慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	川口実教授学位請求論文審査報告
Sub Title	
Author	
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1972
Jtitle	法學研究 : 法律・ 政治・ 社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.45, No.5 (1972. 5) ,p.113- 116
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19720515-0113

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

川口実教授学位請求論文審査報告

川口実教授の学位請求論文「労働協約と就業規則の研究」（主論文）および「争議行為に対する責任追求としての懲戒処分」（副論文）について審査し、その要旨を次のとおり報告する。

主論文「労働協約と就業規則の研究」の内容は次のとおりである。

序　章　労働協約と就業規則をめぐる問題状況
第一章　労働協約の法的性質
第二章　労働協約の効力をめぐる問題
第三章　労働協約と有利原則
第四章　無協約状態と労働契約
第五章　わが国における就業規則の法的性質論の発展
第六章　就業規則の本質をめぐる若干の問題
第七章　就業規則の一方的変更
第八章　経歴詐称の懲戒解雇
第九章　解雇の法理
第十章　三六協定・労働協約・就業規則・労働協約の関係

本論文は、第一章から第四章までの労働協約法論と第五章以下の就業規則法論とから構成されている。

序章においては、労働法学における主要課題である労働協約と就業規則をめぐる当面の最重要問題は、それらの法源性をどのように理解するかにあるとする立場から、従来のこれに関する諸学説、とりわけ契約説、法規説および社会的自主法説などの主張するところを詳細に批判検討して次のように述べている。

「従来、わが国におけるいろいろな立場からの論議は、比較的よくかみ合ってなされてきたが、それらの論争は、それほど問題の解決に役立っていない。それは諸学説間における批判に対する反批判が徹底的になされていないこと、実証的研究とりわけ自説の実証的論証が比較的少ないことに由来する」と。

このような見地から、労働協約の法理と就業規則の法理との再構成をめざして、従来の学説と学説間の論争について克明に再検討するとともに判決の変遷についても詳細に検討しながら、本論文における問題の所在および解明の方法について論じている。

第一章においては、労働協約の法的性質と効力について、社会的自主法説、自地慣習法説、契約説および国家授権説などの所説を詳細に批判検討し、それぞれの長短、得失を明らかにして、「労働協約の法源性についてのわたくしの仮説はこうである。独占資本制のもとにおいては、トレード・ユニオニズムを背景にして総資本の合理的意思にもとづき、個別労働者の労働条件の内容（規範的部分）は労働協約によって定めるという白地慣習法が成立する可能性があるように思える」とする立場から、この命題を検証して、「規範的部分白地慣習法説」ともいうべき独自の主張を展開している。その主

張するところは、結論においては授権説の説くところと軌を一にするが、「憲法第二十八条、労働組合法 第十六条より論理的・時間的前に法源たりうると考える」とするところに特色がある。

第二章においては、労働協約の効力について、規範的部分とその効力、組織的部分とその効力、債務的部分とその効力に三分して考察している。このようにして規範的部分の効力については、労働協約の基準が労働協約の内容となるとする内容説をとり、組織的部分の効力については、「重大な手続違反は無効とするという規範」(due process) が存在し、それが公序に高められ違反の法律行為は権利濫用として無効とみられなければならない」とし、債務的部分の効力については、協約違反に対する損害賠償請求は、大陸法系に属するわが国の解釈論としては原則的に認めざるをえないとしている。

また労働協約の実行義務および平和義務の法的根拠については、「労働協約当事者の意思に求めることは可能であるが、現在においては、労働組合法第十六条が協約法目的からこれを定めていると解すべきではなかろうか」との見地から、「当事者の効果意思と国家法の目的とが重畳的に、重ねうつしになっていると解せられるので、十六条の解釈としては当事者の効果意思をできるだけ尊重しつつ、また当事者も明示あるいは黙示的に合意するに際しては十六条の趣旨に反することはできない」と論じている。

第三章においては、ドイツ労働協約法における有利原則 (Günstigkeitsprinzip) についての法制の変遷を、一九一八年一二月二三日のドイツ労働協約令第一条から一九三四年一月二〇日の労働秩序法第三十二条および一九三八年六月二五日の賃金決定に関する命令を経て、一九四九年四月九日の西ドイツ労働協約法第四条に至る経緯を詳しく論述し、現行労働協約法が有利原則を認めているのみならず、さらに西ドイツ基本法第二条との関係、社会的市場経済および社会的法治国という憲法上の原則との関係などから、有利原則は強行法と解さなければならないゆえんを、内外の文献を参照して明らかにしている。

他方、わが労働法学界においては有利原則について賛否二つの学説が対立しているが、わが国の労働組合は企業別組織であること、労働組合法第十六条の規定の趣旨、有利原則を認める明文の規定がないこと、憲法第二十八条の団結権による組織統制の趣旨などから、「労働協約規範の社会的機能よりして企業別レベルの協約では正当の事由のないかぎり有利原則を否定すべきである」ことを論証している。

第四章においては、労働協約の余後効 (Nachwirkung) についての学説すなわち肯定説、否定説、余後効とは関係なく余後効を認めたと同じ結果を認める説などの主張するところを詳細に検討するのみならず、これらの学説に対する批判についても反批判さるべき点が少なくないとしながら、「わたくしは無協約状態の法律関係を集団的な関係からと個別的な関係から捉えなければならないと考えている」と論じている。

第五章においては、わが国における今次大戦後二十年にわたる就業規則に関する多くの研究業績を取りあげて克明に批判検討しなが

ら学説の発展を概観し、契約説、社会的法規範説法、規説、授権説、事実規範説および集団的意思説などの所説および関係判決について詳細に検討批判している。

第六章においては、解釈論の見地から就業規則の本質について社会的自主法説の妥当性とその限界を指摘している。一方においては、社会的自主法説に対する法規範説の立場からする批判に対する反批判として、「集団的労働関係が一般に成立した今日においては、使用者の一方的に作成・変更する就業規則は、事実認識としても価値判断としても当然には法たりえないのである。　諸外国における就業規則制度との関連において捉えてみても、法規範として捉えていくことは困難である」と述べて、自からの立場を、「法規範ではないが、労働保護という観点から、労基法第九十三条は、片面的強行性という法的拘束力を与えたと解するのが妥当ではなかろうか」と説いている。

第七章においては、就業規則の使用者による一方的変更の問題について、就業規則の本質論との関連において最高裁判所大法廷判決（昭和四三年一二月二五日秋北バス事件）の評釈を中心とする解釈論を整理して次のように論じている。

「従来の学説の大勢は、契約的側面からのアプローチによって、契約の内容になっているから改悪できないという結論をとってきた。しかしわたくしは、就業規則の条項の性質によって結論はちがってくると考えている。すなわち、実義の労働条件は組合があるときは集団的レベルで決めてくることもあろうし、そのときときによって変りうる。これに対して退職金などは一方的には変更しえないものである。さらに職場規律や作業条件などは、それが合理的な変更であれば一方的変更も可能である」として、結論的には最高裁大法廷判決の判旨を支持している。

第八章においては、経歴詐称と懲戒解雇に関する懲戒解雇説、通常解雇説、取消・無効説などの所説および従来の判決を検討したのち、近時、有力になりつつある取消・無効説の主張を認めながら次のように論じている。「使用者は無効・取消を主張するか、それとも解雇あるいは懲戒解雇を主張するか、そのいずれかを主張することも自由であるし、さらにこの一方を予備的に主張することもできると考えたらどうであろうか。従来の対立したかたちになっていた学説は、むしろ相補的なものとして理解されなければならないような点もあるようである」と。

第九章においては、わが国における解雇自由論と解雇不自由論との対立をめぐる学説および判決を詳細に検討し、就業規則論の立場からは、「労基法八九条三号が社会的に妥当な解雇理由＝正当理由を就業規則中に掲げることを要求していると考える」としている。

第十章においては、超過労働義務（法定基準外・法定基準内をあわせて）の法的根拠について、三六協定から義務を引き出す説、三六協定の存在を前提として、なんらかの根拠を必要とする説（労働契約・就業規則・慣行・労働協約などに根拠を求める）、超過労働申込説および従来の判決を批判検討したのち、従来の学説・判例のいずれの立場もそのままでは賛同できないとし、独自の「事前制約説」を説いている。

この説によれば、㈠労働協約、三六協定、特別の意思表示、慣行その他で、労働組合があらかじめ留保していないとき、㈡労働協約、三六協定、特別の意思表示、慣行その他で、個別労働者が反対したときは、その個別労働者について超過労働義務が発生しないという留保がないとき、㈢労働組合からの留保がなくても、個別労働者から超過労働をしない旨の事前の申出がないとき、㈣以上の場合以外であつても、個別労働者に拒否の正当事由があれば、超勤命令を拒否できるのは当然である。

右にみたような場合にあてはまらなければ、使用者は「超過労働を指示することができる」という就業規則および三六協定の存在を前提に超過労働を命ずることができることになる。

以上は本論文の要旨であるが、本論文全体を通じていえることは、判決に現われた具体的事案についての法判断の基礎をなす法理の検討により問題を取りあげ、これについての諸学説の所説を比較検討しながら、新たな主張を再構成しようとする研究態度である。

労働法学におけるカップ・ホーンともいうべき労働協約論と就業規則論とについては、わが国の学説の多くのものは、諸外国の学説の影響のもとに外形的には一応のまとまりをみせている。しかしわが国の労使関係の特質を内含する労働協約および就業規則の解明のためには必ずしも十分とはいえない。かかる状況のもとにおいて、本論文は、具体的事案の判決について問題の所在をさぐり、問題解決のための具体的適用により学説の所論の不備を明らかにして法理の再構成を試みる一方、再構成された法理を具体的に適用することによつて、その妥当性を検証するという機能的考察方法によつて一貫している。このような用意周到な手法によつてえられた各章の結論には正鵠を射ているものが多く、労働法学の発展にとつて寄与するところが甚大であると信ずる。しかし、このすぐれた本論文についても、欲をいえば若干の点においてもの足りなさを感ずるところがないわけではない。すなわち諸学説についての検討批判がかなり詳細に論じられているのに較べて、自説の展開においては積極的な基礎づけが必ずしも十分ではない憾があり、そのため説得力に欠ける部分もなしとしない。また各章の論述がまとまりを示しているためか、論述の一部に重複することが散見されなくはない。しかし、これらは本論文の価値を減殺するものではないこともちろんである。

なお副論文は、主論文で究明された法理を公労法第十八条との関連において具体的適用面で展開した研究であり、貴重な業績として高く評価されるところである。

要するに、主論文および副論文によつて示された川口実教授の学識は、法学博士（慶應義塾大学）の学位を受けるに十分に値するものと認められる。

昭和四十七年二月二十二日

主査　慶應義塾大学教授　法学博士　峯村光郎
副査　慶應義塾大学教授　法学博士　田中実
副査　慶應義塾大学教授　法学博士　高鳥正夫

備考　本学位は、慶應義塾大学学位規定第四条によるものである。