

学 位 論 文 題 名

英 米 解 雇 法 の 研 究

学 位 論 文 内 容 の 要 旨

わが国において、解雇が合理的な理由を欠き、あるいは、一定の理由が存しても具体的事情のもとにおいて解雇することが著しく不合理であり、社会通念上相当として是認することができない場合、当該解雇は解雇の濫用として無効になるとの法理が判例上確立している。また、労働協約は、規範的効力を有し、協約に定められた解雇の実体的・手続的規制を定めた条項に違反する解雇は、多くの場合その効力を否定される。さらに、就業規則の解雇事由を使用者による解雇権の自己抑制と解して、当該事由によらない解雇を無効とする判例もある。こうしたわが国の解雇に対する解雇法制とは対照的に英米両国では、使用者の解雇の自由を尊重する解雇法制を有している。とりわけ、アメリカ合衆国においては、差別的解雇の場合を除けば、解雇の法的規制は極めて限定的であるといえることができる。またイギリスにおいては、解雇の一般的規制を定める不公正解雇制度の導入以後においても、その規制の程度は極めて低いものといわざるを得ない。本稿は、英米の解雇法制を、その規制の仕方、救済手続、救済方法につき、制定法及び判例を中心に検討することにより、両国の解雇法制のあり方を考察したものである。

まず序章では、現在の英米の解雇法制のあり方を検討するための準備作業として、両国の解雇に関する法律および判例法の歴史を概観した。そして、英米両国では、1860年代までは、被用者は契約外的な法的制裁をもって雇用に縛り付けられていたが、産業が工業化されるに伴い雇用は使用者または被用者により一方的に終了させることができるという雇用終了自由の法理が形成された。その後、

合衆国では、1960年代に労働協約を通じた仲裁による解雇規制法理が形成されたが、イギリスでは1971年の不公正解雇制度導入まで解雇予告制度を除きさしたる解雇規制法理は存しなかったことなどを明らかにした。

第一章では、英米解雇法制において、解雇の概念がどのように定義されるかを準解雇の法理の考察というかたちで検討した。主にイギリスにおけるみなし解雇と合衆国における準解雇の成立基準を検討し、その微妙な相違にもかかわらず、それらは、使用者の巧妙な解雇規制回避の企てをくじくのみならず、被用者に対しては、課せられた不利益に耐えることなく即時に離職して解雇と同様の救済を与えるという点で共通していることを明らかにした。このことを参考にして、わが国における準解雇法理の解釈上の構築可能性につき検討した。

第二章では、合衆国の判例法上の不法解雇法理の展開について検討した。主な不法解雇の法理として、黙示の永続雇用条項の違反を理由とするもの、公序違反を理由とするもの、誠実公正取扱義務違反を理由とするもの、及び精神的苦痛の意図的付与を理由とするものについて、その法理の仕組みとその限界を考察した。そして、判例は、不当性の極めて大きい解雇に関しては、積極的に規制しようとしているものの傾向はあるものの、不当解雇を一般的に規制する解雇法理は、モンタナ州を除き、確立されていないことを明らかにした。

第三章では、イギリスの不公正解雇制度を検討した。多くの適用除外があること、解雇理由の証明はただ使用者がその存在を信じていたことを証明することをもって足りること、解雇が不公正といえるためには良識のある使用者なら誰もそのような解雇しなかったといえるなければならないこと、救済手段が不十分なことなど、不公正解雇制度が被用者保護的観点からは極めて不十分であることを明らかにした。そして、これは同制度に当初から織り込まれていた多発するストライキの原因の除去という観点から説明することができることを指摘した。

第四章では、英米の労働協約が不当解雇の規制にどのような役割を演じているかを検討した。合衆国では協約に定める苦情処理・仲裁条項が法的拘束力を有し、仲裁裁定は特別な場合を除き履行強制されることを概説し、解雇の仲裁がどのような手続で行われ、どのような仲裁裁定の先例が形成されているかを検討した。そして、仲裁手続は相当厳格であり、その規制は利益調整的ではあるが、その程度は大きく、その救済は極めて効果的であることを明らかにした。加えて、イギ

リスでは、協約に定められた解雇手続条項は不公正解雇制度と判例法上の不法解雇法理において比較的小さな役割を演ずるに過ぎないことを指摘した。

第五章では、英米における組合活動などを理由とする差別的解雇の規制について検討した。規制の仕方、取扱機関、訴訟手続、救済手段を中心に考察し、合衆国では、集団的側面が重視されているのに対し、イギリスでは一般の解雇と同様個人的側面が重視されていることを指摘したほか、イギリスとは異なり復職命令に執行力を付与し得る合衆国においてさえ復職命令に実効性が少ないことを指摘した。

第六章では、組合関連理由以外の理由に基づく差別的解雇の規制について検討した。英米の差別的解雇を規制する法律を、禁止される解雇理由、適用範囲、申立手続の順で概観した後、差別的解雇の立証方法を直接的差別と間接的差別に分けて考察した。救済方法については、仮救済、復職、補償金の順で考察した。これらの考察から、イギリスの差別的解雇の取扱機関、訴訟手続および救済方法には欠陥が多いことを明らかにした。

第七章では、整理解雇と失業対策に関する法について検討した。合衆国では整理解雇を規制する一般法は存しない。イギリスでは、余剰人員がある限りそれが特定の職務についてであってもそのことを理由として解雇することは公正とされ、また、その職の廃止が経済状況悪化によるか否かも問われない。整理解雇基準が全く客観性を有しない場合を除き、不公正解雇上問題とされるのは、ほぼ手続的欠陥以外にはないことを明らかにした。失業対策に関する法に関しては、現在、両国とも雇用創出と失業防止のための政策はほとんど行われておらず、職業の再訓練に関しても十分な努力が払われていないことなどを指摘した。

補章では、イギリスの剰員整理手当法の立法目的について考察した。まず、その制定の経緯を検討して、その立法目的が被用者保護的手段により、産業平和を推進しながら、労働力の流動化を促進することにあつたことと、その目的が判例上重視されてきたことを明らかにした。そして最後に、その目的の達成の如何について検討した。

終章では、英米解雇法制の変化の見通しを、両国における現行法の立法目的、裁判所の取組み姿勢、政治経済的状况などから、考察した。

学位論文審査の要旨

主 査 教 授 保 原 喜 志 夫
副 査 教 授 道 幸 哲 也
副 査 教 授 古 城 誠
副 査 助 教 授 江 口 隆 裕

いわゆるヨーロッパ先進諸国においては、実体法及び手続法の両面から、労働者の解雇について厳しい規制がなされるに至っており、1982年には、その方向でのILO条約も成立している。わが国でも、解雇規制の法的状況はほぼ同様であって、民法627条1項が解雇の自由を定めているものの、解雇が客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になる、という判例法理が確立しているといえることができる。

これに対し、英米両国では、概して、解雇一般を規制する法理の形成は未だなく、人種、性別、労働活動等を理由とする差別的解雇等を別とすれば、労働者の解雇につき使用者に大幅な裁量権が認められており、しばしば労使紛争の原因ともなっている。

本論文は、以上のような先進国の解雇法の状況からは極めて特徴的と思われるイギリス及びアメリカ合衆国における解雇の法理を、数年に及ぶ英米の現地における研究をも踏まえて、その追求を試みたものである。

序章では、本論文の主題である解雇法理の検討の準備作業として、英米解雇法の歴史的展開を概観し、1860年代頃までは、契約法外の強制により労働者の退職の自由が無かったこと、それ以降の産業革命期を経て、使用者、労働者ともに労働契約の解約の自由が認められて労働者に厳しく機能するに至ったこと、その後、合衆国では、不当労働行為である解雇を禁止する立法は別として、1960年代に労働契約による解雇規制法理が形成され、又イギリスでは、1971年の不公正解雇の立法まで解雇規制法理は存在しなかったことを明かにした。

第1章では、本論文の研究対象を明確化する意味をも含めて、解雇の法的概念を考察し、労働者の任意退職の形式をとる離職のうちで、解雇と同じ法的規制を受けるべきイギリスのみならず解雇と合衆国の準解雇の成立基準を明かにした。

第2章では、合衆国における不法解雇の判例を分析し、黙示の永続雇用条項違反、公序違反、誠実公正取扱義務違反、及び精神的苦痛の意図的付与の法理の仕組みとその限界を明かにし、不当解雇を一般的に規制する法理が合衆国では未成立であることを指摘した。

第3章では、イギリスの不公正解雇制度を検討し、解雇理由の証明は使用者がその存在を信じていたことの証明をもって足りるとする判例の展開、及び適用除外が多い、救済手続の不備等、不公正解雇制度が労働者保護の観点から極めて不十分であることを明かにした。

第4章では、英米の不当解雇規制における協約の役割を考察し、イギリスでは解雇規制につき協約が小さな役割しか果たしていないのに対し、合衆国では、労組の組織率が低下しているものの、組合員については、協約上の仲裁手続が強制力を付与されて有効に機能し、法的価値をもつ先例が形成されつつあることを指摘している。

第5章以下は、いわば各論ともいえるべき部分で、第4章までの総論的検討を踏まえて、差別的解雇等の特定の解雇規制事由を通じて、解雇法理の分析をしている。すなわち、第5章では、両国における労組活動を理由とする差別的解雇の規制について検討し、不当労働行為制度が相当程度機能している合衆国においてさえ、復職命令

の実効性が乏しいことを指摘している。第6章では、人種や性別等を理由とする差別的解雇について検討し、特にイギリスで取扱機関、訴訟手続、救済方法に欠陥が多いとの見解に至っている。

第7章及び補論は、企業経営上の理由による整理解雇に関するもので、合衆国では整理解雇規制法制がなく、レイ・オフの実施が日常的であるのに対し、イギリスでは剰員整理手当法があって、労働力の流動化を促進しながら産業平和を図るという統一が困難な二つの要請を追求していることの解雇法理への反映を浮彫りにしている。

本論文では、結論として、英米においては解雇の法的規制が比較的緩いことを指摘し、その大きな理由の一つとして、両国の解雇法制が、解雇を規制する目的とともに、他の強力な政策目的を担うものであったことを指摘した。すなわち、合衆国では、例えば、1935年及び1947年の不当労働行為立法が経済政策的な側面を強くもっており、またイギリスでも、1960年代以降の解雇立法が、産業平和、具体的には解雇をめぐるストライキ等の労使紛争の回避を意図するものであった。そして、この数年来、低成長、国際競争の激化、労組勢力の後退等の状況において、それまで両国において高まりつつあった解雇規制強化の主張に反対する見解が特に経済学者の間にひろまっており、ごく近い将来、両国において解雇法理が急速な進展をみることはあまり無かろうとの見通しを示している。

さて、本論文は、英米の立法、判例、行政命令及び協約を、諸学説を踏えて分析して、解雇の法理を追求し、その体系化を意図した意欲作であり、わが国に類書をみないものである。おそらく、英米両国においても、このように、解雇に関わるほとんどすべての法律問題に正面から取組み、多角的検討を行った論考は、ほとんど見出し難いものと思われる。全体の構成も理論的で調和のとれたものであり、又推論も論理的かつ精緻であり、十分に読者の批判に堪えうるものと考えられる。

なお、本論文で追求された解雇の法理が英米契約法一般の中にどのように位置付けられるべきか、必ずしも明らかではなく、この観点からの申請者の更なる研究の進展が望まれる。