

裁判の機能：解雇事件裁判を中心に

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-10-03 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/2297/29437

(3) 和解のメリットについては、さらに西村健一郎・前掲六一頁以下参照。

(4) 草野・前掲二八頁以下。

(5) 田中豊「民事第一審訴訟における和解について—裁判官の役割を中心に」民事訴訟雑誌三二号（一九八六）一三六頁参照。

(6) 草野・前掲二九頁。

(7) 沖野威「労働事件における本案訴訟と仮処分との役割」新・実務民事訴訟法講座II「労働訴訟」（日本評論社、一九八二）二九頁以下。

（豊川義明）

四 裁判の機能——解雇事件裁判を中心に——

1 労働裁判の類型と解雇訴訟

(1) 労働保護法と裁判の役割

労働裁判で多いのは、項目別には賃金、解雇、労働災害である。不当労働行為のからむ解雇事案を別とすれば、労働保護法（個別的労働関係法）の分野に属するものが圧倒的に多い。労働団体法（集団的労働関係法）の裁判事件は、数としては少数である。労働団体法が団結自治や労使の集団的自治の枠組の設定と維持を基本とし、国家の介入に謙抑的な態度をとっていること、労使紛争については労働委員会制度が存在すること、労働争議の激減に伴って労働刑事事件が少なくなつたことなどがその原因として考えられる。もつとも、事件の絶対数は多くはないが、法の解釈をとおして労働団体法の理論・内実を形成するなど、判例法として果たしている役割は大きなものがあることは、補足しておかなければならない。

これに対して、労働保護法における当事者は、基本的には、使用者対個別労働者である。使用者の社会的権力に対

して法的な規制を行い、社会的弱者の権利主張に対しては国家の積極的な助力を付与することによって、労働者の生活と自由と尊厳を擁護するのが労働保護法の基本的な課題である。国家が使用者の社会的権力に対して積極的な規制を行うという点では、労働者の組合活動の自由を擁護することによって、同時に労働組合の存立・自治を保障しようとする、不利益取扱禁止Ⅱ不当労働行為制度についても同様である。「国家の助力」が有効に行われているかどうかは、法律・制度のみならず制度の機能・効果など、その動態的な側面をも併せて分析する必要がある。このような意味で労働裁判の実情把握ならびに機能分析は欠かすことのできない課題である。

もつとも労働保護法における裁判と一口にいつても、対象・分野によって顕著な差異がある。たとえば、労働災害裁判の多くは、本来的には被害者対加害者、つまり労働者対使用者の問題といえる。実際、使用者の安全保護義務違反を追究する損害賠償請求事件も少なからず存在する。しかし裁判の主力をなしているのは、労災保険法にもとづく事件であつて、この場合には労働者対国家（労働基準監督署長など）の争いとなる（業務外認定にもとづく補償給付等の支給決定や障害等級決定の取消請求などの行政訴訟、敗訴した労基署長側が控訴する例もある）。これらの労働災害裁判では、法律の解釈よりも事実認定、つまり業務と災害・疾病・死亡との因果関係の認定が大きな比重を占めている。また、賃金裁判の多くは、退職金請求事件が労基法第一一条にいう賃金の概念のように、法律の解釈適用によって解決される問題がほとんどである。要するに、これらの分野では一応は整備された法制度を前提として裁判が展開されている。

(2) 労働契約法の不備と解雇事件

これに対して解雇裁判の場合は、少し事情が異なっている。解雇の脅威、つまり使用者が適法であれ違法・不当であれ、その従業員を企業・職場から排除する可能性を留保していることこそは、労働者を企業秩序に緊縛する最終的な担保である。逆にいえば、労働者は、解雇の脅威から自由であつて初めて、使用者と対等な当事者たりうる。にも

かわならず、解雇の法的規制について日本の法制は著しく不備である。労働基準法は、第二章労働契約において、雇傭における封建的遺制の排除ないし労働関係の近代化のためには多くの規定を設けたが、近代的な労働関係の下における労働の従属、とくに使用者の人事権・解雇権を制御するための具体的な規定を欠いている。配転や出向については白紙に近い状態であるし（労基法施行規則第五条により「就業の場所及び従事すべき業務」は労働契約締結時に明示しなければならぬことになっているが）、解雇についても解雇予告と特別な場合の解雇制限を規定するにすぎない⁽¹⁾。解雇をめぐる裁判上の争いの圧倒的多くは、労働権理念を背景に「権利ノ濫用ハ之ヲ許サス」（民法第一条三項）という一般条項を媒介として、解釈論（「判例法」）によって解決されている（解雇権濫用法理⁽²⁾）。

このようにして裁判で一応の、あるいは最終的な決着が付き、解雇の意思表示が無効と確認されても、労働者が現実に職場に復帰するには使用者による労働者の受入れが必要となる。しかし、賃金は支払っても、いったん排除した労働者を再び職場に戻そうとしないのが使用者の一般的な対応である。かくして国家権力による強制執行が可能な金銭訴訟の場合とは異なつて、地位保全仮処分決定や解雇無効確認判決の実効性確保には多大の困難が伴う。そのため労働者は「名」（解雇が不当・無効なものであったことが公的に認知される）をとり、使用者は「実」（好ましくない労働者を企業から排除する）をとる、という形で決着している例が実際には多いのではないか。ここでは、これらについて実態を把握・分析することにより、労働裁判の実情と機能を明らかにしたい。

2 解雇事件裁判の特質

(1) 労働裁判成立の現実的条件

労働裁判は、いうまでもなく、使用者による労働者の権利侵害という「客観的な事実」が前提となる。しかし、このような事実が存在するだけでは、裁判にはならない。それを「正義に反する」と労働者が意識することが必要であ

る。当事者でない者がいかに義憤を感じても、当事者がそのようなものとしては意識せず、また意識はしても諦観ないしは達観して争う意欲・意志を持たなければ、裁判にはならない。こうした事実を違法・不当として争う意志を持っている個人ないし集団が存在すること、また裁判を維持していくだけの物質的な条件と環境、具体的には、①裁判費用の捻出、②労働組合や「守る会」などの支援組織と物質的・精神的な支援活動の存在、③家族などの理解と協力といった「主体的条件」が整っていなければならぬ³⁾。しかし、いくら「客観的事実」と「主体的条件」が揃っていても、人々が裁判に対して何の期待も有さず、裁判所や裁判官を信頼していないときには、裁判という紛争解決手段は選択されないであろう。あるいは裁判は公正であつて、裁判官には信頼が置かれていたとしても、処理にあまりにも時間と費用がかかりすぎ、労の多さに比して功のあまりにも少ない場合、さらには裁判所の決定に権威がなく実効性に乏しかったりした場合にも、人々は裁判にはアクセスしないであろう。

実際には、解雇事件については一定数の裁判例が蓄積されている。これは、違法・不当な解雇という「客観的な事実」が数多く存在し、また労働者としても名譽と生活を守るためには泣き寝入りをしているわけにはいかないからである。組合にとつても、解雇事件は組合の存在意義が問われる試金石である。さらに解雇事件は、東亜ペイント事件最高裁判決以降、争つても勝ち目の乏しくなった配転事件とは異なつて、地位保全申立や地位確認訴訟において勝訴の確率も低くはない、つまり時間と費用は多少かかるかもしれないが、裁判で争うことにはそれなりに意義があると
いうことである。⁴⁾

(2) 解雇事件裁判の目的

労働者にとつて解雇が有する意味について検討して見ると、ほぼ次の三点に要約できるであろう。

第一は、企業・職場・仲間から排除されるという事実であり、仕事を中心に展開されてきた小宇宙・生活の中心部

が空洞化するということである。なるほど現実の労働は苦役であり、疎外された労働ではある。しかしヒトは労働によって自己を発達させ、社会と結びつき、人間であることを自覚する。労働者は解雇という事態によって、「労働による自己実現の場と機会」を奪われる。「workaholic」とも評される日本の労働者にとって、このことの持つ意味はとくに深刻である。

第二は、いうまでもなく稼得＝生活手段である賃金がえられなくなることである。これには企業内福利施設・制度によってもたらされている諸利益や利便（住宅・寮や持家奨励の融資制度、社会保険の付加給付や健保組合施設の利用など）の喪失による不利益や転職に伴う不利益（勤続年数中断や年功・知的熟練の喪失など）、さらには職探しの負担も加わる。

第三に、解雇は労働者にとって不名誉な出来事である。とくに懲戒解雇された労働者は、「よほど悪いことをした」にちがいないと思われるのが普通である。人員整理によって「クビになった」場合でも、先任権の制度・考え方の普及していない日本では、整理基準で下位にランクされたのは、要するに他人よりも能力や勤勉さが劣っているか、役に立たない余剰人員と評価されていたからだと世間の人は思うであろう。実質は解雇であるが合意解約という体裁が労働者によって選択される理由の一つは、解雇のもつ不名誉さの回避にあるといえる。

このことに対応して訴訟の目的も、①復職・職場復帰、②賃金・生活手段を取り戻すこと、③解雇が不当なもの、労働者にとっていわれの無いものであったことの公的な確認（傷つけられた名誉の回復、場合によっては精神的苦痛に対する慰謝料請求も追加）、ということになるであろう。名誉を回復しつつ、職場復帰を勝ち取り、賃金・生活手段を取り戻すことを目的とするのが解雇訴訟の基本的なタイプであるが、自分を解雇した会社に戻る気持ちにはなれず、着せられた汚名（会社の金員・物品の着服、企業秘密の漏洩・スパイ、上司・同僚に対する粗暴行為など）をそそぐ、あるいは退職金を取り戻す（懲戒解雇の場合）ことに主眼がある場合もある。名誉や賃金の回復は、裁判に勝つことによってその目的を達成することができるが、復職・職場復帰を実現するためには、使用者による労働者の受入れが必要である。

表1 「労働判例」(全文)掲載判例と解雇事件 (1985~1992年)

年次	東京地裁			大阪地裁			横浜地裁			神戸地裁		
	件数	解雇	無効	件数	解雇	無効	件数	解雇	無効	件数	解雇	無効
1985	48	14	7	17	10	7	5	2	1	6	-	-
86	45	16	8	22	9	6	8	-	-	9	1	0
87	45	17	5	22	11	5	3	3	3	8	1	1
88	41	15	3	29	14	8	4	2	1	6	-	-
89	43	11	5	40	15	9	7	4	3	9	2	1
1990	74	16	5	31	19	13	8	2	1	9	3	1
91	46	20	6	36	15	10	7	3	1	8	1	0
92	58	19	7	34	11	6	5	1	1	1	-	-
計	400	128	46	231	104	64	47	17	11	56	8	3

- 注：1 地裁には支部も含まれる。
 2 解雇には「合意」の不存在を争った「合意解約」も含まれるが、免職(公務員関係)は含まれない。
 3 解雇無効は「地位保全」「地位確認」を争ったものであり、復職しないことを前提とし、金員(退職金など)のみを争ったものは含まれていない。
 4 解雇・解雇無効の件数は傾向値であって、厳密に照合したものではない。
 5 同一事件で仮処分と本訴が重複しているものも含まれている。

和解が使用者による復職への同意や受入れを実現する一つの方法として機能したのか、それとも「名」と「実」を分けることで裁判過程を短縮し終了させる役割を担ったのか、また職場の状況が復職を可能としていたかどうかとも検討されなければならぬ。

3 解雇裁判の実態

(1) 追跡調査の実施と方法

以上の前提のもとに、解雇事件判例について判決後の経過および判決文からは十全には窺い知ることのできない関連事情について追跡調査を試みた。調査の対象としたのは、解雇無効と判断された「労働判例」誌掲載の判決・仮処分決定の中から大阪、京都、神戸各地裁(各支部を含む)、大阪高裁関係分を取り出し、一九八五年以降九一年度内に最新の判決・決定が出されたものに絞りこんだ四八ケースである。実質的に見て不当労働行為解雇事件と思われるものも相当数あるが、とくに区別することなく調査対象とした。追跡調査の方法は、事件担当の弁護士・法律事務所に対する照会である。京阪神に絞ったのは、一定数の裁判件数が存在することと知人弁護士も多く調査上も便

利であったことによる。また記録保存や記憶との関係も考慮して、一九八五年で区切った。関西という地域的特性も反映しているかと思われるので、参考までに大阪、神戸と東京、横浜各地裁のデータを対比して示しておく(表1)。照会した事項は、次のとおりである。

(1) 判決(決定)後の裁判経過

(2) 判決(決定)の実効性 裁判継続中の職場復帰(就労)と判決(決定)確定後の状況、具体的には、職場復帰し現在も働いているか、職場復帰しなかったか(復職⇨即退職を含む)、その理由は何か

(3) 関連事情として労働組合の有無、(複数組合併存の場合には)少数派かどうか、組合の支援、支援組織・支援活動の有無など

回答が寄せられたのは四〇件(40/48)。内訳は大阪(34/41)、京都(2/3)、神戸(4/4)⁽⁵⁾であり、この結果をまとめたのが追跡調査総括表(表2)である。

(2) 仮処分決定による決着

地位保全等の仮処分決定のみで争いが終結しているケースが九件ある。その大部分は、申請してから決定までの期間が比較的短かいが(七〇日ー一年半)、労働者は復職はしていない。組合や支援活動がないことも、特徴としてあげられよう(〇四[一二〇][一二三][一二五][一二九][一三〇][一三三][一三七])。これに対して一件、仮処分決定に対する異議申立が取下げ(仮処分確定)となつて、復職したケースがある(三三五)。これには本人の所属する企業横断的組合の支援があり、また団体交渉によつて解決している(仮処分申請から職場復帰まで約一〇カ月)。なお本案訴訟を併用せずに、仮処分決定に対する控訴審判決後に法廷外で和解が成立し職場復帰したケース(二〇三)は、組合内少数派のため企業内組合の支援はないが、支援組織・活動がある。仮処分決定から控訴棄却に到るまでに本案訴訟なみの期間を要してい

(決定) 追跡調査総括表

(裁判に要した期間)	判決・決定後の状況(職場復帰など)	備考(組合・支援・その他)
① (13年)	和解=控訴取下で職場復帰した。	少数派組合(副委員長, 全国一般)。支援組織・活動なし。
② (10年)	職場復帰しなかった。原職に復帰するには工場移転先に赴任が必要, 現地の交代制勤務には従事困難。	労働組合の支援は考えられない(一般組合員)。支援組織・活動あり。
③	職場復帰し現在も働いている。	労働組合の支援なし(組合内反対派)。支援組織・活動あり。
④ (1年半)	職場復帰しなかった。	労働組合なし。支援組織・活動なし。
⑤	職場復帰し現在も働いている。	労働組合あり(全日自労建設一般) 不当労働行為事件多発。
⑥ (6年)	職場復帰せず(別病院で就労)。結成した労組は壊滅, 最後まで残った2人は懲戒解雇。自分たちの名譽のために争い, 勝訴。	労組の結成(1980)を指導した上部組織支援せず。支援組織・活動なし。
⑦	裁判継続中の職場復帰なし。和解により解雇撤回, 和解成立日付で退職。	労働組合は本人(医師, 非組合員)の解雇を要求。支援組織・活動あり。
⑧ (5年8カ月)	裁判継続中の職場復帰なし。和解(解雇撤回=退職)	労働組合なし。支援活動: 第一審途中まで地元合同労組の支援あり。
⑨	裁判継続中の職場復帰なし。判決(和解)後, 職場復帰し現在も働いている。	組合(全国建設関連産業労働連合会) 支援組織・活動あり。
⑩ (7年)	職場復帰しなかった(会社の出社命令のないまま定年になった)。	労働組合あり(本人=管理職で非組合員)。組合の支援, 支援組織・活動なし。
⑪a (5年)	裁判継続中の職場復帰なし。和解により解雇撤回=退職。	労働組合あり。
⑪b (7年)	緊急命令(1990・9・28)に基づき職場復帰。その後組合専従となって退職。	支援組織・活動あり。
⑫ (8カ月)	職場復帰しなかった(ワンマン企業の管理職で事実上復帰できず, 解決金で決着)。	労働組合なし。役職者(部長→出向先で取締役)。支援組織・支援活動なし。
⑬	裁判継続中, 就労は行われていない。職場復帰した(現在も働いている)。	組合内反対派→少数派組合(自交総連分会)委員長。支援組織・活動あり。
⑭	職場復帰したが, その後退職(大阪地労委で組合員全員退職すること和解成立)。	労働組合(全印総連加盟)の支援, 支援組織・活動あり。第2組合あり。
⑮ (1年5カ月)	職場復帰しなかった(当事者の個人的事情で就労が困難となり, 和解)。	組合結成→全商業労働組合分会。支援組織・活動あり。
⑯ (2年)	和解で解雇を認める形で終了した(支店の営業廃止で, 営業が消滅した以上, 職場復帰は困難)。	組合あり(金港湾分会)。上部団体(大阪支部)の支援あり。支援団体なし。
⑰	和解により職場復帰し, 現在も働いている。	全自交傘下の組合脱退, 少数派組合(自交総連)結成。組合の支援あり。
⑱	職場復帰しなかった(最高裁判決後, 再度解雇)。	社長(父親)vs 長男。
⑲ (4年余)	職場復帰は一切できなかった。長期化により組合組織の維持が困難になり, 本人が任意退職することを含めて全体的な和解をした。	親善会的組合あり(執行委員)。運輸一般分会を結成しようとした。
⑳ (3年5カ月)	控訴中の就労なし。和解により職場復帰=休職(産休)後退職。	労働組合の支援あり(組合員)。支援組織・活動あり。

表2 解雇無効判決

事件名/解雇理由	裁判等の経過 (a)仮処分関係 (b)本案訴訟 (c)労働委員会
[01] K食品店 不正行為、勤務態度不良 (不当労働行為)	(a)申請1976 → 大阪地決77・2・3 (b)提訴1977 → 大阪地判86・5・12 → 控訴【取下】 (c)地労委救済命令1974・11・9 → 中労委【和解】
[02] D工業 職場秩序違反/少数派組合員	(a)申請1977 → 大阪地決78・4・17 (b)提訴1978 → 大阪地判81・11・30 → 大阪高判85・2・27 → 最判87・1・20
[03] N造船所 人員整理・指名退職基準該当	(a)申請1979 → 大阪地決81・5・8 → 大阪高判85・7・31 → 【和解】 (b)本案訴訟なし
[04] G企業(機械電機器具輸出) 配転命令拒否	(a)申請1983 → 大阪地決85・1・21 (b)本案訴訟なし
[05] K工務店 管理職の背信行為(組合結成)	(b)提訴1981 → 神戸地尼崎支判84・6・15 → 大阪高判85・3・19 → 上告棄却 (c)関連 団交拒否(救済命令取消) 東京地判85・1・21 → 東京高判86・2・26
[06] 医療法人H会 不正行為・傷害事件 (不当労働行為)	(a)仮処分申請【認容】 (b)提訴1982 → 大阪地判86・11・28 → 控訴【和解】 (c)地労委申立1983 → 救済命令85・11・28
[07] SN病院 職場でのトラブル	(a)申請 → 大阪地決(1982) (b)仮処分決定後、提訴1982 → 大阪地判1987・3・2 → 控訴【和解】
[08] S工業 勤務態度不良	(a) (b)提訴1984 → 神戸地尼崎支判87・7・2 → 控訴【和解】88・11
[09] Sコンサルタント 配転拒否/不当労働行為	(a)申請1984 → 大阪地決86・3・31 → 異議申立 (c)地労委申立 → 中労委命令 → 救済命令取消請求(東京地裁)【和解】
[10] GM(海運代理) 出向命令拒否	(a)申請1984 → 大阪地決85・8・29 (b)提訴1986 → 大阪地判88・11・16 → 大阪高判90・7・26 → 最判92・1・24
[11a] KF(生コン製造販売)(K) 勤務態度不良	(a)申請1984・5 → 京都地決84・7・11 (b)提訴1984・9 → 京都地判85・10・7 → 大阪高判 → 上告【和解】89・6・15
[11b] KF(Y) 配転拒否/不当労働行為	(a)申請1985・4 → 京都地決85・8・22 (b)提訴1985・7 → 京都地判87・10・1 → 大阪高判89・2・21 (c)地労委1984・9 → 中労委 → 東京地判90・9・28 → 東京高判91・5・23 → 最判92・3・3
[12] H工機 移籍出向と定年	(a)申請1985 → 大阪地決85・9・10 (b)本案訴訟提起せず。
[13] Tタクシー 勤務態度不良(不当労働行為)	(a)申請1985 → 大阪地決85・10・11 → (仮処分異議)大阪地判86・3・25 (b)提訴1985 → 大阪地判88・10・28 → 控訴(棄却)89・10・12【確定】
[14] S書店 配転拒否/不当労働行為	(a)申請1985 → 大阪地決85・12・12【控訴なし】 (b)提起せず (c)大阪地労委【和解】
[15] N(婦人服店) 不正行為/合意解約	(a)申請1985 → 大阪地決86・10・17 → 異議申立 (b)仮処分決定後、本訴提起【和解】
[16] Y運送 人員整理解雇	(a)申請1986 → 大阪地決86・12・5 (b)提訴1986 → 大阪地裁【和解】
[17] OSタクシー 違法組合活動/懲戒処分不服従	(a)申請1986 → 大阪地決86・12・10 (b)提起せず (c)地労委申立 → 地労委救済命令 → 中労委【和解】
[18] K市場 従業員不適格	(b)提訴1986 → 【和解】(訴訟上)87・6・18 → 解雇89・2(雇用関係不存在確 認請求) → 大阪地判90・7・25 → 大阪高判91・3・26 → 最判92・1・23
[19] Kタクシー 上司に対する暴行、暴言 不当労働行為	(a)申請 → 大阪地決(1986) (b)仮処分決定後、提訴1986 → 神戸地判89・2・28 → 控訴【和解】 (c)兵庫地労委(救済命令) → 中労委
[20] M保育園 雇用期間満了	(a)申請せず (b)提訴(使用者側)1986 → 京都地判89・4・6 → 控訴【和解】(裁判上)89・12

㉑		職場復帰し現在も働いている。	解雇後、少数派組合(全大阪金属機械分会)結成。支援組織・支援活動あり。
㉒	(約3カ月)	職場復帰したが、その後退職した(話し合いにより解決) (使用者側弁護士より回答)。	労働組合、支援組織・支援活動なし。 (弁護士立てず?)。
㉓	(約7カ月)	職場復帰しなかった(いったん復職=退職)。 理由:会社が復職を認めず、訴訟外の和解。	労働組合、支援組織・支援活動なし。
㉔	(1年2カ月)	職場復帰しなかった(訴訟外の和解成立、和解金の支払いを受けることで退社)。	労働組合、支援組織・支援活動なし。 従業員20人以下の小規模会社。
㉕	(3年半)	職場復帰した(現在も働いている)。	組合(造船重機):あり(組合員)、組合の支援なし。支援組織・活動あり。
㉖		裁判継続中職場復帰なし。(確定後)職場復帰し現在も働いている(一部の人は定年で退職)。	労働組合の支援:あり(正社員労働者の支援なし)。支援組織・活動あり。
㉗	(約5年10月)	控訴中の就労なし。和解により職場復帰し、現在も働いている。	複数組合併存(少数派)。裁判中に結成。支援組織・支援活動あり。
㉘		裁判中後も職場復帰なし。(スムーズに職場復帰できる見込が立たなかった)	組合(日本音楽家ユニオン)の支援なし。支援組織・支援活動なし。
㉙		職場復帰しなかった(復職=退職)。	支援組織・活動なし。
㉚	(8カ月)	職場復帰しなかった(相手方から損害賠償請求と通常解雇)。和解(訴訟外)により退職。	元子会社専務取締役(出向)。
㉛	(約6カ月)	決定後の職場復帰なし。和解により、復職=退職(会社が職場復帰しないことを強く望んだため)。	労働組合あり(平組合員)。組合の支援、支援組織・活動なし。
㉜		決定後の職場復帰なし。	労働組合なし。労働組合、支援組織・活動なし。
㉝	(3~4月)	最終的には、職場復帰した。和解(営業権買取)。経営者死亡、承継者(その母親)、労働者(板前)。	労働組合なし。支援組織・支援活動なし。
㉞	(1年8カ月)	裁判中職場復帰なし。職場復帰しなかった(和解、退社)。当初、親会社も加わった和解話しを会社拒否。	労働組合(本人は非組合員)、支援組織・支援活動なし。
㉟		仮処分確定→団体交渉、会社は復職を受入れた。 (90・10・1職場復帰)	組合(本人のみが分会員)、上部団体(運輸一般)が支援。
㊱		判決後の職場復帰なし(体力的な理由)。	多数派組合に所属。組合の支援なし、支援組織・活動あり。
㊲	(70日)	職場復帰しなかった(相手方が拒否)。	労働組合、支援組織・支援活動なし。
㊳	(2年)	決定(和解?)後職場復帰し、現在もタクシー乗務員として働いている。	組合(私鉄総連)→別組合に加入(自交総連、少数派、支援)。
㊴a		会社側、就労拒否。	労働組合あり。支援組織・支援活動あり。 (執行委員長)
㊴b			(執行委員、青年部長)
㊵		職場復帰なし。	組合は支援せず、反主流の分会のみ支援。支援組織・活動あり。

[21] A(精密工具) 配転命令拒否等	(a)申請1987 → 大阪地決87・8・21 (b)提訴 → 【和解】
[22] M(光学機器) 整理解雇	(a)申請1987 → 大阪地決87・10・21 (b)提訴せず
[23] S商店 経営者に対する暴言、暴行等	(a)申請1987 → 大阪地決88・1・26 (b)提訴せず
[24] I J(医療機器) 職務不適格	(a)申請1987 → 大阪地決88・3・7 (b)提訴1987 → 【和解】(取下)
[25] O造船所 出向命令拒否・整理解雇	(a)申請1987 → 大阪地決89・6・27 (b)仮処分決定後、提訴
[26] S電機(パート雇止め) 雇止め(整理解雇)	(a)申請1987 → 大阪地決90・2・20 → (仮処分異議)大阪地判91・10・22 (b)仮処分異議判決後、本訴を提起【取下】
[27] N工機 移籍拒否・整理解雇	(a)申請1987・3 → 仮処分却下87・10・19 → 抗告棄却88・2・17 (b)提訴1988・3 → 神戸地姫路支判90・6・25 → 控訴【和解】(裁判上)93・1
[28] O楽団 競業行為等	(a)申請1988 → 大阪地決88・5・11 (b)提訴1988 → 大阪地判89・6・29
[29] H興業 契約違反(一斉休業)	(a)申請1987 → 大阪地決88・2・17 (b)提訴せず
[30] M商会 報告・稟議義務違反	(a)申請1988 → 大阪地決89・3・6 → 【和解】(訴訟外) (b)本案訴訟なし
[31] Oタクシー 同僚への暴力行為(私的紛争)	(a)申請1989 → 大阪地決89・6・15 (b)提訴1989 → 【和解】
[32] S紙業 金員不法領得	(a)申請1989 → 大阪地決89・6・28 (b)提訴(裁判継続中)※
[33] O料理屋 事業の廃止	(a)申請1989 → 大阪地決89・10・25 (b)提訴せず (相手)店舗立入禁止仮処分申立【和解】
[34] T電線 製品不正搬出行為への関与	(a)申請1989 → 大阪地決90・6・22 (b)提訴 → 【和解】1991・7・25
[35] HM運輸 雇止め(不当労働行為)	(a)申請1989・12 → 大阪地決90・8・23 → 異議申立 → (短期間に取下) (b)提訴せず
[36] A自動車 勤務態度不良	(a)申請 → 大阪地決88・11・21(却下・敗訴) (b)提訴1989 → 大阪地判90・11・28 → 控訴
[37] I(バチンコ店) 相続人の間の争いが絡む	(a)申請1991 → 大阪地決91・4・8 (b)提訴せず
[38] K自動車 ユニオン・ショッパ解雇	(a)申請1990・4 → 大阪地決90・7・16 (b)仮処分決定後、提訴1990・8 → 【和解】(取下)92・4
[39a] I金属工業(I) 掲示板の無許可使用	(a)-a申請1990・10 → 大阪地決90・12・18 → 異議91・6・29
[39b] I金属工業(T) 職場秩序紊乱	(a)-b申請1991・1 → 大阪地決91・2・22 (b)提訴91・6 → 大阪地判1993・8・30*** (c)大阪地労委(救済命令)1993・2・12
[40] N電気鉄道 上司に対する暴行等	(a)申請1990・4 → 大阪地決91・7・31 → 異議申立 (b)仮処分決定後、提訴***

※ 補注:【和解】(裁判上)94・5・13

***→大阪高判94・9・27

***→大阪地判 1994・10・12

る(四年以上)。

(3) 仮処分申請と本案訴訟の併用

追跡調査した事件の半数以上のケースにおいては、仮処分申請と本案訴訟が併用されている。申請と提訴がほぼ同時になされている場合と、仮処分決定後に本案訴訟が提起される場合の両方がある。

(ア) 本訴第一審段階で和解が成立しているのは九件で、復職したのが四件ある(「二二」「二五」「二六」「三八」)。少数派組合に所屬し組合の支援を受けているか、それとも何らかの支援活動が組織されているかである。仮処分決定から和解まで、ほぼ二年かかっている。復職していないのは五件あり(「二五」「二六」「二四」「三三」「三四」)、支援組織・組合がありながら復職していないのは、元の職場がなくなっているか、個人的事情があるかであり、それ以外は支援のないケースである。裁判と解決に要した期間は、仮処分決定のみによる決着に次いで短かく、六カ月～二年である。なお照会した時点(一九九三年七月八月)で本訴第一審係属中のものが三件ある(「三二」「三九 a・b」⁽⁶⁾「四〇」)。

(イ) 本訴第一審判決後に決着がついているのが八件ある。本訴第一審までに要した期間は三年～五年で、最長は三年である。控訴審での和解(控訴取下げ)により復職しているのは、少数派組合に所屬している二例であり(「〇二」「二七」)、和解により退職している四例(「〇六」「〇七」「〇八」「一九」「二八」)では、組合は存在しないわけではないが、本人が組合と対立関係にあつたり、組合員であつても組合との関係が希薄であつたり、組合が弱体化していたり、いずれも支援を受けていない。組合の支援もあつたが産休後に退職することで和解(控訴審段階で裁判上の和解)したケース(「二〇」)は、使用者側が雇用関係不存在確認等請求の訴えを提起したため、本案訴訟でのみ争われているのであり、この型に含めている。なお、控訴へと係争が継がれているものが一件ある(「三六」)。

(ウ) 控訴棄却(判決確定)ないし上告段階の和解で決着しているものは二件。いずれも組合の支援があるが、復職

表3 裁判過程と職場復帰の有無

	職場復帰=就労	一旦復職=退職
仮処分申請のみ 仮処分決定+控訴	【35】 【03*】	[04] [12] [22] [23] [29] [30] [33] [37]
仮処分申請+本案訴訟 本訴1審中に和解 本訴1審後に決着 控訴審後に決着 最高裁判決で決着	【21】【25】【26**】【38】 【01】【27】 【13】 【05】【11b】	【15】【16】[24] [31] [34] [06] [07] [08] 【19】【20】 [28] 【11a】 【02】 [10] [18]
裁判所+労働委員会 労働委員会で和解 行政訴訟で和解	【17】 【09】	【14】

注：【 】組合の支援ないし支援活動あり [] 支援なし

*仮処分控訴[棄却] **仮処分異議判決あり

本訴第1審係争中：【32】【39a-b】【40】 控訴審係争中：【36】 (1993.8現在)

(一三三)、和解=退職(一一a)とに分かれている。

(一四) 最高裁判決にまで進んだものが五件ある。仮処分申請から最高裁判決までに五〜一〇年かかっている。複雑な家族関係が労使関係と重畳する雇用関係不存在確認請求事件(一一八)と管理職で労働組合の支援のないままに定年を迎えた例(一一〇)では、いずれも復職はなされていない。残りの三件は、組合の支援もしくは支援組織の活動はあったが元の職場の移転により復職しなかったもの(一〇三)、裁判所の緊急命令に基づき原職に復帰し、その後組合専従となって退職したもの(一一b)および判決確定により職場に復帰し現在も働いているもの(一〇五)とに分かれる。後二者はいずれも不当労働行為事件を抱えている職場である。

(4) 裁判と労働委員会への救済申立

仮処分申請あるいは仮処分申請・本案訴訟と並行して、労働委員会に救済申立を行っているケースも八件ある(一〇二一〇五一〇六△一二一二四一二七一二九一三九)。この内労働委員会(地労委ないし中労委)での和解ないし労委命令取消訴訟での和解により決着している例が三件ある。いずれも組合および支援活動がある。元の職場の事情により復職していない場合(一二四)、中労委段階で和解

(「一七」)あるいは中労委命令後の行政訴訟段階で和解し(「〇九」)復職している場合とがある。

4 まとめに代えて

解雇事件は、地位保全金員支払仮処分申請や雇用関係存在確認請求といった形で争われているが、その目的は、①復職・職場復帰、②賃金・生活手段の回復、③名譽の回復であるとしてきた。

解雇の不当性を裁判によってハッキリさせたいという名譽の回復の目的は、裁判の持つ判定機能と裁判所の有する公信力によって達成される。また賃金・生活手段についても、その計算方法等には不満が残るとしても、一応は取り戻すことができるであろう。問題は、復職・職場復帰である。解雇された労働者が職場復帰にこだわるのは、その職場が「稼得の場」であるばかりでなく、「自己実現の場」であり「社会との通路」でもあるからである。

今回の追跡調査によって改めて確認できたことは、この復職・職場復帰という目的は、組合あるいは支援組織による支援活動という裁判外の要素が加わらなければ、実現し難いという現実である(表3参照)。このことは一面では、使用者に対抗して労働者の権利を擁護する労働組合の存在意義や労働者の連帯・共済活動の重要性を教えるものであるが、しかし同時にそれは、権利救済制度としての裁判が、十分な機能を果たしていないことをも示している。いったん職場から排除された労働者が再び職場に復帰するためには、使用者が労働者を受入れ、実際に「仕事に就かせ」ることが必要である。使用者にそれを直接に強制することはできないかもしれない。しかし、労働者の就労請求権の承認を前提として、職場復帰を認めない使用者にサンクション(間接強制)を課するなど、裁判の実効性を高めるための措置をとることは可能である。国家の助力を強化することによって、未組織の労働者、組合の支援を当てにできない管理職や(少数派)組合員などにも、復職⇕職場復帰という選択肢を可能とするような方途が裁判⇕権利回復制度のうちにビルトインされなければならないであろう。

(1) この点では、日本の労働基準法を母法とする台湾の労働基準法(一九八四年)が、日本の労基法第一九条、二〇条に相当する規定のほかに、解雇(通常解雇)の正当事由(第一条、①事業の廃止・転業、②経営悪化・事業の縮小、③不可抗力による一カ月以上の休業、④事業内容変更に伴う必要労働者数の減少・適当な労務提供の不能、⑤労働者が担当労務に耐えられないことが確認される場合)、即時解雇事由(第二条、①経歴詐称、②使用者・使用者の家族・同僚労働者への暴行、重大な侮辱行為、③実刑判決、④重大な労働契約・就業規則違反、⑤故意による器物破損・営業上の秘密の漏洩、⑥連続三日ないし月六日の無断欠勤。③を除いて使用者が当該事実を知った日から三〇日の時効を設定)、解雇予告期間中の有給求職活動休暇(第一六条)などの規定を設けていることが注目される。

(2) 菅野和夫・諏訪康雄「判例で学ぶ雇用関係の法理」(総合労働研究所、一九九四)一八一―一九頁。

(3) このような条件が揃っていた典型例として、三菱樹脂事件が挙げられる。「石流れ木の葉沈む日々」——三菱樹脂・高野事件の記録——(労働旬報社、一九七七) 参照。

(4) 表1参照。裁判で争う比率が相対的に高いとはいえ、解雇された労働者が解雇を不当なものと意識しながらも裁判で争わないケースも相当数潜在していると思われる。労働者は解雇によって確かに「その会社に対しては失うべきものは何もない」かもしれないが、裁判を抱えていることが次の職・仕事探しにマイナスにならないか、あるいは時間的・精神的に負担にならないかを衡量するからである。

(5) 表1では解雇無効事件が三件しかないのに追跡調査が四件あるのは、「〇五」事件の初審(神戸地裁尼崎支部)が一九八四年のため表1には含まれていないことによる。

(6) 裁判係属中の事件について追加補足。「三九a・b」事件は、本訴でも勝訴しているが(大阪地判一九九三・八・三〇)、会社側控訴(和解も拒否)。「三二」事件は、裁判上の和解(九四・五・一三)により退職。本件は、雇用主Ⅱ兄であり、父の遺産分割争い(共有物分割請求訴訟)と同時に進行していた。仮処分申請から和解まで五年余経過しているのも、後者の裁判との関係によるものと思われる。

(前田達男)