

懲戒権論の現代的展開（二）

遠藤昇三

- 一 はじめに
- 二 使用者の懲戒権の法的根拠
 - 1 初并試験の妥当性
 - 2 初并試験の帰結
 - 3 労働者保護法原理と懲戒権
 - 4 労使の対等性―使用者の懲戒権への疑問と解答―（五 卷三号）
- 三 使用者を拘束する現代の法的枠組み
 - 1 企業の社会的・国家的規制の歴史と限界
 - 2 解雇・不利益取扱禁止立法と懲戒権
 - 3 労働契約上の義務と懲戒権
 - 4 男女共同参画社会形成と懲戒権
 - 5 企業責任の新しい枠組みと懲戒権（本号）

三 使用者を拘束する現代の法的枠組み⁽¹⁾

1 企業の社会的・国家的規制の歴史と限界

企業とりわけ大企業の活動で、社会的批判を受け、その活動に対する、それまでより強力・強固な法的規制がかけられたまたかける可能性があった歴史は、二つある。一つは、言うまでもなく、高度経済成長の負の部分、否正確にはそれに要するコスト負担の回避（内部不経済の外部化）により生じた公害である。それに反対する住民運動の発展、それをも基盤とした革新自治体の続出と一国の基準を上廻る一公害規制条例の制定、そしてそれらにより強制された公害規制立法の強化及び新しい規制立法の成立である。それは、その後の大企業・財界のまき返しによるたとえば公害健康被害補償法の緩和といった後退、発展途上国への公害輸出による公害の国際化一現代の地球環境問題につながる一といった問題はあるものの、それまでと比べれば、かなり効果的な国家的規制であった。そしてそれらを推進した有力な議論の一つが、「企業の公共性」論、「企業の社会的責任」論であり、将来的方向性なりそれらの理論的支柱としての「経済的民主主義」論あるいは「企業の民主的変革・統制」論であった。即ち、「企業の公共性・社会的責任」論は、公害問題においては、国民の規範意識となり国家法を左右したのである。

ところが、ここには二つの重大な障害なり欠落があった。その障害とは、国家的「公共性」である。公害規制立法の強化・拡大が、全ゆる公害の発生を完璧に阻止するものではなかったことを度外視しても、この段階におけるもう一つの法的規制としての裁判・訴訟の水準が、問題であった。即ち、公害により発生した生命・健康の被害に対する事後的損害賠償は、四大公害訴訟を通じて、ほぼ確実に原告勝訴の見通しが立ち、公害発生の際の規制が、現実的

課題となった。ところが、裁判所は、新幹線・空港訴訟において事前規制を認めなかったが、その根拠が事業の公共性であり、ここでは国家の関与があるから国家的公共性と言つて良い。「公共」性に集約して言えば、社会的「公共」性は、公害規制立法のこの段階における強化・拡大を規定したが、国家的「公共」性までは規律出来なかつたということである。環境アセスメントの立法化が強く主張されたにも拘わらず、その成立が遅れに遅れたことも、そのためであらう。そしてそれは、状況、条件の変化や国民の規範意識の後退が生ずれば、国家的「公共」性が、社会的「公共」性を吸収してしまう可能性を意味し、今日における地球環境問題の深刻化は、その可能性の現実化と評価出来る。もう一つの欠落とは、企業内問題と企業外問題との結合がなされなかつたことである。端的には、労働災害と公害の結合の欠落であり、両者は、基本的に根源が同じである即ち国民にとって有害な原因物質の企業外への無害化しない排出が公害であるが、その原因物質にさらされた労働者の被害が労災である、というストレートな関係だけでなく、利潤・資本蓄積にとつてマイナスとなるコスト負担の回避というレベルを含めて、関連がある。この両者が、企業の「公共性」論・「社会的責任」論を媒介として結合して社会的・国家的規制が追求されていれば、それを手掛り、テコとして企業内労使関係の様々な問題―その一つが懲戒権・懲戒制度であるが―を、社会的・国家的規制の対象とする可能性が、拓かれたのではないかと思われる。そうならなかつた主要な原因は、公害問題への労働組合の取組みの不十分性否企業擁護の姿勢さえ採つたこと、公害抑制コスト増大⇨賃金引上げ源資減少という図式に立つ労働者エゴにあつたと思われる。これでは、公害と労災の関連が社会的に認識されていたとしても、労災被害を受け危険にさらされる労働者は、社会的に無視され、労災の社会的・国家的規制が、公害規制と結びついて問題・課題化する訳がなく、ましてやその他の労使関係上の問題が意識される余地が、あるはずがなかつたのである。

もう一つは、高度経済成長をストップさせた一九七三年の石油ショック後の大企業の行動と、それに対する社会的

反応である。大企業は、石油輸出国の原油値上げという状況下で、とりわけ国民の生活必需品の生産削減と価格引上げ、商社による商品買占めという対応をし、国民は、減少した商品の購入のためにスーパー・商店で行列を作り、買いだめに走りまわるといふ社会的騒動、混乱を招くとともに、狂乱物価・インフレを引き起こした。国民は、とりわけ消費者という立場で、大企業の社会的責任を追及し、独占禁止法をはじめとした企業活動規制立法の強化・拡充、独禁法の運営に当たる休眠化していた公正取引委員会の活性化、消費者団体による企業責任追及訴訟の提起を通じて、大企業の横暴を告発した。しかし、公害問題とは異なり、強力・強大な反対運動の展開そしてその主体の形成に成功せず、「消費者の権利」の確立につながるような規範意識の形成・確立にも到らず、この問題における企業の「社会的責任」論に基づく社会的・国家的規制の成果は、乏しい。反って、一九六〇年代に成立した企業社会は、こうした経験と減量経営・ME化・小集団活動を通じて、一早く不況から脱出しその確立が図られる、言い換えれば大企業による労働者と国民に対する支配の強化という帰結さえ、生じたのである。こうした状況では、労使関係の諸問題に対する社会的・国家的規制に到る問題・課題意識さえ、全く生じる余地はなかったと思われる。

いずれにしても、一九六〇年代における企業の「公共性」論、「社会的責任」論は、少なくとも企業活動の全体を社会的・国家的規制の下に置くものとはなりえなかつたし、労使関係上の問題は、その対象外であつた。

ところが後に示すように、とりわけCSR（企業の社会的責任）が装いを変えて論じられているが、そのことが本稿のテーマとどのように関わるかを理解する上で重要な論点に、最後に触れておく。それは、日本「企業社会」といふ捉え方をした場合、現在それが大きく変容しているからこそCSRなどが論じられているのだが、その変容からの帰結とその帰趨を、恐らく規定するであろう国民の意識や価値観―それが、本稿のテーマに関わる規範意識の基底である―の問題である。それは、一九六〇年代の企業社会の成立、七〇年代の確立以降の現在における変容以前の段階に

において、企業社会具体的存在形態としての大企業が、国民の意識・価値観にとって、どのような位置を占めるものであったかである。労働者が就労人口の過半数を占めるという状況の下、企業社会の中心である日本型労使関係―終身雇用―長期雇用慣行、年功賃金・処遇、企業内労働能力形成―と新規学卒採用慣行が確立しそこに手厚い企業福祉が用意される中では、労働者のライフサイクルへの適合性―一般的には、(独身 結婚 家族扶養 子どもの教育費負担 住宅入居・住宅取得)―という所得・家計負担の増加を賄なえる右肩上がりの賃金上昇、そしてとりわけ住宅の「保障」―、生活の安定と解雇の脅威、企業ランク・企業内階梯の上下による社会的評価・威信の左右と相まって、大企業が、大企業労働者にとっても、これから学校を卒業して労働者になろうとする者にとっても、さらに社会全体において、目指すべき価値ある存在となる。これに、学歴信仰が重なる。何故なら、大企業程、高学歴、偏差値の高い学校を求めたからである。しかも、大企業正規従業員数、管理職数は限られているのだから、それらを目指した激しい競争―受験競争、企業内競争―が、展開される。これらは、「学歴神話・大企業神話」と称して良いが、その「神話」が、労働者さらに社会全体に浸透し、国民の意識を規定するとともに、その「神話」に即した価値観が形成される。企業社会が安定的に存続しようとした意識・価値観に社会・国民が囚われている限り、大企業の反社会的・反国民的活動が、部分的にいくらあったとしても、大企業全体に対する社会的・国家的規制を正当とする規範意識が、社会的・国民的に形成されることは、ありえなかつたのである。そして、尊重―場合によっては崇拜―の対象であるところの、大企業の存立・存続を支えるのに不可欠な使用者の懲戒権・懲戒制度が、労働者支配の武器としていかに猛威をふるっていようと、その正当性に対するいささかの疑念が生ずることも、ありえなかつたと思われる。

しかし、結論先取り的だが、もし後述の4・5で扱う事柄と相まって、こうした「神話」が動揺あるいは「神話」たる地位を失つ、即ち企業社会・大企業に対する尊重・崇拜という意識・価値観が、変容する―喪失はありえないで

あるうが、あるいは相対化する一絶対的価値ではなくなり、多くの価値の一つとして他の価値には必ずしも優位しない状況―するならば、使用者の懲戒権・懲戒制度の正当性が揺らぐ、疑われるということが、生じるかも知れない。そこまでは行かないとしても、二・四で述べた事柄を容認さるには支持しうる社会的・国民的意識なり容認・支持にとつて、有利な状況ではあるう。それが、規範意識にまで上昇するのは、後述の4、5の問題が切り拓きえた極限においてであるう。

- (1) ここで問題とするのは、「現代の法的枠組みの中身や全体像」ではなく、「現代の法的枠組み」と考えられるものが、使用者の懲戒権にどのような法的コントロールを及ぼすのか、また及ぼすべきか、ということに止まる。また、一注(4)の拙稿で扱った人権論的角度、「企業秩序と労働契約」的視野は、除く。
- (2) ここでは、日本が福祉国家ではないこと、とりわけ大企業の長期雇用慣行・年功的処遇・企業内福祉や自民党の利益誘導政治が、福祉国家代替であったことといった問題は、極めて重要であるが、扱わない。
- (3) 企業内労働組合が、これらに適合的であった上に、企業社会の不可欠の構成要素であったことには、触れない。
- (4) それが、主として企業の労務管理政策とりわけ能力競争の組織化によることについては、ここでは問わない。

2 解雇・不利益取扱禁止立法¹⁾と懲戒権

ここで問題とするのは、労働基準法第三条の人種・信条・社会的身分に基づく差別的取扱禁止、「男女雇用機会均等法」による性別差別禁止²⁾、何らかの権利行使を理由とする不利益取扱禁止―たとえば「首見・介護休業法」第一条、第一六条、第一六条の四―等の立法自体ではなく、それらの立法及びその発展が、使用者の懲戒権・懲戒制度に及ぼしたあるいは及ぼしうる意義や効果である。まず、それらの不利益取扱禁止立法が存在していない状況を、想定

してみよう。ここでは、不利益取扱の制度が存在しその制度の適用として不利益取扱が行われるし、それに異議を唱えれば懲戒処分の対象となる、あるいは一権利保障がないため（権利行使（不利益取扱）という構図は成り立たないが）使用者の承認がない労働者の行動は、懲戒処分を課されることになる。そうだとすれば、不利益取扱禁止立法の成立は、それが存在しない場合における懲戒処分の可能的範囲を、その立法が保障する範囲において、縮減する意義を有するのである。そしてそれは、それ自体を直接の目的とする訳ではないから間接的にでしかないが、使用者の懲戒権・懲戒制度を制約するという効果を持つ。さらに、不利益取扱禁止立法成立以前において、何ら懲戒処分の対象とはされていなかったとしても、立法成立以後新たに懲戒処分の対象とすることを阻止するという効果をも、持ちうるのである。勿論、こうした不利益取扱禁止立法が、どれ程拡張的發展をしても、使用者に懲戒権があり適法な懲戒処分をなしうるといふ法的枠組みの本体には、何の変化もない。不利益取扱禁止立法は、言うならば、使用者の懲戒権・懲戒制度の量的制約ではない。

しかし、この量的制約の積上げは、質的制約への転換の糸口にならないであろうか。不利益取扱禁止立法が、労働者に及ぼす影響とりわけ意識の変化の可能性が、注目される。不利益取扱禁止立法が成立する以前において、懲戒処分の対象とされた場合、それは、労働者にとっては、二重の意義を持つ。一つは、勿論、それまで権利ではなく使用者の許諾に左右されていたものが、権利化したことである。もう一つは、それにより、懲戒処分の対象外となったということである。言わば、二重の拘束からの解放である。この二重の拘束からの解放特に後者は、権利保障という主たる目的の実現の副産物ではある。しかし、使用者の懲戒権・懲戒制度に対する労働者の意識に、次のような変容をもたらしうる。使用者の懲戒権・懲戒制度に対する直接の立法的規制の展望がない中で、不利益取扱禁止立法の拡充的發展に対し、使用者の懲戒処分の範囲の縮減という、間接的な「立法的規制」を期待しうることである。そうし

た期待意識が労働者に形成され、それが不利益取扱禁止立法の拡充的發展への付加的インパクトになるとすれば、その延長線上において、使用者の懲戒権・懲戒制度に対する立法的規制への問題意識を、これまで以上に醸成するのではないかと思われる。

さらにそれ以上に重要なことは、不利益取扱禁止立法が懲戒処分の対象範囲を縮減することが、労働者の使用者の懲戒権・懲戒制度を承認なり受容する意識に、影響を及ぼす可能性である。勿論、不利益取扱禁止立法による使用者の懲戒権・懲戒制度の縮減は、一近い将来的可能性を含めて一その本体的部分ではなく、マージナルな領域でのものにすぎないし、そもそも懲戒処分の対象とされていなければ、何の変化も生じさせない。しかし、懲戒処分の対象であった場合、次のような意識を芽ばえさせるのではなからうか。不利益取扱禁止立法という、使用者の懲戒権・懲戒制度にとつて外在的要因によるところの、その縮減ではあるが、労働者がそのことを、「本来懲戒処分の対象とされるべきではなかつた事柄が、その対象とされていた」と読み替えたらあるいは捉え返したら、使用者の懲戒権・懲戒制度の正当性が、幾分か揺らぎ、それを承認・受容する意識に、一定の反省が加えられる可能性が生じる。何故なら、「懲戒処分の対象外の対象化」とは、その限りで、使用者の懲戒権・懲戒制度の一部が正当ではなかつた、それに対する労働者自身の承認・受容意識が誤っていたことを、指示するからである。問題は、それに止まらない。何故なら、比喩的に言えば、それが「蟻の一穴」となりかねないからである。不利益取扱禁止立法は、それまでの使用者の懲戒権・懲戒制度の全面的・完全な正当性の、部分的ではあれ完全否定である。そうだとすれば、不利益取扱禁止立法により縮減されつつ、残された使用者の懲戒権・懲戒制度の全面的・完全な正当性に対し、そしてそれを承認・受容する労働者意識につき、疑念が生じ、未だ他にも否定されるべきものがあるのではないかと問う問題意識を、生じさせるであろう。そうした意識は、さしあたりは、次の四で扱う懲戒権を制約する法的原則を支える意義を、担うもの

ではある。しかし、全面的・完全に正当とされていた使用者の懲戒権・懲戒制度が、部分的にせよ完全に否定された現実、今後も否定され続ける可能性は、使用者の懲戒権・懲戒制度自体の正当性への疑念、それを承認・受容する意識を持つべきか否かへの疑問に、つながると思われる。それは、使用者の懲戒権・懲戒制度の「国家的承認の契機」の動揺、不安定化であるとともに、「労働者への拘束の契機」としての「合意」の意味の重要性の認識、そして「合意しない」という選択及び「合意」に到るプロセス・手続の重視となる可能性、へのインパクトである。それは、凝縮して言えば、使用者の懲戒権・懲戒制度―その一方的作成・変更を含んで―を、国家法が承認しているから止むをえず認める、しかしそれが制度として機能するか否かは、自分達が決める、自分達に決定権があるという、労働者の根底的な意識変革の可能性であり、「労働者による使用者に対する懲戒・権」承認への飛躍の土台の形成である。そうしたことが現実化するか否かは、以下の論述を経て、見通しが立てられると思われる。

- (1) ここでは、以下「不利益取扱」と表記する―それら立法の全てが、本稿で述べる意義を担うとする訳ではなく、違反に対する法的効果の差異が意味を持ちうるが、そうしたことは度外視する。
- (2) 間接差別禁止規定(第七条)を導入した―六年改正―七年施行を加えても、ここでの論述を変更する必要があるとは思われないので、こうした表現を採用ことにする。
- (3) 二・四で触れた「労働者による使用者に対する懲戒権」を、是認する意識の醸成となる可能性を持つと思われるが、ここでは指摘に止める。
- (4) 懲戒処分の対象外とされていたものに関する新しい不利益取扱禁止立法による完全な対象外化も、労働者の承認・受容意識を規定するところの、使用者の意思次第で―と言っても、恣意ということではない―対象となるか否かが決まるという構造の部分的崩壊であるから、同じ意義を担いうる。

3 労働契約上の義務と懲戒権

「労働契約上の義務」としてここで問題とするのは、使用者が負う信義則に基づく付随的義務の中でも、学説・判例上確立された「職場環境調整義務」と「労働者の利益に配慮する義務」である。⁽¹⁾ いずれも、使用者が労働契約上当然負う義務であつて、それ自体としては、直接には使用者の懲戒権とは無関係な法的次元にある。それにも拘わらず、「労働契約上の義務と懲戒権」というテーマを設定した理由は、三つある。

一つは、こうした使用者の付随的義務の生成・確立が、歴史的に、「懲戒権」論の成立・展開より後であることである。前者は、とりわけ「労働契約上の使用者の安全配慮義務」の存在を認めた最高裁判決（陸上自衛隊八戸車両整備工場事件・昭和五一年二月二十五日）を起点とし、特に一連のセクシユアル・ハラスメント判決―その出発点をなすのが、福岡事件福岡地裁判決・平成四年四月一六日―で発展させられ、今日の確立に到つたものである。後者は、「労働関係における人格権」を論ずる学説と呼応した各種裁判例が設定した「人格配慮義務」、使用者のいわゆる人事権行使における権利濫用の判断基準としての「私生活上の利益」、侵害性の延長線上でも主張された「私生活配慮義務」、労働者の様々な権利行使に対する使用者による侵害の違法性なり権利濫用判断の要素として持ち込まれた「権利行使し易いよう配慮する義務」等として、展開されている。こうした使用者の「労働契約上の付随的義務」は、当然従来「懲戒権」論の視野に入つてはいない。しかし現在においては、その義務を視野に容れた「懲戒権」論でなければならぬ。使用者の懲戒権自体は、この義務とは交錯せず抵触することはありえない。しかしそれに基づき設定された懲戒制度において、使用者の労働契約上の義務と両立しない、抵触する部分があるとすれば、その部分は、法的に存立の余地がない。何故なら、使用者の労働契約上の義務は、その反面で労働者の権利であつて、労働契約に当然含まれる権利を懲戒という就業規則に記載される制度によつて侵害することが、認められる訳がないからである。⁽²⁾ い

れにしても、こうした「使用者の労働契約上の義務」と懲戒権との関連が、新たに論じられなければならない。

そのことを前提にさしあたり確定的に主張出来ることがあることが、もう一つの理由である。それは、使用者の懲戒権の「労働者への拘束の契機」である「合意」とは、「使用者の労働契約上の義務」の枠内に収まるものでなければならぬ。「合意」自体は、直接には、使用者の懲戒権の存在とより具体的にはそれに基づき設定された懲戒制度に対するものではある。しかしその「合意」は、一定の枠内においてのみ効力を持つ「合意」であって、その枠を提供するのが、「労働契約上の義務」である。即ち、「合意」は、使用者側では義務、労働者側では権利の範囲内でのみ有効に成立するのであって、それに違反、抵触する限り「合意」は、形式上は存在するが、使用者の懲戒権・懲戒制度の労働者に対する適用・拘束の根拠としての「合意」ではない。したがって、「労働契約上の義務」に違反、抵触する限り、使用者の懲戒権・懲戒制度は、労働者を拘束出来ないのである。その場合、義務違反、抵触の程度、範囲は様々であろうが、その全てにおいて、拘束力が認められないかどうかは、一個の問題である。違反・抵触の程度が軽微であれば有効な「合意」とされるときか、違反・抵触の範囲が極く狭いものであれば、適用・拘束を否定するのは行き過ぎと判断されるという側面がありうることも、それらの判断は、違反・抵触する義務の性格、内容いかんとも相関的である。³⁾ いずれにしても、使用者が労働契約上負う付随的義務との関係で、懲戒権・懲戒制度の適用・拘束のありようを考えるという問題設定が従来なかつたのであるから、確定的な見解は今後の検討に委ねざるをえない。しかし現在の段階でも、「調整義務」に関する違反・抵触について、有効な「合意」の成立は否定されると思われる。「調整義務」とまとめられる義務の対象、範囲は広いが、その義務は、窮極的には、「調整」の不存在ないしは不十分な故に労働者が退職せざるをえないとか退職に追い込まれる事態を、回避することに主眼がある。その一方で、懲戒権・懲戒制度その適用・運用としての懲戒処分とは、懲戒事由に該当する言動を行った労働者の矯正的制裁である

ところに、その本質がある。即ち、労働者に対し、懲戒事由該当の言動について反省させ、再びそうした言動をなさないようにさせること、企業内での教育訓練に類似する機能を有する特殊な方法である。そうだとすると、「調整義務」に違反・抵触する懲戒権・懲戒制度は、労働契約上―就業規則において懲戒制度を規定する以前に―存立の余地がない、と考えざるをえないのである。

第三の理由は、労働契約上の労働者の付随的義務の一環である誠実義務には、使用者の懲戒権・懲戒制度への服従義務が、即目的には含まれていないことを、明確にするためである。言い換えれば、労働契約締結における「合意」と使用者の懲戒権・懲戒制度への「合意」とは、法的次元を異にするということである。成程採用段階においては、殆んどの場合、労働契約締結と労働条件内容―そこに、懲戒権・懲戒制度が含まれる―となる就業規則への「合意」が同時的に行われ、その区別は、明確にされがたいし意識されないであろう。明確かつ自覚的に区別されるのは、それまで存在しなかつた懲戒制度を新設する場合、従来の懲戒制度を改定する場合である。両者ともに、労働契約は既に締結されているが故に、それらに対する労働者の「合意」は、労働契約締結レベルの合意とは、明確に区別される。したがってこれらの場合、使用者の懲戒権・懲戒制度への服従義務は、それらへの「合意」によって生ずるのであり、労働契約に当然内在する義務ではありえない。しかし、それらの事柄は、労働契約締結段階でも妥当するのである。その含意は、労働契約締結の「合意」が、使用者の懲戒権・懲戒制度への「合意」を含まないこと、懲戒権・懲戒制度への服従義務は、労働契約上当然生ずる付随的義務ではないことである。従来においては、こうした区別がなされず、服従義務も当然のこととして労働契約上の付随的義務に含まれている、と捉えられていたように思われる。そうではなくて、労働契約締結段階において既に、労働契約締結の「合意」と使用者の懲戒権・懲戒制度への「合意」とは、別々に成立するのであって、労働契約締結によって自動的に生ずる労働者の義務には、服従義務が含まれず、そ

それは、後者の「合意」によつてのみ生ずるのである。⁽⁵⁾ それは、労働契約を締結するか否かと締結するとして契約内容をどうするかとが、別の事柄であることの当然の帰結である。労働契約が締結され契約内容が「合意」されれば、労働者は、労働契約全体により様々な義務を負つから、使用者の懲戒権・懲戒制度への服従義務を、「労働契約上の義務」と表現すること自体は、誤りではない。しかし、その義務の発生根拠を労働契約とする即ち労働契約に内在する義務と捉えたとすれば、それは正しくない。服従義務は、あくまで、労働契約の内容に関する「合意」から生ずるのである。そして、そう捉えるからこそ、二二で展開した見解が成り立つのもある。

(1) 前者は、別の表現が使われているし、その内容・範囲に違いがありうるが、ここでは問わない。後者の義務は、個別的利益毎にまた各種立法に基づいて—この点は、以下では触れない—展開されており、一つの義務にまとめる訳にはいかないが、ここではあえてまとめておく。そうした義務の設定が懲戒権に及ぼす影響なり制約に、関心があるからである。以下、「調整義務」、「配慮義務」と表記する。

(2) 念のため言えば、この義務の反面での権利が、具体的にどのような内容であるのか、いかなる法的効果を有するのは、このレベルでは問う必要がない。

(3) 念のため言えば、ここでの問題は、四で扱つ「懲戒権の法的原則」に対する違反・抵触の程度・範囲、したがつて個々の懲戒処分が有効か無効となるかという法的次元ではない。なお、「労働者への拘束の契機としての合意」をオールオアナッシングとする初井試論では、ここでの問題設定は幾分異なるであろうが、筆者は、既に二三で、そうした捉え方でないことを表明している。

(4) 誠実義務の中に含まれているとするか、それとは別に服従義務を認めるかという差異は、ここでは問題とならない。

(5) これは、初井試論にも欠けている—それが論述の対象ではないから、当然だが—点であり、個別的「異議申し立て」を認める端緒の根拠が、ここにある。

4 男女共同参画社会形成と懲戒権

「男女共同参画社会」の形成は、二一世紀における最も重要な政策課題と位置づけられている。その実現なりそれへの接近は、これまでの日本社会のジェンダー構造を揺るがせ大きく変革させる可能性をばらんでおり、それは、とりわけ強固なジェンダー構造を有している企業社会・企業・変容しつつある現在を含めても、例外ではない。したがって、それは、労働法のジェンダー構造の変革にもつながりうる。⁽¹⁾そして既に、とりわけ男女共同参画社会基本法以下、「基本法」と略す第六条の「家庭生活における活動と他の活動の両立」規定に依拠した「労働生活と家庭生活の両立」の理念の現代的意義を自覚し、それに基づく家庭生活もっと広く私生活全般含めてを犠牲にする結果となる使用者の権限行使を肯定する解釈論ととりわけ判例の——に対する批判が、展開されている。さらに、「基本法」第四条（社会における制度又は慣行についての配慮）を受けて、「男女雇用機会均等法」が、一名称こそ変更されていないが——実質的には「男女雇用平等法」に近い性格に改められるとともに、いわゆる「間接差別」禁止規定を新設——新たな第七条追加という形で——するといった改正が、行われている。

ここで論じるのは、勿論、そうした動向が懲戒権に及ぼす、及ぼしうる影響である。第一に、使用者の懲戒権の行使が性差別的かどうか、より、厳しく問われることである。労基法第三条は、性別差別を含まず、「男女雇用機会均等法」は、雇用の全ての段階における性別差別を禁止しているが、懲戒制度とその適用・運用自体は、直接の対象とされてはいない。しかし、懲戒制度の内容やその適用が性差別的なものであれば、それは、それら立法の精神に反するだけでなく、民法第九 条等を媒介とした憲法第一 四条の公序違反として、無効という法的判断がなされるであろう。これまで、そうした形で裁判で争われることはなく、法的問題化はしていないが、これからは、「基本法」第三条（男女の人権の尊重）に照らし、厳しく吟味されうるしすべきである。

しかし第二に、恐らくより現実的な問題は、間接差別禁止の問題であろう。何故なら、懲戒制度とその適用・運用は、一見して性中立的であり、使用者の懲戒権・懲戒制度をジェンダー視点から論じることが、なされて来なかった。懲戒制度の差別的適用・運用が論じられるのは、別の要因――たとえば組合員・非組合員間の差別――との関わりであったと思われる。しかしそれらの問題が、現在の時点で振り返った場合、ジェンダー構造と無縁であったとは考えがたい。そうとすれば、そして間接差別禁止規定が導入された今日においては、使用者の懲戒権・懲戒制度における間接差別禁止法理の確立が、課題とされねばならない。

しかし、それに止まるものではない。何故なら、「均等法」における間接差別禁止の新設は、――既述の如く――直接差別禁止から間接差別をも禁止、排除すべきとする学説上の法理展開を基盤、背景としつつも、しかし「均等法」内の閉じられた世界での出来事ではない、やはり「基本法」第四条――性中立基準――があり、その具体化という側面をも持つからである。現在、正規従業員の縮小の一方で、不安定な雇用形態の多様化と拡大が、進められている。その中の最大の焦点であるパートタイマーを、例に採ってみよう。労働者の約二割を占めるパート労働者の八割近くは女性であり、パート労働者問題とは女性労働者問題と言って良い。そして、その雇用の不安定性、労働条件の正規従業員との格差は、許しがたいものがあるが、効果的な立法的規制はなお不十分である。もし、こうした状況に置かれていゝるパート労働者に対する使用者の懲戒権・懲戒制度とその適用・運用が、正規従業員より不利な扱いであるとする、それは、雇用形態に基づく差別であるとともに、性差別的機能を持つと言わざるをえない。そうではなく差違がない――それが通常であろう――としても、その受ける待遇と懲戒処分による不利益とのバランスという面で見れば、パート労働者の方が、不利益性にバランスが傾くように思われる。そしてそれが、間接差別的意味を持ちうるのである。こうした事柄は、女性が占める割合の多い他の不安定雇用形態に妥当するだけでなく、正規従業員における雇用管理

区分—たとえばコース別管理制度—が、間接差別と判断されるような場合にも、該てはまると思われる。こうした議論、即ち懲戒処分を受けたことの結果的效果レベルを「懲戒権」論に持ち込むのは、—懲戒解雇は別として—従来なかつたものであり、そこにおいては、事実的問題であつて法的な「懲戒権」論の問題ではないとされるであらう。しかし、次の事柄を踏まえれば、十分「懲戒権」論として成立しうると思われる。

それは、第三の問題としての「積極的な差別・格差是正措置」—アフアーマティヴ・アクション、ポジティヴ・アクション—に関わる。「均等法」におけるポジティヴ・アクションの承認（第八条—旧第九条—）—それに「国の援助」規定（第一条—旧第二条—）が加わる—に関する立法者の視野に、使用者の懲戒権・懲戒制度の性差別的側面の可能性が、入っていたとは考えにくい。しかし、その後の「基本法」の成立そしてそこにおける性中立基準の導入、「均等法」における「間接差別禁止」規定の新設とそれらに基づいて行われるべきまた行われるであらう措置を併わせて考えれば、使用者による懲戒権・懲戒制度の設定とその適用・運用の結果的效果レベルにおける性差別的意味が、視野に入つて来ていると思われる。そして、そうした性差別的意味を排除することが、「懲戒権」論の課題となるのである。ただ、そうしたことが具体的な課題化する上で、女性労働者の意識変革が伴つことなしには、不可能である。何故なら、とりわけポジティヴ・アクションは、何がどのような意味での蓄積、積重ねられた差別・格差であるかが、女性労働者により明確にされた上で、はじめて提起されるものである。² 使用者の懲戒権・懲戒制度とその適用・運用の性差別性、とりわけ結果的效果レベルにつき、男性労働者まして使用者には、問題意識さえ生じるとは思われない。しかし、女性労働者についても、これまでそうした問題意識が、十分にあつたとは思われない。そうだとすれば、女性労働者にそうした問題意識が生じ、性差別性、性差別的効果性の排除を法的課題とするという規範意識の形成が、不可欠である。その規範意識の形成に到るまでは、この第三の主張は、理論的可能性の提示に止まら

ざるをえない。

最後に「基本法」が切り拓いたと思われる可能性、それも現実的可能性を指摘しておきたい。「基本法」第二条第一号は、「男女共同参画社会の形成」を、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され（る）…社会を形成すること」と定義している。「参画」は、単なる参加ではなく、「参加+決定」と捉えるべきである。それは、自らの利害に関わる事柄の全面的他者決定を、決定過程への参画へと改善する方向性を、指示していると思われる。⁽³⁾ その指示は、「懲戒権」に関しては、次のような意味になると思われる。第一に、労働者の使用者に対する「懲戒権」が新たに認められることには、つながらないであろう。比喩的に言えば、これまでの「男性参画社会」を「男女共同参画社会」に変革するということだけでは、労働者の「懲戒権」を認める根拠が薄弱である。何故なら、これまでの「男性参画社会」においても、男性たる労働者に「懲戒権」が認められた訳ではないからである。恐らく、そうしたことが課題となるのは、「男女共同参画社会」が形成され、企業もその一環を構成しうる程に変革された段階において、さらに一層の「男女共同参画社会」の発展が、求められるということになってからであろう。それでも、「男女共同参画」と「労働者の懲戒権」とには距離があり、別の根拠なり媒介が必要のように思われる。それは、第二に、懲戒制度の労使共同決定についても、同様と思われる。「男女共同参画」が意味を持つのは、労使共同決定である—現在では、さしあたり立法的解決⁽⁴⁾によるしかないが—ことを前提に、労における「男女共同参画」を主張する場合であって、それは、十分成り立つ議論ではある。第三に、「男女共同参画社会の形成」は、使用者の懲戒権・懲戒制度の「国家法上の承認の契機」を否定することも、逆にその承認を強化することもない、言い換えれば無関係であろう。たとえば、「共同作業秩序維持」意識に関して男女別々であり、それに対して「男女共同参画」という契機がそこに働くということとは、考えられないからである。

しかし、次の二点においては、「男女共同参画社会の形成」は、意味を持ちうる。一つは、懲戒手続における労働者参加のレベルである。ここでの論述の段階⁵⁾では、懲戒手続への労働者の参加は、使用者がそれを認めた場合に限定され、認めなければ「男女共同参画社会形成」が働く余地はない。しかし、たとえば労使委員会―労働者委員が使用者委員と同数か、同一の権利・権限を持つかはともかく―の審議・決定を経て懲戒処分可否が決まる、という手続を使用者が設立している場合、委員⁶⁾の構成・権限における「男女共同参画」を求めることは、「基本法」上可能であるし、「男女共同参画」によらない労使委員会であれば、その手続を履行しても懲戒処分を無効とする解釈論を、展開しえない訳ではない。もう一つは、使用者の懲戒権・懲戒制度の「労働者への拘束の契機」としての「合意」に関わる。ここまでの論述においては、「合意」をするか否か、どこまで「合意」をするかは、労働者の自由の問題としたが、「合意」をめぐるありようが男女で異なりつるという想定は、していない。しかしここにおいては、強固なジェンダー構造を有する企業における労働者の「合意」に、それが反映していないという想定は、採れない。その場合でも、これまでの企業社会の中軸・中枢にありその支配・価値を受容している男性正規労働者の方が、「合意」する傾向が強いとか事実上「合意」を強制されているという捉え方が出来る上に、現在のその変容過程でも、同じと言える訳ではない。しかしそれは、男性正規労働者の置かれた地位によるのであって、ジェンダー構造による訳ではない。「何事でも決定権は男性にあり女性はそれに従うべし」とする規範を内包したジェンダー構造において、男性労働者の方が女性労働者より、「合意」に傾く、「合意」を強制されると捉えることは出来ず、その逆である。そうだとすれば、「男女共同参画社会」とそれに適合する企業のあり方が実現されるまでは、男性労働者と女性労働者の「合意」をめぐる問題状況との関わりで、女性労働者の「合意」が真の「合意」であるか否かが、厳しく点検、検討されなければならぬと言えよう。

- (1) 浅倉むつ子『労働とジェンダーの法律学』(有斐閣、二一 一年)、『労働法とジェンダー』(勁草書房、二一 四年)が、その点で参照されるべきである。そして、「ジェンダーと労働法」が労働法学会の一つのテーマとなった(『日本労働法学会誌』一 六号)ことは、それを予感させる。しかし、他のテーマと並ぶ一つのテーマであり続ける限り、それは困難であろう。
- (2) 念のために言えば、これは、国際的にもまた日本においても既に明確であるものを、除いた立論である。
- (3) それが、自己決定権といかに関わるのかについては、問わない。それは、その社会が、それを含む現行の人権保障を当然の前提としているはずだからである。
- (4) 次の5における検討次第では変わりうるので、「さしあたり」とした。
- (5) 四における検討次第で異なりうるが、未だ検討されていないので、ここに止まらざるをえない。
- (6) 使用者側委員については、その前提として、委員となりうる管理職における「男女共同参画」具体的には同数制なり割当制の実現が必要だが、ここでは問わない。

5 企業責任の新しい枠組みと懲戒権

企業のコンプライアンス(法令順守)、社会的責任(CSR)あるいはコーポレート・ガバナンスが強調されるに到る背景、要因やそれらの具体的中身が、ここでの問題ではない。それらの強調の中で、それらの確保の条件として公益通報者保護法という新しい法律が制定されたこと、とりわけCSR、コーポレート・ガバナンスをめぐる新しい法創造が提起されていることといった、企業を直接の対象なり狙いとした法的環境の変化が、「懲戒権」論に新しい課題を提起するのか、それ自体の変容をもたらすのかを、問題としたい。

第一に、コンプライアンスが提起する企業の「治外法権」化からの脱却の意義が、問題となる。法令順守というこ

とが、法治国家である現代日本において事改めて強調されることは、本来異常な事態である。しかし、これまでの企業と法ないしは国家・社会の關係を振り返つてみれば、――1で述べた公害問題を除けば――高度經濟成長を推進するための、企業活動への手厚い保護・支援と擁護の政策展開、高度經濟成長が不可能になつた中での不況からの脱出、安定的低成長、輸出主導型の經濟發展を図るためのそれを通じて、企業は、次のような存在、と捉えられていたように思われる。即ち、企業が法令順守をしないとすると、それらの社会的・国民的合意を得た政策展開にとって必要悪でしかなく、問題としない、「憲法・人權・民主主義は工場の門前で立ちすくむ¹⁾」と表現されるような企業内における深刻な人權侵害状況を、最高裁は、人權の私人間効力の實質的否定により正統化する、正に企業は、「治外法権」化していた。それに対し、コンプライアンスの強調は、企業の「治外法権」化の否定、企業の法令違反の多発に対する批判的な社会的・国民的合意の形成を意味し、コンプライアンスの遵守の程度が、企業に対する社会的評価を左右し、違反のありようによつては企業の存続さえ否定される、という「法的状況・環境」を創出している。コンプライアンスは、企業活動の中でも、対外的な社会的な影響レベルでとりわけ強調されているが、企業内レベルでの法令順守も、含まれる。そうとすれば、使用者の懲戒権・懲戒制度とその適用・運用も、コンプライアンスの対象であり、それをめぐる「法的状況・環境」は、大きく轉換している。

これまでは、使用者の懲戒権の労働者支配の道具としての機能に対する、労働法学界による法的歯止めをかける努力は、功を奏さず、裁判所により無効、違法とされた懲戒処分が、当然の如く繰り返される、一九七〇年代後半以降の最高裁の「企業秩序」論がそれを正統化する、そしてそれらの状況に対する社会的関心は、必ずしも高いものではないといった状況にあつた。今現在においては、コンプライアンス違反の「不祥事」を起こした者、それに責任がある者に対する企業内での責任追及の不十分性、懲戒処分の対象となる場合における処分の甘さが、社会的批判的的

はある。しかし、今後将来において、コンプライアンスが、企業内外の問題として社会的に浸透して行けば、使用者の懲戒権・懲戒制度におけるコンプライアンス、さらにはコンプライアンス違反に対する企業内責任追及制度としての拡張即ち法人である企業の役員の法人具体的には役員会による懲戒制度とその適用²⁾が、求められることになろう。それだけではない。コンプライアンス違反に対する企業内責任追及が、有効に働かないとすれば、「労働者による使用者に対する懲戒権」が、最後の切り札として肯定されることも、可能性としてない訳ではないのである。とは言え、それは、コンプライアンスとの関連だけでは不十分であつて、――結論先取りのだが――次のコーポレート・ガバナンスとの関わりとの重畳的效果ではあろう。

第二の問題が、コーポレート・ガバナンスである。ここでは、その意味が、広義の「企業とは誰のものか、誰が支配するのか」であれ、狭義の「経営・管理機構」のあり方であれ、いずれからでも迫りうる可能性を問うことにする。同時に、「より良きガバナンス」を法的要請――具体的な中身までは規律しないが――と捉えて、問題を考えることにする。コンプライアンス、――次の――CSR、その他企業のあり方を企業内部に立ち入つて問題にする限り、企業統治の問題に収斂するからである。企業を支配するのが誰であれ、企業活動は、様々なステークホルダー（利害関係者）と関わるが故に、それらとの良好な関係を築くべきであるし、企業活動に問題があれば、その批判・責任追及にさらされる。そして、問題への個別的対応で済まない場合には、そうした問題を引き起こさざるをえない企業の構造的要因が、問われることになり、それまでの企業統治のあり方の改革が、求められる可能性がある。それだけでなく、現在では、企業統治のあり方は、日々点検の対象にさらされてさえない。

こうしたコーポレート・ガバナンスが、「懲戒権」に及ぼしうる影響は、二つある。企業統治もその多くは、規範の設定、その実践、遵守されない場合の責任追及として、展開される。したがって、使用者の懲戒権・懲戒制度とそ

の適用・運用も、企業統治の一環を構成するものと捉えられる。そうだとすれば、企業統治のありようの常日頃の点検においては、使用者の懲戒権・懲戒制度のありようが、企業統治の一環としてふさわしいかどうか、――既述の――コンプライアンスがなされているか違反していないかといった角度から、検証されるし検証を求められる。企業統治のあり方の改革が課題となった場合、いきなり丸ごと新しい企業統治のあり方が提示されそれが強制されることは、理論的にはともかく、実際にはありえない。まずは、従来の企業統治のあり方を規定し構成する制度、機構、担い手が抱える問題点の洗い出しがなされた上で、それらの改革――部分的には新しいものへの取替えとして――がなされるのである。使用者の懲戒権・懲戒制度も、その対象である。いずれにしても、使用者の懲戒権・懲戒制度が、コーポレート・ガバナンスという角度そしてステークホルダーとの良好な関係の構築という限定的目的⁽³⁾から、点検・改革にさらされる、しかもそれが法的要請であるというのは、使用者の懲戒権・懲戒制度にとつて、全く初めての新しい事態である。それらが、従来のそして現行の使用者の懲戒権・懲戒制度の弊害の歯止めとなりうるか否かは、一方では、事例の積上げにより、他方では、――それも基盤とした――「あるべきコーポレート・ガバナンス」像が明確にされうるか否かに、係っていよう。

それを規定するであろうと思われるのが、もう一つの影響である。それは、労働者をステークホルダーと位置づけるだけでなく、企業統治の主体と捉えることに関わる。ドイツ(西ドイツ)における第二次大戦以前を起点とし一九六〇年代前後に確立した労働者の企業・経営参加制度――共同決定制度、経営協議会制度――は、資本主義国における特殊な例外であり続けた。しかし、六〇七〇年代の労働組合運動の昂揚は、他の西欧諸国においても、労働者の企業参加の制度化をもたらし、ドイツの制度は、一般化、普遍化した。日本においても、企業参加が論議されたが、少なくとも効果的でかつ一般的な制度化には、到らなかった。コーポレート・ガバナンスは、そうした参加論とは異なる

る角度からではあるが、労働者の企業参加をもたらす可能性がある。それは、労働者がステークホルダーとして位置づけられるのみでなく、企業統治の主体と認めるといふ方向性が、示されているからである。労働者をステークホルダーと位置づけるだけでは、企業参加に直ちにつながる訳ではない。これまでの労使関係の枠組み、あり方を維持したままでの「良好な関係」の構築が、可能だからである。しかし、他のステークホルダーが、企業統治のあり方に対し発言力を増大させる、そのあり方を決めるという動向が、同じステークホルダーである労働者の、企業への関わり方を現状のままに止めることを、許さないとと思われる。企業統治のあり方への発言力あるいはその決定とは、労働者においては企業参加の実現であるからである。しかも、労働者を正面から企業統治の主体と認めるとすれば、使用者の聖域とされていた経営事項への労働者の介入即ち経営参加の実現に到ることは、必然である。

こうして労働者参加型のコーポレート・ガバナンスが実現されれば、使用者の懲戒権・懲戒制度は、使用者による一方的決定に専権事項ではなく、企業参加した労働者との「共同的」決定事項に変わり、労働者の意見・意思が反映した制度の構築、少なくとも使用者による労働者支配の道具としての機能に対する歯止めが、なされるであろう。そして、企業統治のあり方の追求の展開次第では、労働者による企業統治というレベルへの到達、それに適合的な懲戒制度の構築が、「労働者による使用者に対する懲戒権」に、結びつくかも知れない。

第三が、企業の社会的責任(CSR)である。CSRは、あくまで企業の自主規制、自主的活動であって、企業外から強制されるものではない。しかし、CSRのありようが、ここでも企業のステークホルダーとの良好な関係の形成を左右するだけでなく、コンプライアンスとは逆の意味で、企業の市場的、社会的信用、信頼、威信以下、「市場的・社会的信用」とのみ記す一を規定する。コンプライアンスの場合、ある意味でその遵守は当り前のことであり、それに対する違反が、企業に対する市場的・社会的信用を毀損するというマイナスの作用が、重要である。そ

れに対しCSRの場合、自主的規制、自主的活動として何が行われ、どのような成果が獲得されているかが、企業の市場的・社会的信用を規定するというプラスの作用にこそ、本来の意義がある。CSRの実践いかんが、企業の市場的・社会的信用を左右するとすれば、労働者としても、ステークホルダーとして無関心でいられる訳がない。そうしたことが、労働者の位置あるいは労使の関係に、変化をもたらす。ここでもコンプライアンスを例に採れば、コンプライアンスにおける労働者の位置は、一方では、使用者と同じ義務の主体であるが、他方では、第三者的である。コンプライアンスの遵守は、使用者にも労働者にも課される義務であって、その点で労使の立場は異ならない。しかし、コンプライアンスの主要な責任は使用者にあり、使用者がコンプライアンスを遵守しているかそれとも違反しているか、違反したためにいかなる責任追及を受けるかは、労働者にとっては、――後者により、自らの権利・利益が損われるという影響がない限り――無関係なそして無関心でいられる事柄である。いずれにしても、コンプライアンスにおいては、労働者は、消極的位置に止まる。ところがCSRの場合、労働者は、積極的位置に立たざるをえない。何故なら、一方では、CSRのありようが企業の市場的・社会的信用を左右するのだとすると、それが自己の市場的・労働市場レベルだが――社会的信用にもつながり、無関心ではいられない。他方では、そうだからこそ、そしてCSRが企業の自主規制・自主的活動であるが故に、自らそれに積極的に関わりその担い手になるうという意欲が、生じうる。使用者にとつては、自らによる自主規制、自主的活動には限界があることから、労働者の協力を求めたいところだが、それを強制によるのではなく労働者の自発性によつて得る方が、望ましいと考えるであろう。否、使用者の強制による自主規制、自主的活動であつては、企業の市場的・社会的信用を損いかねない。何故なら、CSRは、その到達レベルのみでなく、そのレベルに到達する上でのプロセスも重視されるからである。それは、CSRが自主規制、自主的活動として遂行されることの帰結である。

そうだとすれば、自主規制、自主的活動への労働者の自発的協力をいかに引き出すかが、使用者の課題となる。そして、そうした自発性喚起につながる方策の採用と一逆に―それにとつての障害の除去が、必要とされる。後者に關する重要な問題として、使用者の懲戒権・懲戒制度が浮上し、その緩和が要請されるであろう。さらには、労働者の自発的協力によるCSRの遂行とその到達レベルが、従来の企業では望みえない程度の市場的・社会的信用を獲得するとなれば、労働者の企業内での地位を高めるとともに、CSRの一層の向上にとつて―逆に―使用者が障害になるとすれば、その除去の方策として「労働者による使用者に対する懲戒権」が、問題化するかも知れないのである。

最後の問題は、コンプライアンス、コーポレート・ガバナンス、CSRを背景にして成立した公益通報者保護法―以下、「公益法」と略す―が、及ぼしつる影響である。第一に、これまでであれば懲戒処分の対象とされた「内部告発」が法によって守られることにより、懲戒処分の対象外となったことである。それは、その限りでは、2で述べた問題レベルではないが、それに止まるものではない。第二に、いわゆる「内部告発」の法認とその奨励の持つ意義が、問題となる。勿論、法定要件に合致した「内部告発」に限定されるが、「内部告発」の法認は、企業の閉鎖性を打破する意義を、担うのである。企業は、これまでは、公害問題をはじめとした企業活動が社会的批判にいくらさらされても、企業内の問題を対外的に明らかにすることを頑なに拒むという、極めて閉鎖的體質を持つていたし、国家法そして最高裁の「人権の第三者効力実質的否定」論、「部分社会」論が、それを容認して来た。それに対し、「公益法」は、「犯罪行為」と「法律に基づく処分違反が犯罪行為となる場合における当該処分理由」に關する事実といった限定があるものの、「国民の生命、身体、財産その他の利益」を公益とし、行政機関等への「内部告発」を認め、公益通報をした労働者を、使用者による解雇・不利益取扱から保護するのである。公益通報は、「内部告発」に限定されず、企業内告発即ち自らを「使用する事業者」に対する通報を含んでいるが、その場合に生じうる可能性には、

次のような対策が施されている。即ち、使用者に対し公益通報すれば解雇・不利益取扱を受ける、あるいは証拠を隠滅・偽造・変造される恐れがあるとか、「使用者が調査をしない」といった場合、行政機関以外の者一たとえばマスコミへの公益通報が、認められている。「公益法」は、一定範囲で、企業の閉鎖的体質を変えるテコとなりうるであろう。もう一つ注目すべきことは、企業内価値観の転換に、寄与しうるのではないかということである。これままであれば、「企業内問題」を外部に持ち出すことは、「内部告発」であるか否か、懲戒処分の対象となるかどうかを問わず、言わばタブーであった。しかし、「公益法」は、公益の保護という限定的目的ではあるが、「企業内問題」の外部への持出しを、正当化したのである。それは、企業のタブーそしてそれを守るべきとする価値観を動揺させるだけでなく、「内部告発」する方が、労働者として正しいあり方だとする価値観を、芽ばえさせ広げ定着させる可能性をばらんでいる。

「公益法」の第三の衝撃は、もつと重要である。それは、限定的範囲、意味ではあるが、企業の価値より「国民の生命、身体、財産その他の利益」という公益を、優先させたことである。勿論、現行憲法上、企業の営業の自由・権利は、人権一般と同様に内在的制約としての「公共の福祉」(第一二、一三條)に服するとともに、他の人権と異なり外在的制約としての「公共の福祉」(第一二條第一項、第二九條第二項)にも、服すべきとされている。しかし、これまでの国家法そして最高裁は、企業・企業活動の擁護・促進こそ「公共の福祉」とし、「公共の福祉」による企業・企業活動に対する制約には、消極的であった。言い換えれば、企業の価値を、国民の利益という価値に優位するものとして来たのである。「公益法」の成立は、こうした国家法の傾向に対する重大な転換の一步であるように、思われる。少なくとも、労働法においてはそうである。これまでの労働法において、「公益」あるいは「公共の福祉」は、労働者の労働基本権(第二八條)の制限の根拠とされて来た。公益法は、それらとは交錯はしないし、労働

基本権制約立法を揺り動かすものとなるという見通しは、立てにくい。しかし、「公益法」は、真正面から、「国民の生命、身体、財産その他の利益」を公益と認めるとともに、労働者に言わば「公益通報」権という新しい権利保障を創出している。これは、労働者の権利保障の体系である・あるべき労働法にとつても、法的価値観の転換を促すもの、そこまで言わないとしても新しい法的価値観の追加である。言わば「公益」による企業・企業活動の新しい法的コントロールへの第一歩である。

そうとすれば、使用者の懲戒権・懲戒制度も、単に「公益通報」がその対象から除外されるだけでなく、「公益」という観点から洗い直しがされ、労働者支配の道具としての側面、機能に新しい歯止めが、かけられるべきことになる。さらには、「公益」という観点からは、使用者が、「公益通報者」に対する解雇・不利益取扱を行うという「公益法」違反を繰り返せば、違反防止目的から、「労働者による使用者に対する懲戒権」が、限定的であれ、肯定されることになる。また、「公益」保護の観点からの従来の労働法学の見直し、新しい立法の形成の積上げ、積重ねは、企業が「公益」に反する存在として断罪され、使用者の懲戒権の否定に行きつくかも知れない。

いずれにしても、これら企業責任の新しい枠組みを含む「使用者を拘束する現代の法的枠組み」を踏まえて、新たに「懲戒権」論を検討することが、現在の課題である。

(一) 六年二月一六日、未完

(1) 熊沢誠『民主主義は工場の門前で立ちすくむ』(田畑書店、一九八三年)からの借用である。

(2) 現存の懲戒制度では、管理職でもある役員を別として、純粹の役員は対象としていないとか適用しがたいならばという限定付きでの主張である。なお、ここでは、企業外からのとりわけ株主による責任追及は、度外視している。

- (3) 使用者の懲戒権・懲戒制度に内在しない要因であるので、こゝ表現したが、次との関わりでは、実はそれは、内在的
要因でもある。
- (4) 「公益法」が定めるその他の必要な要件については、こゝでは全て触れない。
- (5) 学説や人権派優位の時代の最高裁判例といったことは、こゝでは問題としない。
- (6) 「その他の利益」として具体的に掲げられている「消費者の利益」、「環境の保全」も注目されるが、触れない。