

## 雇用終了をめぐる裁判の原動力に関する準備的考察

著者	平澤 純子
雑誌名	川口短大紀要
巻	36
ページ	15-25
発行年	2022-12-26
URL	<a href="http://id.nii.ac.jp/1354/00001509/">http://id.nii.ac.jp/1354/00001509/</a>

# 雇用終了をめぐる裁判の原動力に関する 準備的考察

平澤純子

## 1 問題意識，ねらい

解雇，雇止めは労働者の生活手段を途絶させるため，労使が鋭く対立しやすい。解雇，雇止めをめぐる労使紛争をここでは雇用終了紛争というが，雇用終了紛争が裁判に及んだときに投下される時間，費用，労力を思えば，紛争当事者と社会の損失を少しでも減らす方法を考えることが重要な課題となる。

しかし，裁判経験事例の研究を重ねると，労使双方に自ら紛争を長引かせ，大規模にする言動が多いことがわかってきた。紛争当事者と社会の損失を軽減する方法を考える前に，自ら紛争の規模を大きくし，紛争を長引かせる要因・背景を理解することにまず注力するべきだと思うようになった。そうでなければ，全く的外れな問題解決の方法を考えることになるのではないか。そう思うような不可解なことが次々に見つかったからである。それは例えば次のようなことである。

裁判を起こすということは，裁判で勝つ自信があると推測する人が多いだろう。ところが，実際に裁判所で争った人に尋ねてみると，概して「勝つ自信があったわけではない」という。しかし，それでも「こんな解雇が許されて良いはずがない」と思って提訴したと異口同音に話していた。「許されない」「許されて良いはずがない」という言い方に，他者を意識していることが表れている。雇用終了で収入が絶たれるときになぜ他者を意識してられるのか。しかも，勝つ自信があるわけでもないのに，なぜ裁判を起こせるのか。不思議に思えるが，実際，彼らは概して自分の裁判を，社会にとって，労働者全体にとってできるだけ良い影響を及ぼす形で終結させるべく，有利な司法判断，より高い水準の和解で紛争を終結させようとする傾向を見せていた。こうした傾向は彼らに，敗訴したとき，社会や労働者全体に不利な司法判断の影響を及ぼすことになるので「申し訳ない」といって上訴という道を歩ませていた。かくして紛争がより一層長期化し大規模なものとなっていた。それを筆者は非合理的だと思った<sup>(1)</sup>。

裁判所の下す判決・決定はその後の裁判に影響を及ぼし，労使の行動規範となる。判決・決定はある人が参照すれば他の人の参照機会が排除されるわけではなく，費用を負担しない人の参照

を排除できるわけでもない。つまり、非競合性と排除不可能性とを備えた公共財だと言える。それにもかかわらず裁判費用を当事者のみが負担するのを筆者は不条理だと思っていた。ところが、解雇、雇止めめで収入を絶たれた人たちは費用の負担を回避するどころか自分や家族の生活や将来をリスクにさらしてでも、縁もゆかりもない労働者全体への負の影響を避けたいがために訴訟を提起し、裁判を続けていた。それはフリーライドされることを自ら欲しているかのように筆者には思えた。なぜそのようなことができるのか。筆者には不思議でならなかった<sup>(2)</sup>。

しかし、筆者は裁判経験事例の事例研究で、こうした不思議な人たちにたて続けに出会ってきた。一定数存在するということは、彼らの、フリーライドされることを自ら欲しているかのように見える言動には、道理があると考えらるべきである。その道理をいかに理解したらよいのか。

解雇事件の裁判当事者と、その裁判を支援する労働組合幹部、労働弁護士が集結したある研究会での報告において、筆者はこの道理を理解する手がかりとなる概念としてヒース（2013）の所論にある、自己の利益を犠牲にして他者の利益を促進する「互恵性」、赤の他人との大規模な協力を示す「超社会性」を挙げた。

研究会の報告者であった男性（以下、Aさんという）が筆者に教えてくれた。Aさんは退職に追い込まれた会社を訴え、勝訴し、復職をめざしているところだった。

なぜリスクを冒してまで他人のためにたたかきれるか、縁もゆかりもない人に自分の人生をささげられるかと言われたら、今まで縁もゆかりもない人に支えられてきたから、今度は自分の番だ、という強い思いだった。もう一つ、私独自の原動力として、負けてもいい、でも全力でやるという気持ちがあった。新入社員を一人解雇するだけで膨大な時間と膨大な裁判費用がかかると思わせるだけでいいと思った。資本側は、労働者を、アリを潰すような感覚でしかないとと思うが、ただでは潰されないぞ、膨大なリスクを抱えるんだぞと伝えるだけで意義があったと思う（全国労働組合総連合 2022：2）。

Aさんの発言全体は「超社会性」や「互恵性」を理解の手がかりとすることに肯定的であると受け取って良い。少なくとも筆者の研究の進め方が全くの的外れであるということはなさそうである。

しかし、このまま研究を進めて良いとは到底思えなかった。なぜなら、提訴した当時 20 歳代という若い<sup>(3)</sup> Aさんが自分の人生を賭けて裁判をやることについて「今度は自分の番だ」と言い切ったとき、筆者は驚いたからである。驚いたということは想定できていなかったということである。そのような状態では、概念装置を使って Aさんに「今度は自分の番だ」と言わせる道理の姿を推定できたとしても、自分の人生をなげうつ覚悟を、動機を、彼の合理性をおそらく説明で

きない。理解できない。

何のために。それは、最初に訴訟を提起したとき、思わぬ敗訴で打撃を受けてもなお上訴に及ぶとき、労働者全体に、社会全体に少しでも高い条件での紛争終結をもたらそうとするときとで、不変かも知れないし、変化しているかもしれない。それでも、解雇や雇止めで雇用を失った労働者が、何のために訴えを提起し、争い続けるのか、その原動力を措定できる程度には研究の準備をしたいと思う。それが本稿のねらいである。

以下、まずはこれまで実施してきた事例研究<sup>(4)</sup>の裁判当事者から聞き取った言葉をふり返り、原動力として考えられる概念を探す。次に原動力として措定する概念の理解を試みる。最後に、今後の研究をいかに進めるか、若干の展望を述べて本稿の締めくくりとする。

## 2 裁判当事者の言動からさぐる原動力

筆者に「今度は自分の番だと思った」と教えてくれたAさんは、筆者にこうも教えてくれた。「資本側は、労働者を、アリの潰すような感覚でしかないと思うが、ただでは潰されないぞ、膨大なリスクを抱えるんだぞと伝えるだけで意義があったと思う」と。

実際に裁判を起こした人の言動から理解の糸口を探してみよう。Aさんの話を聞いて思い出したのは、雇止めのリーディングケースとして有名な日立メディコ事件<sup>(5)</sup>の当事者（以下、Bさんという）だった。裁判を起こした理由を尋ねたとき、Bさんは次のように答えていた。「人格を否定されたような気がした。生きてきて、理不尽なことがあったときに、泣き寝入りするのかどうか考えたような気がする」。訴えたということは勝訴の見通しがあったのではないかと筆者が尋ねたとき、Bさんは次のように答えていた。

訴訟提起を決めたとき、他の雇止めの事例に照らして裁判の行く末に関する見通しをつけたりするようなことは、全くなかった。自分にそういう法律的な知識がなかったということもあるが、自分にとっては、この雇止めは約束を守るかどうかという問題の話だった。募集のビラに3ヶ月後正社員への登用実施と書いてあったのだから、その約束を守るべきで、雇止めはないだろうと思っていた（神林・平澤 2008：93）。

会社は雇止めを通知すると同時に、就職先の斡旋を申し出ていたが、Bさんはこれを断った。解雇を通知された日の夜、Bさんは企業外部の労働組合に相談した。相談を受けた労働組合の執行委員長は在職期間10ヶ月では法的に争うのは難しいだろうと思った。しかし、委員長はBさんが会社と争うのを止めるつもりだったがBさんがあまりにも怒っている様子を見てBさんを止

めることはできないと判断した。ただし、Bさんはそのことを、委員長が後年そう語るまで知らなかったそうである。

Bさんが怒りを感じていたのは会社の扱いだったという。Bさんは次のように話していた。

特別に活躍していたとは思わないけれども、いらない、不要だと言われるのは嫌だし、不要なら不要でも良いが、こちらの気持ちを押し量って、それなりに対応してくれていれば喧嘩にはならなかつただろう。雇止めを告げた課長も自分の一存で雇止めを撤回できるだけの裁量があるわけではなく、雇止めを全員に了解させることで頭がいっぱいで余裕はなかつたかもしれない。しかし、こちらにしても、今日雇止めを告げられるとは思わずに出勤してきたのであるから、寝耳に水のような驚きだった（神林・平澤 2008：91）。

Bさんの「不要なら不要でも良いがこちらの気持ちを押し量ってほしい」「今日雇止めを告げられると思わずに出勤してきた」という言葉から、雇用を切られる側のことを考えていないことに対する怒りが読み取れる。Bさんは「人格を否定されたような気がした」と述べていた。Aさんは「アリを潰すような感覚でしかないと思う」と話していた。要するに、人間として扱われていないと言っているのである。この点でAさんとBさんは共通している。

Aさんは「負けてもいい。でも全力でやるという気持ちだった」と話していた。Bさんは「裁判の行く末に関する見通しをつけたりするようなことは全くなかつた」と言っていた。二人とも勝敗は度外視した提訴だったことになる。

AさんとBさんの、人間として扱われていないことに対する憤りで思い出したのは、変更解約告知のリーディングケースとして有名なスカンジナビア航空事件<sup>(6)</sup>の当事者が、やはり「人間」という根源的な言葉を使っていたことである。日本支社の日本人従業員全員に対する早期退職募集と労働条件の変更を伴う再雇用の募集等を主たる内容とする合理化案は、当時のスカンジナビア航空労働組合執行委員長であったCさんにとってさえ、想定外のものだったという。労使で合理化をめぐる交渉を重ね、二日前にも賃金を一年間凍結することを労使で合意したばかりの団体交渉で、これほどの合理化案を伝えられるとはCさんは思っていなかつた。Cさんたちが争議を振り返ってまとめた資料には、この団体交渉と同じ日の正午、NHKのニュース等で合理化案が報道され、ニュースを見て、あるいはニュースを見た家族・知人から合理化を知らされた従業員も少なくなかつたことが記されている。

その決定書が広く知られている東京地裁の仮処分では、原告である労働側が敗訴した。労働側は東京高裁に即時抗告し、高裁においてその当時まで裁判で争っていた原告7名全員の復職で和解した。裁判所で解雇が無効と判断されてさえ、復職は実際には難しいと言われる。しかし、こ

の事例は、敗訴してなお全員で職場に復帰した極めて貴重な事例である。原告たちは敗訴しても高裁での和解において7名全員の復職を一貫して主張したのであるが、その理由について筆者が尋ねたとき、Cさんと、同じ労働組合の組合員であり裁判で原告となったDさんはそれぞれ次のように話していた<sup>7)</sup>。

うちの〔会社の〕場合は、独特の北欧の文化というのがあるかも知れないです。〔本国は〕すごく人権とか、そういうことを大事にする国ですから。自分たちも尊重されているはずなのに、そういう裏切られたみたいなやり方をするのは許せないと（今井他 2006：196）。

スカンジナビアは、福祉の国であるし、〔会社も〕それまでは確かに社員を大事にする会社ではあったと思います。そういう会社が全員をいったん退職というか、事実上の解雇、こういうやり方をやるということ自体が信じられなかったんです。それは、少し時間をおくと、憤りという感じになりました（今井他 2006：196）。

Cさんも、Dさんも、社員を、人権を大事にして尊重していたはずの会社の裏切るようなやり方が許せなかったわけである。裁判に参加することを決めた理由をDさんは次のように述べていた。

組合で一緒にやっていた仲間に、「おれ、やっぱりやめるよ」と言えば、自分がそれまでそんなに熱心な組合員じゃなくても、自分で人間性を否定してしまうことになるというふうに思ったんです（今井他 2006：174）。

Aさん、Bさん、Cさん、Dさんの言葉には、人間として扱われていない、尊重されていないことへの憤りがある。裁判当事者の原動力として思い当たるのは「人間の尊厳」という概念である。

### 3 「人間の尊厳」とは何か

「人間の尊厳」とは何か。言うまでもなく、「人間の尊厳」は国連憲章、世界人権宣言でも高らかに掲げられ、世界に周知された規範である。

相澤（2021）は「人間の尊厳」ないし「尊厳」という概念のルーツを次のように述べる。1919年公布のワイマール憲法において個人の経済的自由は「人たるに値する生存」の保障という目的

のために一定の制約下に置かれることを規定しており、この「人たるに値する生存」を生存権と同義と解する論者もあれば、「人間の尊厳」と同義に解する論者もあるという（相澤 2022：139-140）。「尊厳」が再び法的文書に登場するのは1944年「フィラデルフィア宣言」であり（相澤 2022：140）、フィラデルフィア宣言2条(a)は「すべての人間は、人種、信条又は性にかかわらず、自由及び尊厳並びに経済的保障及び機会均等が確保された状態において、物質的福祉及び精神的発展を追求する権利をもつ」<sup>(8)</sup>と定める。相澤（2021）は「自由」「尊厳」「経済的保障」「機会均等」の四つのキー概念の構造的関係を①「自由及び尊厳」と②「経済的保障及び機会均等」とが並置されており、①のなかでは「自由」と「尊厳」とが並列関係にあると説き、1944年の時点で自由と尊厳がワンセットの概念であったことを強調する。その後1945年の国連憲章では「基本的人権」と「人間の尊厳及び価値」が、1948年の世界人権宣言では「譲ることのできない権利」ないし「権利」と「尊厳」とを対概念としているという（相澤 2021：140）。

「人間の尊厳」が最重要の規範であることは確かである。しかし、国際的な法的文書に掲げられ、完成された規範としての「人間の尊厳」ではなく、雇用を失った労働者に時間、費用、労力のいずれにおいても甚大な犠牲を払わせる原動力としての「人間の尊厳」の意味、内容をここでは知らねばならない。

これが、実は意外に難しい。もともと、「人間の尊厳」については、内容、由来について「広範な合意があるわけではない」ようである（中村 2015：67）。「人間の尊厳」ではなく「尊厳」にしても、その意味は難問とされてきたようだ<sup>(9)</sup>。

そして、誰にでもわかる程に「人間の尊厳」という概念を咀嚼した説明はなかなか見つからなかった。その点、酒井（2018）は、介護という文脈における「人間の尊厳」の説明であり、あくまでも私見としてではあるが、「人間の尊厳」がわかりにくい概念であることを全面的に認めた上で、わかりやすい説明を与えている。酒井（2018）によれば、尊厳のない状態とは、惨めな思いが強要される状態なのだという。

市民革命以前の尊厳のない社会とは、いったいどのような状態にあったのでしょうか。そこで考えなければならないのが、領主や王様、貴族といった階級社会の存在です。市民革命は、こうした階級は不当なものであり、人々の平等を訴えたのでした。革命らしい革命が起きていない日本において、尊厳がわかりにくいのも当然なのです。

市民革命において、人々は、尊厳のない社会からの脱却をはかりました。つまり、尊厳を理解するには、それが無い状態が自分の経験として表現できないと、どうしてもわからないということになります。歴史的に考えれば、尊厳のない状態とは、みじめな思いが強要される状態に他なりません（酒井 2018：「尊厳という言葉が法律の内側に入れられていく歴史」

5-12行目)。

そして、尊厳のある状態は理想ではなく最低限であり、尊厳が問題になるのは、惨めな思いが他者から強要されるときなのだという。

現代社会において、尊厳が失われている危機的な状態というのは、そこにみじめな思いを強要されている人がいる状態です。自尊心を高く持てる状態というのは理想です。しかし尊厳がある状態というのは、似ているようでも、最低限の約束事であって、あたりまえのことなのです。

他者からの言動や行為によって、くやしくて、なさけなくて、はずかしくて泣いている人がいる状態は、尊厳が守られていないということです。注意したいのは、それが自分自身の責任においてそうなっている場合は、尊厳の問題ではないということです。こうしたみじめな思いが、他者から強要されるとき、尊厳の問題になります(酒井2018:「誰も、みじめな思いを強要されない社会」5-12行目)。

酒井(2018)は革命らしい革命がおきていない日本では、尊厳がわかりにくくても当然だと言っていた。それでは、革命を易しく説いた研究は、「人間の尊厳」を噛み砕いて説明してくれるだろうか。

フランス革命は「『人間の尊厳』を回復する所業だった」(遅塚1997:186)という若者向けの著書にあたってみると、次のように説かれている。旧体制化のフランスで、貴族の諸権利が「不当な収奪」と見なされても、それだけで革命が起きるわけではなく、革命という劇薬を使っても旧体制を倒さなければならぬと人々に決意させたのは、人間としての誇りが傷つけられて、もう我慢ならぬと感じたときだろう(遅塚1997:47)、と。

それは例えば、革命初期の指導者パルナーブの場合、劇場の棧敷席で芝居見物していた母親が後からやってきた貴族に追い出され満座のなかで屈辱を受けたのを知ったときであり(遅塚1997:47)、ジロンド派の指導者となるロラン夫人の場合、ある貴族に客として城館に招かれながら、台所で食事をさせられたことがどうしても許せなかったときである(遅塚1997:47-48)。「人間の尊厳」を傷つける旧体制に抗議の声を上げたのは、指導者ばかりではなく、名もない民衆たちの中にもあり、ある農民は次のような陳述書を記していたと遅塚は示している。つまり、貴族は封建的な諸権利を人々の無知につけ込んで保持し続けてきたが、町・村・州の代表者の選挙に投票するという名誉を得た自分たちは、そういう「名誉ある人間として」「人間性の名において」もはや馬鹿げた卑屈な態度を取るつもりはなく、城館の古い門の前に跪いて、汚くさびた扉の金



具に恭しく口づけする等という屈辱的な態度をとらされることには我慢できないという陳述である（遅塚 1997：48-49）。

介護という切り口から「人間の尊厳」を説明した酒井（2018）は惨めな思いが強要されることと表し、フランス革命で「人間の尊厳」を説明した遅塚（1997）は「屈辱的な態度をとらされる」と表した。「惨めさ」と「屈辱」という違いはあるが、そうした状態が他者から強要されているという、関係性の指摘で二人の説明は一致している。そこを明確に意識した上で遅塚の説明を一言で言えば、人間の尊厳がない状態とは、屈辱的な思いの他者からの強要となるだろう。そして、「人間の尊厳」は屈従への拒否を導いている、ということになる。

#### 4 今後の研究への展望

解雇、雇止めで雇用を失った労働者が、何のために訴えを提起し、争い続けるのか、どうして労働者全体のため、社会のために紛争を長引かせ、紛争をより大規模なものとするのか。その道理を究明するために、自己の利益を犠牲にして他者の利益を促進する「互恵性」、赤の他人との大規模な協力を示す「超社会性」を手がかりとして研究を進めようとした。しかし、その前に原動力を確定できずとも、せめて措定する必要があると考え、「人間の尊厳」という概念にたどり着いた。

「人間の尊厳」という概念の意味、内容の確定すらできていないが、間違いがあれば修正して研究をやり直していくしかないだろう。とはいえ、最高裁判決を含め重要な判決の形成に関わってきた経験豊かな弁護士が「裁判は事実として存在する法違反状態の是正にむけての当事者の人間の尊厳と正義実現への意思と行為である」（豊川 2019：はしがき i）という識見を述べており、「人間の尊厳」を原動力と措定することはある程度妥当ではないかと考えている。

本稿の冒頭で述べたとおり、自ら紛争を長引かせ、紛争の規模を大きくするような非合理的な言動は労使双方に見られる。労働側の非合理性は「互恵性」や「超社会性」という概念を手がかりとして、経営側の非合理性は「家」の論理を手がかりとして究明しようと考えている。

三戸（1991a,b）による日本的経営の論理である「家」の論理を凝縮・再構成した池内（2019）によれば、家の論理の内容は、①目的：維持繁栄、②成員：家族と非家族、③構造：家長が家産と家族を統監して家業を営む、④支配：親子関係の構造による温情と専制、庇護と統制、⑤組織原則：階統制と能力主義、⑥訓育：躰と訓育、⑦アイデンティティ：家訓・家憲・家風、⑧発展形態：本家・分家・別家的展開と同族団の形成、⑨組織意識：ウチとソト、格と分、⑩行動規範：滅私奉公である。そして、これを整理すれば「家の論理の第一原則は経営体そのものの維持繁栄であり、第二原則は、経営体の基軸としての親子関係」であり、「維持繁栄と親子関係こそ

が、日本的経営の原理と構造」をなし、「日本企業に独自の制度と行動を選択させる」(池内 2019 : 13) という。

今回、原動力について準備的考察をするに至った直接の契機は A さんの筆者に対するコメントであるが、実は、三戸 (1991a,b) の大局的な理解を求めて三戸 (1994) を読んだときに、原動力を探す必要性を頭では察知していた。三戸は「日本企業はこの組織の基本原則である組織体の内在的衝動を第一義とし、目的として行動している」(三戸 1994 : 37) と述べていた。内在的衝動とは強い概念である。「家」の論理がこの概念の存在を前提としていることを思えば、「家」の論理と「超社会性」の論理との対比だけでは、静態的な分析はできても動態的な分析は難しく、内在的衝動と対比可能な原動力を探さなければならないのではないかと考えた。

A さんのコメントに触れ、暫定的な答えであっても内在的衝動に対応する原動力をやはり探すことにした。本稿の試行錯誤でたどりついた「人間の尊厳」という原動力は、広く人間に、人類全体に拡張することを志向する価値である。「超社会性」の論理の基底に置くうえで無理がないだろう。また、ウチとソトとの線引きを明確にし、経営体の内部を家族と非家族とに分け、守るべきものとそうでないものとを二分して不要なものは排出して維持繁栄を追い求める「家」の論理との対比もしやすくなるだろう。

本稿を足がかりに労使双方が紛争を自ら長期化させ、大規模なものとする道理の解明を進めていきたい。

## 謝 辞

筆者に本稿の問題意識を与えてくださった A さん、事例研究に協力してくださった B さん、C さん、D さんに深くお礼申し上げたい。労働裁判の専門家たちの前で研究の仮説を報告する機会をくださった方、研究会やその後のやりとりで助言をくださった方々に衷心よりお礼申し上げたい。

なお、本研究は、川口短期大学個人研究費、科学研究費 (課題番号 20K01930) の助成を受けた。記して謝意を表したい。

## 《注》

- (1) この段落は平澤 (2015) をもとにまとめた。
- (2) この段落は平澤 (2020) をもとにまとめた。
- (3) A さんの事件に関する資料からこの発言を聞いた 2022 年 6 月、A さんは 30 歳前後、訴訟を提起したときは 20 歳代であったと推測できる。
- (4) ここで参照する事例研究は、刊行されている判決文、決定書以外にも、訴訟記録や争議解決報告書といった公表・市販されていない資料、労働者側に対するインタビューの知見を用いて行われている。インタビュー調査は労使双方に対して実施すべきであろうという意見があるだろう。しかし、実際にはどちらかに調査を申し込めば相手方には敵だと思われる。雇用終了紛争の研究ではなおさらである。また、複数の立場から見ようとしても、多様な見方がせめぎあっていることがわかるだけで、結局は何も見えてこないという結果を招きがちである。そこで、筆者は事例研究において、労働者側に視点を係留し労働者側の認識した事件像を描くことに専念してきた。

- (5) この事例については神林・平澤 (2008) の 88-96 頁 (平澤執筆部分) をもとにまとめた。
- (6) この事例については今井他 (2006) の第 2 節 (163-197 頁, 平澤執筆部分) をもとにまとめた。
- (7) この後の C さん, D さんの言葉において [ ] 内の文言は, 実際には発言していないが, 筆者が補った言葉であり, [ ] 内の文言を含めて C さん, D さんの確認を受けた。
- (8) ILO 中日事務所ウェブサイトから引用。
- (9) グローバルな水準で尊厳の思想史をコンパクトに著した哲学者ローゼンの近著においても, 尊厳の意味は断定されていない。ローゼン (2021) によれば, 尊厳には四つの要素があるという。第一は「地位としての尊厳」である。前近代社会で尊厳を有するのは聖職者, 王侯貴族, 地元の名士に限定されていたが, フランス革命を契機にその範囲は下へ, 外へと拡大してすべての人間は人間という地位を理由として平等に尊厳を持つという理解が定着するようになった。第二は「本質としての尊厳」である。哲学者カントにとって, 尊厳の根拠は自律であり, 自らに与える道徳法に従って生きることである。それができるのは人間だけであり, 人間以外を尊厳の対象から除外する。人間ならば誰もが道徳法をつくる能力を備えているところから, すべての人々が人間の本質として平等に尊厳を有するという。第三は「態度としての尊厳」である。思想家フリードリヒ・シラーによれば, 周囲からの罵詈雑言に毅然とした態度をとり, 苦痛を受けても泣き叫ぶことを堪えろといった, 逆境にあっても自制心を失わず, 落ち着いた態度を維持することで保つのが尊厳である (以上の, 第一要素~第三要素の略称と説明は訳者あとがきによる)。第四の要素は第三の要素から導出される。第四の要素におけるキーワードは, 敬意 (respect) である。自分の内なる尊厳とは異なり, 他者の尊厳を重んじる行為には「敬意の表現」を伴う。「困難な経験のさなかにある他者と対面するとき, 他者の尊厳が私たちに適切な敬意の表現を求める」(ローゼン 2021: 221) のだとローゼンは説く。

#### 参考文献, 資料

- ILO 中日事務所ウェブサイト「ILO 憲章, フィラデルフィア宣言」  
[https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/organization/WCMS\\_236600/lang-ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/organization/WCMS_236600/lang-ja/index.htm)  
 (最終閲覧: 2022 年 9 月 20 日)
- 相沢美智子 (2021) 『労働・自由・尊厳——人間のための労働法を求めて』岩波書店。
- 蟻川恒正 (2016) 『尊厳と身分——憲法的思惟と「日本」という問題』岩波書店。
- 今井亮一・江口匡太・奥野寿・神林龍・原昌登・平澤純子 (2006) 「整理解雇法理と経済活動」雇用・能力開発機構編『雇用の多様化, 流動化, 高度化などによる労働市場の構造変化への対応策に関する調査研究報告書』161-212 頁。
- 神林龍・平澤純子 (2008) 「判例集からみる整理解雇事件」神林龍編著『解雇規制の法と経済——労使の合意形成メカニズムとしての解雇ルール』日本評論社, 53-115 頁。
- 酒井穰 (2018) 「人間の尊厳とはなんだろうか? 介護の場面でこそ注意したい理由について」  
<https://kaigolab.com/column/33148> (掲載: 2018 年 5 月 4 日, 最終閲覧: 2022 年 9 月 20 日)
- 全国労働組合総連合 (2022) 「労働法制闘争 NEWS」第 24 号。
- 遅塚忠躬 (1997) 『フランス革命』岩波書店。
- 豊川義明 (2019) 『労働における事実と法——基本権と法解釈の転回』日本評論社。
- 中村健吾 (2015) 「人間の尊厳と人権——J.ハーバーマスのエッセイを手がかりにして——」経済学雑誌 (大阪市立大学) 第 116 巻第 3 号, 67-96 頁。
- ジョセフ・ヒース (2013), 瀧澤弘和訳『ルールに従う——社会科学の規範理論序説』NTT 出版。
- 平澤純子 (2015) 「裁判における被解雇者」『川口短大紀要』29 号, 67-74 頁。
- 平澤純子 (2020) 「雇用調整をめぐる労使紛争と『超社会性』という概念」『川口短大紀要』第 34 号, 13-20 頁。
- 三戸公 (1991a) 『家の論理 1 日本の経営論序説』文真堂。
- 三戸公 (1991b) 『家の論理 2 日本の経営の成立』文真堂。

三戸公（1994）『「家」としての日本社会』有斐閣。

マイケル・ローゼン（2021），内尾太一・峯陽一訳『尊厳——その歴史と意味』岩波書店。

（提出日：2022年9月22日）