

解雇予告除外認定取消の訴を起せるか否か、ならびに違法な認定につき、国に賠償を求め得るか。

—東京寝台事件、東京地裁 昭和三〇年(行)第八五号  
昭和三〇年十二月二十二日決定—

恒 藤 武 二

【事実と問題点】

本件は労基法第二〇条、特にその但書の解釈に関する事件である。法的には、事実関係は簡単である。原告である労働者Nは、使用者である訴外S会社に従業員として契約期間の定めなく雇傭されていたが、懲戒解雇された。その際使用者は労基法第二〇条但書に従い、所轄労働基準監督署長に対し、解雇予告除外認定を申請し、認定を得た上で懲戒解雇を行うという手続を取った。すなわち、即時解雇として懲戒解雇がなされたのである。これに対して、原告であるNは、直接使用者を被告として懲戒解雇の無効を争うという手段を取らず、監督署長を相手どつて、その労基法第二〇条但書に基づき認定処分が違法な処分であるとし、行政事件訴訟特例法によつて、解雇予告除外認定処分の取消を求めるとともに、違法な認定処分により損害を受けたことを理由に、国に対し国家賠償法による賠償を請求する訴を提起したのが本件である。

なお、原告側は、除外認定の取消を請求する理由としては、原告労働者に弁明の機会を与えなかつたこと、および

解雇予告除外認定取消の訴を起せるか否か、ならびに  
違法な認定につき、国に賠償を求め得るか

解雇予告除外認定取消の訴を起せるか否か、ならびに  
違法な認定につき、國に賠償を求め得るか

八八

使用者の申請した理由以外の理由を追加して、これを主な理由として除外認定を行つたのは、手続上の瑕疵であることを、まず主張し、併せて、使用者側の申請した理由が存在しないことを主張する。これらの点は、文字通りの事実問題であつて、原告側の主張が真実であるか否かは、本件判決が後に述べるような理由で本訴を却下しているので不明であるが、手続上の瑕疵の点は、のちに論ずるように重要な意味があるから、ここに記しておく。

第一の問題点。被告国側は、原告の解雇予告除外認定取消の請求に対して「抗告訴訟の対象となる行政処分は、法律上特別の定めある場合の外、國民の権利義務に直接具体的な影響を及ぼすもの」でなければならぬが、「右認定処分は、即時解雇の効力発生要件ではない」から、原告の訴は不適法であり却下すべきであるとする。この点、原告労働者側は、不当な認定は、労働者の生活権を脅かすとして争う。すなわち、第一の問題は本件のような訴が適法なものか否かと云う点にある。

第二の問題点。原告である労働者側は、不当な除外認定により、すなわち、公務員の違法な職務行為によつて著しい損害を被つたとして、國に対して国家賠償法による賠償を請求する。これに対し被告国側は、「国家賠償法による損害賠償請求権が成立するためには、公務員の違法な職務行為と損害との間に相当因果関係が存在することが必要」であるが、本件における行政官庁の認定は、即時解雇の効力発生の法律要件でないから、相当因果関係が存在しないとする。これに対して、原告労働者側は、「相当因果関係とは、直接の法的関係というのではなく、事実関係において、社会的に相当と見られる因果関係があることを称して法的に相当因果関係があるというのであつて、この意味から不法行為の関係においては、違法な行政行為が直接的にいかなる効果を有するかということではなく、一つの事実としてそれがいかなる効果を有するかを考察せねばならない。」と反ばくする。つまり「社会通念上、その行為に基因すると認め得る損害である以上、間接の損害についても賠償責任を負う」と解すべきとする。以上のような、認定処分と労働者の受けた損害との間に相当因果関係があるか否かという点が第二の問題点である。

## 【裁判所の判断】

第一の問題点について裁判所は次のような判断を示す。

「原告の被告署長に対する本訴請求は被告署長のなした訴外会社に対する法第二十条第一項但書、第三項第十九条第二項による解雇予告除外認定を違法とし、行政事件訴訟特例法にいわゆる違法の処分に当るものとしてこれが取消を求めるところの抗告訴訟である。ところでかかる行政訴訟の対象となり得る行政処分は、その行政行為によつてこれを受ける者の権利義務に関し法律上の効果が発生するものであるからこの見地に基いて右認定行為の性質につき考えると、この認定は即時解雇の効力発生要件と解することはできない。即ち使用者は労働基準法によつて即時解雇するに当り解雇事由につき行政庁の認定を受けることを義務づけられているけれども、この認定あるの故に労働者に対して予告手当を支給せず即時解雇をなし得る法律上の効果を生ずるものではない。使用者のなす即時解雇の意思表示の法律上の効力は専ら法第二十条第一項但書所定の事由の存否にかかる実体法上の問題であつて行政庁の認定とは無関係であると解するのが相当である。元来労働基準法が行政庁の認定の制度を設けたのは、使用者が労働者を解雇するに当り自己の恣意的な判断に基いて即時解雇に値する解雇理由ありとして不当に平均賃金の支払を拒否しようとするのを防止するためであつて、これによつて使用者を指導監督し、以つて労働者の保護を図ることが目的である。従つて行政庁の認定はそれ自体として使用者に何等の権利義務の効果を発生させるものでもなく、また平均賃金の不払を正当つけるものでもない。それ故、かかる行政行為はこれを取り消してもそれに基づく法律關係になんら影響のないものであるから行政事件訴訟特例法第一条にいわゆる行政庁の違法な処分には当たらないと解すべきである。

原告はこの点に関し仮に右認定処分が即時解雇の効力発生要件でないとしても、この処分により労働者はその法律上有する解雇予告ないし解雇予告手当の即時支払を受け得られなくし、また、事実上後日の就職にも支障をきたすか

解雇予告除外認定取消の訴を起せるか否か、ならびに  
違法な認定につき、國に賠償を求め得るか

解雇予告除外認定取消の訴を起せるか否か、ならびに  
違法な認定につき、國に賠償を求め得るか

ら、労働者の権利利益に直接影響を及ぼす行政処分であるとの見解を表明する。しかしながら使用者は独自の判断に基いて労働者に対し即時解雇の意思表示をなすものであつて、これが不当になされることによつて労働者の権利又は利益が害されることがあつても、行政庁の使用者に対する指揮監督不充分即ち不当の認定という行政行為に基づく結果であると解することは出来ない。」

第二の問題点、すなわち損害賠償の問題については裁判所は次のような判断を示す。

「使用者が解雇予告手当を支給せずに労働者を即時解雇しようとする場合には法第二十条第一項但書第三項第十九条第二項に基き行政官庁の認定を受けることを要求せられこれに違反するときは罰則の適用を受けるので、これを免れ、行政監督に服するため、予告手当除外の認定を申請するのであるから、認定が得られればその提供をなさずして即時解雇の意思表示がなされるであろうし、認定が得られなければ予告手当提供の上で解雇し或は場合によつて解雇自体を思い止まることがないではなからう。しかし原告主張のようにこのことから直ちに認定あるの故に即時解雇の意思表示がなされたと結論することはできない。なぜならば、使用者は認定のなされるまでに既に独自の判断で解雇を意図しているのであつて、その解雇について予告期間を置くか又は予告手当を提供すべきかどうかに関して行政庁の指導監督を受けるに過ぎないことは前記の通りであるから、行政庁の認定と解雇との間には原因結果の關係の存在しないことは明白である。即ち行政庁が使用者を教唆し又は使用者と共謀し解雇の挙に出させたというような特別の場合（本件はこの場合ではない）を除いては行政庁の前記指導監督の立場から推して使用者のなす解雇について、単に予告期間又は予告手当に限り関与するに止まり解雇の意思決定及びその解雇を懲戒解雇とすることについては何等法律上の關係はないものといわざるを得ない。」

## 【研究】

第一の問題点に関する裁判所の判断には、その理論構成の点で基本的に反対する。労基法第二十条但書による行政

官庁の認定と即時解雇の効力発生との関係については、認定を得ることではなく、認定という手続を履むことが即時解雇の有効であるための法律要件の一つと解すべきである。もちろん、即時解雇が有効であるか否かは、最終的には、即時解雇に値するような客観的事由が存在するか否かにかかるから、解雇予告除外認定を得たからといって、直ちにその即時解雇が有効になるわけではない。しかし、使用者が除外認定の手続を取らない場合は、即時解雇の有効であるための二つの法律要件の中の一つを欠くものとして無効と云わねばならぬ。このように解する理由は、第一には行政官庁による認定制度は、国家が労働者に与えた恩恵と解すべきでないこと、すなわち、客観的に即時解雇に概当するような理由がないかぎり、予告なしに解雇されないということは、労働者の生存的権利に外ならないからである。第二には、結局は第一の理由に帰するが、もし、除外認定が法律要件でないとすると、労働者の地位はきわめて不安定かつ不利になる恐れがある。なぜなら、もし除外認定を履むことが法律要件でないとすると、この手続を無視して使用者が客観的理由がないのに即時解雇をなした場合、使用者が労基法第一一九条による制裁を受けるとしても、労働者は、自ら原告として即時解雇の無効であることを訴訟上争わねばならないことになる。これは、現在の労使の経済的地位から考えて不公平と云わねばならない。除外認定を得られなかつた使用者が、労基法による制裁の危険を負担した上で客観的理由の存在を確信して即時解雇を行うのは自由であるが、除外認定の手続そのものを無視した場合には、法規に違反する法律行為として無効とするのが当然である。

さて、右のように行政官庁による除外認定を、全面的に即時解雇を有効にする創設的処分ではないが、少くとも法律要件の一つと考えるならば、除外認定が明白に誤っている場合には、労働者の権利を侵害する違法な処分であると(註一)の理由で、抗告訴訟を提起することは、行政事件訴訟特例法によつても認められるとせねばならぬ。

右の点に関連して、除外認定の処分の違法性の判定の問題がある。労基法第二〇条但書による行政官庁の認定の手続は、法律要件であるが、しかし認定そのものは、事実の認定であり、しかも裁判所ではなく行政官庁の行う認定で

解雇予告除外認定取消の訴を起せるか否か、ならびに  
違法な認定につき、國に賠償を求め得るか

解雇予告除外認定取消の訴を起せるか否か。ならびに  
違法な認定につき。國に賠償を求め得るか

ある。したがつて、その認定がなるべく理想的な形で十分に事実を審査したのちなされることは望ましいことではあるが、裁判所のように権限に基いて証拠を調べるのではないから、限度がある。<sup>(註二)</sup>それゆえ行政官庁として明らかになし得べき程度の調査を行わないとか、明白な事実の誤認があるとか、認定に際して重大な欠陥が認められる場合に限りて違法な認定と云うべきである。この点、本件の場合には使用者側の書面を以つて申請した理由以外の理由によつて監督署長が除外認定をしたことが事実であれば、これは明らかに違法と云わねばならぬ。なお、原告労働者側に弁明の機会を一度も与えないことも同様である。このような場合には、除外認定は取消されるのが当然である。

しかしながら、本件はやや例外的な事件であつて、多くの場合は、除外認定が明白に誤つた手続ないしは事実の誤認を伴うことはないであろう。それゆえ、除外認定取消の訴を認めても、別にへい害は考えられない。

本件の第二の問題点すなわち行政官庁のなした違法な認定を理由に、國に対して損害賠償を請求し得るか否か。この点もし認定手続を履むことを法律要件と解する以上、当然肯定的に解される。

しかし、この問題は、かりに認定手続を取ることを法律要件と考へないとしても、なお肯定に解すべきである。裁判所は行政官庁の認定と使用者の解雇との間には、因果的關係がないというが、認定と即時解雇との間には明らかに因果關係がある。誤つた不当な認定がなかつた場合、多くの使用者は即時解雇を思い止まるであろう。使用者の解雇意思そのものは認定とは別に独自に存在していたとしても、即時解雇の形式を採用したことについては、除外認定を得たことがその動機になつていると解するのは、常識であろう。それゆえ、労働者の生活権が侵害されたことが事実であれば、国家賠償法による損害賠償請求権が発生する。この点は、原告側の主張のように解してよい。なお、解雇予告除外認定が、公権力の行使に該当することは、除外認定を得た使用者は、かりにのちに即時解雇の理由がないとして無効になつた場合も、労基法第一一九条による制裁を免れると考へられる以上疑いがない。もし右のように解されないとする使用者は除外認定を得たことによつて、通常労基法による第二〇条違反の責任は免責されるに係わら

ず、のちに労働者が除外認定が誤まっているとして、使用者を相手どつて訴訟を提出し、その主張が認められ、即時解雇が不当であるとされた場合には、すべての責任を負うことになる。これは、行政官庁の認定を信用して行動した使用者に対しても酷と云わねばならない。

なお、本件のような場合には、使用者を直接相手にして、即時解雇の無効なることを争えばよいから、抗告訴訟を行う実益がないとの説もあるかも知れぬ。しかしそうではない。この問題は労基法二〇条全体の基本的問題であり一般的に解雇予告制度そのものの基本的理解に關係する。<sup>(註三)</sup>同時に、当概労働者個人についても、誤つた違法な除外認定に対して、国の損害賠償を請求し得るか否かの点で重大な關係がある。

註一 吾妻光俊教授は、除外認定が創設的處分ではなく事實確認の處分であるとせられるとともに、他方、「該當事由がないのに、使用者がありとして即時解雇をした場合、認定の結果該當事由なしとされた場合には、即時解雇の効力は生ぜず、使用者がおその効力を主張して行動すれば、本條違反として罰則の適用を受ける。」と述べられ、明らかに、除外認定が法律要件の一つであることを認めておられる。(同教授『労働基準法』コメンタール九九・一〇〇頁) この結論は正しいが同教授の労基法第二十條違反の即時解雇に對する有効説とはやや矛盾する様に思われる。

松岡三郎教授は違法な除外認定に對しては、行政事件訴訟特例法による行政訴訟を提起し得ることを明らかに認められる。

(同教授『條解労働基準法』一一六頁)

註二 解雇豫告除外認定の手續について次のような解釋例規がある。(二三、一一、一一、基發一六三七號)

「解雇豫告除外認定申請書が提出された場合には、その書面だけについて審査することなく、必ず使用者、労働組合、労働者その他の關係者について申請事由を實地に調査の上二〇條一項但書に該當するか否かを判定すること。」

註三 労基法第二〇條違反の解雇の私法上の効力いかなの問題は、周知のように學說、判例ともに分れている。この問題をどのように解するかによつて、本件の問題も半ば解決されると云えよう。

解雇予告除外認定取消の訴を起せるか否か、ならびに違法な認定につき、國に賠償を求め得るか