

## 労働関係における信義則

—その適用の基本的枠組みについて—

福 島 淳

(1983年9月10日 受理)

### 目 次

- 一 はじめに
- 二 信義則の機能的発展と労働関係
  - (一) 信義則の機能的発展
  - (二) 労働関係の特質と信義則
- 三 判例・学説に見る信義則論
  - (一) 判例
  - (二) 学説
- 四 信義則適用の基本的枠組み
  - (一) 判例に見る問題点
  - (二) 学説に見る問題点
  - (三) 小括
- 五 おわりに

#### 一 はじめに

いわゆる一般条項について 対立的評価が存する<sup>1)</sup>中で、一般条項は現実に法の具体的妥当性を導くうえで一定の重要な役割を果たしていることは周知のことである。そして、そのような一般条項の一つとしての信義則の原則（以下「信義則」という）は、労働関係においても、その種々の場面に適用されて重要な機能を果たしている。

ところで、本来自由・対等な人格者間の契約関係において、その双方を相互的に規律すべく要請されて登場してきた信義則が、労働者において本質的に不自由・不对等な労働関係に適用される場面とは、基本的にいかなる場面であろうか。あるいは、例えば信義則により使用者の「安全配慮義務」が導出されて労働者の保護が図られる一方、信義則により労働者の「忠実義務」が導出されて労働者に不明確な義務を認めることとなっているように、信義則が果たしている役割は広く、このような判例上の信義則適用は、いかなる枠組みの中にあるものとして理解されるべきであろうか。すなわち判例において、信義則が適用されている労働関係の場面は多様であるが、そこには信義則適用を全体的に規制しうる一定の枠組みが存しうる

ものであろうか<sup>2)</sup>。

本稿は、かような問題意識に立って、以下の視角と限定のもとに、労働関係における信義則を取扱うものである。すなわちまず、一般的にその機能を拡大してきた信義則について、その発展状況を確認し、それが労働関係における信義則にどう接合しうるかを考察する。次に、従来の労働関係における信義則論を判例および学説に概観する。そして、これら判例・学説を手がかりとして、労働関係において本来要請されるべき信義則の、その基本的枠組みについて考察を試みる。

#### 〔註〕

- 1) すなわち、資本主義の発展に伴う社会的諸矛盾の顕現に対する新たな法理の一つとしての機能を担う一般条項に対して、これが法適用の具体的妥当性・流動性を高める好ましいものと評価するものと、他方それが濫用されやすく、その機能領域の拡大化に伴ってその恣意的適用による法的安定性の阻害の危険性がいっそう拡大していると指摘するものである（菅野耕毅「信義則および権利濫用の機能」民法の争点・ジュリスト増刊4頁、鈴木禄弥「財産法における『権利濫用』理論の機能」法律時報30巻10号17頁）。
- 2) 明文規定（民法1条2項）として根拠をもつ信義則の適用を一切否定しようとすることは、もはや今日問題とならず、問題はいわば両刃の剣ともいえるべき本原則の適用の妥当性をいかに確保するかにあるとの指摘（好美 清光「信義則の機能について」一橋論叢47巻20号181頁）は、もとより労働関係における信義則に関してもあてはまる。本稿も、かような観点に立つものである。

#### 二 信義則の機能的発展と労働関係

##### (一) 信義則の機能的発展

その観念の淵源をローマ法に発する信義則<sup>3)</sup>は、

近代法のもとでは当初、単に債務履行の基準を示し、契約尊重の基本原則を補足するにとどまり、むしろ古典的民法原理に対する侍女的地位を有するのみであった（例えばフランス民法1134条3項、1135条）<sup>2)</sup>。しかるにこの傾向は、19世紀の末葉以降著しい変化を受けた<sup>3)</sup>。それは、上のフランス民法のもとにおいてその制定以降の社会的変遷を根拠とするいわゆる自由法論の展開であり、ドイツにおける民法典制定に際しての信義則の新たな認識と評価のもとでの規定（157条、242条）である。とりわけ後者においては、その規定は直接には債務の内容ないし履行の方法について信義則により規律されるべきことを示しているのであるが、その後の判例、学説はこれら二規定を根拠に、債権法の各分野に信義則の適用を認め、ついに信義則は債権関係のあらゆる面を規律することとなる（全債権法を支配する帝王規定 *Königliche Paragraphen*）<sup>4)</sup>。信義則はさらに、スイス民法において、その規律対象等を拡大される。すなわち、一切の権利・義務関係を規律する原理と規定されるに至る（スイス民法2条1項）<sup>5)6)</sup>。

わが国においても、信義則はその明文規定が存在しなかったにも拘わらず、ほぼ大正年代から学説、判例上認められ、さらに戦中、戦後の社会的動揺期に至って信義則は民法上の一指導原理たる地位を確立するに至る<sup>7)</sup>。そして戦後昭和22年の民法改正により、すでに民法の指導原理として確立されていた信義則は改めて民法典に明文化された（民法1条2項）。ここでは広く私権の行使および義務の履行に対して信義則の適用が認められることが明示されている。

以上のように、信義則の適用対象が随時拡大されてきたことは、すなわち信義則の機能が次第に拡大されてきたことに他ならない。すなわち、市民法の枠の中にあつて、市民法の原理の具体化に奉仕するという信義則の機能（法の補充的機能＝市民法的機能）にとどまらず、市民法と異質な社会的要求からの要請に、市民法的な枠を破って対応すべく信義則は機能する（修正的機能＝社会法的機能）<sup>8)</sup>。

ところで労働法は、市民法原理の修正の上に体系化されたものである。すなわち、市民法とは異質な社会的要求からの要請に、より明確に体系的に対応したものが労働法に他ならない。その意味で、労働法と社会法的機能を担う信義則とは、その歴史的・社会的性格を同じくするといえる。そしてここに、労働法の規律する労働関係に改めて適用される信義則が、そこに果す役割とは何であ

るのか、という問題を見出すことになる。

## （二）労働関係の特質と信義則

労働関係における信義則は、多くは労働関係そのものの特質に密接に関わって発生する具体的諸問題に対応して要請されるといえよう。そしてそのことは、労働関係における信義則が、原則として労働関係の特質とは無関係に妥当し機能しないことを示すものである。そこでここでは、労働関係に適用される信義則にとくに関連すると考えられる限りで、労働関係の特質を確認し、さらにそれらが信義則とどのように関わりうるのかを見てみたい<sup>9)</sup>。

まず労働関係は、いわゆる継続的債権（契約）関係の典型とされる。すなわち、「ごく一時的・単発的就業を除けば、労働関係は一般に長期間にわたり継続するのが例であり、そのことが労働契約に独特の継続的性格を附与していることについては別に異論もないであろう」<sup>10)</sup>（労働関係の継続的要素）。また継続的債権（契約）関係を維持・存続させる基礎となるものが、当事者間の相互の信頼であると理解する<sup>11)</sup>のが支配的であるといえる。なお、基本的には労働関係を、この例外として扱うことはもとよりできないとしても、「信頼」の中味に関しては、以下の諸要素を併せたうえで判断される必要があろう。

次に継続的債権（契約）関係においては、とりわけ当事者の人的事情が大きな比重を占めるとされる<sup>12)</sup>が、労働関係はそこでの労働者による労務の給付が労働者の人格と不可分であるという特質を有するところから、上の点が顕著であるというよりは、むしろ他の継続的債権（契約）関係に見られない独自のものといえることができる（労働関係の人格法的要素）<sup>13)</sup>。

これらの形式的側面での特質とは別に、労働関係のいわば本質部分として、次の点を確認することができよう。すなわち、労働関係の当事者は、互いに対立しつつも結合せざるをえない<sup>14)</sup>。換言すれば、労働関係は対立の契機を含む矛盾的結合関係である（労働関係の対立的矛盾的要素）。他方、「労働力」は継続的に労働者の人格・身体と不分離に給付されざるをえないとの特質は、同時に労働者の使用者に対する従属関係（それは何よりも人格的従属関係）を必然的に伴う（労働関係の従属的要素）。

以上の特質をもつ個別的労働関係における結合的契機がひとたび対立的契機のうちに没せられたところに展開される集団的労働関係の面では、その特質はそれが当事者の力の均衡点に作出せられ、

かつ絶えず動的であることである<sup>15)</sup>。ここではもとよりその根底に対立関係を含むものであるが、それは具体的な対等（関係）の実現を目指す対立関係である<sup>16)</sup>。そしてここでの結合的契機は労働協約である<sup>17)</sup>。

以上のような労働関係における特質が、労働関係に適用されるべき信義則にどのように関連するかについて、ここでは大まかに確認してのちの作業の手がかりとしたい。

さて私的取引関係において、その相互的信頼を保つよう行為すべきことが期待され要請されるとの倫理的信頼が、すすんで法的意味での相互的信頼への要請をもたらしたと所に形成されてきた信義則が、労働関係に妥当しうる面とは、もとよりその結合面においてである。そして労働関係においては、より強い信義則が支配することを、その継続的要素により、あるいはこれに併せてこれと密接に関連づけられる人格法的要素により認めるのが一般的といえる<sup>18)</sup>。しかしながら、それが対立的契機を含む矛盾的結合関係であるところから、そこにおいて「相手方に期待しうる信義とは何であろうか」<sup>19)</sup>との疑問が存する。

上の労働関係の特質が、さらに継続的要素より導き出されるところの総合的・包括的要素に重ねあわされて強調されるとき、労働関係における信義則はいっそう強度な、広範・無限定な義務を導出するものとして適用される可能性がある<sup>20)</sup>。

しかし、上のように労働関係に「強い信頼関係」を認めるものも、その結合の基底に対立的・矛盾的要素の存することに注意が払われている<sup>21)</sup>。ただ、対立的・矛盾的要素への注意が信義則の捉え方にどのように関連せしめられているかは論者により異なり、そのことがもとより信義則の適用されるべき場面の捉え方の差異に反映していることは、のちに見るところである。

次に労働契約における結合的契機がひとたび対立的契機のうちに没せられて、然も再び高度の結合的契機として現われた形態たる労働協約<sup>22)</sup>を機軸として展開される集団的労働関係においては、どうであろうか。この面は、先にも見たように具体的対等の実現を目指す対立関係であり、絶えず流動的であるが、労働協約は具体的対等な結合関係の契機たるものである。信義則は対等な人格者間においてのみ妥当しうるものとの捉え方を貫ぬけば、労働関係における信義則の適用はかような面においてのみ認められるとの論理は、それ自体可能といえよう。しかし、労働関係における信義則がかような面にのみ限られるべきであるかどうか

かはのちに検討することとする。

#### 〔註〕

- 1) 鳩山秀夫『債権法における信義誠実の原則』253—254頁。
- 2) 谷口知平編『注釈民法(1)』68頁（田中実教授執筆）、鳩山・前掲書254—255頁。
- 3) 「その原因は種々あるが、その最も重要なものは疑もなく、個人の自由、個人の意思を基本とする社会観が稍その勢を失って社会、団体を基本とする社会観が次第に力を得来ったことである。」「原因の第二は取引の範囲が拡張し取引の関係が複雑となり、信義誠実の原則に依って法律及び契約を補足するの必要が著しく増加したといふことである。」「原因の第三としては第十九世紀に於ける法律及び法律学の状態を数えることが出来よう。」（鳩山・前掲書255頁）。
- 4) 谷口編・前掲書68頁。
- 5) 谷口編・前掲書69頁。
- 6) 「信義誠実の原則の適用範囲は私法のみに限るものではない。」「併し此原則の最も重要な意義を有するは疑も無く私法であって、そして債権法である。」（鳩山・前掲書261頁）。
- 7) 谷口編・前掲書69—70頁。
- 8) 谷口編・前掲書87頁。
- 9) なお、ここでは労働関係の特質というのは、原則として一般的債権（契約）関係との対比におけるその独自の性格を指す。
- 10) 秋田成就「労働契約論」労働法の基本問題508頁。
- 11) 我妻栄『債権各論（上巻）（民法講義 V<sub>1</sub>）』34—35頁。
- 12) 末川博編『民事法學辞典（上巻）』445頁以下（田中実教授執筆）。
- 13) なお継続的債権（契約）関係の当事者においては、個別的な権利・義務関係の他に、そこでの一種の状态的関係に即応する総合的・包括的な法的地位を生ずるとされる（末川編・前掲書445頁）。このことは労働関係についても否定できない性格というべきであろうか。「労働契約のもつ契約としての特性」の一つとして挙げられる「身分法的性格」（秋田・前掲論文508頁、510頁以下）も同じ考えに立つものと理解すべきであろうか。
- 14) 片岡昇「判例における労働関係の理論」法学論叢63巻4号23頁。
- 15) すなわち「労使関係は、その当事者の団結の

力と資本の力との対立を前提とし、両者の力の均衡点に作出せられ、一定期間の安定を保ちながら、それらの力の消長とともに絶えざる変動を続け、その力関係と切り離しては考察することのできない性質のものである。』(柳川真佐夫他『全訂判例労働法の研究(上巻)』53頁)。

- 16) 沼田稻次郎「労働法における道義則」労働法1号17頁。
- 17) すなわち「労働契約における結合的契機が一度び対立的契機のうちに没せえて、然も再び高度の結合的契機としてあらわれた形態が労働協約である。」(沼田・前掲論文15頁)。
- 18) すなわち「労働関係は組織関係であると同時に継続的關係であるところから、一回の給付行為によってその目的を達する交換関係の場合よりも強度の信頼関係を必要とすることも否定できない」(後藤清「労働関係における人格法的要素とその過大評価」ジュリスト268号32頁)とされ、あるいは「労働関係が継続的債権関係であること、さらに労働者の給付が労働者の人〔格〕と不可分であることによって、労使の間には一層強い信頼関係を必要とするものといわねばならない」(片岡昇『団結と労働契約の研究』229頁)とされる。その他、本多淳亮『労働契約・就業規則論』66頁、西川美敦「解雇の基本的な考え方と最近の諸問題」季刊労働法22号92頁など。
- 19) 菊池高志「企業外政治活動による『会社の体面』汚損行為と懲戒処分」労働判例198号21—22頁。
- 20) これに関連して、労働関係を単なる財産給付を越えた人格法的共同体(Personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis)と見るところから、労働者に「忠実義務(Treuepflicht)」を、これに対応的に使用者に「保護義務(Fürsorgepflicht)」を認める西ドイツの法理論を想起する。
- 21) たとえば本多・前掲書66頁は、「すなわち、労働関係は対立的契機を含む矛盾的結合関係であるが、その結合面においては労働法的な信義則が働く。それは、主観的・人格的な信頼関係の存在を前提とする通常信義則ではなく、生存権や労働基本権の理念によって照射された信義則であり、労働義務の円滑な履行、業務の円滑な運営という点に関する客観的な意味での期待と信頼が問題になる信義則である」とされる。
- 22) 沼田・前掲論文15頁。

### 三 判例・学説に見る信義則論

ここでは、従来の労働関係における信義則論を判例と学説とに概観し、その特徴を明らかにしたい。

#### (一) 判 例

判例上、具体的に信義則が適用される場面は多様である。以下においては、個別的労働関係と集団的労働関係とに分けて信義則の適用状況を見ていくが、後者においてはそれがほぼ対等の原則ないし衡平の見地より律するになじみ易い問題として具体的に見られるのに比し、前者においてはかような見地のみにより律せられない問題が多様に見られる。このような事情から、とりあえず以下のような形で整理せざるをえない。

なお、以下の各類型に属するものとしてとりあげる判例は、判例理論の基本的特徴をうかがわせるものに限っている。

#### (1) 個別的労働関係における信義則

信義則はもとより、当事者双方したがって労使双方を相互的に支配するものであるが、個々の具体的場面においては、信義則はこれにより労働者または使用者の一方に対して、具体的義務が導出されたり、その義務違反が問われるという形で現われる。それゆえにここでは、労働者が信義則違反に問われる場合と使用者が信義則違反に問われる場合とに分けたうえで、典型的に見ていくこととする。

#### 〔1〕労働者が信義則違反に問われる場合

(イ) 信義則違反が解雇(または懲戒解雇)理由とされる場合 使用者による解雇(または懲戒解雇)の当否が、労働契約の存続を支える信頼関係の労働者による破壊(すなわち信義則違反)いかんにより判断される場合である。ただ、解雇(または懲戒解雇)の当否の判断における上の基準が、具体的には解雇(または懲戒解雇)に対してゆるやかであるか<sup>1)</sup>、あるいは厳格であるか<sup>2)</sup>かには幅が認められる。

そして、労働者のいかなる所為が認められる場合に労働者に信頼関係の破壊(すなわち信義則違反)があったと判断されるかについては、さらに細かな整理を要するが、ここではそれらのうち主要な問題類型といえる労働者の企業外行為、経歴詐称および兼職に関して、以下に改めて見てみる。

(ロ) 労働者の企業外行為が信義則違反とされる場合 この場合の信義則違反の問い方には、二つの型が見られる。一つは単に信義則または「信頼関係」が用いられて、その違反または破壊いか

んとして企業外行為を評価する型であり<sup>3)</sup>、いま一つは信義則の要請としてとくに導出される「忠実義務」(「誠実義務」)なるものに対する違反いかんとして評価する型<sup>4)</sup>である。判例上、後者の「忠実義務」(「誠実義務」)概念によって労働者の企業外行為を律しようとする傾向はかなり強い<sup>5)</sup>。

(イ) 経歴詐称が信義則違反とされる場合 経歴詐称を理由とする解雇(または懲戒解雇)を是認する傾向が強い中で、信義則がその判断基準とされる例は多い。そこでは、労働関係の人格的結合面が強く意識されることにより、使用者は労働者を雇用するに際して、その「全人格的判断」をなすために労働者の経歴を熟知することが必要であるとされ<sup>6)</sup>、それゆえに雇傭契約締結の際の経歴詐称は「対人的信頼関係が破壊される」とされ<sup>7)</sup>、しかもそれは契約締結時にとどまらず、入社後においても企業内における労使間の信頼関係を損うとされる<sup>8)9)</sup>。他方、以上のような信義則の適用に対して批判的な判例も存する<sup>10)</sup>。

(ロ) 兼職が信義則違反とされる場合 労働者の兼職が就業規則等で禁止される例は少なくないが、判例はこれを、兼職により企業秩序を乱したりあるいは労務提供が不能もしくは困難・不完全となることを防ぐ趣旨と解して、その限りで兼職は禁止されるとする<sup>11)</sup>。他方、信義則を用いて兼職の趣旨を説明したり、あるいは兼職を理由とする解雇(または懲戒解雇)の可否を判断する例は少なくない。すなわち、例えば兼職する業務の性格いかんによっては、信義則上負う使用者の利益を不当に侵害しないよう行為すべき義務に反するおそれがあるとするもの<sup>12)</sup>、あるいは兼職が会社との雇用関係の存続を著しく困難ならしめる重大な信義則違反であるとするもの<sup>13)</sup>として見られる。

(ハ) 解雇無効の主張が信義則違反とされる場合 労働者による解雇無効の主張が、その解雇につき長期間異議を述べなかったのちになされたことについて、このような主張を信義則違反として許されないとする判例は少なくない。すなわち上の事情のもとで、すでに新たな職場秩序もしくは人事および機構上新たな事実関係および法律関係が形成されていて<sup>14)</sup>、解雇無効の主張はそれらの大幅な修正を強いるものであり<sup>15)</sup>、また早期に法的安定を要請される労働契約上の権利の行使としては恣意的にすぎるとして<sup>16)</sup>、信義則違反と判断される。また、解雇予告手当や退職金を異議なく受け入れて長期間異議を述べなかったのちの解雇無効の主張は、禁反言の法理からも信義則上からも許されないとされる<sup>17)</sup>。

(ニ) 退職願の撤回の可否の判断基準として信義則が用いられる場合 公務員の退職願の撤回に関し、「撤回は、免職辞令の交付があるまでは、原則として自由であるが、辞令交付前においても、これを撤回することが信義に反すると認められるような特段の事情がある場合には、許されない」との最高裁の判断<sup>18)</sup>は、ほぼ判例上支配的となっている。そして上の判断は、私企業の労使関係についても踏襲されている。すなわち「一般に雇傭契約の合意解約の申入れは、雇傭契約終了の合意(契約)に対する申込みとしての意義を有するものであるが、これに対して使用者が承諾の意思表示をし、雇傭契約終了の効果が発生するまでは、使用者に不測の損害を与える等信義に反すると認められるような特段の事情がない限り、被用者は自由にこれを撤回することができる」とするものである<sup>19)</sup>。

(ホ) その他 以上の契約類型に属さない場合として、以下の判例が存する。すなわち、労働者は長期欠勤等により正常な労務の提供ができない場合には、使用者の将来の継続的労務提供の確保の判断および就業規則の運用上、当該労働者の勤怠に関する判断に必要最少限度の範囲で当該欠勤事由の具体的内容またはその事情を報告する信義則上の義務があるとされる例<sup>20)</sup>、労働者の過失による不合格製品の作り直しのため当該労働者に時間外勤務を求めたのに、これを拒否し無届欠勤をしたことが、信義則上の義務違反とされる例<sup>21)</sup>、あるいは自衛隊車輛が踏切で列車と衝突した事故につき、該自衛隊車輛の車長および運転手が国に対して安全配慮義務違反として損害賠償を求めることが信義則に反するとされる例<sup>22)</sup>である。なお、懲戒解雇の場合には退職金を減額し、または支給しない旨の退職金規定があっても、労働者に永年の勤続の功を抹消してしまうほどの不信行為がない以上退職金を全額支給しないことは許されないとする例<sup>23)</sup>においては、信義則は労働者の利益保護の役割を与えられているといつてよい。

## 〔2〕使用者が信義則違反に問われる場合

(イ) 解雇(または懲戒解雇)が信義則違反とされる場合 同じく解雇(または懲戒解雇)の可否について、専ら労働者の信義則違反の事情から判断される先の場合(〔1〕の(イ)～(ハ))とは対照的に、専ら使用者の信義則違反の事情から判断される場合である。ここでは使用者の解雇権(または懲戒解雇権)の行使に対して、信義則はほぼ抑制的に働くといえる<sup>24)</sup>。

まず整理解雇の可否の判断に関わって信義則が

用いられる例は多い。早くは昭和20年代にも、使用者が人員整理をなすについて失業を避けるためにあらゆる努力を払い、また組合と協議したうえでなすべきことは信義則上当然であるとする例<sup>25)</sup>が見られるが、整理解雇に際しては使用者の恣意が排除されなければならないとの一般原則が判例上示されてくるのは昭和30年代ないし40年代前半である。そしてその中には、信義則が解雇権行使に対する抑制原理として用いられる例<sup>26)</sup>が見られる。このような流れを受けて、特に昭和50年代に入って、整理解雇の有効要件がより明確な基準として判例上示されるに至る。それらの基準は、労使間の信義則、したがって使用者が負うべき信義則上の義務の具体化として提示されるのが支配的といえる<sup>27)28)</sup>。

もとより上記以外の解雇に関しても、判例上信義則がこれを抑制するとされるが<sup>29)</sup>、解雇自由説に立つものにおいても異ならないといえる<sup>30)</sup>。

反覆更新されてきた短期労働契約を、期間の定めのない契約と見るもしくは実質そう見る判例の多くは、更新拒絶の意思表示は解雇の意思表示としてその当否が判断されることとなるが、その場合に更新拒絶に抑制的に信義則が用いられる例が存する<sup>31)</sup>。またこの種の契約を期間の定めのない契約とは見ないものでも、ひき続き雇用されることを期待するにつき合理的理由が認められる場合は、更新拒絶には信義則上正当な事由を要すると説く例<sup>32)</sup>が見られる。なお、契約の反覆更新の事実のない期間の定めある労働契約につき、期間満了による傭止めに関しても、「単に期間が満了したというだけでは傭止めとはならないことについて労働者がこれを期待し、信頼し、そのような相互関係のもとに労働契約関係が存続、維持されてきた場合は、使用者としては単に期間が満了したことの一事をもって傭止めを行うことは信義上許されず、傭止めを行うについては経営上傭止めを行ってもやむを得ないと認められる特段の事情が存在することを要する」とする例<sup>33)</sup>が存し、信義則は上の場合、よりいっそう使用者の傭止めに抑制的に働いている。

(ウ) 使用者の配転等の権限行使が信義則により制約される場合 判例上、配転等は使用者の権限として認められる一方、一定の制約が信義則上科されるとされる。すなわち、これらが労働者の生活に重大な影響を与えることから、「使用者の右権限の行使も、労使間を規律する信義則に照らして合理的な制約を受けるもの」とされ<sup>34)</sup>、あるいは「労働契約関係という継続的法律関係におい

ては、当然その基礎となる信頼関係の存在が使用者、従業員いずれにおいても必要であり、双方においてこの信頼関係を破壊するような行為は仮に権利行使の形をとっていても権利の濫用として許されない」とされる<sup>35)</sup>。そして転勤を命ずる際には、できる限り労働者の同意を得、その希望にそうよう努力することが必要であり、「このため企業が労働者に転勤を命ずるに当っては、業務上の必要性の度合い及び緊急度に応じてその手続を慎重にすることが労使間における信義則上要求され<sup>36)</sup>」、「已むなく同意が得られない場合でもなるべくその希望に副うように努力した上で転勤を実施するのが労使関係における信義則に合致している<sup>37)</sup>」とされる。

(イ) 使用者の「安全配慮義務」が信義則より導かれる場合 「安全配慮義務は、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、当該法律関係の付随義務として当事者の一方または双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきものである<sup>38)</sup>」との最高裁判例は<sup>39)</sup>、以後そこでの事案たる公務員に対する国の義務としてはもとより、私企業の労働関係についても支配的となっている<sup>39)</sup>。なおこの義務は、事実上の指揮、監督関係もしくは使用従属関係が存する場合にも認められている<sup>40)</sup>。

(ニ) 就業規則の不利益変更が信義則により制約される場合 使用者による就業規則の不利益変更をめぐるのは、「新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集合的处理、特にその統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものであるかぎり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない」とする最高裁の論理<sup>41)</sup>を押し進めて、一方的の不利益変更に認められるべき合理性を信義則の要請として説く例<sup>42)</sup>が存する。これらにおいては、信義則は就業規則の不利益変更に制約的に働いている。

(ホ) その他 以上の類型に属さない判例として、使用者による労働者の就労妨害あるいは就労拒否に関わって、信義則が適用される例<sup>43)</sup>、同一処分で懲戒解雇と予告解雇を併合して行うことは信義則上許されないとされる例<sup>44)</sup>、あるいは経歴詐称を理由とする使用者の契約取消に対して、これを信義則により制約されるとされる例<sup>45)</sup>が存する。

## (2) 集团的労働関係における信義則

(イ) 人事に関する労使間の「協議」の趣旨解釈の基準として信義則が適用される場合 労働協約（または就業規則）に定められたいわゆる人事協議約款（条項）が、どの程度労使当事者を義務づけるのかの判断において、信義則がその基準とされる例は少なくない。すなわち解雇、懲戒あるいは配転等に当たっては、使用者は労働組合（または従業員代表）と「信義則に基づき誠実に協議を尽くして意見の一致を図ることが要請されている」<sup>46)</sup>と解され、もしくは労使双方が「信義則に基いて意見を交換しつつ、慎重に協議すべき趣旨」である<sup>47)</sup>とされる<sup>48)</sup>。そして労働者側に信義則に基いた誠実な協議の努力が認められる一方、使用者側にそうした努力が認められないときは「協議」を経なかったと解され、逆に使用者側に信義則に基いた誠実な協議の努力が認められる一方、労働者側にそうした努力が認められない場合には「協議」を経ることなく人事がなされうとするのが一般的といえる<sup>49)</sup>。ただ具体的に、上のいずれに判断されるかは微妙であるが、判例の傾向は労働者側に比較的厳しい判断を示しているといえる<sup>50)</sup>。

なお「同意」約款が人事に関し存する場合において、これの「協議」約款との異同については、『同意』と『協議』とは本来その性質を異にするものではあるが、実際の運用に当っては、その差は結局程度の差に帰する」との理解<sup>51)</sup>は、今日も判例上踏襲されている。すなわち人員整理に関する人事同意約款に関して、会社に人員整理をする緊急かつ必要やむを得ない事情があり、その整理基準が客観的にみて正当なものと認められ、会社が組合に対し、組合を納得させるだけの誠意のある手段・方法を講じた場合に、組合が会社との協議に応じなかったり、また協議に応じても、会社の維持再建につき建設的な態度を取らず自己の主張に固執するなどの事情があれば、組合が人員整理に同意を与えなかったことが信義則違反ないし同意権の濫用と評価され、会社は組合の同意なくして、整理解雇をなし得る場合がないとはいえないとされる<sup>52) 53)</sup>。

慣行として労使協議制が存する場合にも、基本的には以上の場合と同様にその協議の趣旨は解されている<sup>54)</sup>。

これらの場合に支配するとされる信義則は、さらに労働協約等の有無に関わらず、労働者の勤務体制等の変更等について労働者側の納得をうるための使用者による十分な配慮等を要請するものと

して機能する<sup>55)</sup>とされている。また、従来存続していた半専従の取扱いを、組合に対してなすべき一定の配慮を欠いたまま一挙に廃止するなどの、組合員もしくは組合に対して不利・不便を及ぼすような処置をした場合には、これを正当とすべき特段の事情が認められない限り、労使間の信義則に反しあるいは権利の濫用にあたるとされる例<sup>56)</sup>が存する。

(ロ) 争議行為にともなう問題の判断基準として信義則が適用される場合 ロックアウトが使用者の賃金支払義務を免れしめる場合として、労働者の争議行為により企業の存立自体を危うくする場合の他、争議による使用者の被る損害が異常に大きく、これを受忍させることが信義則に照らして不相当と認められる場合とされる<sup>57)</sup>。そして、会社がストを受忍すべきものとするには著しく衡平を失し、信義則に反するものであれば、ロックアウトにつき民法413条による受領遅滞の責任は否定される<sup>58)</sup>一方、労働者の争議行為に違法はなく、またそれにより受ける会社の損害は争議行為に因り通常予想される程度のものであって、著しくその限度を超え会社企業の存立自体を危うくする状態にあったものとは認め難い場合は、ロックアウトは会社の責に帰すべき事由による労務受領の拒否であり、賃金支払義務を負うとされる<sup>59)</sup>。このような判断は、ロックアウトが労使の「衡平の見地から」その正当性を判断されうとの判例の考え<sup>60)</sup>を基礎にしている。

その他、ストライキ中に使用者が組合の統制外にある従業員を使用して操業を続行することについて、それが著しい労働協約違反または信義則に反する行為と認められない限り、権利の行使として許されるとされる例<sup>61)</sup>、他方争議中組合が宣伝文書郵送のため会社の名入封筒を無断使用した行為を解雇事由として問責することは、すでに会社所有の紙などの一切を組合が使用することを禁じた通達があったとはいえ、その後の使用にとくに抗議することなく、また社名入封筒の使用は他の地方新聞の組合においては慣行として認められ、それゆえにその使用については違法認識が不足していたという事情のもとでは、争議中にそれを捉えて特にその違法を強調してその責を追求することは信義に反し許されないとされる例<sup>62)</sup>が存する。

(ハ) 労働協約の失効または解除の主張の当否の判断基準として信義則が適用される場合 これらの使用者の一方的主張に対して判例は、これに厳格な態度を示しているが、そこでは信義則がその当否の判断基準として適用されている。すなわ

ち、協約失効の理由としての事情の変更を主張するためには、協約成立の際にその環境となっていた事情について、その後当事者の責に帰すべからざる事由により当時全く予想されなかった重大な変更を生じ、そのために当初考えられた協約の維持が信義則上、一方の当事者にとり極めて不合理となった場合でなければならないとされ<sup>63)</sup>、あるいはまた同様の条件のもとでのみ、期間の定めのある労働協約を期間満了前に解除しうる<sup>64)</sup>とされる。

また労働協約内容の一方的変更は、一般の私法上の契約と同じく、締結当時における締結の基礎となった事情が、その後当事者の責に帰すべからざる事由によって変更し、かつその事情の変更が当事者において予見できないものであり、その関係を存続させることが信義則上著しく不当と判断される場合にのみ認められるとする例<sup>65)</sup>も、その判断の枠組みを同じくするものである。

なお労働協約が有効に存続しているにも拘らず、使用者がこれを失効したと称して協約無視の態度に出た以上、相手方に平和条項違反の点があっても、その責任を追求し協約の効力を争うことが信義則上でできないとされる例<sup>66)</sup>が存する。

(二) 団体交渉に関わって信義則が適用される場合  
憲法28条が労働者に団交権を保障していることから、使用者には団交義務が憲法上課される。そして労組法上の使用者の不当労働行為となる団交拒否の判断に関わって、使用者の団交義務の内容の一つとして、一般に「誠実団交義務」があげられている<sup>67)</sup>。そして、配転発令後直ちに組合が配転問題についての団交申入れをなしたのに対し、使用者がこれを拒否しながら一方で配転命令違反を理由に解雇の挙に出るのは信義則違反とされる例<sup>68)</sup>が存する。他方労働者側においては、争議行為との関係でどの程度団交を尽くしたかが問われることがある。すなわち判例は、一回だけの団交ののちに直ちに争議行為に入った場合、それ以上団交を試みてもとうてい要求が容れられない状況のもとにおいては、「その不信を責めるのは酷に失する」となす<sup>69)</sup>一方、労使双方が信義誠実をもって団交を行い、その交渉が不成立になった場合でなければ争議に入らない旨の「平和条項」を定めている場合は、これに反する争議行為をなした組合は、争議により使用者が被った損害の賠償義務を負うとなす<sup>70)</sup>。

なお、労働組合が使用者に団交を拒否された場合の救済の途の一つとして、団交応諾仮処分申請があるが、組合役員が「団交に応じろ」とどなっ

たりした言動が「行き過ぎ」で「随当さを欠」き、また組合員氏名および上部団体の性格を使用者に明かさなかった行為が「相当なものであるとはいえず」、したがって労働者の「団体交渉権の行使は信義則に反し」許されないとして申請を却下した例<sup>71)</sup>が存する。

(四) その他 不当労働行為等に抗議する目的等をもって腕章を着用して就労しようとした組合員に対し、会社がその就労を拒否し賃金を支払わなかった場合に関し、「腕章着用が労務の提供と一体となった場合、その提供が本旨に従ったものであるか否かは、……業務のなかで腕章着用の持つ対内的、対外的意味だけに留まらず、被告会社の労働関係、労使関係、職場慣行等諸般の事情を考慮して信義則によってこれを決すべきである」として、とくに会社の組合への対応と比較衡量し、また腕章着用に対する従前の会社の取扱いとの均衡を考慮して、上の就労申入れを債務の本旨に従った労務の提供であると判断する例<sup>72)</sup>が存する。

### (3) 判例に見る信義則論の特徴

1. 個別的労働関係における信義則の適用の場合  
面は、判例上多様である。

ところで学説次元での労働関係における信義則論議の出発点は、本来自由・対等な人格者間の契約関係を前提として育ってきた信義則が、対立的・矛盾的結合関係である労働関係のいかなる場面において妥当・機能しうるのかにある。そして労働関係に妥当・機能しうる信義則は、労働関係そのものと無関係にはありえないということは、いづれにせよ一致した観点であるといつてよい。

このような観点は、判例の中にもうかがい得るであろうか。法の具体的妥当性を求めて、個別具体的問題の中で信義則が適用される個別判例の中に、このような観点なりについての原則に関わる説示を直接に見ることはできないが、判例を上々の観点に関わらしてあえて整理するとすれば、以下のように類別することができよう。すなわち、判例は信義則適用にあたり、これが労働関係の特質により規定されるものと見ているのかどうか、規定されると見ているとすれば、そこにはいかなる特質により規定されるとして信義則が適用されているのかということから、以下の類別を試みるものである。まず第一の型は、労働関係の特質にとくに規定されることなく信義則が適用されている場合である。この場合は、より細かくは、当該問題がもともと労働関係の特質とは無縁な性格の場合と、当該問題が労働関係の特質に関連する性格のものであるにも拘らず、あえてその関連が



無視されている場合とに分けられる。第二の型は、労働関係の本質面である対立的・矛盾の要素そして従属の要素が、生存権理念を媒介にして信義則に反映される中で、これが適用されている場合である。第三の型は、労働関係の形式的側面における特質、すなわち人格の要素あるいは継続的要素が殊更重視もしくは強調されるもとで、かつ信義則が無媒介にこれらに結びつけられて適用される場合である。そして第二の型に見られる信義則が主に使用者の人事上の権限行使等を抑制し、労働者の権利・利益を保護する方向で働く（先の類型では、解雇（または懲戒解雇）が信義則違反とされる場合、配転等の権限行使が信義則により制約される場合、あるいは「安全配慮義務」が信義則より導かれる場合がこれにあたるといえよう）のに比し、第三の型に見られる信義則は、主に労働者の諸義務を導出する方向で働く傾向が強い（先の類型では、経歴詐称が信義則違反とされる場合、とりわけ使用者に労働者の「全人格的判断」をなす必要性を認めることを前提とする例、さらにはその延長上に構想される労働者の「真実告知義務」、あるいは信義則の要請として導出される労働者の「忠実義務」がとくにこれにあたるといえよう）。また第一の型のうち、当該問題が労働関係の特質に関連する性格のものであるにも拘らず、あえてその関連が無視されている場合に見られる信義則に、もとより適切な働きを期待することはできない（先の例では、国に対して安全配慮義務違反を理由として損害賠償を求めることが信義則に反するとされた例を、とりあえずあげることができようか）。

2. 判例に見られる個別的労働関係における信義則の適用が多様であるのに比し、集团的労働関係における信義則の適用はかなり限られた類型として見ることができる。ここでは労・使当事者の対等関係を前提として、衡平の観念ないし対等の原則を中味とする信義則が適用されている場面が多い。しかも信義則の適用により導かれる個々の結論は、比較的に入使用者に抑制的な例が優勢であると見る事ができよう。ただそこでは、衡平の観念ないし対等の原則を中味とする信義則の、その適用にあたり、判例が団結権の保障理念へなにがしかの注意を向けていることは一応うかがいとしても、信義則と団結権保障理念との関連性をそれ以上に明確に知ることにはできない。

3. ところで判例上信義則は、個別的労働関係においては、そこでの問題類型の多様さもあって様々な場面で適用されているが、そこでは信義則

により導出されている義務（もしくは信義則違反とされるところの義務）は、いわば片務的義務であるといえる。すなわちここでは専ら、労働者もしくは使用者の一方に対してのみ特定の義務が信義則上導出されている。信義則が本来、当事者双方を相互的に規律し、それゆえにむしろそこにおける信義則により導出される特定義務が、一定の抽象性をまねがれないにしても、直ちに当事者の双方の義務（すなわち双務的義務）になることからすれば、上の個別的労働関係における信義則上の諸義務は特徴的であるといえよう。

他方、集团的労働関係において判例上信義則より導出される義務は、むしろ双務的性質の義務が多いといえる。すなわちそこでは、信義則により導出される特定義務は、当事者たる労働者もしくはその団結体の義務であると同時に使用者の義務でもあるという場合がむしろ多い。個別的労働関係におけると集团的労働関係におけるとで上のように義務の性格が異なるのは、結局後者において信義則適用の労使共通の基盤が比較的に捉えやすいのに対し、前者においてはそのような基盤は捉えにくいことに関係しているのではないかと考える。そのことが、前者における信義則適用の多様性を生み、いわば歯止めなく片務的義務が導出されることに結びついているといえよう。

## （二）学 説

民法学上の信義則の研究に比して、労働法学上の研究は未だかなり限られたものであり、むしろ今後にまかされている感が強い。そのような限られた従来の論議状況を、ここではひとまず以下のように整理することができよう。

ところで、本来自由・対等な人格者間の契約関係を前提として形成されてきた信義則法理が、その本質において対立的契機を含む矛盾的结合関係である労働関係にはたして妥当しうものかというところに、労働法における信義則論の出発点がおかれていること<sup>73)</sup>、そして労働関係といえどもその一定の場面になお信義則の支配が認められるとすることでは学説上とくに異論はないことは先にふれたところである。

そこで問題は、労働関係のいかなる場面に信義則の支配を認めるかにあるが、それは結局労働関係をどのように捉えるか、もしくは労働関係にいかなる特質を見出すかの差違に規定されて、違いが認められる。すなわちその一つは、労働関係を一種の協同体と見ることによって、そこにおける信義則の支配を構想する立場である。すなわち労働法は、現実の社会経済的な基盤の上に、労働の

階級的対立という基本的対立を前提としながらも、国家的生活協同体理念によって裏づけられつつ、労働者に対してその基本的人権を保障するとともに、産業の平和と秩序の維持のための組織性と機能性の昂揚のために、協同体の一員としての義務を要請するものであり、信義則はかかる労働法を貫ぬく理念であるとするものである<sup>74)</sup>。ここでは労使の対立的性格が一応意識されながらも、これが国家的生活協同体理念の下に、いとも安易に「協同体」の中に解消もしくは包みこまれてしまっているところに特徴がある。

二つは、労働関係の特質を。基本的には使用者における社会的・経済的優位の下での集团的・継続的な、しかも動的な性格をもつ、対立的力関係と捉えるところから、労使の共通の基盤として「経営」に着目して、「企業のもつ営利目的及び社会経済的使命を実現するとともに、労働者にその地位の安定と向上とを得しめるため、それぞれの地位における各当事者に要求せられる信義誠実の原則」と構想するものである<sup>75)</sup>。ここには上の第一の「協同体」論理との親近性を見ないわけでもないが、「ただ、信義誠実の原則を労働関係に適用するに当っては、さきに述べたような労働関係の特質を十分考慮し、労働法の目的にそうように注意しなければならない。いたずらに労・使の協同面だけを見て、労・使の協調を説くときは、現実の力関係に押されて、労働者の使用者への隷属を招来するおそれがある」との認識の下に、「信義誠実の原則は、事実上使用者の権利の行使を制約し、もしくは労働者の權益を助成する機能をいとなむことが多い」と信義則支配の方向性を示唆するものである<sup>76)</sup>。

三つは、労働関係が対立の契機を含む矛盾的结合である点を直視するところから、そこには生存権や労働基本権に照射された「労働法的な信義則」が働き、それゆえにそれは、主観的・人格的性格を排除した客観的意味での期待と信頼が問題となる信義則とするものである<sup>77)</sup>。

そして四つは、信義則は対等な人格者間へのみ妥当しうるものとの捉え方を徹底させて、労働関係において信義則が支配しうる場面をより限定的にとらえるものである。すなわち、「労働関係においては、信義則は、労使が対等な立場においてとり結ぶ労働協約においてはじめてその適用の場所を得ることになる」と捉え<sup>78)</sup>、あるいは「信義則は、対等な人格者間の契約関係を支配するものであるから、その意味において労働法の次元にみとめられるのは、集团的労使関係法すなわち労働

争議と労働協約について労働法が機能するときである」と捉える<sup>79)</sup>ものである。

以上のように学説は、労働関係における信義則の支配の場面を、労働関係そのものの性格規定により、もしくはその特質に関連させて捉えようとするのである。そしてそこに信義則が支配しうる労使共通の基盤として求められるものが必ずしも一様でないことがわかる。

#### 〔註〕

- 1) 例えば「解雇には解雇権の濫用が許されないことはいうまでもないが、正当の理由を要するものでないであって雇傭関係にあっては、その信頼関係の存続が疑われるような事由がある場合には、必ずしもその事実の存在が客観的に証明されなくとも解雇される」場合もあるとする福岡地小倉支判昭31・9・8労民集7巻6号1098頁。
- 2) 例えば「労使の雇傭関係は相互の信頼を基礎にした継続的關係であり、労使双方が相当長期間雇傭契約を存続させる意図を有し労働者がその収入によって生計を図っている場合に、使用者側の恣意により労働者が自由に解雇され、その職場を放逐されたのでは、相互の信頼関係の基盤を危くすることになり、延いては労働者の生存権を侵害することにもなりかねないので、結局使用者は労働者を自由に解雇できるものではない」とする名古屋地判昭43・12・6労民集19巻6号1518頁。
- 3) 例えば「雇傭契約を律する信義誠実の原則に背く行為があった場合に懲戒解雇を為しうる」とする東京高決昭25・11・10労民集1巻6号1026頁、「当該犯罪行為が職務に関連するため雇傭契約上の信頼関係が破壊された場合」に懲戒解雇をなしうるとする松山地西条支判昭39・10・28労民集15巻5号1162頁、あるいは「〔公社〕職員は職員である以上〔公社〕の保有する有形、無形の利益を損わないようにすべき信義則上の義務を負うものといわなければならないが、事の性質上右の義務は職員が企業外にある場合でも免れることができない」とする東京地判昭46・8・16労民集22巻4号777頁など。
- 4) 例えば「従業員は労働契約関係に随伴する信義則の要請により、私生活上においても企業の信用を損い、利益を害する言動を慎しむべき忠実義務がある」とする東京地判昭42・7・17判例時報501号102頁など。

- 5) なお、仮に労働者の行為が信義則違反と評価されたととしても、その義務違反が直ちに懲戒の対象となりうることに問題がある（福島淳「労使間における信義則と懲戒」福教大紀要29号第2分冊45頁以下、本多・前掲書67—68頁参照）。
- 6) 東京地判昭30・10・22労民集6巻6号788頁。
- 7) 神戸地判昭30・6・3労民集6巻3号307頁。
- 8) 名古屋高判昭51・12・23労働判例269号58頁。
- 9) なお、以下のように使用者による労働者の「全人格的判断」の必要性を認め、あるいは労働関係を「対人的信頼関係」と見ることから、労働者に経歴に関する「真実告知義務」を認める例（東京地判昭30・3・31労民集6巻2号164頁など）が存在してきた中で、近時この義務を改めて信義則上の義務として位置づける例（横浜地判昭52・6・14労働判例283号51頁など）が見られる（盛誠吾「経歴詐称を理由とする解雇の法的構成とその効力」労働判例389号12頁）。
- 10) 「労働関係というものは、被用者の提供する労働力を中心として形成された関係であって、決して使用者、被用者間の全人格的な関係ではないのであるから企業における労働秩序乃至信頼関係も、この観点から考察されることを要するのであって、経歴を詐するという行為これは確かに正しい行為とはいえない—が直ちに労働秩序乃至信頼関係をみだ[す]ものと判断することは……道徳的批難と法律的评价とを混同するとのそしりを免れないからである」とする福岡地判昭29・12・28労民集5巻6号669頁。
- 11) 浦和地判昭40・12・6労民集16巻6号1113頁。
- 12) 東京地判昭56・12・24労働判例377号17頁。
- 13) 松山地判昭42・8・25判例時報494号63頁。
- 14) 山口地判昭44・2・24労働判例78号24頁。
- 15) 山口地判昭53・10・26判例時報888号116頁。
- 16) 名古屋高判昭53・3・14労働判例カード301号。
- 17) 大阪高判昭41・4・22労民集17巻2号613頁、大阪高判昭45・4・30労働判例103号35頁など。
- 18) 最二小判昭34・6・26民集13巻6号846頁。
- 19) 名古屋高判昭56・11・30労働判例カード375号など。
- 20) 大阪地判昭52・3・24労働判例273号24頁。
- 21) 神戸地判昭38・8・13労民集14巻4号1016頁。
- 22) 東京地判昭53・8・22判例時報920号146頁。  
ここには、信義則より導出された安全配慮義務の、その違反の主張が、信義則違反としてしりぞけられているわけであり、信義則のその一般条項としての特徴が現われている。
- 23) 名古屋地判昭47・4・28判例時報680号88頁。
- 24) 解雇に対して信義則がいわば抑制的原理として働くことを一般的に述べたものとして、「一般に期間の定めない労働契約にあっては、当事者は相当長期に亘る契約の存続とこれにより労働者側においては将来の生活の方針を樹立し使用者においても不当の解雇による生活の脅威を防ぎ相共に企業の発展に協力し以って労働契約の不安従って社会不安の除去を期待するのが通例というべく、憲法その他の諸法令の意図するところも多くこれと隔るものとは考えられず、労働契約における信義則の一般的基盤もここにあるといえるであろう」とする東京地判昭32・1・21労民集8巻1号140頁。
- 25) 佐賀地判昭25・5・30労民集1巻3号423頁。
- 26) 新潟地判昭44・10・7労民集20巻5号1257頁。
- 27) これらの判例の考えを整理、緻密化したものとされる長崎地大村支判昭50・12・4労旬903号72頁は、「余剩人員の整理を目的とするいわゆる整理解雇は、一旦労働者が労働契約によって取得した従業員たる地位を、労働者の責に帰すべからざる理由によって一方的に失わせるものであって、その結果は賃金のみによって生存を維持している労働者およびその家族の生活を根底から破壊し、しかも不況下であればある程労働者の再就職は困難で、解雇が労働者に及ぼす影響は更に甚大なものとなるのであるから、使用者が整理解雇するに当たっては、労働契約上の信義則より導かれる一定の制約に服するものと解するのが相当である」とした上で、その制約の具体的基準を示している。これは概ねその後の判例の基調となっている。なお最近の例としては、富山地砺波支判昭56・3・31労働判例368号52頁など。
- 28) 以上の判例の傾向については、「整理解雇をめぐる判例総覧」労旬981号1～10頁参照。
- 29) 例えば、見習期間中の勤務態度に誠実さを欠き、協調性に乏しく、将来会社の管理職となるべき資質に欠けるとしてなされた大卒見習社員に対する解雇が、正当な理由がないのになされたもので、契約の信義則に反し、権利

- の濫用として無効とした東京地判昭44・1・28労民集20巻1号28頁など。
- 30) 例えば、使用者側になんら解雇の必要性が存せず、かつ労働者が誠実に職務を遂行しているにもかかわらず、職務遂行怠慢等の理由に藉口して解雇することは、社会通念上肯認される倫理観念に違反するものであり、上記解雇の意思表示は信義則に反し、権利の濫用として無効とする東京地判昭31・9・24労民集7巻5号954頁など。
- 31) すなわち当該契約は、「期間の終了毎に当然更新を重ねて実質上期間の定めのない契約と異ならない状態にあったこと」などからして、「本件労働契約においては、単に期間が満了したという理由だけでは上告会社においては傭止めを行わず、被上告人らもまたこれを期待、信頼し、このような相互関係のもとに労働契約関係が存続、維持されてきたものというべきであり」、「経済事情の変動により剰員を生じる等上告会社において従来の取扱いを変更して〔契約の満了を解雇事由とする〕条項を発動してもやむをえないと認められる特段の事情の存しないかぎり、期間満了を理由として傭止めをすることは、信義則上からも許されない」とする最一小判昭49・7・22労働判例206号28頁。同旨・長崎地判昭39・6・12労民集15巻3号638頁など。
- 32) 大阪高判昭38・10・23判例時報359号58頁など。
- 33) 福岡地判昭53・4・15労働判例305号43頁。
- 34) 高知地決昭44・11・15労民集20巻6号1476頁。
- 35) 大阪地決昭57・4・28労働判例388号53頁。
- 36) 横浜地川崎支判昭53・2・23労働判例カード299号。
- 37) 横浜地決昭43・1・29労旬別冊672号12頁。
- 38) 東京地判昭50・8・26判例時報809号64頁など。
- 39) 最三小判昭50・2・25労働判例222号13頁。
- 40) 山形地判昭51・2・9判例時報844号72頁など。最近の例としては、「一般の私法上の雇用契約においては、使用者は、労働者が給付する労務に関し指揮、監督の権能を有しており、右権能に基づき、所定の設備、器具、機械、作業場等の物的設備を指定した上、労働者をして特定の労務を給付させるものであるから、使用者としては、指揮、監督権能に付随する信義則上の義務として、労働者の労務給付過程において、物的設備から生じる危険が労働者の生命、身体、健康等に危害を及ぼさないようこれを整備し、労働者の安全を配慮すべき義務（以下、『安全配慮義務』という）を負担する」とする福岡地小倉支判昭57・9・14労働判例399号55頁が存する。
- 41) 最大判昭43・12・25民集22巻13号3459頁。
- 42) すなわち「新たな就業規則の作成または変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方向的に課することは、それが合理的なものでない限り、信義則に反し、権利の濫用にあたって許され〔ない〕」とする大阪地決昭52・3・23労働判例279号56頁。同旨・神戸地判昭56・3・13労働判例363号58頁。
- 43) すなわち、使用者は労働者の「労務提供を受領する権利並びに義務を有することは、本件雇傭契約の如き継続的契約関係を流れる信義則に照し是認される」ことから、使用者に対し、労働者の就業妨害禁止等の仮処分を命じた長崎地佐世保支判昭24・9・9労裁資料7号124頁、あるいは労務の提供にもかかわらず故意に就労を拒否することは使用者の受領遅滞であり、その結果生ずる労務給付義務の履行不能は使用者の責に帰すべき事由によるものとして、労働者は賃金請求権を失わないと解せられるが、ただその拒否が使用者側の緊急やむをえない事由による場合は、使用者の意思に基づく拒否であっても信義則上これを使用者の責に帰することができず、受領遅滞を認めることはできないとする東京高判昭36・1・30労民集12巻1号24頁。
- 44) すなわち、懲戒解雇は秩序罰として労働者を企業外に追放し解雇後に至るまで不名誉と不利益を課する非常措置として予告解雇とはその性質を異にし、同一処分で懲戒解雇と予告解雇とを併合して行うことは信義則上許されないと解せられるから、予告手当を支給してした懲戒解雇が懲戒解雇として無効である場合、これを予告解雇として有効であると解することはできないとする秋田地判昭36・12・11労民集12巻6号1046頁。
- 45) すなわち、「軽率な手続および判断のもとに…採用したものである以上、これを度外視し、勤務後一年半以上も経過した時点において、……単に外形的な学歴詐称の事実のみ抽出し、詐欺による雇用契約の締結であるとしてその取消権を主張することは、労働契約の信義則に反するものであって、許されない」とする

- 大阪地決昭49・5・2労働判例201号38頁。
- 46) 大阪地決昭55・3・31労働判例340号54頁。
- 47) 青森地弘前支判昭36・2・15労民集12巻1号69頁，同旨・金沢地判昭31・2・24労民集7巻1号58頁。
- 48) 就業規則の人事条項の規定に関して同旨に解するものとして名古屋地判昭48・3・26労働判例180号45頁。
- 49) 例えば，使用者が組合に対し全く協議申込を行わなかった場合あるいは形式的に行うもそれが信義則に基づく誠実なものとはいえないような場合には，協議を経なかったものとして当該配転命令はその効力を有しない反面，組合において正当な理由なく協議に応じない等信義則に反すると認められる理由によって協議を経ることが出来なかったような場合には，組合との協議を経ることなく配転命令を発することができる，とする名古屋地決昭56・9・18労働判例395号51頁。
- 50) 「協議」における組合側の信義則違反を判断するものとして，古くは，会社が給料賃金に関する規程を変更，改変せんとするときは，経営協議および運営協議会に附議しその協議成立をまってはじめてこれを実施しうる趣旨の協約条項のもとで，企業の経営が著しく窮迫し，過剰人員の整理が必至となったにかかわらず，なお組合側が協議を拒否するのは，労使間の協力を確約した労働協約の趣旨ならびに使用者と労働者との間の法律関係を規律する信義則に反し，拒否権を濫用するもの，とする新潟地判昭24・6・3労裁資料6号19頁が存する他，「会社は組合員の人事異動については，事前に組合に内示し，組合の意見を尊重して行なう」および「会社は組合員の昇格賞罰に関しては，組合と協議の上決める」との解雇協議条項のもとで，「会社は内示手続は固より協議の手続を適法に履践したものというべきであり，したがって会社が既に協議をおえたものとし，少なくともこれ以上組合に対し協議を強いたところで，組合が信義則に基く協約上の権利をみずから放棄したものであるから，……労働協約所定の手続違反の廉をもって会社がその責任を問われるべき筋合はない」とする青森地弘前支判昭36・2・15（前掲）や，「会社が組合員を懲戒するには懲戒委員会に諮って之を行う。但し，組合がその処分に対し異議あるときは，会社・組合と協議してその処置を決定する」旨の労働協約の条項のもとで，「協議が不調に終わった責任の大半はすべて組合側の自己の立場に固執するかたくな態度に起因していたもの」として当該懲戒解雇を有効とする大阪地決昭55・3・31（前掲）など。
- 51) 東京地決昭25・1・30労民集1巻1号13頁。
- 52) 徳島地決昭50・7・26判例時報796号104頁。
- 53) 「すべての労働条件の変更の場合は組合と会社は事前に協議し組合の同意を得て実施する」との同意約款のもとでは，「会社は，本件における会社解散，全員解雇の理由を通常人が納得のゆく程度に説明したうえ，組合の同意を得るため信義則に従って十分協議を尽くさなければならないこととなる」とする大阪地決昭55・3・26労働判例340号63頁も，この系列に入れることができよう。
- 54) 例えば，「会社の解散，従業員の全員解雇という重大な事態にあたっては，会社は確立された労使慣行として，組合に対し誠意をもって全員解雇の必要性や正当な理由，ひいてはその原因である会社の解散について通常人の納得のゆく程度に説明し，これについて組合と折衝し，組合の要求も検討する等，解雇の意思表示をする前に事前協議をなす義務があり，これをしないでした解雇の意思表示は，特段の事情のない限り，労使間の重大な信義則違反として無効である」とする浦和地越谷支決昭57・6・11労働判例395号40頁。
- 55) 例えば「一人乗務制の実施が止むを得ないのであるとしても，これを実施するに当っては組合側を納得させるための充分な配慮が信義則上要求され，一人乗務制の段階的实施に反対する順法闘争の指導・実施等を理由とする懲戒免職処分を権利濫用として無効とする福岡地小倉支判昭56・3・26労働判例カード363号。
- 56) 名古屋高判昭48・10・29労働判例192号71頁。
- 57) 福岡地決昭38・10・29労民集14巻5号1354頁など。
- 58) 福岡地判昭39・12・18別冊労旬554号13頁。
- 59) 福岡地決昭38・10・29（前掲）。
- 60) 大阪地判昭39・5・16労民集15巻3号492頁。なお最三小判昭50・4・25民集29巻4号481頁もこの点を確認している。
- 61) 大阪地決昭33・6・19労民集9巻3号383頁。ただここでは，スト中の会社の操業に関与しようとする者に対するピケが，単純な説得，示威にとどまらず，その補助手段として必要

最少限度の有形力の行使を絶対に排斥するものではないとして、労使の衡平を配慮している。

- 62) 高知地判昭31・12・28労民集7巻6号1018頁。
- 63) 東京地判昭28・11・16労民集4巻6号571頁。
- 64) 札幌地決昭37・8・9労民集13巻4号887頁。
- 65) 大阪地判昭57・1・29労働判例カード379号。
- 66) 熊本地判昭24・4・30労裁資料6号137頁。
- 67) 中山和久他『コンメンタール労働組合法』162頁, 164頁。
- 68) 大阪地判昭48・12・1判例時報734号102頁。
- 69) 高松高判昭32・6・11労民集8巻3号337頁。
- 70) 新潟地高田支判昭24・9・30労裁資料7号38頁。
- 71) 東京地決昭49・11・25労働判例217号58頁。
- 72) 大分地判昭56・11・11労働判例381号59頁。
- 73) 沼田博士は、すでに早くに「信義則の立場が既に人間の関係を結合的關係として予想しているわけであるが、労働法のその特定の結合關係のうちに人間をとらえるのである。ところが、この結合關係は同時に対立關係であり、そこに意識せられる道義則に於ては、共通性はもとより存しているが、むしろその対立面が顕わになる」として、問題の性格を指摘しておられる（前掲論文44頁）。
- 74) 林信雄「労働法における信義則の展開」労働法経済法の諸問題250—251頁。
- 75) 柳川他・前掲書53頁以下。
- 76) 柳川他・前掲書58頁。
- 77) 本多・前掲書66頁。
- 78) 後藤清「労働協約における信義則と不当労働行為」討論労働法49号8頁。
- 79) 東城守一「労働契約と信義則」労旬838号34頁。

#### 四 信義則適用の基本的枠組み

判例上多様な場面で適用される信義則について、先に一定の整理を試みたものであるが、これら判例上の信義則の適用についての枠組みは必ずしも明らかでない。とりわけ個別的労働関係においては、そこで生起する問題の多様さを反映して、信義則適用の場面は多様であり、これらを全体として枠づけるものが何かは明らかでない。学説が、市民法の中で発達してきた信義則が、市民法原理の修正形態としての労働法にいかにか妥当しうるかとの問題意識から出発し、いわゆる市民法的信義則と区別して労働関係において独自の信義則の支配を捉えようとすることに比較して、判例の信義

則適用の状況はかなり対照的といえる。このような判例の状況には、信義則を含めた一般条項が基本的にもつ、いわば対立的二面すなわちそれが法適用の具体的妥当性・流動を高める面と、その機能領域の拡大化に伴ってその恣意的適用による法的安定性の阻害の危険性の拡大という面との調整の困難性を見ることができ。ここに学説の大勢をふまえつつ、労働関係における信義則適用の基本的枠組みを明らかにする必要性が見出される。労働関係に固有な信義則の支配の基本的枠組みを探ってみることは、「現実に通じている信義則の多様な諸機能は、従来なされてきたような信義則一般としての統一的な決定を不可能なものたらしめている」<sup>1)</sup>との認識にも沿うものと考え。

##### (一) 判例に見る問題点

ここでは、先に一定類型の下に見た判例に含まれる基本的問題点の検討を通して、労働関係における信義則の適用上の基本的枠組みの手がかりを探ることとする。

まず個別的労働関係における信義則の適用のうち、人格法的要素あるいは継続的要素が殊更重視もしくは強調される下で、信義則がこれらの要素に無媒介に結びつけられて適用される型（第三の型）は、労働者の広範な片務的義務に親しみやすい。すなわちこの型においては、労働関係の形式的側面での特質であり、かつ結合面での要素である上の二要素のみに着目され、労働関係の本質面である対立的・矛盾の要素に対しては十分な注意が払われていない。もっとも、継続的要素は、これを使用者による労働関係の一方的切断に対し抑制的に働くべきものと捉える立場は、学説上一般的であり<sup>2)</sup>、また判例にも見ることができ<sup>3)</sup>。また人格法的要素に関しても、それへの着目はむしろ労働者階級の生存を、その人格回復の名の下に確保するという構想から出たものであるとの捉え方が存する<sup>4)5)</sup>。これに対し上の型の判例は、かような認識ないし理解を欠くものであり、むしろ労働者の信義則上の諸義務の導出にこれらの要素を直結させるものである。

労働関係の特質に規定さるべき問題の性格を無視したまま安易に信義則を適用する型（第一の型の一部）は、労働関係の形式的側面での特質のみを部分的に重視する中で信義則を適用する上の型とは対照的ではあるが、労働関係の特質に適切な着目を欠くという点で共通している。加えて、安易な信義則の適用は、「一般条項への逃避」にも通じる。

これらに対し、労働関係の本質面での特質すな

わち対立的・矛盾の要素が生存権理念を媒介にして法的視野に捉えられる中で信義則が適用される型（第二の型）は、労働関係の形式的側面の（かつ結合面の）要素のみに目を奪われることなく、むしろ信義則の支配に慎重である。

次に集団的労働関係における信義則の適用は、先に概観した如くかなり限られた類型として判例上見ることができ、またそれらは概ね衡平の理念ないし対等の原則を中味とする信義則としてうかがうことができる。個別的労働関係がその結合の内に、対立的・矛盾の本質を秘めていることから、そこに信義則を持ちこむことに慎重たらざるをえないことに比し、労働契約における結合的契機がひとたび対立的契機のうちに没せられて、然も再び高度の結合的契機として現われた形態である労働協約を機軸として展開する集団的労働関係に、信義則はなじみ易いといえる。このことは、判例上信義則により導出される個々の義務の多くが労・使に双務的性格であることにとも反映している。ただ判例に見る限り、衡平の理念ないし対等の原則を中味とする信義則が、団結権の保障理念にどのように関連せしめられる中で適用されているかは明らかでない。いうまでもなく、団結権の保障理念への配慮を欠いて上の中味の信義則が（機械的に）適用されるとすれば、それは市民法的信義則の形式的強調に他ならず、もはや具体的対等関係の形成をめぐるたえず流動的な集団的労働関係を適切に律しえないこととなる。それゆえに、集団的労働関係を律すべき信義則は、団結権保障理念に指導される信義則でなければならない。

## （二）学説に見る問題点

学説は、労働関係の捉え方もしくは労働関係の特質の見出し方における違いに規定されて、信義則が支配する場面の捉え方を異にしている。

まず第一と第二の立場はいずれも、労働関係が本来対立的関係であることを一応認識しながらも、なおそれを包みこむもしくはそれを超えるものとして、一種の「協団体」または「経営」が観念され、そこに信義則支配の場面を捉えようとするのである。それゆえに、第一の立場はもとより、あえて信義則支配の方向性を示唆せんとする第二の立場も、むしろ労働関係の対立的契機を信義則から切り離さざるをえないところに、根本的問題を含んでいるといえよう<sup>6)</sup>。

これらの立場に比し第三の立場は、労働関係の対立的・矛盾の本質を、むしろ労働関係を支配する信義則を限定するものと捉える。すなわち労働関係の対立的・矛盾の要素が生存権ないし労働基

本権を媒介にして信義則の支配に制約的に働くとの方向性が示されているといえる。

また第四の立場は、労働関係における信義則が支配しうる場面を論ずるものの中では、もとより最も限定的である。すなわち、具体的な対等関係の実現を目指す対立の場面と具体的な対等関係の結合的契機たる労働協約の場面に限定して信義則の支配を認めようとするものである。ここでは、しかし、労働関係の他の場面（すなわち個別的労働関係の場面）においては、信義則の支配は一切考えることができないのかとの疑問を見出さざるをえない。労働関係の矛盾的・対立的本質要素に十分注意をおいても、なお上のように論じ切ることにはちゅう躇せざるをえない。むしろ、個別的労働関係がその本質に対立的・矛盾の要素を含みながらも、なお一つの結合関係に他ならないが故に、そこにはその限りで信義則が支配すると見ることができるとも。もとよりそこに支配する信義則は、古典的・市民法的信義則ではない。上の立場は、古典的・市民法的信義則観にとらわれすぎているといえよう。

## （三）小 括

以上のように、判例および学説の検討を通して労働関係における信義則論を見てきたが、ここで信義則適用の基本的枠組みに関して小括をしておく。

まず信義則は、労働関係においても、それが一つの結合関係であるがゆえに、その限りで（その結合面において）関係当事者を支配する。他方、あらゆる制定法がそうであるように、制定労働法（労働法規）もまた、絶えず新たに生起する個々の具体的問題に対応しえない場面も少なくないであろう。ここに、信義則の適用が求められる主要に技術的な理由を見出すことができよう。

いずれにせよ、労働関係の、その結合における特質は、それが継続的で人格法的であるところがあり、またそこに信義則の決定的な抛りどころが求められる。しかし他面、その結合は対立の契機を含む矛盾の性格を有する。そして前者の要素は、一般の債権（契約）関係以上に労働関係を強い結合関係と捉える契機となる一方、後者の要素は、労働関係が市民法的関係と区別される決定的契機になる。さらに前者の要素は、労働関係において信義則（しかも一般債権（契約）関係における以上に強い信義則）を妥当せしめる契機となる一方、後者の要素は、労働関係における信義則の支配をむしろ抑制する契機となる。労働関係における信義則はかくて、その妥当・支配をめぐって対立的

に働くこれらの要素の調整の中に、その真の妥当・支配を求めざるをえないこととなる<sup>7)</sup>。そして上の調整は、結局労働法の指導原理に求められざるをえない。ただし、労働法の規律対象とする労働関係に、そこに要請されて登場する信義則が、労働法の指導原理に導かれるべきことは自明のことであるからである。そこでの信義則はしたがって、古典的・市民法的信義則そのものではもとよりない。

かくて労働関係が対立の契機を含む矛盾的結合関係であり、個別的関係においては従属関係であるがゆえに、必然的にそこに生起する諸矛盾を是正・緩和すべく、生存権理念の下に、労働法の指導原理は定立され、信義則はかような原理に立つ労働法を補充すべく要請されて登場するがゆえに、労働関係における信義則は生存権理念とその下に定立される労働法の指導原理の支配を免れない。このことは、信義則が比較的なじみ易い集団的労働関係においては、信義則が団結保障理念の介在下に適用されるべきことを意味するのである。

#### 〔註〕

- 1) 好美・前掲論文183頁。
- 2) 秋田・前掲論文510頁など。
- 3) 東京地判昭32・1・21(前掲)など。
- 4) 労働関係における人格法的要素の強調は、むしろ「私経済的な営利至上の立場から人間を労働力=物として扱い、人格性を無視して労働力を果てしなく濫費する自由主義的資本主義に対抗して、国民の圧倒的部分を占める労働者階級の生存を、その人格回復の名のもとに確保するという構想に出づるものであった」(片岡・前掲論文27頁)。
- 5) 「労働契約は、労働者が労働の給付に生存をかけているという意味では全人格的な関係であるから、労働関係にはなににもまして安定性が要求せられ、信義則に従うべきことが要請せられる」(沼田稻次郎他編『労働法事典』284頁(外尾健一教授執筆))との指摘は、判

例の大勢とは対照的方向性を示唆されるものといえることができる。

- 6) 第二の立場に対しては、「企業そのものの信義則という考え方には、ジンツハイマーがかって、ナチスの理論への途を準備したと同様な危険性を含むのであり、集団主義的労働法原理の正しい認識の下に立つとは必ずしも思われない」との評価が存する(沼田・前掲論文14頁)。
- 7) 先の学説における第三の立場(本多説)と判例における第二の型においては、かような点に適確な注意が払われているといつてよい。

## 五 おわりに

一般条項としての信義則を、信義則一般として統一的に決定することが今日不可能となっているとされる中で、労働関係における信義則について、その基本的枠組みを明らかにしようとする本稿の試みは、判例上見られる信義則適用の多様さを直接の契機としている。本稿ではその基本的枠組みを明らかにすることに十分成功したとはいえないが、多様で無原則とさえ見える判例群を検討する上で、一定の意味を持ちうるものと考ええる。判例上、一般条項としての信義則が安易に用いられ、場合によっては「一般条項への逃避」とも思える判例が少なからず見られることと、労働法の指導原理とおよそ無縁であることはもとより、市民法原理にさえ矛盾すると評価せざるをえない片務的義務が信義則より導出され、労働者に課されていることとは、無関係でないように思われる。

これら多様な判例群の検討の一方法として、信義則を用いなければ真に具体的妥当性を得られなかったかどうかを、個々の類型毎に吟味していくことは、労働関係における信義則を考察する上に有益であると考ええる。本稿を労働関係における信義則の考察への一階梯として、例えば上記の方法による研究を含めて、今後の考察に期したい。