

労働判例の50年

Supreme Court Judgment of Labor Law in This Half Century

廣石 忠司

Tadashi Hiroishi

専修大学経営学部

School of Business Administration, Senshu University

■キーワード

労働法, 労働組合, 解雇, 労働契約, 非正規労働者

■論文要旨

本稿は専修大学経営研究所創立時から50年間の最高裁労働判例を概観し、その間の社会や人事労務の実務との関連を探るものである。その結果、事件が生じた時点から約10年を経て最高裁が判断を下し、それが企業に影響を与えることが判明した。さらにこの50年では大きな流れとして労働組合法をはじめとする集団的労使関係の問題から個別的労使関係の問題へと判例が変化していることが認められた。

■Key Words

Labor Law, Labor Union, Dismissal, Labor Contract, Part-time Worker

■Abstract

This research aims at observation of changing of Japanese Supreme Court Judgment about Labor Law in these 50 years. There are two findings. One is very long period of time (10 years) between occurrence of trouble and judgment. And sort of trouble is changing, from collective labor relation to individual matter.

1 | はじめに

裁判例は時代の流れを反映している。たとえば民法の分野ではあるが、川井¹⁾はその著書「民法判例と時代思潮」の中で公害の被害の推移などをみている。ここでは古くは「信玄公旗掛けの松」事件（旧跡が蒸気機関車の煤煙で枯れてしまったケース）から昭和50年代の各種公害事件の裁判例までを取り上げ、公害が社会の中でいかに扱われ、位置づけられてきたかを検討している。

このような現象は人事管理・労働問題の世界でも共通にいえることである。経営戦略が変われば人事戦略・人事施策も変わっていく。当然そこで生じるトラブルも変化し、その結果として裁判例も変化していく。このような問題意識のもとに、ちょうど専修大学経営研究所創立50年を迎えた現在、この50年に人事管理や労働判例にいかなる変化が生じたか振り返ってみたい。なお労働判例は膨大な数になるため、主として最高裁判決をみていくことにする。

2 | 昭和36年～昭和40年

前年の昭和35年、「総労働対総資本の対決」と称された三井三池争議が終結し、労働運動は一つの区切りを迎えた。振り返ってみると対決姿勢から労使協調路線への転換点だったともいえよう。

(1) 注目すべき判例

この時期のものとしては明治生命事件（最二小判昭40.2.5 民集19巻1号）をあげておこう。事案としては昭和32年の争議行為に関する賃金カットの範囲が問題とされた事件であり、「賃金二分説」を示した内容であった。いわゆる「ノーワーク・ノーペイ」の原則が諸手当にも及ぶものか否かが論点であり、労働時間対応部分は賃金カットしてもよい、とする判旨である。この判決

は直接的には賃金の法的性質に係わるものであったが、争議行為を発端とするものであり、当時争議行為が頻発したことがうかがわれる。

(2) 時代背景

昭和20年、連合軍占領下の日本においてGHQが労働組合育成を促進してから労働組合運動はその勢いを増していった。中には管理職のつるしあげ、労働組合が企業活動を推進する生産管理なども行われる会社もあり、東宝、日鋼室蘭、日産、トヨタ自動車など大手企業の大争議も相次いだ。

この状況に危機感を抱いたGHQは昭和22年、いわゆる2.1ゼネスト（官公労働者の一斉スト。鉄道、郵便、電信電話などがすべて停止することになる）の中止命令を出し、労組の擁護、育成から方針を転換するに至った。昭和25年の共産党員の公職追放（レッドパージ）はその象徴であった。

したがってこの時代の人事労務は企業が存続するか否かを賭けた経営戦略上最大の課題であり、労働組合に対抗する経営者団体として関東経営者協会（現東京経営者協会）が昭和21年に創設され、その後全国組織として日本経営者団体連盟（現日本経団連）が昭和24年に結成された。その活動内容も労働組合対策が中心であり、必然的に労働法学者の関心も労働団体に集まった。

労使間のトラブルとしても労働団体内の問題が多く、裁判例も労働団体内に偏っていったのも当然でもあった。上述の明治生命事件などはそのなごりともいえる。

(3) 当時の人事労務

賃金面では昭和21年に協定が結ばれた電産型賃金体系から昭和20年代後半には職務給に移行を試みた企業が多かったが、結果としてその多くは完全な職務給ではなく、年功色を強く残したものとなった。日本企業では運用が難しかったのである。しかしながら職務給の考え方自体は従事する仕事に合わせた賃金体系という合理的なものであり、職務の困難さ、辛さなどを分析する「職務

分析」の手順が各企業の障害になっていた。

こうした中で困難な職務分析をいかに楽に進めるかが問題となり、昭和39年日本経営者団体連盟の一部門として「職務分析センター」が設置され、各社の事例収集、勉強会などが行われていった。本来職務給をベースとする職務分析であるが、これを換骨奪胎して後述する職能給制度導入のツールとなっていった。この点は職能給のところで述べよう。

3 | 昭和41年～昭和45年

(1) 注目すべき判例

この時代の裁判例といえば、秋北バス事件最高裁判決（最大判昭43.12.25 最高裁民事裁判例集22巻13号）が代表的なものとしてあげられる。この事件は昭和30年にそれまで定年制がなかった会社に55歳定年制（同社では停年といていたが、同義）を導入したが役職者にはこの制度を導入しなかった。ところが昭和32年に定年制を再改定し55歳を超過した役職者を解職したことが争われたものである。いわゆる就業規則の不利益変更問題である。結論としては、企業が勝訴したものの、企業実務に対して「合理的な理由がなければ就業規則を従業員に不利益に変更できない」という認識を植え付けるものとなった。もっとも逆に言えば「合理的理由があれば就業規則の不利益変更もできる」ということになり、この「合理性」とは何かさらなる問題として議論されることにもなったのである。

(2) 時代背景

戦後の混乱期を過ぎ、労働組合との実力行使による対決姿勢も一段落したこの時期であるが、最高裁判決が出される事案自体は昭和30年代初期のものであった。激しい労働争議が一段落した企業は社内の体制整備、特に労働条件の明確化に着手し、就業規則や労働協約の整備を行うこととなった。その文脈の中でこの秋北バス事件をとら

える必要がある。

また、この判決中にある「(企業には)画一的・統一的労働条件決定(が必要)」という文言は雇用形態が多様化しつつある現在、もう一度とらえなおしてみる必要があろう。

(3) 当時の人事労務

昭和40年代に入って職能給制度がとらえられてきたが、そのもともとは職務に必要な能力を見極め、その能力を段階別に把握、それを処遇に結び付けるといったものであった。つまり職務給における職務分析を行い、従事している職務に保有している能力が対応しているかをチェックするものといってもよい。つまり仕事を基準としているという意味で「仕事給」という範疇に入るものであった。当時から労働省が各種統計において職能給を仕事給として位置付けていたのはこの理由によるものであろう。

しかし、実際の運用はかなり異って従業員個人がいかなる能力を有するかをランク付けするものとなり、属人的な要素が強く、後述する通り年功的な運用にもなってきた。したがって実務上は職能給を属人給としてとらえていく傾向が強くなったといってもよい。

そして、この時期の著作として見逃せないのは、昭和44年に刊行された日経連能力主義管理研究会編著「能力主義管理—その理論と実践—」(日経連弘報部刊)である。職能資格制度、あるいは職能給の問題点の多くがすでにこの書物の中に書かれており、その先見性と洞察力には感服するところが多い。なお平成13年には復刻版が刊行されているが、後半部分の「資料」、特に座談会の部分が削除されているのは大変残念である。鋭い指摘の数々がそこに収められていたからである。

さて、前述した秋北バス事件最高裁判決も大きな影響を実務に与えた。企業側にどうすれば裁判で争っても勝つことのできる就業規則の不利益変更をなしうるか、考えさせる契機になったからである。後の諸裁判例で、変更の必要性、不利益の程度、経過措置、従業員や労組への説明といった

項目が指摘され、それが実務や就業規則をめぐる議論に浸透していくが、その萌芽となったのである。

4 昭和46年～昭和50年

(1) 注目すべき判例

この時期の注目すべき最高裁判決は多い。日東タイヤ事件（最二小判昭48.10.19 労判189号）、三菱樹脂事件（最大判昭48.12.12 最高裁判事裁判例集27巻11号）、東芝柳町工場事件（最一小判昭49.7.22 最高裁判事裁判例集28巻5号）、陸上自衛隊八戸駐屯地事件（最三小判昭50.2.25 最高裁判事裁判例集29巻2号）、日本食塩製造事件（最二小判昭50.4.25 最高裁判事裁判例集29巻4号）、丸島水門事件（最三小判昭50.4.25 最高裁判事裁判例集29巻4号）、そして公務員関係の判決ではあるが、白石宮林署事件（最二小判昭48.3.2 最高裁判事裁判例集27巻2号）がある。順をおってみていこう。

日東タイヤ事件は昭和42年になされた、出向命令を拒否したことを理由とする懲戒解雇の効力が争われたものである。最高裁自身は高裁判決を認めるだけで自らの判断を下していないが、原判決で認められた「出向命令には従業員本人の同意が必要である」との判断を是認している。もっとも個別的同意ではなく包括的同意でもよい、とされており、多くの企業において「出向させることがある」旨、就業規則の規程整備がなされたところである。

三菱樹脂事件は昭和38年、試用期間中の被告に対する本採用拒否が認められた事件である。その理由として昭和35年、被告が大学在学中に学生運動を行っていたことが判明したという事実を会社はあげている。これが憲法上の思想信条の自由に抵触しないか、という問題となり、学界をあげて論争を引き起こしたものである。昭和35年は日米安全保障条約改定という日本政治史上エポックメイキングな年であり、全国で学生運動が

高まっていたことが背景にある。

東芝柳町工場事件は昭和37年から38年にかけてそれまで雇用期間満了時に更新されていた臨時工について、更新を拒絶したことが解雇法理の類推適用により無効と判断されたものである。事件が発生した時期がまさに高度経済成長時代の幕開けに重なり、企業も増産体制を敷き、従業員も正社員だけではならず臨時工を大量投入するという環境であった。一方でこの判例が出された時期はいわゆる造船不況による整理解雇が行われている状況でもあり、雇用を維持するという裁判所の姿勢にも影響があったかもしれない。

陸上自衛隊八戸駐屯地事件は自衛隊員という、民間企業の雇用関係とは異なる事案ではあるが、安全配慮義務という概念を打ち出した画期的な裁判例である。事案は昭和40年、陸上自衛隊八戸駐屯地内の車両整備工場で作業中の隊員が轢死したというケースである。注目すべきは安全配慮義務を「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において…みとめられる義務」としていることである。つまり公務員のような一般的に雇用とは異なった概念（あえて特別権力関係とは使わないが）においても、雇用関係においても同様の義務があると一般論としてうたったのである。この義務はその後民間企業においても適用され、下級審においては幅広く展開されることとなった。

日本食塩製造事件は昭和38年のユニオンショップに基づく解雇が解雇権濫用とされた事案である。いわゆる解雇権濫用法理を認めたおそらく初めての最高裁判決としてリーディングケースとされている。下級審の蓄積が最高裁で是認され、これが企業実務において大きな影響を及ぼしたものである。また、ユニオンショップ協定に基づく解雇が無効とされたケースでもあり、これ以降ユニオンショップ協定による解雇は有名無実な存在となったといえることができる。

丸島水門事件は昭和34年の労使紛争において企業側の先制的ロックアウトが認められないとした労組法上の問題である。他の最高判決に比して

いささか地味ではあるが、ロックアウトに関する最高裁判決としてその意義は大きい。

白石営林署事件は昭和37年、年次有給休暇を取得して他の事業場の争議行為に参加したことをもって、賃金カットを行った案件である。年次有給休暇を取得し、それをいかに利用するかが議論とされたが（実質的なストライキであると被告である国は主張した）、年次有給休暇取得後その利用について理由は問えないと最高裁は判断した。この取り扱いは民間企業でも同様（であろう）と実務的には解され、「原則として（たとえば同一職場で多くの者が同時に年休を請求したような場合が例外にあたる）年休取得時にその理由を聞いてはならない」と運用されるに至っている。

(2) 時代背景

この昭和40年代後半という時代は高度経済成長時代が終了し、安定成長に向かうべき時代であった。ところがそこにおそいかかったのがいわゆる第一次オイルショックである。物価は高騰し、賃金上昇率も昭和48年ころには30%を超えるという、今では想像もできない時代だったのである。当然労働側は意気あがり、使用者は防戦につとめることとなった。

また、直接オイルショックとは関係がないが、昭和50年11月26日から12月3日には争議権が認められていなかった当時の国鉄・電信電話公社・専売公社（三公社）の労働組合（公労協：公共企業体等労働組合協議会）が争議権を求めてストライキを行うという（もちろん違法行為である）スト権ストが行われた。当時の政治情勢から行われたストライキであったが、結果として労働組合の敗北におわった。もちろん一番影響が大きかったのは旧国鉄関連のストライキであり、国は国鉄労働組合・動力車労働組合を相手取って、202億円の損害賠償請求訴訟をおこすこととなった。

(3) 当時の人事労務

上記の裁判例を見ればわかるとおり、事案の発

生自体は昭和30年代後半から昭和40年代前半である。しかしこの時期に相次いで出された最高裁の諸判決は三菱樹脂事件を除き、労働者側に有利なものが多くみられ、従来の企業実務は転換ないし新たな配慮が必要とされることとなった。

日本食塩製造事件では解雇権濫用の法理が確定したため、企業は労働者の解雇にあたって一層の注意を必要とされたし、東芝柳町工場事件では期間の定めある労働者の雇い止めにも慎重さを要求されるようになった。陸上自衛隊事件では、この段階でも企業にも安全配慮義務が早晚求められることが想定されたため、どこまで配慮すれば足りるのか、模索の時代が始まったのである。

一方では制度整備の方向として職能給の属人的運用が加速し、導入企業が多くなってきた。職能給制度の啓蒙書である楠田の「賃金テキスト」（産業労働調査所刊）の初版はまさに昭和47年に発行されており、現在まで版を重ねている（内容は時代の変化とともに改定されている）。もっとも、実務的には楠田の理論とは異なり、かなり年功的な運用がなされているように思われる²⁾。

5 | 昭和51年～昭和55年

(1) 注目すべき判例

この時代の判例としては、目黒電報電話局事件（最三小判昭52.12.13 最高裁民事裁判例集31巻7号）、大日本印刷事件（最二小判昭54.7.20 最高裁民事裁判例集33巻5号）、国鉄札幌事件（最三小判昭54.10.30 最高裁民事裁判例集33巻6号）をあげておこう。

さらに最高裁判決ではないが、その後の実務に大きな影響を与えた東洋酸素事件（東京高判昭54.10.29 労働関係民事裁判例集30巻5号）を特に取り上げておく。

目黒電報電話局事件は昭和42年、胸に「ベトナム侵略反対」などと書かれたプレートを着用することが政治活動禁止を定めた就業規則の懲戒事由に該当するかが争われた事例であり、最高裁は

懲戒処分有効と判断した。

大日本印刷事件では昭和44年に行われた採用内定取り消しの当否が争われた事例である。結論は採用内定取り消し無効という判断であった。ただし取り消しの内容は「グルーミーな印象」というものと認定されていたが、企業側の主張によれば原告の学生時代には体操部マネージャーをしていたと述べていたところ、実質的にはしていなかったこと、学友間で「表裏のある人物」との評価がなされていたこと、外部から匿名の電話で「会社にとり好ましくない人物である」との情報もたらされていたことも取り消しの事由として挙げられている。たしかに「グルーミーな印象」というだけではいかにも薄弱な理由であり、当時いわゆる70年安保闘争の真っただ中であったことも勘案すると何らかの事情があったのかもしれないが、判決文上では明らかでない。

国鉄札幌事件は昭和44年の春闘において当局が認めた場所以外（ロッカー）への労組のビラ貼りに対する戒告処分が争われた事案である。使用者の施設管理権と労働組合活動の正当性が焦点となったが、最高裁は当局の懲戒処分を有効と判断している。

東洋酸素事件（東京高判昭54.10.29 労働判例330号）は昭和45年、一事業部門の閉鎖をめぐって当該部門に属していた従業員を解雇したという事例である。この判決では整理解雇の必要性、人選の合理性、解雇回避義務について解雇事由存在の要件だと明記しているものの、組合や労働者への説明義務は除外されている。その後の下級審判例ではこの説明義務を強調するものも多く、現在では「整理解雇の4要件」として実務上とらえられているが、整理解雇に関する最高裁判例がまだ出されていない以上、この事件が事実上リーディングケースとして考えられている。

(2) 時代背景

この時代に出された裁判例はちょうど10年前の日米安保条約改定の動きに連動した形で事件が発生しており、そのことを抜きにして判断するこ

とはできない。周知のとおり70年安保「闘争」ではメインは大学生と警察（機動隊）との衝突であり、昭和44年度の東京大学では入試が中止された。当然労働組合運動も政治色を強め、安保反対闘争が展開されていった。

このような状況において大学生の採用については企業も神経をとがらせ、いわゆる過激派とよばれる学生の入社を抑えようと動いていた。こうした動きの中では労使はお互いの動きに過敏に反応し、その中で様々なトラブルが裁判上で争われることとなったと考えることができる。

一方では企業業績は伸び、ジャパン・アズ・ナンバーワンなどといわれ、日本企業が隆盛を誇り始めたころでもあった。

(3) 当時の人事労務

さて、こうした判決が登場するころには70年安保闘争関連の問題は少なくなり、労使関係をめぐるトラブルも少なくなってきた。代わりに目立つようになったのは、労働関係諸法改正の動きである。

労働者派遣法、男女雇用機会均等法といった法律が構想されはじめ、従来の男性を中心とした集団的雇用管理システムにゆさぶりをかけ始めたのである。今から見ると雇用形態の多様化の兆しが出始めたころということができるが、労働組合からの圧力というより、当時の労働省が積極的に立法活動を始めた感がある。使用者側が従来の「労働組合攻勢」から「労働省攻勢」などと揶揄したゆえである。

なおこの時期は職能資格制度を各社が積極的に導入し始めていた。

6 | 昭和56年～昭和60年

(1) 注目すべき判例

この時期では日産自動車事件（最三小判昭56.3.24 判例時報998号）、大成観光事件（最三小判昭57.4.13 最高裁民事裁判例集36巻4号）、

関西電力事件（最一小判昭58.9.8 判例時報1094号）、川義事件（最三小判昭59.4.10 最高裁判事判例集38巻6号）を取り上げよう。

日産自動車事件（最三小判昭56.3.24 判例時報998号）はその事件の発端をさかのぼると昭和20年代にまで達してしまう。そこで本稿では論点を男女別定年制に絞ると、昭和44年、男性55歳、女性50歳とされていた定めにより、定年退職を余儀なくされた女性労働者から、これは男女差別に値するとして提訴されたものである。女性差別については下級審で結婚退職制、出産退職制、女子若年定年制などが相次いで違法無効とされていたが、最高裁判決として5歳の定年年齢差は差別であると明確に述べられたものとして注目に値するものであった。

大成観光事件（最三小判昭57.4.13 最高裁判事判例集36巻4号）は昭和45年、運営しているホテルオークラにおいて労組がワッペンを胸につけて就労していたことに対し懲戒処分をなしたことが問題とされた事案である。最高裁は目黒電報電話局事件に沿った形で懲戒処分有効と判断した。争議行為か組合活動か、議論が分かれたケースであるが、裁判所は組合活動として判断している。ただし私見では「職務専念義務違反」として判断すべきとした伊藤裁判官の補足意見を強く支持したい。

関西電力事件（最一小判昭58.9.8 判例時報1094号）は昭和44年、労働組合が勤務時間外において社宅にビラを配布したが、それが会社に対する誹謗中傷にあたるかが議論され、結果として譴責の懲戒処分が正当とされたケースである。大成観光事件と本件は会社と労組との緊張関係がうかがわれる事件であったが、いずれも昭和40年代の事案であったことに注目されたい。

川義事件（最三小判昭59.4.10 最高裁判事判例集38巻6号）になると昭和53年、つまり50年代に入った事案である。内容としては元社員が宿直業務についていた社員を殺害した事件が、企業の安全配慮義務違反にあたるかどうか争われたものである。刑事事件としての立件とは別に、

損害賠償請求を行うにあたり加害者本人に請求するより企業に請求した方が多額の賠償を受けられる可能性がある判断するのは自然なことであり、本件もその意図に沿ったものである。結果として盗賊の侵入防止措置の整備を怠っていたなどとして企業に安全配慮義務違反を認めた。前述した陸上自衛隊八戸駐屯地事件が国家公務員の案件であったのに対し、一般の企業における雇用関係にも安全配慮義務を認めたものとして注目に値する事件である。しかしながら、この一方で安全配慮義務が民法上の手段債務なのか、結果債務なのか（換言すれば結果責任なのか）が企業からすると明確でなく、どこまで「配慮」すれば安全配慮義務を履行したのか結果予測性がなくなるという問題にもつながっていくのである。

(2) 時代背景

昭和50年代後半は前期に準備されていた労働諸法令が成立し、あるいは施行されていった時代であった。男女雇用機会均等法は次の期になるが、その概要はすでにこの時期には公表されていた。パート労働者や派遣労働者も急増し、従来の工場労働者を前提とした労働基準法のほころびも顕在化してきた。

また、スト権ストで敗北した公労協が属する三公社五現業といわれる公営企業の民営化論争もこの時期に活発化し、次期に民営化が実現する。旧国鉄の乱れた労使慣行が一因であったが、労働組合の一大勢力が闘争方針を転換することは労働組合関連法規をめぐる議論が低迷することになった。

(3) 当時の人事労務

今期は年功給が否定され、「実力主義人事制度」がもてはやされた時期である。職務遂行能力を中心とした職能給制度が浸透し、賃金制度の整備が行われていった。それとともに、男女雇用機会均等法の成立・施行を見越して、いわゆるコース別雇用管理制度の導入も大企業を中心に行われるようになってきた。「幹部候補の総合職、定型業務の一般職」というコースの違いを明確にした人事

制度がそれである。もっとも、これは総合職イコール男性、一般職イコール女性という、男女別賃金制度、あるいは男女別身分制度であるという批判も多く出され、男性中心社会であった企業の姿は変わらないのではないかと懸念も議論されたところである。

他方では定年延長も進み、従来の55歳定年制を60歳定年制に延長した企業も多く見られた。しかし単純に定年を延長すると人件費が増大するばかりである。したがって定年延長と引き換えに賃金カーブの改定や55歳以降の賃金ダウンを同時に行った企業がほとんどといていいであろう。これがのちに紛争に結び付くのである。

7 | 昭和61年～平成2年

(1) 注目すべき判例

ここでは東亜ペイント事件（最二小判昭61.7.14 労働判例477号）と日立メディコ事件（最一小判昭61.12.4 判例時報1221号）を取り上げよう。

東亜ペイント事件（最二小判昭61.7.14 労働判例477号）は昭和48年に転勤命令が出されたがそれを拒否したため昭和49年に懲戒解雇されたという事案である。ここでは単身赴任を余儀なくされる転勤命令の可否が議論されたが、大卒男性の転勤は頻繁にあることなどを理由として懲戒解雇が肯定された。現在でいえば単身赴任せざるを得ない転勤命令はワークライフバランス論からしてどうなのか、議論の余地もあるだろう。

日立メディコ事件（最一小判昭61.12.4 判例時報1221号）は昭和46年に非正規労働者の雇止めを行った事案である。非正規労働者の雇止め自体は先にみた東芝柳町工場事件で、解雇の類推適用論が企業実務でも浸透していたが、問題なのは正規労働者の解雇回避のために先に非正規労働者を雇い止めしてよいかどうか、という点であった。たしかに整理解雇においては高裁判決ではあるが東洋酸素事件をはじめ、下級審でいわゆ

る四要件が明示され、確定しつつある段階であった。その中に「解雇回避努力を行ったか」という趣旨の要件が含まれていたのである。つまり正規労働者を守るために非正規労働者を雇い止めることが許されるか、という論点でもある。最高裁は結論として、その雇い止めを認める判決を下した。正規労働者の「長期安定雇用（終身雇用）」維持の方を優先したのである。従来から下級審では同様の判決もみられたが、前述した三菱樹脂事件や本件において最高裁は「日本的雇用慣行」の一つである「終身雇用」を極めて重視していることが明らかになったのである。換言すれば非正規労働者の犠牲のもとに正規労働者を守ることを明言したことになる。

(2) 時代背景

旧国鉄がJR各社に分割民営化し、専売公社が「日本たばこ産業」に、電信電話公社が日本電信電話株式会社に民営化され、かつバブル景気にわいていたこのころ、景気はますますよくなる、と多くの日本人が思っていたであろう。

労組の組織率は低下する一方であり、「数字がすべての矛盾を覆い隠していた」ともいえる。また、労働法の改定では今でいう「専門業務型裁量労働制」が導入されたが、適用条件が非常に厳しく、各社とも導入を見合わせる状況であった。

(3) 当時の人事労務

バブル時の採用は今日で考えると、信じられないほど学生にとって「売り手市場」であった。他社を訪問させないために研修と称して研修所や保養所に内定者を拘束したり、内定者に頻繁な食事会を催したり、必要とされる人数を確保するために人事部はやっきになっていた。採用人数を多くすると当然人件費も増え、質も維持するのが難しくなる。それを承知で採用活動をしていたのである。冷静に考えると不可解な行動ではあるが、それが当然という風潮だったのである。このつけは次期以降に回ってくるのである。

こういった事情のため、人事労務の実務におい

ては制度改定に手が回らない。新しい人事制度の導入はしばらくおこなわれないことにもなった。

8 | 平成3年～平成7年

(1) 注目すべき判例

この時期では日立製作所武蔵工場事件（最一小判平3.11.28 最高裁民事裁判例集45巻8号）、時事通信社事件（最三小判平4.6.23 最高裁民事裁判例集46巻4号）、エッソ石油事件（最一小判平5.3.25 労働判例650号）を取り上げたい。

日立製作所武蔵工場事件（最一小判平3.11.28 最高裁民事裁判例集45巻8号）は昭和42年の残業拒否等を理由とする懲戒解雇事件である。最終的には企業側勝訴に終わった判決ではあったが、25年にわたる長期の裁判であった。残業命令の要件や拒否自由など理論的な問題についての判示事項も注目に値するが、それ以上に四半世紀におよぶ長期の裁判は原告・被告の双方に多大な負担を及ぼすものであり、特に労働者にとっては人権（裁判を受ける権利）の侵害ともいえるものである。こうした裁判の長期化は本稿の前半では事件が生じてから最高裁判決までせいぜい10年であったのに比べ、徐々に長くなっていく傾向があるように思われる。

時事通信社事件（最三小判平4.6.23 最高裁民事裁判例集46巻4号）は同一人物が何回も長期の年休を請求したという特異な事案であるが、本件はその最初の案件である。昭和55年に1か月の年休を請求した労働者に対し、会社は時季変更権を行使したが、労働者はこれを無視して欠勤したため、それに対する譴責処分が争われたものである。なおその後も同様の行動をなしたため、平成12年に懲戒解雇され、この争いも最高裁で懲戒解雇正当と判断されている。たしかに年次有給休暇は労働者の権利であるが、時季変更権に反してまで休暇を取得した（厳密に言えば欠勤した）ということは企業秩序の面からも問題があり、懲戒解雇もやむを得ない面がある。

エッソ石油事件（最一小判平5.3.25 労働判例650号）は昭和57年、労組脱退に伴い組合費の天引き、すなわちチェックオフの中止を求めたものである。労組脱退という事情があれば当然とも思われるが、判決はさらにチェックオフを個人的に中止したいと会社に申し出れば、それを受けてチェックオフを中止せねばならないとした点が特に注目される。労組との労使協定が存在しても個人的にチェックオフを申し出ることが許されるならば、チェックオフ協定が無意味化する可能性があるからだ。集団的労使関係においてはユニオンショップ解雇（日本食塩製造事件参照）やチェックオフ協定が実質的に意味を持たないとすると、労働組合に対する大きな打撃といえよう。

(2) 時代背景

いわゆるバブルが終焉を迎え、企業業績は一転して下り坂になってきた。当然この状況は労働組合も認識しており、ベースアップゼロ、定期昇給の削減といった厳しい賃金政策をとる企業も増えてきた。その結果賃金交渉も精彩を欠くに至った。

おりしも為替レートも今日と同様70円台に高騰し、輸出企業にとって大きな打撃となった。企業としては苦難の時代といってよいであろう。

(3) 当時の人事労務

業績不振の企業において、まず行うのは固定費の削減である。そのため人件費が真っ先に狙われることにもなった。高齢者やローパフォーマーの人員整理が行われることもよく見られ、希望退職募集という言葉が新聞でみることも日常茶飯事となった。

そして企業が時間外手当削減策として目を付けたのが裁量労働制である。何時間働いても一定の時間働いたものとみなす、というこの制度は本来労働時間の使い方を労働者本人に任せるものであり、ホワイトカラーで24時間仕事のことを考えねばならない者を念頭において作られたものである。この場合みなし時間を8時間とすることによって法的には時間外手当という概念がなくなり、

時間外手当の削減につながるという思いであったと思われる。しかし実際には裁量労働制対象者には特別手当を支給する、あるいは賞与で減収分をカバーすることなどが行われ、人件費削減には直結しないことも多い。また、裁量労働制を採用した企業には労働基準監督署から厳しい監督が行われることを知ると、裁量労働制採用を断念した企業も多いと聞く。

いずれにせよ、この時代から人件費削減策が企業実務の大きな命題となっていたのである。

9 | 平成8年～平成12年

(1) 注目すべき判例

この期間は労働条件の変更に伴う裁判例が目白押しであった。朝日火災海上保険（最三小判平8.3.26 最高裁民事裁判例集50巻4号）、同じ会社であるが朝日火災海上保険（最一小判平9.3.27 労判713号）、第四銀行事件（最二小判平9.2.28 最高裁民事裁判例集51巻2号）と続き、その他にも片山組事件（最一小判平10.4.9 労働判例736号）、電通事件（最二小判平12.3.24 最高裁民事裁判例集54巻3号）、三菱重工長崎造船所事件（最一小判平12.3.9 最高裁民事裁判例集54巻3号）と注目すべき判例が出ている。

朝日火災海上保険（最三小判平8.3.26 最高裁民事裁判例集50巻4号）は労働協約によって非組合員に対し昭和58年、退職金を引き下げたという一般的拘束力の問題であり、同じ会社である朝日火災海上保険（最一小判平9.3.27 労判713号）では同じく労働協約によって昭和61年、組合員に対する退職金引き下げが議論されたものである。この会社は設立経緯が複雑で、企業合併があるなどしたため、労働条件も同一ではなかったという事情があるが、労働協約によって労働条件の引き下げも可能であると判断されたことは実務上大きな影響をあたえた。

第四銀行事件（最二小判平9.2.28 最高裁民

事裁判例集51巻2号）は昭和58年の定年制改正に伴う賃金カーブ変更の問題であり、結果として不利益変更となる場合があるが、変更が正当とされた。ただ、他のみちのく銀行事件最高裁判決では同様の事件において変更が不当とされており、どの程度までの不利益なら最高裁は正当と認めるのか、予測可能性が乏しいことには変わりはない。

片山組事件（最一小判平10.4.9 労働判例736号）では平成3年に発せられた私傷病による休職命令の満了時には企業が本人の就労可能な職場を提供すべきだと判断された。休職期間満了時に復職できないときは解雇するという制度を設けている企業は多く、そうした企業に対する影響は大きい。

電通事件（最二小判平12.3.24 最高裁民事裁判例集54巻3号）は労働者のうつ病罹患とそれにとともなう平成3年の自殺について企業の責任を問うた有名な判決である。結論としては和解で終了したが、1億7千万円の賠償金を払うことになり、企業の安全配慮義務（この場合には健康管理義務といった方が妥当か）が認められた事例として各企業に警鐘をならしたものである。この事件以降精神的障害が労災と認められる事案が多くなり、また自殺に対して配慮義務違反が認められるなどリーディングケースとしての意味は大きい。

三菱重工長崎造船所事件（最一小判平12.3.9 最高裁民事裁判例集54巻3号）は昭和48年に労働時間の算定変更が争われた事案である。その判旨では労働時間の定義を「使用者の指揮命令下におかれた時間」としており、この点が注目されたものである。

(2) 時代背景

この時期に出された最高裁判決はほとんど個別の労働関係に関連するものであり、集団的な紛争に関するものは多くない。時代としても銀行が経営破たんし、あるいは合併を繰り返すなど、従来最も安定していた産業と認知されていた金融業界が激動の波に飲み込まれていくなど大きな変動があった。生命保険会社も例外ではなく、破たんし

たり、買収されたりした会社も多い。

ある意味では個人個人で企業内において生き残るのに必死になり、労働組合の「出番」がなくなってきた。換言すれば労働組合の力量を超える大きな変動の時代の始まりといってもよいであろう。

(3) 当時の人事労務

この時代では「成果主義」や「コンピテンシー」などという概念が各企業を席卷していた。「成果主義人事」がブームになっていた感がある。ただ、その内容を精査すると問題も多い。単純化すれば、人件費削減のために成果主義を導入しようとする企業が多かったのである。本来の成果主義なら、成果を上げた労働者には高い報酬が与えられ、他の労働者に夢を与えるようなものであるはずだった。ところがそのような幸福な話はあまり聞かれず、厳しさばかりが強調されるものが多かったのが現実である。これでは本音を隠した「成果主義」人事と言わざるを得ず、大変問題が多かったと言わざるを得ない。

10 | 平成 13 年～平成 17 年

(1) 注目すべき判例

今期では大星ビル管理事件（最一小判平 14. 2. 28 最高裁民事裁判例集 56 巻 2 号）とオリンパス光学事件（最三小判平 15. 4. 22 最高裁民事裁判例集 57 巻 4 号）を挙げておく。

大星ビル管理事件（最一小判平 14. 2. 28 最高裁民事裁判例集 56 巻 2 号）は昭和 63 年にビルの管理人の仮眠時間が労働時間か否かが争われた事例である。結論として最高裁は労働時間と認めた。通常の労働時間と同額の賃金を払うべきかについては述べていない。今後問題も起こりうるケースである。

オリンパス光学事件（最三小判平 15. 4. 22 最高裁民事裁判例集 57 巻 4 号）昭和 52 年の業務発明に対し、退職後の平成 7 年に発明の対価を求め

て提訴した事案である。労働に関係した発明が争われた例としては他に青色ダイオード関係の事例があるが、今後は取り扱いを明記し、制度化することを示唆したものと位置付けることができる。

(2) 時代背景

バブル崩壊後の激変を超えて産業界も落ち着きを取り戻してきた時代と総括できるが、さらなる成長の芽が出てくるという明るい希望は見えてきていない。高齢化少子化社会にどう立ち向かうか、社会保障の財源など問題は山積しているが政治も混乱期を迎え、明確な方向を打ち出していない。その反面、規制緩和の波に乗って製造職への労働者派遣が認められるなど、労働者の多様化は一層進んでいった。正規労働者と非正規労働者の格差、ワーキングプアとよばれる層の増大、ニートの発生など過去の事案が審理されている間にも新しい問題が生じてきているのである。

(3) 当時の人事労務

雇用の調節弁としての派遣労働者は非合法ながら事実上大企業の製造現場にも存在していた。それが合法化されたのだが、政府・厚生労働省は法制上、派遣労働者の正社員化を進めていた。企業の方向性と逆の方向なのである。「背に腹は代えられない」として何とか法（特に労働諸法）の網を潜り抜けようとする企業に対して厚生労働省は有効な手立てを持っていないように見える。

また、成果主義人事ブームも一段落し、この時期は見直しの時期といえることができる。行き過ぎた、あるいは人件費削減のための成果主義は失敗し、ある会社は手直しを行い、また他の会社は成果主義を放棄したのである。もっとも、「実績として何を残したか」という点を重視する企業は多く、従来型の職能給あるいは年功給と成果をいかに結び付けるか各社それぞれに検討をしている状況といえよう。

11 | 平成 18 年～現在

(1) 注目すべき判例

下級審はともかく、最高裁ではこのところ筆者が見る限り、パナソニックプラズマディスプレイ事件（最二小判平 21.12.18 労働判例 993 号）くらいであろうか。

パナソニックプラズマディスプレイ事件（最二小判平 21.12.18 労働判例 993 号）は偽装請負が問題とされた事案である。まさに派遣労働者の問題が正面に出てきたのである。平成 18 年に雇い止めをされた派遣労働者につき、派遣先との直接雇用関係を否定した判決であるが、同様の事例はおそらく多数存在するであろう。今後非正規労働者に関する判決や整理解雇事案が多発することも考えられ、雇用動向全体の中での判例の動きを観察していきたい。

(2) 時代背景

まさに現在の状況であり、円高、高齢化、法人税率、そして東北大震災といった様々な企業にとってのマイナス要因が山積している。さらに民主党政権下では支持母体である労働組合や労働者に有利な法案しか立法できないであろう。このような事態にあっては企業として製造現場を海外に移転させることを本気で考えざるを得ない。そうすると雇用はどうなるのか。国内での産業政策をいかに進めるか、課題は多い。

(3) 現在の人事労務

現在は上述した時代背景を反映して賃金制度よ

りも「グローバル人材の育成」に大企業は関心があるように思われる。しかし、そのような人材は一朝一夕には育たない。また、海外に日本企業が進出する一方、日本企業で外国人を採用することも頻繁に出てくるであろう。こうした文化の違いを乗り越えて日本企業は「グローバル企業」に脱皮できるであろうか。おそらく脱皮できない企業は取り残され、衰退するであろうが、残された時間は多くない。きちんとした経営戦略のもとでグローバル人事戦略をいかに構築するか、人事部門の力量が問われているのである。

12 | まとめ

50 年を駆け足で概観してみたが、事件の発生から約 10 年後に最高裁判決が出されている傾向にある。つまり今問題となっている事案は提訴されて 10 年後にやっと決着がつくということである。上述したとおり、現在の企業や人事を取り巻く環境は極めて厳しい。整理解雇や企業の縮小など思い切った措置を取らざるを得ない企業も多いことであろう。そこで労使間にトラブルが生じたとして 10 年後に企業はどのような姿になっているか。雇用はどうなっているのか。様々な点で寒心に堪えないのである。

なお、選択した裁判例は網羅的なものでなく、筆者が実務上影響を与えたと考えるものに限っている。そのため理論上重要だが欠落している、あるいは下級審で大きな影響力をもっている判例が抜けているという批判もあろうが、筆者の能力不足ゆえご寛恕願いたい。

●注

- 1) 川井健 (1981) 『民法判例と時代思潮』日本評論社。
- 2) 楠田丘・石田光男 (2004) 『賃金とは何か—戦後日本の人事・賃金制度史』中央経済社。

●参考文献 (本文中に掲げたものは除く)

- 楠田丘 (2010) 『賃金テキスト—労使のための賃金入門 (改訂 9 版)』産労総合研究所出版部。
菅野和夫 (2010) 『労働法 (第 9 版)』弘文堂。
藤田至孝他 (2010) 『能力主義管理研究会オーラルヒストリー—日本の人事管理の基盤形成』慶応義塾大学出版会。