

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 29 年 5 月 18 日現在

機関番号：10101

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2014～2016

課題番号：26380075

研究課題名（和文）倒産手続下における労働力調整モデルの適用をめぐる比較法的研究

研究課題名（英文）The Application of Legal Regulations for Workforce Reductions under Corporate Bankruptcies.

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） 3,400,000円

研究成果の概要（和文）：倒産手続下では、労働力調整に当たって労働者数の削減に訴えざるを得ない場面が想定される。そのため、倒産手続下では、労働条件変更を中心に据えた日本の伝統的な労働力調整モデルが妥当しない可能性があるにもかかわらず、未だ考察が不十分な状況にある。そこで、本研究では、特に労働者数の削減過程に着目しつつ、比較法的手法を織り交ぜることで、倒産手続下に特有な労働者の利益状況を労働力調整モデルの適用に当たって反映する手法を考察した。

研究成果の概要（英文）： Under corporate bankruptcies, labor related issues constitute core elements of bankruptcy procedures, called “insolvency and labor related issues”: the priority for claims of employees, the procedural participation for employee representatives and the reduction of workforce such as layoffs. It is said that employers under corporate bankruptcies are usually forced to reduce their workforce. Though Japan’s traditional legal model for workforce reductions prefers changing labor conditions of all employees to layoffs or dismissals of some employees may not be applicable under corporate bankruptcies, there have been very few researches for now. This research is aimed to provide a comprehensive analysis on the application of legal regulations for workforce reductions under corporate bankruptcies by comparing Japan and other countries.

研究分野：労働法

キーワード：社会法学 労働 倒産 労働力調整 再建

## 1. 研究開始当初の背景

倒産手続下においていかなる労働力調整モデルが妥当するかは、いわゆる「倒産労働法」の中核的論点であるにもかかわらず、倒産法と労働法の交錯領域に当たるためか、これまで全くと言って良いほど明らかにされてこなかった。そして、倒産手続下における具体的な労働力調整を考えた場合には、使用者の経営状況が究極に悪化している中で、就業規則に基づく労働条件変更を中核に据えた日本の労働力調整モデルにかかわらず、労働者数の削減にも訴えざるを得ない場面が想定される。これは、使用者の解体を目的とする清算型倒産手続（破産・特別清算）の場合には言うまでもないが、使用者の再建を目的とする再建型倒産手続（民事再生・会社更生）においても、事業規模を見直しつつ、存続事業の継続に必要な労働者の協力を確保し、ひいては労働者の就労意欲を過度に減退させないためには、労働条件変更によって労働力を調整するにも限界がある。そのため、先進各国の倒産法制に共通に見られる規律として、倒産手続下では、管財人または再生債務者に対して、労働契約を含む双方未履行双務契約にかかる解除権が付与され（破 53 条 1 項、民再 49 条 1 項、会更 61 条 1 項）、破産手続の場合には、破産管財人の労働契約解除権が特に規定されている（民 631 条）。

そこで、本研究は、これまでの研究代表者の研究成果を元にしつつ、未だ考察が不十分な倒産手続下における労働力調整モデルの適用のあり方について、特に労働者数の削減過程に着目しつつ、比較法的考察を交えて検討する。実際、労働者数の削減に当たって適用される労働法規範に倒産手続の特殊性を適切に読み込むための手法が試行錯誤の途上にあることは、既に顕在化している状況にあり、日本の労働法学・倒産法学双方における喫緊の検討課題となっている。

## 2. 研究の目的

本研究の実施に当たっては、まず、本研究の足場を固める準備的考察として、労働力調整モデルにおける位置づけという観点から、労働者数の削減に当たって適用される労働法規範を整理する。まず、(a) 無期雇用労働者に関しては、整理解雇法理が下級審レベルで確立しているところ、実体的・手続的要件（要素）相互の相関性、労働条件変更との関係性など、労働力調整規範としての明確化が本研究の前提として必要となる。これは、限定正社員など多様な正社員モデルや解雇規制の緩和をめぐる近年の論議と相まって、早急な検討が要請されている基礎的考察としての意義も併せ有している。また、(b) 従来は景気変動に対応した「雇用量の調整弁」という位置づけに過ぎなかった有期雇用労働者に関しても、無期契約への転換権や雇止め

法理が法制化（労契 18 条、19 条）されたほか、いわゆる派遣切りや有期切りという形で有期労働契約の中途解約が問題とされる事例も相次ぐ中で、労働力調整にかかる法規制の精緻化・体系化が求められている。

続けて、当該労働法規範の適用において、倒産手続であることを読み込む際に生じる課題を析出する。ここでは、(a) 倒産手続下において、労働契約の解約主体となる管財人や再生債務者の労働法的な位置づけ（労働契約上の使用者性）、(b) 労働契約上の解約権（民 627 条 1 項）のほかに認められている倒産手続上の解除権（破 53 条 1 項、民再 49 条 1 項、会更 61 条 1 項）の法的性質（いわば、「解雇」該当性）について、事業継続が前提となる再建型倒産手続と事業停止が前提となる清算型倒産手続の相違にも留意しつつ、検討することになる。

このような問題は、専ら実務が先行する状況にあったところ、倒産法改正による再建型倒産手続の整備、バブル経済崩壊後の長期不況、リーマン・ショック後の大規模倒産を経験したことでかつてない関心の高まりが生じ、ようやく理論的な検討の素地が形作られつつある。そこで、日本法の問題意識を受けて、外国における倒産手続下での労働力調整にかかる法規制の状況を分析し、比較法的示唆ないし着想を得る。

## 3. 研究の方法

本研究目的を達成するためには、日本及び諸外国における労働法・倒産法双方の網羅的で膨大な研究を要するため、効率的な研究を心掛ける。

そこで、本研究では、まず、労働者数の削減に当たって適用される労働法規範の精緻化を行いつつ、日本の労働力調整モデルにおいて倒産手続下にあることを斟酌する際の課題あるいは障害となっている事項を析出する。

具体的には、第一に、無期雇用労働者については、日本の労働力調整モデルにおける整理解雇法理の位置づけを確認しつつ、倒産手続下での適用における課題を検討する。ここでは、①倒産手続外でも問題となる（のに、倒産手続下でこそ顕在化するため、十分に検討されてこなかった）課題と、②倒産手続下でのみ問題になる課題を峻別しつつ、検討を加える必要がある。特に、①に関しては、債権者やスポンサーの意向・再建計画の整理解雇法理における位置づけを整理し、②に関しては、管財人や再生債務者に専属する財産管理処分権や事業経営権と労働契約上の使用者としての地位の関係性を、倒産手続上の契約解除権の存在にも照らしつつ検討する。

第二に、有期雇用労働者については、古典的な雇止め（更新拒絶）ではなく、中途解約が問題とされる事例が増加しているため、中途解約に必要となる「やむを得ない事由」（労

契 17 条 1 項、民 628 条) の内容を精緻化する。ここでは、労働力調整という観点から、①一方当事者の過失によって「やむを得ない事由」が生じた場合の損害賠償請求権(民 628 条)、②労働契約法 16 条のように無効と規定されていない「やむを得ない事由」が存しない場合の効果を、民法 631 条など倒産手続上の解除権を行使した場合と比較しつつ検討する。

そして、日本法の研究を通して得られた課題の解決に資する比較法的見地の獲得を目指して、倒産手続下での労働力調整にかかる諸外国の取り組みを分析する。このように、倒産手続下での労働力調整を容易化する特別の法規制を導入している外国法を分析することで、日本法に有益な示唆が提供される。

#### 4. 研究成果

本研究は、倒産手続下における労働力調整モデルの適用に当たって、倒産手続特有の労働者の利益状況を反映する手法にかかる問題状況を析出するとともに、比較法的に考察するものである。そこで、まず、本研究の基礎となる準備的考察として、平成 26 年度労働政策研究会議における報告など、関連分野研究者との意見交換も積極的に活用しながら、労働者数の削減に当たって適用される労働法規範の精緻化を行いつつ、日本の労働力調整モデルにおいて、倒産手続下にあることを斟酌する際の課題あるいは障害となっている事項を析出するべく研究を進めた。その結果、無期雇用労働者に関しては、日本の労働力調整モデルにおける整理解雇法理の位置づけを伝統的な日本型雇用システムとの関係から確認しつつ、倒産手続下での適用に当たって課題となる事項を検討できた。また、有期雇用労働者に関しては、「やむを得ない事由」(契 17 条 1 項、民 628 条) の内容を精緻化し、民法 631 条など倒産手続上の解除権を行使した場合と比較・検討することができた。

続いて、日本法研究を深化させつつ、日本法を通して得られた課題の解決に資する比較法的見地の獲得を目指して、倒産手続下での労働力調整にかかる外国法の取り組みを分析した。ここでは、労働力調整にかかる立法的な対処が進んでいる場合、議論の成熟・整理が図られる反面、倒産手続下での労働力調整に向けた対応は、倒産法制・労働法制双方の相違も反映して、国により大きく異なる点に注意しながら考察を進めることとした。

このうち、日本法の深化に関しては、日本の労働力調整モデルにおける整理解雇法理の位置づけを、無期雇用にかかる解雇権濫用法理と有期雇用にかかる雇止め法理との比較を通じて検討しつつ、倒産手続下での適用における課題を検討する作業を継続した。併せて、手続的な課題にも着目し、倒産手続下での不当労働行為救済手続の適用をめぐる

諸問題の解明にも精力的に取り組んだ。また、比較法研究としては、アメリカでの倒産手続下における不当労働行為救済手続の取扱いを比較法の素材として研究したほか、その前提となる日本法の問題状況を精緻化する作業の一環として、日本と問題状況の類似する韓国法の取組みを分析することとし、その際には、研究の中間とりまとめの一環となる一定の示唆も獲得することができた。

その上で、比較法的な知見から倒産手続下での労働力調整モデルを構築した上で、倒産手続下での労働力調整にかかる法規制を構造的に分析し、「倒産労働法」としての労働力調整モデルの確立を志向した。ここでは、比較法研究の包括性を高めつつ、獲得された比較法的知見を元に、倒産手続下における労働力調整モデルの適用をめぐる問題状況の析出と、今後のわが国の規制改革に向けた示唆の提供を目指した。

もともと、わが国に関しては、働き方改革の名の下に、立法による労働力調整モデルの規制改革の動きが活発化している一方、労働条件設定などに関して最高裁の新しい判例が出されるなど、実務的な動きも非常に激しくなっている。特に労働力の質的調整と言える労働条件変更にかかる労働条件設定規範をめぐるのは、限定正社員の導入促進など、就業規則による統一的・画一的な労働条件設定のあり方が動揺しており、労働契約法の原則に忠実な個別的労働条件設定の重要性がさらに高まりつつある。そこで、本研究の目的を達成するために、追加的に昨今の働き方改革の動きをフォローし、労働条件設定規範など、立法・判例の動きを通じて変容されつつあるわが国の労働力調整モデルを、分析の前提として再構築する作業も同時に行った。

#### 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 18 件)

1. 池田悠「労働条件設定規範をめぐる近時の判例・裁判例の動向」経営法曹 192 号 (2017 年) 114 頁～152 頁 [査読なし]
2. 池田悠「就業規則の法的性質—秋北バス事件」別冊ジュリスト 230 号 (2016 年) 40 頁～41 頁 [査読なし]
3. 池田悠「会社更生手続下での整理解雇にかかる人選基準の合理性」論究ジュリスト 19 号 (2016 年) 153 頁～160 頁 [査読なし]
4. 池田悠「信用組合の合併に伴う退職金減額合意の成否及び労働協約の効力—山梨県民信用組合(退職金減額)事件・最二小判平成 28・2・19 民集 70 巻 2 号 123 頁」日本労働法学会誌 128 号 (2016 年)

200 頁～209 頁 [査読あり]

5. 池田悠「治療機会の喪失と脳内出血死の業務起因性—地公災基金愛知県支部長事件(最三小判平成8・3・5)」別冊ジュリスト227号(2016年)108頁～109頁 [査読なし]
6. 池田悠「倒産手続下における不当労働行為救済手続の取扱い—破産法を中心に—」日本労働法学会誌127号(2016年)70頁～86頁 [査読なし]
7. 池田悠「更生管財人ディレクターらの発言にかかる不当労働行為の成否—日本航空(更生管財人・不当労働行為)事件」ジュリスト1491号(2016年)115頁～118頁 [査読なし]
8. 池田悠=朴孝淑「再建型倒産手続下での整理解雇の有効性判断をめぐる日韓比較」法律時報88巻2号(2016年)73頁～78頁 [査読なし]
9. 池田悠「会社更生手続下でなされた更生管財人ディレクターらの発言にかかる不当労働行為の成否—日本航空(更生管財人ディレクター等発言)事件(東京地判平成26・8・28別中労時1469号31頁)について」中央労働時報1191号(2015年)16頁～24頁 [査読なし]
10. 池田悠「会社更生手続における整理解雇の効力」新・判例解説Watch16号(2015年)295頁～298頁 [査読なし]
11. 池田悠「解雇と雇止め」日本労働研究雑誌657号(2015年)80頁～81頁 [査読なし]  
<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2015/04/pdf/080-081.pdf>
12. 池田悠「労働契約法の性格」法学教室413号(2015年)19頁～23頁 [査読なし]
13. 池田悠「正社員の多元化をめぐる課題—労働法の視点から」日本労働研究雑誌655号(2015年)24頁～33頁 [査読なし]  
<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2015/special/pdf/024-033.pdf>
14. 池田悠「倒産手続下での労働者代表の関与—現行法の状況と改正に向けた課題—」北大法学論集65巻6号(2015年)1647頁～1674頁 [査読なし]  
<http://hdl.handle.net/2115/58376>
15. 池田悠「年次有給休暇の権利の発生要件における「全労働日」と解雇無効期間—

八千代交通事件」ジュリスト1466号(2014年)230頁～231頁 [査読なし]

16. 池田悠「書評 毛塚勝利編『事業再構築における労働法の役割』」日本労働研究雑誌649号(2014年)99頁～101頁 [査読なし]  
<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2014/08/pdf/099-101.pdf>
17. 池田悠「会社更生手続下でなされた整理解雇の有効性—日本航空(整理解雇)事件控訴審判決」NBL1032号(2014年)25頁～33頁 [査読なし]
18. 池田悠「退職勧奨に応じなかった労働者に対する出向命令の可否」季刊労働法247号(2014年)160頁～169頁 [査読なし]

[学会発表](計3件)

1. 池田悠「労働条件設定規範をめぐる近時の判例・裁判例の動向」第114回経団連労働法フォーラム経営法曹会議座談会、ウエスティンナゴヤキャッスル・愛知県名古屋市(2016年10月12日)
2. 池田悠「日本型雇用システムにおける解雇規制の機能」リオデジャネイロ労働裁判所講演会「日本における労働法」、リオデジャネイロ労働裁判所・ブラジル・リオデジャネイロ(2016年9月1日)
3. 池田悠「倒産手続下での不当労働行為救済手続の取扱い」日本労働法学会第130回大会大シンポジウム報告、東北大学・宮城県仙台市(2015年10月18日)
4. 池田悠「正社員の多元化をめぐる課題—労働法の視点から」2014年労働政策研究会議パネルディスカッション『正社員の多元化をめぐる課題』、学習院大学・東京都新宿区(2014年6月28日)

[図書](計6件)

1. 池田悠「合意による労働条件設定と就業規則法理—労働契約法9条の反対解釈をめぐる—考察」宍戸善一=後藤元【編】『コーポレート・ガバナンス改革の提言—企業価値向上・経済活性化への道筋』(商事法務、2016年)315頁～347頁 [査読なし]
2. 池田悠「倒産手続下での権利制限と労働委員会の活動をめぐる日米比較」小西康之・河野奈月・仲琦・車東昱・成田史子・朴孝淑・池田悠・神吉知郁子・石川茉莉・島村曉代・長谷川珠子『働き方改革と雇用における参入・展開・退出の法的課題』(労働問題リサーチセンター、2016年)

122 頁～141 頁 [査読なし]

3. 池田悠「事業譲渡と労働契約関係」野川忍・土田道夫・水島郁子【編】『企業変動における労働法の課題』(有斐閣、2016年) 60 頁～90 頁 [査読なし]
4. 池田悠「倒産手続下での不当労働行為救済手続の取扱い」荒木尚志・桑村裕美子・高橋奈々・富永晃一・土岐将仁・神吉知郁子・成田史子・長谷川珠子・池田悠『労働法規制の実効性をめぐる現代的課題』(労働問題リサーチセンター、2015年) 169 頁～185 頁 [査読なし]
5. 池田悠「有期労働契約の中途解約と破産手続下での取扱い」山川隆一・成田史子・施穎弘・池田悠・土岐将仁・仲琦・高橋奈々・桑村裕美子・車東昱・朴孝淑・河野奈月・長谷川珠子・富永晃一・石崎由希子『企業行動の変化と労働法政策の課題』(労働問題リサーチセンター、2014年) 61 頁～75 頁 [査読なし]
6. 池田悠「労働契約法 19 条」荒木尚志【編著】『有期雇用法制ベーシックス』(有斐閣、2014 年) 69 頁～99 頁 [査読なし]

[産業財産権]

○出願状況 (計 0 件)

○取得状況 (計 0 件)

[その他]

ホームページ等 なし

## 6. 研究組織

### (1)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

(2)研究分担者 なし

(3)連携研究者 なし

(4)研究協力者 なし