

2013年7月19日

日本郵便株式会社における有期（6か月）雇用労働者の
更新拒否（雇止め）事件に関する
意見書

東京都小金井市東町1-9-13

早稲田大学名誉教授・法学博士（早大）

佐藤 昭夫



目次

第1	本件の問題点と意見書の骨子	2
1.	事件の概要	2
2.	問題点	2
3.	意見書の骨子	3
第2	意見の理由	3
1.	憲法下における公序	3
(1)	経済的地位と実質的自由平等	3
(2)	自由平等の実質的保障は、国の責務	4
2.	本件65歳更新限度設定（定年制）と公序良俗	4
(1)	更新限度設定の必要性の有無	4
(2)	本件65歳定年制の原告らに及ぼす不利益	5
(3)	会社の都合による例外規定の機能	6
(4)	就業規則の作成、周知手続	6
3.	「雇入労働条件通知書」の受領や有給休暇の取得は、契約更新のないこと の了承を意味しない	9
4.	労働協約との関係	11
(1)	労働協約の直律的効力とその制約	11
(2)	労働協約の内在的限界	12
(3)	その後の事態の推移	13
5	結論	14
	佐藤昭夫略歴	15

第1 本件の問題点と意見書の骨子

1. 事件の概要

(1) 被告郵便事業会社の有期（6か月）雇用労働者であった原告らは、うち7名が2011年9月末日、2名が2012年3月末日、期間雇用社員就業規則の「会社の都合による特別な場合のほかは、満65歳に達した日以後における最初の雇用期間満了の日が到来したときは、それ以後、雇用契約を更新しない」（10条2項）との規定を理由に、契約更新を拒否（雇止め）された。

本件は、これに対して、原告らが就業規則の当該規定は公序良俗に反する等により無効であり、雇止めは権利濫用だとして、地位確認等を請求した事件である。

(2) 被告は、当該就業規則条項は合理性を有し、また原告らの所属組合（雇止め当時は「郵政労働者ユニオン」、現在は組織統一して「郵政産業労働者ユニオン」）との間の労働協約や原告らに対する「雇入労働条件通知書」にも同様の定めのあることなどを理由に、請求棄却を求めた。

(3) なお、被告は、原告らの契約更新の期待について、被告の前身である郵政公社時代の任用関係は会社に承継されないから、これを考慮すべきではないと主張していたが（準備書面<2>5~6頁）、原告に公社時代からの労働関係の連続性に着目し、契約更新の合理的期待のあることを認め、た萩原事件の判例（2011年2月17日付広島高裁岡山支部判決、2012年2月17日付最高裁決定で確定）を援用されると（第4準備書面2~3頁）、それは、前提条件として就業規則に65歳を超えて更新されないことが明記されている本件とは異なる、と主張を変えた（準備書面<10>2頁）。そのため、この点は就業規則の作成・周知手続、労働契約との関係、就業規則の合理性などの問題に収れんされたと言えよう。

2. 問題点

したがって、問題となるのは、主として以下の諸点である。

② 件就業規則は、公序良俗に反して無効ではないか。

②原告らに渡された最後の契約更新の際の「雇入労働条件通知書」添付の雇用条件説明書に、65歳を超えては更新を行わないという条項の記載がある。この点を、どう考えるのか。

③この就業規則と同様の定めは、原告らの属する労働組合と被告との間の労働協約にも規定されている。この点をどう考えるのか。

3. 意見書の骨子

①本件就業規則の当該条項は、生活権、勤労権を定めた憲法 25 条、27 条以下の労働関係諸法等の公序に反し、効力を有しない。

②当該条項を含む原告らへの「雇入労働条件通知書」は、それを認めなければ契約締結を拒否されるという圧力の下に一方的になされたものであり、それを受け取っても対等な立場における合意ではない。

③労働協約であっても、公序あるいは労働組合の目的に反する規定は無効である。ことに本件においては、原告らの所属組合も現在は締結の際の当該条項の内容、締結手続に対する認識の誤りを認め、会社にその条項の削除を要求し、本件原告らを支援している。

以下、その理由を詳述する。

第 2 意見の理由

1. 憲法下における公序

(1) 経済的地位と実質的自由平等

近代資本主義法においては、法の下での平等、契約の自由は基本原理として認められている。日本国憲法 14 条も当然のことながら、「法の下での平等」を謳っている。しかし、現代の社会・経済構造においては、形式的な自由・平等だけでは、経済的に優位にある者の一方的支配をもたらす。それだから憲法は、すべての国民に認められる基本的人権に加えて、特に勤労者にはいわゆる労働基本権を保障した。その意義につき、最高裁は次のように判示している。

「労働基本権保障の狙いは、憲法 25 条に定めるいわゆる生存権の保

障を基本理念とし、勤労者に対して人間に値する生存を保障すべきものとする見地に立ち、一方で、憲法 27 条の定めるところによって、勤労の権利および勤労条件を保障するとともに、他方で、憲法 28 条の定めるところによって、経済上劣位に立つ勤労者に対して実質的な自由と平等とを確保するための手段として、その団結権、団体交渉権、争議権等を保障しようとするものである。」（東京中郵事件、最高裁大法廷 1966.10.26 判決、刑集 20 卷 8 号 901 頁）。

それだから、経済的優位にある使用者の「自由権や財産権と雖も絶対無制限のものではなく、労働者の団体行動権等のためにある程度の制限を受けるのは当然である」（山田鋼業事件、大法廷 1950.11.15 判決、刑集 4 卷 11 号 2257 頁）とされる。

こうして、使用者の「契約の自由」についても、一定の制約を認めるのが憲法下における公序となる。判例は、勤労の権利の保障に照らして解雇権濫用の法理を具体的に展開し、労働契約法はそれを明文化して、社会通念上相当と認められない解雇は無効と規定するに至った（16 条）。

（2）自由平等の実質的保障は、国の責務

憲法は、生存権や勤労権を規定するだけでなく、個人の尊重、自由及び幸福追求の権利を謳い、立法その他の国政の上での最大限の尊重を命じている（13 条）。それだから国は、労働関係においても、実質的自由・平等の確保を図らなければならない。

こうして、労働基準法は、「労働条件の原則」として、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。」（1 条 1 項）とし、「労働条件の決定」として、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。」（2 条 1 項）と規定している。これが労働関係における公序であり、社会通念として、法的判断の基準とされなければならない。

2. 本件 65 歳更新限度設定（定年制）と公序良俗

（1）更新限度設定の必要性の有無

被告は、本件更新限度設定が必要な理由として、

ア 業務における体力や持久力の必要

イ 正社員の定年年齢（60 歳）に加え、高齢再雇用社員についても、満 65 歳以後は雇用契約の更新を行わないとしていること

ウ 年金の支給開始年齢等を考慮すると、社会的に 65 歳が勤労における目安となる時期であること、

エ 組織の新陳代謝

を挙げている（準備書面<2>6～7 頁）。

しかし、アの体力等については、個別の業務と各人の状況によることであり、一律の限度設定が必要な理由とはならない。

イ、およびウ、については、のちに述べるように、正社員等の在職中の労働条件および退職後の生活保障が、有期雇用労働者と全く異なる。その実質の異なるものを形式的に合わせることは、劣悪な条件におかれた有期雇用労働者の実質的な自由・平等の実現とはならない。

エ、の組織の新陳代謝の必要性という点については、組織の仕事を担う有能な次世代の労働者が育ってきているとか、そうした労働者の養成の必要がある場合に言えることである。単に人を入れ替えるというだけでは、新陳代謝の合理的理由とはならない。むしろ、仕事の継続による熟練や、雇用の安定による仕事への愛着等を考慮する必要があるだけでなく、労働条件は労働者の人たるに値する生活の必要を充たすべきものでなければならないという労働条件の原則からして、その雇止めが労働者に与える深刻な不利益との比較考量をしなければならない。

(2) 本件 65 歳定年制の原告らに及ぼす不利益

原告らは、月収 8 万円ないし多くて 25 万円程度の賃金で、正規職員と同様、あるいはそれ以上の熟練を要する仕事をこなしていた。しかも、正規職員と違って、定期昇給や退職金もなければ、健康保険や厚生年金保険等の社会保障さえない者もあり、年金を受け得る場合でも在職中の低賃金を反映してその額は極端に少なく、労働を継続し、その対償として支払われる賃金によって生活するほかはない。この状態で、何らの代償措置もな

く、契約更新を打ち切られれば、その生活に大きな支障をもたらすことは、明らかである。

被告の主張する組織の新陳代謝の必要性という抽象的概念の内容が、本件においてどのようなものであるか不明であるが、いずれにせよ、この状況下にある有期職員の一律 65 歳更新打切りは、到底「人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきもの」に当たらず、公序に反するといわなければならない。

さらに、この条項は、募集・採用における年齢差別を禁じた雇用対策法 10 条にも違反する。被告は、当該条項は「更新」の限度を定めるものであって、「採用」とは無関係と主張するが(準備書面<1>10 頁)、それは言葉の違いだけであり、要するに雇用契約を締結し、労働関係を存在させるか否かの実質には、それこそ「無関係」である。

(3) 会社の都合による例外規定の機能

就業規則 10 条 2 項は、「会社の都合による特別な場合のほかは、」という除外条項が定められている。しかしこの規定は、会社の必要を一方的に優先させたものであり、労働者の不利益を緩和するものではない。しかも、この規定は、労働者に契約更新につき一縷の希望を抱かせ、会社に気に入られようとする労働者相互間の分断・競争を煽るものとして、機能しかねない。むしろこの規定は、原則一律雇止め→会社都合による選別、という道を開き、判例法理である整理解雇の 4 要件（人員削減の必要性、解雇回避の努力、被解雇者選定の妥当性、組合や労働者との誠意ある協議手続など）を潜脱するものとして、この点においても公序良俗に違反する。

(4) 就業規則の作成、周知手続

以上の内容の点に加えて、本件就業規則の作成、周知手続についても、問題が多い。

ア 就業規則の労働者への周知は、その効力発生の要件であるだけでなく、使用者の周知義務（労働基準法 106 条）違反は、30 万円以下の罰金に処せられる（同法 120 条 1 号）。

被告は、本件就業規則の周知方法につき、民分化直前には、「民分化実

効日である平成19年10月1日までに、各郵便局の担当者から個別に雇入労働条件通知書を手交しており、この文書には重要な就業規則の条文を記載している。」「9月には、新会社である被告の期間雇用社員就業規則（案）を各職員が自由に参照できる状態で各課に備え付け、」「関係労働組合とは、平成19年9月末までには、労使交渉を通じて就業規則の内容と同様の内容の労働協約の締結に至っており、労働組合に所属する非常勤職員には、労働組合を通じて本件就業規則の内容が周知された」（準備書面<2>12頁以下）という。

イ しかし、この「各職員が自由に参照できる状態で各課に備え付け、」という事実関係について、原告らは否認しており（第三準備書面4頁）、正確な事実認定が要請される。例えばその備え付けの場所についてさえ、原告丹羽の所属した佐野支店の場合、最初には「2階第二集配営業課の課長席の前、又は課長代理席の前の台の上にある出勤簿の隣」（準備書面<3>6頁）というそれ自体あやふやな被告主張が、その後、「2階の第二集配営業課では課長席隣のホワイトボードにフックでかけられていた。」（準備書面<5>12～13頁）と変転している。

また、それだけではなく、使用者として労働者に周知させるため果たして誠意を尽くしたのか疑わせる点が多い。例えば、

① 労働者への周知は使用者の義務であるのに、「労働組合を通じて本件就業規則の内容が周知された」など、組合に責任を転嫁している。

② 「各職員が自由に参照できる状態で各課に備え付け、」というが、労働基準法106条が労働者への周知のため必要としているのは、「常時各事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の労働省令で定める方法によって、労働者に周知させ」ることである。つまり、「各職員が自由に参照できる状態」という可能性の問題ではなく、「見やすい場所」で労働者が誰でも事実上それを知ることができるようにすることである。

③ 被告は、「各郵便局の担当者から個別に雇入労働条件通知書を手交しており、この文書には重要な就業規則の条文を記載している。」という。

しかし、その通知書には、「7 雇用契約期間の趣旨及び更新等 期間雇用社員就業規則第9条から第11条」と当該条文名を挙げただけで、その内容は記載されていない（準備書面<2>19頁）。

労働契約の締結に際しての労働条件の明示は使用者の義務であり（労働基準法15条1項）、その違反には、30万円以下の罰金（同法120条1号）という罰則がある。就業規則を交付せず、その条文名を挙げただけでは、労働条件の明示にはならないだろう。

ウ 就業規則の作成・変更手続

① こうした被告の不誠実な態度は、就業規則の作成・変更についても現れている。

使用者は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければならない（労働基準法89条1項）。そしてその作成・変更にあたっては、「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表するも者の意見を聴かなければならない」（労働基準法90条1項）。その違反は、同じく30万円以下の罰金である（同法120条1号）。

そして、過半数代表者の選出は、「法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること」（労働基準法施行規則6条の2、1項2号）を要する。

② 被告が意見を聴き、その意見書を付して労働基準監督署に届け出た労働組合又は過半数代表者がこの要件を充たしたものであったか否かについても争いがある。ことに、原告ら所属組合の調査によると、花見川支店、三鷹支店、高輪支店や尼崎支店では、労基署に就業規則の届出もされていないことが判明している。

使用者には労働者名簿の調整、その3年間の保存義務がある（労働基準法107条、109条、罰則は120条）。被告は、これらの記録に基づいて、「過半数」に関する自己の主張の正しさを容易に証明できるはずで

ある。被告が、それをしないのは何故か。疑念の生ずるところではある。

また、被告の主張によると、過半数代表者の選出について、「各事業場に過半数代表者選出を依頼する文書（乙共4）を掲示した」として佐野郵便局総務課長名の文書を提出し、「被告の組織運営上、佐野支店（郵便局）だけに掲示を依頼するということはあり得ず、すべての支店（郵便局）においても同様に掲示されたと考えるのが自然である。」（準備書面<10>6頁）と主張する。

しかし、組織運営上依頼文書を出したということと、実際にその文書が掲示されたか否かということとは、別問題である。現に、労働基準監督署への届出さえ、実際に行われていない支店も存在したのである。

さらに、被告は、過半数代表者について、「多くの場合、多数派労働組合に属する者が代表者に立候補し、労働組合未加入の労働者に働きかけ委任状等を得る形で、所属組合の組合員数と合計して過半数に必要な信任を得る形で、代表として選出されていたようである」（準備書面<5>7頁）という。これでは、有期雇用職員の全員が、自己の代表者について自由に意見を述べる機会なしに、過半数代表者と称する者を作りだしたことになる。そのいわゆる「過半数代表者」は、就業規則作成・変更につき使用者が意見を聴くべき過半数代表者を「選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者」としての資格を欠くと言わなければならない。

また、その「過半数代表者」は正規職員であり、その意見を聴くだけでは、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」第7条の、「事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。」という規定の趣旨にも反する。

こうした事実は、労働契約法10条にいう「就業規則の変更の合理性」を否定する事情となるだろう。

3. 「雇入労働条件通知書」の受領や有給休暇の取得は、契約更新のないことの下承を意味しない

(1) また、被告は原告らと雇用契約締結のさい、65歳を超えた場合には契約更新をしないという就業規則10条の適用があることを明示した「社員雇入労働条件通知書」を渡しており、原告らはそれに異議をとどめていない、と主張する（例えば、原告丹羽について、『話は聞きました』と述べるにとどまり、具体的に異議はとどめてはいない。」という。準備書面<3>7頁）。

これに対し、原告らは、話しは聞いたが、それを了承したわけではなく（例えば、原告丹羽は2011年2月25日「期間満了予告通知書」を受領して、翌26日、佐野支店長宛ての「抗議並びに申入書」を提出し、異議を申し立てた<第三準備書面6頁>として、その文書<甲A第10号証>を証拠提出している）、丹羽本人のほか、その所属するユニオン栃木支部からも宇都宮支店長あて解雇予告通知書の項目削除、雇止め中止要求（2012.4.19、甲A第12号証）や、雇用継続要求（2011.9.1、甲A第14号証）が出されている。この点は事実の問題であるから、慎重・正確な認定が要請されるところである。

だが、仮に通知書に異議をとどめなかったとしても、それは対等な立場における合意ではない。その通知書を受け取ったのは、そうしなければその時点で契約更新を打ち切られるという脅しの下で、やむなくしたことである。その一方的通知は、俗な言葉でいえば、盗賊が白刃を突き付け、命が惜しくば身ぐるみ脱いで置いていけ、と選択を迫ったのと同様の論理である。こうした状況で、より大きな害悪を避けるため、自分で身ぐるみを脱いだとしても、それは「対等の立場」における自由意思での合意とは程遠い。本件においても、そのことに変わりはない。

この点では、厚生労働省も、「いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたのもかかわらず、契約期間の満了前に更新年数や更新回数の上限などを使用者が一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならないと解され

ます。」(厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署「改正労働契約法のあらまし」H24.12、8頁)としている。

原告らの多くは、公社時代の最初の契約時には、「体が続く限り働いて下さい」など言われて就職した者である(例えば、原告向山について、第一準備書面9頁)。実質的にその延長である本件労働関係において、その最初の了解に反し、一方的に契約更新の打切りを告げたからといって、更新への期待権を放棄させることはできない。65歳での雇止めを含む労働条件通知書を受け取らせたこと自体、心理的脅迫によるものであり、その雇止めは、良俗に反して無効だと言わなければならない。

(2) また被告は、原告らが有給休暇を消化したことを以て、契約継続の期待がなかったと主張する(例えば、原告丹羽について、準備書面<2>9頁)。この点では、その有給休暇取得は、会社が主導してのことかも問題とされるが、それはいずれにせよ、有給休暇取得の条件を充たした場合に、その取得は、「人たるに値する生活の必要」からして、労働者の当然の権利である。その取得と契約更新の期待の有無とは、いかなる関係もない。それを、原告らが契約更新のないことを承知していたと関係づけるのは、被告がいかに労働者の権利に無理解かを示しているに過ぎない。

4. 労働協約との関係

(1) 労働協約の直律的効力とその制約

本件就業規則の当該条項と同じ文言の労働協約が、被告と原告ら所属組合との間に締結されている。そこで被告は、労働協約の直律的効力からして、原告らもその規定の効力を受けると主張する。

労働協約の直律的効力は、労働組合法16条の定めるところであり、一般的にその規定が所属組合員に効力を及ぼすことは言うまでもない。しかし同時に、それが法律行為として公序良俗の制約に服すること(民法90条)、および労働組合並びに労働協約の目的からする制限に服することもまた同様に明らかである。

当該規定の内容が公序良俗に反することは、就業規則について前述した。

次に、労働協約及び労働協約の目的からする内在的限界との関連について述べる。

(2) 労働協約の内在的限界

ア 労働者個人は、その経済的立場からして、決して実質的に使用者と対等の立場ではなかった。そのために、労働者に実質的な自由・平等を実現する手段として、労働基本権としての団結権が保障され、労働組合法は、「労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること」(1条)などを目的とし、「『労働組合』とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合体をいう。」(2条)と規定する。

こうして、同法16条の労働協約の直律的効力の規定も、労働組合がその団結の力により自主的にかち取った、個人では獲得できない条件を、組合員である個人の労働者に及ぼすことを定めたものである。それだから、労働協約が、逆に特定の、または一部の組合員に不利益を強いたりすることは、こうした趣旨に反するものであり、許されない。このことは、判例・学説のともに認めるところである。そして、本件協約条項は、有期雇用職員に重大な不利益を与えるものとして、その効力を認めることはできない。それは、原告第六準備書面22頁以下に詳述されている通りである。

イ 被告は、原告らが朝日火災海上保険事件の最高裁判決(平成9.3.27)を引用したことに対し、本件協約の目的及び手続に関する求釈明として、まず、「ユニオンが本件協約締結にあたり、原告らを『殊更不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して』本件協約を締結したことを示す事実を主張されたい。」とする(準備書面<10>12頁)。

この点は、当該条項自体が、ユニオン組合員の一部である有期雇用職員に殊更に不利益を与えることを目的とする客観的構造を持つものであり(いわば協約の立法意思)、それが労働組合の目的及び労働組合法16条の趣旨に反するということである。

ウ もう一つ、協約締結手続に関しては、次のように釈明が求められている。「原告は、『本件協約手続からの限界』として、『個々の組合員の同意または特別の授権のないかぎり、当該協約条項の効力は同人らに及ばない』と主張する。」それならば、「本件協約締結に際し、ユニオンにおいて、組合員に対し、どのような説明・周知・意見集約を行ったのか（中略）を明らかにされたい。」ということである（同前頁）。

本件条項は、明らかに有期雇用労働者にのみ、65歳での更新否定（雇止め）という、従来なかった決定的不利益を強いるものである。それは、労働者の労働条件の維持改善を目的とする労働組合として、認めてはならない条項であった。また、何らかの事情でやむを得ずそれを認める場合でも、不利益を受ける有期雇用組合員の十分な周知と論議を経て、特別の授権を要する事項であると言わなければならない。これは、原告の前述準備書面が明らかにしたように、判例・学説の認めるところである。

ところが、原告らの所属組合であるユニオンは、協約交渉に当たって、当初、当該条項の運用に疑念を示しながらも、結局はこの問題の重要性の認識を誤り、10条2項には「会社の都合による特別な場合」という除外規定があるので、一律の雇止めはしないであろうという安易な楽観的見通しを以て、2007年9月28日、この協約を締結してしまった（原告第六準備書面19頁以下等）。それだから、2012年8月に入り、65歳を超える期間雇用社員全員の解雇予告が始まると、組合は雇用の継続、当該就業規則の改定を求めて団体交渉を行い、9月16日にはストライキを行っている（第二準備書面23～24頁）。少なくとも協約締結当時、組合がその内容の性質を十分自覚して、原告らの特別の授権を得ていなかったことは、明らかである。

（3）その後の事態の推移

しかし、その後の事態の推移は、現実に組合の認識の誤りを実証した。会社は13,000人を越える有期雇用労働者の雇止めを行い、原告らの地位確認等請求の訴訟を提起されるに至った。ここにおいて組合も、その見通しの甘さ、手続きの不備、内容の不合理・公序良俗違反性、雇止めによる

有期雇用労働者の深刻な不利益等を認識して、本件訴訟原告らを支援してきた。さらに、本年7月5日には、当該条項は違法だとして、「人事に関する協約改定に関する要求書」を提出し、会社にその削除を正式に要求するに至っている。

また、本件裁判が非正規労働者の生活に関する重大問題だとして支援組織（「郵政非正規社員の『定年制』無効裁判を支える会」略称：65歳解雇裁判支える会）が作られ、裁判所への公正判決要請署名は、提出分だけで個人13,000筆、団体400筆に達している。これらは、本条項が合理性なしとする社会通念の存在を示すものである。

5 結論

(1) 本件就業規則及び労働協約の65歳雇止め条項は、合理的理由なく、①有期労働者の労働権を侵害し、②雇用対策基本法に違反し、③整理解雇の判例法理を潜脱し、④原告らの労働条件を一方向的に不利益変更するものであり、公序良俗に違反する。

(2) そして、改正労働契約法は、労働者の雇止めが「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められないとき」は従前と同一の条件で有期労働契約が更新されるものと規定した（19条）。

この規定は、これまで判例等により確立されてきた雇止め法理を条文化したものである。したがって、この条文化以前の原告らの雇止めについても同様に取扱われ、原告らの請求は認められるべきである。

以上

佐藤昭夫（1928年7月13日生まれ）略歴

学歴

- 1951年3月 早稲田大学第一法学部卒業
- 1956年3月 早稲田大学大学院労働法専修 博士課程修了
- 1962年3月 「ピケット権の研究」により法学博士（早稲田大学）

職歴

- 1953年5月 早稲田大学助手
- 1959年4月 早稲田大学講師（労働法担当）
- 1962年4月 早稲田大学助教授（労働法担当）
- 1967年4月 早稲田大学教授（労働法担当）
- 1967年10月～68年9月（在外研究・西独ボン大学との交換研究員）
- 1968年10月～69年12月（在外研究期間延長）
- 1969年7月～69年12月 フンボルト財団奨学研究員
- 1999年3月 早稲田大学退職（名誉教授）
- 同年4月 弁護士登録（第二東京弁護士会）

主要著書

- ピケット権の研究（1961年、勁草書房）
- 労働法学の課題（1967年、日本評論社）
- 政治スト論——団体行動権の保障のために（1971年、一粒社）
- 労働基本権（編著）文献選集日本国憲法・9（1977年、三省堂）
- 国家的不当労働行為論——国鉄民営化批判の法理（1990年、早大出版部）
- 労働法学の方法——歴史の認識と法の理解（1998年、悠々社）
- 国鉄闘争におけるILO勧告の経緯と問題点——「4党合意」を美化した
ILO勧告の罪（2006年、国鉄民営化問題研究会）
- 早稲田大学企業年金裁判——「連絡会」運動とともに（2010年、悠々社）
- 国家的不当労働行為論Ⅱ——国鉄民営化による団結破壊との闘い（2012年、悠々社）