

令和 4 年 5 月 25 日現在

機関番号：10101

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2021

課題番号：17K03402

研究課題名(和文) 企業変動時の労使間利害調整過程をめぐる総合的研究

研究課題名(英文) A Comprehensive Study on the Adjustment of Labor-Management Interests in Times of Corporate Restructuring

研究代表者

池田 悠 (IKEDA, Hisashi)

北海道大学・大学院法学研究科・准教授

研究者番号：00456097

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の実施により、組織再編や倒産など企業の根幹を揺るがす大規模な「企業変動」が日常化する中で、企業変動に伴う労使間での利害調整の仕組みとして、伝統的な労使紛争の解決システムが機能不全に陥っている実情が明らかにされた。また、わが国と同様に伝統的な利害調整システムが機能不全に陥っているアメリカの状況を比較法的分析軸として用いることにより、労使間での利害調整過程を法的に可視化する取り組みが進められるとともに、労使間での新たな利害調整メカニズムの構想に向けた知見も提供された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の実施を通じて、企業変動時の労使紛争に関して伝統的な紛争処理システムが機能不全に陥っている現状を理論面のみならず実務面からも検証することにより、日常化する企業変動時の労使間での利害調整をめぐる課題が浮き彫りになった。また、伝統的な労使関係の紛争処理システムが企業変動の増加に適合していないため、新たな利害調整システムの構想が求められる中、労働者代表の関与など手続的アプローチのほか、企業変動シナジーの公正な配分を図る実体的アプローチも求められる可能性が比較法的に探究された。

研究成果の概要(英文)： This study has revealed that the traditional labor-management dispute resolution system has become dysfunctional as a mechanism for adjusting interests between labor and management in the face of large-scale "corporate restructurings" that shake the very foundations of companies, such as reorganizations and bankruptcies, which have become a daily occurrence. By using the situation in the U.S., where the traditional interest adjustment system is dysfunctional in the same way as in Japan, as a comparative legal analysis axis, efforts to legally visualize the interest adjustment process between labor and management were promoted, and knowledge was provided toward the conception of a new interest adjustment mechanism between labor and management.

研究分野：労働法

キーワード：社会法学 労働 倒産 企業変動 再建

## 1. 研究開始当初の背景

バブル経済崩壊後、わが国では、経済の浮揚を目的に、企業変動を促す様々な規制改革が実施されてきた。とりわけ、会社法制及び倒産法制における規制改革の動きは目覚ましく、日本企業の国際競争力・継続企業価値を向上させる目的の下、企業の根幹的構造転換である「企業変動」を容易化し、事業転換を促進させるための抜本的な規制改革が実施されてきた。このような企業変動の場面においては、通常、企業活動に不可欠な構成要素である労働者の雇用確保が量的・質的な両面において課題となり、しばしば労使間での紛争をもたらす原因となっている。ところが、労働法制において、企業変動に伴う労使間での利害調整は、制定法上の措置に乏しく、団体交渉や争議行為など労働者の均質性・労働者間での利害の共通性を前提とした伝統的な労使紛争解決システムに任せられている。そのため、増加する企業変動の要請に対して、多様化する労働者の利害を反映させることができず、適切な利害調整を実現できていない。

このように、企業変動場面における労使間の利害調整が機能不全に陥っている原因には、労働法内外の2つの要因が考えられる。まず、第1の要因は、これまでの労働法が、伝統的な日本型雇用システムの下、厳格な雇用保障を享受する正社員像を中核に展開してきたところ、バブル経済崩壊後に、日本の労働市場に明らかな変化が見られることである。バブル経済崩壊後、わが国では、差別禁止法制・非正規雇用労働法制の整備が繰り返し行われ、有期契約労働者の無期転換制度や限定正社員制度の導入など、正社員像そのものに切り込む労働市場改革も進んでいる。この流れは、最近ますます加速しつつあり、伝統的な主婦婚形態や性別役割分業意識などを暗黙の前提として構成されてきた従来の正社員の働き方を変容させる要請が増大している。ところが、企業変動場面における労使間での利害調整チャンネルは、ほとんどが伝統的な正社員を構成要素とした企業別組合を介した団体交渉に委ねられており、多様化した労働者の利害調整に適していない。これは、いわば労働法に内在する変革・変容に基づく紛争解決システムの機能不全である。

第2の要因は、企業変動場面における労使双方の利害が、企業あるいは事業の維持・存続という点で一致しながら、雇用確保に関わる労使間での利害調整は、事業の維持・存続に向けられていないところにある。すなわち、企業変動の成功には、労使協働によって企業変動のシナジーを最大化することが不可欠であるものの、経済的・時間的な緊急性・密行性の要請により、労働者には団体交渉さえ十分な機会が保証されない場合が多い。その結果、労働組合を介した伝統的な労使紛争処理システムでは、企業変動時の労使間の利害を十分に調整することができない。これは、会社法制・倒産法制の規制改革で整備された企業変動促進法制に対する労働法の不適合であり、いわば労働法に外在する変革・変容に基づく紛争解決システムの機能不全である。

このような状況の下、平成28年4月13日に公表された「組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会報告書」においても、問題の存在は認知されながら、ガイドラインの設定と情報提供を強化するための対策を提言する限定的な対応を行うにとどまっており、抜本的な対策が見送られた一方で、状況を引き続き注視し検証を図ることが望まれる状況にあった。

## 2. 研究の目的

本研究は、このように、組織再編や倒産など企業の根幹を揺るがす大規模な企業変動が日常化する中で、企業変動に伴う労使間での利害調整の仕組みとして、伝統的な労使紛争の解決システムが機能不全に陥っている実情に鑑み、新たな労使間での利害調整メカニズムを探求するものである。これまでの企業変動時の労使紛争をめぐる研究は、専ら実際の裁判事例に基づく理論的側面や法改正で導入される制度の形式面に着目されがちであり、実務的な取組みによる紛争回避の試みや紛争調整の実態は、裁判事例になりにくいこともあって注目を集めてこなかった。これに対し、本研究は、企業変動時の労使紛争に関する特殊性に着目する点は共通しながら、理論と実務を融合して、労使紛争の回避及び調整メカニズムの探求を試みることによって、これまでにない実務融合型・双方向型の学際研究を目指すものである。

本研究の目的は、第1に、企業変動時の労使紛争に関して伝統的な紛争処理システムが機能不全に陥っている現状を理論面のみならず実務面からも検証することで、日常化する企業変動時の労使間での利害調整をめぐる課題を浮き彫りにすることにある。ここでは、伝統的な日本型雇用システムを支えてきた正社員像そのものの変容による利害調整過程への影響を顕在化させるほか、企業変動に伴う法人格を越えた労働者の移動が増大する中、企業変動に馴染まない労働法上の諸制度を企業変動に調和させる制度変革に向けた試論の提供も見込まれる。また、第2に、企業変動にかかる実務者の経験を織り交ぜることで、企業変動時の雇用機会の量的・質的な確保にかかる労使間での利害調整過程を、実体・手続両面から理論的に可視化することにある。ここでは、伝統的な労使関係の紛争処理システムが企業変動の増加に適合していないため、新たな利害調整システムが求められる中、労働者代表の関与など手続的アプローチに加えて、企業変動シ

ナジーの公正な配分を図る実体的アプローチも求められる可能性も模索する。そのために、裁判事例に至った労使紛争の現実化事例のみならず、裁判に至らない実務レベルでの取組みをも考察対象とし、また、団体交渉など伝統的に労使間での利害調整を図る法的システムだけでなく、制定法上の手続的規程が労使間の利害調整にもたらす影響も分析することで、多様な視角から包括性を高めた試論の提供を目指すものである。

### 3. 研究の方法

本研究の実施に当たっては、まず企業変動下での労使紛争処理をめぐる実務を探求することで、現状の利害調整システムが抱える理論的課題を顕在化させることとした。ここでは、①会社法制や倒産法制に基づく債権者保護法制など、ステーク・ホルダーにかかる利害調整システムとの対比、②税法や競争法など、周辺のながら企業変動のスキーム設定行動に重大な影響をもたらす法制度の存在、③会社分割における労働者代表との協議や倒産法制における労働者代表の手続的関与など、制定法に基づく数少ない措置の影響と課題、④国や地方公共団体などの公的な関与の影響に対しても注意を払う。また、労使間での利害調整を図る法的システムに関して、(a) 実際の法的紛争に至った裁判事例のみならず、(b) 総合商社におけるエグジット・ルールの明確化に伴う事業再編事例のように、法的紛争に至らない実務事例（それは、労使双方にとって成功例である場合もあれば、労働者の犠牲の下に企業変動が実施される場合、労使の利害が折り合わず企業変動自体が失敗する場合もあり得る）も考察の対象とすることで、裁判事例だけでは必ずしも明らかにならない労使間での利害調整の実態を複眼的に考察することとした。

次に、わが国の問題状況を相対化し、分析軸を立体化して比較・検証するために最適な対象国として、アメリカの状況を調査し、整理することとした。アメリカでは、わが国の母法となった集団的労使関係法の下、法的に唯一の労働者代表組織である労働組合の組織率が低迷しており、企業変動時の労使間での利害調整機能においても、わが国と同様の障害を抱えていると推察される。そんな中、航空産業や自動車産業など、なお一定の労働組合組織率を維持している業界では、多くの企業が2000年代以降に経営危機を経験しており、企業買収や倒産など企業変動時の労使間での利害調整に多様な経験の蓄積が存在する。そこで、アメリカにおける企業変動時の労使紛争を法制度・実務の両面から考察することによって、本研究課題の達成に有益な比較法的知見を獲得することを目指す。

そして、最終的に、獲得された比較法的知見に基づき、企業変動場面で労使間の利害調整に当たって最適な紛争解決メカニズムの構想を目指すこととした。ここでは、労働者代表法制の欠如など、労働法内在的な課題だけでなく、労働法との間に不整合を生んでいる会社法制・倒産法制の変革に対応すべき労働法外在的な課題も析出されるため、理論・実務の垣根を越え、労働法制の内外から企業変動時の労使紛争メカニズムについて多角的な分析を試みる事が予定された。

### 4. 研究成果

研究1年目は、第一線の実務者を交えた研究会の場を設定することで、企業変動時の労使紛争実務の探求に向けて、実務者との日常的協働体制を確保した。そして、企業変動をめぐる法制度の現状を整理するために、企業変動時の労使間の利害調整過程を分析し、紛争原因を研究・実務それぞれの面から探究した（例として、池田悠「不当労働行為における使用者」日本労働法学会編『労働法の再生』（日本評論社、2017年）115頁～138頁）。ここでは、企業倒産時の労使関係研究にかかる第一人者である研究代表者があくまで主体となって研究を実施しつつ、労働法制・会社法制・倒産法制の各分野の専門研究者や企業内外で企業変動時の人事労務に携わってきた実務者からも意見を聴取することで知見の補充を図った。

研究2年目は、日本法研究の深化を図りつつ、日本法研究で顕在化された問題関心に基づくアメリカ法の状況調査に注力した。アメリカでは、法的に唯一の労働者代表組織である労働組合の組織率をなお一定程度確保しているにもかかわらず、2000年代の同時多発テロやリーマン・ショックに伴う景気後退を契機にして多くが法的再建手続に入り、事業組織の再構築など、大規模な企業変動を経験した航空輸送産業と自動車製造産業に着目しつつ、最新の判例ないし立法動向をも踏まえた研究を心掛けた。そして、共和党政権・民主党政権双方の公的支援にかかるスタンスの相違をも踏まえつつ、経営側弁護士や労働組合など労使当事者への面会やインタビューを通じて、企業変動時の労使間での利害調整過程をめぐる一次資料を収集したほか、現地での講演機会を通して日米比較に向けた知見の掘り下げを試みた（例として、Hisashi Ikeda, “Features and Futures of Japanese Employment System”, Center for Japanese Legal Studies, April 12th 2018, Columbia Law School, Columbia University in the City of New York, USA）。

研究3年目は、顕在化された問題関心と獲得された比較法的視座を元に、在外研究中の環境を最大限に活用してアメリカ法の現状を把握することに注力し、国の関与や公的支援が企業変動時に労使関係にもたらす影響や労働者に対する利益分配のあり方の検証に努めた。また、外国法にかかる研究成果を受けて、比較法的分析軸を設定しつつ、企業変動時における労使間利害調整システムの探求を開始した（例として、池田悠「倒産手続下における有期雇用労働者の処遇一日

米比較を踏まえた一考察」伊藤眞ほか編『倒産手続の課題と期待』（商事法務、2019年）479頁～504頁）。

長期在外研究に伴う研究期間延長の許可を得て実施した研究4年目は、在外研究に伴う環境上の制約から満足に遂行することのできなかつたわが国の実務者との協働関係を再構築することで、理論的知見のみならず実務的知見からも日本法の検証を進めた。並行して、比較法的知見を整理し、同じ企業変動でも、やむなく企業変動に追い込まれるという意味で消極的企業変動とも言える企業倒産時などの経営危機時、近年増加しつつあるM&Aなど必ずしも財政状況の悪化を前提としない積極的企業変動とも言える事業投資段階、さらには、特殊な状況ではあるもののしばしば重大な実務上の課題を生じさせる公営事業の民営化に伴う組織変更など、各種の企業変動が有する特殊性に着目しつつ、本研究の総括となる企業変動時の労使間利害調整システムの構築に向けた試論の検討を開始した。

新型コロナウイルス感染症の流行に伴う特例として研究期間を再延長した研究5年目は、本研究の最終段階として、実務者との協働の下、成果の取りまとめ作業に尽力した。もっとも、年初から累次にわたって緊急事態宣言やまん延防止等重点措置が発令されたため、本研究の肝とも言える実務者との協働作業を想定通りに進めることはできなかつたが、オンラインでの意見交換など代替的な交流機会の確保に注力することで、一定の成果も取りまとめて公表することができるに至った（例として、池田悠「企業倒産時の労働債権の確保」荒木尚志主査『激変する雇用環境と労働法・労働政策の課題』（労働問題リサーチセンター、2021年）271頁～287頁）。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が落ち着いていた年中期には、実務者との交流と研究の社会的還元作業を兼ねて講演も行った（池田悠「倒産労働法の現状と課題—使用者としての責任を中心に—」2021年度東京弁護士会倒産法部第4回全体会講演、弁護士会館・東京都千代田区（2021年11月15日））。こうして、労使間での利害調整過程の法的な可視化を進めつつ、わが国と同様に伝統的な利害調整システムが機能不全に陥っているアメリカの状況を比較軸として用いた利害調整モデルの構想を進めている。

## 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計8件（うち査読付論文 0件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 池田悠	4. 巻
2. 論文標題 企業倒産時の労働債権の確保	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 労働問題リサーチセンター 【編】『激変する雇用環境と労働法・労働政策の課題』（労働問題リサーチセンター）	6. 最初と最後の頁 271 287
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 池田悠	4. 巻 62号
2. 論文標題 有期労働契約を締結していた労働者が労働契約上の地位の確認等を求める訴訟において、契約期間の満了により当該契約の終了の効果が発生するか否かを判断せずに請求を認容した原審の判断に違法があるとされた事例	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 私法判例リマークス	6. 最初と最後の頁 110 113
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 池田悠	4. 巻 34号
2. 論文標題 歩合給と割増賃金 国際自動車（差戻上告審）事件	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 論究ジュリスト	6. 最初と最後の頁 185 193
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 池田悠	4. 巻 1544号
2. 論文標題 登録型派遣労働者（派遣添乗員）に係る就業規則による労働条件変更の効力 阪急トラベルサポート事件（東京高判平成30・11・15）	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 ジュリスト	6. 最初と最後の頁 214 215
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 池田悠	4. 巻 92巻3号
2. 論文標題 民営化に伴って導入された更新上限年齢への到達を理由とする雇止めの適法性 日本郵便（期間雇用社員ら・雇止め）事件	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 法律時報	6. 最初と最後の頁 128 131
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 池田悠	4. 巻
2. 論文標題 倒産手続下における有期雇用労働者の処遇 日米比較を踏まえた一考察	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 伊藤眞・園尾隆司・加々美博久【編】『多比羅誠弁護士喜寿記念論文集 倒産手続の課題と期待』（商事法務）	6. 最初と最後の頁 479 504
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 池田悠	4. 巻 28号
2. 論文標題 労働法と倒産法	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 論究ジュリスト	6. 最初と最後の頁 28 35
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 池田悠	4. 巻
2. 論文標題 不当労働行為における使用者	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 日本労働法学会【編】『講座労働法の再生 第1巻 労働法の基礎理論』（日本評論社）	6. 最初と最後の頁 115 138
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 1件 / うち国際学会 2件）

1. 発表者名 Hisashi Ikeda
2. 発表標題 New Regulation on Non-Standard Employment
3. 学会等名 BRAZIL-JAPAN LITIGATION AND SOCIETY SEMINAR 2 (招待講演) (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Hisashi Ikeda
2. 発表標題 Features and Futures of Japanese Employment System
3. 学会等名 Seminar at the Center for Japanese Legal Studies of Columbia Law School (国際学会)
4. 発表年 2018年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------