

令和 4 年 6 月 17 日現在

機関番号：33919

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2017～2021

課題番号：17K03416

研究課題名（和文）経済的事由による労働契約終了法理

研究課題名（英文）A legal framework on Dismissal for Corporate Restructuring

研究代表者

柳澤 武（YANAGISAWA, TAKESHI）

名城大学・法学部・教授

研究者番号：70363306

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,000,000円

研究成果の概要（和文）：日本では、経済的事由による解雇についての特別な判例法理（整理解雇法理）が形成されてきたが、そもそも適用すべき場面が明らかではない。近年では、使用者が、代替的な手段を用いることによって、同法理を回避するようなケースがみられ、その実効性が疑問視されている。AIによる人事労務管理など、雇用社会の現代的な変容も考慮しなければならない。アメリカでは既に、アルゴリズムによる解雇が現実の裁判紛争となっている。経済的事由による解雇法理を明確化するには、広い視野からの、包括的な分析が求められる。本研究は、整理解雇の人選基準において不可欠な要素を示すことで、整理解雇法理の適用拡大と精緻化を提案した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

整理解雇法理（いわゆるリストラ基準）については、多くの裁判例が蓄積されているが、とりわけ人選基準については、積極的・具体的な指標が示されていない。このような「基準なき基準」は、被解雇者となりうる労働者にとってのみならず、やむを得ず整理解雇を行わなければならない使用者にとっても望ましいものではない。本研究では、今後の雇用慣行や人事労務管理の変化を見据え、労働契約終了時の人選基準に焦点を絞り、合理性判断のための指標をたてることを試みた点に意義がある。また、日米の解雇法理をめぐる動向、人工知能による人選、コロナ禍の影響による解雇、といった現代的な課題も広くフォローしている。

研究成果の概要（英文）：Case law has been established for corporate downsizing in Japan, although it is unclear whether the standards should apply to dismissal. Employers might use alternative methods to circumvent the case law. Therefore, merely analyzing dismissal on the grounds of economic necessity is insufficient.

Moreover, the recent emergence of artificial intelligence and its future influence on dismissal must be reviewed in this context. In fact, the use of secret algorithms for dismissal was challenged by the court in the United States. It is important to adopt a comprehensive perspective on reasonable standards for corporate downsizing. This study shows that essential elements of selection criteria would be part of dismissal for the purposes of reorganization.

研究分野：労働法学

キーワード：整理解雇 解雇法制 アメリカ法 コロナ渦

1. 研究開始当初の背景

労働契約終了という場面において、解雇法理が重要であることは言を俟たない。「独楽の心棒」(フランス)あるいは「神経中枢」(ドイツ)といった比喻でも示されるように、労働法全体の方向性や特色をも決定づけるのが解雇法理である。他方で、労働契約終了に関わる各場面(辞職・合意解約・退職勧奨・定年・雇止めなど)においては、解雇と切り離された独自の枠組みが発展してきた。

ところが、後述するような近年の紛争例が示すように、実態を見る限りは、法的に「解雇」か否かという区別を行うことは、形式的あるいは相対的な問題に過ぎないともいえる。そこで、本研究では、雇用終了全体の統合的な理論整理を行うべく、「経済的事由」という視角から労働契約終了の分析と考察を試みる。

2. 研究の目的

(1) 労働契約の終了 実態と理論の分断・錯綜

日本では、判例によって形成された解雇権濫用法理が条文化(2003年)された後、労働契約法へと組み込まれ(2007年)、さらには解雇以外の労働契約終了に関わるルールも含め制定法へと結実した(2012年)。しかしながら、指名退職勧奨、労働者を選定して外部労働市場へ転職を促す方策、有期労働契約における不更新条項、継続雇用制度をめぐる諸課題など、伝統的な法理では捉え難いような紛争も生じている。権利濫用法理の前提となる諸条件の変容(少子高齢化、労働者間格差の拡大、雇用の流動化、労働者のライフスタイルの多様化)は、労働契約終了法理にも大きな修正を迫っており、「解雇」や有期労働契約の「終了」を、当事者の合意の存在や一方的な意思表示といった法形式のみによって捉えることは、限界に達しつつある(図1)。

図1: 解雇と辞職の境界



(2) なぜ「経済的事由」に着目するのか？

使用者の経営上の理由による解雇の場合、裁判例の蓄積により形成された整理解雇法理が適用される。ところが、「いかなる解雇を『整理解雇』と判断し、かかる法理を適用すべきかについては、理論的関心が払われてこなかった」(野田進『労働契約の変更と解雇』261頁(信山社、1997))との指摘もあるように、その理論的根拠や各要素の意義・位置づけなど、多くの課題が残されている。そのため、人員削減を目的とする解雇や退職勧奨であっても整理解雇法理が適用されず、あくまで労働者の能力不足を理由として解雇や辞職に追い込むという実態が横行している。例えば、労働者個人に業務改善計画(PIP: Performance Improvement Plan)と呼ばれるプログラムを課し、などを用いて退職勧奨に追い込んだり(日本アイ・ビー・エム(退職勧奨)事件・東京高判平成24.10.31 労経速2172号3頁など)、人材派遣会社がコンサルティングの一環として能力評価の判定基準を策定し、当該基準に依拠してローパー(low performer)労働者を認定・指名し、外部労働市場へ転職を促したりする手法である。

これらの実態は、形式的には解雇ですらないものの、短期間に数十名が対象となるようなケースの背後には、やはり経営上の理由が伺える。これらの手法は、いつの時代にも、形を変え出現しており、整理解雇法理や解雇法理そのものを変革しない限りは、根本的な解決には至らない。

3. 研究の方法

本研究は、「経済的事由」という観点やアメリカ法との比較法研究などにより、労働契約終了の法理を再構築しようとするものである。労働契約の終了についての文献研究を丹念に行いつつ、解雇については日本と正反対ともいべき法システム(解雇自由の原則)をとるアメリカでの資料収集やヒアリングを行い、日米の比較法研究を行う。また、労働契約終了の実態についても再検証し、日本の労働契約終了法制の課題を明らかにする。

また、従来型の整理解雇法理の変容を追跡するのみならず、これまで労働者個人の能力不足・非違行為あるいは退職勧奨・合意解約として取り扱われてきた裁判例についてもリサーチし、整理解雇法理の事実上の潜脱となっていないかどうかを検証する。また、「経済的事由」による労働契約終了については、定年制度や早期退職優遇制度なども視野に入れ、諸外国の法制度や裁判例を調査し、今後の研究の基盤となる文献を蒐集する。

4. 研究成果

(1) 雇用終了における人選基準法理

本研究による研究成果の一つとして、2017年10月15日に小樽商科大学にて開催された、日本労働法学会の大シンポジウム「雇用社会の変容と労働契約終了の法理」の企画と報告がある。担当した報告「雇用終了における人選基準法理」では、人工知能(AI)による人事労務管理やH.R. Tech.といった現代的課題も織り込みつつ、使用者による人選の問題が先鋭化する整理解雇法理を中心に分析した。その結果、近年の人選基準をめぐる紛争において「基準なき基準」に起因する課題が顕在化していることが明らかとなった。また、人工知能を用いた人選基準の課題については、アメリカでは現実に裁判紛争(アルゴリズムによる高校教員の解雇など)となっていることを紹介した。さらに、解雇の代替的処遇として行われる雇用終了の場面(出向法理、指名退職勧奨、変更解約告知など)でも、人選基準の課題が生じることを指摘した。そこで、整理解雇法理に求められる人選基準の指標を提示するとともに、権利濫用法理の一環としての整理解雇法理と雇用平等法は、両者の相互作用によって、より一層の発展が期待できることを主張し、4要件自体は維持しつつも、人選基準の明確化を指向すべきであるとの方向性を示した。

続くシンポジウムの議論では、解雇規制のルール、AIによる人選、ビッグデータによる評価、能力評価の在り方、雇用終了過程における説明義務、労働契約終了と合意など、多岐にわたる活発な議論がなされた(議論の概要については、日本労働法学会誌131号(2018)に掲載)。

なお、平成29年度重要判例解説においては、「会社更生手続下の整理解雇と人選基準の合理性 日本航空事件」を担当し、本研究に関わる視点からも解説を加えた。当該労働者その他の労働者との比較考量を行うことで、動的な観点からの「適用の公平性」ともいべき審査を行っている。かかる時系列を考慮した判断手法は、病気休職に限らず、欠勤日数(特に勤怠)のカウント期間、単身者の該当日、年齢基準の判定時期、人事考課の対象期間、整理解雇に先だつ退職勧奨や早期退職優遇などにも深く関わる問題を孕んでいることを指摘した。

(2) アメリカにおけるヒアリング調査

2018年3月8日から14日にかけてアメリカで行った調査研究では、ミシガン州、ニューヨーク州、フロリダ州において、高齢者の解雇や再雇用の実態、立法資料の調査、大学教授や弁護士といった専門家へのインタビューを行った。とりわけ、AARPが関わる再就職支援については、あまり日本でも知られていない再就職の実態に接することができ、その成果の一部について、高齢者法Japanのホームページにて公表した。

フロリダ州のセント・ピーターズバーグにあるサンシャイン・センターは、Senior Community Service Employment Programによる公的施設であり、アメリカ労働省によって推進されている。同施設では、55歳以上の失業者に対して職業訓練や就労の機会などを提供している。担当のEmployment Specialistによれば、長期間失業状態にあった求職者に対して新しい技術を身につけるため無料のワークショップ(履歴書の書き方、PC操作、SNS活用等)を開催し、OJTによる職業訓練も紹介しており、70%が再就職に成功しているとのことであった。

(3) アメリカにおける雇用終了との比較

解雇というテーマに関して、研究対象とされることが稀であったアメリカ法について、いわば逆転の発想により、日米に共通する労働契約終了ルールや判断基準を探求した。なお、アメリカでも大量解雇の場合には、連邦法と一部の州法による特別な規制があり、とりわけイリノイ州が独自の規制を行っている(The Illinois Worker Adjustment and Retraining Notification (WARN) Act)。さらに、アメリカ連邦最高裁が示した重要判例(Green v. Brennan, 136 S.Ct. 1769 (2016))などでも、みなし解雇(constructive-discharge)が重要な争点となっている。

敷衍すると、形式的には雇用差別や報復を理由とする不利益取扱い争っているケースでも、実態としては解雇自体の合理性を審査しているとみることが出来る。両国の構造をモデル化することで、使用者側が「経済的事由」によるならば最も厳しくなる解雇規制(整理解雇法理)を逃れようとする日本の法構造と、労働者側が当該解雇に不当な理由(差別・報復など)があったことを示そうとするアメリカの法理(使用者側は、むしろ「経済的事由」であることを示すことが有効な抗弁となる)とは、全く反対の方向性を持ちながらも、合理性が否定される解雇については共通の要素がみられる。

(4) コロナ禍が雇用システムに与える影響 日米の対比

2020年3月以降のコロナ禍(covid-19)により、本研究も、当初の計画変更を余儀なくされた。雇用環境が急激に変化するなか、コロナ禍の影響についても、関連テーマとして急遽取り組むこととした。

日本におけるコロナ関連の解雇や雇用保障について、学生向け雑誌にまとめた「非常事態における休業手当と整理解雇 新型コロナウィルスによる影響を中心に」法学セミナー789号33頁(2020)では、休業手当の意義を再検討し、緊急事態宣言と休業手当の帰趨について自説を展開した。また、コロナ禍における整理解雇法理について、従来からの議論との異同を明らかにした上で、解雇回避努力義務の一環として、雇用調整助成金や各種補助金の活用を示唆し、「今回のような非常事態にこそ、雇用の維持を志向する同法理の真価を発揮すべき」であると主張した。

さらに、同雑誌のコロナ解雇関連の判例解説(仙台地決令和2.8.21)では、整理解雇法理と雇用調整助成金との関係、救済すべき賃金相当額(休業手当相当額か賃金全額か)といった諸論

点についても検討を加えた。

アメリカについては、「コロナ禍におけるアメリカの労働政策」労働法律旬報 1975+76 号 77 頁 (2021) を公表した。2020 年 4 月以降、2.28 兆ドルという史上最大の予算規模で Coronavirus Preparedness and Response Supplemental Appropriations Act などを制定し、雇用維持を重視した政策を行うという、伝統的なアメリカの労働法制とは異なる姿がみられた。具体的には、緊急の有給病気休暇、事業主経由の労働者支援、失業保険給付の拡充などである。他方で、雇用関係給付金の不正受給が社会問題になるという、日米で共通の課題もみられた。

(5) 他の法分野とのコラボレーション

高齢者法分野の研究成果をふまえ、人生 100 年時代における労働からの引退過程の在り方について論じた「人生 100 年時代の高齢者雇用」ジュリスト 1524 号 90 頁 (2018) では、近年の裁判例を分析することで継続雇用制度の限界を指摘し、有期労働契約における事実上の定年制の問題もふまえ、手続き規整を行うことにより自由な意思にもとづいた引退を実現し、退職において労働者がイニシアティブを発揮できるような法制度の設計を提案した。

さらに、2019 年 5 月 25 日に愛媛大学で開催された社会保障法学会での大シンポジウム「高齢者法からみる高齢者法特有の課題」では、「雇用と法」の報告を担当した。同報告では、高齢者法研究会のメンバーと協同して行ったもので、継続雇用制度をめぐる紛争、有期労働契約の年齢を理由とする雇止め、シルバー人材センターの実態などをふまえつつ、解雇の代替的処遇としてのハラスメントや高年法改正の検討を行った。シンポジウムの質疑では、強制的な定年制度と自発的退職との関係など、本研究テーマに関わる討論も多く含まれていた(議論の概要については、社会保障法 35 号 (2019) に掲載)。

2020 年 6 月 22 日にビデオ会議 (Zoom) を用いて収録された、関ふ佐子・永野仁美・森悠一郎・柳澤武・菊池馨美「座談会：高齢・障害と社会法」法律時報 92 巻 10 号 11 頁 (2020) は、法哲学、障害法、社会保障法、各分野の研究者との対談である。高齢者に対する片面的な措置の意義、障害における合理的配慮と高齢者に対する安全配慮義務との違い、年齢差別特有の構造についての議論を行なうとともに、本研究にかかるコロナ禍における解雇問題についても労働法学の立場から言及した。

(6) その他の成果

「ひろばユニオン」「企業年金」「電機連合 NAVI」「労働判例」などの雑誌や機関誌にて研究成果の一端を分かりやすく説明し、社会一般への情報発信にも努めた。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計15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 柳澤武	4. 巻 737号
2. 論文標題 休職期間中に行われた試し出勤（テスト出局）の相当性と賃金請求権などが争われ、試し出勤中の労働に対して最低賃金額相当の賃金支払が認められた事例 日本放送協会事件	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 判例評論	6. 最初と最後の頁 137-141
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 関ふ佐子、永野仁美、森悠一郎、柳澤武、菊池馨実	4. 巻 92巻10号
2. 論文標題 座談会：高齢・障害と社会法	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 法律時報	6. 最初と最後の頁 11-38
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 柳澤武	4. 巻 789号
2. 論文標題 非常事態における休業手当と整理解雇 新型コロナウイルスによる影響を中心に	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 法学セミナー	6. 最初と最後の頁 33-38
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 柳澤武	4. 巻 791号
2. 論文標題 出産後一年以内における解雇の客観的合理的理由	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 法学セミナー	6. 最初と最後の頁 121
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 柳澤武	4. 巻 1975+76号
2. 論文標題 コロナ禍におけるアメリカの労働政策	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 労働法律旬報	6. 最初と最後の頁 77-80
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 柳澤武	4. 巻 775
2. 論文標題 在籍出向解除による職務変更命令の有効性	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 法学セミナー	6. 最初と最後の頁 123
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 柳澤武	4. 巻 778
2. 論文標題 ハラスメントによる退職強要と退職に対する責任	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 法学セミナー	6. 最初と最後の頁 123
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 柳澤武	4. 巻 35
2. 論文標題 高齢者の雇用と法 超長寿時代のディーセント・ワーク	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 社会保障法	6. 最初と最後の頁 62-75
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 柳澤武	4. 巻 783
2. 論文標題 HIV感染を理由とする内定取消とプライバシー侵害	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 法学セミナー	6. 最初と最後の頁 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 柳澤武	4. 巻 1524
2. 論文標題 人生100年時代の高齢者雇用	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 ジュリスト	6. 最初と最後の頁 90-95
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 柳澤武	4. 巻 78-9
2. 論文標題 職場のダイバーシティと雇用平等法	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 運輸と経済	6. 最初と最後の頁 47-53
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 柳澤武	4. 巻 91-1
2. 論文標題 子会社で生じたセクハラ行為に対するグループ親会社の責任	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 法律時報	6. 最初と最後の頁 134-137
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 柳澤武	4. 巻 89巻1号
2. 論文標題 労働法上の権利行使に対する抑制と報復 不利益取扱いからハラスメント法理へ?	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 法律時報	6. 最初と最後の頁 78-83
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 柳澤武	4. 巻 89巻6号
2. 論文標題 有期労働契約における年齢を理由とする不更新の合理性	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 法律時報	6. 最初と最後の頁 111-114
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 柳澤武	4. 巻 ジュリスト増刊
2. 論文標題 会社更生手続下の整理解雇と人選基準の合理性 日本航空事件	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 重要判例解説	6. 最初と最後の頁 232-233
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 柳澤武
2. 発表標題 高齢者の雇用と法
3. 学会等名 日本社会保障法学会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 柳澤武
2. 発表標題 雇用終了における人選基準法理 なぜ私なのか？
3. 学会等名 日本労働法学会
4. 発表年 2017年

〔図書〕 計3件

1. 著者名 日本労働法学会、和田 肇、名古屋功、根本 到	4. 発行年 2017年
2. 出版社 日本評論社	5. 総ページ数 321
3. 書名 講座 労働法の再生 第4巻 人格・平等・家族責任	

1. 著者名 榎澤 幸広、小川 由美子	4. 発行年 2017年
2. 出版社 みらい	5. 総ページ数 193
3. 書名 Qからはじめる法学入門	

1. 著者名 法学セミナー編集部	4. 発行年 2017年
2. 出版社 日本評論社	5. 総ページ数 294
3. 書名 司法試験の問題と解説 2017	

〔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
---------	---------