狂わせる場合すら少なくない。したがつて、…企業運営上の必要性を理由とする使用者の解雇の自由も一定の制約を受けることを免れないものというべきであ」と述べ、日本型雇用システムを理由とする整理解雇法理を確立させた。

### 3. 配転の容易性と整理解雇の厳格性

保原論文はこうした整理解雇法理について、ヨーロッパ諸国においては「経営状態の悪化は整理解雇が適法とされるための必要条件ではなく、剰員が生じた場合には、理由の如何を問わずその必要性が認められるようであり…、このため、裁判所や行政機関による審査も、企業の財政状況を審査するというよりは、一見明白な安易な解雇や差別解雇、便乗解雇を規制することに主眼を置いているようである」と述べ、日本の特殊性を際立たせている。そしてその特殊性の焦点として、「解雇回避措置の中で最も注目されるべきは、…「配転」である」と、配置転換に注目している。なぜなら、「欧米諸国では、一般にいちじるしい困難を伴う配転が、我が国において、相対的には「容易」に行われることが、解

雇回避措置としての右に挙げたような人員削減措置をとることを可能にしているということが出来る」からである。

保原論文のこれに続く部分は、日本独自の整理解雇法理がいかに日本型雇用システムを前提として成立しているかを的確に解説している。曰く「我が国の産業社会では、したがって、個々の企業内においても、欧米諸国の労働者について見られるような厳格な職務格付が存在しない。労働者を特定の職種、ポストに半永久的に固定させることなく、企業内の順次異なる職場を異動させ、さまざまな種類の作業を経験させることによって総体的な技能を向上させ、労働力の適正な配置と有効活用を図る方法がとられている。このような内部的労働市場の存在するところでは、相当程度において企業内の配転の可能性ありと考えるべきであり、この配転を前提とした種々の人事上の解雇回避措置を尽くした後でなければ、整理解雇の必要性ありと認められるべきではない。」

裁判例上、配転可能性と整理解雇の効力を直接に関連させた事案はそれほど見当たらないが、古河工業事件（東京高判昭51年8月30日労民集27巻3・4号445頁）では、既婚女子を整理解雇の対象とした事案について、「工場における機械製作の作業は、家庭電気製品のように女子の手仕事、手先きに依存する軽作業と異なり、機械の重量も相当あり、また作業の性質上油を多量に使用する関係上、身体が汚染しやすい筋肉労働であつて、このような製品の特質や作業の性質からして、女子の労働に適しない（当時直接部門で就労していた女子工員は研削に従事する者一名のみであつた）ので、合理化によつて間接部門である女子工員の余剰が出たからといつて、直ちに直接部門に配置換えすることは不可能であることが認められ」と述べ、配転が事実上不可能であることを理由に整理解雇を有効と認めている。この判断は最高裁（最一小判昭52年12月15日労経速968号9頁）も「是認することができないものではない」と肯定している。

やや特殊な事案であるが、アジア無線事件（長野地伊那支判昭53年12月6日労判311号49頁）は、身長108センチの労働者の担当業務が廃止され、他への配置転換が困難という理由でなされた整理解雇を、「解雇権の濫用等社会的相当性を欠く措置を取るとするに至ったと非難するには躊躇を感ぜざるをえないのである」と述べて有効と認めた。

これに対し、佐伯学園事件（大分地判昭54年10月8日労判333号61頁）は、工業科免許は有するが数学科免許は有さない高校教諭を、電気科の廃止を理由として整理解雇した事案であるが、「前記Iに昭和五〇年頃までに勇退を求め、その後任として原告Aをそれまでに数学の臨免、出来れば普通免許を得させて数学科に転用させることは十分に可能であり、妥当な措置でもあつたと考えられるし、又原告Bについても訴外Hも相当の年令であるから同人が勇退するまでの間暫くは右四時間の電気一般の授業を行わせ、原告A同様に数学の臨免をとらせてH、Gらと数学を分担して授業させるか（場合によつては原告Bも加わることとなるが）仮に被告の説得にもかかわらずHの早急の勇退が望めない場合には、同Bを工大、或は高校の事務職等に転用して非常勤の形で前記電気一般の授業もさせ、就職係等の仕事もさせつつ、その間数学教諭となるための準備をさせることも可

能と思われるし、かような措置は同人の年令、経験年数等から判断して将来の同校の教育内容を充実させる上で、有意義なことと思われる」等と述べて、整理解雇を無効と判断している。教員免許という欧米労働社会であれば職務遂行の最も基盤となるべき資格を欠く者であっても、数学科の臨時免許を取らせてでも雇用を維持すべきという規範が優先するという点が興味深い。

一方、企業に配転義務があっても、労働者が配転を拒否していれば整理解雇は有効となる。関西マネジ興業事件（大阪地決昭52年7月13日労判286号87頁）は、電話交換業務委託打切りを理由に交換手を整理解雇した事案であるが、原告が清掃婦への配転を拒否したことから、他部門への配転可能性がない以上原職廃止により従業員たる地位を失うと判示した。また、松下電器産業事件（名古屋地判昭50年3月19日労経速877号3頁）では、寮生が皆無となったことから寮を閉鎖し、他地方の寮への配転を拒否した原告を解雇したことを正当と認めている。

## おわりに

日本の解雇権濫用法理は1950年代に下級審の膨大な裁判例によって判例法理として確立し、1970年代に最高裁判決によって最終的に確認された。それは少なくともその形成時においては日本型雇用システムを意識して作られたものではなく、むしろ西欧諸国における実定法上の解雇規制（解雇に正当事由を求めるもの）と共通する性格が強い。ただし、高度成長期に裁判例が積み重なる中で、徐々に日本型雇用システムに言及する裁判例が増えており、いわば事後的に雇用システムによる説明がなされた形である。

一方、解雇権濫用法理の特殊状況における応用法理としての整理解雇法理も、1970年代の不況と大量解雇への対応という点では西欧諸国における実定法上の整理解雇規制と同時代的な性格を有し、共通する部分も多い。しかしながら当初から日本型雇用システムを強く意識し、余剰人員を解雇することなく配置転換によって解雇を回避することを規範化したという点で、まさに日本型雇用システムの判例的表現といえることができよう。

皮肉なことに、日本型雇用システムを体現する整理解雇法理それ自体は、今日に至るまで最高裁判決という形を取っておらず、厳密な意味では「判例」ではない。しかし、日本の労働法政策において解雇規制の緩和がアジェンダに上るようになった2000年以降、その焦点の一つは整理解雇法理、とりわけその第2要件（要素）とされる解雇回避努力義務の在り方をめぐるものであった。

しかしながら、公労使三者構成の労働政策審議会の議論を経て2003年に立法された労働基準法第18条の2は、整理解雇法理ではなく、解雇権濫用法理のみを忠実に条文化するものとなった。同条はその後2007年に労働契約法第16条に移動した。これらの立法の際、解雇の金銭解決制度の導入についてさまざまな提案がなされたが、結果的に何ら実現に至らなかった。そして近年再び、厚生労働省に設置された「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」において議論がなされ、2017年5月に出された報告書では、実定法上に労働者に金銭支払請求権を規定するという方向を打ち出している。

今後、労働政策審議会において金銭解決制度を中心に解雇法制の在り方が議論されることとなるだろうが、その際、本稿で紹介した、解雇権濫用法理の形成過程に関する認識が活用されることがあれば幸いである。