

令和 3 年 6 月 5 日現在

機関番号：14301

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2018～2020

課題番号：18H05651・19K20855

研究課題名（和文）労働法における管理職労働者の法的規律に関する研究

研究課題名（英文）A Study on the Legal Rules for Managerial Workers in Labor Law

研究代表者

稲谷 信行（INATANI, Nobuyuki）

京都大学・法学研究科・特定助教

研究者番号：10824279

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,300,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、ドイツ労働法の分析を通じて、管理職労働者に対する労働法上の規律のあり方について、特に解雇規制に焦点を当てて検討したものである。本研究では、ドイツの法制度の分析により、管理職労働者の解雇規制において、管理職の処遇に関する使用者の判断を尊重する必要があること、その場合でも管理職労働者の要保護性が前提とされなければならない、そのためには二者択一的な解雇権濫用法理による規制では十分ではなく、解雇規制の手法にバリエーションを設ける必要があることを示した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、従来十分な研究が行われていなかった管理職労働者の解雇規制について、ドイツ法の関連する法制度及び裁判例の状況を詳細に検討し、そこでの労使間の利益調整のあり方や考慮事項を明らかにすることで、日本法への一定の示唆を導き出したという点において学術的意義を有する。

研究成果の概要（英文）：In this research, I examined the legal rules for managerial workers, with a particular focus on dismissal regulations, through an analysis of German labor law. Through an analysis of the German legal system, this research shows that, in regulating the dismissal of managerial workers, it is necessary to respect the judgment of employers concerning the treatment of managerial workers, and that, even in such cases, it is necessary that managerial workers be protected. For this reason, it is necessary to create variations in the method of dismissal regulation.

研究分野：労働法

キーワード：管理職労働者 解雇規制 ドイツ労働法

## 1. 研究開始当初の背景

### (1) 管理職労働者の特殊性と重要性

いわゆる管理職労働者は、使用者に雇用されて働く労働者であり、労働法上の保護を享受する地位にある。他方で、管理職労働者は、部下の労働者を指揮監督し業務目的遂行のために統率・管理する権限と責任を有しており、使用者の役割の一部を担っているといえることができる。そのため、労働法において、使用者としての責任を問われることもある(労基法 10 条参照)。このように、管理職労働者は、労働者と使用者という二面性を有しており、この点において、一般の労働者と区別される存在である。とりわけ、本部長など企業階層の中でも上位に位置する管理職は、企業経営にとっての重要性が高く(経営者としての側面が強く)、その利益状況は一般の労働者とは大きく異なってくる。労働法制においても、一定の管理職労働者が特別な法規制の対象とされており、管理職労働者の法的規律については、一般の労働者と区別して考察する必要がある。

また、近年、このような管理職労働者についてその役割の変化や重要性の高まりが指摘されている。すなわち、管理職労働者には単なる監督だけでなく、業績向上や組織革新といったより積極的な役割が期待されるようになっており、さらに、過労死やハラスメント等の防止やワーク・ライフ・バランスの実現にとってもその担う役割が重要となっている。このような役割の変化は、管理職労働者への法的規律のあり方にも影響を与えるものと思われる。具体的には、解雇規制や損害賠償責任、労基法上の責任のあり方が問われることになる。実際、管理職労働者の適格性欠如や能力不足を理由とした解雇紛争が散見されるようになっており、また、過労死につき遺族に対する管理職労働者の損害賠償責任を認める裁判例が登場している。これらの問題について、上記の管理職労働者の特殊性を踏まえた考察が必要となる。

### (2) 管理職労働者に関する労働法学の研究状況

しかし、これまで管理職労働者は必ずしも労働法学における重要なテーマとは位置づけられておらず、十分な研究がなされてこなかった。労働法学における管理職労働者の研究は、労働時間規制(管理監督者等)や労働組合(管理職組合)等に関わるものが大部分を占めており、管理職労働者の解雇や損害賠償責任の問題について扱った研究は乏しい。

## 2. 研究の目的

以上のような状況を背景として、本研究では、管理職労働者の法的責任(解雇・損害賠償責任等)についての分析・検討を行うことにより、管理職労働者に関して、どのような労働法上の法的規律を構築すべきかを示すことを目的とした。

## 3. 研究の方法

### (1) ドイツ法の参照

上記の研究の目的を達成するため、本研究では、ドイツ法を対象とした比較法的考察により、検討を行った。ドイツ法を対象とした理由は、ドイツ法において、管理職労働者が古くから一般労働者とは異なる固有の労働者グループとして認識されており、管理職労働者の特別な規律に関し、多くの議論の蓄積があるためである。とりわけ、ドイツ法では、管理職労働者に関する法律上の特別規制が、労働時間規制や集団的な利益代表制度における適用除外だけでなく、解雇規制の点でも存在しており、それによる労使間の利益調整が図られている。それに加えて、そのような法律上の特別規制が存在しない場面においても、管理職労働者に関する特別な規律の可否やその内容・根拠について議論がなされている。これらのドイツ法の議論を検討することにより、日本法の検討のための有益な示唆が得られるものと考えた。

### (2) 具体的な検討手順

具体的には、(1)管理職労働者に関する法規制の歴史的な変遷、(2)解雇法制における管理職労働者の特別規制の内容及び根拠、(3)解雇の正当化事由の判断と管理職労働者性の関係、(4)有限会社法上の業務執行者への解雇法制の適用関係につき、順に、立法資料や裁判例、学説の議論等の検討・分析を行った。

## 4. 研究成果

### (1) ドイツ法における管理職労働者に関する法規制の歴史的変遷

本研究では、まずドイツ労働法における管理職労働者の法的規律を検討する前提として、管理職労働者の位置付けを明らかにするために、管理職労働者に関する法規制の歴史的な変遷について検討を行った。

ドイツ法では、当初、管理職労働者(管理職員、Leitende Angestellte)は、保護が必要な存在とは考えられておらず、労働法上の保護の対象からも除外されていたが、第2次世界大戦後になると、労働裁判所法など、管理職労働者の要保護性を意識した立法がみられるようになった。そして、1960年代後半以降になると、管理職労働者の数の増加や不況などによる管理職労働者

の社会的ないし経済的状況の変化を受けて、管理職労働者の要保護性が強く主張されるようになり、1969年解雇制限法や1988年の管理職代表委員会法によって、解雇法制による保護の対象へと組み込まれることになった。現在では、管理職労働者の要保護性が認められることが明確に認識されている。このことは、管理職労働者の特別規制の根拠が、単なる要保護性の欠如に求めることはできないということの意味している。

## (2) ドイツ解雇法制における特別規制による労使間の利益調整

次に、ドイツ解雇法制における管理職労働者の特別規制の内容及び根拠を検討することにより、管理職労働者の保護と使用者側の経営上の利益とがどのように調整されているかについて分析を行った。

ドイツ法では、個別法レベル及び集団法レベルの双方において、管理職労働者の特別規制が存在する。個別法レベルでは、解雇制限法が、解雇の金銭解決制度である解消判決制度における特別規制を規定する。すなわち、解雇制限法上の管理職員に関して、使用者は、その解消申立てにおいて解消事由を主張・立証する必要がないとされている（法14条2項2文、9条1項2文）。そのため、使用者は、社会的に正当でない解雇であっても、補償金を支払うことと引き換えに、常に、当該管理職員との労働関係を解消することができる。集団法レベルでは、事業所組織法上の管理職員は、事業所委員会法の適用対象から除外され、事業所委員会ではなく、管理職代表委員会によって、その利益が代表される。しかし、管理職代表委員会の参加の程度は、事業所委員会と比べて非常に限定的であり、その結果、事業所組織法上の管理職員に認められている集団法レベルの保護は、一般労働者の場合と比べて弱いものとされている。

これらの特別規制の根拠は、当該管理職労働者の地位や職務の重要性ゆえに、その適格性の評価や処遇に関して使用者に裁量を認める必要があるという点にある。すなわち、解雇規制に関し、使用者が適格性を欠くと判断した管理職員について、その労働関係の継続を使用者に強制すべきでないことから、使用者に労働契約の解消可能性を認めたものと整理できる。

また、本研究では、ドイツ有限会社法上の業務執行者に関する法規制も検討の対象に加えた。業務執行者は、会社法上の機関の構成員であり、本来は労働者ではないが、しかし、連邦労働裁判所は、有限会社法上の業務執行者であっても、具体的事情によって例外的に労働者性が肯定されることもありうるとしている。そのため、理論的には、労働者性と使用者性の両方を有することがあり得、その場合には利益状況が管理職労働者と類似することから、管理職労働者に関する検討にとって有益であると考えたためである。

解雇制限法14条1項は、有限会社法上の業務執行者も含め、法人の代表者等について解雇制限法の適用対象から除外している。この適用除外の基本的な発想は、これらの者の法律関係が労働関係ではなく、解雇制限法の適用対象たる「労働者」にそもそも該当しないということであるが、仮に業務執行者が「労働者」に該当するとしても、解雇制限法は適用除外になるとされている。ここでも、その権限の重大性ゆえに、使用者の判断に基づく契約関係の解消可能性を確保する必要があるということにその根拠が求められている。

## (3) 解雇の正当化事由判断への影響

さらに、管理職労働者に関する解雇の裁判例を検討することにより、解雇の正当化事由の判断において、管理職労働者性がどのような意義を有するかについて分析を行った。管理職労働者に関しても、使用者が有効に解雇を行うためには、正当化事由が必要となり（解雇制限法1条1項、2項、民法典626条1項）、この正当化事由の存否は、管理職労働者に関しても、具体的な事実に基づき客観的に判断される。そして、その判断において、管理職労働者に関しても、一般労働者の場合と同様の判断枠組みが妥当するものとされている。これは、管理職労働者にも要保護性が認められたことの帰結であると考えられる。

その上で、当該判断枠組みを具体的に適用する段階において、管理職労働者に関して、次の2点が重視されていたことが明らかとなった。第1に、管理職労働者の有する権限の重大性である。管理職労働者の特徴は、使用者の代わりに、自らの専門的知識や経験に基づき、一定の業務部門・領域についての管理・運営を行うことをその職務とするという点にある。管理職労働者が企業にとって重大な権限を有することから、使用者が管理職労働者による権限行使が適切になされるということを信頼できる必要がある。そのために、管理職労働者には高度な注意義務が認められ、また、当該管理職労働者に今後そのような重大な権限の適切な行使を期待できるかという観点から、解雇の有効性が判断されている。第2に、管理職労働者が使用者を代表・代理する地位にあるという点である。管理職労働者は、対内的及び対外的に、使用者の代表・代理としてその職務を行うことになる。そのような地位にある管理職労働者の行為が使用者以外の第三者に対して有する影響力を理由として、管理職労働者には、使用者の利益に反しないように適切に行動することが求められることになる。

## (4) 日本法への示唆

以上のドイツ法の検討からは、次の点が指摘できる。第1に、ドイツ法では、管理職労働者に関する特別規制の根拠として、管理職の職務・権限の重要性を理由に、管理職の処遇等に関する使用者の裁量が保護すべきであるということが強調され、使用者の判断による契約関係の解消

可能性が確保されている。管理職労働者にも要保護性が認められることを前提に、その保護よりも優先すべきものとして使用者側の利益が位置付けられているのである。このような管理職に関する使用者側の利益は、日本法においても考慮される必要がある。管理職の役割が多様化し、より重要となっている中で、特に上級管理職についてどのような人材が適切であるかという評価自体が、非常に重要な経営判断となるためである。

第2に、ドイツ法では、管理職労働者の要保護性が前提となるため、保護が完全に排除されるわけではなく、存続保護以外の、補償金による保護や管理職代表委員会への意見聴取義務といった一部の保護が認められている。このような中間的な保護によって、管理職労働者の保護と使用者の利益との調整が図られているのである。翻って、日本法では、解雇の金銭解決制度や従業員代表制度が存在せず、解雇規制は、解雇権濫用法理による二者択一的な処理に限定されている。そのため、使用者側の利益を強調すると管理職労働者の保護そのものを否定することにつながる。そうだとすれば、解雇権濫用法理という現在の枠組みは、管理職労働者の保護と使用者の利益との調整に適したものではなく、解雇権濫用法理以外の規制手法が検討される必要がある。

#### (5) 今後の展望

本研究では、主として、一般的解雇規制である解雇制限法と管理職労働者との関係について検討を行ったが、差別的解雇の禁止や一定期間の解雇の禁止などの、特別な解雇規制との関係については十分に検討ができていない。特に、ドイツ法における特別な解雇規制については、EU法の動向に大きな影響を受けており、近時新たな動きが見られるところである。解雇規制における管理職労働者の規律の全体像を明らかにするためには、特別な解雇規制に係る議論や立法の状況についても分析することが必要であると考えられるため、この点についてさらに検討を進めていきたい。

また、本研究では、当初、管理職労働者の損害賠償責任のあり方についても検討を行うことを予定していたが、この点については十分な検討を行えなかった。ドイツ法では、労働者の損害賠償責任制限法理を管理職労働者にも適用すべきかについて、判例・学説において見解が分かっている。この点についても、ドイツ法の検討により有益な示唆を得られるものと考えられる。

## 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計8件（うち査読付論文 1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 稲谷信行	4. 巻 133号
2. 論文標題 ドイツ法における管理職労働者に関する解雇規制	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 日本労働法学会誌	6. 最初と最後の頁 219-231
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 有
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 稲谷信行	4. 巻 187巻4号
2. 論文標題 管理職労働者と解雇規制（1）ドイツ解雇法制を手掛かりとして	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 法学論叢	6. 最初と最後の頁 84-106
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 稲谷信行	4. 巻 188巻1号
2. 論文標題 管理職労働者と解雇規制（2）ドイツ解雇法制を手掛かりとして	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 法学論叢	6. 最初と最後の頁 66-90
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 稲谷信行	4. 巻 189巻2号
2. 論文標題 管理職労働者と解雇規制（3）ドイツ解雇法制を手掛かりとして	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 法学論叢	6. 最初と最後の頁 -
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 稲谷信行	4. 巻 189巻5号
2. 論文標題 管理職労働者と解雇規制(4)ドイツ解雇法制を手掛かりとして	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 法学論叢	6. 最初と最後の頁 -
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 稲谷信行	4. 巻 189巻6号
2. 論文標題 管理職労働者と解雇規制(5)ドイツ解雇法制を手掛かりとして	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 法学論叢	6. 最初と最後の頁 -
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 稲谷信行	4. 巻 190巻1号
2. 論文標題 管理職労働者と解雇規制(6・完)ドイツ解雇法制を手掛かりとして	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 法学論叢	6. 最初と最後の頁 -
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 稲谷信行	4. 巻 157巻2号
2. 論文標題 組織変更に伴う配置変更と均等法9条3項・育介法10条	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 民商法雑誌	6. 最初と最後の頁 -
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 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 稲谷信行
2. 発表標題 ドイツ法における管理職労働者の法的規律
3. 学会等名 関西労働法研究会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 稲谷信行
2. 発表標題 ドイツ法における管理職労働者に関する解雇規制
3. 学会等名 日本労働法学会
4. 発表年 2019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
---------	---------