九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

社会法判例研究(第29回)

社会法判例研究会
九州大学大学院法学府修士課程

武本, 暁生
九州大学大学院法学府修士課程

https://doi.org/10.15017/2232

出版情報：法政研究. 67 (4), pp.229-239, 2001-03-26. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

社会法判例研究（第二九回）

社会法判例研究会

外資系銀行国内支店の一業務部門閉鎖に伴う余剰人員の解雇が有効とされた事例

ナショナル・ウエストミンスター銀行（三次仮処分）事件

（東京地裁　平成一二年一月二一日決定、平一一（ヨ）二一二一七号　地位保全等仮処分申立却下、労判七八二号二三頁）

武本暁生

【事実の概要】

X（債権者）は、外資系Y銀行（債務者）の東京支店の従業員として昭和五八年より雇用されている。雇用開始以来Xは、オペレーション部門において、トレード・ファイナンス（貿易金融業務）関係の事務を担当し、平成九年三月当時は、アシスタント・マネージャーの地位にあり、年収約一〇五〇万円を得ていた。

平成九年、Y銀行の所属する企業グループは、激変する国際金融情勢に対応し、国際競争力を強化するため、トレード・ファイナンス業務から撤退、当該グループ内のグローバル・トレード・バンキング・サービス（以下GTBS部門）を閉鎖した。GTBS部門の閉鎖に伴って、Y銀行東京支店においても、トレード・ファイナンス担当であるXら三名の担当業務および従前の職務上の地位が消滅することになり、同年四月Y銀行は、Xらに、一定額の支給および再就職活動の支援を条件として雇用契約の合意解約を申し入れた。これに対し、Xを除く二名は、Y銀行提示の退職条件を受け入れ退職したが、Xは拒否し、雇用契約の継続を希望したため、Y銀行は再度検討することになった。そこでY銀行は、Xに対し、提供できるポジションは、現在の賃金を下回るクラーク（年収約六五〇万円の一般事務職）しかなく、選択肢はその条件に同意するか退職するかの二つしかない旨を伝えた。なお、当時Y銀行東京支店には、Xのアシスタント・マネージャーのポジション以外に、合計一四の管理職ポジションがあったが、いずれのポストにも空籍はなかった。

Xの所属する労働組合（組合）は、Xに適切なポジションを与えることを要求するべくY銀行に対し団体交渉（団交）を申し入れ、団交が計七回にわたって行われた。六回

目の団交終了後の平成九年九月一日、Y銀行は文書にて、提案したクラークのポジションへの配転に同意しないのであれば、同月三〇日付けでXを解雇し（本件解雇予告）、もし右提案に対する応諾の書面を提出すれば解雇は撤回可能である旨Xに通知した。一方Xは、文書でY銀行東京支店長に対し、Y銀行提案の職場で就労する意思があること、賃金については、組合とY銀行との協議に従うことを通知した。その後、七回目の団交が開催されたが、労使双方の見解は依然として対立したまま、協議は物別れに終わった。

本件解雇予告通知後、Xは文書により、労働条件の不利益変更について争う権利を留保しつつ、労働条件を変更したうえでY銀行の指揮のもと就労することを承諾する旨Y銀行に通知した。これに対しY銀行は、右提案の職位と賃金は一体のもので、切り離して考慮することは不可能である旨回答し、右提案の労働条件に対する承諾が得られなかったとして、本件解雇予告に従いXは解雇されることになった（本件解雇）。なお、Y銀行就業規則二九条には、普通解雇事由が列挙され、いずれも労働者の落ち度を根拠とする内容であり、経営上の理由から労働者は解雇される旨の規定は存在しなかった。さらに、同条に基づいて解雇された場合、退職手当の支給はない旨規定されている。

Xは、本件解雇が、Y銀行就業規則所定の解雇事由に基づかず、また本件解雇は解雇権濫用に当たり無効であることを主張し、地位保全等の仮処分を東京地裁に申し立てた。なお、本件以前に、二度にわたる同請求の仮処分申請がなされ、いずれも本件解雇は無効とし、平成一〇年一月から一二月までの賃金仮払い（一次仮処分＝東京地決平一〇・一・七労判七三六号七八頁、一次仮処分異議申立＝東京地決平一〇・八・一七労経速一六九〇号三頁）および平成一一年二月から一二月までの賃金仮払い（二次仮処分＝東京地決平一一・一・二九労判七八二号三五頁）がすでに決定している。

【決定要旨】 Xの申立却下。

一　就業規則に基づかない普通解雇の可否

「現行法制上の建前としては、普通解雇については解雇自由の原則が妥当し、ただ、解雇権の濫用に当たると認められる場合に限って解雇が無効になるというものであるから、使用者は、就業規則所定の普通解雇事由に該当する事実が存在しなくても、客観的に合理的な理由があって解雇権の濫用にわたらない限り雇用契約を終了させることができる理である。そうであれば、使用者が、就業規則に普通

解雇事由を列挙した場合であっても、限定列挙の趣旨であることが明らかな特段の事情がある場合を除き、例示列挙の趣旨と解するのが相当である。」

本件では、「普通解雇事由を二九条所定の事由に限定する旨明記した規定はなく、その他同条が普通解雇事由を限定列挙した趣旨の規定であることが明らかな特段の事情は見当たらない」し、「不利益な効果を発生させる（就業規則上の）解雇事由は、…これを予め就業規則に規定して従業員に周知し、それ以外の解雇事由については、労働基準法その他関係法令の定める制限に服するほかは、解雇自由の原則が妥当し、敢えて列挙するまでもないとして、列挙しなかったものと解される。」

「以上によれば、本件就業規則二九条は普通解雇事由を限定列挙した趣旨の規定であるとはいえ…ない。」

二　解雇権濫用について

㈠　「GTBS部門閉鎖の決定は、…いわゆるリストラクチャリング（事業の再構築）の一環として行われたものであることが認められる」。

「リストラクチャリングは、限られた人的・物的資源を戦略上重要な事業に集中させ、不採算事業を縮小・廃止し、もって、資源効率の向上、競争力の強化を図ることを目的とするものであり、このような事業戦略にかかわる経営判断は、それ自体高度に専門的なものであるから、…企業の意思決定機関における決定を尊重すべきものである。そして、リストラクチャリングを実施する過程においては、…企業において余剰人員の削減が俎上に上がることは、経営が現に危機的に陥っているかどうかにかかわらず、…必然ともいえる。」

「余剰人員の削減対象として雇用契約の終了を余儀なくされる労働者にとっては、再就職までの当面の生活の維持に重大な支障を来すことは必定であり、特に、…昨今の経済状況、…社会状況に照らせば、再就職にも相当の困難が伴うことが明らかであるから、余剰人員を他の分野で活用することが企業経営上合理的であると考えられる限り極力雇用の維持を図るべきで、…雇用契約を解消することについて合理的な理由があると認められる場合であっても、当該労働者の当面の生活維持および再就職の便宜のために、相応の配慮を行うとともに、雇用契約を解消せざるを得なくなった事情について当該労働者の納得を得るための説明を行うなど、誠意をもった対応をすることが求められるものというべきである。右のような観点から、以下、本件解

雇が解雇権の濫用に当たるか否かを検討する。なお、…いわゆる整理解雇の四要件は、整理解雇の範疇に属すると考えられる解雇について解雇権の濫用に当たるかどうかを判断する際の考慮要素を類型化したものであって、各々の要件が存在しなければ法律効果が発生しないという意味での法律要件ではなく、解雇権濫用の判断は、本来事案ごとの個別具体的な事情を総合考慮して行うほかないものである」。

(二)「他の管理職ポジションに…就いている者はいずれも、…必要とされる専門知識・能力を有するものと評価された結果として当該ポジションに就いていることが明らかである」し、「Y銀行東京支店では、…それぞれの業務について十分な専門知識・能力を有する者を即戦力として採用するようになってきて」いるが、「Xは、…オペレーション部門での実務経験を有するのみで…ある。」

「以上の諸点を考え合わせると、右一四名に代えてXをそれらのポジションに就けることが合理的であるとする根拠はないし、Y銀行が、GTBS部門閉鎖当時、近い将来において新たな管理職のポジションを設ける予定を有していたとしても、それは、Xが…新たな専門知識・能力を必要とするポジションであり、Xが、そのような専門知識・能力を十分に有しているものとは認められないから、結局、Xを配転させ得る管理職のポジションが生じる可能性はなかったものといわざるを得ない。」

さらにXは、本件解雇の翌年の退職者二名の後任として、スーパーバイザーおよびアシスタント・マネージャーのポジションに、また総務部におけるマネージャーの補助のポジションに就任することが可能であった旨陳述するが、いずれも採用されず、「以上によれば、Y銀行としては、Xとの雇用契約を従前の賃金水準を維持したまま他のポジションに配転させることができなかったのであるから、Xとの雇用契約を継続することは、現実的には不可能であったということができ、したがって、Xとの雇用契約を解消することには、合理的な理由があるものと認められる。」

(三)「Y銀行は、…Xに対し…特別退職金等…の支給を約束し、さらに、…退職金…を…X名義の銀行口座に振り込んでいるが、これは、Xの年収…に照らし、相当な配慮が示された…といえる。しかも、Y銀行は、就職斡旋会社のサービスを受けるための金銭的援助を…行うことも約束している。以上を勘案すれば、Y銀行は、雇用契約終了後のXの当面の生活維持および再就職の便宜のために相応の配慮をしたものと評価することができる。」

㈣　Y銀行提案のクラークのポジションは、「Xの賃金水準を維持したままでは提供できるポジションがなかったにもかかわらず、Xの雇用継続に対する希望に応じるために検討して提案したものであること、…右ポジションには、当時、契約社員が…年収四五〇万円で十分満足のいく仕事をしており、かつ、同人に退職の予定がなかったにもかかわらず、右契約社員を解雇してまでXに右ポジションを与えるべく提案したものであること、…Xに提示した年収六五〇万円という金額は、右ポジションの市場価格としては最高限度額であると認められること、…Y銀行は、賃金減少分の補助として、退職後一年間については二〇〇万円を加算して支給するとの提案もしたこと、…Y銀行は、Xおよび組合との間で、…団交を行い、雇用契約を解消せざるを得ない事情について繰り返し説明を行ったこと、その他前記認定の本件解雇に至る経緯からすると、Y銀行は、でき得る限り誠意をもってXに対応したものといえる。」

㈤　「「決定要旨二㈡～㈣」の他、…諸事情を併せ総合考慮すれば、未だ本件解雇をもって解雇権の濫用であるとはいえ…ない。」

【検討】　決定要旨の一部および結論に反対。

一　はじめに

本件の争点は、①Y銀行就業規則の解雇条項は、普通解雇事由を限定列挙した趣旨の規定か否か、また所定の事由が存在しないにもかかわらず行われた本件解雇は有効か否か、②有効であるとして、解雇権の濫用に当たるか否か、という二点に集約できる。とくに②については、整理解雇の四要件の充足の有無に基づいて判断すべきとするXの主張を斥け、「事案ごとの個別具体的な事情を総合考慮」して判断するとしており、一見すると、右判断は、整理解雇の四要素に限らない何らかの基準も要素に含めようとしているものであった。そもそも余剰人員削減の手段としてなされた解雇の正当性判断が、従来の整理解雇法理、いわゆる整理解雇の四要素（以下、四要素とする）に基づいて行われてきたことからすると、右本件判断枠組みの趣旨とはいかなるものなのであろうか。その点のほか、本決定の判断について以下検討を行う。

二　就業規則所定の普通解雇事由の意義（決定要旨一について）

就業規則に解雇事由を列挙する場合に、それが懲戒解雇

事由であれば限定列挙と解すべきとする見解は、学説・判例ともに争いはないが、普通解雇事由である場合は、限定列挙として解すべきか、例示列挙として解すべきか、見解が分かれる。[1] 決定要旨一のように判示した本件は、まさに例示列挙説の立場で判断を行っており、Y銀行就業規則二九条が、普通解雇事由を例示列挙した趣旨の規定であると結論した点は、概ね妥当であるといえよう。

企業経営の観点から、やはり人員整理は必要なものであり、経営不振等から存続の危ぶまれた企業において、その果たす役割は決して小さなものではない。したがって、X主張のように、就業規則上の普通解雇条項に、人員整理を目的とした解雇に関する根拠規定が存在しないことを理由に、いかなる場合でもそれが許されないという論理は、いささか無理があるといわざるを得ない。ただ、裁判所が例示列挙と判断したのは、普通解雇については解雇自由の原則が妥当する（解雇権濫用に当たる場合に限って無効となる）ことや、Y銀行の意思を合理的に解釈し、解雇自由の原則が妥当することから、Y銀行就業規則二九条所定外の解雇事由は、敢えて列挙するまでもないとして列挙しなかったものと解したことを根拠にしており、右判断もやや説得力に欠けているように思える。

就業規則とは、事業経営の必要上使用者が定める職場規律や労働条件に関する規則類であり、[2] これによって労働条件が公平・統一的に設定、また職場規律が保護され、効率的な事業経営が促進されているのである。判例においても、合理性を有する就業規則の「法的規範性」を認めており、就業規則は、いわば「職場の法律」として運用されているのである。また、労働基準法八九条は、その第三号で、解雇事由を必要的記載事項として規定している。以上、就業規則の法的意義を考慮するならば、解雇事由は、より明確にそして詳細に規定され、限定列挙としての意義を含んでいくことが望ましいだろう。（Y銀行としては、少なくとも包括条項は規定すべきであったと解する。）

三　本件解雇における解雇権濫用の成否（決定要旨二について）

㈠　本件解雇の性質

まず、本件解雇は、「リストラクチャリングの一環」として行われたものと判示されている。「リストラクチャリングの一環」としての解雇とは、いかなる概念を有するのだろうか。本件解雇が、労働者に帰責事由がなく、業務部門の閉鎖に伴い生じた余剰人員を削減するために行われて

おり、いわゆる「整理解雇」の範疇に含まれることは容易に考えられよう。学説上、整理解雇とは、使用者が経営不振等のために従業員数を縮減する必要に迫られたという理由により、一定数の労働者を余剰人員として解雇すること、[3]など概ね同義で定義付けられている。しかし、本件をみると根底には、経営不振の打開というよりも国際競争力の強化という目的があり、前記定義上の整理解雇の目的には、やや合致していないようにも思われる。

一方、近時、整理解雇の概念を機能的にとらえ、以下のように整理解雇の定義を再構成する試みもある。①整理解雇の原因・目的は、不況等による人員削減に限定されるべきではなく、それ以外の経済的事由・目的も整理解雇の目的に含まれるものとして整理解雇の概念の中に取り込まれるべきである。②整理解雇は、個別解雇と対置される概念ではなく、一名の解雇であっても、前記経済的目的によるものである限り、整理解雇とすべきである。③整理解雇法理の応用範囲に関して、当該法理は、経済的事由による解雇以外の雇用調整措置についても適用の可能性を認めるべきで、労働条件の変更措置とそれに対する拒否に基づいた解雇の正当性判断についても整理解雇法理を適用すべきである。[4]右定義のとくに①および③をふまえ、本件解雇の実態を考慮すれば、「リストラクチャリングの一環」としての本件解雇は、やはり整理解雇に属するものと解しても何ら問題はないといえよう。なお、一次仮処分においては、本件解雇が「いわゆる整理解雇の一類型」に属するとの明言がなされている。

以上、本件解雇を整理解雇ととらえると、本件解雇が解雇権の濫用に当たるか否かは、従来の整理解雇法理、すなわち四要素に基づいて判断されることは、およそ予測できるところである。

(二) 本件の判断要素について

四要素判断の適用が予測できる本件であるが、判断の理論展開をみると、整理解雇法理の意義等に触れることなく、①雇用契約解消の合理性の有無、②雇用契約解消後の労働者の生活維持等に対する配慮の有無、③解雇に至る手続の妥当性の有無、という三要素（以下、本件三要素とする）に基づく判断枠組みを構成するに至っている。

さらにXの主張に対し、従来の四要素は、「整理解雇の範疇に属すると考えられる解雇について解雇権の濫用に当たるかどうかを判断する際の考慮要素を類型化したものであって、各々の要件が存在しなければ法律効果が発生しな

いという意味での法律要件ではな」いと述べており、一次仮処分異議申立決定においても同様の見解が示されている。ただし最終的には、「解雇権濫用の判断は、本来事案ごとの個別具体的な事情を総合考慮して行うほかない」としている。この「事案ごとの個別具体的な事情」とは何を意味するのであろうか。右見解に先立って示された本件三要素の①は、四要素における人員整理として解雇を選択することの合理性（解雇回避努力の有無）に、③は、手続の妥当性に、それぞれ相当するとみることもでき、②は四要素のいずれにも該当しない一要素と読みとれる。そうすると、「事案ごとの個別具体的な事情」とは、「四要素およびその他の諸要素」ととらえることもでき、本決定は、当該「四要素およびその他の諸要素」を総合考慮し、事案に応じ判断基準を構成していくという理論構成を示しているといえよう。

㈢　曖昧にされた人員削減の必要性判断

バブル経済崩壊後、今日の社会において、企業のリストラクチャリングが、あたかも当然のものとして認識されている感は否めない。これに対応するためか、裁判所も使用者によるリストラクチャリングの自由を認め、それによる人員削減も必然的な措置と明言している。二次仮処分においても、「企業が自己の責任において企業経営上の論理に基づいて経営上の必要性の有無を判断するのは当然のことであり、また、その判断には広範な裁量権がある」とし、経営判断に対する使用者の自由な意思決定を尊重する見解を示している。リストラクチャリングが、使用者の経営判断に基づく事業戦略であるとすると、前記二次仮処分の見解と本決定におけるリストラクチャリングに対する見解とは概ね一致しているといえよう。ただし、両者には明らかな相違があり、二次仮処分が、前述の如く使用者の経営判断の裁量を認めながらも、一応、本件の具体的事実を検証し、人員削減の必要性を検討しているのに対し、本決定は、何ら具体的事実を検証することなしに、当然の如くそれを認定していることである。

確かに企業経営は、使用者の意思決定によってなされ、利益も得る反面、損失に対しても使用者は責任を負うことになる。故に、いかにリストラクチャリングを進めるのか、使用者の判断に委ねるのは当然といえよう。しかし、リストラクチャリングの正当性、整理解雇の正当性が争われる訴訟の場においても、本決定の右見解をそのまま当てはめることは果たして妥当といえるのだろうか。

単にリストラクチャリングといっても、企業存続のため、まさに危機回避的に行われる場合もあれば、単に経営効率向上ため行われる場合もあろう。他方、無制限にリストラクチャリングを容認した状況においては、リストラクチャリングの名の下、恣意的な人事措置さえ容易に行われかねない。解雇権濫用法理によって保護を享受しているとはいえ、やはり労働者は常に解雇という脅威にさらされているのであり、いうまでもないが、労働契約解消によって被る労働者の不利益は、極めて甚大なものである。本件事実からすれば、結論として、評者も人員削減の必要性は肯定すべきと解するが、前述のようにリストラクチャリングと恣意的人事措置が、表裏一体の関係をなすが故に、使用者によるリストラクチャリング決定の自由、それによって必然的に生じる人員削減を容認する一般論を述べたのみで、事実を検証し人員削減の必要性を検討しなかった本決定の判断は、やや粗雑であり、検討不足というほかない。

(四) 解雇回避措置としての従前の賃金による配転の可能性

本決定およびこれまでの仮処分のいずれにおいても、従前の賃金を維持したまま、Xを配転しうるポジションがなかったのか否かについて、つまり、解雇回避の可能性について検討している。

二次仮処分（一次仮処分異議申立も含む）は、本件解雇の正当要件を「人員の削減に経営上の必要性があり、かつ、経営上の必要性が企業経営上の観点から合理性を有すること」とした。まず、人員削減の経営上の必要性が肯定されるのは、企業が倒産の危機に瀕している場合の他、将来的に経営危機が予測される場合や、当該危機は存在しなくても単に企業の採算性の向上を目的とする場合も含まれるとし、その必要性が、経営上合理性を有すると認められるには、「解雇によって達成しようとする経営上の目的とこれを達成するための手段である解雇ないしその結果としての失職との間に均衡を失しないことが必要である」とした。そこで、本件における人員削減は、企業の収益拡大を目的に行われたもので、経営危機が招来されたわけではないから、他に採りうる方法があるにもかかわらず、直ちに解雇という手段を講じているのであれば右均衡は失われているとし検討した結果、本件解雇後もXに従前の給料を支払ってXを雇用し続けることが困難な経営状況ではなかったこと、以前にXは輸出入事務（トレード・ファイナンス）のほかに金融派生商品の後方事務を担当するよう内示を受けたことがあること、また支店長はXに対し業務管理部（オ

ペレーション部）の他の部署で経験を積ませることがよいと考えていたこと、それらの時点でXはすでにアシスタント・マネージャーであったことから、Y銀行もXには輸出入事務以外の業務をアシスタント・マネージャーとして処理する能力が欠けているとは判断していたわけではないといえること、本件解雇の数ヶ月後、他部門のアシスタント・マネージャーが退職しており、Xの配転が問題となっていた本件解雇の数ヶ月前の時点において、今後数年間のうちに役職者の自然減が期待できる状況になかったとはいえないこと、以上を理由に、「他の…アシスタント・マネージャー…を補佐する…アシスタント・マネージャーとして配置し…、今後数年間のうちに…Xが余剰人員でなくなることを待ち、数年間が経過した時点でもなおXが余剰人員であった場合にはXを解雇するという方法も採り得た」として、配転しうる管理職ポジションの存在を肯定している。一方、本決定では、決定要旨二(二)のように、Y銀行東京支店の各部門が専門知識・能力を有する即戦力を求めていること、Xには従前の業務以外の業務に関する専門知識・能力が乏しいこと等を理由に、それを否定した。いずれの決定も、人員削減の必要性が肯定されるケースを幅広くとらえている点では共通する。ただし、二次仮処分は、その経営上の目的と労働者の被る不利益とが均衡すること、つまり当該人員削減が合理性を具備することを要求し、緩やかな基準で認めた人員削減の必要性に対し縛りをかけようとしている。しかし、本決定では、「企業経営上合理的であると考えられる限り」で雇用の維持を図ればよいとし、Xの配転による弊害のみを指摘し企業利益に配慮したうえで、移動し得るポジションの有無を検討している。

本件のように、人員削減の必要性が肯定されるケースが比較的広く認められるとすると、それによって労働者が何ら帰責事由もなく解雇されるというケースは自ずと増加する。整理解雇法理の意義を考慮するならば、緩やかな基準に基づく人員削減の必要性の判断に対しては、企業の存続が危機的状況にない限りにおいて、厳格的基準で解雇回避努力の有無を判断してもよいのではないだろうか。決定要旨二(二)のようにXの配転による企業側のデメリットも確かにあるかもしれないが、二次仮処分のように、配転の可能性を裏付ける諸根拠も存在するうえ、本件は、まさに企業の存続が危機的状況にあったわけではないのであるから、賃金を維持したままの配転の可能性を認める余地はあったといえよう。

四　おわりに

本件は、従来の整理解雇法理を変容させうる判断を行ったものとして、さまざまな議論を巻き起こしている。結論が逆転し本件解雇が有効となった本決定と先の二次仮処分決定の最も大きな違いは、賃金を維持したままの配転の可能性判断にあった。前述の評者見解のように従前の賃金での配転の可能性は皆無ではなかったのだが、本件においては、使用者利益に配慮するかたちでそれが否定され、結果的に整理解雇基準が緩やかに解された一方で、解雇後の労働者の生活維持等への配慮という要素が考慮されるようになっている。確かに右要素は、解雇が避けられない労働者にとっては極めて重要なファクターといえよう。だが、本決定後に下された、同じく外資系銀行における整理解雇事件として、被解雇者が地位確認等を求めたシンガポール・デベロップメント銀行（本訴）事件判決（大阪地判平一二・六・二三労判七八六号一六頁）においても、解雇回避努力の有無について、裁判所は、「使用者の不都合」を考慮し厳格な判断を避け、本件のような解雇後の労働者の生活維持等への配慮という観点を持ち出し、右配慮が存在することで解雇回避努力の存在も肯定している。従来、厳格に用いられてきた四要素判断に対し、解雇後の労働者の生活維持等への配慮という要件を付加することで、その厳格さを失わせている右判決は、本決定に少なからず影響されているようにも思える。

（1）萩澤清彦『労働基準法（上巻）〈現代法律学全集三〇〉』（一九九六、青林書院）二七五頁以下参照。
（2）菅野和夫『労働法（第五版補正版）』（二〇〇〇、弘文堂）一〇二頁。
（3）下井隆史『労働基準法（第三版）』（二〇〇一、有斐閣）一四一頁。
（4）野田進「変更解約告知と整理解雇法理―判例における準変更解約告知法理の展開―」九大法政六六巻二号（一九九九年）四五頁。