

# 解雇権濫用法理のインセンティブ効果と派生效果



アンダーソン・毛利・友常法律事務所

弁護士 十市 崇

同 田中勇氣

ANDERSON MÖRI & TOMOTSUNE

# 解雇権濫用法理の概要

- 解雇権濫用法理の意義と背景
  - 意義
    - ✓ 「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」法理
  - 背景
    - ✓ 期間の定めなき雇用契約に関する解雇は原則自由(民法627条1項)
    - ✓ 労使間における力・情報・不利益等の非対称性の存在
    - ✓ (一部企業に見られる)長期(終身)雇用という雇用慣行
- 解雇権濫用法理における合理的理由の内容
  - 労働者による労務提供の不能又は適格性の欠如・喪失
  - 労働者の規律違反行為
  - 経営上の必要性
  - ユニオン・ショップ協定に基づく組合の要求

# 解雇権濫用法理の根拠とその形成過程

## ● 解雇権濫用法理の根拠

### ➤ 法的根拠

- ✓ 2003年12月31日以前は、民法上の権利濫用法理(民法1条3項)
- ✓ 2004年1月1日以後は、制定法(労契法16条(旧労基法18条の2))
  - － 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする

### ➤ 理論的根拠

- ✓ 労働者の生活維持という生存権の観点
- ✓ 労使間の非対等性
- ✓ 关系的契約理論(内田)
- ✓ 不完備契約理論(中馬)

## ● 解雇権濫用法理の形成過程

- 1950年代ころから解雇権行使に制限を付する裁判例が出現
- 解雇権濫用法理の基礎を確立
  - ✓ 日本食塩事件最高裁判決(昭50・4・25)
- 整理解雇法理の基礎を確立
  - ✓ 東洋酵素事件東京高裁判決(昭54・10・29)

# 整理解雇法理の意義

- 整理解雇法理も解雇権濫用法理の一類型
  - 人員削減などの経済的理由による解雇
- 整理解雇の「4要件」
  - 人員削減の必要性
    - ✓ 企業又は特定の事業部門における赤字の継続等
  - 解雇回避努力義務の履践
    - ✓ 配転、出向、希望退職募集などの手段の履践
  - 解雇対象者の人選の妥当性
    - ✓ 客観的且つ合理的な人選基準の設定
  - 解雇手続きの相当性
    - ✓ 労働組合又は労働者との協議等
- 4要件説と4要素説
  - 4要件説に立つと、一つでも欠ければ解雇は無効

# 整理解雇法理と近時の裁判例

- 「4要件」を「4要素」と再構成する裁判例の増加
  - 一つの要件が充足されていなくとも、整理解雇の有効性を認める余地
  - 4要件は原則的判断要素で、ある要素が不要となり、その内容が修正されるのは、特段の事情がある場合か
  - 実際上の差異は大きくないのではないか
- 人員削減の必要性について、経営判断を尊重する裁判例の登場
  - いわゆる採算性向上型の許容(ナットウエスト2次等)
- 画一的な解雇回避は要求しない裁判例の登場
  - 雇用確保措置が困難な場合における経済的補償の考慮(ナットウエスト3次)
  - 希望退職者募集に際し、企業の実情の考慮(SGデベロッパ等)
  - 職種限定社員に関して配転・出向義務を消極解釈(角川財団)

# 解雇権濫用法理がもたらすインセンティブ①

## ● 経営者

- 新たな雇用意欲の低下
  - ✓ 理想値よりも低い正規社員数を設定
  - ✓ 非正規雇用の拡大
- 比較的広汎な裁量の確保
  - ✓ 配転、転勤、出向等の利用
  - ✓ 就業規則の不利益変更
- 長期雇用を前提とした措置
  - ✓ 定年制
  - ✓ 退職金(年金を含む)制度の構築
- 善管注意義務(忠実義務)に対する影響
  - ✓ 経営判断の原則との関係で問題
  - ✓ 善管注意義務を判断するに際して、緩やかに解する要素となり得るのか
- 配当政策/内部留保のレベルに対する影響
  - ✓ 内部留保を増加させる要素となり得るのか

## 解雇権濫用法理がもたらすインセンティブ②

### ● 労働者

- 会社に対するロイヤリティの醸成
  - ✓ 使用者の機会主義的行動に対する労働者の疑心暗鬼を払拭
- 企業特殊熟練への投資等の積極化
  - ✓ 転職等を前提としないキャリアの形成(但し、外部労働市場の未成熟さも影響し得る)
- 共同体的労使関係の形成
  - ✓ 従業員の中から経営者への昇進
  - ✓ 経営者との対立構造が弱まる
- 企業別組合の形成
  - ✓ 企業内における利害関係調整の重要性

# 解雇権濫用法理がもたらすインセンティブ③

## ● 株主

- 経営者に対する交渉力の低減
  - ✓ 経営者と労働者の連携要因
  - ✓ リストラクチャリングに対する制約要因
- M&A取引に対する影響
  - ✓ 支配権の異動に対する制約要因
  - ✓ 売主側の雇用継続に対する配慮
- M&A取引のスキームに対する影響
  - ✓ 従業員を選別し得るスキームが増加する要因となり得る
  - ✓ M&A実務に対する影響は限定的

## ● 債権者

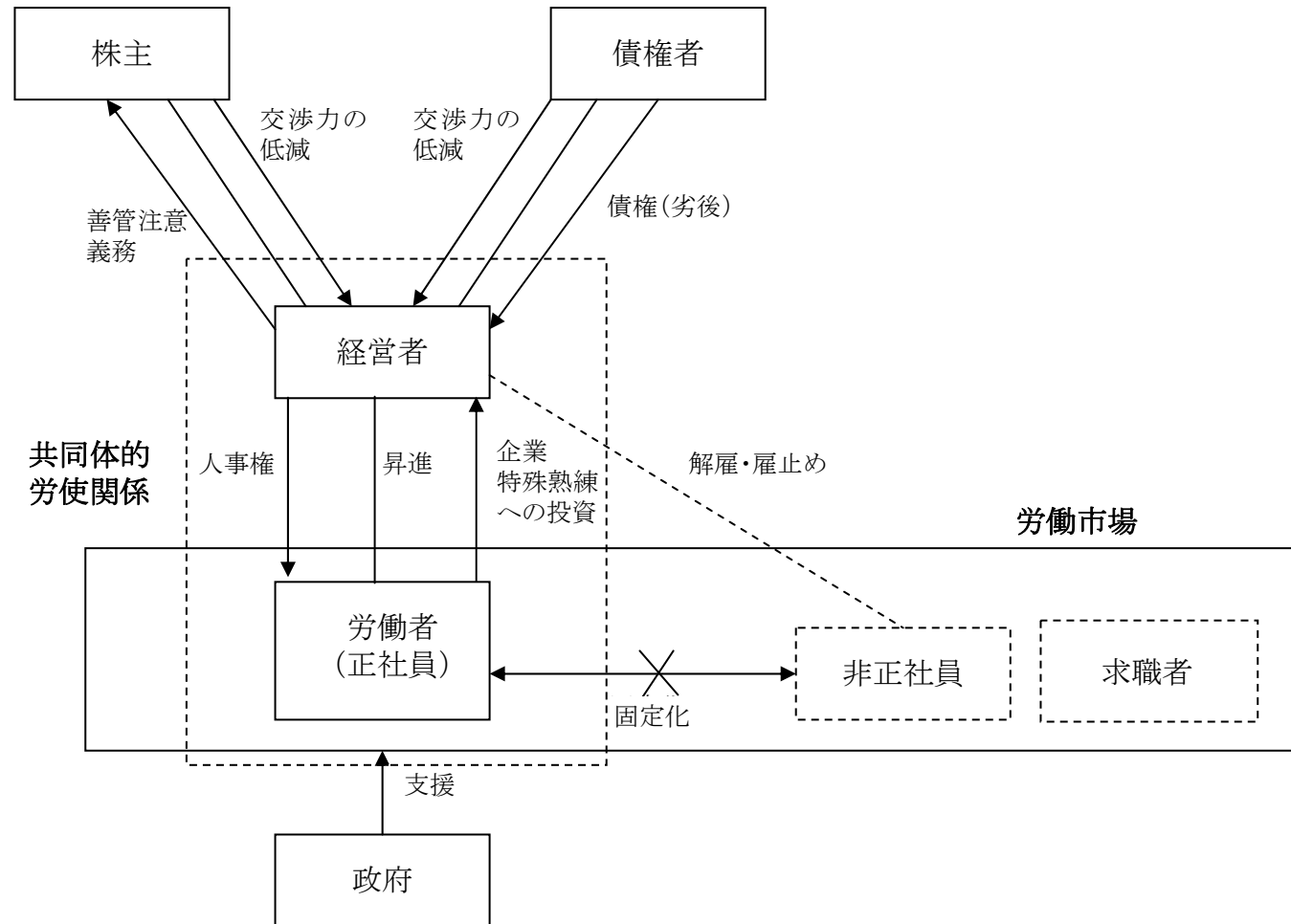
- 経営者に対する交渉力の低減
  - ✓ リストラクチャリングに対する制約要因
- 債権回収に対する影響
  - ✓ 既存の人件費を前提とした弁済計画を想定
  - ✓ 倒産時の労働債権に対する劣後



# 解雇権濫用法理の代表的な派生効果

- 正社員と非正社員の地位の固定化
  - 正社員の雇用が保障されることによる雇用の流動性の低下
  - 非正社員の解雇等が正社員の解雇回避措置とされる可能性
- 経営者と労働者の一体性
  - 企業文化の醸成
  - ベンチャー・スピリットを失わせる恐れ
  - ガバナンスの低下による企業不祥事
- 労働法の他の領域への影響
  - 経営者による広汎な人事権行使の許容
  - 定年制の許容
  - 内定や試用期間中の地位保護
- M&Aにおける非効率性
  - リストラクチャリング及び支配権の異動に対する圧力の低下

# 解雇権濫用法理と各当事者



# 解雇権濫用法理の撤廃論①

- 近時の「法と経済学」における経済学者の主張
  - 解雇制限の硬直性
    - ✓ 経営に対する過剰介入(八代)
  - 雇用創出の抑制効果
    - ✓ 人材育成を阻害(大竹、常木)
    - ✓ 失業者や非正規雇用従業員の正規雇用を閉ざし、社会的に不公正(大竹、常木)
  - 派生効果などにみられる連動した幾多の社会的コスト(八代)
  - 紛争処理に際しての問題
    - ✓ 4要件の内容は企業特殊熟練の程度を考慮していない(八代)
    - ✓ 裁判所による企業特殊熟練の判断能力に対する疑問
    - ✓ 当事者の利害調整のみを目的とし、社会的影響やコストを無視
    - ✓ 労働組合の支援を受け得る大企業の労働者だけを救済(八代)

## 解雇権濫用法理の撤廃論②

### ● 経済学者による批判に対する疑問

- 解雇制限の硬直性
  - ✓ 適用される場面は限定的
  - ✓ 実情に応じた柔軟な判断も可能
- 雇用創出の抑制効果
  - ✓ 解雇権濫用法理の撤廃と雇用増加の因果関係は実証されず
  - ✓ 外部労働市場等の不整備
- 派生效果に関する問題
  - ✓ 解雇権濫用法理の撤廃のコスト
- 紛争処理に際しての問題
  - ✓ 「解雇対象者の人選の妥当性」に関する裁判例の解釈
  - ✓ 合同労組の存在、労働審判制の導入及び訴訟外における交渉・和解の存在等の考慮

# 解雇権濫用法理の修正①

## ● 手続規制に限定する主張

### ➤ 内容

- ✓ 第一要件と第二要件は経営判断に係ることから除外
- ✓ 手続に関する第三要件と第四要件を中心に検討

### ➤ メリット

- ✓ 労使の自主規範の明確化
- ✓ 手続的規制の確立により、労使間交渉を実質化

### ➤ デメリット

- ✓ 雇用喪失の問題を手続的規制のみにより解決しようとすることの限界

### ➤ 検討事項

- ✓ 使用者が協議義務を負う対象
- ✓ 使用者の協議義務の程度
- ✓ 上記協議義務の前提としての使用者の情報開示義務の程度及びその実効性の確保措置

## 解雇権濫用法理の修正②

### ● 金銭的解決制度の導入の検討

#### ➤ 内容

- ✓ 解雇無効＝原状復帰ではなく、解雇違法＝経済的補償、再就職支援措置とする

#### ➤ メリット

- ✓ 柔軟な解決が可能に
- ✓ 職場復帰に伴う問題点の解消
- ✓ 労働者の移動を促すことによる効率性の実現
- ✓ 使用者側に予測可能性を与える余地

#### ➤ デメリット

- ✓ 雇用保障の実効性を阻害する可能性
- ✓ 解雇促進の効果を生ずる可能性

#### ➤ 検討事項

- ✓ 本人の意思による選択の可否
- ✓ 解雇回避努力の一環として行った金銭補償との関係

# 政府の役割と限界

- 政府の役割
  - 市場原理の修正と労使間の力関係の適切な調和の確保
    - ✓ 労働者のインセンティブを担保
- 政府の具体的施策の例
  - 非正社員に対する教育訓練機会の付与
  - 能力開発制度
  - 雇用保険制度
  - 健全な(外部)労働市場の育成
  - 企業間における年金等の制度の移管の容易化
- 政府の限界
  - 政府は労使関係を第三者的に補完する役割
  - 個別的な対処が困難

# まとめ

- 解雇権濫用法理の影響
  - 経営者-労働者の問題として出発
  - 企業を巡る多方面の当事者へ波及
  - 解雇権濫用法理が生み出す歪みの出現
- 解雇権濫用法理の今後
  - 撤廃を含めた議論
  - 解雇権濫用法理の修正により対処可能か
  - 政府の役割
  - 労働政策以外による対処