

別紙 4

報告番号	※ 第	号
------	-----	---

主 論 文 の 要 旨

論文題目 整理解雇に関する日蒙比較法研究

氏 名 BAATAR Nomun

論 文 内 容 の 要 旨

【本稿の概要】

本稿は、日本における整理解雇法理について検討し、そこから得られた結果に基づき、モンゴルにおける整理解雇の法規制と判断基準やその立証責任をめぐる問題について分析したものである。

【問題意識と課題設定】

現在のモンゴルでは、経済不振や経営悪化によってなされる整理解雇より、予防的・戦略的な整理解雇が実施されるケースが多くなっている。このように整理解雇が容易に行われるようになると、労働者にとっては生活維持や将来設計に大きな影響を及ぼし不利益が極めて大きい。本稿では、課題として、次の三点を取り上げる。

第一は、整理解雇規制に関する問題である。モンゴル労働法 80 条 1 項 1 号において、企業またはその支部が解散したり、または、人員が削減されたり及び職が廃止された場合に限って、使用者の整理解雇が認められている。この条項は使用者の解雇権を制限したものとする見解が存在するが、実質的には、これは使用者の解雇正当事由を法定化し、整理解雇を行う権利を認めた条項である。他方で、使用者の解雇権を制約するものとして、労働法 80 条 4 項（解雇予告期間）と 82 条 1 項（解雇手当支給）との手続的規制が労働法において定められている。しかし、手続的規制以外に使用者の恣意的な解雇判断を制約する規制がないため、労働者の雇用保護のあり方が大きな問題となっている。そこで、使用者の権利濫用を抑制し、労働者の雇用保護を確保することが不可欠である。

第二に、モンゴルでは、2015 年から毎年、重要な裁判例を整理した裁判例集を出版するようになり、モンゴル最高裁判所は、裁判例上の判断基準をまとめる努力をしている。しかし、解雇手続に関する法律上の要件は明確な一方、整理解雇の有効性の判断基準はいまだ統一されていない。

つまり、整理解雇を実施する使用者の決断は合理的なものであったか、雇用を維持するための措置は講じられたか、人選基準は合理的なものであったかについて実質的な検討はなされていない。多くの裁判例は、適切な判断基準により判断をしておらず、使用者の恣意的な整理解雇を適切に制約できていない。

第三に、立証責任の分配について、労働法上、解雇手続履践の立証責任は使用者にあると規定しており、裁判上、整理解雇の正当理由の立証責任も使用者にあると提示している。しかし、裁判上、解雇以外の措置や人選基準について労働者が主張すると、裁判所は当該主張を行った訴訟当事者が立証責任を負うと、労働者に立証責任を負わせている。整理解雇以外の措置や人選基準に関する情報は使用者に属するものであり、労働者側が手に入れられないものであるため、労働者個人が解雇の無効を立証することは困難であり、労働者にとって立証責任の負担が重い。

以上のような状況を改善するには、使用者の恣意的な解雇を制約し、労働者の雇用を保護する制度が必要と考えることから、労働法における整理解雇規制に関する問題と裁判所における判断基準とその立証責任に関する問題を取り上げている。

比較法の検討対象国は、使用者の恣意的な規制を整理解雇法理として判例法理を形成してきた日本である。その理由としては、まず、日本は整理解雇に関する法的規制が少ないが、裁判例上発展してきた整理解雇法理が使用者の恣意的な解雇を規制している。解雇正当理由を基に解雇を規制するフランスやドイツにおいては、解雇に関する特別の法的規制が制定され、事前の手続規制が細かい。これに対し、日本においては、事後的な整理解雇の正当性判断が重要となっており、裁判所は整理解雇に関する有効性の四判断基準を相互補完的、総合的に判断している。次に、日本では、解雇を回避する柔軟な措置が多種多様であり、労働者の雇用継続保護の面で主な役割を果たしている。最後に、日本では、整理解雇は労働者の責めに帰すべき事由がないのに実施される解雇であり、人証や物証等の証拠が使用者側に存することから、解雇回避措置の履践と人選基準の立証責任は労働者から使用者に転換している。以上の理由から、整理解雇について学説上多くの議論がなされ、判例も集積している日本の整理解雇法理に関する議論を検討し、比較研究を行う。

本研究の意義としては、日本法の研究から得られた示唆をモンゴル法に展開出来ることを示している転移ある。まず、労働法において実体的規制が存在せず、それを制定法上補充することが期待できないことから、その不備を裁判所において補充することが必要であり、裁判例上整理解雇に関する判断基準を統一することによって、今後のモンゴルにおける判例法理の発展に寄与できる。次に、労働法において整理解雇に関する内容とその範囲を明確にし、

裁判例が蓄積されていくと、使用者と労働者の整理解雇に関する認識を高めることが期待できる。

【研究の成果】

本研究の成果は、以下のようにまとめることができる。

第一の課題である整理解雇に関する規制について。モンゴルでは、使用者の恣意的な整理解雇を抑制する実体的規制が存在していないが、日本においても、整理解雇に関する実体的な法規制がなく、生じた問題を事後的に整理解雇法理の正当性の判断基準に基づいて解決している。そこでモンゴルでも、労働者の雇用保護は制定法によって確保することが期待できない状態にあるため、その問題解決として裁判所による事後的実体的な規制によって解決すれば、労働者の雇用確保の姿勢を強め、かつ、裁判所の機能も積極化できると考えられる。また、整理解雇法理は、その時代に対応して法理論、正義、公平、合理性、社会的価値規範などを総合的に考慮し、正当性の判断基準を適用するため柔軟性が高いというメリットがある。日本では、労働関係において使用者は支配的権力を有しており、その支配の下にある労働者に対して行う恣意的な解雇判断を抑制するために、整理解雇法理が形成された。このような法理の根拠となる信義誠実の原則や権利濫用の原則は、モンゴル民法典においても定着していることから、日本の整理解雇法理から多くの示唆が導ける。

第二の課題である裁判例上の整理解雇の有効性の判断基準については。まず、整理解雇の必要性についてであるが、モンゴルではそれについての判断は統一されていない。整理解雇を行う理由を検討する裁判例がある反面で、整理解雇を行う理由に関わらず解雇判断がその権限を有する者によって行われているかを検討する裁判例もある。通常は、裁判例上、解雇時に労働者に対して解雇理由を明示したかいなかを検討する。モンゴルでは、企業は経営悪化にとどまらず、予防的・戦略的解雇を実施するケースが多い。そこで、日本の整理解雇の必要性に関する経営不振解消説を採用し、実質的に企業経営が悪化したという事実がない場合は、整理解雇の必要性を否定すべきである。

次に、解雇以外の措置についてであるが、モンゴルでは、整理解雇に際して、使用者が解雇を最終的な手段として捉えず、経費の削減よりは先立って人件費の削減を行い、労働者を解雇するケースが多い。また、労働者が一度離職したら、失業する期間は長期となり、再就職も困難であることを考量すると、企業横断的な雇用継続維持の対策が必要である。そこで、日本の解雇回避の努力義務の履践に関する要件を採用し、可能な限りに解雇以外の措置をとり、労働者の雇用継続のための多種多様な措置を検討すべきである。企業の規模・業種、

人員構成、労使関係の状況等の諸般の事情に照らして、労働者の雇用を維持するための回避措置の履践を要求する。

さらに、人選基準についてであるが、モンゴルでも、同じ内容の職務に従事する多数の従業員から一定数の従業員を余剰人員として減らす場合において、従業員の人選基準が問題となる。裁判所は、基準なしで行われた整理解雇の合理性を否定しているが、多くの場合に裁判所から一定の指摘なしに、使用者の一方的に設定した選定基準の合理性を認めている。そこで、日本における人選基準の合理性に関する要件を採用することを提案する。モンゴルでも使用者から一方的に設定する人事考課を対象とする基準に関しては、具体的な評価対象期間・方法を明確にしていけない場合は、その合理性を検討する必要がある。

最後に、労働者に対する解雇予告の通知書についてである。モンゴルでは、解雇手続の相当性に関して、解雇予告期間と解雇通知書面を巡ってその相当性を問われる。しかし、このような解雇手続に関する検討は形式的なものであり、解雇理由を明示した通知書のみで十分としており、その内容を重視していない。そこで、日本の労働者に対する説明・協議義務に関する要件を採用することを提案したい。解雇手続要件の履践に関しては、具体的な人員整理の時期・規模・方法、被解雇者の選定基準等について労働組合または労働者に対して説明を行い、納得を得るように努力をした否かを主に検討することになる。また、客観的に交渉の余地がない場合においても、労働組合や被解雇労働者に事情を十分説明し、補償金、再就職訓練等の労働者の不利益軽減措置について最大限の努力をしたかという検討も、労働者の保護の面で重要である。

第三の課題である整理解雇にかかる立証責任分配について。モンゴルでは、解雇回避措置と人選基準の合理性に関する労働者からの主張について、裁判所は当該主張を行った訴訟当事者が立証責任を負うとして、労働者に立証責任を負わせている。したがって、整理解雇にかかる立証責任の分配は非対等であり、労働者にとって立証責任の負担が重くなっている。そこで、日本の労働者の立証の難易を考量した修正法律要件分類説を採用することを提案したい。整理解雇は労働者の責めに帰すべき事由によるものではなく、使用者の一方的な解雇判断が労働者の生活に不利益を与えるものであり、かつ労働者側から人証や物証等の証拠を提出することは困難であるため、労働者の保護の面で立証責任の転換を行い、労働者の立証責任の負担を軽減することが不可欠である。

以上のように、モンゴルにおける整理解雇に関する規制および裁判例上の判断基準とその立証責任をめぐり、モンゴルが採用すべきモデルを検討し、整理した。発展途上国のモンゴル整理解雇を適切に規制することは労働者側の利益に資するのみならず、労働市場において

非自発的な失業を抑制する有益なものとなると考えられる。