

別紙1-1

## 論文審査の結果の要旨および担当者

報告番号	※	第	号
------	---	---	---

氏 名 BAATAR Nomun

論 文 題 目 整理解雇に関する日蒙比較法研究

論文審査担当者

主 査

名古屋大学大学院法学研究科教授 矢野 昌浩

名古屋大学大学院法学研究科教授 中野 妙子

名古屋大学大学院法学研究科教授 佐藤 史人

## 論文審査の結果の要旨

### 別紙 1 - 2

#### 1 本論文の構成と要旨

本論文のテーマは、「整理解雇に関する日蒙比較法研究」である。本論文は、整理解雇が経営不振解消のためよりも、予防的・戦略的に実施されることが多くなったモンゴルの社会状況とそこに伏在する課題を背景として、同国の整理解雇規制の問題点を明確にしたうえで、裁判所における整理解雇の有効性判断基準の確立のために、日本の判例・学説の検討から示唆を導きながら、モンゴルにとって必要な法解釈論的提案を行おうとする比較法研究である。

序論では、研究の背景と問題の所在、日本法との比較の意義等が述べられる。鉱物資源を産業の中心とするモンゴルにおいては、資源価格変動への脆弱性を経済が抱えており、多くの企業が景気の低迷局面ではただちに整理解雇を行う。しかし、整理解雇を制約する実体的規制が存在しないこと、先行研究も乏しいことが最初に紹介される。前者の点については、企業もしくはその支部を解散する、または人員を削減する、もしくは職を廃止する場合に限り、整理解雇を認めるとの規定が存在し（モンゴル労働法 80 条 1 項 1 号）、整理解雇に正当な理由の存在を求めるとともに、手続的規制として解雇予告期間（同 80 条 4 項）・解雇手当（同 82 条 1 項）が定められているが、これらの定めほかに恣意的な解雇を制約する規制が存在しない点が強調される。このような法状況を踏まえつつ、モンゴルにおける整理解雇の法的課題を 3 点指摘される。実体的規制が前述のように存在しない点（「第 1 課題」）、裁判例における判断基準が不備である点（「第 2 課題」）、労働者の立証責任の負担が重い点である（「第 3 課題」）。そのうえで、解雇自由原則を採用するアメリカでなく、正当理由を解雇に求めるドイツ・フランス・日本等との比較が有意義であるとされ、さらにつぎの理由から日本を比較対象国として選定される。すなわち、①ヨーロッパ諸国では整理解雇に至るまでの手続的規制（行政機関による監督制度や労働者代表との協議制度）が発展しているのに対して、日本ではその種の規制がなく、裁判所が使用者の恣意的な解雇を事後的に規制してきたが、モンゴルでも手続的規制が整っておらず、実質的な司法審査が必要であること、②モンゴルで事案として多くみられる職の廃止による整理解雇について、裁判所は解雇以外の措置の可能性を審査していないが、日本の裁判例では解雇回避措置が多種多様に検討されており、雇用継続保護の点で主要な役割を果たしていること、③解雇以外の措置の可能性や人選基準の合理性にかかる立証責任は、モンゴルでは立証責任の一般原則から労働者が負うのに対して、日本では整理解雇は労働者に帰責事由がないことや証拠が使用者側に存在することから使用者が負うとされていることが指摘される。

第 1 章は、モンゴルにおける整理解雇規制を検討する。第 1 節では、社会主義体制（1941 年労働法、1973 年労働法）から、ポスト社会主義体制（1991 年労働法、1999 年労働法）を経て、現行の 2021 年労働法に至る整理解雇規制史が分析される。社会主義体制では、中央集権的な国家管理のもとに全企業が置かれていたため、労働力の計画的配置が行われ、企業が経営不振になっても整理解雇が事実上行われなかったが、ポスト社会主義体制では、私企業の経営自由が憲法上認められ、余剰人員を解雇するか否かが使用者の裁量に委ねられたこと、労働組合の解雇同意権も廃止されたこと、市場経済下での私企業相互の競争の激化により、余剰人員が発生

した場合にはただちに整理解雇が実施されるようになったことなどが、各期の規制の特徴とともに強調される。2021年労働法は、整理解雇の一般的規制については1999年労働法と同一の規定内容である(80条1項1号)。ただし、90日以内にたとえば従業員500人以上の企業が50人以上を解雇する場合等の大量整理解雇については、解雇回避に関する労働者代表との協議手続等が定められた(81条1項)。この点は重要な規制となっているが、被解雇者選定基準については規制されておらず、使用者の裁量に委ねられている点で不備があると指摘される。

第2節では、実定法上の解雇禁止規定が整理されるが、整理解雇に関して正当理由の必要性を立法化しているのにもかかわらず、恣意的な解雇を制約する実体的規制が存在していない点があらためて強調される。そのうえで、労働法の主な目的は労使間の公平や対等性を図ることにあるが、これに関する別段の定めがない場合には、民法369条(法律に別段の定めがない限り、労働契約に対して民法総則規定を適用すると定める)に着目して、信義則(民法13条1項)や濫用禁止原則(民法101条2項参照)に基づいて、整理解雇に権利濫用禁止原則を適用して、使用者の経済活動の自由を制限し、労働者の雇用に対する権利を保護することが可能であり、労働者は雇用保護を裁判所に求める権利があると主張される。

第3節では、2015年から判例の理論的な検討のために裁判所総協議会が重要裁判例を出版するようになったことから、それをもとに整理解雇に関する全11件の裁判例の検討が行われる。その結果、有効性判断について厳格に確定して統一した基準は存在しないが、①正当理由を明示したか、②解雇手続を履践したかが判断要素とされていると整理される。すなわち、①については、企業等の解散、人員の削減、職の廃止のいずれの理由による整理解雇なのかを労働者に明示することが求められている。権限を有する者の判断に基づく整理解雇であれば、そのみで有効とする裁判例が多数であり、整理解雇の必要性について検討は行われていない。人員の削減による整理解雇の場合には、その理由が明示されれば、人選基準の存在について形式的な検討を行うだけで、当該基準の客観性・合理性、対象者選定の公正性等について実質的な審査を行っていない。職の削減による整理解雇の場合には、当該職に従事する者が解雇対象となるため、人選基準等は問題となっていないが、解雇以外の措置の可能性についての検討は行われていない。また、②については、解雇手続の不履行を理由に整理解雇の有効性が否定されるケースが多いが、実質的に労働者に対して説明・協議を行ったかまでは審査されていない。

第4節では、整理解雇の必要性とその明示では使用者が立証責任を負うが、他の措置の可能性や被解雇者選定の合理性では労働者が立証責任を負うとされていると裁判例が整理される。

本章の小括では、モンゴル労働法上、整理解雇に関する実質的な規制が存在しないため、裁判例上、整理解雇は使用者の経営権に属するものとして認められる方向にある点が強調される。

第2章は、日本の整理解雇法理を検討する。第1節では、日本でも戦前は解雇自由が維持されていたが、戦後は解雇権濫用法理が発展してきたこと、1970年代の不況を理由に行われた大量の整理解雇に対して整理解雇法理が発展したこと、同法理は経営上の理由による解雇という整理解雇の独自性を考慮して、使用者の雇用保障義務を具体化したものであること、一連の裁判例により、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③被解雇者選定の妥当性、④説明・協議

等の解雇手続の妥当性という、同法理の4要件が明確にされてきたことが指摘される。

第2節では、具体的な裁判例の検討を通じて、整理解雇法理の内容が上記①～④ごとに検討される。まず、①については、裁判例は当初、倒産必至を必要性判断の基準としていたが、その後、経営不振解消を基準とするようになり、学説もこれが主流となっていること、最近では、予防的・戦略的な整理解雇を肯定する裁判例もみられるが、人員削減の必要性が相対的に低くなるほど、解雇回避努力(②)に高い水準を要請し、両者を相互補完的要件として考慮していること、しかし、全体としてみると、裁判所は企業の経営判断を尊重しつつも、経営不振解消を判断基準としていると解されることが指摘される。つぎに、②については、基本的に、経費削減措置とともに、新規採用の中止、役員報酬のカット、非正規従業員の雇止め、労働条件引下げ等を実施して、それでも人員削減の必要性が否定できない場合には、希望退職募集や配転・出向等の措置の実施を使用者に要請していること、希望退職募集は解雇回避努力の中心的内容の一つとされているが、企業の維持との関係でその実施が問題となるケースがみられること、配転の可能性については企業規模等によって左右されること、配転の可能性がない場合には出向の可能性を検討する必要があること、雇用維持措置の可能性がない場合には、雇用終了を前提として不利益緩和措置の履践が使用者に求められることなどが明らかにされる。さらに、③については、裁判所は、使用者が自己の判断と責任のもとに諸般の事情を考慮して決定すべきものであり、主観的または恣意的でない限り、その合理性を認めていると整理する。最後に、④については、労働者やその代表者から申入れがなくても、使用者は協議の機会を設けなければならないという立場を裁判所は維持しており、被解雇者数・人選基準・解雇時期などについて一定の時間をかけて関係労働者に説明等を行ったり、整理解雇について客観的交渉の余地がない場合でも、事情説明や補償金・再就職斡旋・最優先的再雇用措置などの協議を行ったりして、労働者の不利益負担を軽減する手続的要件とされている点が強調される。

第3節では、立証責任について、裁判例では①～③は使用者に、④は労働者に立証責任があるとされており、学説もこれを支持する立場が多数となっていることが示される。

第3章は、以上の分析を踏まえて整理解雇に関する比較分析を整理したうえで、序論で示した3つの課題に即してモンゴル法への示唆をつぎのように提示する。すなわち、まず、両国においては労働市場の流動性と企業発展のレベル・企業組織の規模など異なる点はあるが、労働権が保護すべき価値とされている点では共通しており、事案の具体的特徴を考慮し、可能な限り労働者の意向に即した実質的な労働者保護を実現すべきであるとされる。そのうえで、「第1課題」について、裁判所によって事後的に使用者の恣意的な判断を抑制し、労働者の雇用保護を確保することによって解決すべきであることが提案される。現在のモンゴルの状況に照らすと、裁判所総協議会は司法積極主義の方策を段階的に実施しており、司法審査を活発化することを目指しており、判例法理によって問題を解決できる余地はあると指摘される。「第2課題」については、日本の整理解雇法理を参考にした提案が行われる。具体的には、モンゴルでは、①経営不振解消の場合に整理解雇の必要性を是認するという判断基準を導入すべきこと、②職の廃止による解雇について解雇回避努力を使用者に要請すべきこと、③人員の削減による解雇

について被解雇者選定が客観的・合理的であることを使用者に要求すべきこと、④解雇手続については、人員整理の時期・規模・方法、被解雇者選定基準等に関して労働組合・労働者と十分に協議して納得を得るように努力すること、客観的に交渉余地がない場合でも労働者の不利益軽減措置で最大限に努力することを求めるべきであり、その審査を裁判所が行うべきことなどが提案される。「第3課題」については、立証責任の転換を行い、解雇回避措置と人選基準の合理性の要件に該当する事実の立証責任は、使用者に転換すべきであることが提案される。

結論では、今後の課題として、労働組合の役割、失業保障や労働移動のためのセーフティネットの整備に関する検討を挙げられる。

## 2 論文に対する評価

### (1) 本論文の学術的寄与

以下では、博士（比較法学）の課程博士論文の判定基準、すなわち、(A)「アジア法整備支援」に関わる実務的・理論的課題の発見・解決に貢献していること、(B)主として比較法学的・比較政治学的手法によること、(C)母国の問題を取り扱うため、一次資料として主として母語によるものを用いるとしても、英語・日本語等母語以外の言語を用いて関連の研究動向を分析しており、それを前提に議論を進めていること、(D)問題設定が明確であり、設定した問題に対する自分なりの回答が出されていること、(E)従来の研究と比較して独自性が認められること、(F)論理的に堅固であり、予想される批判に対する回答が用意されていることを前提にして、本論文に対する評価を述べる。

本論文は、1990年に一党体制から複数政党制に転換し、経済体制も市場経済へと移行を開始したモンゴルにおいて、IMF、世界銀行、アジア開発銀行等に推奨される政治経済改革が進められるなかで、失業者の増大と貧困の拡大が進行したが、とくに私企業体制を前提とした整理解雇規制が不備であるという問題を解決するために、整理解雇に関する日本とモンゴルの裁判例を比較検討し、そこで得られた知見に基づいてモンゴルの整理解雇に関する司法統制の具体的なあり方を提案するものである。アジアの市場経済移行国における法制度の理論的実務的課題の解決を試みるものであって、アジア法整備支援にかかわる論文である。これに加えるならば、モンゴルの整理解雇法制はソビエト法の影響を受けており、本論文におけるモンゴル法の問題点の検討は、現行ロシア法やソビエト法の影響を受けた法整備支援国にとって示唆に富むものとなっている（基準Aの充足）。また、私企業の経営自由と労働者の雇用保護との関係を軸に、両国の整理解雇に関する裁判例を中心に比較検討し、母国の問題解決のための提案を導くもので、オーソドックスな比較法的手法による研究である（基準Bの充足）。

本論文では、母国の制度研究については母語であるモンゴル語も用いられているが、日本法については日本語を用いて、日本の裁判例や学説の研究・分析がなされており、それを前提として議論が進められている（基準Cの充足）。さらに、整理解雇の実体的規制をどのようにして進めるか、司法審査基準をどのように確立するかという問題設定は明確である。日本の整理解雇法理について比較法的な分析から当該課題を検討したうえで、モンゴルでとるべき法的解決

策を提案しており、設定した問題に対する自分なりの回答がだされているといえる（基準 D の充足）。

本論文の独自性について述べると、モンゴルでは解雇法・整理解雇法を含む労働法学の研究はいまだ乏しく、本論文はモンゴルの労働法学の発展にとって重要な貢献となる。日本の整理解雇法については様々な先行研究があるが、モンゴルと日本の 2 か国の整理解雇法を詳細に比較検討した研究は先例がない。モンゴル法については、近年公刊されるようになった公的判例集をいち早く分析して、先行研究が存在しないなかで、整理解雇に関する裁判例の動向を自分なりに理解し、判例法理と呼べるものを類型別に丁寧に析出して、労働者の雇用保護という観点から問題点を批判的に検討している点が高く評価できる。日本法については、充実した先行研究と豊富な裁判例が存在するが、整理解雇のいわゆる 4 要件に沿いながらケース別に判例を整理し、自分なりに判例や学説を整理していると認められる。両国について丹念に調査しつつ、私企業の経営自由と労働者の雇用保護との調整という観点から、両国の整理解雇法の内容・特徴・全体構造を分析するという本論文には、十分に独自性が認められる（基準 E の充足）。

本論文は、冒頭で各国の解雇法を評価するために、各国に共通する差別的解雇禁止は別として、解雇を原則として自由とするか正当事由を必要とするかに分け、さらに後者のタイプについても事後規制（司法審査による実体的規制）をメインとするか事前規制（行政監督または労使協議による手続的規制）も詳細に行うかに分ける。そのうえで、事後規制をメインとする国として日本法を選択して、モンゴル法との比較検討を行う。その点ではモンゴル法と日本法とのマッチングに成功しており、さらにモンゴルにおける使用者の解雇権行使に権利濫用法理を適用するための解釈論的根拠を示して、日本法の整理解雇法理のモンゴル法への導入可能性を正当化する。この点の論理展開は手堅く一貫している。当然のことながら、とりわけ 2021 年労働法により大量整理解雇に限ってであるが、労使協議制度が導入されたこともあり、事前規制の発展という方向性での議論もありえたことから、この観点からの批判も予想されるところであるが、司法審査基準の行為規範化も明確に意識されつつ提案が行われており、批判に対する自分なりの回答が用意されているものと評価できるであろう（基準 F の充足）。

## (2) 本論文の問題点とそれに対する評価

一方で、本論文の問題点としては、以下のような点を指摘することができる。

第 1 に、さきほど最後に述べた点にかかわるが、比較対象国が日本のみであるため、モンゴルの判例法理の未発達な部分について、日本の判例法理を取り入れるという提案になってしまっている。事前規制を行っている国を比較対象に加えれば、立法論の提案を検討するなど、より多面的な考察ができたのではないと思われる。ただ、これも前述のように、司法審査基準の行為規範化については申請者も十分に視野に入れている。また、整理解雇のいわゆる 4 要件のうちの使用者の解雇回避努力義務や説明・協議義務は、解雇に至るまでに事前に行われるべきものであり、司法審査基準の行為規範化による事前規制の実質的な定立も期待されるところである（日本の整理解雇法理は企業実務では実際にそのように機能している）。

第 2 に、立法論という点にかかわるが、現行のロシア法やウズベキスタン法では、日本の整理解雇法理に相当する論点のうち、解雇回避努力義務や立証責任などについては立法である程度対応している。本論文は序論部分で、モンゴルでは整理解雇に関する問題が立法により解決できない事情にあるとして、ILO158 号条約（雇用契約の終了に関する条約）が未批准であること、担当官庁が整理解雇問題に関する検討を行っていないことをその理由として挙げる。しかし、説明としては十分ではなく、かつそのような状況（立法者が整理解雇の実体的規制に消極的）であるからこそ、立法に関する理論研究が必要であるともいえる。

第 3 に、モンゴル法の解釈論という点では、本論文は使用者の権利規制（より一般的には労働契約論）に民法の信義則や濫用法理の導入を主張する。社会主義国・旧社会主義国では民法典と労働法典では適用領域が異なり、重複しないものとして伝統的には考えられてきたことからすれば、この主張自体が斬新なものであるが、その実現可能性については、モンゴル民法へのドイツ民法典の影響を挙げるだけでなく、より丁寧な検討（民法 369 条の「法律に別段の定めがない限り」の意味の確定も含めて）が必要ではないかと解される。

以上のように、本論文にはいくつかの問題点が残るものの、予想される批判に対しては一定の反論が用意されており、また、モンゴルの判例分析と法解釈、そして現状から自身の主張を一定程度理由づけることができている。したがって、上述した問題点は、本論文に対する評価を覆すものではない。また、本論文に示された申請者の資料読解・分析・統合にかかる研究能力からして、今後のさらなる研究の進化に期待したい。

### 3 結論

以上の判断に基づき、審査委員会は、全員が一致して、本論文が名古屋大学大学院法学研究科の課程を経た博士（比較法学）の学位を授与するに相応しいものであるとの結論に達した。