

連載
第2回

関心をもった労働法の論点②

～取り組んだ事件から(個別労使関係①)

とくずみ けんじ
弁護士 徳住 堅治 旬報法律事務所
1973年弁護士登録

1 男女差別違法の場合の救済措置

私が弁護士になった頃職場には、「女子結婚退職制」「女子若年定年制」「男女差別定年制」等露骨な男女差別制度が色濃く残っていた。「住友セメント事件」東京地判(昭41.12.20判タ199号112頁)は、「性別を理由とする合理性を欠く差別の禁止は労働法の公の秩序を構成し、労働条件に関する性別を理由とする合理性を欠く差別待遇を定める就業規則等は、いずれも民法90条に違反しその効力を生じない」として女子結婚退職制を無効とした。この判決は、男女差別禁止を明示した嚆矢の判決であり、戦後の労働判例の中でも重要な位置を占めている。担当裁判官は、沖野威裁判長。沖野裁判長は、この判決や配転無効判決(東京地判昭42.6.16「労働契約所定の種類および範囲外の労務の提供を命ずる配置転換は無効」)等の“沖野判決”を出し、東京地裁労働部の著名な裁判官だった。

- (1) 「伊豆シャボテン公園事件」東京高判昭50.2.26労判219号40頁、同事件最判昭50.8.29労判233号45頁

ア 会社には、従来定年制の規定はなかった。昭和46年6月女性満47歳、男性満57歳の男女差別定年制を導入した。静岡地沼津支判(昭48.12.11)は、この男女差別定年制を公序(民法90条)に違反し無効と言渡した。私は、高裁段階から弁護団に

かかわった。会社は、医師の意見書等の膨大な証拠を提出し、「女子は40代後半に肉体的更年期を迎え、加えて精神的不安定も生じ易く、労働能力が低下し、賃金と労働能力との不均衡が男子より早く生ずる。」と差別の正当性を主張していた。私は、会社の時代錯誤的な執拗な反論に驚いた。「男性にも更年期があり高齢になると労働能力が低下する」等の医者の意見書を提出し反論した。男性にも更年期があることを初めて知った。高裁判決は、「男子より10年低く定める本件定年制は、女子従業員に対する不合理な性別による差別」であるとし民法90条に反し無効とした。学生時代に憲法の「間接適用説」を学んでいたが、これほど明白な不平等を、平等取扱いを定める憲法14条に反し直接無効と判断しないのかもどかしさを覚えた。最近、水林彪一橋大学名誉教授が「共和国型憲法の神髄」(『法律時報』95巻8号2023年)等において、日本国憲法は「自由主義型憲法」ではなく「共和国型憲法」であり、憲法の直接適用が認められるべきだとの見解を述べており、わが意を得たりと思った。水林教授は、学生時代からの友人である。

イ 判決確定後、男女差別定年制の就業規則が無効となると、「女性の定年制は男性と同じ57歳となるのか、それとも定めが無くなるのか」との法解釈問題が生じた。私は、差別の比較対象の男性と同じ57歳になると考えたが、学説では女性の定年制が無くなるとの説も有力だった。この論争は、「日産自動車男女差別定年制事件」最判(昭56.3.24)が出

た後も続いた(「伊豆シャボテン公園事件」は仮処分事件であったので、日産自動車事件最判が男女差別定年制のリーディングケースとなった。)。私は、最高裁図書館で「労働関係民事行政事件 担当裁判官会同概要集録(その3)下巻」を見出した。その中で、昭和58年7月東京、同60年7月福岡の裁判官会同でこの問題を論じていた。裁判官会同の結論は、女子定年制の定めがないとすると新たに逆の男女差別が生じるので、女性の定年制は男性と同じ年齢になると合理的解釈をしていた。このような合理的解釈は、旧労働契約法20条違反の補充的効力の在り方に繋がる。

(2) 「芝信用金庫事件」東京地判平8.12.22労判704号21頁、東京高判平12.12.22労判796号5頁

女性職員13名が、昇格・昇進等に差別的取り扱いがあるとして、同期同給与年齢の男性職員のうち最も遅く課長職(新人事制度導入以前の副参事)に昇格・昇進したものと同時期に昇格・昇進したものとして、課長職の資格・職位にあることの確認等を求めた事案である。地判は、課長職について男性と女性の構成比が99.6%対0.4%となっており、男性は最短16年、最長26年、平均20年でほぼ全員が同職に昇格し、昇進もほぼ年功的に行われているのに、女性はほとんど昇格・昇進しておらず、両性間には著しい格差があり、この格差は性的差別と認定した。判決は、昇格と昇進を区別した。労働条件に係る昇格について、男性職員にはほぼ全員昇格とする労使慣行が定着しているのに女性職員には適用しないのは現行法秩序から許されない違法として、性別差別を禁止し平等取扱いを定める就業規則3条に基づき、男性職員全員が課長職に昇格したのと同じ時期に課長職に昇格したとの地位確認を認め、その間の差額賃金の支払いを命じた。昇進は、職員の適材適所の配置という組織運営上の問題であり、職員の労働条件には直接関連性がないとして、昇進請求権を棄却した。

原・被告双方が控訴した。控訴審では、昇格の

地位確認を認める法的根拠等をめぐり激しい論争が起こっていた。担当の坂本修弁護士から突然電話があり、「酷い男女差別の不法行為の場合、損害賠償とは別に地位確認が認められないのか。」との質問だった。私は、「非違行為の程度に関わらず、不法行為違反からは地位確認は認められず損害賠償しか認められない。労働契約の法理の根拠から地位確認を追及する以外にない。」と答えた。すると、坂本弁護士から「弁護団に入り、その部分を担当して欲しい。」と頼まれた。私は、自信がなかったが引受けた。故坂本修・福子夫妻、今野久子、橋本佳子弁護士らの弁護団活動は、精力的であり目を見張るものがあった。弁論法廷のたびに、差別の実態・本質を解析した100頁を超える準備書面が毎回提出されていた。

私は、著名な労働法学者に、「差別違法の場合、その法的効果として非対象者と同じ地位を確認する論理は、差別法理の中に内包されていないのか。」と質問したが、確たる答を得ることはできなかった。最高裁の図書館に何度となく通い、差別違法の場合の補充的効力に関する論文を探して、労働法の本を読み漁ったが、なかなか見つからなかった。和田肇名大名誉教授の『労働契約の法理』の脚注に、ドイツで、男女差別の場合損害賠償ではなく地位確認を認める判例が紹介されていた。私は、和田教授に電話を入れ、紹介の判例の中身を詳しく知りたい旨お願いした。その後、和田教授から、調査したが詳しい内容は分からないとの報告が返ってきた。西谷敏大阪市大名誉教授に、昇格の地位確認を根拠づける鑑定意見ををお願いすることにした。西谷教授は、課長職への資格付与は賃金額に連動し、制度上資格付与と職位に就ける昇進とが分離されており、同資格付与は労基法13条及び93条にいう「基準」にあたり、同条の類推適用により課長の資格が付与されるべきだという意見だった(詳細は、西谷敏著作集第8巻「労働関係における均等待遇」旬報社147頁以下参照)。西谷教授の鑑定意見書は、緻密な裏付けに基づく論理性があり、

説得力に富んだ素晴らしいものだった。ただ、私は、労基法4条違反の当否を検討しないで、いきなり労基法13条の基準に該当するとされている点で、大胆な法的解釈かなと危惧した。高裁判決は、西谷意見書の論旨をほぼ採用し、課長の地位確認を認める画期的な判決だった。男女差別事件で地位確認を認めた、これまで唯一の判決である。金庫側は最高裁に上告申立てをした。最高裁調査官の熱心な和解手続の勧誘があり、地位確認を認める和解が成立した。最高裁で和解する貴重な経験だった。なお、この論点について、その後、蛭原典子「ドイツ労働法における平等取扱い原則」(立命館法学、1998年)の存在を和田教授から教えてもらった。

2 整理解雇

解雇をめぐる裁判では、戦後、「解雇自由説」、「解雇権濫用説」、「正当事由説」が拮抗していた(濱口佳一郎「日本型雇用システムと解雇権濫用の形成」JILPT参照)。労働法学者の間では、民法627条を根拠に「解雇自由説」が有力だった。私は、沖野裁判長の下で研修所の民裁修習を受けた。労働法の勉強に相応しい本を紹介して欲しいと尋ねたところ、沖野裁判長から小西國友立大教授「解雇の自由判例理論を中心として」を勧められた。長文の論文だった。青法協の仲間と輪読会を開いたが、よく理解できず、又、論旨には賛成できなかった。

解雇をめぐる裁判は、やがて解雇権濫用説が主流になっていった。「日本食塩製造事件」最判(昭50.4.25)が、解雇の法的判断枠組みとして「解雇権濫用法理」を宣明した。「最高裁判例解説」で越山安久調査官は、「解雇には正当な理由が必要であるという説を裏返したようなものであり、実際の適用は正当事由必要説と大差がない。」(175頁)と述べている。「高知放送事件」最判(昭52.1.31)がその「相当性の原則」の判断基準を示し、解雇権濫用法理が確立した。

「整理解雇法理」については、「大村野上事件」長

崎地大村支判(昭50.12.24 労判242号14頁)がリーディングケースの判決である。同判決は、整理解雇は、「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り失わせ労働者への影響が甚大となり信義則より導かれる制約に服する」とし、現在4要件(要素)とされる①解雇の必要性、②解雇回避努力、③解雇基準・選定の合理性、④手続の合理性と表現こそ違え、ほぼ同じ趣旨の判断枠組みを示した。横山茂樹・熊谷悟郎両弁護士が獲得された、その後の整理解雇裁判に大きな影響を与える貴重な判決だった。私は、この判決の判断枠組みを使って整理解雇をたたかう決意をした。

(1) 「東京スピンドル製作所事件」秋田地労委 昭51.8.17中労委DB

昭和50年3月会社が、全金組合員7名を整理解雇した。製作所は、秋田市から大潟湖と寒風山を抜けた日本海に面した若美町(現秋田県男鹿市若美)の僻村にあった。平澤全金書記長から「行ってくれるか。」と尋ねられ承諾したら、「今から直ぐ発て」と指示された。当時は、ワープロ・パソコン、ファックスもなく、複写機も不便で、労働法の教科書もなかった。訴状と不当労働行為救済申立書の書式を頭に入れて、下着・洗面道具もないまま秋田に向かった。東北弁の訛りがひどく、みんなが何を話しているのか理解できなかった。一時、話が分からない無能な弁護士が来たと言われた。整理解雇問題が起こった当初、会社は、労組(22名)と従組(15名)について「5名ずつ平等に計10名を解雇する」と説明していた。蓋を開けてみると解雇されたのは、労組組合員7名のみだった。この整理解雇は、組合間差別であり、労組法7条1号・3号の不当労働行為であると主張して救済申立をした。

会社側証人の主尋問中、会社側証人が書込みした掌をカンニングしながら証言しているのに気付いた。主尋問中は異議申立をせず、反対尋問の番となり、私は証人がカンニング証言していると異議申立をした。審査委員長が証人を自席まで呼び、

渉る証人の掌を開かせカンニングの事実を確認した。会社側証人の証言の信ぴょう性を無きものにした。私は、「反対尋問はしません。」と宣言した。秋田地労委命令は、「整理解雇の解雇基準の設定や運用が不明確」と認定した上で、7名の解雇が労組法7条の1号・3号に該当する不当労働行為であると認定し、全員に対する現職及び現職相当職への復帰、バックペイの命令がでた。新米弁護士として嬉しい勝利だった。男鹿温泉で御馳走になった珍味“石焼き鯛”は、美味しかった。

(2) 「北斗音響事件」盛岡地判昭54.10.25労判333号55頁

昭和53年1月12日花巻工場の全従業員72名に対し、会社は、突然工場閉鎖・全員解雇を申渡した。労働者は納得できず、翌日には組合結成し団体交渉を申込んだ。しかし、会社はなかなか交渉に応じなかった。応じて「経営状況」、「転勤などによる解雇回避の方法」、「再就職の支援」、「解雇に伴う経済的援助」などについて具体的説明を拒否し、不誠実な対応を繰り返していた。裁判では、整理解雇法理第4要件(手続の合理性=労働者・労働組合との協議)が充たしてないことを中心に論争を挑んだ。

裁判所は、「工場閉鎖の理由、解雇の必要、・・・などについて、会社の決算報告書等の経理資料を開陳するなどして十分な説明を加えるべきなのに会社は・・・不況を乗り切るための止むを得ない措置・・・工場閉鎖・解雇は既定の方針との抽象的な説明に終始し、債権者らを納得させる説明を行った形跡のない」、「全社的に希望退職者を募集するとか整理対象者の再雇用の保障、他企業への再就職の斡旋等できる限り労働者側の犠牲を少なくする措置を考慮検討した形跡がほとんどない」等として信義則上整理解雇に要求される諸要件を欠いた70名の解雇は解雇権の濫用として無効とし、毎月賃金総計約500万円の仮払いの仮処分決定を言渡した。判決は、整理解雇法理の第4要件(手続の合理性)違反を重視した。現在整理解雇法理第4要件を重視

しているリーディングケースの判決と評価されている。毎月500万円の債務名義で、東京本社の製品を差押え、会社を追い込み、その後金銭和解決した。花巻温泉で開いた勝利集会では、女性組合員の喜びが爆発し、ラインダンスをして祝ってくれた。

(3) 「赤阪鉄工所事件」静岡地判昭57.7.16判タ481号114頁

昭和52年1月会社は、突然、臨時工110名に対し、3月31日をもつて解雇する旨の解雇通知を手渡した。退職条件は、餞別金として一律三万円、賞与分(基本給の0.8ヶ月分)、勇退協力金(基本給の0.5ヶ月分～4ヶ月分)を支給し、再就職を斡旋するというものだった。会社や組合からも事前の説明や話し合いはなされていなかった。臨時工の1人が組合に、解雇撤回要求への協力を求めたが、組合はこれを拒否した。臨時工は、事前に何らの説明・協議もなく解雇されたものであり、整理解雇法理第4要件を充足しておらず、解雇は無効と主張した。判決は、「経営危機の状況下で、・・・経営者が企業の維持のため余剰人員の整理が必要であると判断した点には相当性を認めることができる・・・臨時工のほぼ全員を一律解雇は、臨時工の実態を無視したものであり、その合理性は甚だ疑問・・・本工と実質的には変りのない実態の臨時工は本工と区別し、事前に希望退職者募集の方法も考慮せずになされた本件解雇は著しく合理性を欠き、加えて、事前に会社との交渉の機会もまったく与えずに一方的に実施した解雇手続上の不当性も考慮すれば、本件解雇は解雇権の濫用に当たり無効」とした。この判決も、整理解雇法理第4要件を重視した判決である。

(4) 「日本抵抗器製作所(福光製作所)事件」富山地労委平2.4.24中労委DB

昭和62年12月29日会社は従業員85名を整理解雇した。会社は、富山県井波にあった。会社は、数カ月前から、管理職らが個別面談等において「組合ついたらね、どうなるか わかるやろ。」、「48才だ

が組合の考えを捨てれば会社に残してやる」、「あなたは、希望退職か、指名解雇か、自力再生に入るのか」などと発言し、反執行部支持派(CSグループ)に加わるように執拗に組合弱体化攻撃を仕掛けていた。執行部派従業員男子21名・女子129名計150名中、解雇されたのが男子7名・女子77名計84名だった。これに対して、反執行部派(CSグループ)男子36名・女子78名中、解雇されたのは男子1名に過ぎなかった。執行部支持派を露骨に差別する不利益取扱い(労組法7条1号)、支配介入(3号)であった。

解雇を聞いて、私は直ぐに井波に向かった。被解雇者らが参加した集会では、「子供が病気に罹っており、健康保険が使えないとどうすればいいのか。」、「ボーナスを貰えないと、家や住宅のローンが支払えない。」、「収入がなくなると生活ができない。」等切実な悲痛な声で溢れていた。私は、みんなの声に耳を傾けた上で、「厚生健康保険・年金を直ぐに国民健康保険・年金に切り替える。失業保険の仮給付の手続を直ぐにやる。住民税などの減免手続きを取る。」等の説明をした。そして、「露骨で差別的な解雇を許していいのか。団結してたたかおう。」と訴えた。一瞬シーンとなったが、集会はたたかう場に一変した。北陸の何百人という労働者が支援のために集まってきた。連合の発足とも重なり、支援の輪も熱かった。工場の前は富山平野が広がり、遠くには剱岳・立山連峰を頂く白銀の北アルプスが鎮座していた。数百人の労働者が赤い組合旗をなびかせながら、工場の周辺・農道をデモして歩いた。労働者の団結の輪が労働委員会闘争を支えた。

富山地労委命令は、「(会社は)全従業員の評価資料の提出を促しても応じない」、「会社が作成したとする個人別調査表についても第三者には検証できない」とし、委員会としては、「執行部支持派と反執行部支持派とを比較した、いわゆる大量観察方式をとらざるを得ない。」とした。その上で、「会社の自力再生方針に反対し、中期経営計画の実行に非協力的であった組合支部を嫌悪し、経営合理化の名のもとに支部執行部を支持する支部組

合員を解雇したと認めざるを得ない」と認定し、労組法7条1号・3号の不当労働行為であると断じた。地労委で争った被解雇者77名について、主文として、組合員67名に対しては原職復帰・バックペイ・文書手交・掲示等を命じ、申立後自主退職した組合員10名に対する解雇については文書手交・掲示のみを命じた。赤い組合旗の下に参集した労働者の団結が勝ちとった勝利命令だった。北アルプスを背景に、富山平野にへんぼんと翻る赤い組合旗が、今でも目に焼き付いている。

(5) 「ロイヤル・インシュアランス・パブリック・リミテッド・カンパニー事件」東京地決平8.7.31労判712号85頁

外資系保険会社が経営不振を理由に組織改革を行い、ポストが消滅したとしてナンバー2・4の部長2名の部長職を解き、自発的退職を求めたが部長らが従わなかったため、平成8年3月29日部長らを解雇した。部長らは、会社内や顧客からの信頼も厚く、「部長らを職場に戻してほしい。」との嘆願書が多く寄せられた。ナンバー2の部長は、政府の損賠賠償保険に関する協議会委員をも務めていた。部長らは、平成7年11月までは従業員で組織するロイヤル労働組合に所属し、それ以降は「東京管理職ユニオン」(以下「ユニオン」)に加入していた。ユニオンは、部長らに対する退職勧奨及び解雇が認められないとして立上がった。ユニオンは会社に団交を申入れたが、会社は拒否していた。

会社の就業規則「退職および解雇規程」2条(5)に、「会社が経営上やむえないと判断し、労働組合がそれを了承したとき」は、会社がその従業員を解雇することできる旨の定めがあった。私は、整理解雇の4要件で論争を挑むのではなく、この就業規則に目を付け、ユニオンが了承していない以上、本件解雇は就業規則に反して無効を主的に主張することにした。労働協約で定めた協議約款・同意約款の手続違反について、裁判所は会社に厳しい判例があると知っていたので、この主張

に掛けた。会社は、就業規則で定める「組合」とは、ロイヤル労働組合のことを意味し、また、部長らは、管理職である部長職にあったのであり、部長らの所属する労働組合の了承も、右規程に定める「組合の了承」に該当しないと反論してきた。また、会社の方から、整理解雇の法理の要件(要素)を満たしているとの反論をしてきた。

判決は、「規程2条(5)において、解雇の手続要件として従業員組合の了承が規定されているのは、債務者の従業員が、経営者側の一方的な事情によって解雇されることを一定限度で制限しようとする趣旨であると解すべきである。」「債権者らが部長職を解かれ、一般従業員と全く同じ地位を有するに至ったのであり、たとえ元管理職であったとしても、他の一般従業員と同等に就業規則の解雇制限による保護を与えられるべき立場に立たされたのである以上、管理職であったことから、会社の「退職および解雇規程」2条(5)に規定する組合の了承は必要ではない旨を主張も合理的なものではない。」とし、「本件解雇には、同規程に定める手続要件としての従業員組合の了承があったことの疎明がないから、この点に関する会社の主張もまた失当たるを免れない。」と結論付けた。決定は、被保全権利を認めた上で、部長らの陳述書・審尋の結果から保全の必要性にも疎明があったとして、部長らに1月金86万円余、65万円余の仮の支払を命じた。私の口座に毎月賃金約150万円が仮払いされてきた。

本訴に移行し、就業規則違反の主張に加えて、整理解雇の必要性及び解雇回避努力義務の不存在の主張をも行った。会社は、整理解雇法理はわが国独特のものであり、外資系企業では、ポストを削減しそのポストにいた労働者を解雇するのであり整理解雇法理の適用は認められないと主張し、激しい論争となった。最終的に部長ら2人合わせて1億数千万円を超える金額で和解した。

(6) 「PWCフィナンシャル・アドバイザー・サービス事件」東京地決平14.9.10判例集未登載

PWCは、世界的なファイナンスに関するコンサルティング会社である。債権者は、投資銀行サービスを担当するIB部門に属していた。IB部門が巨額な損失を出したとして、IB部門を閉鎖し、M&Aアドバイザーグループ部門(「M&AA部門」)を新設した。会社は、IB部門が無くなること及び本人の能力不足を理由に、平成14年2月13日解雇してきた。会社は、入社当時債権者の評価がABCDランクの最下位のDランクであり、その後平均的ランクのCランクとなったものの、平成4年1月の評価はDランクに戻っていると説明していた。解雇日の数日前に相談を受けた。私は、パソコン内の上司・同僚・クライアントとのやり取りのメールや評価に関する資料等を自宅のパソコンに送信するかUSBメモリーに移し確保することを指示した。ロックアウト型解雇では、解雇通知された瞬間パソコン等へのアクセスが禁止され、自己の主張を裏付ける資料にアクセスできなくなるからである。この指示が決定的な効果を生んだ。上司から「今回のあなたの仕事は素晴らしい。」とか、クライアントから「あなたのお陰で大変助かった。」とかのメールや具体的な評価書の内容が、反論する上で効果的だった。

決定は、「IB部門の解消と再編成の必要性は一応認めることができる。」が、「信義則上企業は、解雇対象者を他の部門に吸収できないかなどを検討するなどして、できる限り解雇を回避する努力をする義務がある」、「解雇選定者の選定に当たっても、解雇が恣意的にならないよう、客観的・合理的な基準に基づいてこれを行うことを要する」と述べた。そして、決定は、債権者は、「期待水準どおり」で「仕事の成果の質が、組織の定める高い基準をみている」とのC評価を受けているから、債権者はマネージャーに要求される能力を有していたと認定した。判決は、解雇するに足るだけの能力不足があるとは言えないとして解雇は解雇権濫用で無効とし、毎月55万円の仮払を命じた。解雇直前の証拠確保の指示が決定的な意味をもった事案である。