

機関番号：30107

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2008～2010

課題番号：20530052

研究課題名（和文） 企業再編を考慮した雇用終了に関する使用者の雇用・賠償責任の比較法的研究

研究課題名（英文） Comparative study of the law on employers' responsibility for employment and damages in consideration of corporate restructuring

研究代表者

小宮 文人（FUMITO KOMIYA）

北海学園大学・法学部・教授

研究者番号：10145980

研究成果の概要（和文）：我が国では、労働契約の一方当事者である使用者が変動する局面があるため、雇用終了規制システムの根幹といえる使用者の雇用責任・賠償責任の要件と効果が十分に解明されておらず、救済方法が必ずしも効果的に体系化されてこなかった。今回の研究では、企業再編時における労働者が持つ使用者選択の権利を十全ならしめること等のために、立法的措置が必要であることがわかった。解雇・退職については、無効・復職だけでなく、金銭解決の方法が確立される必要がある。

研究成果の概要（英文）：In what conditions and how the employer shall have legal responsibility for the employee's loss of employment is a fundamental question for the regulation of employment termination. However, in Japan, those have been not necessarily clarified in a systematic manner by either courts or academic theories partly because the employer is sometimes replaced by another employer during the process of corporate restructuring. This research finds that the legislative action is indispensable to promote employees' protection. For example, the enactment of legislation is necessary to enable the employee to choose his preferred employer at the time of corporate restructuring. It also finds that it is necessary to establish the effective rule of compensatory remedy in order to resolve disputes on dismissal and forced resignation especially in the process of corporate restructuring.

交付決定額

（金額単位：円）

| | 直接経費 | 間接経費 | 合計 |
|--------|-----------|---------|-----------|
| 2008年度 | 800,000 | 240,000 | 1,040,000 |
| 2009年度 | 1,700,000 | 510,000 | 2,210,000 |
| 2010年度 | 800,000 | 240,000 | 1,040,000 |
| 年度 | | | |
| 年度 | | | |
| 総計 | 3,300,000 | 990,000 | 4,290,000 |

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：法学・労働法学

キーワード：労働法、企業再編・企業倒産、雇用終了、イギリス・フランス・ドイツ

科学研究費補助金研究成果報告書

1. 研究開始当初の背景

近年、経済のグローバル化により、国際的あるいは国内的な企業間競争が激化し、多様な形態で企業組織の再編が行われている。企業の再編・統合、買収、さらには企業の閉鎖や倒産が行われる過程で、契約当事者の変動ないし通常の雇用関係であれば許されないような解雇や退職の強要等も容易に実施されることさえある。ところが、我が国の労働法的規制の多くは、労働契約の一方当事者である使用者が変動することを想定して形成されてきた法理ではないため、従来の法的な企業環境を反映した法理であり、今日的企業環境に必ずしも適合するとはいえないのである。また、客観的合理的な理由を欠き社会的に相当として是認することができない解雇を無効とする事後的・実体的規制に主眼を置いた解雇権乱用法理及びそのコロラリーとして、解雇以外の原因による解雇終了の法的効果を否定する判例法理を維持してきたに過ぎないため、雇用終了原因の特性に応じた法理を形成してきたものでもない。これに対応すべき企業再編時の雇用終了に関する法的規制の抜本的見直しが行われていない。

2. 研究の目的

第一に、労働利用の主体か、事業再編成の激化を背景に、雇用の改廃を実質的な主体が、必ずしも労働契約上の使用者（雇用主）とは言いがたい事例が増加している。すなわち、雇用改廃の実質的主体（派遣先、親会社、譲渡会社等）と使用者たる解雇主体（派遣元、子会社、譲渡会社等）とが分かれている事例では、解雇無効を主張して使用者に雇用請求をなすことが必ずしも紛争の適切な処理にならない場合が多く、より適切な法理の形成が必要である。第二に、企業閉鎖・解散に伴う整理解雇事案においては、判例上の四要件法理は適切な処理が困難であり、むしろ労働者への再就職支援・補償金等解雇に付随して講ずべき措置をどのように保障すべきかを検討する必要がある。第三に、雇用終了の法形式は、「解雇」のみならず、辞職、合意解約さらには雇用期間の満了等、「解雇」代替的な多様な終了手段があり、それらの各種手段の特徴に応じた法理の解明が必要とされる。

3. 研究の方法

以上の状況を念頭に、「公正な雇用終了法理をどう構築するか」を指導理念として、企業再編を考慮した使用者の雇用責任・賠償責任の要件・効果を体系的に構築することを目的として、3年間にわたって、研究会や海外現地調査などを行いながら、雇用終了法理のイギリス、ドイツ、フランスとの比較法的・

体系的な研究を共同研究の形で、進めた。

4. 研究成果

我が国における解雇権乱用法理は、まさに使用者の雇用継続に関する配慮義務を解雇との関係で表現したものに過ぎないとみることができる。労働者に責任のない整理解雇において使用者に雇用維持のための配慮義務があるといえるなら、同様に労働者に責任のない雇用継続の障碍を自己の支配下で作出または放置しないようにする配慮義務が存するということができる。そして、このような配慮義務は、労働者が退職せざるを得ないと感じることが客観的に見て合理的であるといえるような状況を作出または放置しないように配慮するという内容のものであるから、必ずしも不当に抽象的なものではない。しかし、退職は本来労働者の自己決定に掛かるものであるから、配慮義務違反に該当する事実の主張・立証責任は労働者が負うことになる。

また、配慮義務は使用者が人事・労務管理権を有することに由来するから、その履行補助者もその権限を実施する職務に従事する者に限定されることになる。また、この配慮義務は結果債務ではないと考えられるから、例えば、他の従業員に私的な行為によって職場環境が労働者を退職に追い込む恐れのある状況になっていうことを認識しまたは認識し得た場合、使用者は迅速に退職を回避するための誠実かつ適切な措置、たとえば、調査、事情聴取、調整、処分等をなすことが必要であるが、それを以て義務違反を免れると解される。このように考えると、まさに、「その意に反して退職することがないように職場環境を整える」の不履行によって、雇用継続期待を失った労働者に対し、その合理的雇用継続期待に見合った逸失利益の賠償を含めた損害賠償を認めるのが理にかなうというべきである。このように解することができれば、使用者の退職追い込み意図の有無を問題とせず右の損害賠償請求を認めることができる。もっとも、使用者が、労働者が退職せざるを得ないと感じることが客観的に見て合理的であるといえるような状況を作出し、その退職追い込み意図が明らか場合には、準解雇法理を適用するのがより実態に即した処理であるように思われる。解釈では無理であれば、労働契約法に新たに「準解雇」という特別の概念を立法によって導入することも考えるべきではなからうか。

ドイツの雇用終了法理を研究したことによって得られた成果は、解雇制限法の制定によって、企業組織再編法制や有期雇用法制についても、解雇規制の実効性が損なわれないよう、新たな法制度が必要とされるというこ

とである。日本では、有期雇用の締結は契約自由として、企業組織再編は経営者の自由として正当化されることが少なくない。しかし、解雇法制と矛盾しない形で労働法制を構想しようとした場合、これらを自由の領域にとどめることが妥当でないことをドイツの経験は示している。これは日本にとって示唆的である。ただし、企業組織再編規制及び有期雇用法制は、解雇規制と雇用の存続保護の面で同じ法原則に根ざしたものはあるが、独自の法的課題も内包している。例えば、企業組織再編についていえば、事業の存続に伴って雇用が継続されることに加え、使用者選択の自由に根ざした異議申立権の付与が欠かせないことが一つの例である。雇用終了規制（雇用の存続保護）が十分な機能を果たすためにも、雇用終了形態に即した法規制を総合的に整備することが重要となる。

企業倒産における労働関係、特に雇用終了に関する規制について、我が国の立法はほとんど特殊の規定を持たず、専ら倒産法における他の契約類型の処理を参考に判例を通じて形成されてきた。しかし、具体的な適用を考えた場合、関係する民事一般法、倒産諸法、労働諸法は、それぞれ立法時期を異にし、また立法当時における問題の中心も当然に異なることから、こと倒産時の雇用終了という視点から見ると整合的に作られているとはとうてい言いえない状況にある。

企業倒産時の雇用終了を考える上では、通常時のように使用者と労働者という二局対立として捉えるだけでは不十分であり、他の債権者との利害調整を考え、また雇用契約を含めた様々な契約の倒産法上の処理と整合的な解決を目指す必要がある。また、様々な場面で、登場することになる裁判所の役割、特に解雇などを許可・了承する手続きが実体的な解雇の有効要件にどのような影響を及ぼすのかを明らかにする必要がある。倒産手続き中に労働関係を集団的に処理する手続きを加えるとともに、それとは別に個別的な紛争を適正に処理する手続きを別途に用意する必要がある。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計9件)

- ①本久 洋一、「会社分割に伴う労働契約承継に際しての分割会社の協議義務の法律構成」労働法律旬報1732号、6-17頁、2010年 査読無し
- ②戸谷義治、「フランスにおける企業倒産と解雇」日本労働法学会誌116号、149-162頁、2010年 査読あり

- ③小宮 文人、「倒産手続き化の事業譲渡と労働者の保護」北海学園大学法学研究45号、199-227頁、2009年 査読無し
- ④根本 到、「雇用危機下の解雇法理と退職をめぐる法理」労働法律旬報1697号、16-33頁、2009年 査読無し
- ⑤本久 洋一、「企業組織・企業法制の変化と解雇法制」日本労働法学会誌113号、7-22頁、2009年 査読無し
- ⑥本久 洋一、「企業・事業の売却と労働関係」季刊労働法224号、64-75頁、2009年 査読無し
- ⑦戸谷 義治、「会社倒産と解雇」季刊労働法224号、76-91頁、2009年 査読無し
- ⑧小宮 文人、「有期労働契約の拘束・保障機能と自動終了機能の相克」季刊労働法223号、123-131頁、2008年 査読無し
- ⑨根本 到、「高年齢者雇用安定法-9条の意義と同条違反の私法的効果」労働法律旬報1674号、6-25頁、2008年 査読無し

[学会発表] (計1件)

- ①戸谷 義治、「フランスにおける企業倒産と解雇」日本労働法学会第119回大会、2010年5月16日、名古屋大学

[図書] (計2件)

- ①小宮 文人、「雇用終了の法理」(単著)(信山社)、(1-287頁、2010年)
- ②根本 到、「雇用関係の終了」(共著・「労働法2」(法律文化社)283-310頁)、2010年

[産業財産権]

○出願状況 (計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

○取得状況 (計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

小宮 文人 (FUMITO KOMIYA)
北海学園大学・法学部・教授
研究者番号：10145980

(2) 連携研究者

本久 洋一 (YOICHI MOTOHISA)
國學院大學・法学部・教授
研究者番号：20257190

(3) 連携研究者

根本 到 (ITARU NEMOTO)
大阪市立大学・法学部・教授
研究者番号：60304135