

名古屋大学大学院法学研究科
博士学位請求論文

論文課題

整理解雇に関する日蒙比較法研究

指導教員：矢野昌浩
副指導教員：中野妙子
副指導教員：佐藤史人

名前：バートル ノムン
(BAATAR Nomun)
学生番号：431604077

2022 年度

目次

序論	1
研究の背景と問題の所在	1
日本との比較の意義	3
先行研究	6
本稿の立場	6
用語の定義	7
論文の構成	8
第1章 モンゴル法	10
第1節 モンゴル法の歴史分析	10
1. 社会主義体制下の労働法規制（1941年・1973年）	10
1.1 社会主義法における労働関係	10
1.2 1941年労働法とその解雇規制	12
1.3 1973年労働法とその解雇規制	13
2. ポスト社会主義体制下の労働法規制（1991年・1999年）	14
2.1 ポスト社会主義法における労働関係	14
2.2 1991年労働法とその解雇規制	15
2.3 1999年労働法とその解雇規制	17
3. 民主主義体制下の労働法規制（2021年）	18
3.1 2021年労働法とその解雇規制	18
(1) 整理解雇（労働法80条1項1号）	21
(2) 大量整理解雇（労働法81条1項）	22
4. 小括	23
第2節 実定法上の解雇禁止規定及び雇用保護	24
1. 一般的な解雇禁止規定	24
2. 実定法上の雇用維持義務	25
3. 労働者保護に関する一般法則	26
第3節 整理解雇に関する裁判例—リーディング・ケースを中心に—	27
1. 整理解雇の正当理由	28
1.1 企業またはその支部の解散による解雇	29
1.2 従業員の削減による解雇	29
1.3 職の廃止による解雇	33
(1) 「一定数の従業員の削減」と「ポストの廃止」の相違点	33
(2) ポスト廃止による解雇における配転可能性	34
(3) 職業が不要になった理由による解雇	36
(4) 職の廃止における労働法36条3項による解雇制限	37
2. 解雇手続要件の履践	39
2.1 整理解雇（80条1項1号）における解雇予告通知	39
2.2 解雇対象者に対する退職金支給	41
3. 小括	42
第4節 整理解雇にかかる立証責任の分配	43
1. 立証責任分配の根拠	43
2. 労働者の立証責任の分配	44
まとめ	45
第2章 日本法	47
第1節 日本の解雇法理の発展とその背景	47
1. 解雇権濫用法理の形成とその正当根拠	47
2. 解雇権濫用法理をモデルとした整理解雇法理	51
3. 整理解雇法理の「四要素説」・「四要件説」	53
4. 小括	54

第2節 判断基準の検討—整理解雇判例を中心に—	54
1. 整理解雇の経営上の必要性	55
1.1 倒産回避説	55
1.2 経営不振解消説	56
1.3 経営危機回避説	59
1.4 経営戦略説	61
1.5 小括	62
2. 解雇回避努力義務の履践	63
2.1 解雇回避努力の位置づけ・法的根拠	63
2.2 解雇回避努力の基本的な内容	64
2.3 解雇回避措置が一切講じていない	65
2.4 雇用継続を維持するための解雇回避措置	67
(1) 希望退職者募集	67
(2) 配置転換	69
(3) 出向	72
(4) その他の手段による解雇回避努力	73
2.5 雇用終了を前提にするための不利益緩和措置	75
2.6 小括	78
3. 被解雇者人選の合理性	79
3.1 被解雇者の選定基準の具体的な内容	79
3.2 選定基準の適用の相当性	81
3.3 抽象的な選定基準	82
3.4 企業側の利益を反映した基準	84
(1) 廃止部門の従業員を対象とした選定基準	84
(2) 人事考課を対象とした選定基準	85
(3) 非正規社員を対象とした選定基準	87
3.5 労働者の事情を考慮した選定基準	89
(1) 年齢を対象とした選定基準	89
(2) 不利益の少ない者を対象とした選定基準	90
3.6 小括	92
4. 組合、労働者との協議・説明	92
4.1 協議説明の位置づけとその根拠	93
4.2 協議説明の具体的な内容	94
4.3 説明・協議義務が尽くされていない整理解雇の具体例	95
(1) 事前の説明や協議が一切ない状況での突然の整理解雇	95
(2) 整理解雇とその内容について納得できる説明がなされていない場合	96
(3) 協議が不十分のまま整理解雇がなされた場合	98
4.4 小括	98
第3節 整理解雇の立証責任	99
1. 立証責任分配をめぐる学説	100
1.1 使用者側が①ないし④要件の立証責任を負うとの見解	100
1.2 労働者側が①ないし④要件の立証責任を負うとの見解	101
1.3 労働者側が①—③、使用者側が④の立証責任を負うとの見解	102
1.4 使用者側が①—③、労働者側が④の立証責任を負うとの見解	102
2. 使用者への立証責任の転換	103
3. まとめ	105
第3章 整理解雇に関する比較分析とモンゴル法への示唆	107
第1節 労働者の雇用保護を基本人権の視点からのまとめ	107
第2節 モンゴルにおける労働者の雇用保護の改善策	110
1. 整理解雇に関する一般法規制	111
1.1 日本の「整理解雇法理」のメリットとデメリット	111

1.2	モンゴル法規制の欠缺に対する補充策.....	113
2.	整理解雇の判断基準とその立証責任の分配に関する比較考察.....	115
2.1	整理解雇を実施する必要性.....	115
2.2	最終的な手段としての解雇.....	117
2.3	解雇対象者の基準の合理性・妥当性.....	118
2.4	解雇手続の相当性.....	120
2.5	立証責任の分配.....	121
第3節	まとめ.....	122
結論	126
参考文献	129
日本語の文献	130
モンゴル語の文献	139
他国語文献	142
参照ウェブサイト	142
添付資料1		
添付資料2		

論文の要旨

【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り、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は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。解雇正当事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するとしている。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いかを検討する。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なかった場合は、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において、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。

序論

研究の背景と問題の所在

雇用の継続は、労働者の人格的利益や経済的利益と密接に結び付いている。本稿では、解雇事由が労働者に存在しないのに、使用者から一方的になされる整理解雇（労働法 80 条 1 項 1 号）における労働者の雇用保護について検討する。

モンゴルは、鉱物資源を中心に経済成長している国であり、経済は外部からの衝撃に対して脆弱性がある¹。多くの企業が経済危機において最初に整理解雇を行うため²、失業率が増加する原因となる³。2021 年に労働法が新しく制定され、経済上の理由による解雇は、解雇対象となる労働者の数によって大量整理解雇⁴（81 条 1 項）と整理解雇（80 条 1 項 1 号）に区分されている。それにより、大量整理解雇の適用範囲が明文化され（81 条 1 項）、大量整理解雇の実施に関して使用者に労働者代表への通知・協議や解雇回避措置の実施が要求されることが規定されている。しかし、整理解雇に関して、使用者の恣意的な解雇を制約する実体的規制がないままである。モンゴルでは、少人数の労働者を対象

¹ 梅原直樹「モンゴル経済の現状について—IMF の支援プログラム期限と総選挙を来年に控えて—」（国際通貨研究所、2019 年）2 頁。

² モンゴル国立統計局の労働力調査によって、2017 年の総計で 4,600 名の労働者が整理解雇され、2018 年の総計で 3,700 名の労働者が整理解雇され、2019 年の総計で 1,500 名の労働者が整理解雇され、2020 年の総計で 6,100 名の労働者が整理解雇され、2021 年の総計で 4,600 名の労働者が整理解雇されたという統計がある。Монгол улсын статистикий нэгдсэн нийгмээр “Ажиллах хүчний судалгааны үндсэн тайлан” 2017 он, 2018 он, 2019 он, 2020 он, 2021 он (モンゴル国立統計局「労働力に関する調査」2017 年、2018 年、2019 年、2020 年、2021 年)

[https://www.1212.mn/Statspx?LIST_ID=976_L04&type=sectorbook](最終閲覧 2022 年 8 月 23 日)。

³ Franziska Cassmann, Daphne François, Lorena Zardo Trindade “Improving Labor Market Outcomes for Poor and Vulnerable Groups in Mongolia” *World Bank Document* (2015) p.4, Altantsetseg Batchuluun, Bayamaa Dalkhjavi “Labor Force participation and Earnings in Mongolia” *Eri Discussion Paper Series No.3* (2014), p.59 において、2009 年から 2011 年まで続けた経済危機において、モンゴル政府は、整理解雇の対象者に対して失業手当給付の期間を 76 日から 126 日と期間を延長する対策を実施した。

⁴ 2021 年労働法では「企業またはその支部が解散した、又は、人員が削減され、または、職が廃止された場合に限り、（3 カ月以内）に、小規模企業（10 人—50 人）の場合は 5 人以上を整理解雇する、中規模企業（51 人—499 人）の場合は 10 人以上を整理解雇する、大規模企業（500 人またはその以上）の場合は 50 人以上を整理解雇する場合は大量整理解雇が適用される」と規定している。

者にして行う整理解雇⁵に関するケースが大多数⁶であり、大量の労働者を対象者にして行う大量整理解雇のケースはごく少数である。裁判例上では、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過半数である⁷。このように整理解雇が容易に行われる労働者にとって、生活維持や将来設計に大きな影響を及ぼすため不利益が極めて大きい。

整理解雇における労働者の雇用保護に関する問題は、以下の三点である。

第一に、2021年労働法80条1項1号において、使用者の整理解雇に関する一般条項を規定しているが、使用者の恣意的な解雇を制約する実体的規制がないという問題である。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、又は、人員が削減された及び職が廃止された場合に限り、使用者の整理解雇を認める」と⁸、使用者の整理解雇権について規定している。また、整理解雇の手続的規制は、労働法80条4項（解雇予告期間）と82条1項（解雇手当支給）において法定化されている。しかし、このような整理解雇において、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、労働者の雇用保護が問題となっている。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、裁判例上、整理解雇に対して判断基準が統一されておらず、どのような判断基準の下で使用者の解雇判断を権利濫用と判断するかが問題となっている。裁判では、解雇手続の履践について厳密に検討する一方、解雇対象者に対する整理解雇がやむを得ずなされたものであるか⁹について検討が

⁵ モンゴル国立統計局の企業数とその規模および従業員数に関する調査によって、2019年に個人事業者（1-9名の労働者を抱える）は82,383（87%）で、2020年に個人事業者は83,945（87%）で、2021年に個人事業者は84,685（88%）である。これに対して、2019年に大企業（50名以上の労働者を抱える）は2,496（0.02%）で、2020年に大企業は2,806（0.02%）で、2021年に大企業は2,587（0.02%）であるとしている。Монгол улсын статистикийн үндэсний хороо “Үйл ажиллагаа явуулж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллагын тоо, ажиллагчдын тооны бүлгэр 2019 он, 2020 он, 2021 он”（モンゴル国立統計局「企業数とその規模および従業員数に関する調査」2019年、2020年、2021年）
[https://www.1212.mn/tables.aspx?tbl_id=JT_NS0_2600_009V1&13999001_select_all=0&13999001SingleSelect=_1_2_3_4&01_select_all=0&01SingleSelect=_1&YearQ_select_all=0&YearQSingleSelect=_202104_202004_201904_201804_201704_201604&viewtype=columchart](最終閲覧 2022年8月23日)。

⁶ 添付資料2参照。

⁷ モンゴル国立統計局の2020年の労働関係に関する調査によって、2020年12月において、求職者雇用支援機構に登録する人の54.6%は、解雇された人々である。その解雇理由をみると、3%は企業解散による解雇で、17.3%は職務能力欠如による解雇で、27%は懲戒解雇で、1%は定年解雇で、10.9%は私傷病による解雇で、41.9%は整理解雇であった。Монгол улсын статистикийн үндэсний хороо “Хөдөлмөрийн салбарын танилцуулга 2020” 2021 он（モンゴル国立統計局「2020年の労働関係に関する調査」2021年）[https://1212.mn/BookLibraryDownloadashx?url=labour_statistic_2020.pdf&ln=Mn](最終閲覧 2022年8月23日)。

⁸ Tsevegjav, Odmaa. “Mongolia: A Brief Overview of the Requirements for Employment Agreements and the Termination in Mongolia” *Employment & Human Resource* (2014) p2, Liquidation of the employer's business entity or organization, branch or unit thereof, abolition of the job or position within it, or reducing the number of employees is the Dismissal on the Economic Reason.

不十分である。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、整理解雇にかかる労使の立証責任の分配が非対等であり、労働者の立証責任の負担が重いという問題である。労働法上、手続的要件の立証責任は使用者にあると明確に規定しており、裁判例上、整理解雇の正当理由の立証責任は使用者にあると明示している。しかし、裁判例上、解雇以外の措置や人選基準について労働者は主張すれば、その立証責任は労働者にあるとしており、解雇に係る使用者の動機を立証することが求められている。整理解雇以外の措置や人選基準に関する情報が会社の内部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る。

以上のように、モンゴル労働法において、使用者の整理解雇を制約する実体的規制が存在しておらず、学説上の議論は少ない。また、裁判例上判断基準が統一されておらず、整理解雇にかかわる立証責任の分配が非対等である。このように理論的研究が欠けている現状において、整理解雇に関する比較法研究を行うことに大きな意義がある。

日本との比較の意義

本論文は、日本の整理解雇に関する規制と判断基準を比較研究の対象とする。

使用者の解雇権濫用をどのように制約するかについて各国の雇用形態・慣行、文化や歴史、社会通念等によって相違がある。各国に共通する事項として、使用者による差別的な解雇が禁止されている。使用者の恣意的な解雇を制約するために、法律上、解雇に正当な理由が必要であるとする国として、ドイツ、フランス、日本等が挙げられる。これに対して、労働協約や労働契約において特定の定めが存在しない限りは解雇に正当な理由が必要とされない国として、アメリカが挙げられる⁹。モンゴルの整理解雇規制は、実定法において正当理由の存在を課していることから、前者のグループに入るため、これら諸国の解雇を制限する規制を検討することが有意義である。その中で、日本を比較研究の対象とする理由は以下の四点を挙げる。

⁹ 菅野和夫ほか『解雇ルールと紛争解決 10 カ国の国際比較』（太平印刷、2017年）3頁。

まず、モンゴル労働法において、整理解雇（80条1項1号）に関する実体的規制が存在しない現状において、使用者の恣意的な解雇を制約する規制が求められている。しかし、整理解雇に関する問題は、事前法規制によって解決することが期待できない事情にある¹⁰ため、生じた問題を全て事後的な裁判所による判断に委ねることが必要である。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。日本では、労働者の雇用保護の面で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、使用者の恣意的な解雇に関する問題を解決している。これに対して、フランスやドイツ等のヨーロッパ諸国においては、整理解雇の手續に関する特別な法的規定が制定されており、整理解雇に至るまでの手續規制が細かいため、事後規制よりも事前法規制としての側面が強い¹¹。

また、モンゴルにおいて、整理解雇に対する行政機関による監督制度や労働者代表による監督制度が整っていないため、使用者の恣意的な解雇判断に対する実質的な司法審査が必要である。日本では、労働者に解雇事由が存在しないのに、使用者の一時的な経営判断によって整理解雇が行われることを踏まえ、裁判所は使用者に整理解雇を行うやむを得ない必要性があったのかに関する司法審査を行っている。フランスやドイツ等においては整理解雇の実施に関しては、事前の監督制度が整えられている。たとえば、フランスにおいて、整理解雇の手續に関して労働担当行政機関の役割が大きく、労働担当行政機関による監督制度をとっているため、使用者の解雇判断に対して厳しい司法審査が必要で

¹⁰ 国際労働条約に準拠する、労働市場の変化に対応する、労働社会保障省から指摘された労働関係上の諸問題を解決するなどの必要性に基づいて労働法が改正されている（Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам “Хөдөлмөрийн тухай хуулийг шинэчлэн найруулах хэрэгтэй шаардлагыг урьдчилан тандан судалсан судалгаа” 2017 он 19-21 дүгээртал（労働社会保障省「労働法改正の必要性に関する調査」2017年19-21頁））。しかし、2021年労働法において、整理解雇に関する問題を解決する実体的規制が規定されていない理由は、まず、モンゴルは、ILOの「雇用契約の終了」に関する第158号（1982年）の条約を批准していない。ILOの「雇用契約の終了」に関する第158号条約は、労働者を正当理由のない使用者の発意に基づく雇用の終了から保護することを目的とし、使用者は、労働者の能力や行為に基づく妥当な理由又は企業運営上の妥当な理由がない限り、労働者を解雇することができないと規定している（С.Ганзориг “1973, 1991, 1999 оны Хөдөлмөрийн Хуулийн Харьцуулалт” Хууль дэдгэк 2005 он 3 дугаар 1 дүгээртал (S. Gantsseg 「1973年・1991年・1999年の労働法比較考察」法の支配雑誌3号（2005）1頁））。次に、労働社会保障省からの整理解雇の問題に関する具体的な研究・検討が不十分である。したがって、整理解雇の実体的規制の問題は、事前法規制によって解決することが期待できない状態にある。

¹¹ 矢澤朋子「日本は「正規雇用の解雇が最も難しい国」？」大和総研調査季16号（2014年）2-3頁において、2014年のOECDの調査によって、ヨーロッパの国々そのなか特にドイツやフランスと解雇規制を比較したところ、日本の解雇規制が厳しくないことを指摘した。

はないと指摘されている¹²。また、ドイツにおいても、整理解雇の実施に関して労働者代表の関与する程度が強く、手続が法定化されているため、裁判所は使用者の解雇判断を尊重するとされている¹³。

次に、モンゴルでは、被解雇者の選定基準が問題とならない上、ポスト廃止による整理解雇のプロセスが従業員の削減による整理解雇より容易に行われているため、実務上、ポストを廃止して実施する整理解雇のケースが非常に多い。したがって、解雇による労働者の負担が大きいため、労働者の雇用を保護する面で、解雇以外の措置の可能性があったかに関する検討が必要である。日本では、解雇を回避する柔軟な措置が多様であり、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、モンゴル労働法上、整理解雇の立証責任の分配に関する規制が不十分であるため、民事訴訟法の弁論主義に基づいて「主張する側が立証責任を負う」ことになっている。したがって、解雇以外の措置や人選基準について労働者側が立証責任を負うとされているが、立証の難易や証拠との距離等を考量して立証責任の分配が不可欠である。日本において、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するとしている。フランスにおいても、労働法上、整理解雇の立証のリスクを使用者に負担させることについて明確化した規定が存在しており¹⁴、使用者は労働者代表に提出した雇用保護計画¹⁵や解雇の根拠となった具体的な事実とその手続を立証する責任を負うとしている¹⁶。さらにドイツにも、労働法上、緊急の経営上の必要性についての最終的な立証責任は使用者側にあるのに対して社会的観点に基づく被解雇者選定の合理性については、労働者側に立証責任があると明示されている¹⁷。

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。

¹² 細川良ほか「フランスにおける解雇に係る法システムの現状」労働政策研究報告書 173 号（労働政策研究・研修機構、2015 年）281 頁。

¹³ 藤内和公「ドイツ雇用調整をめぐる諸問題」岡山大学法学会雑誌 61 巻 3 号（2012）91 頁。

¹⁴ 細川良ほか・前掲注（12）281 頁。

¹⁵ 経営の悪化した企業にあって、労働者の雇用の維持、または、職種転換、職業教育あるいは新たな雇用を探すことを支援することを通じて退職による不利益を緩和することを目的とする「雇用保護計画」である（同上・329頁）。

¹⁶ 川口美貴「フランスにおける経済的理由による解雇」季刊労働法 196 号（2001）102-103 頁。

¹⁷ 根本到「ドイツにおける整理解雇法理の判断枠組」季刊労働法 196 号（2001）90-91 頁において、整理解雇の必要性についての最終的な立証責任は使用者側にあるのに対して、社会的観点に基づく被解雇者選定の合理性については、労働者側に立証責任があると明示されている。

先行研究

モンゴルでは、整理解雇に関する先行研究は非常に少ない。先行研究として、B.Urantsetseg の「労働紛争の解決における差別禁止の原則および裁判所の判断方向」という論文¹⁸と G.Namuundari の「モンゴルにおける整理解雇の法的問題-日本法との比較研究-」という修士論文しか存在しない。

B.Urantsetseg の論文は、従業員の削減による整理解雇と間接差別禁止の原則について検討を行ない、従業員の削減による整理解雇の問題を指摘した。従業員の削減による整理解雇において被解雇者選定基準が問題となるが、使用者が合理的な選定基準を設定せずに恣意的に被解雇者を選定することは間接差別の問題を生じていると述べている。

G.Namuundari の修士論文は、1999 年労働法における整理解雇に関する問題を中心に検討し、日本との比較研究を行っている。当論文において、最高裁判決を対象に判決の分析を行い、その法解釈の問題点を取り上げ、これに対して日本の整理解雇法理について検討したものであるが、日蒙における整理解雇の有効性の判断基準を十分に分析しておらず、整理解雇の立証責任の分配についてまでは検討していない。

本論文は、2021 年新労働法における整理解雇に関する問題を初めて検討した比較研究となっている。このような研究不足の状態において、本研究は、モンゴル整理解雇に関する問題を実定法上の法規制において検討するのみならず、実務上のケースを分析して裁判例上の判断基準および立証責任の分配について検討する。また、モンゴルの整理解雇において労働者の雇用保護制度に関してより良い制度設計を提案するために、比較対象国である日本における判例や学説上の議論を検討することが不可欠である。

本稿の立場

制定法上の解雇正当事由は、使用者の解雇自由は合理的な事由に限って認められるというものであり、使用者の解雇自由を制限するような便益をもたらす。モンゴルでは、整理解雇を解雇の正当事由

¹⁸ БУрантсэсэг “Хөдөлмөрийн Харилцаанд Ялгарсан Гадурхак Явдлыг Хориглох Зарим ба Хөдөлмөрийн Маргааныг Шийдвэрлэж буй Шүүхийн Практик” Хууль Дээдх Ёс 2017 он 1 дүгээр дугаар 84-91 дүгээртал (B.Urantsetseg 「労働紛争の解決における差別禁止の原則および裁判所の判断方向」法の司法雑誌 1号 (2017) 84-91 頁)。

として明文化したものとして労働法80条1項1号が存在するが、その行使を制約する実体的規制がないまま、使用者の一方的かつ恣意的な判断によって行われている。整理解雇に関しては、具体的な手続が使用者の裁量に委ねられているといっても、使用者の恣意的な解雇は認められるということにはならない。

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状況では、その不備を判例法理によって補充する観点からの考察が必要となっている。筆者は、使用者の恣意的な解雇を抑制し、労働者の雇用継続を確保する手法として日本におけるような整理解雇法理を支持するものである。整理解雇法理は、①企業の裁量で解雇の対象となりうる労働者を保護し、雇用の安定化をするために導入された制度であり、②解雇回避努力義務のような人事措置が非自発的に生じる失業者を防止できること、③裁判例上整理解雇に関する判断基準を統一するといった点から重要な意義もっており、モンゴルにおいてはこのような法理の発展が求められている。

用語の定義

各論に入る前に、用語の定義を明確にする。

まず、使用者側の経営事情により生じた余剰人員を削減する必要性に基づいて行われる解雇は、「企業の経営上の必要性を理由とする解雇」、「人員整理による解雇」、「経済的理由による解雇」及び「整理解雇」と様々に表現される。そこで、単語の混乱を避けるために、本論文では「整理解雇」という用語を使用する。

また、2021年労働法では、経済上の理由による解雇は、解雇対象となる労働者の数によって大量整理解雇¹⁹（81条1項）と整理解雇（80条1項1号）に区別されている。本論文では、大量の労働者を対象にして実施される解雇は「大量整理解雇」とし、少数の労働者を対象にして実施される解雇は「整理解雇」とする。

¹⁹ 2021年労働法では「企業またはその支部が解散した、又は、人員が削減され、または、職が廃止された場合に限り、3カ月以内に、小規模企業（10人—50人）の場合は5人以上を整理解雇する、中規模企業（51人—499人）の場合は10人以上を整理解雇する、大規模企業（500人またはその以上）の場合は50人以上を整理解雇する場合は大量整理解雇が適用される」と規定している。

次に、整理解雇に際して労働者保護のために用いられる法規範として、モンゴルでは、労働法 80 条 1 項 1 号があるのに対して、日本では、整理解雇法理が存在している。しかし、双方は一般的また抽象的な規制であるため、裁判例上の具体的なケースを分析する。事案概要を検討するときは、一般的に、労働者側（原告または債権者）は「X」で表現し、また、使用者側（被告または債務者）は「Y」で表現する。

最後に、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、又は、人員が削減され、または、職が廃止された場合に限り、使用者の整理解雇を認めるとしている。①企業またはその支部が解散すること (liquidation of the enterprise and institution) は、企業倒産および企業支部解散の理由による全従業員または当解散支部の従業員に対して行われる整理解雇のことと表現している。②従業員を削減すること (reduction of the number of workers) は、使用者が経済的理由により生じた余剰人員を削減する必要性に基づいて行われる解雇である。③職を廃止すること (reduction of the establishment of workers) は、使用者が経済的理由による企業再編の必要性に応じてポストを廃止することによって行われる解雇のことをいう。

論文の構成

本論文において、以下のような構成で検討を行う。

序論では、研究の背景と問題の所在、日本との比較の意義、本稿の立場、先行研究と論文の構成について述べる。

第 1 章では、モンゴルにおける基本的な労働者の雇用保護に関する制度と整理解雇規制を確認する。モンゴル労働法における整理解雇に関する歴史分析を行い、現行制度の整理解雇規制を概観する。また、整理解雇に関する裁判例の検討を通じて、整理解雇の判断基準に関する問題について詳しく記述する。最後に、整理解雇にかかわる立証責任の分配とその問題について検討する。

第 2 章では、日本における整理解雇に関する規制とその由来を分析し、労働者の雇用保護制度として整理解雇法理を検討する。具体的には、日本の整理解雇法理の四判断要件（要素）について、その内容を具体的な裁判例を通じて分析する。続いて、日本における整理解雇にかかわる立証責任の分配をめぐる学説を概観する。

第3章では、比較分析によって、モンゴルにおける労働者の雇用保護に相応しい制度を提言する。モンゴルにおける整理解雇規制の欠缺を補充する手法、裁判例上の整理解雇に関する判断基準とその立証責任の分配という三点に分けられる。まず、整理解雇規制の欠点を認識し、見直しのための示唆を試みる。次に、整理解雇にかかる判断基準について、裁判所の判断枠組みが統一されていないことやその不備を見直し、かつ未来に向けて、重要裁判例に関する理論的議論を活発にするため、日本法分析から得られた示唆に基づきモンゴルの整理解雇の判断基準について提言する。最後に、整理解雇にかかる立証責任について、労働者の立証責任の重さを認識し、労働者の立証責任を軽減または転換するための示唆を試みる。

結論では、本稿の結論を述べる。

第1章 モンゴル法

本章においては、モンゴルにおける整理解雇に関する規制、判断基準とその立証責任を次のような構成で検討する。まず、モンゴルの整理解雇に関する現行制度を理解するために労働法歴史を検討する。次に、整理解雇に関する現行制度における不備を補充する手法を探るために、制定法における法的規制を検討する。最後に、労働者の雇用継続の保護に関する問題を明らかにするために、裁判例における判断基準とその立証責任を分析する。

第1節 モンゴル法の歴史分析

モンゴルでは、労働法の歴史を時期によって、大きく三つに分類する。第一に、1941年・1973年の社会主義体制下の労働法、第二に、1991年・1999年のポスト社会主義体制下の労働法、第三に、2021年の民主主義体制下の労働法である²⁰。それぞれの時代の背景に応じて労働という概念が異なる内容を意味し、労働関係も異なっていた。

モンゴルは、1960年代から、旧ソ連で法律専門家を養成するようになり、1967年において、モンゴル国立大学に法学部が設けられ、法学政治論が発展し始めた²¹。続いて、1970年代に労働法学研究部が設けられ、社会主義労働法学に関する著書または文献が出版されるようになったが、社会主義思想に合わない文献が禁止されていた。このように、労働法研究者らの表現の自由が制限されていたことから、学説上の議論が発展する障害になったことは否定できない²²。

1. 社会主義体制下の労働法（1941年・1973年）

1.1. 社会主義法における労働関係

²⁰ 1999年労働法は、社会転換時期であるポスト社会主義の労働関係を規制していた。Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам “Хөдөлмөрийн тухай хуулийг шинэчлэн найруулах хэрэгцээ шавардагыг урьдчилан тандан судалсан судалгаа” (Улаанбаатар, 2017) 2 дугаартал (労働社会保障省「労働法改正の必要性に関する調査」(ウラーンバートル, 2017年) 2頁)。

²¹ Буранцог “Монгол Улсын Хөдөлмөрийн Эрх Зүйн Үүсэл Хөгжил, Цаашдын Хандлага” 『Монгол Улсын Эрх Зүйн Хөгжлийн Асуудлууд (Эрдэм шинжилгээний бага хурлын илтгэлийн эмхэтгэл)』 (Хууль Зүйн Үндэсний Хүрэлтэн, 2011 он) 168 дугаартал (B.Urantsetseg 「モンゴルの労働法学の発展と今後の傾向」 『モンゴルの法政発展の諸問題 (学会発表集)』 (国立法研究所, 2011年) 168頁)。

²² Л.Баасан “Монгол Улсын Хөдөлмөрийн Эрх Зүй” (Олонгэнгэр Их Сургууль, 3 дахь хэвтэл, 2010 он) 27 дугаартал (L.Baasan 『モンゴル労働法、第3版』 (オトゴンテンゲル大学, 2010年) 27頁)。

1917年にロシア革命が起こり、資本主義制度を恐慌や貧富格差の原因として指摘し、その問題を解決する手段として社会主義制度が誕生した²³。資本主義社会の大問題は、労働を免れながら贅沢に暮らして富の力で人々を支配する地位にある少数の人々と、過酷な条件で長時間働きながら最低限の生活ができないほど貧しく、富の支配に従属する大多数の人々への社会の両極分解であった。これに対して社会主義は、万人が人間にふさわしい生存の権利を持ち、万人が財産ではなく労働に基づいて生活する義務を負うという価値規範に基づいて発展した²⁴。社会主義制度の特徴として次のような三点が挙げられる²⁵。第一に、私有財産制を原則的に否定し生産手段（土地・工場など）を国有化する。すなわち、資本家の存在をなくし、これにより所得分配の平等化を図る。社会主義では、労働者は社会を発展する潤滑油となり、基本的には全員は公務員のような形で働いていた²⁶。第二に、国家による計画経済を実施する。「何」を「どれだけ」作るか、また「価格をいくらにするか」といったことはすべて政府が決定する。これにより恐慌をなくし、インフレーションの発生を防ぐ。第三に、私的利益の追求を止め、社会的利益を追求する。国家が社会秩序を守り、犯罪を起さないようにコントロールする²⁷。

社会主義の下では、労働することが人間の尊厳とその生存にとって不可欠であるとの考え方から、「働かない人は、食べる権利を有しない」という厳格な原則が確定された²⁸。したがって、社会主義の労働法において、雇用という概念は否定され、労働者は生産手段の所有者であると同時に生産者であるから、そこには雇用関係は存在し得ないとした²⁹。社会主義的な雇用関係の特質は、次の三つの側面に表現されていた。

(1) 労働力の計画的配置

²³ 柳春生「ソヴェト社会主義法における労働権の問題」産業労働研究情報20号（1960）41頁。

²⁴ 同上・43頁。

²⁵ 新美治一「社会主義憲法の歴史的格—人権の歴史とのかかわりで—」The Journal of administrative and social sciences 11号3巻（1999）238頁。

²⁶ БУранцсэг「Монгол Улсын Хөдөлмөрийн Эрх Зүйн Онол Арта Зүйн Тайлбар」（2001 он）14 дүгээртал（B.Urantsetseg「モンゴル労働法の理論的解釈」（2001）14頁）。

²⁷ L.Baasan（2010）・前掲注（22）120-121頁。

²⁸ СБасай, ЧХуралбаатар“Хөдөлмөрийн Гэрээ, Түүнийг Цулгах Эрх Зүйн Үндэс”（Улсын Хэвлэлийн газар, 1981 он）4 дүгээртал（S.Basai, Ch. Khurelbaatarほか『労働契約とその解約に関する法規定』（国営印刷事務所, 1981年）4頁）。

²⁹ ЛБасан“Монгол Улсын Хөдөлмөрийн Эрх зүй（тусгай анги）”（Улаанбаатар хэвлэлийн компани, 1997 он）3 дугаартал（L.Baasan『モンゴルの労働法学—各論—』（ウラーンバートル出版社, 1997年）3頁）。

職業選択の自由は制限されていたものの、労働力は必要なところに必要な労働者が計画的・組織的に配置されていたことから、基本的に失業者は存在しなかった。また、新卒者の職場は組織的に配分されていたため、労働者の職場選択の自由がある程度制限されていた³⁰。それでも低賃金と人海戦術的作業方法のため、労働者に対する企業の需要は高く、失業者は生じない経済構造になっていた。憲法上、労働権利は、このように権利より義務と理解されており、平等実現のためみんな働く義務を果たすという内容が強く表現されていた³¹。

(2) 労働者の経営参加

社会主義の思想において、労働者は、国家を媒介として国営企業の所有者でもあったから、企業の管理・運営の主体であるはずだった。しかし、ソ連の労働組合論の影響を受け、労働者が直接企業を支配する自主管理型の企業経営方式を否定し、企業はその管理部と労働者層の二元的構成をとることになった。そして、労働者は労働組合を通して、間接的に企業管理に関与することとなった。労働組合は、事実上、準国家機関となり、社会保険業務、労働安全規則監視業務を行い、労働紛争解決の準裁判機関として機能した。また、労働組合は、行政的・指令的メカニズムの役割を果たしており、企業管理部に対抗して労働者の利益を代表するものではなく、労働者をコントロールする組織であった。したがって、労働者の団体交渉権、争議権(ストライキ権)は認められていなかった³²。

(3) 労働者の保護

社会主義の労働法は、労働者の権利保護を確保しているように見えるが、事実上、労働者の保護より労働生産性の増大や社会的生産の効率性の向上が重視されていた。労働法の条文上では労働条件はよかったが、現実には、長時間労働や女性の重労働・夜勤等、労働法違反の現象が日常的に存在し、8時間労働制は14時間労働制に、週41時間労働制は60時間労働制になっていた³³。

1.2. 1941年労働法とその解雇規制

³⁰ S.Bacsi・前掲注(28)11頁。

³¹ Arvo Kuddo, "Labor Laws in Eastern European and Central Asian Countries: Minimum Norms and Practices" *Discussion Paper*, No.0920(2009), p7.

³² А.Тромифов "Рабочее Движение в России" (Москва, 1957 год)1861г (A. Tromifov 『ロシアの労働運動』(モスクワ, 1957年)1861頁)、S.Bacsi・前掲注(28)5頁においては、労働組合は、労働紛争解決の準裁判機関としても機能していた。

³³ 森下敏男『ポスト社会主義社会における私的所有の復活』(多賀出版, 1997年)第2章第3節の(1)参照。

社会主義の理念は、労働生産性の向上によって労働者大衆全体の生活の改善が図られるとされていた。それで、1941年モンゴル人民共和国労働法（以下、「1941年労働法」という）は、労働者階級の団結を強化し、労働生産性を高め、国の工業化を加速し、社会主義への過渡に向かうために制定された。1941年労働法において、労働者の自覚に基づく労働生産性向上の基本的な方法として労働競争について規定していた。このような労働競争の評価が労働者に懲戒処分を与えることまた一方的に解雇を行使する根拠となっていた。1941年労働法においては、国営企業の管理者の一方的に解雇できる解雇正当理由がはじめて定められた。同法9条において、国営企業またはその支部が解散し、職が廃止され、又は、剰員が削減される場合において、労働組合の許可を基に整理解雇できるという規定が定められていた³⁴。したがって、社会主義体制下の労働組合は労働者の利益を代表する組織ではなかったが、整理解雇に際して、労働組合の役割が大きく、労働紛争解決の準裁判機関として機能していた³⁵。

1.3 1973年労働法とその解雇規制

1973年モンゴル人民共和国労働法（以下、「1973年労働法」という）は、社会・経済的な発展や変化、政治政策に応じて1960年に宣言された憲法の理念に応じて、1941年の旧労働法を改正して制定された。しかし、労働時間制や労働紛争の解決制度以外に改正されたものはなかった³⁶。1960年憲法において、勤労は労働者の権利と同時に必須義務とされ、忌避した場合は1961年モンゴル共和国刑法典209条に基づき、寄生的生活の犯罪³⁷として刑事罰が科されていた。このような労働の必須義務は、1973年労働法においても維持され、労働者の退職の自由（職業選択の自由）が基本的に否定されていた。

1973年労働法においては、整理解雇の正当理由に関してその内容が変化されずに、同法の33条aでは、国営企業またはその支部が解散し、職が廃止され、又は、剰員が削減される場合において、労働

³⁴ БНМАУ-ын Шүүх Яам “Хөдөлмөрдийн Хууль Эрхийн Хүмүүжилд” (Улаанбаатар Улсын Хэвтэлийн Газар, 1975) 57 дугаартал (モンゴル人民共和国法務省『労働法令集』(ウラーンバータル国営出版社、1975年) 57頁)。

³⁵ СБолормаа “Хөдөлмөрийн гэрээний зохицуулалтын асуудал-Харьцуулсан судалгаа” Монголын төр эрх зүй сэлүүл 2004 он №3 дугаар, 39 дүгээр тал (S. Bolormaa 「雇用契約の規制-比較検討」モンゴル国家法律雑誌 3号 (2004) 39頁)。

³⁶ L. Baasan (2010) ・前掲注 (22) 138頁。

³⁷ 1961 оны Бүгд Найрамдах Монгол Ард Улсын Эрүүгийн Хууль (1961年のモンゴル共和国刑法典の209条において、これは、自ら労働せず、他人に寄生して生活することは犯罪のことを示している)。

組合の許可を基に整理解雇できるとしている³⁸。しかし、事実上、余剰人員の労働力が発生した場合は、労働者を解雇する代わりに労働者を計画的・組織的に再配置していた。したがって、労働者は解雇され、それにより収入を失い、失業するという問題はなかった³⁹。国家は、全企業を管理していたため、労働力を容易に再編し、労働者の雇用保護を確保していた。このように、解雇という不利益の大きい措置をとっていなかったことから、解雇の事前予告期間の定めも存在していなかった。1973年労働法41条において、解雇指令が通告されたから3日間で職務を引き渡す義務を負うと規定されていた⁴⁰。

2 ポスト社会主義体制下の労働法 (1991年・1999年)

2.1 ポスト社会主義法における労働関係

1991年に、ソ連が崩壊するとともに、モンゴルでは国家の体制が転換し、政治の民主化と経済の市場化への「移行」の過程が始まり、約70年に及ぶ社会主義の経験を経て、ポスト社会主義体制へ移行した⁴¹。ポスト社会主義は、私有化(民営化)、市場化、民主化という形で展開した⁴²。1991年に国有財産の民営化に関する法律が制定され、それにより国有財産が私有化された。1992年にモンゴル憲法が制定され、同法5条2項において私的所有を容認し、個人経営活動の自由を認めた。同法5条1項において、モンゴルは、市場経済国家として発展傾向を目指すことを規定している。また、同法1条2項に、民主主義、公正、自由、平等、国民の団結、法の支配は、国家活動の基本原則であると宣言している⁴³。このようにモンゴルは、社会主義からポスト社会主義へ移行する過程において様々な社会問題が生じた。まず、私有財産制を認め、国営企業を民営化し、労働力の計画的配置制から労働契約制へ転換したことによって失業が増加し、実質賃金が低下した。また、計画経済から市場経済へ移行し

³⁸ 1973 оны Бүгд Найрамдах Монгол Ард Улсын Хөдөлмөрийн Хууль (1973 年のモンゴル共和国民法典)。

³⁹ Per, Romas. "Challenges for Achieving Job-Rich and Inclusive Growth in Mongolia"; (ILO) *Employment Working Paper* No. 94 (2011), p.15.

⁴⁰ 1973 оны Бүгд Найрамдах Монгол Ард Улсын Хөдөлмөрийн Хууль (1973 年のモンゴル共和国民法典)。

⁴¹ М.Батсуурь "Социалист Эрх Зүйн тухай Орчин Үеийн Өрнөдийн Зарим Хандлага ба Постсоциалист Эрх Зүй" Эрх Зүй Сэтгүүл 2013 он № 10-11 дугаар, 33 дугаартал (M. Batsuuri "社会主義法およびポスト社会主義法に対する現代的に考え方からの検討" 法律雑誌 10-11 号 (2013) 33 頁)。

⁴² 佐々木史郎「ポスト社会主義以後の社会変容—比較民族誌的研究—」民博通信 133 号 (2011) 12 頁。

⁴³ 箕輪靖博「モンゴルの憲法制度」東アジアの憲法制度雑誌 187 号 (1999) 99 頁。

たことによってインフレーションが増加し、貧富の格差が増大した。次に、社会主義国家から民主主義国家へ移行したことによって、個人負担として健康保険負担や消費税、所得税が大幅に拡大した⁴⁴。

上記の生じた社会問題を解決するために、体制転換に対応できる法規制を制定する必要性が生じ、新憲法制定に基づき統治・国家組織、財政等にかかわる法律、所有関係を反映する民法等が根底的に改正された。しかし、労働関係を反映する労働法が旧社会主義労働法との継続性が強いままで規定されている⁴⁵。

2.2 1991年労働法とその解雇規制

社会主義が「労働者中心の社会の建設」を目的とする社会であるとすれば、その崩壊後の社会の変動は、1991年労働法上に最も明確なかたちで表現されることが予想されていた。しかし、モンゴル労働法は、各法領域と比較して見ると、多くの規定が改正されている。ポスト社会主義の1991年労働法において次のような四つの変化がある。

まず、体制変更により、1991年労働法1条において、所有者が市民と「労働利用」契約を締結することを認め⁴⁶、市民の労働権行使に関連する関係を規制するとしている。これは、社会主義が否定してきた雇用契約を容認し、社会主義時代末期まで存在していなかった使用者(employer)という新しい概念が用いられるようになった。また、1991年労働法20条1項では、使用者の権利として、「労働者を雇用し、解雇する」という表現が正面から登場した。このように、労働力の計画的配置制から労働契約制への転換を1992年新モンゴル憲法によって確定した。

また、1991年労働法19条では、労働者の労働契約の解約自由および退職自由が職業選択の自由として規定されている⁴⁷。1992年モンゴル憲法16条4項において、労働の自由という概念の下で、自らの労働能力の自由な処分権（働かない自由を含むことになる）、職業選択の自由や強制労働の禁止を定めた⁴⁸。このように職業選択の自由を認めると同時に、1994年の社会保険基金からの失業手当に関する法律は、職業選択の自由に当然生じる失業者のための失業保険制度を定めた。社会主義時代に存在

⁴⁴ 風戸真理「ポスト社会主義国における職業と人生選択」神戸山手大学紀要14号(2013)99頁。

⁴⁵ L.Baasan (2010)・前掲注(22)145-147頁。

⁴⁶ S.Gantsetseg・前掲注(10)1頁。

⁴⁷ B.Urantsetseg (2001)・前掲注(26)12頁。

⁴⁸ 1992 оны Монгол Улсын Үндсэн Хууль (1992年のモンゴル憲法)。

していた「勤労の義務」は必須ではなく、任意の義務（1992年モンゴル憲法の17条2項）として定め、労働忌避者を強制的に就業させる法令も廃止した⁴⁹。

次に、社会主義時代においては、労働組合は、労使の対抗関係としてではなく、社会主義的自治の理念の下に、企業の管理者層を含む全従業員を包括する概念であった。1991年労働法では、労働組合の国政・企業経営への参加権に関する一連の条項を削除し、準裁判機能としての紛争解決機能も廃止し、労働組合が労働者の権利・利益を保護する組織として規定している。1992年憲法16条10項において、労働組合の結成の自由を認め、複数の労働組合が併存する状態を容認し、労働組合は国家から自立すべきものとされた。

最後に、社会主義の下では、中央集権的な国家管理の下に全企業が置かれていたため、労働力を計画的に配置していたことから、企業が経営不振になっても整理解雇が行われていなかった。しかし、ポスト社会主義体制の下では、個々の私企業の経営自由が憲法上認められ、発生した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ため、剰員となった労働者が解雇されるようになった⁵⁰。1991年労働法20条1項1号では、企業またはその支部が解散した又は人員が削減されたおよび職が廃止された場合は、使用者による解雇が認められると規定した。1973年労働法において確定された労働組合の解雇同意権を廃止し、コントロールまた生産計画の完成を保障する労働組合の行政的機関としての機能も解消した。また、市場経済の下で私企業相互の競争が激しくなってきたことに応じて、余剰人員となった労働者を解雇するようになったため、労働者の不利益が極めて大きくなった。それで、1991年労働法20条3項において、30日前に解雇を予告する義務が使用者にあると新しく解雇予告期間を規定した⁵¹。それは、解雇対象者にとって解雇理由を理解し、転職先を探す期間を与えることで労働者に不利益を緩和する目的として規定されている⁵²。

⁴⁹ Л.Баасан“Монгол Улсын Хөдөлмөрийн эрх зүй” (Олон нэгнэр Их Сургууль болон Германы Техникийн Хамтын Ажиллагааны Нийгэмлэг, 2000 он) 144 дүгээр тал (『モンゴルの労働法』(オトゴンテンゲル大学とドイツ法整備支援所, 2000年) 144頁)。

⁵⁰ 吉野悦雄「ポーランドにおける「社会主義社会」の実質的解体」 *Bulletin of the Association for the Study in Socialist Economics* 28号 (1991) 41頁においても、旧社会主義のポーランドにおいても、1989年に労働法制が改正されて、従来の解雇は不可能といえるほど制限されていたが、新しい法律によれば、企業は余剰人員を大量に解雇できることになった。大量失業の出現が懸念されている次第である。いうまでもなく、社会的弱者が解雇の対象になる可能性が高いという急進改革のショックと直面している。

⁵¹ 1991 оны Бүгд Найрамдах Монгол Ард Улсын Хөдөлмөрийн Хууль (1991年のモンゴル共和国民法典)。

⁵² L. Baasan (2000)・前掲注 (49) 78頁。

2.3 1999年労働法とその解雇規制

1997年にILOの労働者代表に関する第135号条約や職業上の安全及び健康に関する第155号条約を批准したことに応じて、1991年労働法を廃止して、1999年労働法を新しく制定した⁵³。1999年労働法においては、労働紛争を個別労働紛争および集団労働紛争と区別し、外国人労働者の労働関係や就業規則の確定や実行について規制するようになった。しかし、1999年労働法において解雇規制は、以下のように規定されていたが、1991年労働法に比較すると大差はないものであった。

1999年労働法40条において規定された七つの解雇正当理由は、使用者には解雇の自由・解雇権がなく、正当理由があって初めて解雇の自由・解雇権が成立するという内容である⁵⁴。使用者が解雇できる正当理由は、一般的理由および特別理由と大きく二つに分けられる。それぞれの対象、手続、解雇予告期間、退職金等の規制が異なるので、検討してみたい。

まず、一般的な解雇正当理由とは、すべての労働者に対して適用できるものであり、その中には、整理解雇（1999年労働法40条1項1号）⁵⁵、職務能力欠如による解雇（同法40条1項2号）⁵⁶、定年解雇（同法40条1項3号）⁵⁷、懲戒解雇（同法40条1項4号）⁵⁸等が存在する。上述した懲戒解雇以外の解雇正当理由に関しては、1ヶ月分以上に相当する退職金（同法42条1項）を支払う義務、さらに、30日前に解雇予告する義務（同法40条5項）が使用者にある。懲戒解雇に関しては、解雇予告されずに即時になされ、退職金も不支給となり、労働者に非常に大きな不利益をもたらすものである⁵⁹。

⁵³ S. Gantseteg・前掲注(10)1頁において、体制転換にあたって、ILOの1971年の第135号「労働者代表条約」、1976年の第144号「三者の間の協議(国際労働基準)条約」、1983年の第159号「職業リハビリテーション及び雇用(障害者)条約」、1981年の第155号「職業上の安全及び健康条約」を批准したことに応じて、1999年のモンゴル労働法が新しく制定された。

⁵⁴ L. Baasan (2010)・前掲注(22)210頁。

⁵⁵ 1999 оны Монгол Улсын Хөдөлмөрийн Хууль、1999年モンゴル労働法40条1項1号において、企業またはその支部が解散した又は人員が削減されたおよび職が廃止された場合は、使用者による解雇が認められる。

⁵⁶ 1999 оны Монгол Улсын Хөдөлмөрийн Хууль、1999年モンゴル労働法40条1項2号において、労働者がその専門性および能力、健康面で当該職務または役職に就くための要件を満たさないことが判明した場合、使用者による解雇が認められる。

⁵⁷ 1999 оны Монгол Улсын Хөдөлмөрийн Хууль、1999年モンゴル労働法40条1項3号において、労働者が60歳に達し、年金受給資格を取得した場合、使用者による解雇が認められる。

⁵⁸ 1999 оны Монгол Улсын Хөдөлмөрийн Хууль、1999年モンゴル労働法40条1項4号において、労働者が懲戒処分に当たる違反行為を繰り返した場合、労働契約において労使関係の終了事由として規定されている重大な違反行為を犯した場合、使用者による解雇が認められる。

⁵⁹ B. Urantseteg (2011)・前掲注(21)168頁。

次に、特別な解雇正当理由とは、特別な地位にある者を対象にして、特別な契約⁶⁾に応じて退職金や解雇予告期間また手続が適用される。たとえば、金銭及び財産を管理する義務のある者は使用者に損害を与えた場合（同法40条1項5号）、選挙および派遣により他職務または役職に任命された場合（同法40条1項6号）、独立業務請負契約に規定した事由（同法40条1項7号）は、解雇正当理由に当たる。

2007年に、私企業が世界金融危機による経済危機を乗り越えるために、余剰人員となった労働者を大幅に整理解雇した。このような余剰人員の労働者が発生する理由は多種多様であり、経済的事情と経営不振により企業とその支部が解散・縮小する、また、経営悪化の如何に関わらず企業が生産・サービスの縮小、組織再編する等が挙げられる⁶⁾。1999年労働法において、余剰人員の労働者が発生した場合において整理解雇できると規定していることから、使用者は余剰人員が発生する理由に関わらず整理解雇を実施している。このような整理解雇を行うための事前要件として、手続的規制が法定化されている。現行労働法40条5項では、整理解雇の対象者に30日前に解雇を予告する、または、解雇対象者が多数である場合は45日前に解雇予告する義務が使用者にあると規定されている。また、同法42条1項においては、整理解雇の対象者に対して平均賃金の1ヶ月分以上に相当する退職手当を支給する義務が使用者にあると規定する。要するに、使用者は理由の如何に関わらず余剰人員の労働者が発生した場合において、解雇対象者に対して30日前に解雇理由を明示した通知書を渡し、平均賃金の1ヶ月分以上に相当する退職手当を支給すれば、整理解雇が認められる。1999年労働法において、整理解雇に関する実体的規制が存在していないため、発生した余剰人員を解雇するか、被解雇者をどのように選定するか、被解雇者に対して整理解雇についての説明を行うか否か等のことが使用者の裁量に委ねられている。

3. 民主主義体制下の労働法規制（2021年）

3.1 2021年労働法とその解雇規制

⁶⁾ 特別の契約とは、使用者と締結する独立業務請負契約のことをいい、この契約は労働契約とともに締結される契約である（L.Baasan（2010）・前掲注（22）148頁）、1999年モンゴル労働法22条において、所有者またはその授権者は所有権の一部を行使するために、個人の特殊才能や高度の専門知識を利用し、当該個人と独立業務請負契約を締結できる。

⁶⁾ L.Baasan（2010）・前掲注（22）82-83頁。

新しい労働法は、1999年労働法を廃止して2021年7月2日に制定され、2022年1月1日から施行されている。新しい労働法を制定するようになった理由として、以下の三点が挙げられる。第一に、1999年労働法が制定された後、14の国際労働条約⁶²を批准したため、その国際労働条約に適合して労働法を新しく改正する必要性が生じたことである。第二に、労働市場において新しい形態の労使関係が出現し、それを規制する法規制が求められたことである。第三に、1999年労働法において、労働法の実施に対する国家監督に関する規制がないことである。上記の社会的・法的必要性に従い、2021年労働法において以下のいくつかの改正がされている⁶³。

第一に、労働契約に関連する改正である。まず、労働関係上の権利義務を発生させる根拠としては、必ずしも労働者と使用者の合意に基づく労働契約の締結ではなく、労働者は職務遂行し始めたときから発生するとみなすようになっている。要するに、労働関係上の権利義務の発生は、使用者と新規採用者は職務遂行、賃金及び労働条件について相互合意し、労働者は職務遂行し始めたときから発生することになる（2021年労働法41条）。次に、労働法上非正規労働（アルバイト・パート）を容認した。パートタイマー労働者とは、無期契約労働者より比較的に短時間で働き、一週間に32時以下の労働をする者であると規定している（同労働法66条）。最後に、労働契約締結時、使用者は労働者から金銭、学歴証明書、資格証明書、動産と不動産登記事項証明書等の個人資料を請求し、担保にすることが禁止されている（同労働法10条1号）。

第二に、使用者の権利義務に関連する改正である。まず、使用者は、営業秘密を保護することを目的として、独立業務請負契約の労働者が企業と競合に値する企業や組織に属したり、自ら会社を設立したりすることを禁ずる内容の競業避止義務を負わせる1年間までの契約を締結することが可能であるとしている（同労働法72条、73条）。また、使用者は賃金支払日に賃金の支払いをしなかった場

⁶² 1999年労働法の制定後は、1949年の第98号「団結権及び団体交渉権条約」、1958年の第111号「差別待遇（雇用及び職業）条約」、1957年の第105号「強制労働廃止条約」、1973年の第138号「最低年齢条約」、1948年の第87号条約「結社の自由及び団結権の保護に関する条約」、1997年の第181号「民間職業仲介事業所条約」、1983年の第159号「職業リハビリテーション及び雇用（障害者）条約」、1999年の第182号「最悪の形態の児童労働条約」、1937年の第59号「工業に使用し得る児童の最低年齢を定める条約」、1965年の第123号「鉱山の坑内労働に使用することができる最低年齢に関する条約」、1964年の第122号「雇用政策に関する条約」、1952年の第103号「母性保護に関する条約」、1948年の第88号「職業安定組織の構成に関する条約」、1976年の第144号「国際労働基準の実施を促進するための三者の間の協議に関する条約」が批准された。

⁶³ モンゴル政府による労働法の改正草案の紹介 [http://forum.parliament.mn/projects/77]（最終閲覧2022年8月23日）を参照。

合、遅延日、一日提供するべきだった延滞日ごとに平均賃金の 0.3%に相当する遅延利息を労働者に補償する義務を負っている（同労働法 124 条）。さらに、新就業規則または就業規則改正を全労働者に紹介し、掲示板に公開する義務を負い、就業規則上、解雇正当理由や懲戒解雇の根拠を規定し、明確にする義務が使用者にある（同労働法 122 条 2 項）。

第三に、労働者の権利義務に関連する改正である。まず、労働者また第三者の生命、健康に損害を与える可能な状況が発生している場合、及び、使用者は最大労働時間（12 時間）を超えて労働させている場合、または、使用者は賃金支払日から 30 日以内に賃金を支払っていない場合において、労働者は職務遂行することを拒否する権利を有し、これに対して、使用者は、労働者に懲戒処分と懲戒解雇を与えることを禁止する（同労働法 54 条 1 項 1 号）。

第四に、解雇規制に関連する改正である。まず、2021 年労働法において、採用時に労働者が経歴を詐称した場合は解雇することをできるという解雇正当理由が新しく規定されている（同労働法 80 条 1 項 6 号）。次に、90 日間で、10 人から 50 人までの労働者を抱える会社は全労働者の 5 人以上を整理解雇する場合、および、51 人から 499 人までの労働者を抱える会社は全労働者の 10 人以上を整理解雇する場合、また、500 人またはその以上の労働者を抱える会社は全労働者の 50 人以上を整理解雇する場合は「大量整理解雇」と見なされるというように大量整理解雇の適用範囲を具体的に規定している（同労働法 81 条 1 項）。さらに、使用者が大量整理解雇を実施することに関して、整理解雇を実施する理由、解雇対象となる労働者の名簿、および整理解雇日を労働者代表に通知し、諸事項について協議をする（同労働法 81 条 2 項）。大量整理解雇に関する協議において、解雇選定者数を減らす、配置転換をする、新たなポジションを創出する、空きポストができれば雇用の最優先権を与えることを条件にして労働者を解雇する、労働者を再訓練する、不利益緩和措置を実施すること等について交渉する（同労働法 81 条 3 項）と使用者の解雇回避措置について規定している。最後に、大量整理解雇と整理解雇に関わらず解雇対象者に対して、勤務年数に応じて退職金が支給されるとして不利益緩和措置について規定している（同労働法 82 条 1 項）。

以上は、2021 年労働法における大改正である。新労働法を円滑に施行するために、新労働法に関連する詳細な諸事項や手続などを政令で決定することになっているが、現状において、新労働法に関連する政令が決定されていない状態にある。具体的にいえば、新労働法において、個別労働紛争は、民

事裁判によって解決される前段階に、裁判外紛争解決手続によって解決されることが必須要件として
いる。しかし、政府が裁判外紛争解決規則について政令を決定していないことから、民事裁判は、解
雇に関する紛争を解決していない状況にある。

(1) 整理解雇（労働法 80 条 1 項 1 号）

整理解雇の一般規制については、2021 年労働法において 1999 年労働法とまったく同じく規定してお
り、80 条 1 項 1 号では、企業またはその支部が解散した、又は、人員が削減され、または、職が廃止
された場合に限って、整理解雇を認めるとしている。2021 労働法 80 条 1 項 1 号に規定している整理解
雇は、同時期(3 カ月以内)に小規模企業の場合は 5 人以下を解雇する、中規模企業の場合は 10 人以下
を解雇する、大規模企業の場合は 50 人以下を解雇する場合において適用される。すなわち、少数の労
働者を解雇する場合において、80 条 1 項 1 号を根拠にして整理解雇を実施する。

労働法 80 条 4 項に、労働者を解雇するには、正当な理由があっても、少なくとも 30 日以上前から
解雇予告する義務が使用者にあると規定している。同法 80 条 5 項に、使用者は、解雇予告義務を履行
しても、解雇日まで労働者を雇わずに、解雇日までの残日数に応じた金額を支給することができると
規定している。このように規定されている理由は、立法者が使用者から解雇を予告したにも関わらず、
解雇日まで労働者の賃金を確保するという目的である。また、整理解雇が決定された労働者に対して
不利益緩和措置として支給される退職手当については、1999 年労働法と比較すると 2021 年労働法が労
働者の当会社で勤務した年数に応じて金額がそれぞれ異なって決められた。1999 年労働法において、
労働者の勤務年数を問わずに、整理解雇が決定された労働者に対して平均賃金の 1 ヶ月分に相当する
退職金を支給すると規定していた。しかし、2021 年労働法では、整理解雇が決定された労働者の勤務
年数は 6 月から 2 年間までの場合は、1 ヶ月平均賃金またはその以上の退職手当が支給される（同労
働法 82 条 1 項 1 号）。整理解雇が決定された労働者の勤務年数は 2 年から 5 年間までの場合は、2 ヶ
月平均賃金またはその以上の退職手当が支給される（同労働法 82 条 1 項 2 号）。整理解雇が決定され
た労働者の勤務年数は 5 年から 10 年間までの場合は、3 ヶ月平均賃金またはその以上の退職手当が支
給される（同労働法 82 条 1 項 3 号）。整理解雇が決定された労働者の勤務年数は 10 年間とその以上

の場合は、4ヶ月平均賃金またはその以上の退職手当が支給される（同労働法82条1項4号）。このように規定したことは、解雇後の労働者の生活維持等への配慮を検討した点で意義がある。

以上のように、2021年労働法は、整理解雇に関して勤務年数によって退職手当を支給するように規定していることは、解雇に伴う労働者の不利益を緩和する点で意義がある。しかし、整理解雇を決定する前段階において、解雇を行う必要があるか、解雇以外の措置をとるべきか、被解雇者をどのように選定するか、被解雇者に対して具体的な説明や協議を行うか等について規制がない。このような事情の下では、使用者による主観的また恣意的な解雇が行われる可能性が高いため、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である。

（2）大量整理解雇（労働法81条1項）

2021年労働法81条1項に規定している整理解雇は、同時期(3ヶ月以内)に、小規模企業(10人から50人までの労働者を抱える会社)の場合は5人以上を解雇する、中規模企業(51人から499人までの労働者を抱える会社)の場合は10人以上を解雇する、大規模企業(500人またはその以上の労働者を抱える会社)の場合は50人以上を解雇する場合において適用される。すなわち、90日間以内に、大量の労働者を解雇する場合において、81条1項1号を根拠にして整理解雇を実施する。

大量整理解雇を実施する場合は、使用者が労働者代表に整理解雇の理由、解雇対象となる労働者の名簿、解雇日を通知し、大量整理解雇に関する諸事項について協議をする(同法81条2項)。大量整理解雇の前段階において、使用者と労働者代表の協議によって、解雇対象となる労働者数の軽減、配置転換措置、新たなポジションの創出、優先的再雇用の提案、解雇対象となる労働者の再訓練、退職金上乘せについて決定する(同法81条3項)。また、上記の退職金上乘せについては、労働法で定められている金額を上回る金額を支給する義務を負い、労働者代表との協議によって退職金上乘せの金額を決める(同法82条2項)。このような協議は、大量整理解雇のみに限って行われるものである一方、少数の労働者を対象にして実施される整理解雇の場合は必須要件とされないものである。

解雇が決定された労働者に対して、使用者が少なくとも30日以上前から解雇を予告し、解雇日までに労働者を解雇してはならないとしている(同法81条4項)。また、使用者が労働者を整理解雇したから30日以内に所管の県労働雇用局に通知しなければならない(同法81条6項)。これは、使用

者は、所管の県労働雇用局へ整理解雇決定のみを書面で通知することで足りるとしている。それで、使用者は、大量整理解雇を実施した後1年以内に人材募集する場合、整理解雇された労働者を優先的に再採用する義務を負う（同法81条5項）としている。

以上のように、2021年労働法において、大量整理解雇の適用範囲とその手続について明確に規定していることで非常に重要な規制となっている。特に、解雇決定の前段階において、労働者代表への説明や解雇以外の措置の協議について規定している点で意義がある。また、解雇の決定後においても、退職金上乘せと優先的再雇用の提案について規定していることが解雇による労働者の不利益を一定程度で緩和することで有意義である。しかし、解雇決定の前段階において、解雇対象となる労働者をどのような選定基準の下で行われるかについて規制されておらず、使用者の裁量に委ねられていることで不備がある。

4 小括

本節の検討をまとめると、以下のとおりである。

モンゴル労働法の歴史は、社会主義の労働法（1941年・1973年）、ポスト社会主義の労働法（1991年・1999年）、民主主義の労働法（2021年労働法）という流れで発展してきた。

社会主義は、失業問題や貧富格差の問題をなくし、労働者階級の不平等の克服をめざす社会であった。社会主義体制の労働法の下で、労働力が必要なところに必要な労働者を計画的・組織的に配置し、職務に必要な能力を習得するための教育訓練を実施していたため、整理解雇が存在していなかった。したがって、解雇の面で労働者の雇用保護が過剰であった。しかし、社会主義体制下での労働法は、労働生産性の増大を労働者の保護より重視していたことから、事実上、長時間労働や女性の重労働・夜勤等の問題が存在していた。

ポスト社会主義は、社会主義の崩壊後、政治の民主化と経済の市場化への移行社会であった。ポスト社会主義の労働法は、使用者の経営自由と市民との労働契約締結を認め、その一方で、労働者の退職自由や自らの労働能力の自由な処分権を容認したことで意義がある。しかし、ポスト社会主義の労働法は、市場経済や労働市場の変化、企業間の競争激化したことに対応できなくなったため、労働者の雇用安定が問題となった。

民主主義は、国権を市民が持ち、すべての市民が法の下で平等な保護を受けること、そして市民の権利が法制度によって守れることを保障する社会である。民主主義の労働法は、伝統的な労働関係上の権利義務の発生要件を改正し、非正規労働契約を認め、労働者に対する保護を拡大した。また、大量整理解雇の適用範囲を明確にし、大量整理解雇にかかわる解雇予防措置の協議事項について規定したことで、労働者の雇用保護の面で意義がある。しかし、少数の労働者に対して行われる整理解雇の場合は、実定法上の手続的要件を満たしていれば、労働組合への通知・協議や解雇予防措置なしで解雇できるように規定している。これは、労働者にとって差別取扱いや雇用不安定の問題を生み出している。

以上のように、モンゴル労働法の歴史を検討したところ⁶⁴、整理解雇規制は社会主義時代から連続して規定されているが、体制転換に伴って異なった様相を呈するものであった。社会主義の下では、整理解雇を実施する主体は中央集権的な国家であり、余剰人員が発生した場合は、整理解雇を実施するより計画的・組織的に再配置していた。したがって、労働者の私生活にそれほど悪影響を及ぼしていなかった。これに対して、ポスト社会主義や民主主義において、整理解雇を実施する主体は私企業であり、余剰人員の労働力が発生した場合は直ちに整理解雇を実施しているため、労働者に与える悪影響は大きく、私生活において受ける不利益も多い。そのため、実定法上認められている使用者の解雇権を制限し、労働者の雇用保護を実現することが必要であろう。

第2節 実定法上の解雇禁止規定及び雇用保護

1. 一般的な解雇禁止規定

使用者が一方的にする解雇については、労使間の非対等性を考慮して、労働法に定められている様々な解雇制限が適用される。労働法において、一般的に適用される解雇禁止として以下の四つが規定されている。まず、雇用および労使関係において、民族、言語、人種、年齢、性別、社会的出身、社会的履歴および結婚歴、富、宗教、意見、政治的意見、労働組合への加入、健康状態、妊娠と出産、

⁶⁴ 添付資料1参照

性的指向、表現、障害に基づき、外観上、直接または間接的に差別⁶⁾し、権利を制限し、特権を与えることを禁止する（労働法6条1項）。したがって、制定法上使用者による直接差別的な解雇や間接差別的な解雇が禁止される。

また、団体交渉に参加する労働組合の労働者、選出された役員または労働者代表は、交渉中およびその後1年以内に、使用者による解雇が禁じられる（同法24条2項）が、企業解散による整理解雇、懲戒解雇、経歴詐称による解雇について例外とする。ストライキへの労働者または労働者の代表者の参加に関連して実施する使用者による解雇も禁じられる（同法30条1項）と規定している。最後に、妊婦及び3歳未満の子を持つ母親に関して、企業解散による整理解雇、懲戒解雇、経歴詐称による解雇を除き、使用者による解雇を禁じる（同法135条1項）。本解雇禁止は、3歳未満の子を持つ独身の父親にも適用されるとしている。これらは、使用者の解雇権の行使に対する禁止条項であり、違反すれば違法解雇となる。

2 実定法上の雇用維持義務

労働者の雇用について、労働法上の特定事情に限って使用者が維持する義務を負う。労働法60条によると、労働者が次の各号に掲げる事由に該当する場合は、労働者に対する解雇実施が制限される。具体的には、①年次有給休暇を取得している場合、②ドナー活動に従事する及び労働者が負傷・疾病による療養のため休業する場合、③妊娠休暇および出産休暇、育児休暇を取得している場合、④労働協約、団体協定締結のための交渉参加中、または合法的に実行される同盟罷業に参加中の場合、⑤労働者が目撃者または被害者の保護下にある場合（1年まで）、⑥兵役命令書を受けた労働者については、徴兵委員会から正式に兵役に服する決定が出る場合、⑦労働者は軍務に服する場合、⑧法規制によって配置転換する場合、⑨所管官庁により停止決定する場合、⑩法規制によって労働者は職務遂行することを拒否する場合は、企業解散による整理解雇を除き、解雇を禁止している。従業員の削減による解雇やポスト廃止による解雇の場合、労働者との合意に基づき、同様なポジションに配置転換さ

⁶⁾2021 労働法労働法6条2項では、「直接差別」とは、本法6条1項に規定された理由で差別しまたは特権を確立する決定または行為を意味する。「間接差別」とは、本法6条1項に規定された理由で個人または個人の属するグループを差別し、その権利を制限し、特権を確立することによって平等と機会を奪う決定または行為を意味するとしている。

せる義務が使用者にある。このように、使用者は整理解雇を実施する際は、上記の特定事情にある労働者の雇用を維持することが要求されており、違反すれば違法解雇となる。

3. 労働者の雇用保護に関する一般法則

モンゴル憲法 16 条では、職業選択の自由、有利な労働条件⁶⁵を求める権利、休暇の権利、賃金債権の権利および私企業を運営する経営権を有すると定められている⁶⁷。これは、モンゴル労働法 43 条 2 項により具体化されており、同条項では、使用者は、労働者に業務を提供する、安全衛生上の基準を満たす労働条件を整備する、労働の対償として賃金を支払う義務を負うとしている。このように、労働者がその労働に関して持つ権利、特に使用者に対し労働条件・労働環境の促進または維持を求める行為にかかる基本権、雇用保護に関する根拠となる一般規定はモンゴル憲法やモンゴル労働法において定められている。

労働関係の当事者である使用者と労働者は対等な存在であり、労働関係の発生から終了に至るまでのすべての過程は、原則として自由な契約の理念によるものである。しかし、使用者は支配的権力を有しており、労働者がその支配下で労務に従事することから完全に独立した対等な当事者として捉えることが困難である⁶⁸。特に、使用者による整理解雇において、それを制約する規制が存在していない場合は、労働者の基本権利が侵害され、労働者やその家族が受ける不利益が非常に高い。労働者の雇用保護の視点から、現行労働法 80 条 1 項 1 号において整理解雇の正当理由 (Rule of Valid Reason) が規定されており、その理由があつて初めて使用者は解雇権を実施するとなる。しかし、整理解雇に関する解雇正当理由を制定法化しているにも関わらず、使用者の恣意的な解雇を制約する実体的規制が存在していない。そこで、使用者による解雇は正当なものであるかという実質的な検討を行い、恣意的または主観的な解雇を制限する規制が必要となる。

⁶⁵The Universal Declaration of Human Rights article 23.1 Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment (有利な労働条件を求める権利とは、世界人権宣言 23 条 1 項に定めているように、労働者の失業に対する保護や職場における労働者の安全と健康の確保を受ける権利としている)。

⁶⁷Монгол Улсын Үндсэн Хууль 16 дугаар зүйлийн 4 дүгэрт, Ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай ноёдлоор хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй гэж заасан. (The Constitution of Mongolia in Article 16.4 “The right to free choice of employment, the right to require favorable conditions of work, remuneration, rest and private farming”.)

⁶⁸B. Urantsetseg (2017) ・前掲注 (18) 90頁。

労働法の主な目的は、労使間の公平や対等制を図ることであるが、これに関する別段の定めが労働法上存在しない限り、民法の総則が適用されるべきとして、民法 369 条において定められている⁶⁹。2002 年モンゴル民法⁷⁰は、ドイツの民法典⁷¹をモデルにして制定され、その法原則を多く受け入れており⁷²、その一環として信義誠実の原則⁷³（民法 13 条 1 項）や権利濫用の原則⁷⁴（民法 101 条 2 項）の規定がある。このように、モンゴル民法において、権利濫用の原則が規定されているため、使用者の整理解雇に対して権利濫用の原則を適用して解雇権濫用の検討を行い、使用者の解雇権ないし経済活動の自由を制限し、労働者の雇用に対する権利ないし雇用継続に対する期待利益を保護することが可能である。

以上のように、労働法上の解雇正当理由、解雇禁止や雇用維持義務に関する規定を違反して実施された整理解雇が違法となる。しかし、個別の制限なしで実施される整理解雇に関して、労働者は雇用保護を裁判例上求める必要がある。

第 3 節 整理解雇に関する裁判例—リーディング・ケースを中心に—

⁶⁹ 社会主義制度下の 1963 年モンゴル民法典は、市民相互間や市民と国家組織間の関係、および、国営企業の相互関係等を規制していた。しかし、前者は、社会主義社会においてそれほど大きな比重を占めていなかったし、後者は、民法関係よりも行政関係によって本質的に規制されていたから、いずれにしろ民法は重要な役割を果たしていなかった。労働者が労働関係に入ることから生ずる諸関係は、民法の範囲に含まれず、労働法によって規制されていた。それゆえに、民法の雇用に当たる規定は、通常は社会主義民法には置かれていなかった（Б.Буянхшиг “Иргэний Эрх Зүйн Ерөнхий Анги” Улаанбаатар хот 2013 он 50 дугаар тал (В.Буянхшиг 「民法総論」 (ウラーンパートル、2013 年) 50 頁))。

⁷⁰ Б.Буянхшиг “Иргэний Эрх Зүйн Тусгай Анги” Улаанбаатар хот 2010 он 331 дүгээр тал (В.Буянхшиг 「民法各論」 (ウラーンパートル、2010 年) 331 頁) において、ドイツ法整備支援はモンゴルの民法典起草において重要な役割を果たし、2002 年の民法典は、主にドイツ民法典を参考して制定されたものである。

⁷¹ Zhao Xijiu, Zhang Ying, 酒井一 「ドイツ民事訴訟における信義則」 名古屋法政学 256 号 (2014) 309 頁は、ドイツ民法学界における信義則の体系的な研究は、第二次世界大戦後に始まった。当時、民事訴訟上の信義則は裁判官の恣意的な行為を助長し、濫用される危険があるとも指摘し、その理由は、当該原則が内容上道徳や経済・政治と関連しており、「必然的に裁判官が価値の支配者を演じるよう誘発されることに繋がる」からとの主張があった。しかし、現在のドイツの通説は、法的安定の維持と、適正な信義則の適用との関係を合理化するため、例外としながらも信義則の適用を認めている。

⁷² Р.Пүрэвбаатар “Үүргийн Гүйцэтгэлд Саад болон болон Эд Хөрөнгийн Догоодлын Талаарх Зохицуулалтын Харилцан Хамаарал Иргэний Хуулийн 251-р Зүйлийн Жишээндэр” Шүүх Эрх Мэдэл Сэлүүл 2019 он №1, 147 дугаар тал (R. Purevbaatar 「債務不履行と売却財産の瑕疵の関係：モンゴル民法第 251 条の解釈について」 司法雑誌 1 号 (2019) 147 頁) において、モンゴル民法の契約関係に関する法原則はドイツの 2002 年民法典をモデルにして制定されていることを指摘している。

⁷³ 2002 оны Монгол Улсын Иргэний Хууль、2002 年モンゴル民法典 13 条 1 項に、民事上の法律関係の主体は、法律または契約に定めた権利、義務は信義かつ誠実にしたがって実現するものとする規定した。

⁷⁴ 2002 оны Монгол Улсын Иргэний Хууль、2002 年モンゴル民法典 101 条 2 項において、所有者が他人に損害を与える方法で、所有権を濫用することは禁止する。ただし、利益を保護するためにやむを得ず行なわれた行為は、法律上正当な場合にかぎり、権利の濫用とはみなさないと規定している。

モンゴルでは、従来、整理解雇にかかる判断基準について、十分な法整備がなされておらず、司法制度が機能していなかった。モンゴルの裁判所総協議会 (The Judicial General Council of Mongolia) は、裁判所の判断枠組みに関して理論的な検討を行い、裁判への公共の関心を改善し、権利・利益保護を具体化するために、2015 年からモンゴルの重要裁判例⁷⁵を集積して出版している。モンゴルで判例法理が発展するきっかけとなっていると考えられるため、以下では、全ての重要裁判例の中から整理解雇に関するリーディング・ケースを分析し、裁判例上の整理解雇の判断枠組みを検討し、その内容を明らかにしたい。

1. 整理解雇の正当理由

整理解雇による労働契約の解消は、労働者にとって最も重要な労働者としての権利、法的地位と使用者の経営判断の必要性・自由性との対立という、鋭い緊張関係を生じさせるものである。2021 年労働法80条1項1号において、企業またはその支部が解散した、又は、人員が削減され、または、職が廃止された場合に限り、使用者の整理解雇を認めるとしている。具体的に、使用者は、①企業またはその支部が解散すること (liquidation of the enterprise and institution)、②従業員を削減すること (reduction of the number of workers)、③職を廃止すること (reduction of the establishment of workers) が必要である場合に限り、余剰人員の労働者を解雇できる。したがって、整理解雇は、経済的事情と経営不振に基づき、企業自体が存続しなくなる解散・企業閉鎖に限らず、特定の部署の閉鎖・部門閉鎖、部門縮小等の理由で行うことができることになる。また、裁判例上、経営悪化の如何に関わらず、企業が生産・サービスの縮小、組織再編に伴って生じた余剰人員を解雇する場合はもとより、特定の職種がその必要性を失った場合においても、これに従事していた従業員を解雇するように、整理解雇が広く捉えられている⁷⁶

⁷⁵ Шүүхийн Ерөнхий Зөвлөл “Монгол Улсын Шүүхийн Сонгомол Шийдвэрийн Эмхэгэл I” (Адмон Принт ХХК, 2015 он), “Монгол Улсын Шүүхийн Сонгомол Шийдвэрийн Эмхэгэл II” (Адмон Принт ХХК, 2016 он), “Монгол Улсын Шүүхийн Сонгомол Шийдвэрийн Эмхэгэл III” (Адмон Принт ХХК, 2017 он), “Монгол Улсын Шүүхийн Сонгомол Шийдвэрийн Эмхэгэл IV” (Адмон Принт ХХК, 2019 он), Монгол Улсын Шүүхийн Сонгомол Шийдвэрийн Эмхэгэл V” (Адмон Принт ХХК, 2020 он) (モンゴル裁判所総協議会「モンゴルの重要裁判例集第1巻」(アドマン出版社、2015年)、「モンゴルの重要裁判例集第2巻」(アドマン出版社、2016年)、「モンゴルの重要裁判例集第3巻」(アドマン出版社、2017年)、「モンゴルの重要裁判例集第4巻」(アドマン出版社、2019年)、「モンゴルの重要裁判例集第5巻」(アドマン出版社、2020年)において、現時点で、民事事件、刑事事件、行政事件、労働事件等を含めて 286 のケースを選考して、モンゴル裁判所の重要判例集の全部で 5 巻が出版された (<http://www.judinstitute.mn/songomol/20-.html>) (最終閲覧2022年8月23日)を参照。

⁷⁶ L.Baasan (2010)・前掲注(22) 210-211頁。

1.1. 企業またはその支部の解散による解雇 (liquidation of the enterprise and institution)

一般的に、企業またはその支部の解散による解雇とは、モンゴル民法 31 条 10 項によれば、モンゴル国登録局に当会社の解散を登録した、あるいは、有権者が当会社とその一部の解散との決定を下した場合において、使用者が全従業員または一部の部門の従業員に対して行う整理解雇である。また、裁判所によって破産判断が下された場合において、全労働者に対して整理解雇を行うことができる⁷⁷。

しかし、裁判例上、企業またはその支部の解散によって行われた解雇に関して争われた事件は稀であり、他方で、企業は当該解雇を行わなければ倒産または企業の維持存続が危険になるまで耐えることなく、予防対策として整理解雇を実施する裁判例が過半数である。すなわち、予算節約のために人件費削減を実施し、あるいは企業の生産性や効率性の向上のために、リストラクチャリングの一環として余剰となった職を廃止することが多い。

1.2. 従業員の削減による解雇 (reduction of the number of workers)

モンゴル法では、従業員の削減とは、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ことである。ここでは、どのような理由で余剰人員が発生されるか、被解雇者はどんな基準で選定されるかが問題となる。第一の問題について、裁判所は、余剰労働者が発生する理由は司法審査の対象にはならないとし、余剰人員を解雇する判断については、その権限を有する者によってなされた場合には使用者の経営判断を尊重している。第二の問題について、裁判所は、基準なしに行われた整理解雇の合理性を否定しているが、具体的にどのような人選基準が合理的とみなされるかについては指摘していない。そのため、使用者が設定した基準次第でその合理性を認める裁判例が多い。学説上、勤務成績に基づいた選定基準が客観的なものとして、貢献度および協力度を主な基準とする傾向がある⁷⁸。労働法学者の B. Urantsetseg 教授は、多数の従業員から一定数の従業員を

⁷⁷ B.Urantsetseg (2001)・前掲注 (26) 107頁、Хөдөлмөрийн Харилцааг Эрх Зүйн Баримт Бичгийн Эмхлэг (Мэргэн Их Монгол, 2012 он) 353 дугаар тал (労働関係：法編集 (最高裁判所第33号最高裁判所規則「労働法の各条文の解釈」) (メルゲン・イフ・モンゴル、2012年) 353頁)。

⁷⁸ B.Urantsetseg (2001)・前掲注 (26) 107頁、S.Baasi・前掲注 (28) 23頁において、効率性が高い勤労者を残すことが望ましいとして、成績主義に基づいた選定基準を指摘している。

減らして整理解雇を行う場合は、解雇対象者の選定基準の合理性に関して「間接差別禁止⁷⁹⁾」の原則を適用して検討すべきとの主張をしている⁸⁰⁾。また、教授によればモンゴル労働法6条1項において労使関係における直接差別禁止または間接差別禁止について規定しており、使用者が定めた被解雇者選定基準の合理性に関して、間接差別的な選定基準であるかの審査を行うと指摘している。そこで、モンゴルの重要裁判例集の中から従業員の削減による解雇に関するリーディング・ケースを検討して、裁判例上の判断基準を分析したい。下記の三つの従業員の削減による解雇ケースに関して、1999年労働法40条1項1号が適用されたが、内容的には、1999年労働法40条1項1号と2021年労働法80条1項1号が同様な整理解雇規定である。

ホブド県官局総合サービス事務所事件⁸¹⁾では、Y社は人員再編成することにしたがって、運転手として働いていた9名の従業員の中から3名を解雇することを決めた。しかし、被解雇者の選定基準の段階ではXのみを選定して解雇した。本件解雇ケースに対して最高裁判所（以下、「最高裁」という）は、整理解雇を行うことになった理由は不明であり、3名の運転手を解雇することを予定していたが、解雇対象者としてXのみを選定した基準も不明確であるため、本件整理解雇は無効と判断した。

本件最高裁は、人員再編を実施することになった必要性が明確でないことを示し、単に人事を再編することを理由で解雇を行うことを認めないと判示している。また、従業員の削減を行うことは、多数の従業員から一定数の従業員を減らすことになるので、被解雇者の選定基準が不明確で行われた整理解雇について、直接その解雇対象者に対する解雇が無効となると判示した。これは、被解雇者の選定基準なしで実施された従業員の削減による解雇の合理性を否認したことで、重要な最高裁判例である。すなわち、裁判例上、整理解雇の有効性の判断基準にあたって被解雇者の選定基準が一つの要件となることを判断した裁判例である。

⁷⁹⁾ 1999 оны Монгол Улсын Хөдөлмөрийн Хууль, 1999年モンゴル労働法7条2項では、労使関係において国籍、人種、年齢、性別、社会的身分、資力、職務、役職、教育、宗教、信条を理由として差別すること、制限を設けること、優位に取り扱うことを禁じると規定し、差別的な解雇は禁止するとしている。

⁸⁰⁾ В.Уянсетег (2017)・前掲注 (18) 90頁。

⁸¹⁾ Ховд Аймгийн Засаг Даргын Тамгын Газрын Нийслэл Үйлчилгээний Албанд холбогдох хэрэг, Улсын Дээд Шүүх, №01122, 2018 оны 6 дугаар сарын 28-ны өдөр, “Монгол Улсын Шүүхийн Сонгомол Шийдвэрийн Эмхэтгэл V” 162-168 дугаар тал (ホブド県官局総合サービス事務所事件・最高裁決第01122号事件2018・06・28モンゴルの重要裁判例集第5巻162—168頁)。

鉱業・エネルギー工科高専事件⁸²においては、予算節約のため高専の構造が再編され、掃除の職務に従事していた10名の掃除員の中から一定数の従業員を解雇することを決定した。被解雇者の選定基準として、①勤続年数、②勤務成績、③懲戒処分歴、④扶養家族の有無等を設定し、臨時的な評価委員会は解雇対象者として X のみを選定して解雇した。本件解雇の必要性について、最高裁は、予算節約のため高専構造を再編する判断がその権限を有する者によってなされたのであるから、解雇判断は合理性のあるものとしている。また、被解雇者の選定基準については、家族状態は母子家庭である掃除員が多く、本件解雇対象者である X は扶養家族がいない者で、勤務成績点数も最低で、懲戒処分歴があるため、人選基準は合理性があるものとしている。本件解雇手続の履践については、X に対して30 日前に解雇理由を明示した通知書を渡し、制定法上の退職手当を支給していることから、本件整理解雇の手続が合理的に行われたものとして、最高裁は本件整理解雇が有効と判断した。

本件最高裁は、人選基準は整理解雇の有効性の判断基準の必須要件となることを確定した裁判例であるが、以下の二点を検討することに配慮していない。まず、整理解雇の必要性について、経営不振等の経営上の困難が存在していることから、多数の従業員から一定数の従業員を解雇することになったのか、あるいは生産性向上や業績の拡大のために多数の従業員から一定数の従業員を解雇することになったのかを検討していない。モンゴルにおいて、解雇を行う事前段階における行政機関や労働組合の監督制度がないため、裁判所では事後的に解雇の必要性があったかを検討する必要がある。しかし、裁判所は、解雇判断はその権限を有する者によってなされているかという形式的な検討のみを行っている。また、余剰人員となっている従業員の数を明らかにしないで、人選基準を設定し、整理解雇を行っていることは使用者の主観的な判断による可能性が高いことを考慮に入れていない。さらに、人選基準選定の段階では、従業員の代表の関与を求める規制がないので、裁判においては、使用者の恣意的な判断を予防するため、具体的な評価対象期間・方法を明確にしているかを検討する必要があるのではないかと思われる。

⁸² Уул уурхайн Эрчим Хүчний Политехникийн Коллежид холбогдох хэрэг, Улсын Дээд Шүүх, №01083, 2016 оны 10 дугаар сарын 21 -ний өдөр; Монгол Улсын Шүүхийн Сонгомол Шийдвэрийн Эмхэлгэл ПП* 152-155 дугаар тал (鉱業やエネルギー工科高専事件・最高裁決第01083号事件2016・10・21 モンゴルの重要裁判例集第3巻152—155頁)。

勤労者福祉サービスセンター事件⁸⁹においては、経営を合理化することに応じて余剰人員となる掃除員を減らすことを決め、体調不良によって短縮時間で働いている者（以下「X」という）と産休中の者の2名から、前者のXを選定して解雇した。しかし、同時にXと異なる職種に従事していたAが定年で退職し、新規募集していた。そこで、Xが解雇の代わりに定年で退職したAのポストに配転する可能性があったとして本件解雇は無効だと争った。本件解雇の合理性について、裁判所は、従業員の数を減らしたことはその権限を有する者の判断に基づいて行われたものであり、また、Xに対して解雇予告は30日前に通知されたことから、本件整理解雇は合理的に行われたものと判断している。本件配置転換の可能性について、人事配置権は使用者の経営権に含まれるものであり、何の責任のない裁判所は組織活動に干渉しないことを指摘し、本件整理解雇が有効と判断した。

本件裁判所は、以下の二点を検討に入れていない。まず、整理解雇の必要性について、使用者の経営判断を尊重し、配置転換の可能性についても企業組織運用に干渉しないとした上で、真実の配置転換の可能性があったか否かの検討を行っていない。したがって、使用者の解雇権を大幅に認め、労働者の雇用保護が軽視されている問題が生じている。次に、制定法上産休である労働者の雇用を維持する義務に関する規定に基づいて、2名の労働者からXを自動的に解雇対象者にしたことについて合理性があると判断したことにも欠陥があり、このように行われた人選基準は客観的なものであるとは言いがたい。すなわち人選基準について、基準適用はどのような範囲で行われたのかという具体的な評価対象・方法等を検討していないことに問題がある。

従業員の一部を削減することによって行われる整理解雇に関する裁判例を検討したところ、以下のように結論づけることができる。

まず、従業員削減によって行われる整理解雇に関する判断基準が統一されていないが、一般的に整理解雇の必要性、被解雇者の選定基準、解雇予告通知という三要件が適用されている。整理解雇の必要性について、整理解雇を行う理由とその事情を明確にすることを要求する裁判例があるが、剰員が生じた場合は理由の如何を問わずその必要性が認め、解雇判断がその権利を有する者によって行われている場合のみで十分とする裁判例もある。

⁸⁹ Хөдөлмөр Халамжийн Үйлчилгээний Газарголобдох хэрг, Увсаймаг Иргэний Анхан Шаны Шүүх, №00432, 2018 оны 6 дугаар сарын 12-ны өдөр, “Монгол Улсын Шүүхийн Сонгомол Шийдвэрийн Эмхлэгэл V” 209-217 дугаартал (勤労者福祉サービスセンター事件・第18番裁決 00432号事件 2018・06・12 モンゴルの重要裁判例集第5巻 209—217頁)。

次に、裁判例上、被解雇者の選定基準については、具体的な基準設定を要求し、基準なしの整理解雇が無効であるとしている。人選基準の合理性に関しては、裁判所から一定の基準が示されることなく、使用者の設定した一方的な選定基準を認めている。また、裁判所では、使用者の恣意的な判断を予防するため、具体的な評価対象・方法の明確化を要求していないため、使用者の主観的な判断を規制することができない状態にある。

最後に、裁判所は、制定法上求められる 30 日前に解雇予告を書面で通知していれば、解雇手続の相当性を容認している。解雇手続の相当性の検討については、労働者に納得できるよう説明を行ったかを問われずに、使用者が一方的に解雇予告を労働者に通知していれば、それが認められている。

1.3. 職の廃止による解雇(reduction of the establishment of workers)

特定のポストが技術革新等により事業に必要とされなくなることを理由で、余剰となっているポストを廃止することは労働法上認められている⁸⁴。このようなケースにおいて、消滅する予定職務やポストに従事している労働者を選定することは当然なこととし、人選基準はほぼ問題となっていない。ポストが廃止されたら、それに従事している従業員の解雇が余儀なくなったとして、ポストの廃止によって行われる解雇ケースが非常に多い⁸⁵。

(1) 「一定数の従業員の削減」と「ポストの廃止」の相違点

民間航空局事件⁸⁶において、Y社は一定数の職務の内容が重複しているため、職務重複をなくするために整理解雇を行うことを決め、Xのポストを廃止した。しかし、Xの解雇以後、新プログラムを導入していることから専門的な人材が必要となり、人材募集を実施した。裁判所は、本件整理解雇の合理性について、本件 Y 社は余剰人員となっている従業員を解雇することを決めたが、同じ内容の職種で働いている複数の従業員から X のポストを廃止した理由を明示していないとして解雇を無効と判示した。整理解雇において、「一定数の従業員の削減」と「ポストの廃止」は異なり、前者は、同じ内容

⁸⁴ B.Urantsetseg (2001)・前掲注 (26) 107頁。

⁸⁵ B.Urantsetseg (2017)・前掲注 (18) 90頁。

⁸⁶ Иргэний Нисэхийн Ерөнхий Газартай холбогдох хэрэг, Дүүргийн Иргэний Хэргийн Анханшаны 2 дугаар шүүх, 1893 дугаартай хэрэг, 2014 оны 2 дугаар сарын 27-ны өдөр, Монгол Улсын Шүүхийн Сонгомол Шийдвэрийн Эмхэтгэл Г' 356-363 дугаар тал (民間航空局事件・ウラーンバートル市第一審判決第 1893 号 2014・02・27 モンゴルの重要裁判例集第 1 巻 356—363 頁)。

の職務に従事する多数の従業員から数を減らすことを意味し、後者は、異なる内容の多数のポストから一つのポストを廃止することと解されている。

本件判旨は、ポストが廃止されたらこれに従事している従業員の解雇がやむを得ず実施され、被解雇者の選定基準が問われないため、先にポストを廃止して、その後従業員を解雇することは許されないとしている。このように、ポストを廃止することによって実施される整理解雇と従業員を削減することによって実施される整理解雇の相違点を明らかにしたことに本判旨の意義がある。しかし、裁判所は、本件解雇に関して一定数の職種の内容が重複していることを理由にして実施された整理解雇は合理的なものであるかについて検討しておらず、労働者に対して解雇理由を明示しているかという形式的な検討のみを行なっている。ポストが廃止されたらこれに従事している従業員がやむを得なく選定される場合においても、どのような理由で当該ポストを選定して廃止しているか、また、解雇対象者になっている従業員の解雇がやむを得ずなされているか等の実質的な検討が不可欠である。

(2) ポスト廃止による解雇における配転可能性

ポスト廃止による整理解雇において、人選基準を問題にしないが、ポストが廃止されたらそれに従事していた労働者の配置転換の可能性を問うケースも少なくない。

動物中央研究所事件⁸⁷では、Y社は予算を節約するために主医や副長という双方の職務を実施する複合職を廃止し、これに従事していたXを解雇した。Xの整理解雇と同時に、主医のポストを新しく作り出し、人材募集をした。Y社は、Xを新ポストへ配転できない理由は、当該ポストに必要とされる専門の者ではないことと主張した。最高裁は、本件ポスト廃止による整理解雇について、「ポスト廃止の必要性」と「30日前の解雇予告通知」が判断要件となるとし、企業はその事業の目的に照らして不要になったポストを廃止でき、その廃止が権利を有する者の判断によって行われるべきであるとしている。そして、本件整理解雇において、複合職を廃止することになった理由が不明確であり、他方、同じ内容のポストを新しく作り出したことは、ポスト廃止の必要性を否定する理由になるため、解雇無効と判断した。

⁸⁷ Мал Эмнэлэг Ариун Цэврийн Төв Лабораторид холбогдох хэрэг, Улсын Дээд Шүүх, №00190, 2017 оны 2 дугаар сарын 16-ны өдөр, Монгол Улсын Шүүхийн Сонгомол Шийдвэрийн Эмхэлэлт IV”254-261 дүгээртал (動物中央研究所事件・最高裁第 00190 号事件 2017・02・16 モンゴルの重要裁判例集第 4 巻 254—261 頁)。

本件最高裁は、ポストの廃止による解雇に関して、「ポスト廃止の必要性」と「30 日前の解雇予告通知」という二つの判断要件を明確にしたことで重要な裁判例である。本件判旨は、第一要件である整理解雇の必要性が合理性を欠くと判断した。最高裁は、企業が事業の目的に照らして不要になったポストを廃止でき、その廃止が権利のある者の判断によって行われたとして使用者の経営判断を尊重すべきとしている。しかし、何の制限もなく使用者の解雇判断を認めると、被解雇労働者の雇用保護が弱められてしまうという問題がある。本件のような整理解雇では、解雇対象者の選定基準が問題とならず、ポストが廃止されたら自動的にそのポストに従事する労働者が解雇対象者となることで容易に行われる傾向がある。そのため、ポストが廃止された労働者に他の空きポストへ配転する可能性があるかについて検討する必要があるだろう。本判決は、本件解雇対象者である X に関して、創出された新ポストに当たるような知識を有していないため、配置転換の可能性がないとしたが、知識不足であっても X に対して職務訓練を実施し、雇用存続を確保する義務が使用者にあると考えられる。

職業訓練センター事件⁸⁸においては、Y社は経営安定化をするために6名の運転教師のポストを廃止することを決めたが、その中から2名を空きポストへ配転し、残ったXらの4名を解雇した。しかし、本件整理解雇の実施後、解雇された4名から2名を再雇用したことから、Xは解雇無効や配置転換の可能性について争った。裁判所は、廃止する予定のポストに従事している従業員を解雇するか、あるいは、他の空きポストへ配置転換するかは使用者の裁量に委ねられるものと判示している。また、解雇手続については、解雇対象者に対して30日前に解雇予告を通知したため、本件整理解雇を有効と判断した。

本件裁判所は、ポストが廃止されているXの配転可能性について消極的な立場に立ち、企業の専権に属するものと解し、本件整理解雇の有効性を容認している。しかし、労働者は、雇用関係が安定したものであることを前提として長期的な生活設計をたてるのが普通であり、解雇は労働者から生活の手段を奪い、その者の人生が苦しくなることが少なくない。したがって、本件全解雇対象者に対して具体的に配転可能性があったかの審査を行い、次に、配転可能性がない場合は客観的な人選基準が存在していたかを検討することが、労働者の雇用を保護する点で重要である。しかし、本件裁判所は、

⁸⁸ Мэргэлийн Сургалт Үйлдвэргэлийн Төвд холбогдох хэрэ, Баян-Өлгий Аймаг Иргэний Хэргийн Анхан Шаньы Шүүх, №159, 2014 оны 4 дүгээр сарын 8-ны өдөр, Монгол Улсын Шүүхийн Сонгомол Шийдвэрийн Эмхэлэгч 364-366 дугаартал (バヤン・ウォルギー県職業訓練センター事件・第2番裁決第159号事件2014・04・08 モンゴルの重要裁判例集第1巻 364-366頁)。

整理解雇の有効性に関して解雇とその手段の必要性について最後まで実質的な審査をしていない。このように、裁判所は、使用者の恣意的な解雇を適切に審査し、労働者の侵害された権利を実質的に確保しているとはいえない。

(3) 職業が不要となった理由による解雇

企業が厳しい経営状態や合理的な運営のために整理解雇を行う場合のみならず、新しい技術または社会変化に応じて一定の職業が不要となった場合は、ポストを廃止して、それに従事している従業員を解雇するケースがある。

ゴビ・アルタイ県職業訓練センター事件⁸⁹においては、農家養成コースへの入学生が減少し、担当講師である X の業務負担が軽減したため、温室農家養成コースを開設してそこに X を配転した。しかし、開設された新コースに入学生が 2 名しかいなかったことを理由に、温室農家養成コースを閉鎖して X を解雇した。裁判所は、本件ポストの廃止について、使用者は事業経営の合理性の観点からみて特定のポストを廃止するか否かを判断するものであるとして、合理性があると判示している。また、本件解雇対象者 X に対して 30 日前に解雇予告を通知したことから、解雇手続の相当性も容認し、本件整理解雇の有効性を認めた。

本件裁判所は、事業経営上必要とする職種は使用者の裁量に委ねられるものであり、司法審査の対象にならないと解している。いくつかのポストは突然に余剰となる一方、事業再構築や技術革新による変化に基づくものの、時間をかけて重要度を減らし、それらのポストが余剰となることも否定できない。また、このように必要性を失ったポストを廃止し、これに従事している労働者を解雇するか、あるいは配転するかは基本的に使用者の裁量権に委ねられるとしている。すなわち、配置転換可能なポストが存在していても、そこに配転しないで整理解雇を実施した事例においても、これが司法審査の対象になるかについては不確定である。しかし、職種がその必要性を失い、重要度を減じている場合は、やむを得なく解雇された労働者にとって再就職も困難になることを踏まえると、再就職支援として職業訓練支給を与えることが生活の手段を失った労働者にとって非常に重要である。

⁸⁹ Мэргэжлийн Сургалт Үйлдвэрлэлийн Төвд холбогдох хэрэг Говь-Алай Аймаг Иргэний Хэргийн Анхан Шатны Шүүх, №1136, 2018 оны 7 дугаар сарын 2-ны өдөр, Монгол Улсын Шүүхийн Сонгомол Шийдвэрийн Эмхлэг V' 241-246 дугаартал (ゴビ・アルタイ県職業訓練センター事件・第5番裁決第1136号事件2018・07・02 モンゴルの重要裁判例集第5巻241—246頁)。

ドルノド県専門学校事件⁹⁰では、ロシア語のコースは、時の経過とともに範囲が縮小し、その必要性を失ったためカリキュラムから削除され、ロシア語の教員である外国人 X が解雇された。裁判所は、使用者が事業経営上必要とする職種を評価し、判断する権限を有する者であるとし、本件整理解雇が合理的なものとされた。また、本件 X は外国人であるため 60 日前に解雇予告を通知したことから、その手続も相当なものとして容認した。

本件裁判所は、必要性を失ったポストに従事している者は整理解雇から避けられないことを認め、他の空きポストへ配置転換がなされなくとも解雇の実質的な正当性を疑わせるものではないとしている。事業廃止を理由とする整理解雇や特定のポストが技術革新等により必要とされなくなった場合などでは、使用者は配置転換等の他の手段を実施しなかったことをとらえて、公正さを欠くということとは困難である。ところが、整理解雇の必要性を容認しても、急速な技術革新や国際化の進展の下で、一定の職種がその必要性を失い、一時的にせよ失業者が発生するため、労働者の保護として一定の配慮が必要である。その一環として、労働者が失業に直結し、労働者およびその家族の生活を根底から破壊することを踏まえて、再就職のために職業また教育訓練の支給等を使用者に求めることが効果的なものと考えられる。

(4) ポストの廃止における労働法 61 条 1 項 3 号による解雇制限

労働法 61 条 1 項 3 号に、同法 80 条 1 項 1 号に基づいて職の廃止による解雇が行われたものの、3 ヶ月以内に同内容の職が再創出されて、労働者が 30 日以内に復職を求めた場合は、原職復帰させる義務が使用者にあると規定している。この規定は、使用者の主観的または恣意的な判断によって行われたポストの廃止による解雇に制限を課し、労働者の雇用保護を確保する目的に由来したものである⁹¹。

鉱業学校事件⁹²においては、ソーシャルパートナーシップ担当者である X の職務遂行も不十分であり、期待していた効果は十分に得られなかったため、Y 社はプロジェクトを停止して X を解雇した。

⁹⁰ Политехникийн сургуульгай холбогдох хэрэг, Дорнод Аймгийн Иргэний Анхан Шагны Шүүх, №627, 2018 оны 7 дугаар сарын 16-ны өдөр, Монгол Улсын Шүүхийн Сонгомол Шийдвэрийн Эмхэгэл V” 247-253 дугаар тал (ドルノド県専門学校事件・第 9 番裁決 627 号事件 2018・07・16 モンゴルの重要裁判例集第 5 巻 247—253 頁)。

⁹¹ В.Уриансетег (2001)・前掲注 (26) 78 頁。

⁹² Уул Уурхайн Жишиг Сургуульгай холбогдох хэрэг, Говьсүмбэр Аймгийн Иргэний Анхан Шагны Шүүх, №00080, 2016 оны 6 дугаар сарын 10-ны өдөр, Монгол Улсын Шүүхийн Сонгомол Шийдвэрийн Эмхэгэл III” 267-272 дугаар тал (鉱業学校事件・ゴビスムベール第 6 番裁決第 00080 号事件 2016・06・10 モンゴルの重要裁判例集第 3 巻 267—272 頁)。

しかし、その後1ヶ月後にプロジェクトを再開し、ソーシャルパートナーシップ担当者の職を再創出し、Bを採用した。裁判所は、Y社はソーシャルパートナーシップ担当者の職を廃止した理由を証明できず、また、3ヶ月以内に廃止した同内容の職が再度創出していることから、本件整理解雇は無効と判示した。

本件裁判所は、真正の解雇理由を隠し、労働者のポストを廃止したとの理由で実施される整理解雇は、労働法61条1項3号によって制約され、解雇無効になると判断した。労働者の職務遂行や能力が問題となつて行われた解雇は、通常、職務能力欠如による解雇規制が適用されるが、ここに能力を評価する基準を設定すると時間がかかる複雑な手続が要求される。それに応じて、職務能力が問題となっている労働者のポストを廃止したら、これに従事している労働者がやむを得なく解雇されるため、その手続は簡易となってしまう。真正の解雇理由を隠し、ポストの廃止を理由で行われる解雇を制約する役割を労働法61条1項3号が担うと判示したことに、同判決の意義がある。労働法61条1項3号は、①ポストが廃止されたことによって解雇された場合、②同内容のポストが3ヶ月以内に再創出された場合、③30日以内に労働者が救済した場合において適用されるものである。しかし、使用者は、ポストを廃止した時点から4ヶ月に同内容のポストまたは一部重複する内容のポストを再創出した場合は、労働者は61条1項3号に基づいて雇用保護を救済する権利を失うことになるため、このように3ヶ月という期間は非常に限定されたものである。しかし、使用者の恣意的なポストの廃止によって行われる解雇について、このような短期の期間を設けることには疑問がある。

以上のように、経営不振や合理的な運営のために労働者のポストを廃止して行う解雇と事業経営において特定の職種が不要となったことを理由で労働者に対して行う解雇という二つのタイプがある。それぞれの理由によって行われる解雇に対して、61条1項3号における解雇制限の規定が適用されるが、これは労働者の雇用を保護する面で不十分である。裁判例上、ポストが廃止されて実施された解雇に関する判断基準が統一されていないが、一般的に、①ポスト廃止の必要性とその権利を有する者によって行われたか、②解雇対象者に対して解雇予告が30日前に通知されたかという二つの要件が適用されている。裁判例は、労働者はポストが廃止されて解雇された者に対して配置転換の可能性があったことについて争うが、裁判所は配置転換の可能性については消極的な立場をとっている。しかし、ポストが廃止されて行われる整理解雇においては、人選基準を設定せずに、これに従事している労働

者の解雇がやむを得ず実施されることを前提にすると、当該労働者の雇用を維持する可能性があったかに関する実質的な検討が必要である。

2. 解雇手続要件の履践

2.1. 整理解雇（80条1項1号）における解雇予告通知

突然に労働者が解雇され、その生活が脅威にさらされることを防止するために解雇の予告期間が規定されている。労働法 80 条 4 項では、整理解雇の対象者に 30 日前に解雇予告する義務が使用者にあると規定している。会社は原則として解雇の予定日より 30 日前に労働者に解雇することを予告しなければならない、この定めに従わなかった場合は整理解雇の効力は否定される。また、30 日前までに解雇する旨を書面により通知して、労働者の署名を得ることが判断要件とされている⁹³。つまり、書面性を欠く解雇は、形式的瑕疵があるものとして無効となる。

この規定は、民法 365 条 1 項 1 号によれば、期間の定めのない雇用契約は解約告知後 2 週間を経過することにより終了すると規定しているのに対して、労働法は 2 週間では解雇された労働者が次の職場を見つけるまでの猶予期間として十分でないために、30 日とするとともに強行規定にしたと説明されている⁹⁴。法定化されている 30 日の予定期間は厳格に守られることが必要であり、解雇から生まれる不安を取り除くために予告期間は厳格に守られることが必要であり、解雇から生まれる不安を取り除くために予告期間を遵守することは、最低限必要とされる要件である。

裁判例では、解雇手続の相当性に関して「解雇予告通知書」と「解雇予告期間」が審査の対象となることを判示している。

オルホン県市町長事件⁹⁵において、Y 社は業務負荷を高密度化するために、X のポストを廃止して解雇した。裁判所は、まず、ポストを廃止する具体的な理由を明示し、また、解雇対象者に対して解雇予告が 30 日前に通知されたかについて判断を下している。30 日前に解雇する旨を通知するに際して

⁹³ Хөдөлмөрийн Харилцаа Эрх Зүйн Баримт Бичгийн Эмхэгэл (Мэргэн Их Монгол, 2012) 353 дугаар тал (労働関係：法編集 (最高裁判所第33最高裁判所規則「労働法の各条文の解釈」) (メルゲン・イフ・モンゴル、2012年) 353頁)。

⁹⁴ В.Уянсетег (2001)・前掲注 (26) 84 頁。

⁹⁵ Орхон Аймгийн Засаг Даргад холбогдох хэрг, Орхон Аймгийн Анхан Шатны Шүүх, №00326, 2018 оны 3 дугаар сарын 27-ны өдөр, Монгол Улсын Шүүхийн Сонгомол Шийдвэрийн Эмхэгэл V” 235-240 дүгээр тал (オルホン県市町長に関する事件・オルホン県第 12 番裁決第 00326 号事件 2018・03・27 モンゴルの重要裁判例集第 5 巻 235—240 頁)。

は書面で通知し、署名の確認をとることが必要要件であると判示した。本件整理解雇の通知に際して解雇対象者である X に対して解雇が書面で通知されておらず、署名の確認も存在していないことから、本件解雇を無効と判断した。

本件裁判所は、解雇手続の相当性について、一般的に解雇告知の意思表示は相手方に到達したときから効力を持つといい、解雇対象者に対して解雇が書面で通知されるのみならず、署名の確認も必要としている⁹⁶。解雇予告は、明確に確認しうる方法で行われることが必要とし、解雇対象になっている労働者や第三者がその意思を十分に認識できるようなものでなければならず、その客観性を確保するものとして、書面で解雇意思表示の通知とその承認署名も必要とされている⁹⁷。しかし、解雇予告通知時に具体的な解雇の事由を説明したか、労働者に解雇に関わる必要な情報等を提示したかは司法審査の対象になっていない。また、労働組合を介さずに解雇予告通知が行われていることが多く、その場合においては労働者の利益保護がより弱くなると考えられる。

モンゴル水分気象環境監視局事件⁹⁸では、Y社は人事組織を再編し、職務の分担が重複しているポストを廃止し、年次有給休暇中である X を解雇した。裁判所は、解雇予告の意思表示が当該労働者に到達したときから効力を有するが、その意思表示を書面で行うことや使用者は解雇対象となっている労働者に対して退職手当を支払うことは、解雇手続の必須要件とされている。したがって、本件 Y 社は解雇の手続的要件を尽くしているが、年次有給休暇中である⁹⁹本件 X に対して整理解雇を行ったことは解雇禁止規定に当たるため、整理解雇が無効と判断した。

本件裁判所は、解雇予告通知の主な機能は、労働者が突然に生活基盤を失うことを防止するためのものであり、このような生活上の不利益を一定程度緩和するものとして退職手当を支払う義務が使用者にあると判示している。また、使用者は解雇の意思表示を労働者に十分認識させるために書面で行う一方で、即時解雇から労働者を保護する意味を有している。しかし、解雇の意思表示は書面を通じて行われたとしても、整理解雇に関する具体的な内容・事項が記載されていない場合が多数である。そ

⁹⁶ B.Uantsseg (2001)・前掲注 (26) 84 頁。

⁹⁷ L.Baasan (2010)・前掲注 (22) 78 頁。

⁹⁸ УсЦаг Уурьн Орны Шийжлгэний Албтай холбогдох хэрг, Баянхонгор Аймгийн Анхан Шаны Шүүх, №52, 2014 оны 1 дугаар сарын 20 ны өдөр, Монгол Улсын Шүүхийн Сонгомол Шийдвэрийн Эмхэлгэл Г 371-374 дүгээртал (モンゴル水分気象環境監視局事件・第3番裁決第52号事件 2014・01・20 モンゴルの重要裁判例集第1巻 371—374 頁)。

⁹⁹ 1999 оны Монгол Улсын Хөдөлмөрийн Хууль, 1999 年モンゴル労働法 60 条 1 項 1 号において、年次有給休暇を取得している場合は、使用者は労働者の雇用維持の義務を負うと規定している。

のため、裁判所は、使用者から労働者に対して整理解雇に関する具体的な内容・理由を説明しているかに関する検討を行う必要があると考えられる。

2.2 解雇対象者に対する退職金支給

解雇手続の相当性に関して退職手当支給が考慮要件として挙げられる。1990年代の国有企業改革期に解雇が大幅に行われ、失業者も多く発生した経緯がある。本来は、働かざる者は食べからず、失業者が存在しないことを建前の社会主義国であったが、体制変更後、解雇が大幅に発生することに対応して、これを緩和する目的で退職手当の制度と失業保護制度が創設された¹⁰⁰。

2021年の現行労働法82条1項において、労働者の会社で勤務した年数に応じてその金額が決められることについて規定されている。整理解雇が決定された労働者の勤務年数が6月以上2年間未満の場合は、1ヶ月の平均賃金またはそれ以上の退職手当が支給される（同労働法82条1項1号）。整理解雇が決定された労働者の勤務年数が2年以上5年間未満の場合は、2ヶ月の平均賃金またはそれ以上の退職手当が支給される（同労働法第82条1項2号）。整理解雇が決定された労働者の勤務年数が5年以上10年間未満の場合は、3ヶ月の平均賃金またはそれ以上の退職手当が支給される（同労働法第82条1項3号）。整理解雇が決定された労働者の勤務年数は10年間以上の場合は、4ヶ月の平均賃金またはそれ以上の退職手当が支給される（同労働法第82条1項4号）。図表1は、労働法82条1項における勤務年数とそれに相当する退職手当の金額を示したものである。

合計勤務年数	退職金の金額
6月以上2年未満	1ヶ月平均賃金またはそれ以上の退職手当
2年以上5年未満	2ヶ月平均賃金またはそれ以上の退職手当
5年以上10年未満	3ヶ月平均賃金またはそれ以上の退職手当
10年以上	4ヶ月平均賃金またはそれ以上の退職手当

【図表-1】2021年労働法における退職手当

¹⁰⁰ L.Baasan (1997)・前掲注(29)16頁。

上記の退職手当の制度は、経済環境の変化に対応する形で国家の政策として、解雇によって失業する間の生活保障という側面も強く、解雇後の労働者の生活維持等へ配慮した点で意義がある。労働法では、このように退職手当の最低限を法定化することによって、労働者の解雇から受ける不利益が緩和されている。裁判例上、退職手当は、解雇によって労働者が生活設計を失うため、再就職までの生活維持のために支給されるものであり、解雇有効性の考慮要件となっている。モンゴル水分気象環境監視局事件¹⁰¹においても、裁判所は、退職手当の支給が解雇手続の相当性に関する判断に考慮すべき要件であると指摘した。

3. 小括

モンゴルの裁判例における有効性の判断基準については厳格に確定して統一した判断基準はない。筆者は、整理解雇に関する11件のリーディング・ケースを分析したところ、①整理解雇の正当理由を明示したか、②解雇手続を履践したかという二点が判断要件とされていると考える。

第一に、整理解雇の正当理由を明示することについては、①企業またはその支部が解散することによって整理解雇を行なっているのか、②従業員を削減することによって整理解雇を行なっているのか、③職を廃止することによって整理解雇を行っているかということを労働者に対して明示することが要求されている。また、整理解雇の判断がその権利を有する者によって行われているかを検討する裁判例が多く、そのみで合理性を認めるケースが過半数を占めている。しかし、裁判所は、整理解雇を行うやむを得ない必要性があったかについて検討を行っていない。判旨においては、整理解雇の正当理由を明示した後は、従業員を削減することによって行われる整理解雇において、人選基準が存在しているかという形式的な検討を行っているにすぎない。解雇対象者が客観的また合理的な基準に基づき公正に選定されたか、具体的な評価対象期間・方法を明確にしたかという実質的な検討はなされていない。また、ポスト廃止によって実施される整理解雇において、それに従事している労働者の解雇がやむを得ず実施されるとしても、当該労働者の雇用を保護また維持するための解雇以外の措置について審査をさらに行うことが不可欠である。

¹⁰¹ モンゴル水分気象環境監視局事件・第3番裁決第52号事件2014・01・20（前掲注（98））。

第二に、裁判例上、解雇手続の履践に関しては、解雇予告期間と解雇予告通知書を巡ってその実施を検討している。解雇予告期間については、労働法上の30日の予告期間は即時解雇を抑制するための強行規定であり、使用者はその期間を遵守していない場合は解雇手続の相当性が否定される。解雇予告通知書については、使用者が労働者に整理解雇の正当理由を明示した解雇予告通知を書面で交付する義務がある。裁判例上、労使間で雇用終了理由の認識がずれるという問題は存しないために、書面交付義務の履行は重視されているといえる。また、解雇退職手当の支給が解雇手続の相当性の考量要素となるが、必ずしも解雇の効力を否定するものになっていない。このように解雇手続に関して形式的な検討のみを行っており、実質的に労働者に対して説明・協議をしているかという内容まで審査を行っていない。モンゴルでは、解雇手続の不履践にともなって整理解雇の有効性が否定されるケースが多く、使用者による解雇を規制する主な要件となっている。

第4節 整理解雇にかかる立証責任の分配

モンゴルでは、裁判例上、整理解雇の有効性を判断するに当たっては、整理解雇の理由の明示と解雇手続の履践が判断要件とされているが、その要件に該当する事実をどのように分配して労働者と使用者は立証すべきかが問題となっている。整理解雇にかかる立証責任の分配について、十分な法規制が存在されておらず、学説上も議論がなされていない状況にあり、労働紛争時において労使非対等性の観点から立証責任の分配を検討する必要がある。

1. 立証責任分配の根拠

2021年労働法80条4項では、労働者を解雇するには、少なくとも30日以上前から解雇予告する義務が使用者にあり、その立証責任も使用者にあると規定している。これは、労働法上の要件を遵守した解雇手続を履践したという要件に該当する事実の立証責任が使用者にあると解している。しかし、労働法上80条4項以外に解雇の立証責任を明確にした規定が存在しないため、整理解雇の正当理由の明示という要件に該当する事実については、使用者に立証責任を負わせるのか、それとも労働者に立証責任を負わせるのかが不明確である。民間航空局事件¹⁰²において、裁判所は、ポスト廃止による整

¹⁰² 民間航空局事件・第一審判決第1893号2014・02・27（前掲注（86））。

理解雇に関して、ポストを廃止する必要性と整理解雇を行う理由について使用者が立証責任を負うと判示している。また、ホブド県官局総合サービス事務所事件¹⁰³において、最高裁は、従業員を削減することによって行われた整理解雇の理由とその必要性について立証責任を負担するのは使用者であると判示している。したがって、裁判例上、使用者は整理解雇の必要性とその明示について立証責任を負うことが確立されているといえる。その一方、労働者が解雇以外の措置を講じる可能性があったことと解雇者選定基準が合理性かつ公正を欠く基準であったことを主張するケースが多いが、それについて裁判所は「主張側が証拠提示または立証すべき」という立場に立っている。しかし、労働者側に人証や物証等の証拠が存しないのに労働者に解雇以外の措置や人選基準の立証責任を負わせることが過重である。このように整理解雇にかかる労働者の立証責任の負担が重いという問題がある。

2. 労働者の立証責任の負担

民事訴訟法上の原則では、訴訟上行った自己の主張については当該主張を行った訴訟当事者が立証責任を負う（民事訴訟法 25 条 2 項 2 号）としている。ドルノド県専門学校事件¹⁰⁴において、解雇の対象者である X は選定基準が合理性を欠く差別的な基準であることについて主張したが、裁判所は、民事訴訟法の選定基準が差別的な解雇基準であったことを立証する責任は主張側である労働者にあると判示している。また、バヤン・ウォルギー県職業訓練センター事件¹⁰⁵では、被解雇者である X が洒置転換の可能性があったことについて主張したが、裁判所は、このような解雇以外の措置の可能性があったことについて立証責任を労働者が負うとしている。したがって、裁判例上、労働者は人選基準の合理性や解雇以外の措置の可能性について主張すれば、その立証責任が労働者側にあることが明確にされている。しかし、解雇以外の措置を講じるかどうか、または、労働者の立場を十分考慮する選定基準を設定するかどうか等の事実が使用者の内部に属するものであり、労働者側が入手困難な情報であるため、労働者側がその合理性かつ相当性を立証することが困難である。つまり、解雇に係る使用者の動機を立証することが求められているため、労働者の立証負担が過重となる。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いのに、使用者の一方的な解雇判断が労働者の生活に不利益

¹⁰³ ホブド県官局総合サービス事務所事件・最高裁決第 01122 号事件 2018・06・28（前掲注（81））。

¹⁰⁴ ドルノド県専門学校事件・第 9 番裁決 627 号事件 2018・07・16（前掲注（90））。

¹⁰⁵ バヤン・ウォルギー県職業訓練センター事件・第 2 番裁決第 159 号事件 2014・04・08（前掲注（88））。

を与えるものであるため、このような労使の立証責任の分配において非対等性を修正し、労働者の立証責任の負担を軽減または転換することが不可欠である。

まとめ

モンゴルにおける整理解雇に関する考察を、以下のようにまとめることができる。

本章では、労働法上の整理解雇に関する概要と裁判例上の判断要件およびその立証責任について検討し、労働者の雇用継続の保護に関する問題を明らかにした。

まず、モンゴル労働法上、整理解雇に関して正当理由と手続以外に明文化した規定がないため、手続的規制が使用者の恣意的な解雇判断を制約する主な要件となっている。しかし、従属労働で生活を支えていくしかない労働者を使用者の恣意的な解雇から保護する実体的規制がなければ、労働者の権利は侵害される恐れが生じるため、労働者の雇用保護を図る法制度が必要である。現状では、このように整理解雇に関する不備を制定法上補充することが期待できず、2021年労働法は、整理解雇に関する生じた問題を解決しないまま制定されているため、当該問題の解決は事前に規定した法規制ではなく事後的な裁判所の判断に委ねざるを得ない。

次に、モンゴル労働法上、整理解雇を行う必要性についての規定が存在しないため、裁判例上、経営悪化のみならず企業再編や予算節約のために行う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。そのため、整理解雇の検討は、労働者に対して解雇理由を明示したか、解雇判断は権限者によってなされたかについて形式的に行われており、整理解雇の実質的な必要性について検討が行われていない。また、労働法上、従業員の削減によって行われる整理解雇の場合は、人選基準に関する詳細な規定がないが、裁判例上客観的な基準設定を要求し、基準なしの整理解雇が無効であるとしている。裁判所は、当該基準設定が解雇禁止規定に該当しない場合において、使用者の一方的に設定した人選基準を容認している。実質的に、当該解雇対象者に対する選定基準が合理的なものであるか、また、評価者の主観的な判断に基づいているかについて検討を行っていない。さらに、ポストを廃止して行う整理解雇において、人選基準が問題とならず、当該ポストに従事している労働者の解雇がやむを得ず実施されることから、解雇によるケースが非常に多い。しかし、裁判所は、この

ように容易に実施される整理解雇に対して雇用継続の可能性や解雇以外の措置について消極的な立場にあるため、労働者の人格的利益や経済的利益が侵害される。

最後に、立証責任の分配については、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されており、裁判例上、整理解雇の正当理由の立証責任も使用者にあると提示されている。しかし、不当な整理解雇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、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。

モンゴル労働法において、整理解雇に関する正当事由と手続規制しか存在しないため、法規制では使用者の恣意的な解雇を制約できない状況にある。事前に法規範によって整理解雇の問題を解決していれば、労働者の雇用保護に法的安定性があるというメリットがあるが、これを期待できない現時点においては、裁判例上、労働者の雇用確保の姿勢を強める必要がある。裁判例上、整理解雇に関する判断基準が統一されていないが、裁判所総協議会は労働者の保護を具体化し、裁判所における判断枠組みを統一し、司法制度の機能を活発化するために、重要な裁判例集をまとめており、整理解雇の有効性の判断要件を明確にしている。モンゴル民法上、権利濫用や信義誠実の原則が定められているため、裁判所は権利濫用や信義誠実の原則を適用して、使用者による権利濫用して用いて整理解雇を抑制することによって、労働者の雇用保護を確保できることが期待されている。

第2章 日本法

第二章では、日本における整理解雇法理について考察する。日本では、古くから整理解雇に関する多くの研究がなされてきたため、日本法の解雇権濫用法理を基に成立した整理解雇法理を考察することは有益である。検討の順序として、まず、整理解雇法理の法的根拠とその学説上の考え方、整理解雇法理の特質とその射程を概観する。次に、整理解雇法理の四要件について、リーディング・ケースを通してそれぞれの具体的な内容を考察する。

第1節 日本の解雇法理の発展とその背景

戦前の日本では、使用者による解雇の自由が民法上維持されていた。しかし、戦後の経済混乱期以降、雇用保障を求める労働組合の解雇反対闘争が広げられる中で、下級審において種々の解釈論が展開し、その結果、解雇から労働者を保護する解雇法理が形成された。1950年代後半には、解雇権濫用説と正当事由説が拮抗していたが、判例において解雇権濫用説が主流となっていった¹⁰⁶。1960年代の高度成長期には整理解雇や能力不足解雇が裁判になった事例は少なかったが、その後、1970年代には石油ショックによる不況期に行われた整理解雇に対して、下級審判決は継続的な雇用関係の期待を根拠に、厳しい司法審査を通じた整理解雇法理 (Rule of Abuse of the Right to Dismissal on Economic Grounds) が確立した¹⁰⁷。整理解雇法理は、事前の予測が困難で、法的安定性が阻害されているとして批判されているが、判断基準が時代に対応して法理論、公平、合理性、社会的価値規範などを総合的に考慮して行われるため柔軟性が高いというメリットがある¹⁰⁸。日本では労働者の雇用安定の確保に裁判例の役割が大きいため、日本の整理解雇法理を検討する意義がある。

1. 解雇権濫用法理の形成とその正当化根拠

日本において、使用者の解雇の自由は、契約自由の原則に基づく使用者の解約権の自由であり、期間の定めない労働契約の当事者は民法627条1項により、2週間の予告期間を置けばいつでも解約でき

¹⁰⁶ Hamaguchi, Keiichiro, "Japan's Employment System and Formation of the Abuse of the Right to Dismissal Theory", *Japan Labor Issues* Vol.2, No.10 (2018), p.9.

¹⁰⁷ 野川忍, 「解雇法制をめぐる動向と課題」法律時報 87 卷 2 号 (2015) 39 頁。

¹⁰⁸ 大竹文雄、藤川恵子「日本の整理解雇」『雇用政策の経済分析』（東大出版、2001年）4頁。

る¹⁰⁹。それに対して、さまざまな理由から修正を施すべきであるとする学説が戦後において形成されてきた。学説上、正当事由説¹¹⁰と解雇権濫用説が並立し、裁判例上も使用者の解雇権の制限を図る方策が確立していた。

裁判例上、日本食塩製造事件¹¹¹や高知放送事件¹¹²において、「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限り場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」という解雇権濫用の法理が確立された。その二つの最高裁判決のうち、日本食塩製造事件において「使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になると解するのが相当である」との一般原則が示され、後者の事件において就業規則所定の普通解雇事由の存在が肯定されても、当該事由に基づき解雇することがその具体的事情のもとにおいて社会的に相当として是認されなければ、なお解雇権の濫用に該当することが明らかにされた¹¹³。これらは下級審裁判例における解雇権濫用法理を定式化ないし集大成したものであり、ここにおいて解雇権濫用法理は、解雇一般をカバーし得る判断仕組みを具備することとなり、裁判所における統一的処理基準としての地位を確立することとなった¹¹⁴。

学説上、最終的には解雇権濫用説が通説的な地位を占め、民法の一般原則を根拠としている点で、理論上もしくは運用上の問題が少なく、解雇権濫用説は妥当な解釈とされている¹¹⁵。この解雇権濫用説の妥当性について、自由に対して生存というものがあり、生活を脅すいろいろな弊害をもった資本所有権の行使というものは権利濫用であるから、社会的生活によって規制を受けるべきであるとする

¹⁰⁹ 小宮文人『雇用終了の法理』（信山社、2010年）7頁。

¹¹⁰ 柳川真佐夫ほか『判例労働法の研究』（労務行政研究所、1950年）23頁には、正当事由説とは解雇の自由という市民法法理の生存権を法原理とする労働法によって修正され、解雇にはそれを正当化する事由（正当事由）が必要であるとする学説である。

¹¹² 高知放送事件・最二小判昭和52・1・31 労判268号17頁において、最高裁は、普通解雇事由がある場合において、解雇に処することが著しく不合理であり、社会通念上相当のものとして是認することができないときには、当該解雇の意思表示は、解雇権の濫用として無効になるものというべきであると判断した。これは、アナウンサーであったXが、寝過ごしによって二度に渡る放送事故を起こしたため、就業規則に基づいて普通解雇されたものであるが、最高裁は、本件についてはXが非があることを認めつつも、Xの過失に基づくもので、反省もしていること、同僚労働者の過失もあること、その労働者との処分の均衡、Xの平素の勤務状況等から、解雇をもってのぞむことは、いささか過酷にすぎ、合理性を欠くうらみなしとせず、必ずしも社会的に相当なものとして是認することはできないと判断し解雇の有効性を否定した。

¹¹³ 小宮文人「解雇権の濫用—高知放送事件—」別冊ジュリスト134号（1995）151頁。

¹¹⁴ 野川忍「解雇の自由とその制限」『講座21世紀の労働法』（有斐閣、2000年）160頁。

¹¹⁵ 柳川真佐夫「『解雇』と『正当事由』」月刊労働問題2号（1958）24頁は、権利濫用説は、実際には正当事由説との差異がほとんど存在しないという評価もなされている。

信義誠実や公序良俗および公共の福祉等の考え方に従って権利は行使されねばならないとしている¹¹⁶。使用者からの解雇自由を規制する正当化論として、以下のような見解がある。

(1) 人格権・社会権の立場からの雇用保障論

解雇制限の正当化根拠として、人格権的価値を強調する見解がある。解雇は経済的損失以外にも、労働者にとって自己実現の場に他ならない労働を奪い、また解雇の脅威は労働者の人格的従属性を強める。その結果、労働者の人間としての尊敬を侵害する危険を生じるといった不利益をもたらすととして、憲法13条の個人の尊重を根拠に、使用者は労働者の人格的利益に配慮する信義則上義務を負うとしている¹¹⁷。また、社会権を強調する見解は、労働者が解雇されると生計維持手段を失うという甚大な経済的不利益を被り、失業もやむを得なく発生させることから、雇用保持の面で解雇制限が不可欠となる。したがって、労働者の生存権（憲法25条1項）、労働権・勤労権（憲法27条1項）といった基本的人権が雇用保障の正当化根拠となっている¹¹⁸。

(2) 労使非対等性の立場からの雇用保障論

解雇権濫用法理の根拠は、労使の非対等性（経済的従属性・人的従属性）を法が認識し、実質的対等の理念を実現させることにあるという見解が存在する。解雇の自由は退職の自由と並存させるとき、前者の方が強い力をもつことで労使の非対等性をもたらすことを指摘し、解雇は労働者にとって大きなコストになるとしている¹¹⁹。要するに、使用者が有する種々の法的自由を規制し、恣意的な権利行使を抑制することによって労使の実質的対等関係を確保することにあるとする。具体的には、使用者の解雇自由を規制し、解雇によって生ずる労使の非対等性（経済的従属性・人的従属性）を是正し、労使の実質的対等関係を確立する必要がある。

(3) 労働契約の継続性原理からの雇用保障論

¹¹⁶ 沼田稲次郎ほか『解雇めぐる法律問題』（東洋経済新報社、1954年）3頁。

¹¹⁷ 村中孝史「日本的雇用慣行の変容と解雇制限法理」民商法雑誌119巻4・5号（1999）606頁。

¹¹⁸ 近藤昭雄「現代における解雇法理について：ナショナル・ウエストミンスター銀行（3次仮処分）事件」労働判例790号（2000）13頁は、縦割り・閉鎖型労働市場は、労働者管理システムとしては、終身雇用・年功序列・賃金と結合している。それゆえ、解雇制限の論理は、終身雇用制や年功序列制と結合したものであり、解雇制限法理はそれら制度を擁護するためのものであるかのごとき錯覚を生むことになる。しかし、それは、企業の論理に基づく解雇というものに対して、縦割り・閉鎖型労働市場の下において労働者が被る絶大な不利益を考慮して、労働者の生活利益の擁護、したがって生存権理念の実現を図ろうとするものなのである。

¹¹⁹ 大竹文雄ほか『解雇法制を考える－法学と経済学の視点、増補版』（勁草書房、2004年）109頁〔土田道夫：解雇権濫用法理の正当性〕。

労働契約の継続的性格がより長く期待されているため雇用を保障すべきとの見解がある。労働契約は民法上の典型契約の一つであるが、ほかの典型契約にはない特色として、労働契約の継続的性格が期待されており、労働者の雇用継続への信頼利益を尊重すべきとしている。そのため、解雇が行われた場合の労働者の不利益が、解雇を回避した場合の企業のコストより大きい場合においては、債務不履行として解雇は無効とする。その一方、解雇を回避した場合の企業のコストが、解雇が行われた場合の労働者の不利益より大きい場合は、解雇は有効となるとしている¹²⁰。いわゆる、使用者による解雇が許されるのは、雇用継続の方法を期待できない特別の事情（最後の手段の原則）がある場合に限られ、労働契約において継続性原理は雇用保障原理として現れ、解雇権濫用法理の正当化根拠となる。また、使用者が労働権尊重の理念に基づき、労働契約における信義則上の配慮義務として、労働者の雇用維持を図ることが要請されるとしている¹²¹。

以上のように、学説は、人格権的利益、信義則、労使の非対等性や継続性等の違ったアプローチから解雇規制に根拠を与えているが、最高裁は日本食塩製造事件¹²²や高知放送事件¹²³において解雇権濫用法理の有効性の判断基準を明らかにした¹²⁴。これらは下級審裁判例における解雇権濫用法理を定式化ないし集大成したものであり、裁判所における統一的处理基準を確立した¹²⁵。このように解雇権濫用法理は、学説及び判例上形成されてきたが、政府は2003年の労基法改正により18条の2項として実定法化し、さらに2007年には労働契約法16条に移した¹²⁶。したがって、従来裁判官の価値的評価に基づいてなされてきた解雇権濫用法理の判断は、予見可能性と法的安定性が確保されることになった。

¹²⁰ 木下富夫「解雇法制をいかに考えるか—効率性と価値規範をめぐって」武蔵大学論集 62号1巻（2014）34頁、内田貴「雇用をめぐる法と政策—解雇法制の正当性」日本労働研究雑誌44巻2・3巻（2002）6-7頁。

¹²¹ 川口美貴『雇用構造の変容と雇用保障義務』『講座 21世紀の労働法』（有斐閣、2000年）232-235頁ほか、野川忍（2000年）・前掲注（114）159頁においても、使用者は生計維持手段と職業能力維持向上の契機としての雇用の維持についての配慮を信義則上の義務として負う。解雇の自由を前提とした解雇権制約の契機は、使用者の雇用の維持に関する信義則上の配慮義務が、当該労働関係のもとでいかなる範囲と程度で認められるべきかを中心として検討されることが望ましいとしている。

¹²² 日本食塩製造事件・最二小判昭和50・4・25（前掲注（111））。

¹²³ 高知放送事件・最二小判昭和52・1・31（前掲注（112））。

¹²⁴ 小宮文人「解雇権の濫用—高知放送事件—」別冊ジュリスト134号（1995）151頁。

¹²⁵ 野川忍（2000年）・前掲注（114）160頁。

¹²⁶ 土田道夫ほか『ウォッチング労働法』（有斐閣、第4版、2019年）250頁〔和田肇：普通解雇〕。

日本では、従属労働で生活を支えていくしかない労働者を使用者の恣意的な解雇から保護する仕組みがなければ、労働者の権利が侵害されがちであるため、労働者の保護を図る法制度の一つとして解雇権濫用法理が挙げられる¹²⁷。

2. 解雇権濫用法理をモデルとした整理解雇法理

解雇権濫用法理を適用する整理解雇¹²⁸に関する判例の流れは、大きなピークを二回経てきている。一つは、1945 年代前半の戦後混乱期における企業の大量整理解雇に関連する判例であり、もう一つは、1975 年代前半のオイルショック後の構造的不況下における雇用調整における整理解雇に関する判例である。特に、後者の整理解雇をめぐる判例が明確な法理を形成してきた¹²⁹。

1970 年代は先進諸国を共通に石油危機が襲い、大量の整理解雇が発生し、ヨーロッパ諸国において大量整理解雇を立法化しはじめた¹³⁰。日本も 1973 年の雇用対策法改正により、大量雇用変動の届出義務が規定されたが、整理解雇に関する実体的な法規制がないまま、生じた問題は解雇回避努力のような事後的な正当性の判断基準に任された。このように下級審レベルで多くの整理解雇に関する裁判例が出されて、そこから整理解雇法理が形成された¹³¹。整理解雇法理の確立以前は、使用者が経営の労働能率の維持・向上の妨げになる労働者を適法に解雇しうることを承認し、経営合理化の措置に基づき不要になった労働者を解雇していた。他方で、裁判例では、合理化の必要性、剰余労働力の発生、

¹²⁷ 新谷真人、小俣勝治、田中建一『労働法における労働者性の判断基準』（社労士総研研究プロジェクト報告書、2018年）7頁。

¹²⁸ 経営上の理由による解雇は、解雇という労働者の意に反する雇用関係終了の一種型であり、労働者は、労働契約に基づく労務提供の対価である賃金により生活を維持し、また、賃金という継続的収入を前提として生活設計を行なっているので、経営上の理由による解雇は、他の理由による解雇と同様、当該労働者に対して、①生計維持手段・継続的な収入を得る手段を奪うという大きな経済的不利益を課し、またそれに加えて、②その人格の発現や幸福追求の場を奪うという人格的不利益をも課す（川口美貴「経営上の理由による解雇規制法理の再構成」日本労働法学会誌 98 号（2001）32 頁）。

¹²⁹ 森戸英幸「整理解雇——東洋酸素事件」別冊ジュリスト 134 号（1996）152 頁以下、さらに、保原喜志夫「整理解雇をめぐる判例の法理（一）～（七・完）」半評 275 号 2 頁（1984）によれば、現在の日本には実定法上整理解雇に関し特別の法規制は存しないが、いわゆる石油危機を契機に大規模な雇用調整が実施された昭和 40 年代後半を中心とする裁判例の蓄積により、整理解雇の有効要件ともいべき一定の法的基準が確立されている。

¹³⁰ 濱口桂一郎「日本型雇用システムと解雇権濫用法理の形成」日本労働研究雑誌 17 卷 3 号 11 頁（2017）によれば、実定法上の解雇規制のなかったイギリスやフランスで、イギリスでは 1971 年に労使関係法、1975 年に雇用保護法、1978 年の雇用保護法、フランスでは 1973 年に解雇規制法、1975 年に整理解雇法が制定され、既に解雇保護法のあったドイツでも 1972 年の事業所組織法改正で解雇に係る事業所委員会の権限を拡大するなど、解雇法制にとっては大きな変革があった。

¹³¹ 高橋賢司『解雇の研究:規制緩和と解雇法理の批判的考察』（法律文化社、2011年）201頁、また、奥田香子「整理解雇の事案類型と判断基準」日本労働法学会誌98号（2001）47頁。

被解雇者の選択といった要件が示される一方で、とりわけ実体要件において解雇回避努力義務に全く言及していなかった¹³²。

整理解雇法理が成立するきっかけとなる時代的背景として、終身雇用制と新卒一括採用という日本の雇用慣行が定着していたことを主張する学者が多数である¹³³。しかし、同時に世界的に人員削減が実施された中で労働者の長期継続的雇用を保護していた日本は、欧米諸国に比べ大量の失業者を生まなかったことにより、諸外国に比べて景気回復が早かったことが指摘されている¹³⁴。

整理解雇法理の性質は、整理解雇の対象とされた労働者には解雇に値するような行為や落ち度が無いことを前提に、経済的事情に基づいて多数の労働者の中から解雇の対象者として選択され解雇されており、これは何の責任もない労働者の雇用を奪うことになるから、普通解雇より厳しく制限されることになる¹³⁵。したがって、整理解雇においては、労働者の雇用の安定性を確定するために、可能な限り解雇を回避する措置を実施し、被解雇者の選定基準とその適用を合理的¹³⁶に行い、使用者の恣意的な解雇を適正に制約することが図られなければならない。

整理解雇法理は、使用者が行った整理解雇が解雇権濫用に当たる否かを「整理解雇四要件」という4つの事項に着目して判断する。整理解雇四要件とは、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③被解雇選定の妥当性、④説明・協議という解雇手続の妥当性の4つである。この整理解雇四要件を初めて明確に示した裁判例は、大村野上事件¹³⁷であり、同事件において裁判所は、整理解雇が権利濫用となるか否かは主として次の観点から考察してこれを判断すべきものと解している。ただし、判断基準の順番では③と④が逆になっている。同判決では、先の①は、当該解雇を行わなければ企業の維持存続が危殆に瀕する程度にさし迫った必要性があることであり、②は、従業員の配置転換や一時帰休制あるいは希望退職者の募集等労働者によって解雇よりもより苦痛の少ない方策によって余剰労働力を吸収する努力がなされたことである。④は、労働組合ないし労働者に対し事態を説明して了解を求め、

¹³² 濱口桂一郎 (2017) ・前掲注 (130) 17 頁。

¹³³ 西谷敏「雇用保障と法の課題」学術の動向8号5巻(2003)33頁。

¹³⁴ 橘川武郎「『リストラから復活した企業の時代を超えた共通項、「労使一体で難局に立ち向こうパワー」を醸成すべき』『リストラの「けじめ」-疲弊した人と組織を、いかに再生に導くか-』Works15巻6号(2010)9頁。

¹³⁵ 大竹文雄ほか(2004)・前掲注(119)153頁[藤原稔弘：整理解雇法理の再検討]。

¹³⁶ 植田達『整理解雇法理における解雇回避努力』法科大学院開設10周年記念号(慶應法学、2013年)284頁は、整理解雇の特色として、多くの場合、労働者は解雇される者と解雇されずに残留する者とに分かれることから、被解雇者選定の問題が生じるほか、使用者・労働者間のみならず解雇される労働者と残留する労働者との利害対立も考慮しなければならないこともある。

¹³⁷ 大村野上事件・長崎地大村支判昭和50・12・24判時813号98頁。

人員整理の時期、規模、方法等について労働者側の納得が得られるよう努力したことで、③は、整理基準およびそれに基づく人選の仕方が客観的・合理的なものであることとした。これに続いて、東洋酸素事件¹³⁸において、第一に当該解雇を行わなければ企業の維持存続が危殆に瀕する程度にさし迫った必要性があること、第二に従業員の配置転換や一時帰休制あるいは希望退職者の募集等労働者によって解雇よりもより苦痛の少ない方策によって余剰労働力を吸収する努力がなされたか、第三に整理基準およびそれに基づく人選の仕方が客観的・合理的なものであるか、第四に労働組合ないし労働者に対し事態を説明して了解を求め、人員整理の時期、規模、方法等について労働者側の納得が得られるよう努力したか、との整理解雇四要件が確立された¹³⁹。なお、同判決は、第一ないし第三を実体的要件で、第四を手続的要件と解している。

3. 整理解雇法理の「四要素説」・「四要件説」

整理解雇の効力について判断するにあたり、四要件の性格について議論がなされてきた。1970年代当初では、整理解雇の四要件を法律要件として位置づける議論がなされ、具体的には、解雇が有効とされるためには四要件すべてを満たす必要があり、一つでも満たさないものがあれば解雇は無効とされる要件説¹⁴⁰をとっていた。

その後、1998年から2000年頃、四要件は具体的な整理解雇が解雇権濫用に当たるかどうかを判断するための要素であって、理論的には必ずしも四つの事項すべてを充たさなくても、総合考慮¹⁴¹して解雇が有効であるかどうか判断する見解が、ナショナル・ウェストミンスター銀行事件¹⁴²において判示された。この頃から、裁判例が総合考慮を重視する傾向にあり、裁判例の立場は、従来の要件説のアプローチから、四要件を文字通りの要件ではなく要素とみて、すべての要素を総合考慮して判断する

¹³⁸ 東洋酸素事件・東京高判昭和54・10・29労民30巻5号1002頁。

¹³⁹ 植田達（2013）・前掲注（136）285頁。

¹⁴⁰ 小宮文人（2010）・前掲注（109）48頁。

¹⁴¹ 大竹文雄ほか（2004）・前掲注（119）157頁[藤原稔弘：整理解雇法理の再検討]において、総合考慮要素説とは、四要件すべての相互補完的性格を認める立場は、理論的に、整理解雇の有効性判断が労使間の包括的利益衡量に基づく解雇権の権利濫用法理であり、かつ実際上も、整理解雇が実施される状況によっては、四要件のうち、ある要件の充足が困難であっても、他の要件の充足の程度が大きいときには、期待可能性原理にもとづき整理解雇が有効とすべき場合がある。

¹⁴² ナショナル・ウェストミンスター銀行事件・東京地決平成12・1・21労判782号23頁において、裁判所は、いわゆる整理解雇の四要件は、整理解雇の範疇に属すると考えられる解雇について解雇権の濫用に当たるかどうかを判断する際の考慮要素を類型化したものであって、各々の要件が存在しなければ法律効果が発生しないという意味での法律要件ではなく、解雇権濫用の判断は、本来事案ごとの個別具体的な事情を総合考慮して行うべきものであると判断した。

という要素説のアプローチへと変わるようになった¹⁴³。要素説¹⁴⁴によれば、単純に各要件が充足されているかを要件ごとに別個独立に検討するというよりも、各要素が相関的に判断され、たとえば、人員削減の必要性の程度に応じて、解雇回避努力の要求される水準が変動すると理解されている。

要素説に対しては、解雇規制が緩和されて重要な要件を無視する危険性があるという批判がなされ、その反対に、要件説は特定の要素を大きく欠いている場合には他の要素を吟味するまでもなく解雇権の濫用になるため、実際には、要件説と要素説との間に具体的な判断結果に明確な差異は生じていないとする¹⁴⁵見解が有力となっている。

4 小括

本節は、以下のようにまとめることができる。

日本では、基本的に解雇の自由を認めていたが、第二次世界大戦後は解雇を制限するものとして解雇権濫用法理が発展してきた。解雇権濫用法理は、権利濫用と信義則を基に、使用者の恣意的な解雇から労働者を保護する機能を果たしている。1970年代の不況を理由に行われた大幅の整理解雇に対して、解雇権濫用法理を修正して整理解雇の特質に合わせて継続的な雇用関係の期待を根拠に、厳しい司法審査の下で解雇をコントロールする整理解雇法理が確立した。整理解雇法理は、経営上の理由による解雇の性質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といえる。

整理解雇法理は、大村野上事件判決以降の一連の判決により、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③被解雇選定の妥当性、④説明・協議等の解雇手続の妥当性という四要件として明確にされてきた。これは、裁判所における判断要件を統一したものであるといえる。

第2節 判断基準の検討—整理解雇判例を中心に—

整理解雇の有効性の判断基準については、実体的要件や手続的要件と大別する見解も有力である。実体的要件として、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③被解雇選定の妥当性が挙げられ、手続

¹⁴³ 労働政策研究・研修機構『解雇規制と裁判』JILPT資料シリーズ29号（太平印刷、2007年）35頁。

¹⁴⁴ 植田達（2013）・前掲注（136）290頁では、近侍の裁判実務および学説において要素説が妥当とされている。その理由は、整理解雇法理が解雇権濫用法理の下位ルールとしての柔軟性を備えているべきであるところ、そうした柔軟性は要素説に立って初めて実現されるとしている。

¹⁴⁵ 同上・288頁。

的要件としては、④説明・協議等の解雇手続の妥当性が挙げられる¹⁴⁶。実体的要件については、裁判所の評価判断には実際に困難な面があり、解雇が回避できなくやむを得ずなされる場合は労働者保護規制として機能しにくい点もある。これに対して、労使の協議・説明を要求する手続的要件には、再就職あっせん、職業訓練の実施等、あるいは、雇用喪失に対する経済的保障金銭補償などの様々な措置について協議することがやむを得ず実施される整理解雇の対象者にとって実質的な保護として機能する可能性が高いとされている¹⁴⁷。そこで、具体的な裁判例の分析を通じて整理解雇法理の内容を検討したい。

1. 整理解雇の経営上の必要性

人員削減の必要性について、1970年代の裁判例の中には、解雇しなければ「企業の維持存続が危殆に瀕する」や「会社の経営状態が倒産必至」という程度の必要性を要求する裁判例が多かったが、東洋酸素事件以降、「高度の経営危機にある」ことで足りるとする裁判例が一般的となった¹⁴⁸。1980年代後半には「予防型解雇」を認める裁判例が散見されるようになり、2001年頃は、企業戦略型の整理解雇を肯定する裁判例も存在するようになった。

裁判例の傾向は、企業あるいは事業部門の廃止、縮小、統合、新生産方式の導入、業務の一部外注化といった企業運営方針自体は、原則として使用者が自由に決定できることであり、司法審査の対象にはならないが、この決定の結果、余剰人員が生じた場合に、いかなる条件の下で余剰人員の解雇が許されるかは、司法審査の対象となるとしている¹⁴⁹。

1.1. 倒産回避説

裁判例上、1970年まで倒産必至を要求する倒産回避説的な立場が強く、整理解雇がより厳しく制限され¹⁵⁰、整理解雇の有効性が肯定される事件が少なかった。代表的な裁判例として大村野上事件¹⁵¹が

¹⁴⁶ 川口美貴 (2001) ・前掲注 (128) 39頁。

¹⁴⁷ 唐津博「日本の整理解雇法ルールの特徴と課題-韓国 の法制度との比較の視点から-」南山法学 27 卷 1 号 (2003) 139 頁。

¹⁴⁸ 小宮文人 (2010) ・前掲注 (109) 52 頁。

¹⁴⁹ 和田肇『人権保障と労働法』(日本評論社、2009年) 187 頁。

¹⁵⁰ 津幡笑「いわゆる四要件論—必要性要件について—」労働法律旬報 1502 号 31 頁 (2001) 29 頁。

¹⁵¹ 大村野上事件・長崎地大村支判昭和 50・12・24 (前掲注 (137)) において、裁判所は、整理解雇が権利濫用となるか否かは主として次の観点から考察してこれを判断すべきとしている。①当該解雇を行わなければ企業の維持存続が危殆

挙げられる。本件では、Y社が親会社の生産量減少により、余剰人員が生じ、何らの解雇回避努力をせずに、Xら29名に対して整理解雇を実施した。本件裁判所は、本件解雇後は任意退職した労働者がおり、新規採用の事実が存在していることから、Xら29名に対して本件整理解雇を行わなければ、企業の維持存続が危殆に瀕する程度に差し迫った必要性がなかったとして厳格な検討を行っている。本件判決は、労働者の雇用継続の維持は、信義則を基盤として企業倒産の危殆に瀕するまでは努力する義務は使用者にあるという判断枠組みを示した¹⁵²。しかし、倒産回避説に基づいて人員削減の必要性を厳しく求め、倒産必至の状況に至るまで人員整理が行えないとすれば、整理解雇を行っても経営の回復が難しく、結果的に倒産して全員解雇の危険があると学説上批判されている¹⁵³。学説では、使用者が雇用維持の責任を履行するには企業が一定水準の業績や生産性を維持している必要があるため、企業の事業内容や組織の自由な改変の余地が積極的に肯定されなくてはならないと指摘されている¹⁵⁴。

裁判例において、倒産必至の場合に限定すると経営権ないし経営の自由を制約しすぎるとされ、客観的に高度な経営上の必要性があれば足りるとし、経営不振解消が主流となっている。

1.2 経営不振解消説

経営不振解消説とは、現在ある経営不振や経営上の困難を解消するために、人員削減という手段の選択が客観的に見て合理的であれば足りるという説である¹⁵⁵。東洋酸素事件において、人員削減の必要性については、高度の経営危機にあることで足り、倒産必至の状態であることまでは求めないと判

に瀕する程度にさし迫った必要性があることであり、②従業員の配置転換や一時帰休制或は希望退職者の募集等労働者によって解雇よりもより苦痛の少ない方策によって余剰労働力を吸収する努力がなされたことであり、④労働組合ないし労働者に対し事態を説明して了解を求め、人員整理の時期、規模、方法等について労働者側の納得が得られるよう努力したことであり、③整理基準およびそれに基づく人選の仕方が客観的・合理的なものであることである。裁判所は、本件解雇は不況による受注量減少を理由としてなされた解雇であり、人員整理の必要性については次の事実を指摘した。まず、一体何名の人員整理が本当に必要であったのかが明らかではなく、事実上、Y社は整理基準を適用して29名を解雇対象者として判定したが、Y社において当時果して29名が余剰人員であったかどうか疑問であると評価している。また、29名の解雇をしなければ企業採算上どうなるかといった面からの検討がなされた形跡もない。次に、本件解雇後、結婚・出産等の理由により130名が任意退職した記録があり、その反面、人手不足となって新規採用し、更に現在も求人募集をしている事実が存在している。以上で、Y社において、Xら29名の従業員を解雇するにつきさし迫った必要性があったとは到底認められないと判断した。

¹⁵² 野川忍『労働法』（日本評論社、2018年）382頁。

¹⁵³ 下井隆史『労働基準法、第4版』（有斐閣、2007年）179頁。

¹⁵⁴ 西谷敏「整理解雇判例の法政策的機能」ジュリスト1221号（2002）33頁。

¹⁵⁵ 植田達（2013）・前掲注（136）321頁。

断した。東洋酸素事件¹⁵⁶は、アセチレン部門の業績不振により、当部門を閉鎖して全従業員を整理解雇した事例である。本件裁判所は、企業がその特定の事業部門の閉鎖を決定することが本来当該企業の専権に属するものであり、これを自由に行い得るものとしながら、それに伴う整理解雇の意思表示は必ずしも自由でないことを判示した¹⁵⁷。本件整理解雇の必要性については、企業の経営が全体として破綻し、企業の存続が不可能になることが明らかな場合でなければ従業員を解雇しえないものとする考え方には同調することができず、緊急避難的に整理解雇の必要性を厳格に捉える従来の裁判例の傾向を否定し、異なる方向を示した¹⁵⁸。東洋酸素事件の判決は、人員削減の必要性について倒産必至の状態まで求めることは、経営権ないし経営の自由を制約しすぎることになるので、経営責任を負わない裁判所の第一次的な判断を企業主体の判断に代置するようなことは避けるべきであるとした点で意義がある¹⁵⁹。

住友重機愛媛製作所事件¹⁶⁰では、会社は大幅に経営状態が悪化し、経営改善のために希望退職募集を行い、目標人数に達成されたにもかかわらず、X に対して指名解雇を実施した。裁判所は、経営状態が悪化した事実を一応認めるものの解雇を無効とした。本件裁判所は、Y 社が造船部門の受注減、機械部門の円高等により大幅に経営状態が悪化している事実を一応認め、全社的に希望退職者募集または任意退職等により人件費の節減を図るという主要目的はほとんど達成されたにもかかわらず、その後実施された解雇の効力を基本的に否定するとした。すなわち、経営改善措置や解雇回避措置等が実施された後の整理解雇については、その必要性を真実に検討し、特定の事情がない限り否定する

¹⁵⁶ 東洋酸素事件・東京高判昭和 54・10・29（前掲注（138））において、裁判所は、アセチレン部門の業績不振は、一時的なものではなく、同業各社に共通する業界の構造的な変化と Y 社に特有な生産能率の低いことに起因し、その原因の除去はいずれも困難であり、同部門の収支の改善はほとんど期待することができず、これを放置すれば会社経営に深刻な影響を及ぼすおそれがあったので、同部門を閉鎖したこと相当であると指摘した。また、解雇を回避する措置にも努力することを期待乏しいであるため、同部門の従業員全員を整理対象としたことには合理的であると判断した。

¹⁵⁷ 土田道夫「整理解雇（1）東洋酸素事件」別冊ジュリスト 165 号（2002）171 頁。

¹⁵⁸ 唐津博「〔労働判例百選第 9 版〕整理解雇：東洋酸素事件」別冊ジュリスト 230 号（2016）150 頁。

¹⁵⁹ 整理解雇の有効性要件に関する本判決の第一の特色は、整理解雇の経営上の必要性については、「解雇を行わなければ企業の維持存続が危険に瀕する程度に差し迫った必要性」を求める見解を排除したことである（小西國友「事業部門の閉鎖に伴う整理解雇の効力—東洋酸素事件—」ジュリスト臨時増刊 718 号（1980）250 頁、または、毛塚勝利「整理解雇—東洋酸素事件—」別冊ジュリスト 101 号（1989）81 頁参照。

¹⁶⁰ 住友重機愛媛製作所事件・松山地西条支決昭和 54・11・7 判例 334 号 53 頁では、裁判所は、本件 Y 社の経営状況については、会社が受注減、円高等により大幅に経営状態が悪化し、経営方策の改善に迫られた事実は一応認めるが、他面、Y 社は、それまでは資本金を急成長に遂げて最近の決算状況も黒字を維持したことから、整理解雇を強行せねばならないほどの経営上の必要性を肯認するには疑問がある。また、本判旨は本件解雇の回避努力について、相当努力を尽していることは認められるが、その反面、人件費の節減という主要目的はほとんど達成されたにもかかわらず、X に対する整理解雇の必要性を否定し、解雇無効と判断した。

ことを指摘している。本件判決は、従来の「企業倒産必死」という判断基準に対して、経営不振の状態を緩やかに判断する立場に立ち、人員削減の必要性については、経営危機下における企業経営者の責務とその権限が、倒産という破局からの回避の一点のみに尽きるものではなく、より広く経営状態改善のためのあらゆる努力に向けられるべきであり、客観的にみて企業が高度の経営危機にあり、解雇による人員削減以外に打開の方途がない場合にその解雇が認められるべきとした¹⁶¹。

泉州学園事件¹⁶²において、私立高校である Y 社は生徒数減少により、資金繰りが悪化して生徒納付金や補助金収入の減少のため、専任教員の 7 名を選定して行った解雇について、裁判所は賃金の高い労働者を解雇し、他方で人件費の安い労働者によって置き換えて雇用し、これにより財務状況は相当程度改善されると予測されたから、この点で本件整理解雇の必要性があったとは認め難いとした。本件判旨は、解雇回避努力義務と人員削減の必要性の関連性を指摘し、解雇回避努力の措置を図った後も、改めて整理解雇を行う必要があるかどうかを検討すべきとしている¹⁶³。すなわち、解雇回避努力義務については、人員整理の必要性と別個の要件として検討することではなく、解雇回避努力の措置を図った後も、改めて整理解雇を行う必要があるかどうか、判断評価する必要がある¹⁶⁴。

ロイズ・ジャパン事件¹⁶⁵では、親会社からの収入の大幅減に伴って、特定の 5 職種を削減し、当該職種に就いていた労働者を解雇した。裁判所は、本件解雇における人員整理の必要性は一応認めるが、その程度としては、極めて高度な必要性があったとは判定できないとし、より高い解雇回避努力を求

¹⁶¹ 須黒延佳「整理解雇における「経営上の必要性」を否定して勝訴—住友重機械愛媛製造所事件—」労働法律旬報989号(1979) 64頁。

¹⁶² 泉州学園事件・大阪高判平成23・7・15 労判1035号124頁において、裁判所は、本件解雇の必要性について11名の退職が予定された段階においては、同退職により一時的な退職金差額の負担を除き少ない人件費の削減になり、これにより財務状況は相当程度改善されると予測されたから、この点で本件整理解雇の必要性があったとは認め難い。また、本件整理解雇は労働者を入れ替えることを意図したものと解され、その観点からも7名の専任教員を解雇する必要性があったとは認められない。続いて、解雇回避努力において、実現する具体的な措置を先ず提示すべきであったのに、それがなされていないため、解雇無効と判断した。

¹⁶³ 村中孝史「人事制度の多様化と解雇の必要性判断」季刊労働法196号(2001) 34頁では、解雇回避措置の中には、人員削減の必要性を消去する性質を有する回避措置と人員削減の必要性を前提とした回避措置があり、その区別が困難な場合には「解雇の必要性」という要件を考量する必要があると主張している。

¹⁶⁴ 西谷敏「高校教員の整理解雇の考え方：泉州学園（飛瀬館高校）事件に関する大阪高裁あて意見書」労働法律旬報1752号(2011) 14頁。

¹⁶⁵ ロイズ・ジャパン事件・東京地判平成25・9・11 労判1087号63頁において、裁判所は、Y社が、正社員の人員削減をせずに、収入の減少に対応することは困難であったことを認め、本件解雇当時、Y社において人員削減をする必要性があったことを認めることができるが、人員削減の必要性の程度としては、Y社が極めて高度な必要性があったものと認めることはできないとした。また、本件5職務に現に従事していた5名の従業員に対し退職勧奨を行ったものの、その余の15名の従業員に対しては希望退職募集を行わなかったことは相当程度の解雇回避努力を尽くしたと言えなく、本件5職務に現に従事していたことを基準として、Xを被解雇者として人選したことに合理性があるものとは認められないとし、解雇権を濫用したものとして、解雇無効と判断した。

めたが、その実施がないため解雇無効とした。本件判旨は、人員削減の必要性については、企業の経営判断によるところが大きく、経営が黒字であるなどの事情がない限り認め、他方で、解雇回避努力の義務が比較的高く求められるという人員整理の必要性と解雇回避努力の義務の関連性を強調している¹⁶⁵。また、本件人員削減の必要性に関して、会社が高度の解雇必要性が生じても、当該労働者の解雇と相前後して新規採用があるかを検討する必要があることを指摘している。

以上のように、東洋酸素事件高裁判決を契機として経営不振解消説を維持する裁判例が主流となっている¹⁶⁷。学説上では、使用者が雇用維持努力義務に基づく責任を果たすためには、一定の生産性ないしは一定水準の業績を維持するために行う人員整理に繋がる措置については、企業家的な決定自由をあまり制限すべきではなく、整理解雇の必要性は会社全体として赤字で経営危機にあることで足りるという見解が有力になっている¹⁶⁸。その一方で、使用者により高度の解雇回避の努力を要請するという議論が展開するようになった。裁判例は、「整理解雇の必要性」について経営判断を尊重するようになる一方で、解雇回避努力の判断を重視するという方向に進んでいる¹⁶⁹。

1.3. 経営危機回避説（予防型解雇）

1985年以降の裁判例は、経営者が将来の経営危機を見越して¹⁷⁰合理化を図るケースについて、合理的な必要があれば、今後の経営のために予防型の整理解雇を認める裁判例がみられるようになった¹⁷¹。このような解雇は、経営不振等の経営上の困難が存在しなくとも、主に企業の生産性向上や業績の拡大、事業の活性化等のために行われる事例が多く、その必要性の程度の判断は使用者の経営判断を尊

¹⁶⁵ 戸谷義治「職種廃止を理由とする整理解雇の有効性判断：ロイズ・ジャパン事件」琉大法学92号（2014）85頁。

¹⁶⁷ 和田肇（2009年）・前掲注（149）187頁。

¹⁶⁸ 大竹文雄ほか（2004）・前掲注（119）164頁、和田肇（2009）・前掲注（149）188頁、村中孝史（2001）・前掲注（163）30頁参照。

¹⁶⁹ 三浦隆志「整理解雇」（労働事件審理ノート②地位確認等請求事件）判例タイムズ55巻12号（2004）45頁によれば、人員削減の必要性の判断は、事案により差異はあるとしても、解雇回避努力の内容・程度と相関的に判断する。企業全体としては経営不振でない場合など、人員削減の必要性が高くはない事案では、相当高度の解雇回避努力が求められ、逆に高度の人員削減の必要性があれば、解雇回避努力の内容も限定されることがあるとされている。

¹⁷⁰ 和田肇（2009）・前掲注（149）188頁において、将来の経営危機を回避するために実施する整理解雇は予防型の解雇である。

¹⁷¹ 小宮文人（2010）・前掲注（109）52頁。

重するべきであるという見解である¹⁷²。予防型の整理解雇の特質は、現在の時点で経営不振の状況にはないが、将来において経営不振に陥る可能性があるため、早い段階のうち経営改善の措置を図るために実施する整理解雇である¹⁷³。これは、経営不振解消型の解雇に比べて、対応の緊急性はそれほど高くはなく、その必要性の程度は小さいことに相違点がある。経営合理化のために行われる整理解雇の必要性に対する司法審査は、どの程度・範囲において行うかについて議論がなされている。

日本鋼管京浜製鉄所事件¹⁷⁴においては、Y社は、設備の一部が老朽化したことを理由にして、経営合理化のために周辺業務を外注委託化することにより、当業務従事者を整理解雇したことにつき、その必要性について争われた。裁判所は、周辺業務を廃止するに至った経緯に照らして考えると、業務縮小の必要が生じ、それにしたがって減員の必要が生じたと判断するに至ったY社の判断は相当であるとしている。本件裁判所は、予防型の解雇に関しては、基本的に使用者の経営判断を尊重した立場をとり、「業務縮小の必要性」または「減員の必要性」について経営責任を負わない裁判所の第一的な判断を企業主体の判断に代置するようなことは避けるべきであるとして消極的に解した。本件判決は、企業は経営合理化のための業務縮小による整理解雇にあたって、その人員整理の必要性を認める方向をはじめて示したものであり、先例的意義をもっていると評価されている¹⁷⁵。

学説においては、使用者には企業経営の現状および将来の見込みについて然るべき判断をなし、これに対応する責務があり、これに厳格な必要性を要求することは、企業再建の機会を免ずる恐れがあるため、整理解雇についても必ずしも倒産必至の状況を要せず、最終的な手段である必要がないと主張し、本件判旨を支持する見解がある¹⁷⁶。これに対して、憲法上の生存権や労働権保障に照らして、使用者の合理化決定自体を厳格に審査し、解雇は真にやむを得ない最終的な措置であるべきという積

¹⁷² 大竹文雄ほか（2004）・前掲注（119）〔藤原稔弘：整理解雇法理の再検討〕164頁において、藤原稔弘は、現在経営不振が存在しなくとも、通常人の判断能力を基準として容易に判断可能な事実に基づき人員整理が行われ、将来経営不振に陥ることが明らかである場合には、その必要性が肯定されるべきとしている。

¹⁷³ 藤原稔弘「整理解雇法理の再検討」日本労働研究雑誌491号（2001）35頁。

¹⁷⁴ 日本鋼管京浜製鉄所事件・横浜地川崎支昭和57・7・19労判391号45頁において、裁判所は、本件解雇において、周辺業務を廃止するに至った経緯に照らして考えると、業務縮小の必要が生じたとのY社の判断は相当であるとして是認し、Y社は、組合との間で「周辺業務合理化協定」を締結し、解雇を実施したことで解雇有効と判断した。具体的には、裁判所は、本来業務を縮小するかどうかは企業主体たる使用者の経営責任においてなしうところであるから、経営責任を負わない裁判所の第一的な判断を企業主体の判断に代置するようなことは避けるべきであるとしている。

¹⁷⁵ 奥山明良「外注委託化による「業務縮小」と整理解雇、—日本鋼管京浜製鉄所事件—」ジュリスト臨時増刊792号（1983）216頁。

¹⁷⁶ 同上・217頁。

極的な司法審査を要求すべきという批判もある¹⁷⁷。こうした中で、整理解雇は、その本質に照らして容易に認められるものではなく、整理解雇の経営上の必要性の評価基準は倒産回避ないし緊急避難の場合のみに限定され、整理解雇の必要性判断は解雇回避義務と相関係で厳格に審査すべきである¹⁷⁸という見解が有力になっている。

1.4 経営戦略説

企業全体では黒字経営を維持しつつも、経営合理化や競争力強化の目的で行われる解雇は戦略型の整理解雇といい、企業全体では緊急の必要性が乏しいことから、人員削減の必要性を否定する見解がある¹⁷⁹。すなわち、企業の生産性を向上させ、業績を拡大するための人員整理は、一般的に解雇以外の方法で実施しなければならないとしている¹⁸⁰。

しかし、現下のグローバル経済のなかでは、企業は事業の再構築を行ってなければ、大競争状況下で競争力を失い、経営危機に陥らざるを得ないため¹⁸¹、戦略的解雇を実施する必要がある。したがって、2001年以降の裁判例において、使用者の経営判断を尊重し、特定部門等の閉鎖・縮小に伴う人員削減の必要性を肯定する立場から、いわゆる企業戦略型の整理解雇を認める裁判例が見られるようになった¹⁸²。しかし裁判例では、戦略的解雇ケースについて、経営危機回避型の解雇より対応の緊急性が低く、人員削減の必要性が小さいため、労働者に対する解雇回避努力は手厚くなされることが要請されている。具体的には、黒字経営の中での経営合理化や競争力強化のために人員削減が必要であるとしても、先立って配転・出向や希望退職者募集等によって実現すべきであるとしている¹⁸³。

廣川書店事件¹⁸⁴において、業務の減少により発注先である別会社のA社内に設置されていた分室を閉鎖するため、分室で勤務していたXに対してなされた解雇の必要性を認めた。従来の裁判例を鑑み

¹⁷⁷ 小西國友「整理解雇の意思表示の効力と司法審査の範囲 限界／日本鋼管京浜製鉄所事件」季刊実務民事法 1号（1983）279頁、児島初子「一部門別会社化と移籍拒否者の解雇—日本鋼管移籍拒否解雇事件」労働法律旬報 1066号（1983）41頁参照。

¹⁷⁸ 中村和夫「業務縮小と整理解雇—日本鋼管京浜製鉄所事件—」労働判例398号（1983）9頁。

¹⁷⁹ 土田道夫『労働契約法』（有斐閣、2008年）604頁。

¹⁸⁰ 大竹文雄ほか（2004）・前掲注（119）〔藤原稔弘：整理解雇法理の再検討〕165頁。

¹⁸¹ 同上・165頁。

¹⁸² 小宮文人（2010）・前掲注（109）53頁。

¹⁸³ 菅野和夫『労働法、第12版』（弘文堂、2019年）747頁。

¹⁸⁴ 廣川書店事件・東京地決平成12・2・29判判784号50頁において、裁判所は、A社分室の閉鎖の必要性について、事業所の開設及び閉鎖などは経営判断に属するものであること、業務量が減少し続けていること、さらに、A社分室固有の業務がなくなっていたこと等の事実を認定した上で、Y社にとってA社分室閉鎖の必要性はあったと容認した。XとY社と

ると、一部の事業所や事業部門の閉鎖を理由とする整理解雇は、①企業が全体として経営不振であった、②企業全体では経営不振ではないが当該事業所等が不振であった、③当該事業所等も必ずしも不振ではないが、経営戦略あるいは存続の基礎となっていた事情が消滅したとして当該事業所を閉鎖した等に分類できる¹⁵⁵。本件解雇は、③の類型に属するものであり、裁判所は、整理解雇の必要性について、事業所の閉鎖が基本的には経営判断に属することや当社での業務量の減少を根拠に、これを肯定している。A社分室の存続の基礎となっていた事情が消滅したケースと把握されるため、A社分室閉鎖の必要性を認めたことで特殊性がある。

学説上、このような人員削減の必要性が高くないケースにおいては、その整理解雇の必要性をどのように認めるかについて議論がなされ、結局、相当高度の解雇回避努力が求められるべきという見解が有力に示された¹⁵⁶。しかし、本件裁判所は、整理解雇に関しては解雇回避努力の一環として配転可能性について検討したが、A社分室が存続する限りXの勤務先は同分室であることにY社とXは合意していたと推認できることから、整理解雇の有効性を認めたことで従来の倒産回避説や経営危機回避説等とは異なる結論になった。

1.5. 小括

整理解雇の経営上の必要性についての検討を、以下のようにまとめることができる。

日本では、整理解雇法理の下で、経済理由によるどのタイプの解雇に対しても、まず「整理解雇の必要性」の要件が適用される。裁判例を分析してみると、整理解雇の必要性について、倒産回避説、経営不振解消説、経営危機回避説、経営戦略説等の見解が見られる。初期の裁判例において、倒産必至を必要性判断の基準とし、極めて厳密に解し倒産必至の状況まで求めていたが、倒産回避説は企業に回復し難い打撃を与えるおそれがあると批判された。裁判所は、経営不振の解消を必要性判断の基準とし、学説上、経営不振解消説が主流となっている。最近の裁判例は、経営不振等の経営上の困難

の雇用契約締結当時の双方の意思としては、A社分室が存続する限り、Xの勤務地はA社分室であることで合致していたものと推認することができ、配転可能性に関しては、Y社は経営状況を好転させることは見込めず、仕事量も減少しているため、本社で従業員を受け入れる余裕はない。また、Xが担当してきた下貼りなどの作業がなくなっており、経験や教育歴からしても困難であるため、3回の団交をわたって説明を行ったことで、裁判所は本件解雇有効と判断した。

¹⁵⁵ 山川隆一「事業所の閉鎖を理由とする解雇と労働者の配転可能性：廣川書店事件」ジュリスト1195号（2001）127頁。

¹⁵⁶ 同上・128頁。

が存在しなくとも、予防型・戦略型解雇を肯定する裁判例がみられるようになった。裁判所は、整理解雇の必要性が相対的に低くなるほど、使用者による解雇回避努力の水準を高く要請し、両要件を相互補完的要件として考慮している。しかし、全体として見ると、裁判所は、企業の経営判断は自由とする一方で、使用者の経営決定によりなされた解雇がやむを得なく必要であったかを対象にして司法審査を行っており、一般に経営不振解消説をとっているといえる。

2 解雇回避努力義務の履践

日本では、整理解雇の実体的要件である「解雇回避努力義務」が整理解雇法理の中心となっており、労働者の雇用継続を維持する面で重要な役割を果たす。裁判所が、使用者に求める解雇回避努力義務として履践すべき回避措置を具体的な事例を通じて検討する。

2.1 解雇回避努力の位置づけ・法的根拠

人員の削減は解雇以外の方法でも可能であるので、人員削減の手段として解雇という手段を選択する必要性がなければならぬとして解雇回避努力が使用者に要求される¹⁸⁷。解雇回避努力義務は、整理解雇の有効性の4要素の中で、労使関係において経済的に弱い立場にある労働者の利益を保護するために非常に重要な要件である¹⁸⁸。解雇により人員削減を実施する前に、配転・出向、一時帰休、希望退職者募集などの他の手段によって解雇回避努力をすることが一般的に使用者に求められている¹⁸⁹。

学説においては、解雇回避努力義務の根拠は、整理解雇の特殊性を理由にして、民法1条2項や労働契約法3条4項に規定されている信義則に基づいて、使用者が労働者に対して雇用維持努力義務を負うとしている¹⁹⁰。裁判所は、解雇回避努力の内容について、この「雇用維持努力義務」を実施することが求められるが、解雇回避努力義務は努力という表現が示唆するように、人員削減を実施する使用者が自身の置かれた当該状況に照らして判断しなければならない義務であり、企業の経営状態によって異なるものである¹⁹¹。1989年以降、裁判例において、解雇回避措置は整理解雇の有効性の判断要

¹⁸⁷ 川口美貴『労働法』（株式会社信山社、2015年）532頁。

¹⁸⁸ 植田達（2013）・前掲注（136）292頁。

¹⁸⁹ 菅野和夫（2019）・前掲注（183）748頁。

¹⁹⁰ 同上・293頁。

¹⁹¹ 労働政策研究・前掲注（143）43頁。

件にあたり主な役割を果たすようになり、解雇回避措置が尽くされていないことを理由に解雇有効性を否定する裁判例が多くなってきた¹⁹²。

2.2 解雇回避努力の基本的な内容

解雇回避努力の内容としては、新規採用の停止、役員報酬のカット、昇給の停止、賞与の減額・停止、時間外労働の削減、非正規従業員の雇止め、一時帰休、希望退職者の募集、配転・出向、退職金上乘せ、再就職支援など様々な措置が挙げられる¹⁹³。これらの措置は、①雇用を維持するための措置、②雇用を終了させることを前提に雇用終了による不利益を緩和するための措置と大きく二つに分類される。退職金上乘せ、希望退職者の募集、再就職支援などが②に該当し、その他の措置は①に該当する¹⁹⁴。

解雇回避努力の内容については、必ず上記の措置をすべて実施しなければならないというものはなく、具体的事情の下で使用者として可能な限りの措置を実施することが信義則により要請されている。回避措置が可能かは、当該企業の規模・業種、人員構成、労使関係の状況等の諸般の事情によって異なるし、客観的に見て使用者に期待不可能な措置を要請しないという「期待可能性の原則」¹⁹⁵に基づいて評価判断が行われる¹⁹⁶。具体的には、解雇回避の期待可能性がないという判断は、企業がどのぐらい費用・時間をかけることが期待可能かということと直接関係がある¹⁹⁷。

使用者には、整理解雇を実施するのに先立って、その経営状況や労働者との関係などの事実関係を踏まえ、考えうる措置について十分に検討をしたうえで、使用者が実現可能な雇用維持措置を真摯に実施することが求められる。たとえば、雇用維持措置の一内容として、配転が可能か否かを検討することが挙げられるが、企業の規模、配転先が存在するか否か、等によっても解雇回避努力義務の内容は影響を受けることになる。そのため、解雇回避努力義務に関して、「雇用維持努力義務」と「期

¹⁹² 北岡大介「解雇回避措置論」労働法律旬報1502号（2001）34頁。

¹⁹³ 土田道夫（2008）・前掲注（179）606頁。

¹⁹⁴ 植田達（2013）・前掲注（136）313頁。

¹⁹⁵ 大竹文雄ほか（2004）・前掲注（119）161頁〔執筆者：藤原稔弘〕によれば、解雇権濫用の有無を決める包括的利益衡量は、比例原則ではなく、その修正原理である「期待可能性の法理」によって支配されている。「期待可能性の法理」は、要件を充足できないことにつき法的責任を使用者に問うことは妥当ではなく、期待可能性のない措置を使用者が実施しなかったとしても、使用者に不利を考慮させるべきではないとされる。

¹⁹⁶ 土田道夫（2008）・前掲注（179）607頁。

¹⁹⁷ 同上・607頁において、企業経営が危機的な状況にあり、緊急の事態にあれば、解雇回避措置に時間・費用をかけることを使用者に期待することは困難としている。

待可能性原理」に基づいて、使用者が企業経営事情に応じて可能な措置を実施して、労働者の解雇を回避することができたかを裁判所は検討している。

2.3. 解雇回避措置が一切講じられていない場合

裁判例上、一般的に解雇回避のための措置として考えられているものを一切講じていない、そのような措置を講じることについて厳密に検討していないケースに対して、解雇回避努力義務が尽くされていないと判断することが多い。解雇回避努力の要請は、解雇が労働者には責められるべき非がなく、使用者側の都合によって行われるため、使用者に雇用維持のための最大限の努力が努められ、解雇は最後の手段 (ultima ratio) として行われるべきであるとしている¹⁹⁸。解雇回避努力義務として通常実施すべき措置としては、配置転換、希望退職の募集が考えられるが、これらの措置が取られていないこと、あるいはそもそもそれらの措置の実施について検討が行われていない場合は、その解雇は無効となっている¹⁹⁹。

タジマヤ事件²⁰⁰において、A社が事業縮小して倒産必死の実態に陥っていたため、Y社に資産売却し、同時に営業を譲渡した。裁判所は、譲渡の対象となる経営には、これら従業員との雇用契約をも含むものとして推認し、本件解雇対象者であるXに対して雇用継続を図るための希望退職者の募集や配置転換をする等の検討が十分になされていないとして解雇無効と判断した。本件解雇において、譲渡の対象として従業員との雇用契約が含まれているかを巡って検討し²⁰¹、人的・物的構成の上で企業としての実質的同一性が存続するかぎり、譲渡当事者間の合意内容にかかわらず、また労働者の同意の有無を問わず、労働契約関係は承継されるという当然承継説を維持している²⁰²。このような営業譲渡契

¹⁹⁸ 角川文化振興財団事件・東京地決平成11・11・29労判780号67頁とタジマヤ事件・大阪地判平成11・12・8労判777号25頁がある。

¹⁹⁹ 労働政策研究・前掲注(143)42頁

²⁰⁰ タジマヤ事件・大阪地判平成11・12・8(前掲注(198))において、裁判所は、本件解雇において法人格の濫用が適用されないとし、Y社とA社との資産売却がなされたとき営業譲渡がなされ、譲渡の対象となる経営には従業員との雇用契約を含むものとして営業譲渡がなされたことを推認することができるとした。本件解雇については、事業縮小とそのための人員削減の必要性が大きかったことは認めるが、Xの雇用継続を図るための希望退職者の募集や配置転換をするなどの検討が十分になされたとは認められず、A社がXの解雇回避のための努力を尽くしたとは認められない。また、いかなる基準でXが被解雇者に選定されたかが不明であり、事前の協議や説明もしなかったものであるため、解雇無効と判断した。

²⁰¹ 幡野利通「営業譲渡前の整理解雇と雇用関係の承継：タジマヤ(解雇)事件」季刊労働法197号(2001)131頁。

²⁰² 学説上、労働契約の承継に関するいくつかの学説が存在しており、具体的には当然承継説、原則承継説、非承継説がある。当然承継説は、営業譲渡と同時に従業員の同意の有無にかかわらず、その雇用契約も当然に承継するという説である。原則承継説は、営業譲渡に関して両会社間に移転に関する合意があり、労働者がそれに同意していることを要する

約に労働者が関与する余地のない、労働者の雇用が完全に自由に委ねられることになれば、労働者の雇用は不安定になる。したがって、少なくとも、希望退職者の募集または配置転換を実施していれば、事業縮小が必ずしもXの解雇に結びつくわけではなく、Xも在籍していたらY社に雇用される可能性が高いので、A社が解雇回避努力義務を欠いていると判断している²³。本件判旨は、経営危殆型の営業譲渡の場合には一定の範囲で整理解雇の必要性が存在することは否めないが、労働者の雇用確保を図るために解雇回避努力を最低限尽くしていれば、解雇回避が可能であったと指摘した²⁴。しかし、学説上、解雇回避努力義務の一環として考慮すると解するとしても、他社への営業譲渡の成立を前提とするような判断は妥当といえなく、A社は倒産必死の実態に陥っていたため、営業譲渡は再建のための最後の手段であったことから、人員削減の必要性はきわめて高いと主張する見解もある²⁵。

これに対して、使用者が解雇回避努力義務を尽くしていなかったとしても、権利濫用に該当しないと判断する裁判例も存在する。角川文化振興財団事件²⁶においては、A店の主要業務の委託打ち切り、存在理由もなくなったため、当店を閉鎖して全従業員を解雇した。本件裁判所は、解雇回避措置の事後的な可否のみならず、使用者が解雇回避措置の可能性を実際に考慮した否かも解雇の有効性を判断するうえで重要な判断要素になるとしている²⁷。また、解雇回避努力を期待可能な限り使用者に求めるべきであったが、回避措置の期待可能性が存在しない場合においては、使用者の経営的判断を尊重すべきとした。しかし、本件判決については、別部門への配転や関連企業グループへの出向など

説である。非承継説は、営業譲渡の当事者間における労働契約を承継する旨の合意とともに当該労働者の同意があるとしても、労働契約は当然には承継されないとしている（春田吉備彦「会社解散による解雇の効力と営業譲渡に伴う雇用承継：タジマヤ（解雇）事件」労働判例805号（2001）18頁）。

²³ 幡野利通・前掲注（201）132頁。

²⁴ 野川忍「企業譲渡と労働関係—タジマヤ事件—」別冊ジュリスト165号（2002）84頁。

²⁵ 橋本陽子「営業譲渡と雇用関係の承継：タジマヤ（解雇）事件」ジュリスト1192号（2001）234頁。

²⁶ 角川文化振興財団事件・東京地決平成11・11・29（前掲注（198））において、裁判所は、Y社がA書店との委託を打ち切ることを通告した以上、編さん室を存続させる理由はなく、当書店に従業していたXらも雇用し続ける理由はないというべきとしている。しかし、整理解雇は労働者側に解雇される帰責事由がないにもかかわらず解雇によって失職するという不利益を被らせるものである以上、何の努力をしないで解雇することは、労働契約における信義則に反するものと評価される。本件解雇の理由がA書店からの出版企画の編集、制作の委託の打ち切りであることからすれば、姓氏大辞典などの出版企画の編さんに携わる目的で雇用されたXらについて、Y社が本件解雇に当たり解雇回避努力を尽くすべきである。しかし、Y社が解雇回避努力を尽くしていなかったとしても、そのことから直ちに本件解雇が権利の濫用として無効であるということはできないと判断した。

²⁷ 西谷敏「整理解雇法理の再構築」季刊労働者の権利238号（2001）65頁、米津孝司「整理解雇法理と日本型雇用慣行：角川文化振興財団事件」法律時報73巻3号（2001）120頁参照。

考慮に値する解雇回避努力を結果的に怠っているのみならず、最初からその可否を検討していなかった可能性が高いので、解雇が無効とされる余地は十分あるとの批判もある²⁸。

希望退職者の募集や配置転換をするなどの雇用継続を図らなかった場合、解雇回避に努力を尽くしたとは認められないという裁判例も多い一方で、以上のように、使用者の事情を考慮して解雇回避努力義務を穏やかに判断する裁判例が存在する。すなわち、解雇回避措置を一切実施していないケースに対して、裁判所は必ずしも解雇無効と判示するわけではなく、解雇回避努力義務はその企業の経営事情に応じて検討している。

2.4 雇用継続を維持するための解雇回避措置

(1) 希望退職者募集

裁判例上、一般的に、使用者は整理解雇を実施する前に希望退職者募集を行うことが求められている²⁹。希望退職者募集²⁰とは、整理解雇実施の前に、使用者が労働者に対して通常解雇の場合よりも良い退職条件を示し、自発的に退職させることをいう²¹。これは、労働者の選択を介在する方策であることから、有効な解雇回避措置である²²。したがって、希望退職者募集は解雇回避努力の中心的内容の一つと評価されている²³が、希望退職者募集を実施することが常に要求されるかは問題になる。

裁判例上、希望退職者募集の実施を原則として要求している理由は、その退職が労働者の真意に基づく限り、経営の悪化に対応する雇用調整策として他の手段と比べても最も穏当な手段であるため、使用者と労働者との間の慎重な利益調整が求められる整理解雇という場面では、希望退職者募集の実施が求められている。希望退職者募集を実施するに当たっては、労働者がその真意に従って選択する

²⁸ 根本到「部門閉鎖型の整理解雇における判断枠組みと立証責任論—角川文化振興財団事件—」ジュリスト臨時増刊1202号(2001)224頁。

²⁹ あさひ保育園事件・最高裁昭58・10・27労判427号63頁によれば、「希望退職者募集の措置を採ることもなく、解雇日の6日前になって突如通告した本件解雇は、労使間の信義則に反し、解雇権の濫用として無効である」判断した。

²⁰ 希望退職募集と類似しているものとして、退職勧奨が挙げられるが、希望退職募集が「集团的」に行われるものに対し、退職勧奨は「個別」に行われる相違がある(北岡大介(2001)・前掲注(192)38頁)。

²¹ 小宮文人(2010)・前掲注(109)55頁。

²² 土田道夫(2008)・前掲注(179)606頁。

²³ 北岡大介は、特に平成以降の整理解雇の裁判例においては、希望退職者募集が解雇回避措置として中心的な地位を占めるようになっていると主張している(北岡大介(2001)・前掲注(192)35頁)。

ために労働者に対して熟慮の期間を与えることが重要である²⁴。他方、希望退職者募集を機械的に整理解雇の要件とすることはかえって企業再編を困難にするという批判がある²⁵。要するに、その募集は有能な労働者引き抜きの可能性があり²⁶、常に希望退職者募集を強制することが企業の維持・存続の障害になりうる場合もある。

あさひ保育園事件²⁷において、Y社は園児の減少に応じてXほか一名の保母を指名解雇し、事前にXらに対して人員整理がやむをえない事情などを説明する協力を一切せず、かつ、解雇回避の措置を採ることもなく、解雇日の6日前に突如通告した。本件最高裁は、整理解雇が従業員の生活にもたらす重大な結果を考慮すると、使用者としても信義則上相当程度の措置を尽くすべきものであり、基本的に希望退職の前置を実施すべきであったと判示した²⁸。本件整理解雇の有効性を否定する理由として、解雇回避努力義務として希望退職の措置を実施しなかったことを指摘し、整理解雇が無効と判断した。このように希望退職者募集を指摘する根拠は、まず、整理解雇の特性に照らして、労働者はより大きな苦痛・人格的不利益を受けるため、企業には彼らの苦痛・不利益を可能な限り回避するための配慮義務を果たす。次に、その配慮義務を履行する具体的方策として、解雇回避努力義務として合意解約を可能な限り努力し、また、整理解雇の実施について説明・協議して、労働者から同意を取りつける努力義務を尽くすべきであったとしている²⁹。本件最高裁は、整理解雇に関して労働者の雇用を保護するために希望対象者募集の実施をすべきとした裁判例のみならず、下級審によって形成されてきた整理解雇に関する判例法を最高裁として初めて是認したものと評価されている²⁰。

²⁴ 植田達 (2013) ・前掲注 (136) 300頁

²⁵ 土田道夫「解雇と労働法 (2) 一 整理解雇」法学教室 251号 (2001) 111頁。

²⁶ シンガポール・デベロップメント銀行事件・大阪地判平成12・6・23労判786号16頁において、使用者側は被解雇者募集のデメリットについて主張した。詳細は、小宮文人 (2010) ・前掲注 (109) 55頁参照。

²⁷ あさひ保育園事件・最高裁昭和 58・10・27 (前掲注 (209)) では、最高裁は、原審の適法に確定した事実関係のもとにおいては、Y社において、園児の減少に対応して保母二名を人員整理することを決定し、事前に、Xらに対して人員整理がやむをえない事情などを説明する協力を一切せず、かつ、希望退職者募集の措置を採ることもなく、解雇日の6日前になって突如通告した本件解雇は、労使間の信義則に反するものとして解雇無効と判断した。

²⁸ 諏訪康雄「事前説明、希望退職募集をしないで、6日前に突如通告した整理解雇が無効とされた例—あさひ保育園事件—」季刊実務民事法8号 (1985) 200頁。

²⁹ 宮里邦雄、高井伸夫、千種秀夫「あさひ保育園事件」労働判例916号 (2006) 96頁。

²⁰ 東洋酸素事件・東京高判昭54・10・29 (前掲注 (138))、高田製鋼所事件・大阪高判昭57・9・30労民集33巻5号851頁は、判例法理の四要件のすべてを満たさない整理解雇は、解雇権の濫用として無効であるとする整理解雇制限の法理を確定させたリーディング・ケースである (棚田洋一「保母の整理解雇—あさひ保育園事件—」別冊ジュリスト113号 (1991) 221頁)。

大阪造船所事件²¹において、Y社は、出向を中心とした人員計画を策定し、A社出向について全従業員を対象に募集をしたものの、出向希望者が存在しないことが確定した段階で、A社出向者95名の人選を行い、出向にも退職にも応じなかったXを解雇した。本件解雇において、余剰人員を直ちに整理解雇するのではなく、関連会社もしくは新会社への出向によって整理すること自体は、解雇回避努力の一環として評価できるが、回避努力が十分であったか否かについて検討を行った。本件裁判所は、整理解雇が本人の責任に基づかない解雇であり、労働者にきわめて大きい苦痛を強いるものであることを考慮するならば、解雇に至る前に全従業員を対象として希望退職を募る必要があったと判示した²²。また、本件出向命令について、実質的にみて、解雇を回避するための措置として性格を強く有しているが、この出向命令を拒否したことを理由とする解雇は合理的なものではなく、可能限りに解雇回避措置を実施すべきとしている²³。本件判旨は、A社出向予定者が一人不足したからといって、直ちに全従業員のなかから一人を選んで減員する必要性があったとは認めないが、仮にどうしても一人減員しなければ経営がきわめて重大な困難に陥るにしても、その減員の方法としては、まず、解雇に至らない措置として希望退職の募集という方法を選択すべきことを明らかにしたことに意義がある。

以上のように、希望退職者の募集は労働者の真意に基づいて普通よりよい条件で退職させることで労働者にかかる負担が少なく、企業としても経営回復しやすいため、裁判所は有効な解雇回避の措置と評価している。

(2) 配置転換

²¹ 大阪造船所事件・大阪地決平成1・6・27 労判545号15頁において、裁判所は、A社への本件出向命令は、実質的にみて、解雇を回避するためにされた退職勧奨という性格が強く、これを拒否したことを理由とする本件解雇の有効性は整理解雇の法理に照らして判断されるべきであるとし、解雇回避するために相当な措置を講ずる努力をしたかどうかは、当初予定された余剰人員の解雇を回避するために相当な措置をしたかどうかだけでなく、当該解雇を回避するためにいかなる措置がなされたかをも考慮すべきであるところ、Y社は今回の人員整理については一切希望退職の募集をしていないことなどを考えると、Xに対する解雇を回避するために相当な措置を講ずる努力をしたものとはいえないとした。人員整理の必要性があったかどうかについてみると、解雇回避の措置により当初人員整理が予定された149名のうち148名の削減が達成されたにもかかわらず、実施された本件人員整理の必要性があったとはいえず、難くても本件解雇は無効と判断した。

²² 西谷敏「雇用調整のための出向命令と整理解雇の必要性—大阪造船事件に関する意見書—」労働法律旬報1227号(1989)10頁。

²³ 草野芳郎「雇用調整のための出向命令が、実質的にみて、解雇を回避するための措置としてされた退職勧奨としての性格を強く有している場合に、当該出向命令の拒否を理由とする解雇の効力の判断に当たって、整理解雇の法理を適用すべきであるとされた事例」判例タイムズ735号(1990)407頁。

整理解雇にあたって、配転は、使用者の経費を削減しつつ企業内での雇用保障を図る手段であり、希望退職者募集と同様に、労働者の不利益が小さくて穏当な手段である。また、余剰人員を受入れ可能な部門に異動させることで一定程度の雇用調整効果が上げられるため、希望退職者募集と並んで解雇回避努力の中心的な内容をするると解される²⁴。配転とは、従業員の配置の変更であって、職務内容または勤務場所が相当の長期間にわたって変更されるものをいう²⁵。長期間の雇用を予定した正規従業員については、職種・職務内容や勤務地を限定せずに採用され、企業組織内での従業員の職業能力・地位の発展や労働力の補充・調整のために系統的で広範囲な配転が行われる。したがって、ある職種や事業場について人員削減の必要性が生じた場合でも、使用者は人員削減の手段として整理解雇を実施することではなく、同一企業内の他の職種・事業場への配転によって、労働者の雇用を維持するよう努力することが一般的に要請されている²⁶。

しかし、配転の実施が解雇回避努力の内容として常に要請されるかは問題になる。配置転換の可能性は、企業規模等の企業の組織的事情によって定まり、小規模な企業では他の部署、他の事業所で雇用の継続をはかる可能性は限られているが、他の職務や部署で雇用の継続をはかる場合は、当該の労働者の技能や経験が新しい職務や部署に適合的なものかどうかも配置転換の客観的可能性を左右するものである²⁷。学説上も、配置転換の可能性がない場合については、資格や能力の点で共通性が認められる従業員グループごとに人員削減の必要性を問うのが妥当であり、事前に回避措置として職業教育を行なった上での配転という措置が必要であるという見解もある²⁸。

ワキタ事件²⁹において、Y社は、経営利益の減少のためリストラを行い、英文タイピストの必要がなくなったという理由でXを解雇した。本件裁判所は、雇用継続の期待度が高い従業員に対して解雇

²⁴ 植田達 (2013) ・前掲注 (136) 303頁。

²⁵ 菅野和夫 (2019) ・前掲注 (183) 684頁。

²⁶ 職務を限定せずに雇用された労働者について、配転が検討されないまま労働者の所属する部門廃止により整理解雇が行われた場合は、「解雇回避努力義務を十分に尽くしたとはいえない」と判断する方向にある (PwC フィナンシャル・アドバイザー・サービス事件・東京地判平成15・9・25 労判863号19頁)。

²⁷ 大竹文雄(ま) (2004) ・前掲注 (119) [藤原稔弘：整理解雇法理の再検討]166頁。

²⁸ 高橋賢司 (2011) ・前掲注 (131) 211頁。

²⁹ ワキタ事件・大阪地判平成12・12・1 労判808号77頁において、裁判所は、Y社は経営利益の減少であり、リストラの一環として減益傾向の中で事業の再構築を図るため、英文タイピストとしての専門性に必要性がなくなったという理由でXを解雇したところ、当該解雇は無効であるとした。すなわち、Xは、本件解雇までに既に15年以上を勤務していた者であり、雇用継続に対する期待度が高く、雇用関係の存続に対する期待、信頼について正社員に比べて格段に異なるものであるとはいえず、そして英文タイピストの必要性がなかったことは認められるものの、Xは、相当以前から、一般補助事務要員としての業務をおこなっていたものであり、一般補助事務要員としてあれば他部署に配置することも可能であったということとはでき、また、解雇回避のためには、Xをフルタイム労働者に職種変更することも考えられてよく、配

に入る前に、配置転換の措置を提示すべきとしている。具体的には、専門性についてニーズがなくなった X を解雇した事案において、雇用当初は有期契約であったが、雇用後数か月後に無期契約になったことを前提に、整理解雇法理を適用し雇用継続に対する期待が高いため解雇回避努力義務を尽くしていないことで解雇無効と判断した。配置転換の可能性は、雇用契約上、仕事の内容が限定されているか否かに応じて変わる²³⁰。仕事の内容が限定されている場合は、他の職種に変更することを Y 社に要請するのが難しく、解雇の実施がやむをえずなされる。しかし、本件 X はタイピストの仕事のみならず一般事務職として書類作成の仕事もしていたため、職種変更とか配転の可能性が十分あったことから、解雇回避努力を履践したとはいえない²³¹。

PwC フィナンシャル・アドバイザー・サービス事件²³²では、被解雇対象者である X に対して配置転換の可能性があったことを指摘して解雇の有効性を否定した。本件裁判所は、解雇回避努力義務としての配転可能性について入社直後の評価結果のみで X の能力不足を認定し、それを根拠にして X は客観的にマネージャーとしての能力が不足するため、配置転換が不可能であることで本件解雇を決めたことが公正を欠くものとしている²³³。コンサルティング業界では雇用継続に対する期待が相対的に小さく、雇用継続のために使用者に要請される措置が限定されるものであるとしても、雇用存続を前提とする客観的な措置をまずは講じるべきである。本件裁判所は、X は経験不足であるため配置転換も不可能であるとの会社側の主張に対して、配置転換できない客観的な人事評価が必要であるとしている。本判のように職歴が浅い者に対して行われる整理解雇において、雇用継続の期待が困難な事情に

転の可能性がなかったとはいえない。また、解雇回避の手段として出費という意味では、これを捻出することができないほどに解雇の必要性があったとはいえない。Y 社は、X に対し、配置転換の提示をしていないし、退職勧奨も行っていないため、解雇回避の努力を尽くしたとはいえない²³¹。X の解雇は解雇権の濫用として無効であると判断した。

²³⁰ 香川孝三「業務上の都合による15年勤務のパートタイマー解雇の効力：ワキタ事件」ジュリスト1228号（2002）286頁。

²³¹ 同上・286頁。

²³² PwC フィナンシャル・アドバイザー・サービス事件・東京地判平成15・9・25（前掲注（226））において、Y社の経営利益が減少し、経営損失が発生したため、IB部門を閉鎖し、従業していたXに自主的に退職する場合には、3か月分の割増退職金を支給すること等を提示し、雇用契約の合意解約を提案した。Y社は、M&Aの市場での部門特性で、IB部門と職務の互換性がある他部門へ配置転換することが不可能であるとし、Xに対し、解雇回避努力として退職勧奨及び割増退職金の提案をした。しかし、当該提案は、雇用契約を終了させる点において、解雇と異なることなく、他の解雇回避措置を取ることが困難な場合において、初めて、整理解雇を正当化する要素となる余地があるというべきである。Y社において、他の解雇回避措置をとることが困難であると認めることはできないから、これらの事実をもって、解雇回避努力義務が尽くされたということはない。裁判所は、本件解雇は解雇権を濫用したものと無効と判断した。

²³³ 田中達也「外資系コンサルタント会社のマネージャーに対してなされた整理解雇の効力PwCフィナンシャル・アドバイザー・サービス事件 [筑波大学労働判例研究会]」季刊労働法206号（2004）224頁。

あっても、少なくとも解雇回避努力義務として配置転換を実施することを指摘した点で本判決の意義がある²⁵⁴。

以上のように、希望退職募集の措置は労働者の選択が介在し、労働者の真意に基づくもので穏当な解雇回避措置であるが、雇用を終了させる時点では解雇と異ならないものであるのに対して、配置転換の実施は、当該解雇の対象者に対して客観的に雇用継続を保障するための解雇回避措置であり、裁判例上も強く要請されている。

(3) 出向

裁判所は、雇用継続を保護するための措置として、配転と併せて関連会社への出向を要求している²⁵⁵。出向とは、労働者が自己の雇用先の企業に在籍したまま、他の企業の従業員となって相当長期間にわたって当該他企業の業務に従事することをいう²⁵⁶。出向は、経営援助、監督指導、技術提携、研修、人事交流、作業の応援など多様な目的をもって行われるが、近年、整理解雇において解雇回避努力として出向を行うケースが増えている²⁵⁷。出向の配転との相違点は、配転が同一企業内での異動であるのに対して、出向が出向元となる現在雇用している企業との労働関係を維持したまま、他企業の業務に従事する点にある²⁵⁸。しかし、労働者の勤務地の変更・職務内容の変更により、生活上又は労働条件上の不利益を被る恐れがあるため、配転の可能性がない場合において、初めて検討されるものである²⁵⁹。

マルマン事件²⁶⁰においては、経営上の理由により余剰人員が発生し、職種廃止時にその担当が X であったという理由のみで、削減の対象者が X になった。本件判旨は、解雇に先立つ前に雇用継続を維

²⁵⁴ 奥野寿「整理解雇及び勤務成績不良の双方を理由とする解雇の効力：PwCフィナンシャル・アドバイザー・サービス事件」ジュリスト1286号（2005）135頁。

²⁵⁵ 代表的な事例としてマルマン事件・大阪地判平成12・5・8労判787号18頁がある。

²⁵⁶ 菅野和夫（2019）・前掲注（183）690頁。

²⁵⁷ 西谷敏（1989）・前掲注（222）10頁。

²⁵⁸ 植田達（2013）・前掲注（136）305頁。

²⁵⁹ 川口美貴（2015）・前掲注（187）452頁。

²⁶⁰ マルマン事件・大阪地判平成12・5・8（前掲注（235））において、裁判所は、市場情報室の要員については、その廃止によって不要となることは明らかであるが、廃止時に、その担当が X であったというのみで、削減の対象者が X に定まるものではないとした。X は、現勤務地以外の勤務は不可とするものの、過去にはいくつかの支店で勤務したこともあり、Y 社において配転に従業員の承諾が要件となっているものでもなく、また、現実に他の地域への配転を提案して拒絶されたという事実もない。さらに、営業の以外の職種についてもこれを希望していたことからすると、X の配置については、関連会社への出向をも含めて、検討の余地はあったといえることができる。出向等の解雇回避措置を採る可能性がある状況のもとでは、X ただ一人を指名解雇しなければならなかったというのは疑問である。退職勧奨の対象者の内で、これを

持するための配転と併せて関連会社への出向、移籍をも含めて方策を考えるべきとしている。本件裁判所は、配置転換・出向については、Y社にXを他店営業部に配置することが十分に可能であり、また、グループ内で相互に人事交流が行われてきたことから出向する余地があったにもかかわらず、それらを検討していなかったため解雇回避努力義務を尽くしていると判断している。

学説において、少数の労働者に対する整理解雇を回避する手段については、多数労働者に対する回避手段に比べて企業が選択できる可能性が多いため、希望退職募集や退職勧奨等の回避措置にとどまらず、配転や出向も求められるべきであると主張している²⁴¹。要するに、使用者は必ず先立って労働者の雇用を維持するための措置を十分に検討した後のみに、その雇用終了による不利益を緩和する措置を検討に入れるべきとしている。

以上のように、裁判例上、雇用継続を維持する点では、出向は配転と並んで解雇回避努力の中心的な措置として評価されている。

(4) その他の手段による解雇回避努力

新規採用の中止、役員報酬のカット、雇止め、労働条件引下げ等他の努力を履践することも解雇回避努力として要求される。まず新規採用の中止は、解雇回避努力の内容として使用者に要求されるといっても、新規採用・中途採用を行っている事実から人員削減の必要性を否定する事情として捉えられることが多い²⁴²。次に、役員報酬のカットについては、会社は経営悪化した場合、先立って人件費を削減することではなく、経費を削減することにより経営悪化を回避して雇用を維持しようとの努力が使用者に要求されている²⁴³。また、有期契約労働者などの非正規従業員に対する雇止めは、正規従業員の整理解雇の回避努力として要求されている。しかし、非正規社員の雇用保護が問題になることもある²⁴⁴。最後に、労働条件引下げとは、企業経営を合理化する雇用調整策の一つとして、賃金を

拒否したのがXのみであるとしても、他の退職勧奨者との公平を害するとまでの事情もない。裁判所は、これらの人員削減の必要性の程度、解雇回避の努力等の諸事情を総合して判断すると、Xに対する本件整理解雇は解雇権の濫用として無効であると判断した。

²⁴¹ 中村和夫「業務縮小と整理解雇の有効性：マルマン事件」法政研究6巻1号（2001）213頁。

²⁴² 植田達（2013）・前掲注（136）306頁、新規採用を行ったことで人員削減の必要性が否定された裁判例としてあさひ保育園事件・最高裁昭和58・10・27（前掲注（209））がある。

²⁴³ 経営環境が悪化したため、経費節約、不採算部門の縮小、残業規制、賞与カット、取締役の報酬減額を実施し、結局従業員の減少を行い始めた事例としたワキタ事件・大阪地判平成12・12・1（前掲注（229））がある。

²⁴⁴ アイレックス事件・横浜地判平成18・9・26 労判930号68頁において、非正規従業員の解雇に関する問題が議論された。

はじめ労働条件を引下げることである²⁴⁵。整理解雇が解雇対象者にのみ甚大な不利益をもたらすのに対して、従業員全体の労働条件を引き下げるとは、労働者全体が不利益を被ることで、雇用が維持されるという意味において穏当な手段である²⁴⁶。

アイレックス事件²⁴⁷においては、裁判所は、使用者が本件整理解雇に先立って希望退職者を募集したり退職勧奨を行ったりしたことはなく、かつ、解雇対象となった製造部に所属する臨時的社員が複数残存するのにこれを削減することを行っていなかったため、解雇回避努力を十分尽くしていないとしている。本件判旨は、本件製造部門所属の従業員は特殊な知識・経験・資格を要するとまでいえる者ではないから、当該部門の従業員に対して希望退職を実施する限り、代替性のない人材の社外流出のおそれはなく、希望退職を実施しないことの合理的ではないとしている。また、期間を定めずに雇用される正社員と、一時的に雇用される臨時的社員では、雇用の継続に対する信頼に差があることは明らかであるから、特に臨時的社員を削減することを困難とする事情がない限り、正社員に対する整理解雇、臨時的社員を削減した上で行われるべきものである。それにもかかわらず、臨時的社員が従事し直ちに代替要員を配置できなかった具体的業務として出荷検査等を挙げるが、これらが他の従業員に引き継いでも業務遂行に支障が出るほどの特殊な技能・知識・経験等を必要とする業務であったとは認めることはできないとしている。

学説において、本件判決は非正規社員の雇止めは正規従業員の整理解雇においては解雇回避努力の一つ内容とすることを一般論化したものと評価し、臨時的社員の削減は困難な事情がない限りは先立って実施すべきと指摘されている²⁴⁸。しかし、これに対して、人件費の削減が殊さら重要なケースにおいては、会社の存続に必要最小限の人数まで絞り込み、それでも危機状態が継続しているという場

²⁴⁵ 裁判例として、高田製鋼所事件・大阪高判昭57・9・30（前掲注（220））がある。

²⁴⁶ 植田達（2013）・前掲注（136）309頁。

²⁴⁷ アイレックス事件・横浜地判平成18・9・26（前掲注（244））において、裁判所は、人員削減の必要性は認められるものの、解雇回避努力が十分に尽くされることなく、被解雇者の選定方法も合理性に疑問が残る形で行われ、解雇手続でも相当な説明がされたとはいえないから、客観的に合理的な理由がなく、解雇権の濫用として無効と判断した。具体的に、本件解雇において余剰人員とされたのは、工場で稼働する製造部門所属の従業員であり、そのなかで、直ちに代替要員を配置することの困難な業務に従事する臨時的社員の削減を図ることが困難とした。Y社は、臨時的社員が従事し直ちに代替要員を配置できなかった具体的業務として出荷検査等を挙げるが、これらが他の従業員に引き継いでも業務遂行に支障が出るほどの特殊な技能・知識・経験等を必要とする業務であったとは認めることはできない。したがって、本件解雇においてY社が解雇回避努力として、十分尽くしたと認めることはできないとした。

²⁴⁸ 小畑史子「最新労働基準判例解説(115) 整理解雇の効力—アイレックス事件—」労働基準61号9巻（2009）30頁。

合には、人件費の削減を重視して臨時的社員よりも先に正社員の削減を行うというべきである主張が存在する²⁴⁹。

高田製鋼所事件²⁵⁰では、裁判所は、解雇回避策として Y 社がとった措置は、管理職、高齢者、臨時作業員を対象とした措置のみであり、一般従業員を対象としては一時帰休があるのみであり、全従業員を対象とした実質的な解雇回避努力として一時金の減額または中止、昇給の凍結等には及ばず、賃金カット等の措置もとっていないため、人員整理が性急にすぎたものであるとした。

学説は、高田製鋼所事件の判決を維持し、労働者全体に対して賃金引下げの回避措置は、整理解雇という一部の労働者に対して非常に大きな不利益を課す手段であるのに対して、比較的に軽い手段であることから、その履践を求めべきものであると指摘している²⁵¹。一般的に、整理解雇が解雇対象者に負担を集中させているのに対して、賃金引下げの措置は労働者に負担を分散させるものであるため、客観的な解雇回避措置として評価されている²⁵²。賃金の切り下げや有価証券・遊休不動産の売却処分等を行うべきとしたことで意義を持つ判断であるが、このように詳細な経理上の吟味を行うことは司法審査としては過度の介入であるとの指摘もみられる²⁵³。

以上のように、裁判例上、解雇がやむを得ない事情においては、無期契約労働者に先立って有期契約労働者を削減することが求められる場合がある。また、賃金カットの解雇回避措置は、全従業員に対して実施される点で負担が少ないため、その実施が希望退職者募集や配置転換、出向等の措置と並んで要求されている。

2.5. 雇用終了を前提にして実施する不利益緩和措置

²⁴⁹ 終木野一紀「判例研究 業績悪化を理由とした工場労働者の整理解雇を無効とした例—アイレックス事件—」経営法曹161号(2009)66-67頁。

²⁵⁰ 高田製鋼所事件・大阪高判昭和57・9・30(前掲注(220))において、裁判所は、本件人員整理に際し、可能な限りの解雇回避措置がとられ、なお人員整理の必要があつたと認めることができないとし、本件解雇は解雇権の濫用に当たり、無効と判断した。具体的に、解雇回避策として、取った措置は管理職、高齢者及び臨時作業員を対象とするものが主なものであり、一般従業員を対象としては一時帰休があるのみであり、その余の一時金の減額または中止、昇給の凍結等には及ばず、賃金カット等何らの措置もとらずに本件解雇に至っている。また、Y社は本件人員整理当時の受注量の見通しに誤りがあったのであり、本件人員整理直後から20パーセントの賃金カットをせず、昇給、時間外等労働時間の延長等を行なっているからすると、本件人員整理をしたことが早計であったとした。

²⁵¹ 大川真郎ら「整理解雇裁判における高裁判決の到達点—高田製鋼所事件・大阪高裁昭57・9・30判決の労働者側逆転勝訴とその要因(付判決)」労働法律旬報1062号(1982)52頁。

²⁵² 植田達(2013)・前掲注(136)310頁。

²⁵³ 中嶋士元也「整理解雇基準を該当者中1名のみ適用した解雇の当否/高田製鋼所事件」ジュリスト808号(1984)107頁。

経営上の理由による解雇は労働者に帰責事由のない解雇であるから、信義則上、使用者に解雇に伴う不利益を緩和する義務がある。したがって、解雇が決定された労働者に対して、割増退職金の支払、再就職支援として法定予告期間以上の解雇予告期間、再就職のあっせん、再就職・再教育のための時間の付与・金銭的補償等の不利益緩和措置を履行することが使用者に求められる²⁵⁴。不利益緩和措置とは、労働者の雇用を維持しないことを前提に、その雇用終了による不利益を緩和する退職金上乗せや再就職支援等の措置である。このような不利益緩和措置の実施による対応は、雇用維持措置を実施することが不可能である限りに考慮すべき手段である。

ナショナル・ウェストミンスター銀行事件²⁵⁵においては、経営方針の転換による特定部門廃止のため、生活維持及び再就職の便宜のために相応の配慮をし、解雇対象者の納得を得るための誠意をもった対応をしたことで、整理解雇を有効としている。本件解雇回避努力として雇用維持措置の検討を行ったところ、ポストごとに適任者を採用するという人事が行われており、それぞれのポストの職務に相当高度な専門知識と能力が求められ、容易に他のポストに移るということが不可能なため、配転可能性がないとした。本件裁判所は、解雇回避努力の可能性について、使用者が講じる措置の限界を考慮して硬直的な判断を避け、解雇後の労働者の生活維持等への配慮を検討し、解雇が避けられない労働者にとっては不利益緩和措置が極めて重要なものとしている。従来の裁判例における解雇回避努力義務に関する厳格な評価検討に対し、解雇後の労働者の生活維持等への配慮を対象にして検討したことで意義のある判決と評価されている²⁵⁶。しかし、新たな専門知識・能力を必要とするポストでも、

²⁵⁴ 川口美貴 (2015) ・前掲注 (187) 533 頁。

²⁵⁵ ナショナル・ウェストミンスター銀行事件・東京地決平成 12・1・21 (前掲注 (142)) において、裁判所は、Y 社が X との雇用契約を継続することは現実的には不可能であったこと、Y 社が本件雇用契約の申入れに際して、特別退職金の支給や再就職までの就職斡旋会社のサービスを約束しており、X の当面の生活維持及び再就職の便宜のために相応の配慮をしたこと、関連会社におけるクラークのポストの提案についても賃金額自体は相当であり、Y 社は賃金減少分の補助の提案もしたこと、本件解雇は解雇権の濫用に当たるといえないと判断した。具体的には、裁判所は、GIS 部門の閉鎖について、Y 銀行のリストラチャリングの一環であるところ、このような企業の決定を尊重すべきであって、他方、解雇が労働者の生活の維持に重大な支障を来し、再就職にも相当な困難が伴うことを考えると、企業は余剰人員を他の分野で活用することが企業経営上合理的であると考えられる限り極力雇用の維持を図るべきであるとした。他の分野で活用できないなど、雇用契約の解消について合理的な理由があると認められる場合であっても、当該労働者の当面の生活維持及び再就職の便宜のために、相応の配慮を行うとともに、当該労働者の納得を得るための説明を行うなど、誠意をもった対応をすることが求められる。GIS 部門の閉鎖に伴い、X の賃金水準を維持したまま雇用を継続するためには、サポート部門における他の管理職ポストへの配転が必要であったが、解雇当時にそのようなポストがなく、将来生じうるポストへの配転についても、培ってきた経験とは異なる新たな専門的知識・能力が必要となるため、その可能性が否定されているとした。

²⁵⁶ 武本暁生「外資系銀行国内支店の一業務部門閉鎖に伴う余剰人員の解雇が有効とされた事例—ナショナル・ウェストミンスター銀行事件」法政研究67号 (2001) 229頁。

一定の教育訓練により配置可能なポストがあれば教育訓練を行って再配置することも検討されるべきであったという雇用継続を前提にした解雇回避措置を重視する見解も主張されている²⁸⁷。経済学の観点から、整理解雇の有効性の判断基準が厳格であるため、解雇規制の緩和を巡って議論がなされており、本件での裁判所も判断決定はこれに符合したものであるとの評価も存在する²⁸⁸。本件での裁判所の判断は、雇用解消を前提とする経済的補償を整理解雇の正当化事情として容認したものであり、金銭解決制度のような解決を解雇法制上消極的に認めたものと理解することも可能である²⁸⁹。

また、労働者に対して雇用維持措置を図ることが困難であるため、不利益緩和措置により解雇後の労働者の経済的不利益を緩和し²⁹⁰、再就職斡旋や再訓練への費用援助等をできるかぎり提案することを使用者に求めた事件としてシンガポール・デベロップメント銀行事件²⁹¹がある。本件裁判所は、Y社は外国の金融機関であるという性格から、専門的な知識や高度な能力を必要とする部分があり、誰にでもなし得るような業務の担当者は少なかったと認められ、小規模な人員しかいない職場において希望退職を募ることは、代替不可能な従業員や有能な従業員が退職することになり、業務に混乱を生じる可能性を否定できいため、Y社は希望退職の募集をしなかったことをもって、不当ということはできないとしている。そのうえで、大阪支店従業員に対し、Y社負担による転職斡旋会社のサービス提供を含む希望退職パッケージを提案し、通常退職金を5割増とし、基本給および職務手当の各12

²⁸⁷ 川口美貴「経営上の理由による解雇と有効性要件：ナショナル・ウエストミンスター（第三次仮処分）事件」法律時報73巻9号（2001）12頁。

²⁸⁸ 土田道夫「整理解雇（2）ナショナル・ウエストミンスター銀行事件」別冊ジュリスト165（2002）号170頁、川口美貴「経営上の理由による解雇と有効性要件：ナショナル・ウエストミンスター（第三次仮処分）事件」労働判例解説集2巻（2009）150頁参照。

²⁸⁹ 解雇法制における金銭解決制度とは、裁判所が解雇を違法と判断したときに、労働契約上の権利を有する地位を確認するのではなく、労働契約の終了を前提として金銭支払を使用者に命ずる制度をいう（生田大輔「我が国解雇法制における金銭解決制度導入の可能性—国際比較を通して—」東京大学法科大学院ローレビュー5号（2010）7頁。

²⁹⁰ 金銭的補償や雇用援助措置などの不利益緩和措置が労働者の経済的不利益を完全に補償することは稀であり、労働者の当該雇用関係に固有の人格的利益を有するから、当該雇用関係に付随する利益を不利益緩和措置によって完全に代替することは困難である（植田達（2013）・前掲注（136）314頁）。

²⁹¹ シンガポール・デベロップメント銀行事件・大阪地判平成12・6・23（前掲注（216））では、裁判所は、Y社は、希望退職パッケージを付した希望退職者の募集を行っているが、その内容も最終的には通常の五割増の退職一時金、基本給及び職務手当の一年分の追加退職金を支給したうえ、未消化の年次有給休暇の買い上げや夏季賞与の比例割合分の支給を行い、加えて、転職斡旋サービスも行うというものであるから、解雇回避力を欠いたということとはできなく、人選に不合理の点はなく、組合とは前後7回の団体交渉を行ったため、整理解雇の要件を充たすものということができ、解雇権を濫用したと認めることができないと判断した。具体的には、裁判所は、Y社が業績不振のため大阪支店閉鎖を決定したことを不当と言えず、他方、余剰人員が生じるのを避けられないことから、人員整理の必要性があることを認める。また、大阪支店閉鎖時には、他店舗でも人員過剰であったと認められ、解雇対象者を配置転換する余地はなかったものと認められるため、Y社が行った大阪支店の従業員のみを対象とする希望退職者募集が解雇回避措置として相当なものといえるとした。

か月分を支給したことで、解雇回避力を欠いたということとはできないと判示している。裁判所は、整理解雇に際しての雇用を維持するための配転出向や希望退職者の募集等の解雇回避措置が期待不可能である場合に限って、不利益緩和措置を十分尽くしていれば、これで足りるとしている。要するに、裁判所は、Y社の諸事情を考慮したうえで、「期待可能性の原則」に基づいて希望退職者の募集や配置転換は使用者が講じる措置の限界を超えていると評価し、Y社は解雇後の労働者の経済的不利益が緩和できる措置を講じたことで解雇回避努力を履践したと判断しているといえる。

しかし、本件整理解雇の事情に照らしてみると、多数支店での落ち込みが顕著であったとしても、そのバックにある本社の事情等の下において、解雇回避努力は幅広く捉えることが可能であったため、解雇回避努力に関する検討が不十分であったという主張されている³²。

2.6. 小括

以上の解雇回避努力義務の履行に関する考察の概要を、以下のようにまとめることができる。

企業経営の悪化の場合、基本的に、経費削減の措置と並べて新規採用の中止、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、それでも余剰人員の存在がある場合において、希望退職募集や配転または出向等の措置の実施を使用者に要請している。雇用を維持するための回避措置として、相応な条件を付けた希望退職募集と配転・出向等の措置が一般に求められている。その中、希望退職者募集の措置は、企業全従業員に対して行われる措置であるため、一定数の労働者に対して行われる回避措置より不利益が少ないことで、有効な回避措置であると思われる。

また、雇用継続の期待度が高い解雇対象選定者に対して雇用継続を前提とする措置としては、配置転換と出向の実施が挙げられる。配置転換の可能性について、企業規模等の組織的事情によって定まり、小規模な企業では他の部署、他の事業所で雇用を継続する可能性は限られている。配転の可能性がない場合において、現在雇用している企業との労働関係を維持したまま、他企業の業務に従事するという出向の可能性を検討する必要がある。配転や出向の対象者になっている労働者の技能や経験は、

³² 三柴丈典「支店閉鎖を理由とする整理解雇が有効と判断された例：シンガポール・デベロップメント銀行事件」民商法雑誌124巻2号（2001）283頁。

新しい職務に適合的なものであるかが問題になるが、その場合において、事前に職業教育や訓練を行なってから配転や出向を実施するべきであるという見解も存する。

裁判例上、このような雇用維持措置の期待可能性が存在しない場合は、雇用を終了させることを前提にして不利益緩和の措置の履践が使用者に要求される。不利益緩和の措置は、解雇が避けられない労働者にとって極めて重要なものと評価されているからである。

解雇回避努力の義務に関しては、使用者からの可能な限りの雇用維持努力と労働者の雇用継続の期待度に応じて、両者の利益を調整した実質的な措置を実施することを裁判例は検討している。

3. 被解雇者選定の合理性

以上のように雇用維持に努力してもやむを得なく一定数の労働者の解雇が不可避と判断される場合、使用者には被解雇者を選定するにあたって合理的な基準を設定し、それを適切に適用することが求められる。そこで、本項では、被解雇者の選定にあたって、裁判例を通して合理性の基準とその適用を検討し、具体的な内容を明らかにしたい。

3.1. 被解雇者の選定基準の具体的な内容

整理解雇法理における被解雇者選定の合理性は、結果の予測可能性に直結するという点において、他の三要件と異なる位置を占めており、人選の合理性が否定される場合には該当労働者に対する解雇権濫用が必ず成立するという点で極めて重要である²³³。使用者が労働者の属性・能力・健康状態に着目して整理解雇の対象者の人選を行う場合、労働力評価や適格性判断の基準、手続、査定結果はもっぱら管理職によって一方的になされるものであるため、労働者は企業の組織と決定により人格的・精神的利益を侵害される可能性が極めて高い²³⁴。しかし、日本において、解雇対象者の選定基準に関する具体的な法的規制は存在していない。裁判例上、使用者の経営上の理由による一定数の従業員の解雇が必要とされる場合において、解雇対象者の選定基準と適用が合理性のあるものでなければならな

²³³ 柳澤式「整理解雇法理における人選基準の法的意義」法政研究82巻2・3号(2015)1026頁。

²³⁴ 高橋賢司(2011)・前掲注(131)239頁。

いとされている²⁶⁵。解雇対象者の選定基準の設定は使用者の裁量に委ねられており、使用者一方的な判断に基づくものであるため、裁判所は解雇権濫用に当たるかを実質的な審査するべきとしている²⁶⁶。

学説上、被解雇者の選定基準の合理性に関しては、まず、法的に禁止される差別に該当しないことが必要である²⁶⁷。次に、被解雇者の合理的な選定基準として年齢、勤続年数、勤務成績、廃止を予定している職務に従事している者等の人選基準が裁判例上見られるが²⁶⁸、選定基準はその内容によって二つに分けられる。企業側の利益を反映した基準と労働者の不利益を考慮した基準である²⁶⁹。前者は、適格性の有無を対象にする基準²⁷⁰、業務不熱心・能力の劣る者を対象にする基準²⁷¹、廃止を予定されている職務に従事している者を対象にする基準、遅刻・早退・欠勤の総合計時間の多寡などを対象にする基準²⁷²等が挙げられる。後者は、扶養家族のない者を対象にする基準²⁷³、年齢を対象にする基準²⁷⁴等が挙げられる²⁷⁵。このような基準は、裁判所は、被解雇対象者の合理性を認める可能性が高くなる」と解される。

裁判例上、前者の基準が多く見られるが、使用者の恣意的な判断が入りやすいため、その合理性が厳しく評価されている。裁判所は、適格性の有無および将来における貢献の期待度を対象にした基準について、主観的な判断による可能性が高いことを指摘している。また、遅刻・早退・欠勤の総時間の多寡などを対象にする基準については、人選基準の評価項目や評価対象期間および評価方法等明らかにすることを求めている。さらに、廃止を予定されている職務に従事している者を対象にした基準について、職務が労働契約上限定されている限りに客観的な基準としている。後者の場合は、労働者の非違行為が存在しないのに整理解雇が行われることを前提に、社会的相当性が求められる。裁判所

²⁶⁵ 川口美貴 (2015) ・前掲注 (187) 532 頁。

²⁶⁶ 藤内和公 (2012) ・前掲注 (13) 121。

²⁶⁷ 國武英生「人選基準論」労働法法律旬報1502号 (2001) 42頁において、日本国憲法14条1項には「人種、信条、性別、社会的身分、門地」に基づく差別を禁じており、性差別的な基準としては、「組合員を対象とした基準」、「女性特有の職業病を対象とした基準」等が挙げられる。

²⁶⁸ 和田肇、相澤美智子、緒方圭子、山川和義『労働法』（精文堂、2019年）236頁、國武英生・前掲注 (267) 42頁。

²⁶⁹ 日本において、ドイツのように人選にあたって「社会的観点」（労働者の勤続期間、年齢、扶養義務）の考慮が要求されるわけではないし、アメリカのように先任権制度（勤続年数の長い労働者を優遇する制度）が確率されているわけでもないで、いかなる基準が合理的であるかの判断は容易ではないとしている（西谷敏『労働法』（日本評論社、2008年）425頁）。

²⁷⁰ 労働大学事件・東京地決平成13・5・17 労判814号132頁。

²⁷¹ 池貝鉄工事件・横浜地判昭和62・10・15 労判506号44頁。

²⁷² 日本通信事件・東京地判平成24・2・29 労判1048号45頁。

²⁷³ 前出工機事件・東京地判平成2・9・25 労判570号36頁。

²⁷⁴ ヴェリグ日本支社事件・東京地判平成13・12・19 労判817号5頁。

²⁷⁵ 下井隆史「整理解雇の法律問題—判例の分析・検討を中心に—」日本労働法学会誌55号 (1980) 34頁。

は、中高齢者を対象にする基準については、中高齢者の再就職が困難であるため、これを否定する立場にある。使用者側からすれば、企業経営に好都合な者を残したいと考えるのは普通であるが、労働者側からすれば、解雇は人格的・精神的利益に及ぼすため、影響の少ない者が選ばれることが望ましい²⁷⁶。整理解雇は帰責性のない労働者を使用者の経営上の都合で解雇するものであり、しかもそれが最終的な手段であるという観点からすれば、労働者の不利益を考慮した基準がより合理的な人選基準であると考えられる。

被解雇者の選定基準の設定者は誰かについて、裁判例は、第一次的には使用者自らが自己の判断と責任のもとにおいて諸般の事情を考慮して決定すべきとして、使用者の裁量を大幅に認めている²⁷⁷。このような被解雇者の選定基準に関しては、日本において、労働者代表の関与また合同で設定することが義務づけられていないことから、労働者の不利益を考慮した基準の存在が少ないことが理由ではないかと考える。その一方で、裁判所は、当該事案の諸事情を考慮して使用者が可能な限り整理基準を具体化・客観化するために努力したかどうかに注目して、厳しい評価判断を行なっている²⁷⁸。

3.2 選定基準の適用の相当性

被解雇者の選定基準自体は客観的で相当であっても、その適用が恣意的または不公正で行われていれば、その合理性は否定されることになる。使用者の主観的判断が混入するのを防ぐために、被解雇者を選定する運用基準として評価項目や評価対象期間および評価方法を明らかにすることが、適用の合理性として要求されている²⁷⁹。裁判例上、選定基準の適用範囲について、余剰人員が発生している組織的に限るとしているが、特別の事情²⁸⁰のない限り企業全体で行われることを求めている。しか

²⁷⁶ 在間秀和「〔実務に効く労働判例精選〕整理解雇〈労働契約の終了〉」ジュリスト増刊(2014)117頁、土田道夫(2008)・前掲注(171)608頁において、整理解雇基準は解雇による経済的打撃の少ない労働者を最初に対象とした基準は公正としている。

²⁷⁷ 國武英生・前掲注(267)41頁。

²⁷⁸ 欧米諸国においては、整理解雇の人選基準についての社会的観点が確保されている。たとえば、ドイツにおいては、経営事情による解雇にあたって、使用者は、①勤続年数、②年齢、③扶養義務、④障害を考慮しなければならないと解雇制限法1条3項に規定されている。フランスでは、被解雇者選定基準について団体交渉の定めがない場合は、使用者が企業委員会または労働者代表委員に諮問した後に、選定基準に関しては、①家族責任、②当該事業場または企業での在職年数、③再就職の困難度、とりわけ、障害者および高齢者であること、④職種別に評価した労働能力を考慮しなければならないとしている(高橋賢司「整理解雇の人選基準における年齢・傷病基準の法的判断のあり方」立正法学論集50巻1号(2016)96頁。

²⁷⁹ 土田道夫(2008)・前掲注(179)609頁。

²⁸⁰ 特別の事情とは、職種や職務または勤務場所が労働契約の存続中変更され得ないことを前提として雇用されている場合等が挙げられる(大竹文雄ほか(2004)・前掲注(119)[藤原稔弘：整理解雇法理の再検討])170頁。

し、より狭い組織的の範囲で被解雇者の選定が行われたからといって、被解雇者の選定に合理性がないとして整理解雇が無効となることにはならない²⁸¹。具体的な事例を通じて、裁判例上どのような基準が合理性のあるものとして判断されるかを検討する。

3.3. 抽象的な選定基準

具体的な業務上の必要性和関連がない人選基準は抽象的な基準となり²⁸²、基準たる意義を失う²⁸³。

以下で、抽象的な人選基準が問われた二つの裁判例を紹介する。

まず、労働大学事件²⁸⁴において、抽象的で恣意的な選定が行われる恐れがある基準として「適格性の有無」という基準が問題となり、被解雇者選定基準として合理性が認められないとされた。本件裁判所は、被解雇者の選定基準をどのように運用したのかが不明確であり、これは基準自体の合理性を否定しやすくしていると判示した。本件判旨は、具体的な運用基準が設定されていない場合には、恣意的に選択がなされたものと推定され、使用者は合理的な人選が行われたことについて厳格な立証が求められるものと解している²⁸⁵。学説上、整理解雇は、労働能力や勤務態度といった労働者側に存する理由ではなく、使用者側に存する経済上の理由により行われるものであり、被解雇者の人選基準の客観性を保つために、解雇対象者に評価対象とその方法などについての記載を解雇予告通知時に渡すことが、合理的な人選基準と判断する一要素とすべきという主張が存する²⁸⁶。本件は、適格性の有無という基準は評価者の主観的な判断による可能性が高いことを前提に、評価の対象期間や項目および

²⁸¹ 同上・171頁。

²⁸² 國武英生・前掲注(267)42頁において、抽象的な人選基準は基準とはなりえないし、たとえば、会社を盛り上げようとする者、会社の方針を守る者、コンピューター化に熱意がない者等である。

²⁸³ 高橋賢司(2011)・前掲注(131)217頁以下、極めて抽象的な基準に基づいて整理解雇することも裁判例上は認められていない。

²⁸⁴ 労働大学事件・東京地決平成13・5・17(前掲注(270))以下、裁判所は、「適格性の有無」という人選基準は抽象的なものであり、評価者の主観が反映される可能性も高いものであるところ、客観的合理性を担保する方法で評価が行われた形跡がないことからすると、「適格性の有無」という人選基準によって人選の合理性を認めないとし、解雇権の濫用として無効と判断した。具体的には、裁判所は、Y社は現に倒産の危機にあったといえないが、近い将来存続が危ぶまれるような状況に陥る可能性が高かったといい、人員削減の必要性があったと認めている。また、解雇回避努力について、財政再建の目的で様々な方法で経費削減を実施したほか希望退職者の募集をしたことから、Y社の経営状態に照らすと解雇回避に一応の努力をしたとしている。しかしながら、解雇対象者の選定の合理性について、「適格性の有無」という人選基準は極めて抽象的であるから、評価者の主観に客観性を担保できないだけでなく、場合によっては恣意的な選定が行われる恐れがある。このような基準を適用する場合、評価の対象期間、項目、方法などの具体的な運用基準を設定した上で、可能な限り客観的に評価すべきである。Y社がXらの不適格性として出張するのは、Xらの勤務態度に関する個別の出来事であり、これが他の職員との比較でどのようであったかも判然としなかった。

²⁸⁵ 奥野寿「労働者への人選基準提示と整理解雇の効力：労働大学(本訴)事件」ジュリスト1272号(2004)161頁。

²⁸⁶ 同上・163頁。

方法などの具体的な運用基準を設定し、可能な限りに客観的に判断することを指摘した点に意義がある。

次に、具体的な運用基準のない選定基準についても抽象的な基準と評価されることが池貝鉄工事件²⁸⁷において示された。裁判所は、本件指名解雇基準について、高齢者、業務に熱心でない者、能力の劣る者、職場規律を遵守しない者、病弱者、退社しても生活に窮しない者等の各基準は合理性を有するものとしても、具体的な運用基準を設定しなければ相当であるとは判断できないとしている²⁸⁸。本件判旨によれば、高齢者の基準は55歳以上との基準を設けたことで合理性があるといえるが、本件基準適用において特定者についてのみ機械的に基準を運用しているから、これは許されない²⁸⁹。業務不熱心・能力の劣る者等の基準は抽象的で、当該基準のみでは該当するか否かの判断評定者の主観的に左右されるため客観性を保持できないと解している。したがって、この指名解雇基準を適用するには、細かく運用基準や評価対象期間および方法を確定しない限りは、合理的な評価をしたものとは認められないと判示している。学説上、遅刻・欠勤は対象期間を決定しないと主観的に左右されやすい基準²⁹⁰とされている。本件解雇の人選基準については、もともと指名退職勧奨を前提にして設けられた基準であり、退職勧奨を拒否した者を解雇対象者にすること自体は人選基準の合理性を否定されると考える。

²⁸⁷ 池貝鉄工事件・横浜地判昭和62・10・15（前掲注（271））において、Y社は解雇回避に努力してもやむを得ず人件費を削減するとし、指名解雇基準として、①高齢者、②業務に熱心でない者、③能力の劣る者、④職場規律を遵守しない者、⑤病弱者、⑥退社しても生活に窮しない者等の基準を設定した。裁判所は、基準①については、高齢者は長年の経験の蓄積によって、技術的にも若年者よりも優れ、会社に対する貢献度も高かったから高賃金を得ることの経済的合理性があったであろうが、技術革新の激しい現在においては長年の経験の蓄積が必ずしも高度の技術水準を意味するものではなくてきていて、高齢者の高賃金は必ず会社に対する貢献度に比例しているとはいえない難い事態となっている上に、55歳以上の世代をみると一般的には子弟の養育も終り、30歳代、40歳代の世代に比すれば、生活に余裕があり、失職による打撃は他の世代よりは少ないといえることができる。また、基準①には一応の合理性があり、基準としての明確性に欠けるところはないといえる。また、基準②から⑤までについては当該労働者の勤務成績、会社に対する貢献度を基準とし、その勤務成績の悪い者、会社に対する貢献度の低い者を指名解雇しようとするものであり、基準自体には一応の合理性があるといえる。また、基準⑥も解雇によって打撃を受けることの少ない労働者を指名解雇しようとするものであるから、同様に一応の合理性があるといえる。しかし、この基準自体は極めて抽象的であって、基準のみでは、基準に該当するか否かの判断が評定者の主観に左右され、客観性を保持できない恐れがあるといえる。したがって、基準を運用するにはより詳細な運用基準、たとえば評価対象期間、評価項目、評価方法等が設定され、これに従って評価されるべきである。裁判所は、本件解雇の指名解雇基準が抽象的で客観的合理性を担保するものではないため、解雇無効と判断した。

²⁸⁸ 岡田尚「指名解雇と人選の合理性判断—池貝鉄工事件・横浜地裁判決の意義と問題点」労働法律旬報1186号（1988）36頁。

²⁸⁹ 同上・36頁。

²⁹⁰ 「健康面で業務の遂行に問題があり、今後も十分に期待できない人」、「他の人に比べ能力の劣る人」、「資産があり当面の生活に困らない人」、「今後の厳しい会社諸施策に耐えうる覚悟のできない人」などの指名解雇基準は抽象的であり、評価者の主観に左右される可能性が高いものとして挙げられている（岡田尚・前掲注（288）37頁）。

以上のように、人選基準の設定は使用者の主導で行われるため、基準自体が合理性を有するものであること、また具体的な運用基準により客観性を保つものであることが求められている。裁判所は、基準を運用する範囲または具体的な方法が存在しない場合には、判断者の主観的な判断に基づいたものとして抽象的な選定基準であると判示する。

3.4 企業側の利益を反映した基準

(1) 廃止部門の従業員を対象とした選定基準

抽象的な基準と並べて単に「非採算部門」に所属する労働者を対象とした基準は、具体的な基準ではないとする見解²⁹¹と客観的または合理的な基準であるという見解が対立している²⁹²。前者は、当該労働者が偶然に非採算部門に所属していること、あるいは、消滅する予定の職務を担当しているという理由のみで、基準の合理性を認めるべきではなく²⁹³、あくまで当該労働者が解雇対象者になる必要があるかという観点から人選すべきであるという²⁹⁴。裁判例では、使用者が、業務命令に従わない者、勤務不足とみなされた者、組合員等を不採算部門に集め、消滅する予定の職務を担当しているという理由で整理解雇を行うケースが少なくない²⁹⁵。モンゴルでは、日本と同様に廃止する予定の職務を担当しているという理由で、当該職務を担当している労働者を選定して解雇する裁判例が存在するが、裁判所はこれを客観的または合理的な基準であると認定している。しかし、選定基準の設定は使用者に委ねられていることから、閉鎖部門労働者を解雇対象者とするには、当該労働者を解雇対象者とせざるを得ない合理的理由を提示しなければならないと考える。

リストラクチャリングのため部門廃止を理由として廃止された部門の従業員を解雇対象者として日本通信事件²⁹⁶においては、当該基準の合理性が問われた。裁判所は、Xらの職種や勤務地が労働契

²⁹¹ 柳澤武 (2015)・前掲注 (263) 1039頁、柳澤武「雇用終了における人選基準法理—なぜ私なのか?—」日本労働法学会誌 131号 (2018) 60頁参照。

²⁹² 事業廃止型の整理解雇の場合、全従業員が解雇対象者となるので、人選の合理性は問題とはならないとする裁判例がある (國武英生・前掲注 (267) 45頁)。

²⁹³ 特定の事業部門や職務、特定の事業所で勤務していることは、労働者にとって一時的かつ偶然のことであり、その部門や職務あるいは事業所が廃止されたからといって、被解雇者選定の組織的範囲を、廃止された部門や職務または事業所に限定する必然性はないとしている (大竹文雄ほか (2004)・前掲注 (119) [藤原稔弘：整理解雇法理の再検討]) 170頁。

²⁹⁴ 柳澤武 (2015)・前掲注 (263) 1039頁。

²⁹⁵ 高橋賢司 (2011)・前掲注 (131) 248頁。

²⁹⁶ 日本通信事件・東京地判平成 24・2・29 (前掲注 (272)) において、裁判所は、Y社がXらの職種や勤務地が労働契約上限定されていない限りY社の全従業員に対して選定基準を設定すべきであったが、本件退職勧奨に応じなかったXら3

約上限定されていない限り、廃止部門に所属する X らが直ちに余剰人員となる理由はなく、Y 社の全従業員に対して選定基準を設定すべきであると判示している。一般的には、廃止予定の事業部門に所属する従業員を解雇対象とする選定基準は必ずしも不合理ではなく、他事業部門との比較結果に基づいて、廃止部門の従業員の職種や勤務地が労働契約上限定されている限り、廃止部門の従業員を解雇対象にすることは一定程度の合理性があるとされる²⁷⁾。学説上、部門閉鎖型の整理解雇を過程的にとらえると、①雇用調整開始時の必要性、②閉鎖部門の労働者を解雇対象者とするものの合理性、③解雇回避努力の有無、④指名解雇時の必要性、⑤人選の合理性との 5 要件に照らして検討すべきことを指摘している。この見解によると、⑤の人選は、一定数からある基準によって解雇対象者を抽出する人選基準とは違い、解雇するターゲットを部門単位で選ぶ、という意味で人選基準となっている²⁸⁾。

以上のように、日本において当廃止部門の従業員を被解雇者として選定する基準は、他部門と比較して廃止部門の労働者を解雇対象者とせざるを得ない具体的な理由がある場合、または、廃止部門の労働者の職種や勤務地が限定されている場合において、裁判所はその合理性を容認する傾向にある²⁹⁾。

(2) 人事考課を対象とした選定基準

名の個別具体的な事情に配慮することなく指名解雇したことで、被解雇者選定の合理性を欠くものとして本件整理解雇は無効と判断した。具体的には、裁判所は、Y 企業経営不振はもとより、将来市場の信頼を失うことによる、より大きな会社経営上の困難を克服するための手段としてリストラクチャリングの合理性を認めている。また、解雇回避努力としては、社内的に混乱を招くおそれのある配転や実現性に乏しい出向、または、企業の存続にとって必要な能力を備えた人材を失う可能性がある希望退職の募集を実施することを求めるのは、客観的にみて Y 社にとって受忍の限度を超える。それで、生活維持及び再就職活動の支援という観点から一定の配慮を行うことが解雇回避努力として望ましいとするが、本件において社会通念上相当と認められる程度の費用捻出策を講じていないので、解雇回避努力義務を十分に尽くしていないとしている。さらに、本件解雇選定者については、非採算部門に所属する従業員という極めて抽象的な整理解雇基準のみが存在しており、Y 社は、その整理基準を可能な限り具体化・客観化するための努力をした証拠はないとしている。

²⁷⁾ 慶谷典之「リストラクチャリングに伴う整理解雇が無効とされた事例」労働法令通信2280号（2012）27頁。

²⁸⁾ 國武英生・前掲注（267）45頁。

²⁹⁾ 閉鎖部門労働者を整理解雇対象者とするものに合理性を認める裁判例としてナカミチ事件・東京地八王子支決平成 11・7・23 労働判例 775 号 71 頁がある。ナカミチ事件において、不況業界にあつて経営赤字により、人員削減の必要が生じたことから不要業務として削減可能な部門を追求した結果、X らが従事していた業務が該当すると決定されことは、解雇対象従業員の人選は相当であると判断した。また、シンガポール・デベロップメント銀行事件・大阪地判平成 12・6・23（前掲注（216））において、東京支店では、希望退職者の募集することは、代替不可能な従業員や有能な従業員が退職することにつながり、業務に混乱を生じる可能性を否定できず、自然減による減少に比べて費用負担が増加するため、大阪支店の従業員が解雇の対象となることはやむを得ないところであると判断した。

日本で人事考課を選定基準とする場合は、基準自体が客観的・具体的である必要があるとされるが³⁰、それを運用する基準も合理的でない場合は、抽象的な基準と判断される可能性が高い。人事考課とは、一般的に、使用者が職務遂行に必要な知識才能、管理・指導能力、責任などの各項目の範囲で労働者の勤務成績、能力、協調性または勤怠に関して評価判断を行うことを意味している³¹。このような基準設定は、使用者側からすれば、従業員の過去の貢献度と将来における寄与への期待度のある労働者を残留させ³²、不良の労働力を排除できるメリットがある³³反面で、使用者の一方的な評価判断に基づいた主観的な人選基準となるデメリットがある³⁴。したがって、人選基準の設定の段階では、使用者は他の労働者と比較した上でいかなる理由で当該労働者が解雇対象者として選定されているかを明らかにし、可能な限り評価項目、評価対象となる期間、評価方法等を明確にすることが求められている³⁵。

明治書院事件³⁶において、裁判所は、遅刻・早退・欠勤の総時間の多寡という人選基準は相当程度客観的かつ合理的な部類に属するものと判断している。本件人選基準の適用に関しては、高齢者は再就職が一般に困難であることと入社歴が浅い者に対して教育や研修等を行っている最中であるとの理由で、人選基準適用対象からこれらの者を除外したことについては合理的なものとして判断している。本件基準適用の対象になったXら10名の中から、X₁₀については人選基準の適用に誤りがあるものとして解雇権濫用と判断し、X₁₀以外の解雇対象者に対する基準適用の合理性を認めた。本件のような遅刻・早退・欠勤の総時間の多寡という基準設定は、同僚との比較による相対評価として実施されるため、その公正さ確保する運用基準が重要な役割を担っていると考える。しかし、学説において、本件

³⁰ 人選基準の客観的・具体的であるかについては、明治書院事件において、遅刻、早退、欠勤の総合計時間の多寡を整理解雇の人選基準とすることは、整理解雇における人選基準として想定し得る基準の中でも相当程度客観的かつ合理的な部類に属するものであるとすることができるとしている（明治書院事件・東京地判平成12・1・12 労判779号27頁）。

³¹ 和田肇ら（2019）・前掲注（267）182頁。

³² 下井隆史（1980）・前掲注（275）36頁。

³³ 國武英生・前掲注（267）42頁。

³⁴ 柳澤武（2015）・前掲注（263）1039頁、西谷敏（2008）・前掲注（269）425頁。

³⁵ 國武英生・前掲注（267）43頁。

³⁶ 明治書院事件・東京地判平成12・1・12（前掲注（300））において、裁判所は次のように判断した。本件解雇の必要性については、Y社の雇用調整を図るために人件費削減の行使が必要であったことを認めている。本件解雇回避努力に関しても、解雇に先立って希望退職者募集の実施等の解雇回避努力が相当尽くしたとしている。それで、本件人選基準については、遅刻・早退・欠勤の総合計時間の多寡という基準を設定し、高齢者や入社歴の短い者を基準の適用対象外とした。本件判旨によれば、本件整理解雇における人選基準は相当程度客観的かつ合理的なものであるから、合理性を有するとした。本件人選基準の適用は、Xら10名のうち9名については正当の理由があったとしたが、第10位に位置したX₁₀に関しては、人選基準の具体的適用に誤りがあり、正当の理由がないと判断した。以上で、X₁₀を除いて各Xらについては本件解雇が有効と判断した。

の基準適用について、課長職以上の非組合員には遅刻・早退・欠勤の記録が存在しないため対象者外とされたが、この点を無視して形式的に実施された基準適用は公正なものとは言い難いという批判がある³⁷。

学説では、人事考課について、使用者が企業や組織の所有者として持つ経営権行使の一環と理解され、基本的には使用者の裁量的判断で行われるべきものであるとしている³⁸。しかし裁判所は、このように使用者の裁量的判断によって行われる選定基準に対して、何らかの制約を与えるべきとして具体的な運用基準を求めている。

以上のように、人事考課の選定基準は、本質的には、使用者側の利益を反映した基準であり、使用者の裁量に基づくものであるから、使用者の恣意を完全に排除することは困難である。裁判例上、合理的な評価基準の設定・開示、適正な評価、評価内容の開示を要請することにより、使用者の恣意的な評価判断抑制が期待できる。しかし、一次的には使用者側の裁量に委ねられ、評価行為自体が評価者の主観的判断に残る部分が多いため、評価判断の段階では従業員の代表者の関与を強化することが、使用者の主観的な判断を防止する一つの方法と考える。

(3) 非正規社員を対象とした選定基準

整理解雇において、期間の定めのない労働者の雇用保護という観点から、解雇回避努力義務の一つとして有期契約労働者に対する雇止め、または解雇対象者として非正規従業員を選定する基準設定等が挙げられることが一般的である³⁹。裁判例上、期間の定めのない正規従業員の雇用を継続するために、前もって有期契約労働者を解雇対象者として選定することに合理性があるとして、これを容認している。学説上、このように有期契約労働者のみが整理解雇の対象となり、優先的に解雇することが許容されるかは、非正規従業員の雇用保護の観点から具体的な検討が必要であるとの意見がある⁴⁰。

³⁷ 米津孝司「整理解雇法理と日本型雇用慣行：明治書院（解雇）事件」法律時報73巻3号（2001）120頁。

³⁸ 柳屋孝安「人事考課の裁量性と公正さをめぐる法理論」日本労働研究雑誌53巻12号（2011）34。

³⁹ 高橋賢司（2011）・前掲注（131）249頁。

⁴⁰ 植田達（2013）・前掲注（136）358頁参照、日本の雇用社会において、非正規従業員が受けている不利益な取り扱いについて、法律上十分な保護が必要であり、非正規従業員に対する差別的取り扱いは、賃金・賞与をめぐる問題のみならず、解雇や更新拒否にもわたっている。

非正規従業員については、非正規雇用を通じて家計を支える労働者が、整理解雇の対象者とされた場合に生計を支える途を失う可能性があるため、一定の保護を考慮すべきであると思う。

日立メディコ柏工場事件³¹⁾において、最高裁は、正規従業員の雇用を維持する観点から、非正規従業員を対象にした人選基準は合理的なものであると判断した。本件最高裁判決は、正規従業員が締結する無期契約では、解雇権濫用法理の裏返しとして使用者が負っている雇用維持努力義務に期間の面での限界がないのに対して、有期労働契約では、期間中の雇用を強く保障する反面で使用者に雇用継続の義務がないことが民法上の原則であり、有期契約労働者が正規従業員に比べて雇用保障の程度が弱い³²⁾ことが現実であると考えている。したがって、本判決は、非正規従業員と正規従業員を全く平等に扱うことはできないという合理的な差異があることから、期間の定めなく雇用されている従業員につき希望退職者募集による人員削減を図らなかつたとしても、非正規従業員は正規従業員より先立って解雇される人選基準は合理的なものとしている³³⁾。しかし、本判旨は、臨時労働者の雇用保護の面で、臨時労働者の雇用が5回にわたり更新したもので、雇用関係の継続が期待されるものとし、解雇法理の類推適用を認めており、この点に意義がある³⁴⁾。このような判断は、有効労働者の雇止めにあたって雇用継続を解雇権濫用法理により保護しようという見解を支持したと理解されている³⁵⁾。

以上のように、有期契約労働者は、ある程度雇用関係の継続が期待されているとしても、期間の定めのない労働契約者と実質的に異なる状態にあったとは認められないことを最高裁は明確に判示

³¹⁾ 日立メディコ柏工場事件・最高裁一小判昭和61・12・4 労判486号6頁において、最高裁は、A工場において、事業上やむを得ない理由により人員削減をする必要があり、その余剰人員を他の事業部門へ配置転換する余地もなく、臨時員全員の雇止めが必要であると判断される場合には、これに先立ち、期間の定めなく雇用されている従業員につき希望退職者募集に方法による人員削減を図らなかつたとしても、それをもって不当、不合理であるということはできず、希望退職者の募集に先立ち臨時員の雇止めが行われたことをもやむを得ないとして解雇有効と判断した。具体的には、最高裁は、A工場の臨時員は、雇用関係はある程度の継続が期待されていたものであり、Xとの間においても5回にわたり契約が更新されているのであるから、解雇であれば解雇権の濫用が適用される、しかし、臨時員の雇用関係は比較的簡易な採用手続で締結された短期的有期契約を前提とする者である以上、雇止めの効力を判断すべき基準は、期間の定めのない労働契約を前提とする者とはおのずから合理的な差異があるとしている。

³²⁾ 山田省三「期間の定めのある臨時工に対する、不況を理由とする雇止めの有効性」〔判例研究〕：日立メディコ事件 最一小判昭61・12・4 労判486号 季刊労働法144号(1987)166頁。

³³⁾ 野田進「不況を理由とする臨時工の雇止めの効力ー日立メディコ事件」ジュリスト924号(1988)88頁では、「合理的な差異」についての判断は、臨時労働者と終身雇用を前提とする常用労働者との差を強調するものであるとしている。盛誠吾「有期労働契約の更新拒絶と解雇権濫用法理：判例法理の意義と改正労働契約法の問題点」労働法律旬報1785号(2013)28頁において、優先的な基準という最高裁の判旨を維持するとしている。

³⁴⁾ 宮里邦雄、高井伸夫、千種秀夫「日立メディコ事件」労判944号(2007)94頁。

³⁵⁾ 巖浪江「正規従業員の雇用形態とその変化：「終身雇用慣行」の変容を中心に」労務理論学会研究年報8巻(1999)33—35頁以下、労働調査によれば、2008年に年において全雇用者のほぼ3人に1人が非正規雇用には就いているのが現状であり、今後も非正規雇用という働き方は増える可能性が高いため、非正規雇用者は雇用や所得が不安定で、格差問題の象徴として捉えられ、具体的な保護が必要としている。

している。ただし裁判例では、有期契約労働者の保護は無期契約労働者より保護の度合いが低いという認識ではほぼ一致している。

3.5. 労働者側の不利益を考慮した基準

(1) 年齢を対象とした選定基準

年齢³¹⁶を対象にした人選基準は、1970年代半ば頃から合理性が争われ続けているが、裁判例では、年齢基準自体の合理性を一貫して認めている³¹⁷。一般的に、中高齢者を対象とした年齢基準が多く³¹⁸、使用者側は高い人件費の削減、体力、適応性等の理由から、企業の存続・合理性化のために中高齢者を対象者とする基準を設定している³¹⁹。裁判例上、このような高齢者の基準設定に対して、その合理性を容認する見解と再就職が困難と批判する見解が存在する。学説上、後者の見解を維持し、中高齢者の再就職困難という労働者側の事情を配慮すべきとの見解が有力になってきた³²⁰。同見解は、高齢者の保護を信義則に基づいて要請しており、労働者がその労働力の投入によって企業の維持や収益のために長く貢献するほど、可能な限り労働関係が長く維持されるとの信頼が生じ、労働契約の継続的労働関係の維持が求められるとしている³²¹。また、社会的保護の観点から、中高齢者の解雇による受ける打撃は非常に大きいことから、中高齢者は社会的な弱者としてとらえる必要があるとしている。

経営が悪化したことで人員削減の必要があるとし、53歳を人選基準としたヴァリグ日本支社事件³²²では、裁判所はその合理性について再就職が困難な年齢であるため解雇無効と判断した。本件解雇の

³¹⁶ 小西國友『解雇と労働契約の終了』（有斐閣、1995年）33頁以下、使用者が独立した整理基準として「年齢」という基準を設立した場合、整理基準としての合理性が否定される可能性がある。これに対して、「年齢」基準が成績主義を前提にした二次的基準であるとするれば、その合理性が肯定されるという見解がある。

³¹⁷ 柳澤武（2018）・前掲注（291）59頁。

³¹⁸ 平成不況時の判例を見ると、リストラの対象とされているのは、「中高年」、「欠勤率の高い者」、「扶養家族がない者」、「廃止される事業場の従業員」、「パートタイマー」、「会社の方針に反対した者」、「勤務態度不良者」等がみられる（高橋賢司（2011）・前掲注（131）220頁）。

³¹⁹ 日本の労使関係の現状では、人件費が高いとみなされやすい中高年は、退職・解雇に追い込まれ、リストラの標的とされやすい傾向にあるとしている（同上・118頁）。

³²⁰ 國武英生・前掲注（267）42頁。

³²¹ 高橋賢司（2011）・前掲注（131）116-117頁。

³²² ヴァリグ日本支社事件・東京地判平成13・12・19（前掲注（274））において、裁判所は、Y社の退職勧奨・整理解雇の対象の人選は全体として著しく不合理であるため、解雇権の濫用で解雇無効と判断した。具体的には、裁判所は、Y社が再建支援を受けるための条件として人員削減すること等を約束する特別合意をしたことは経営上の必要性があった、または、Xらの解雇を避けるために必要な努力を尽くしたというには疑問があるとしている。被解雇者の選定については、一定の年齢以上の者とする基準は、一般的には、使用者の恣意が介在する余地がないという点で公平性が担保され、また、年功序列賃金体系を採る企業においては、一定額の経費を削減するための解雇人員が相対的に少なく済むという点においてそれなりに合理性がある。しかし、本件において基準とされた53歳という年齢は、定年年齢まで7年間もの期間が残存し、残存期間における賃金に対する被用者の期待も軽視できないものである上、我が国の労働市場の事情が

年齢基準は、使用者の恣意が介在する余地がないという点で公平性が担保され、一定の合理性を有するものであるが、本件早期退職の条件が不十分であり、再就職に向けた支援を行う等の配慮がなかったため、本件対象者の選定が不合理であるとの評価されている³³。本件判旨によれば、基準とされた53歳という年齢は、定年年齢まで7年間の期間が残存し、残存期間における賃金に対する労働者の期待も軽視できないものであり、また53歳という年齢は再就職が事実上困難な年齢であることから、早期退職の代償や再就職支援なしに53歳を解雇基準とすることは、解雇後の被用者およびその家族の生活に対する配慮を欠く結果になるとしている。

以上のように、中高齢者を対象とする基準については、裁判例はこれらの者を社会的保護が必要であるとの見解を支持している³⁴。年齢と勤続年数が高まれば高まるほど、その雇用継続の期待が軽視できなくなり、かつ再就職が困難で、解雇対象者およびその家族の生活に打撃が大きいため、裁判所は一定性の保護を与えなければならないとしている。

(2) 不利益の少ない者を対象にした選定基準

不利益の少ない者を対象にした人選基準は、整理解雇を行うにあたって労働者側に原因がないことを前提に労働者の生活の基盤を奪うという特性に着目した基準であり³⁵、その合理性が社会通念上の観点から認められている。日本において、2000年代後半までは、人選基準における労働者の社会的選択の法理の導入については消極的であったが、近時は整理解雇法理の最大の問題が人選基準にあるとの主張が広がってきた³⁶。多くの裁判例は³⁷、労働者には帰責がないことを強調し、社会的配慮の下で不利益の少ない者を対象にした人選基準を要求している³⁸。

らすれば再就職が事実上非常に困難な年齢であるといえるから、本件の事実関係の下においては、早期退職の代償となるべき経済的利益や再就職支援なしに53歳を解雇基準とすることは、解雇後の被用者及びその家族の生活に対する配慮を欠く結果になるとしている。

³³ 山下昇「「五三歳以上の幹部職員」という基準による退職勧奨と整理解雇の適法性—ヴァリグ日本支社事件—」労働法律旬報1539号(2002)52頁。

³⁴ 学説上、年齢基準による整理解雇を禁止すべきとの要請は、労働契約の継続的労働関係の本質と密接に結びつき、労働者がその労働力の突入によって企業の維持と収益のために長く貢献するほど、可能な限り労働関係を長く維持する信頼が生じることになる。かかる労働契約当事者間の信頼は、年齢と勤続年数が高まれば高まるほど強くなるという見解が主張されている(高橋賢司(2016)・前掲注(278)116頁)。

³⁵ 山下昇・前掲注(322)43頁。

³⁶ 盛誠吾「整理解雇法理の意義と限界」労働法律旬報1497号(2001)6頁。

³⁷ 川口美貴(2015)・前掲注(187)532頁において、選定基準の「合理性」は、転職しやすくあるいはより不利益の少ない労働者という「社会的配慮」の観点から設定される基準が求められる方向にある。

³⁸ 柳澤武(2015)・前掲注(263)1037頁。

学説においてもこれが支持されている。それは、生活に困難を来す度合いがより少ない者から選定し、労働者を失職による生活危険から保護しようとするものであり、生存権や勤労権といわれる社会権保障を根拠にしていると解している³²⁹。しかし、労働者側の事情のみを考慮した基準は、企業貢献度の観点からの労働力の評価を無視する恐れがあるため、その合理性には疑問がないとはいえないとする見解もある³³⁰。

前出工機事件³³¹において、使用者は被解雇者の人選基準として扶養家族のない者や消防設備士の資格のない者等の基準を設定しているが、その人選基準について裁判所は合理性があるものと判断している。学説では、整理解雇は、企業の全面廃止の場合は別にして、経営の改善をはかるために行うものであるから、被解雇者の選定は主に成績主義に基づき、副次的に斟酌されるのは不利益の少ない者を対象にした人選基準であるという見解が強かった³³²。本件裁判所は、整理解雇はその本質に照らしてみると、労働者に責任がない解雇であるため、本件のように扶養家族のない者という労働者側の事情を優先的に考慮し、不利益の少ない者から解雇対象者を選定すべきとしている³³³。しかし、扶養家族のない者という基準が形式的に解雇打撃の少ない者を選ぶという高度に社会的な配慮があるとしても、実際には女性が対象になりやすい点を留意されるべきであるとの主張もある³³⁴。

以上のように、会社の経営上におけるやむを得ない整理解雇につき、貢献度の高い人材を残留させるための基準よりも労働者の不利益を配慮した基準は、裁判所において社会通念上合理性があるものと評価されているといえよう。

³²⁹ 下井隆史 (1980) ・前掲注 (275) 36 頁。

³³⁰ 國武英生・前掲注 (267) 43 頁。

³³¹ 前出工機事件・東京地判平成 2・9・25 (前掲注 (273)) において、裁判所は、Y 社が経営状況から経営の合理化のため仕事の減った保守管理部門の人員を削減することにしたが、その基準は会社にとって合理的であるばかりでなく、社員にとっても最も影響が少ないように、①扶養家族のない者、②消防設備士の資格のない者から順に対象としていくことにしたところ、当時保守管理部門を担当する業務部に所属する社員 10 人のうち基準を満たすものは X 一人であり、X の場合は他の職場に配転することが極めて困難であることなどを考慮し、解雇権の濫用に該当しないものとし、本件解雇は有効と判断した。

³³² 小西國友 (1995) ・前掲注 (316) 34 頁。

³³³ 柳澤武 (2015) ・前掲注 (263) 1037 頁。

³³⁴ 吉田誠「ドッジ・ライン下における日産自動車の人員整理：解雇対象者の属性に関する一考察」大原社会問題研究所雑誌 621 巻 (2010) 8-17 頁において、敗戦後の混乱期において形成されてきた人員体制を再編＝リセットする機能を果たして、人員整理基準として「扶養家族のないもの」という基準を設定し、実質的にその再編において排除されることになったのが、戦時中の動員体制解除後に採用された女性であった。この結果、人員整理では女性の過半数が削減されることになり、製造現場においては男性職場化に帰結したとしている。

3.6. 小括

本項での検討は、以下のようにまとめることができる。

裁判例では、人選基準については、使用者が自己の判断と責任のもとにおいて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、その合理性を認めるとしている。このように、裁判所は使用者の裁量権を大幅に認める一方で、恣意的な判断によっている場合には厳格に評価している。つまり、設定された当該基準が違法な差別の契機を含んでいるか、評定者の恣意的な判断を予防し、基準の客観性を保持するため、詳細な運用基準を設定して評価対象期間・方法を明確にしているかを検討している。差別的な選定が行われた場合と選定するプロセスを評定者の主観的な判断に基づいて実行した場合は、人選の合理性が否定され、解雇対象者に対する解雇権濫用が成立することになる。特に、使用者側の利益を反映した基準は、評価者の判断に基づいて恣意的な人選になる可能性が高いことから、使用者の恣意的選択を排除する客観的な運用基準によって実行されたかどうか重視される。

これに対して、整理解雇は何も帰責性のない労働者を解雇することになるため、生活に困窮を生じる度合いがより少ない者から選定することは、労働者を失職による生活危険から保護するという社会通念上の観点から合理性があるものと評価される。しかし、解雇により受ける不利益がより小さい労働者を選定する基準は、客観的な判断に基づいて被解雇労働者を選定していない場合には、不公正な基準としてその合理性が否定される。使用者が一方的に作成する整理基準が合理的なものであると認められるためには、そのような整理基準を作成することの業務上の必要性の有無・大小や労働者にとって不利益の有無・大小等を全て考慮する必要がある。

4. 組合、労働者との協議・説明

労働者が被る不利益を軽減したり、労働者との協議による紛争解決を行ったりするための要件として、使用者から整理解雇に関して事情説明・協議に努力する義務が求められる。本項では、裁判例上、使用者がどの程度の事情の説明を行えば義務を履行したとして評価されるかについて考察、検討を行う。

4.1. 協議説明の位置づけと根拠

整理解雇の特質は、もっぱら経営上の理由による解雇であり、労働者側に落ち度がないのに労働者に重大な不利益を及ぼす点にあり、裁判所は労働組合や被解雇労働者との誠実な協議が必須の要件とされている。労働者への説明・協議の要件は、内容的に他の要件に関連しているため、説明・協議を独立したものとするのが困難であり³⁵、したがって、他の要件よりも合理性の有無の判断における比重が小さいものとして扱われているケースもある³⁶。一般的に、使用者が説明・義務を履行しない場合は、解雇回避の努力義務も履行しないことが多いので、使用者の説明・義務の不履行は整理解雇の意思表示の無効をもたらすことになる³⁷。

1970年代後半まで、使用者が原則として経営決定を自由になしうるから、労働協約において特別な規定（解雇協議条項や人事協議条項）が存在する場合を別に、整理解雇に関して労働者や労働組合等と事前に協議する義務を負わないという説が有力であった³⁸。しかし、東洋酸素事件³⁹において東京高裁は労働協約に解雇協議条項などが存在しない場合でも、使用者に整理解雇の対象労働者と協議することが信義則に基づいて要求されるとした⁴⁰。つまり、解雇につき労働協約または就業規則上いわゆる人事同意約款または協議約款が存在するにもかかわらず労働組合の同意を得ず、またはこれと協議を尽くさなかったとき、あるいは解雇がその手続上信義則に反し、解雇権の濫用にあたることを認められるときなどにおいては、いずれも解雇の効力が否定されるべきであると考えている。

最近では、労働組合との協議や労働者に対する説明し、納得を得るための努力などの解雇手続については、厳密に検討を行う裁判例が増えている⁴¹。図表2に示しているように整理解雇にあたっては、

³⁵ 加藤真記「協議説明論」労働法律旬報1502号（2001）48頁。

³⁶ 下井隆史（2007）・前掲注（153）181頁。

³⁷ 小西國友（1995）・前掲注（316）48頁。

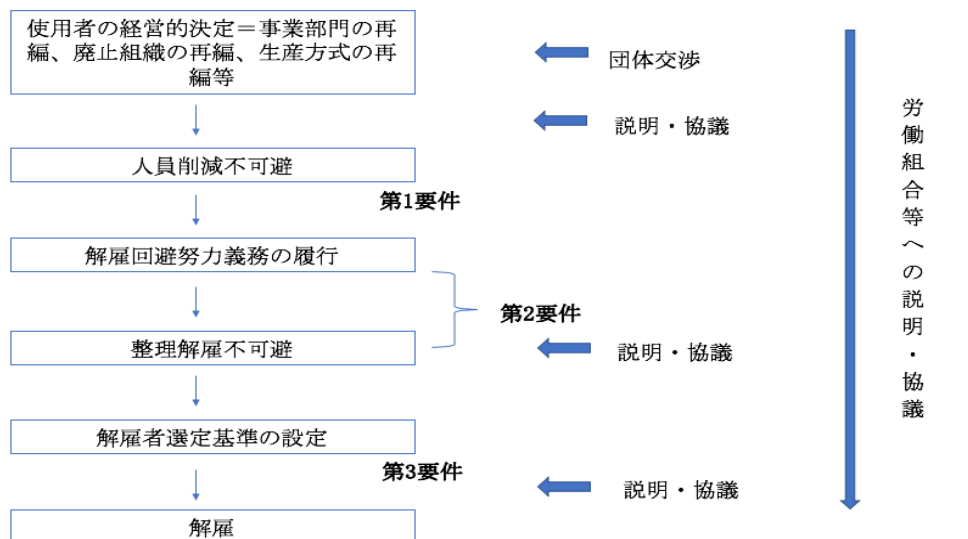
³⁸ 同上・44頁において、大村野上事件は、整理解雇の適否の判断枠組を構築した裁判例として高く評価されるが、事情説明義務を負うとする点において法的根拠には触れるところがなく、論理的な弱点を有しているとの見解もある。

³⁹ 東洋酸素事件において、裁判所は、整理解雇につき労働協約又は就業規則上いわゆる人事同意約款が存在するにもかかわらず労働組合の同意を得ずまたはこれと協議を尽くさなかったとき、あるいは解雇がその手続上信義則に反し、解雇権の濫用にわたると認められるとき等においては、いずれも解雇の効力が否定されるべきであるけれども、これらは、解雇の効力の発生を妨げる事由であって、その事由の有無は、就業規則所定の解雇事由の存在が肯定されたうえで検討されるべきものであると判断した（小西國友（1995）・前掲注（316）44頁）。

⁴⁰ 西谷敏（2008）・前掲注（269）426頁。

⁴¹ 土田道夫ほか（2019）・前掲注（126）250頁 [山本陽大：整理解雇]において、説明・協議義務の範囲は、人員削減の必要性や解雇回避措置、解雇対象者の選定等の三つの考慮要素について説明・協議が全く行われなかった場合には、解雇手続は相当性を欠くものとされると解されている。裁判例として、北原ウエルテック事件・福岡地久留米支判平成10・12・24労判758号11頁と九州日誠電気事件・福岡高判平成17・4・13労判891号89頁がある。

そもそも人員削減するかどうか、解雇回避のためにどのような努力をするか、被解雇者をどのように選定するか、解雇がやむを得ない場合は不利益緩和をどのように行うか等のきわめて多様な検討課題について、その段階ごとに関係労働者や労働者代表の意見を十分に聴取し協議することが求められている³²。裁判所は、整理解雇に関するこれらの問題を使用者が一方的に決定するものではなく、労働組合や被解雇者と協議しつつ、その意見を十分に尊重して決定しているかを検討している³³。



【図表-2】 組合・労働者との協議・説明³⁴

4.2 協議・説明の具体的な内容

³² 川口美貴 (2015) ・前掲注 (187) 533 頁において、当該雇用の廃止・削減により雇用・労働条件に影響を受ける労働者全体及び労働組合に対して、雇用の廃止・削減を決定する前に雇用の廃止・削減の必要性について、また解雇措置を決定する前に解雇回避措置の可否・対象労働者の範囲・内容等について、さらに解雇対象者を決定する前に解雇対象者の選定基準と適用について、これらの判断を合理的なものとするために、説明・協議を行い、納得を得よう努力することが必要であるとしている。

³³ 所浩代「解雇過程における使用者の説明・協議義務—労使対話を重視した手続規制に関する試論—」日本労働法学会誌 131 号 (2018) 74 頁。

³⁴ 和田肇、野田進「整理解雇法理の再検討—趣旨と総括—」日本労働法学会誌 98 号 (2001) 25 頁において、解雇過程における使用者の説明・協議義務は、学説においても手続規制の必要性として論じられてきた。これまでの議論のうち労使対話に関わる立法構想を整理してみると、①労働者本人との事前面談制度の創設、②組合や労働者代表等との協議制度の創設、③解雇予告制度の修正という三つになる。この手続構想は、もちろん論者によってその内容には差があるが、使用者の説明義務を強化し、本人の弁明聴取の機会を担保することで、拙速な解雇を回避するという点でその方向を同じである。

裁判例は、使用者に求められる協議とはどのようなものであるかについては、単に通告や説明を行うのではなく、最低限、労働組合等の意見を聴取して、意見を交渉することが必要としている³⁵。学説でも、労働者への説明・協議の内容については、使用者は人員整理の時期・規模・方法、被解雇者の選定基準等について労働組合や当関係労働者に対して説明を行い、かつ十分に協議して納得を得るよう努力すべきであると指摘されている³⁶。協議とは、双方の意見交換を行うことであるため、使用者が一方的に行う説明と違う。しかし、裁判例では、協議と説明の内容が混交しているものが多く、協議すべき内容と説明すべき内容が明らかになされていない³⁷。使用者がどの程度の事情の説明を行えば義務を履行したと評価されるかは、当該ケースに応じて要求される内容や程度が異なるものである。

4.3. 説明・協議義務が尽くされていない裁判例

整理解雇によって労働者が受ける不利益が大きいが、説明や協議が不十分なまま解雇されることは、労働者にかかる負担を増加させるため、社会通念上、説明や協議がないまま行われた解雇は相当性がないと評価される。具体的に、どのような説明や協議が不十分であると評価されるのかは、他の要件との総合判断に基づいてケースごとに異なる。

(1) 事前の説明や協議が一切ない状況での突然の整理解雇

説明・協議義務が尽くされていないと評される代表的な裁判例は、事前の説明や協議が一切行われていない状況で、突然に解雇の予告通知がなされたケースである。したがって、解雇事前協議や事前説明が一切なされなかったことを理由に、その整理解雇の有効性が否定されることが通常である。裁判所は、人員削減の必要性が明確であり、整理解雇がやむを得ない事情においては、解雇を予告通知する前に解雇に至った事情や人選の基準などについて、あらかじめ説明して協議することが信義則上求められるとしている。

³⁵ 西谷敏 (2011) ・前掲注 (164) 19 頁。

³⁶ 下井隆史 (2007) ・前掲注 (153) 181 頁、小宮文人 (2010) ・前掲注 (109) 58 頁、また西谷敏 (2008) ・前掲注 (269) 426 頁において、誠実な協議の内容としては、人員整理を必要と判断するに至った事情の説明、整理すべき人員数、解雇回避努力の内容、退職金など退職の条件、再就職のあっせんなどが含まれるとしている。

³⁷ 加藤真記・前掲注 (335) 51 頁。

北原ウエルテック事件³⁸⁾において、Y社は経営を維持するために人員削減を行う必要があり、相当程度の努力と配慮をしているが、整理解雇に先立って、希望退職者の募集等の解雇回避の措置や、従業員への説明・協議の措置を尽くす必要があったとしている。本件裁判所は、Y社が人員整理を行うことを解雇対象者に前もって説明・協議を行わないまま整理解雇を実施したことについて、本件整理解雇が解雇権利濫用に当たるものと判示した。学説上、使用者は、「誰」に対して説明や協議を行う義務を負うべきかに関しては議論があるが、一般的に、解雇対象者になる可能性がある労働者に対し説明が行わなければならないとしている³⁹⁾。本件判決は、労働組合がない場合においても、使用者は解雇対象となる労働者との間で直接協議を行う義務を負うという見解を維持した判断である。つまり、労働組合が存在しないということは、使用者が説明・協議する義務から解放されるものではなく、解雇対象者になる可能性が高い労働者に対して事前に整理解雇の具体的な内容を説明して了解を求め、解雇の時期、規模、方法等について納得が得られるよう努力することを裁判例は要求している。

(2) 整理解雇とその内容について納得できる説明がなされていない

解雇対象者に対して解雇が通知される前に、人員削減の必要性や解雇対象者として人選された基準などの説明がなされていた場合であっても、その説明が納得できるものでなかった場合には「説明・義務が尽くされた」ものとされないとする裁判例がある。要するに、整理解雇に関する「説明・義務」要件によれば、単に使用者がその解雇に至った事情や人選基準を説明することにとどまらず、労働者に納得できるような内容を説明することが求められている。

株式会社よしとよ事件³⁰⁾において、大幅に人件費削減を図ることを通知された全日本運輸一般労組京都地域支部ひろば分会（以下、分会）が、貸借対照表や損益計算書等のコピーを取ることを要求し

³⁸⁾ 北原ウエルテック事件・福岡地久留米支判平成10・12・24（前掲注（34））において、裁判所は、本件解雇に先立って、希望退職者の募集等の整理解雇を回避するための措置や、従業員への説明・協議の措置を尽くす必要があり、これらの措置を採らずに実施した本件解雇は、その手続面において合理性を欠いていると解するのが相当であるとし、本件解雇無効と判断した。具体的には、裁判所は、Y社が経営を維持するために人員削減を行う必要があるとしており、本件解雇に当たってY社なりに努力と配慮をしていることは一応認めるものの、整理解雇が従業員の意思とは無関係に従業員の地位を一方的に失わせ、その生活に重大な影響を及ぼすものであるため、従業員への説明・協議の措置を尽くす必要があるとしている。

³⁹⁾ 土田道夫（2008）・前掲注（179）609頁。

³⁰⁾ 株式会社よしとよ事件・京都地裁決平成8・2・27 判例713号66頁では、裁判所は、本件分会がY社と協議をするためには、Y社の経営状態を把握することが不可欠とし、貸借対照表や損益計算書等の資料を求め、資料が膨大な量になること、資料の閲覧だけでなく、コピーを取る必要があるとしたが、コピーを取ることを認めなかったことで、Y社は誠実に説明・協議に努力していないとし、本件解雇は無効と判断した。具体的には、裁判所は、本件でY社が、5名の希望退職

たところ、Y社が資料のコピーを拒否したことについて、裁判所はY社が説明・協議を誠実に行っていないと判断した。本件裁判所は、使用者の交渉態度が誠実なものであったか否かについて検討を行い³⁵¹、使用者が組合・従業員集団の納得を得るような努力を試みた場合に初めて整理解雇という手段に踏みきることが許されるとしている³⁵²。学説上、適正な手続が実施されたかに関する検討は、期待可能性の原則に基づいて、使用者が実施することが可能な限りに説明・協議を行ったかによって判断されるものであるとしている³⁵³。本件整理解雇について、分会が資料のコピーを要求したことは、使用者にとって実施期待可能性の程度を超えるものではなく、また、Y社が高度な人員整理の必要性がなかったことからすると拒否する客観的な理由がなかったとして、整理解雇の有効性を否定している。

高松重機事件³⁵⁴において裁判所は、解雇回避として実施された希望退職者募集後の整理解雇の必要性についても十分に協議がされなければならないとし、従業員から個別に事情聴取を行っていれば、希望退職者が増加して本件解雇を回避する可能性も否定できないことから、使用者からの説明・協議が不十分であったと判示した。本件判決は、解雇手続の合理性について、労働組合や従業員に納得してもらうことは困難であるが、当該解雇対象者あるいは労働組合に対して形式的な説明を実施することではなく、可能な限り時間をかけて整理解雇の有無・時期・方法を誠意に協議をすることが重要であると判示している。本件解雇のように、整理解雇の必要性につき分会の納得を得るため誠意をもって協議していない強引な整理解雇の断行は無効とされている。

を募ること、この申し出がない場合には解雇すること、パートとして2名を雇用することを通知したが、結局、5名の従業員を解雇するとともに、解雇を争っているXらからのパートへの応募に対して解雇を認めるのが前提であるとしてこれを拒否していることは、Xらの地位を無用に不安定にするものであり、従業員の身分保障の趣旨に反するため、5名全員を一斉に解雇したことは解雇回避の努力を尽くしたとはいえない。また、被解雇対象者から除外された従業員4名が既に定年すぎているのに対し、Xらは定年に達していないことから、Y社がこれを考慮していないのは、被解雇者を選定する基準の合理性を否定する理由になる。さらに、Y社は誠実に説明・協議に努力した証拠はないとしている。

³⁵¹ 渡辺章「外注化による剰員整理解雇」専修労判ジャーナル2号（2007）116頁。

³⁵² 中田祥子『解雇法制と労働市場のパフォーマンス』The Monthly Journal of the Japan Institute of Labour 43巻6号（2001）5頁。

³⁵³ 大竹文雄ほか（2004）・前掲注（119）[藤原稔弘：整理解雇法理の再検討]171頁。

³⁵⁴ 高松重機事件・高松地裁決平成10・6・2労判751号63頁において、裁判所は以下のように判断を出している。本件解雇について、現在の危機的経営状況から脱出し経営赤字を黒字に転換することにより将来の企業の維持存続を図るためになされたものとして認め、より高い解雇回避措置に努力すべきとした。本件解雇後、8名の自主退職者も出てきたからすれば、希望退職募集期間をより長く取り、あわせて残業時間の減少に伴う賃金の減額を説明して従業員からの個別の事情聴取も行っていれば、希望退職者が増加して本件解雇を回避することができた可能性もある。また、本件の整理基準は準社員・正社員の区別なく設定されて適用されたが、職務内容からすると準社員は臨時工の別称であるから、特段の事情がない限り、まずは準社員の人員削減を図るのが合理的であるとした。さらに、Y社は、整理解雇の具体的な実施につき明確な意思表示を避けたまま4名の整理解雇に踏み切ったもので、希望退職募集後の整理解雇の有無・時期・方法、さらに受注台数の減少に伴う整理解雇の必要性につき分会の納得を得るため誠意をもって協議を尽くしたと認めがたいため、本件解雇は無効と判断した。

(3) 協議が不十分なまま整理解雇がなされた場合

会社から事前の協議が行われていたとしても、その協議の内容が不十分であり、解雇に代わる補償等の内容が社会通念から妥当なものと言えない事情がある場合にも、「協議義務が尽くされていない」と判断する裁判例がある。解雇がやむを得ない状況にあったとしても、解雇された後の再就職先の紹介が不十分であったり、解雇の補償となるような退職金や一時金の支給が不十分であったり他の退職者と不公平な部分がある場合には、その協議自体が不十分なものとして「協議義務が尽くされていない」と判断されている。

グリーン製菓事件³⁵⁾において、裁判所が企業の解散決議を尊重して有効であるとしながら、解雇が当然ながら有効となるものではなく、企業解散に際して整理解雇手続の相当性・合理性の要件を慎重に審査すべきものであり、労働者の不利益軽減に関する協議がなされなかったため、本件整理解雇を無効としている。本件判旨は、Y社が組合との会社再建をめぐる団交継続中、突然に会社の解散を決め、労働者代表と協議することはなく整理解雇を実施したため、本件のように突然解散により使用者が協議・交渉を一歩的に打ち切って強行した整理解雇の合理性を認めないとしたことに意義がある³⁶⁾。また、本件Y社が、部門廃止や企業解散や営業譲渡等を決断した場合において、希望退職を募集のほか、に再就職先の斡旋や公平な退職金等の解雇に関する諸条件について協議すべきものであるとした³⁷⁾。

以上のように、裁判例上、解雇手続の相当性に関しては、整理解雇が避けられない状況においては、労働者やその代表者に対して整理解雇の時期・方法を説明し、労働者の不利益を軽減するための諸条件について協議することが求められている。

4.4 小括

³⁵⁾ グリーン製菓事件・大阪地決平成10・7・7 労判747号50頁では、裁判所は次のように判断した。解散に伴う解雇を考える場合に、整理解雇の判断基準として一般に論じられているところの四要件のうち、人員整理の必要性は、会社が解散される以上、原則としてその必要性は肯定され、解雇回避努力についても、それをせねばならない理由は原則としてないとする。しかし、整理基準及び適用の合理性や整理解雇手続の相当性・合理性の要件については、解雇条件の内容の公正さまたは適用の平等、解雇手続の適正さとして考慮されるべき判断基準となる。本件解雇は、XらのY社の解雇条件の決定手続に対する参加の機会を与えておらず、組合との団体交渉の継続中に突然になされたものであって、解雇基準の合理性やその手続全体の適正さには疑問が残るものであり、本件解雇に関するY社からの誠意ある話し合いがあったとは認められないことから、信義則上の義務に違反したものとして、解雇無効と判断した。

³⁶⁾ 土田道夫(2004)・前掲注(119)109頁。

³⁷⁾ 加藤真記・前掲注(335)49頁。

本項における、労働組合や労働者との協議・説明に関する検討の概要は、以下のとおりである。

裁判例上、整理解雇に関する説明・協議について、組合が存在しない場合には、相当な程度で労働者と協議しなければならない、労働者やその代表者から団交申入れがなくても、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が維持されている。整理解雇にあたって、労働者側への説明・協議は二つの意義を有している。

第一に、使用者は少なくとも、整理解雇をめぐる重要な事項として解雇の人数、人選の基準、解雇の時期などについて、一定の時間をかけて関係労働者に対して説明を行い、意見を十分に聴取し協議した上で、最終的に整理解雇の決定をすべきである。これは、整理解雇の性質に照らして、使用者が強引な整理解雇を断行することを予防しており、裁判例上、被解雇者との協議または意見を十分に尊重して決定しなかった整理解雇について信義則上無効としている。

第二に、整理解雇に関して客観的に交渉の余地がない場合においても、労働者やその代表者に事情を十分説明し、補償金、再就職斡旋、最優先的再雇用枠の確保等の多様な検討課題を協議した上で、労働者の不利益軽減措置に最大限で努力することが使用者に信義則上求められている。

以上のように、労働者への説明・協議義務は労働者の不利益の負担を減らすための手続的要件であり、解雇を有効と判断するための必須要件と理解されている。

第3節 整理解雇の立証責任

立証責任とは、不利益または敗訴の危険を免れるために裁判所に対して証拠を提出する行為責任ないし必要性をい³⁸⁾、当該法律効果の発生によって利益を受ける側の訴訟当事者に立証責任が帰属することになる³⁹⁾。整理解雇の立証責任については、民法1条3項の権利濫用禁止という形式に着目した解釈では、権利の濫用を主張する側いわゆる労働者側が立証責任を負うことになる⁴⁰⁾。いわゆる、解雇の無効を主張する労働者側は、解雇に係る使用者の不当な動機を立証し、権利濫用となるような

³⁸⁾ 古川景一「解雇権濫用法理と要件事実・証明責任、及び解雇に関する正当事由必要説の再構成試論」季刊労働法194号(2000)78頁。

³⁹⁾ 並木茂「要件事実論解説」中京ローヤー3号1巻(2005)57頁。

⁴⁰⁾ 職業安定法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部を改正する法律案に関する第156回国会厚生労働委員会第13

[https://www.shugoin.go.jp/internet/tcb_kaijirokuans/html/kaijiroku/009715620080509013.htm] (最終閲覧2022年08月23日)。

事情があることを立証する。しかし、整理解雇判断の経済的理由は会社の内部機密に属するようなものであり、労働者側が容易には知り得ない事情であるためやはり情報の格差があり、労働者個人が解雇権濫用という主張を立証することが困難である。

1. 立証責任分配をめぐる学説

立証責任分配の根拠は、一般的には訴訟上の当事者の地位を平等にするという合目的性、配分的正義、公平の要求に基づくものである³⁶¹。立証責任分配は、①実体法の立法趣旨と②当事者間の公平の観点（立証の難易、証拠との距離、蓋然性）を総合考慮して決定する³⁶²。

整理解雇は、数多くの裁判例の積み重ねにより形成された概念であり、その有効性を判断するに当たっては、人員削減の必要性、解雇回避努力、人選の合理性と解雇手続の相当性という四要件に該当する事実に基づき判断している。そこで、上記の四要件に該当する事実をどのように分配して労働者側と使用者側は立証すべきかが問題となる³⁶³。整理解雇の主張立証責任をめぐることは、いくつかの対立見解が存在する。このように学説が対立する理由は、次の二点にある。第一は、民法 627 条は、「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる」として解雇自由の原則を規定しているが、使用者側は、同規定を根拠に、「解雇の意思表示をした」ことのみを主張立証すれば足りるという点である。第二は、就業規則に解雇事由として「やむを得ない事業上の都合がある場合には解雇することができる」という規定が記載されている場合には、当該規定を整理解雇についての規定と捉え、就業規則に上記のような記載がある場合とない場合を区別して立証責任の分配を考える必要があるという点である³⁶⁴。以上の二点を意識しながら立証責任分配をめぐる学説について検討する。

1.1 使用者側が①ないし④要件の立証責任を負うとの見解

³⁶¹ 古川景一・前掲注 (358) 62 頁。

³⁶² 田村陽子「証明責任の分配に関する基本原則」山形大学法政論叢 26 号 69 頁、難波孝一「労働訴訟と要件事実—整理解雇の主張立証責任の所在についての一考察—」商事法務 (2009) 531 頁、河上正二ほか『要件事実・事実認定論と基礎法学の新たな展開』（青林書院、2009 年）538 頁参照。

³⁶³ 山川隆一「解雇訴訟における主張立証責任—解雇権濫用法理・解雇事由・整理解雇の問題を中心に—」季刊労働法 196 号 (2001) 47 頁。

³⁶⁴ 難波孝一・前掲注 (362) 531—532 頁。

本見解は、整理解雇の立証責任について、就業規則上の解雇規定に基づいて解雇が主張されている場合、①人員整理の必要性があること、②解雇回避努力義務が履行したこと、③解雇者選定につき、客観的・合理的な基準が設定されていること、④労働組合との間で協議を尽くしたことを使用者が立証責任を負うものとしている³⁵。その根拠は、使用者は「職業の安定」を実現させるために、信義則上、労働契約または労働関係の継続性について配慮する義務があることから、使用者は配慮義務の具体的内容である整理解雇の四要件を遵守したことについて立証責任を負うと解する³⁶。山口幸雄は、整理解雇の四要件については、労働契約上の信義則から抽出される解雇権の行使要件であるから、その全てを充足しなければ解雇は無効であり、上記の四要件を充足していることの立証責任は使用者が負担すべきである³⁷と主張している。

また、就業規則において「やむを得ない業務上の都合による場合」などの整理解雇事由が定められている場合は、使用者の解雇権を制限するものとみなされ、上記の四要件を充足していることを使用者は立証責任を負っている³⁸としている。

1.2 労働者側が①ないし④要件の立証責任を負うとの見解

この見解は、整理解雇を普通解雇の一類型と捉え、民法 627 条の解雇自由の原則に基づくものであるため、使用者は、解雇の意思表示をしたという事実のみを主張立証すれば足りるとしている。それに対して、労働者は、解雇の意思表示は解雇権の濫用であることを基礎づける事実として、①人員整理の必要性がないこと、②解雇回避努力義務がなされなかったこと、③解雇者選定につき、客観的・合理的な基準が設定されていないこと、④労働組合との間で協議を尽くさなかったこと、を主張立証するとしている³⁹。

³⁵ 三浦隆志「整理解雇の主張立証責任」判例タイムズ 1184 号 (2005) 291 頁。

³⁶ 山口幸雄「整理解雇の主張立証責任」福岡大学法政論叢 58 号 4 巻 (2014) 911 頁。

³⁷ 同上・913 頁。

³⁸ 同上・910 頁。

³⁹ 同上・912 頁。

また、大江は、就業規則に整理解雇の規定が存在しないか、存在しても例示列举の場合には、整理解雇が解雇権濫用に当たるとして、労働者側に上記①ないし④の要件に該当する事実が存在しないことを主張立証させるべきである³⁰とする。

1.3 労働者側が①ないし③要件、使用者側が④の立証責任を負うとの見解

整理解雇の有効性を判断する四要件のうち、①人員整理の必要性があること、②解雇回避努力義務が履行したこと、③解雇者選定につき、客観的・合理的な基準が設定されていることについては労働者が立証責任を負い、④労働組合との間で協議を尽くしたことについては使用者が立証責任を負うという見解である。その理由は、労働協約等に協議条項がある場合に限り、その存在自体が、使用者の解雇権を手続的に制約するものとして解雇の効力発生を阻害する事実となるため、使用者側が協議を尽くしたことなどを主張立証する責任を負うとしている³¹。つまり、就業規則に整理解雇の事由の定めがあることを前提に、就業規則上の整理解雇該当事由として、上記①ないし③に該当する事実を労働者側が主張立証するべきであると説明している。

1.4 使用者側が①ないし③要件、労働者側が④の立証責任を負うとの見解

本見解は、整理解雇の四要件のうち、①人員整理の必要性、②解雇回避努力義務の履行、③解雇者選定基準の合理性については使用者側が立証責任を負い、④労働組合との協議義務については労働者が立証責任を負うという見解である。その根拠は、①人員整理の必要性、②解雇回避努力義務の履行、③解雇者選定基準の合理性は、整理解雇の有効性を判断する実体的要件といえるから、使用者が立証責任を負う³²。④整理解雇手続が相当性を欠いていたことについては、労働協約等に協議条項がない場合にも手続の相当性が要求されるのは実質的には信義則に基づくものであり、信義則違反については一般にそれを主張する者である労働者がその事実を立証すべきである³³としている。

³⁰ 大江忠『要件事実労働法』（第一法規、2003年）145頁。

³¹ 山川隆一（2001）・前掲注（363）54頁。

³² 難波孝一・前掲注（362）540頁。

³³ 山口幸雄・前掲注（366）910頁。

2. 使用者への立証責任の転換

解雇権濫用法理によれば、解雇権濫用の事実を立証する責任は訴える側つまり労働者側が負うはずであるが、労働者が解雇権濫用を行った使用者の動機を直接に立証するために様々な間接事実を立証しなければならず、労働者に手持ち資料がないことから、労働者側の立証負担が重くなりすぎる。

裁判例上、当事者の主張については、弁論主義を機械的に適用するものではなく、当事者間の情報・証拠収集能力の格差の観点から立証責任を分配すべきであるとしている。ゼネラル・セミコンダクター・ジャパン事件³⁷⁴は、Yは高いコスト本質を改善するために経営合理化が必要であるとし、Yは従業員全員の勤務評価書、職務経歴書、能力の観点からXを含む5名を整理解雇した事例であるが、裁判所は、Yは人員削減の必要性の要件に該当する事実の存在を立証できなかったと判断した。つまり、本判旨は、使用者は、人員削減の必要性、解雇回避努力、人選の合理性の三要件についてその存在を主張立証する責任があり、これらの三要件を総合して整理解雇が正当であるとの結論に到達した場合には、次に、手続の不相当性等使用者の信義に反する対応等について労働者に主張立証責任があることと解する。本判旨は、正規従業員に対する整理解雇事件であるが、判決において整理解雇の要件事実を明確に整理し、それに従った主張立証責任に基づいて結論を導くという判断方法を意識的に行なっており、立証責任の負担が労働者から使用者に転換するとしている点で意義がある³⁷⁵。それで、本判決は、整理解雇の有効性の判断にあたり、①人員を削減する必要性、②解雇回避努力の有無、③人選の合理性の三要件を使用者側で抗弁として主張立証すれば足りるとする一方、④手続の相当性については権利濫用の評価根拠事実ないし信義則違反として再抗弁事由と位置づけている³⁷⁶。

そこで、学説上も、修正法律要件分類説に基づいて使用者側に解雇の合理的理由の立証責任を課している³⁷⁷。法律要件分類説とは、法律要件の立証責任を分配する基準につき、条文の構造等を基礎に

³⁷⁴ ゼネラル・セミコンダクター・ジャパン事件・東京地裁平成15・8・27判例タイムズ1139号21頁では、裁判所は、Yにおける人員削減の必要性、解雇回避努力の有無、人選の合理性の諸要素を総合して判断するのが相当であるとした上で、人選の合理性につき、それなりの合理性がないわけではないとしながらも、Xのように長年問題もなく勤務してきた従業員を解雇するには、真に、人員削減の必要性があり、解雇回避努力も尽くした上でなければ解雇は有効となりえないとし、人員削減の必要について、Yの売上げは横ばいか、若干微増の状況が続いており、未処分利益余剰金も計上されていること、従業員数の削減目標を本件解雇前月までに達成していたこと等から、立証がなされていないとして、解雇回避努力について、本件解雇に際しては、何らの解雇回避努力を尽くしていないとして、本件解雇は解雇権の濫用と判断した。

³⁷⁵ 中山慈夫「整理解雇の主張立証責任（要件事実）—ゼネラル・セミコンダクター・ジャパン事件—」ジュリスト 1289号(2005)233頁。

³⁷⁶ 三浦隆志・前掲注(365)291頁。

³⁷⁷ 古川景一・前掲注(358)83頁。

しつつも各条文固有の事情（立証の難易による公平性など）に応じて修正を認める見解である。修正法律要件分類説は、当事者間の情報・証拠収集能力の格差および証拠の偏在により、著しい不公平が生じることを考量して、訴訟実態上立証責任は労働者から使用者に転換するとしている³⁷⁸。このように立証責任の負担は、労働者から使用者に転換する理由は以下の点に求められる。

まず、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いにもかかわらず、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ため、公平の理念から整理解雇の立証責任は労働者から使用者に転換することになる³⁷⁹。本来証明責任を負わない使用者に証拠提出責任を負わせるのは、立証責任の負担に関する運用を公正の視点から適正化させるためである。整理解雇は、労働者の帰責事由によらない解雇であるため、使用者側は解雇する客観的合理的な理由がある旨を主張立証し、証拠提出しなければならない。使用者は主張立証ができない場合は、裁判所は労働者に対する解雇は解雇権濫用になると認めている³⁸⁰。

次に、整理解雇は使用者の一方的判断の下に行われることから、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性に関する証拠資料は使用者側に存する。このように、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ことを考慮すると、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性の三点については立証責任を使用者が負担し、④手続の妥当性については立証責任を労働者が負担することが相当である³⁸¹。裁判所は、労使非対等の視点から整理解雇の有効性を判断するには使用者からの証拠提出が必要不可欠とし、釈明権を行使している³⁸²。使用者がこれを尽くさないときには、使用者による整理解雇は解雇権濫用と判断される。

以上のように、整理解雇をめぐる公平性・妥当性の視点から主張立証責任は使用者に転換することになっている。①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性については、使用者が出張立証責任を負うことになり、これに対して、④解雇手続の相当性については労働者側が主張立証する責

³⁷⁸ 安井英俊「事案の解明と証明負担軽減についての考察」福岡大学法政論叢 60 号 4 巻（2016） 691 頁。

³⁷⁹ 小宮文人（2010）・前掲注（109） 30 頁。

³⁸⁰ 山川隆一（2001）・前掲注（363） 50 頁。

³⁸¹ 山口幸雄・前掲注（366） 918 頁。

³⁸² 古川景一・前掲注（358） 78 頁。

任を負うことになっている³⁸³。したがって、裁判実務では、使用者は解雇判断が「客観的合理的な理由と社会通念上相当性」であることを立証できない場合は、解雇が無効とされる。

まとめ

日本では、第二次世界大戦の直後に労働者の雇用継続を保護するために、整理解雇法理が成立した。すなわち、第一次石油危機以降の経済不況のなかで1970年代後半にとられた大企業の人員削減をモデルに、裁判例上整理解雇の有効性の判断基準として、①人員整理の必要性、②解雇回避努力、③被解雇者選定基準の合理性、④労働者側に対する説明・協議という4つの判断要件が定着した。このような整理解雇法理は、整理解雇に関して事前に法定化した実体的規制が存在していないなかで、使用者による一方的な解雇判断を、事後的に、裁判所による正当性の判断基準として発展してきたものである。使用者による解雇判断に対して事前の監督規制がないことから、裁判所は、労働者の長期継続的雇用を保護するために、事後的に、整理解雇判断に対して厳密に評価検討を行っている。要するに、裁判所は、解雇の有効性を判断するに当たって、労働者に有利な事情を可能な限り斟酌することによって、整理解雇法理に基づいて解雇の有効性を判断している。

整理解雇法理の判断基準は、時代の変化に応じて、個別具体的なケースに相応しい解雇紛争を解決するものへと変わっていく。整理解雇法理の四判断基準は、これまで次のような修正を受けている。

(ア) まず、整理解雇の必要性については、初期の裁判例においては「倒産必至」を必要性判断の基準としていたが、企業の継続存続が困難であるため、人員整理が企業運営上やむをえない必要に基づく場合であるかという観点から判断した。近年の裁判例では、整理解雇の必要性について、経営不振解消のために行う整理解雇を容認している。経営不振が存在しなくとも、実施される予防型・戦略型解雇については、より高度の解雇回避努力の措置を講じていれば肯定する裁判例が登場している。

(イ) 2000年以降の小規模企業の少人数の解雇ケースにおいて、多種多様な解雇回避努力措置を要求する裁判例が増加している。経費削減の措置と並べて新規採用の中止、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、それでも余剰人員の存在がある場合において、

³⁸³ 山川隆一 (2001)・前掲注 (363) 53頁。

希望退職募集や配転または出向等の措置を実施することが使用者に求められている。また、使用者は雇用維持措置を講じることができない事情がある場合には、解雇を前提にして不利益緩和措置の履践が使用者に要求されている。

(ウ) また、裁判所は、高度な解雇回避努力を求める同時に、整理解雇が労働者に帰責がないのに実施されることを前提に、解雇されてもより不利益が少ない者を選定する社会的基準を重視するようになってきた。裁判例において、人選基準については、使用者が諸般の事情を考慮して自己裁量の下で決定すべきものであるが、使用者の恣意的な判断を予防し、基準の客観性を保持するために詳細な運用基準を設定して評価対象期間・方法を明確することが求められている。

(エ) さらに、協議説明については労働協約や就業規則に所定があるか、及び、労働組合が存在するかにかかわらず、使用者が整理解雇をめぐる重要な事項について、時間をかけて関係労働者に対して説明を行い、意見を十分に聴取し協議すべきであるとしている。解雇がやむを得なく行われる場合においても、再就職あっせんや金銭補償等の措置を講じることが裁判例上重視されるようになっている。

(オ) 最後に、上記の整理解雇法理の四要件に該当する事実を立証する責任は、民法の原則では訴える側つまり労働者側が負うはずである。しかし、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、修正法律要件分類説に基づいて整理解雇の立証責任は労働者から使用者に転換している。

以上のように、整理解雇法理の変化を踏まえると、判断基準が時代に応じて柔軟に対応しており、実体的要件と手続的要件が相互補完的に評価判断されていることで、使用者と労働者の利益調整を図ることができ、労働者の雇用保護を確実にしていると考えられる。

第3章 整理解雇に関する比較分析とモンゴル法への示唆

ここまで、モンゴルの整理解雇における労働者の雇用継続の保護に関する法制度の不備を指摘し、それを踏まえながら日本の整理解雇法理を検討してきた。以下では、第1節において、労働者の雇用保護を基本的人権の視点から考察する。第2節では、モンゴルにおける労働者の雇用保護の改善策について、整理解雇に関する一般法規定、裁判例上の判断枠組みとその立証責任について検討する。最後に第3節において、日本の整理解雇法理の議論を参考に、モンゴル法への示唆を探求する。

第1節 基本的人権の視点からの労働者の雇用保護

労働者の解雇は失業であり、職を失うことにより労働者は収入の損失被る。また、労働は、人間としての尊厳と自己表現の場であるため³⁸⁴、近代社会は、解雇を規制し、解雇から労働者を護ろうとする極めて積極的な意向をもっている³⁸⁵。労使は実質的に不平等として取り扱われ、その非対等性が解雇実施においてもっとも明確であり、解雇規制に関する問題を解決すべき根拠として労働権が挙げられる³⁸⁶。

モンゴル憲法16条では、職業選択の自由、有利な労働条件を求める権利、休暇の権利、賃金債権の権利を有すると定めている³⁸⁷。このように労働権が基本的人権の一つとして憲法に定められている。また、モンゴル労働法1条において、労働法の目的は、労使関係の原則と基本的規範を確立し、労使関係の当事者の基本的権利と義務を決定し、労使間の対等性を確保することにあると規定している。このように労働者の雇用保護を要請する労働権の根拠は、憲法16条と労働法1条に定められている。

モンゴルにおける、今後の労働権の発展に資するために必要となる整理解雇に関する一般条項と整理解雇の有効性の判断基準を検討する。モンゴル裁判所総協議会は、司法機関の独立性を確保するた

³⁸⁴ Hepple, Bob. "European Rules on Dismissal Law" *Comparative Labor Law Journal* Volume 18, no. 2 (1997), p. 204.

³⁸⁵ 労働者の雇用保護に関する法規制については、職場における個人の権利を保護するために、特に、使用者の権利濫用に対して制限を与えることが必要であるとしている。要するに、不当解雇に関する法規制は、労働者の人権保護のための手段となるべきである (Collins, Philippa. "The Inadequate Protection of Human Rights in Unfair Dismissal Law" *Industrial Law Journal*, Volume 47, Issue 4 (2018), p. 507)。

³⁸⁶ Collins, Hugh. "Justice in Dismissal: The Law of Termination of Employment" (Oxford University Press, 1992), p. 272.

³⁸⁷ Монгол Улсын Үндсэн Хууль 16 дугаар зүйлийн 4 дүгээрт, Ажил мэргэжтэчөлөөгэй сонгох, хөдөлмөрийн аялтай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй гэж заасан. (The Constitution of Mongolia in Article 16.4 "The right to free choice of employment, the right to require favorable conditions of work, remuneration, rest and private farming".)

めに機能しており、司法慣行に関する研究を行い、その中で米国や日本などの先進国で発達した司法積極主義を参考にしてモンゴル司法システムの改善に関する研究を行なっている³⁸⁾。モンゴル裁判所総協議会が、権利保護を具体化し、裁判例上の判断枠組みを統一化するために、モンゴル裁判所の重要な裁判例を集積して出版したことは、モンゴルで判例法理が発展する基盤となる。

本論文では、労働者の雇用保護に関する諸問題を検討した。ここまでの各章の内容をまとめていくと、第1章で、モンゴル労働法上整理解雇に関する実体的規制がないという問題と裁判例上の判断基準およびその立証責任分配に関する諸問題を提示した。モンゴル労働法には、整理解雇に関する一般条項および手続的規制（解雇予告期間や解雇手当）が存在しているが、雇用維持義務に関する規定や人選基準に関する規定がなく、解雇後の不利益緩和措置についても規制がない。また、裁判例上、整理解雇に関する判断基準が統一されておらず、整理解雇に対する評価検討が不十分で、労働者の立証責任の負担が重い。第2章で、日本では、労働者の雇用保護として確立した整理解雇法理を検討した。労働者の継続的な雇用関係の期待を根拠に、裁判所によって不当な解雇を制限する。また、整理解雇の有効性の判断基準については、日本の四判断基準を挙げた。実体的な要件として、人員削減の必要性、解雇回避努力、人選の妥当性を挙げ、手続的な要件として説明・協議等の解雇手続の妥当性を提起している。さらに、整理解雇法理の四要件の立証責任について修正法律要件分類説を採用して労働者から使用者に転換していることを明らかにした。

両国の整理解雇における労働者の雇用保護制度と整理解雇の判断基準について比較してみると図表3と図表4にそれぞれ示しているとおりである。また、両国の整理解雇にかかる立証責任について比較してみると図表5のとおりである。両国において共通点としてあげられるのは、制定法上、整理解雇に関する実体的規制が存在しておらず、立法化が期待できない状態にあることである。日本は、法規制の欠缺を裁判所による事後的な整理解雇の正当性の判断基準によって解決している。

³⁸⁾ Шүүхийн Ерөнхий Зөвлөл “Шүүхийн Шийдвэрг Дүн Шинжилгээ Хийх Аргачлал” Улаанбаатар хот 2015 он (モンゴル裁判所総協議会『裁判例の判断分析』ウラーンバータル市 2015年) <https://www.judcouncil.mn/file/tataah.pdf> (最終閲覧 2022年08月23日)を参照、Л.Наранбаяр “Шүүхийн Шийдвэрийг Хянах Жишиг” Шүүх Эрх Мэдэл Сэжүүл 2014 он №2 дугаар тал (L.Naranbayar 「下級審判決に対する審理基準」司法雑誌2号(2014)2頁)。

日本

モンゴル

整理解雇に関する規定	労働契約法 16 条において、解雇に関する一般規定が定められている。学説では、客観的に合理的な一つの理由としては整理解雇が挙げられている ³⁹⁾ 。	労働法 80 条 1 項 1 号では、整理解雇は解雇正当理由の一つとして法定化されている
解雇予告義務	使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも 30 日前にその予告をしなければならない。30 日前に予告をしない使用者は、30 日以上平均賃金を支払わなければならない。予告の日数は、一日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる（労働基準法 20 条 1 項・2 項）。	労働法 80 条 4 項 （整理解雇の対象者に 30 日前に解雇を予告する、または、解雇対象者が多数である場合は 45 日前に解雇予告する義務が使用者にあると規定している）
解雇後の不利益緩和措置	当事者間の交渉に委ねられる解雇後の不利益緩和措置に関する根拠規定が存在せず、裁判例上、労働者に有利な事情を可能な限り斟酌することによって、不利益を緩和する措置 ⁴⁰⁾ を講じることが求められる	労働法 82 条 1 項（勤務年数に応じて退職手当の金額が決定される）
整理解雇に際して適用される解雇禁止規定	労働組合法 7 条 1 号 ³¹⁾ 男女雇用機会均等法 9 条 2 項・3 項 ³²⁾ 労働基準法 104 条 2 項 ³³⁾ ・3 条 ³⁴⁾ 育児介護休業法 10 条・16 条 ³⁵⁾	労働法 61 条 1 項 3 号 労働法 6 条 1 項 ³⁶⁾ ・24 条 2 項 ³⁷⁾ ・30 条 1 項 ³⁸⁾ ・135 条 1 項 ⁴⁰⁾ （解雇禁止規定）

³⁹⁾ 菅野和夫（2019）・前掲注（183）738頁において、解雇権濫用法理にいう解雇の「客観的に合理的な理由」は、四つに大別できる。第一は、労働者の労務提供の不能や労働能力または適格性の欠如・喪失である、第二は、労働者の職場規律の違反の行為である、第三は、経営上の必要性に基づく理由である、第四は、ユニオン・ショップ協定に基づく組合の解雇要求であるとしている。

⁴⁰⁾ 割増退職金の支払、再就職のあっせん、再就職・再教育のための時間の付与・金銭的補償等の不利益緩和措置を講じることが使用者に求められる。

³¹⁾ 労働者が労働組合の組合員であることや、組合に加入し、組合を結成しようとしたことなどを理由とする解雇はしてはならない（労働組合法 7 条 1 号）。

³²⁾ 女性労働者が婚姻、妊娠、出産したこと、産前産後の休業をしたことなどを理由とする解雇はしてはならない（男女雇用機会均等法 9 条 2 項・3 項）。

³³⁾ 労働者が労働基準監督署などに対し、使用者の労働基準法違反や労働安全衛生法違反の事実を申告したことを理由とする解雇はしてはならない（労働基準法 104 条 2 項）。

³⁴⁾ 労働者の国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇は、差別として禁止される（労働基準法第 3 条）。

³⁵⁾ 労働者が育児休業、介護休業の申し出をしたこと、又は実際にそれらの休業をしたことを理由とする解雇はしてはならない（育児介護休業法 10 条・16 条）。

³⁶⁾ 雇用および労使関係において、民族、言語、人種、年齢、性別、社会的出身、社会的履歴および結婚歴、富、宗教、意見、政治的意見、労働組合への加入、健康状態、妊娠と出産、性的指向と性的指向、表現、障害に基づき、外観上、直接または間接的に差別し、権利を制限し、特権を与えることを禁止する（労働法 6 条 1 項）。

³⁷⁾ 団体交渉に参加する労働組合の労働者、選出された役員または労働者代表は、交渉中およびその後 1 年以内に、使用者による解雇を禁じる（24 条 2 項）。

³⁸⁾ ストライキへの労働者または労働者の代表者の参加に関連して実施する使用者による解雇を禁じる（30 条 1 項）。

⁴⁰⁾ 妊婦及び 3 歳未満の子を持つ母親に関して、企業解散による整理解雇、懲戒解雇、経歴詐称による解雇を除き、使用者による解雇を禁じる（135 条 1 項）。

	公益通報者保護法3条 ³⁶⁾	労働法60条 ⁴¹⁾ (雇用維持規定)
--	---------------------------	--------------------------------

【図表-3】 整理解雇に関する一般法規定について日蒙の比較分析

	日本の裁判例上の判断要件	モンゴルの裁判例上の判断枠組み
整理解雇の必要性	経営不振解消説が主流 (予防的・戦略的な解雇の場合には、高度な解雇回避努力を求める)	整理解雇の必要性に関する程度とその範囲が不明
解雇回避努力義務	解雇は最終的な手段で、使用者による可能な限りの雇用継続の努力義務	人件費削減の措置は最初の手段 (ポスト廃止による解雇において問われるが、裁判所は消極的な立場にある)
人選基準	客観的な人選基準や合理的な運用基準 (不利益が少ない者を対象にした基準の合理性が認めやすい)	基準設定なしの解雇が無効とされる (合理的な基準設定や運用基準を要請しない)
組合、労働者との協議・説明	使用者は労働者に対する説明・納得を得るための努力と不利益緩和に関する協議	形式的な解雇予告通知期間・通知書のみで足りる (労働者の納得・協議を求めない)

【図表-4】 裁判例上の判断基準に関する日蒙の比較分析

	日本の裁判例上の立証責任分配	モンゴルの裁判例上の立証責任分配
立証責任の分配	①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性の三点は使用者が負担、④手続の妥当性の欠如は労働者が負担	①整理解雇の正当理由の明示と②解雇手続履践の二点は使用者が負担、③解雇以外の措置の可能性と④人選基準の合理性の二点は、労働者が負担

【図表-5】 裁判例上の立証責任分配に関する日蒙の比較分析

第2節 モンゴルの労働者の雇用保護の改善策

本節では、労働者の雇用継続保護に対する改善策を二点提案したい。第一に、整理解雇に関する一般法規定について、第二に、裁判例上の判断基準とその立証責任の分配についてである。

³⁶⁾ 公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇はしてはならない (公益通報者保護法3条)。

⁴¹⁾ 労働法上の特定事情に限って使用者が維持する義務を負い、労働者に対する解雇実施が制限される (60条)。

1. 整理解雇に関する一般法規定

モンゴルの整理解雇における労働者の雇用保護について、制度上の整合性を保ちつつ改善していくために、次のような整理解雇に関する一般的な規制を提言したい。特に現状では、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ことを前提に、その欠缺を補充する機能を判例法理が果たすので、これを中心に検討を行う。判例法理として、日本の権利濫用の原則を基にした整理解雇法理を採用すべきである。その根拠は以下の通りである。

日本では、労働者の雇用継続を保護するために、権利濫用（民法第1条3項）を援用する形で恣意的な解雇を制限する整理解雇法理が形成された。このような整理解雇法理は、整理解雇に関して法定化した実体的規制が存在していないため、使用者による一方的な解雇判断を事後的に制約するものとして確立されている。すなわち、使用者による解雇判断に対して事前の監督制度がないことから、裁判所は労働者の長期継続的雇用を保護するために、事後的に整理解雇の有効性を厳密に検討している⁴²。この判例法理は、裁判による整理解雇の規制法理であるが、現実にはそれによって企業が整理解雇を行う際に遵守すべき規範（行為規範）として機能している。このことは整理解雇法理の重要な機能である。

整理解雇法理の根拠となる一般規定は、今日では労働契約法16条であるが、「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」と定めている。第2章に述べたように、整理解雇法理の法的根拠とその学説上の見解を概観し、また、整理解雇法理の四要件を具体的な裁判例を通じて考察した。日本の整理解雇法理を選択する理由を説明するために、その特徴や欠点を改めて整理しておきたい。

1.1 日本の「整理解雇法理」のメリットとデメリット

日本では、整理解雇の性質は、労働者に解雇理由が存在しないのに、使用者の経営事情に伴って解雇が行われ、解雇される労働者にとって生計維持手段を失うという経済的不利益が甚大であるという

⁴² 網屋喜行「国際比較における日本の「解雇規制」制度、その現状と課題」商経論叢51号（2001）2頁。

点にあり、そのため雇用保持の面で解雇の制限が不可欠となっている⁴³。したがって、整理解雇法理は、実体的規制が制定法上存在していないことを前提にし、裁判所は、事後的に使用者の解雇判断を権利濫用則に行っている。このような裁判所による検討は、整理解雇に関する事前法規制の欠缺を補充したものと評価されている⁴⁴。他方で、整理解雇法理は企業にとっては行為規範として機能する。

整理解雇法理のメリットとして次のように五点挙げられる。

第一に、整理解雇法理の判断要件が時代の変化に応じて法理論、正義、公平、合理性、社会的価値規範などを総合的に考慮して、個別具体的な事件に相応しい解雇紛争の解決が可能であるため柔軟性が高いというメリットがある⁴⁵。たとえば、日本では、整理解雇の必要性については、初期の裁判例は倒産回避説に基づいて検討を行っていたが、企業の継続存続が困難になるため、経営不振解消説に基づいて検討を行うようになった。また、裁判所は、小規模企業の予防的・戦略的な解雇ケースについて、整理解雇の必要性を認めるとしても高度な解雇回避努力が必要であるとしている。

第二に、労働者の利益を確保するために、使用者に可能な限り解雇回避努力を要請していることで、整理解雇における労使非対等性に関する問題を是正し、労働者の雇用継続を保護できるというメリットがある。特に、整理解雇において使用者のイニシアチブで、整理解雇の規模・人選・時期が決まるものであるため、労働者は使用者に比べて非対等な立場にある⁴⁶。使用者による解雇が許されるのは、雇用継続を期待できない特別な事情がある場合に限られている。

第三に、労働者の雇用継続を保護する政策を実施することによって、労働市場における非自発的な失業⁴⁷を抑えることができるというメリットがある。日本は、オイルショックによる不況期においても、労働者の雇用継続を保護する政策を実施したことで、欧米諸国に比べ失業者が少なく、欧米諸国に比べて景気回復が早かった⁴⁸。このようなメリットとして認識され、裁判例上、整理解雇法理を維持するようになった。

⁴³ 近藤昭雄 (2000) ・前掲注 (118) 13 頁。

⁴⁴ 野川忍 (2015) ・前掲注 (107) 43 頁。

⁴⁵ 大竹文雄 (2001) ・前掲注 (108) 4 頁。

⁴⁶ 土田道夫 (2004) ・前掲注 (119) 109 頁。

⁴⁷ 非自発的失業とは、働く能力と意思を有しながら、就業機会の不足によって生ずる失業形態である。要するに、経済事情を理由にして労働に対する需要が十分存在しないため、やむを得ず「非自発的」に失業状態にあるものである (土穴文人『労働経済の総合的分析：理論体系と現時的課題』(創成社、1994年) 180 頁)。

⁴⁸ 橋川武郎・前掲注 (134) 9 頁。

第四に、裁判所による審査を強化し、裁判例上の判断枠組みを統一化できるというメリットがある。

第五に、修正法律要件分類説の観点から立証の難易を考量して、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性の三点は使用者に、④手続の妥当性の欠如は労働者に負担させることにより、労働者の立証負担を軽減できるメリットがある。また、裁判所の判断基準とその立証責任に対して理論的な議論を活発化し、判例法理が発展する基盤となっている。

しかし他方で、整理解雇法理による雇用保護は、無期契約労働者を中心に広がったものであり⁴⁹、その解雇からの保護が強いため、企業は解雇が容易である有期契約労働者を増やすようになった。したがって、日本において、無期契約労働者と有期契約労働者の格差が拡大し⁴⁰、人件費の調整が有期契約労働者によって図ることが増え、有期契約労働者が不安定になっているというデメリットが顕著に現れている。また、整理解雇法理は、行為規範として機能するとはいえ、経済環境等の変化によって変動してきたし、事案毎に個別に判断するために事前の予測が困難なケースが出てくるなどのデメリットがある⁴¹。

1.2 モンゴルの法規制の欠缺に対する補充策

現在のモンゴルの状況は、労働法上整理解雇に関して、日本法よりも若干詳しいけれども依然として一般条項のみが存在しており、使用者の恣意的な解雇判断を制限する十分な実体的規制が定められていない。このような、法規制の欠缺を補充する方策として、モンゴル最高裁判所は司法積極主義の方策・指針を提示している。現行のモンゴルの制度は、日本型の使用者の解雇判断に対して事後的に司法審査を行うという制度と類似する方向に転換していくことが予想される。

モンゴルは、1991年まで社会主義国であったが、ポスト社会主義を通じて民主主義へ移行した後も、旧社会主義の思想が引き続いて規定された法規制が多く、その一つが労働法である。特に、整理解雇に関する規制は、社会主義労働法（1941年・1973年）、ポスト社会主義労働法（1991年・1999年）から全く変化を受けずに存続して規定されたものである。社会主義の法制度の下、失業者が存在せず、労働者の雇用が十分保護されていた理由は以下の二つである。まず、国は労働力を計画的・組織的に

⁴⁹ 野川忍（2015）・前掲注（107）43頁。

⁴⁰ 矢澤朋子・前掲注（10）6頁。

⁴¹ 中田祥子・前掲注（352）14-15頁。

配置していたため、実質的に解雇は存在しなかった。また、労働組合は行政的メカニズムの役割を果たしていたため、経営判断に対する事前の行政監督制度が強かった⁴²。しかし、ポスト社会主義と民主主義の下で、私企業の経営活動が自由になったため、国は労働力を計画的に配置できなくなり、また、労働組合は行政監督の役割を失った。そのために使用者の権利濫用が問題となり、労働者の私生活に与える不利益も多くなった。したがって、現行労働法において、使用者の恣意的な解雇から労働者の雇用を保護する制度が必要である。これからの労働者の雇用保護に関する規制欠缺を補充するものとして日本の判例法理のような「整理解雇法理」が有効であると考えられる。その理由は以下のようである。

まず、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。このような解雇は、労働者にとって非自発的な失業につながり、生活困難を伴う。しかし、解雇実施の段階において労働組合が介入せず、使用者の解雇判断に対して事前監督が弱いこと、労働者の利益を保護する面で労働組合は機能していない。しかも、もともと労働組合が存在しない企業が多く、使用者の恣意的な判断による整理解雇のケースが多い。

また、モンゴルでは、労働者が一度離職したら、失業する期間は長期で、再就職も困難であることを考えると、企業横断的な雇用継続維持の対策が必要である⁴³。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る必要がある。特に、一定の職業が不要となった理由による解雇の場合は、技術革新の下で一定の職業がその必要性を失ったといっても、労働者の保護としては当該労働者の雇用継続維持のために公的な職業訓練・教育訓練を与えるべきである。この点は今後の課題でもある。

さらに、モンゴルにおいて、少人数の労働者を解雇対象者にして実施する整理解雇のケースが多い。このように多数の労働者から少数の労働者を選定して実施される整理解雇にあたって、選定基準の合理性やその適用範囲を検討する必要がある。特に、経済的に弱い立場にある労働者の利益を保護するために、労働者の不利益を考慮した基準設定を求めることが労働者の雇用保護の面で重要である。

⁴² S.Baatsi・前掲注(28) 5頁。

⁴³ モンゴル国立統計局・前掲注(5) 65頁。

最後に、労働者に理由が存在しないのにやむを得ず実施される整理解雇に関して、労働者が不当解雇を実施した使用者の動機を立証するために様々な証拠を提出しなければならない。このような証拠資料は使用者に属するものであり、労働者の立証の難易および証拠との距離を考慮して、労働者の立証責任を使用者に転換することが労働者の保護の観点から不可欠である。

整理解雇に関する実質的な制約がない状況においては、使用者の労働者に対する人格的支配が生み出され、強化される可能性が高い。したがって、解雇の脅威の下における指揮命令権の濫用および労働権侵害の危険性は明らかであるため、裁判所は、使用者の恣意的解雇を抑制することによって、雇用保護の姿勢を強化する必要がある。整理解雇法理は、事前の予測が困難であり、裁判所に訴える訴訟も増加するというデメリットがあることを否定できないが、労使紛争には個別事案の複雑な諸事情が絡むケースが多く、結局、裁判所がそれを裁量的に判断せざるを得ない。したがって、あらかじめ解雇ルールを定めたとしても、訴訟の減少や判決の予見可能性を高めることは難しい⁴⁴。そこで使用者の権利濫用を抑制し、労働者の雇用を保護するために、判断要素を精緻化した整理解雇法理を提示したい。

2. 整理解雇の判断基準とその立証責任の分配に関する比較考察

モンゴルでは、裁判例上、整理解雇に関する判断基準が統一されておらず、整理解雇の合理性に対して適正な判断ができていない。裁判所は、解雇手続の履践については厳密に検討を行っているが、整理解雇措置が妥当であるか、解雇対象者の基準は合理的なものであるかについての検討が欠けている。第二課題として挙げたモンゴルにおける整理解雇に関する判断基準について、日本における整理解雇の有効性の四判断基準からの示唆を述べる。整理解雇を実施する必要性、最終的な手段としての解雇、解雇対象者の基準の合理性・妥当性、解雇手続の相当性の点から検討する。また、第三課題として挙げたモンゴルにおける整理解雇にかかる立証責任の分配について、日本の修正法律要件分類説からの示唆を述べる。

2.1. 整理解雇を実施する必要性

⁴⁴ 黒田祥子「わが国の解雇法制は企業にとってどの程度厳格か」日本労働研究雑誌46巻4号(2004)75頁。

整理解雇を実施する必要性については、日本の判断要件は次のような特徴がある。

第一に、整理解雇の有効性の判断基準は、大企業の人員削減をモデルに確立されたものである。したがって、整理解雇の必要性について、1970年頃の裁判例は倒産回避説を採用していた⁴⁵。解雇しなければ企業の維持存続が困難になることを前提に、企業倒産を回避するために従業員の解雇を認めるとして極めて高い程度の必要性を要求する裁判例が多かった⁴⁶。しかし、学説上、倒産必至説をとると企業に回復し難い打撃を与える恐れがあると批判された。

第二に、整理解雇は労働者側に理由が存在しないのに実施されるという特質から、企業経営は赤字連続が長期で、経営合理化の必要性が高くなければ、整理解雇の必要性を認めている。日本の裁判例では、整理解雇の必要性について経営不振解消説を支配的に採用している⁴⁷。

第三に、中小規模企業が技術発展やグローバル化経済の下で、予防的・戦略的な解雇を実施する場合は、その必要性を認める裁判例がある⁴⁸。しかし、このような整理解雇の必要性が高くないケースについては、相当高度な解雇回避努力が求められ、結局、整理解雇の有効性を否定している。日本の裁判例上、整理解雇の特質からその必要性は経営不振程度でなければ容易に認めていないとして、整理解雇から労働者の雇用を保護している。

以上から、モンゴルへの示唆は以下のとおりである。

モンゴルでは、整理解雇の必要性についての判断は統一されていない。実質的に、経済不振や経営悪化にかかわらず、予防的・戦略的な解雇を実施するケースが多い。裁判例上、労働者に対して整理解雇を行う理由を明示したか、整理解雇の判断は権限者によってなされたかについて、外見的な事情のみから検討を行っている。しかし、労働者が解雇されたら、失業期間が長期で、再就職も困難という不利益が極めて高いため、整理解雇の必要性については、経営不振解消説を採用し、経営上客観的な整理解雇を実施する必要性があるかを検討すべきである。

⁴⁵ 大村野上事件・長崎地大村支判昭和50・12・24（前掲注（137））。

⁴⁶ 小宮文人（2010）・前掲注（109）52頁。

⁴⁷ 東洋酸素事件・東京高判昭和4・10・29（前掲注（136））、ロイズ・ジャパン事件・東京地判平成25・9・11（前掲注（155））、住友重機愛媛製作所事件・松山地西条支決昭和54・11・7（前掲注（150））、泉州学園事件・大阪高判平成23・7・15（前掲注（152））がある。

⁴⁸ 日本鋼管京浜製鉄所事件・横浜地川崎支判昭和57・7・19（前掲注（164））や角川文化振興財団事件・東京地決平成11・11・29（前掲注（198））がある。

2.2 最終的な手段としての解雇

解雇回避の努力義務については、日本の判断要件は次のような特徴がある。

第一に、解雇は最終的な手段であるべきという要件は、雇用保護の面で主要な判断要件となっている。労働者の雇用継続を維持するために、多種多様な解雇回避措置が講じられているからである。企業経営の悪化・不振の場合は、基本的に、経費削減の措置と並べて新規採用の中止、非正規従業員の雇止め⁴⁹、労働条件引下げ等を実施し⁴⁰、それでも余剰人員の存在がある場合において、希望退職募集⁴¹や配転⁴²および出向⁴³等の措置の実施することを使用者に要請する。裁判例上、解雇回避努力については、希望退職の実施、配置転換の実施、労働条件引下げの実施をしたか否かが、要件の充足の判断に影響を与えている。このような雇用維持措置の期待可能性が存在しない場合は、続いて、雇用を終了させることを前提に不利益回避・緩和の措置の履践を求めることは、解雇が避けられない労働者にとっては極めて重要なものとして高く評価されている⁴⁴。

第二に、整理解雇の必要性が相対的に低くなるほど、使用者による解雇回避努力の水準を高く要請し、両要件を相互補完的要件として考慮している。1975年以降は、経営不振解消説が主流となったことともなって解雇回避努力義務を重視するようになった⁴⁵。解雇回避努力義務は、信義則に基づいて、使用者の雇用維持努力の内容を表し、企業が合理的な回避努力を尽くしても、なお雇用継続が期待困難な場合の解雇は許されることになる⁴⁶。裁判例上、使用者が当該企業の規模・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、期待可能な限りの解雇回避を履践したかを検討している。

以上から、モンゴルへの示唆は次のとおりである。

モンゴルでは、解雇は最終的な手段であるという認識はまだ定着しておらず、これに関する学説や議論がなされていない。事実上、ポストを廃止して実施する整理解雇において、配置転換の可能性に

⁴⁹ アイレックス事件・横浜地判平成18・9・26（前掲注（236））。

⁴⁰ 高田製鋼所事件・大阪高判決昭和57・9・30（前掲注（220））。

⁴¹ あさひ保育園事件・最一小判昭和58・10・27（前掲注（209））や大阪造船所事件・大阪地決平成1・6・27（前掲注（221））がある。

⁴² ワキタ事件・大阪地判平成12・12・1（前掲注（229））とPwCフィナンシャル・アドバイザー・サービス事件・東京地判平成15・9・25（前掲注（226））がある。

⁴³ マルマン事件・大阪地判平成12・5・8（前掲注（235））。

⁴⁴ ナショナル・ウェストミンスター銀行事件・東京地決平成12・1・21（前掲注（142））が挙げられる。

⁴⁵ 大竹文雄（2001）・前掲注（108）10頁。

⁴⁶ 大竹文雄ほか（2004）・前掲注（119）〔藤原稔弘：整理解雇法理の再検討〕161頁。

ついて争うケースが多いが、裁判所は雇用継続の可能性について実質的な検討を行っていない。たとえば、モンゴル国立統計局によると、Covid-19 ウイルスの防止策を実施したところ、ビジネスに悪影響を与えた結果、728 企業(調査対象の全企業の 10%)の 90%は全労働者から 1 人から 5 人までの労働者を整理解雇したという統計がある⁴⁷。モンゴル労務省は、Covid-19 ウイルスの影響で整理解雇を実施する場合は、先立って年次休暇の付与や一時的業務停止および配置転換という措置を講じるべきであることを勧告している⁴⁸。ポストの廃止による整理解雇は、人選基準が問題とならず、当該ポストに従事している労働者の解雇がやむを得ず実施されることから、労働者の不利益が極めて高い。このような問題を解決するために次のような三点も提案をしたい。

まず、経費削減の措置を講じたかを検討する。モンゴルでは、人員整理に際して、まず具体的な経費を削減するための措置を講じずに、人件費を削減するケースが多い。そのため、使用者が可能な限り経費を削減するための措置を講じたかを検討し、このような措置を実施していない場合は整理解雇の有効性を否定すべきである。また、雇用を維持するための基本的な回避措置である希望退職募集や配転の措置を講じることを一般的に使用者に要請すべきであるが、モンゴルでは、鉱山産業を中心とする大企業が増加しており、中小企業も発展している現状において、希望退職募集や配転の措置を講じることが可能である。しかし、出向については、モンゴルで解雇回避措置として講じる基盤が整っておらず、将来的に検討が必要である。最後に、企業は雇用維持を努めることができない場合は、雇用を終了させることを前提に不利益緩和の措置を要請すべきである。特に、解雇が避けられない労働者にとっては、再就職先の提供が経済的な面で極めて重要である。

2.3. 解雇対象者の基準の合理性・妥当性

解雇対象者の基準の合理性・妥当性については、日本の判断要件には以下のような特徴がある。

⁴⁷ モンゴル国立統計局は、2021 年に 2431 大企業・中小企業を調査対象にして Covid-19 ウイルス防止策はビジネスへ与える影響に関する調査を行い、その整理解雇に関するケースについて検討した。Монгол улсын статистикийн үндэсний хороо “Аж ахуйн нэгжийн үйлэжилгээнд Коронавирус (COVID-19) халдварын тархалтаас урьдчилан сэргийлэх хөл хөриө тогтоох арга хэмжээний үзүүлсэн нөлөөлөл” 2021 он (モンゴル国立統計局「Covid-19 ウイルス防止策はビジネスへ与える影響に関する調査」2021 年) [https://1212mn/BookLibraryDownloadashx?url=CoV_19_result.pdf&dn=Min] (最終閲覧 2022 年 08 月 23 日)を参照。

⁴⁸ モンゴル労務省による Covid-19 ウイルスの影響で雇用調整を行う勧告について https://mlsp.gov.mn/uploads/news/files/27dc87d98835b3b311acaa378724a564e3d7739d.pdf (最終閲覧 2022 年 08 月 23 日)を参照。

第一に、評定者の恣意的な判断を防止し、人選基準の客観性を保持するため、詳細な運用基準を設定して評価対象期間・方法を明確にしているかを検討している⁴⁹。差別的な選定が行われた場合と選定するプロセスを評定者の主観的な判断に基づいて実行した場合は、人選の合理性が否定され、解雇対象者に対する解雇権濫用が成立することになる。業務能率が低い者、業務に対して非協力的な者、欠勤・遅刻・早退の多い者、強調性が低い者等の人事考課を対象とした基準が普遍的であるが、これらは評価者の判断に基づいて恣意的な人選になる可能性が高い。したがって、使用者の恣意的選択を排除する客観的な運用基準によって実行されたかどうかを重視している⁴⁹。

第二に、整理解雇は労働者に帰責性のない解雇であるため、生活に困る度合いがより少ない者から選定し、労働者を失職による生活危険から保護するという労働者の不利益を考慮した基準を求めている。1970年代後半まで、体力や適応性の理由から、企業の存続・合理性化のために高齢者または50歳以上の年齢を基準とするケースが多かった⁴⁹。しかし、このような年齢を対象とした基準は、年齢が高いほど労働者の再就職している確率は低下してきたため、社会的保護の観点から保護すべきとした⁴²。そのため学説上、家族状況で扶養者がいない者、転職しやすい者、より不利益が少ない者から人選を選定すべきという見解が展開している⁴³。

第三に、期間の定めがない労働者の雇用保護という観点から、前もって有期契約労働者を解雇対象者として選定することに合理性があると認めている⁴⁴。このように雇用保護は、無期契約労働者を中心に広がったものであるため⁴⁵、無期契約労働者と有期契約労働者の格差が拡大する問題が生じている。

日本では、人選基準については、使用者が自己の判断と責任のもとにおいて諸般の事情を考慮して決定すべきものであり、差別的、主観的または恣意的でない限り、その合理性を認める傾向にある。

上述したことから、モンゴルへの示唆は次のとおりである。

⁴⁹ 労働大学事件・東京地決平成13・5・17（前掲注（270））と池貝鉄工事件・横浜地判昭和62・10・15（前掲注（271））がある。

⁴⁰ 明治書院事件・東京地判平成12・1・12（前掲注（299））。

⁴¹ 高橋賢司（2011）・前掲注（131）118頁。

⁴² ヴェリグ日本支社事件・東京地判平成13・12・19（前掲注（274））。

⁴³ 前出工機事件・東京地判平成2・9・25（前掲注（273））。

⁴⁴ 日立メディコ柏工場事件・最高裁一小判昭和61・12・4（前掲注（311））。

⁴⁵ 野川忍（2015）・前掲注（107）43頁。

モンゴルでは、従業員削減による整理解雇において、従業員の選定基準が判断要件となっている。裁判所は、まず、基準なしで行われた被解雇者選定の合理性を否定している。しかし、具体的にどのような人選基準は合理性があるのかについて指摘がされておらず、使用者の主観的な基準に対して評価検討を行わず、人選基準の合理性を容認するケースがある。

このように、解雇対象者の基準の合理性に関する問題の解決として、まず、日本の使用者の主観的な人選基準を制約するための評価対象期間・方法を明確にする運用基準を求めるべきである。特に、具体的な運用基準がなしで行われた人事考課を対象とした選定基準については、評定者の主観的な判断に基づいて実行したものとみなし、人選基準の合理性を否定すべきである。また、日本の高齢者または50歳以上の者は再就職が困難であるため、社会的保護の観点から雇用を保護するという見解をモンゴルで採用すべきである。モンゴルでは、新規採用にあたって年齢を基準とする会社が多く、高齢者が離職したら再就職が困難となるため、社会的保護の観点から高齢者の雇用に対する保護が必要となっている。高齢者の生活保障制度も必ずしも十分ではない。最後に、有期契約労働者を解雇対象者とした選定基準については、2021年労働法において非正規雇用制を導入し規定しているため、将来に、無期契約労働者に先立って有期契約労働者を対象にして解雇したケースにおける人選基準の合理性に関する問題に対して、日本の学説議論が参考になると思う。

2.4 解雇手続の相当性

解雇手続の妥当性については、日本の判断要件は以下のような特徴がある。

第一に、整理解雇にあたっては、人件費削減するかどうか、解雇回避のためにどのような努力をするか、被解雇者をどのように選定するか、解雇がやむを得ない場合は不利益緩和をどのように行うか等の検討課題について、その段階ごとにおいて関係労働者や労働者代表の意見を十分に聴取し協議することが求められている⁴⁶。整理解雇に関するこれらの問題について使用者が恣意的に決定されず、労働組合や労働者代表による事前監督を強化している。

⁴⁶ 株式会社よしとよ事件・京都地裁決平成8・2・27（前掲注（350））と高松重機事件・高松地裁決平成10・6・2（前掲注（354））がある。

第二に、労働組合の存在または人事協議条項の有無にかかわらず、相当な程度で使用者は労働者と協議しなければならない、労働者やその代表者から団交申入れがなくても、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例上維持している⁴⁷。具体的に、使用者は少なくとも、整理解雇をめぐる重要な事項として解雇の人数、人選の基準、解雇の時期などについて、一定の時間をかけて関係労働者に対して説明を行い、意見を十分に聴取して協議を行う必要がある⁴⁸。

第三に、解雇が回避できない場合においても、被解雇者の雇用の確保として職業訓練の実施および雇用喪失に対する経済的保障として金銭補償等の様々な措置を講じることについて協議することを求めている⁴⁹。その意味で、解雇手続要件は労働者の不利益の負担を減らすための必須要件である。こうした措置についても、労働組合等との協議の対象となる。

以上から、モンゴルへの示唆は以下のとおりである。

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予告通知書が挙げられ、考慮要件として退職手当の支給が挙げられる。これらは、表面上の事情のみを検討するものであり、具体的な解雇の必要性とその程度や方法を労働者に説明しているかという内容まで検討を行っていない。このような解雇手続の相当性に関する問題を是正するために次の二点を提案する。

まず、労働者代表者や労働組合による事前監督を強化するために、整理解雇を実施する必要性、解雇回避措置の計画や人選基準の設定について説明を行い、解雇がやむを得ない場合は不利益緩和の措置について協議すべきである。また、モンゴルでは、労働組合が存在しない企業が多いため、整理解雇の実施に関する説明・協議は当該関係労働者やその代表者に対して履践したか否かを裁判所は検討すべきである。

2.5. 立証責任の分配

整理解雇の立証責任の分配にかかるとについては、日本は以下のような特徴がある。

第一に、学説上、解雇権濫用の事実を立証する責任は訴える側つまり労働者側が負うはずであるが、修正法律要件分類説に基づいて当事者間の情報・証拠収集能力の格差を考量して、訴訟実態上立証責

⁴⁷ 北原ウエルテック事件・福岡地裁決平成10・12・24（前掲注（34））。

⁴⁸ 下井隆史（2007）・前掲注（153）181頁。

⁴⁹ グリン製菓事件・大阪地裁決平成10・7・7（前掲注（355））。

任は労働者から使用者に転換するとしている。つまり、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によって行われ、解雇に関する情報が会社の内部に属するものであるため、整理解雇の立証責任は労働者から使用者に転換すべきとしている。

第二に、裁判例上、裁判所は労使非対等の視点から整理解雇の有効性を判断するには使用者からの証拠提出が必要不可欠とし、整理解雇の四要件のうち、①人員整理の必要性、②解雇回避努力義務の履行、③解雇者選定基準の合理性については使用者側が立証責任を負わせ、④労働組合との協議義務については労働者が立証責任を負わされるとしている⁴⁰。したがって、使用者は整理解雇が「客観的合理的な理由と社会通念上相当性」であることを立証できない場合は、解雇が無効とされている。

以上から、モンゴルへの示唆は以下のとおりである。

モンゴルでは、整理解雇の正当理由の明示と解雇手続の履践の判断要件に該当する事実の存在を立証する責任は使用者にある。しかし、裁判例上、労働者が解雇以外の措置を講じる可能性があったことと解雇者選定基準が合理性かつ公正を欠く基準であったことを主張するが、その理由については、「主張側が証拠提示または立証すべき」という弁論主義の原則が適用され、労働者が立証責任を負担することになっている。このような労働者の立証責任の負担が重いという問題を是正するために次の二点を提示する。

まず、学説上、労働者の主張については、弁論主義を機械的に適用するものではなく、労働者の立証の難易や証拠との距離等を考量して、修正法律要件分類説を採用すべきである。また、裁判例上、解雇以外の措置の可能性や人選基準にかかる人証や物証等の証拠が使用者側に存することから、それらの立証責任は労働者から使用者に転換すべきである。

第3節 まとめ

整理解雇に関する、モンゴルと日本の比較法検討を通じて、現代モンゴルに直面している労働者の雇用保護に関連して事前法規制の欠缺に関する問題や裁判所の判断基準に関する問題を解決するために、日本の整理解雇法理から得られる示唆を提示した。

⁴⁰ ゼネラル・セミコンダクター・ジャパン事件・東京地裁平成15・8・27（前掲注（374））。

整理解雇法理の適用にあたって、日蒙の労働市場の流動性と企業発展のレベルの違い、企業組織の大きさなど、異なる部分はあるが、保護すべき価値として労働者の労働権が挙げられる点では共通しており、当該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。

第一課題は、モンゴル労働法80条1項1号において、使用者の整理解雇に関する一般条項を規定しているが、使用者の主観的な解雇を規制する実体的な法規制や事前監督制がないという問題である。この問題の対処として、事後的に裁判所によって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という提案を行っている。現在のモンゴルの状況に照らすと、モンゴル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、司法審査を活性化することを目指している。このような展開の下で生じた問題を判例法理によって解決できる余地はあると思う。モンゴルでは、日本の整理解雇法理の根拠となる権利濫用の原則がモンゴル民法101条2項において規定されているため、使用者の整理解雇に対して権利濫用の原則を適用して解雇権濫用の検討を行うことが可能である。今後の鉱山業発展に伴い労働市場が拡大し、労働者の雇用保護に関する問題が展開することが期待されているため、学説議論や研究が発達していないモンゴルにおいて日本の制度が適切であると思う。

第一課題に関連して、整理解雇に関する問題を裁判所の裁量判断に委ねる場合は、どのような判断基準の下で解雇を権利濫用と判断するかが第二課題である。モンゴルでは、2015年から裁判例を整理して年ごとに重要な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ことに努力をしている。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。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、雇用を維持する可能な措置があったか、人選基準が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。このような整理解雇有効性の判断基準に関する問題の対処として、日本の四判断基準を提案している。具体的な提案は以下のとおりである。

第一に、モンゴルでは、日本の経営不振解消説を採用すべきである。企業は連続経営赤字で、経営合理化の必要性が高い場合において整理解雇の必要性を是認するという判断要件を適用すべきである。モンゴルでは、使用者が整理解雇を実施することができると認めているが、これに対して行政監督制

度や労働組合による監督については規制したものがいないため、使用者から一方的に行われた整理解雇判断に対しては司法審査が必要である。この点で、日本と類似する使用者の経営判断に対して実質的な審査を行うべきだと考える。

第二に、モンゴルでは、ポストの廃止による解雇において、使用者によって実施可能な限り解雇回避に努力することを要請する。特に、希望退職や配置転換の実施、労働条件引下げの実施をしたか否かを一般的に検討すべきである。モンゴルにおいて、ポストの廃止による解雇は少数の労働者に対して行うケースが多く、希望退職や労働条件引下げ等の措置が実施可能であると思う。配置転換については、企業規模等の企業の組織的事情によって可能性は限られ、他方、当該の労働者の技能や経験によって配置転換の客観的可能性が左右する。そのため、モンゴルにおいて、大中企業の場合は解雇回避努力義務として配置転換の実施を求めることが可能である。また、モンゴルにおいて、新しい技術または社会変化に応じて一定の職業が不要となり、そのポストに従事している従業員を解雇するケースがある。このようなケースにおいては、再就職・再教育のための金銭援助を支給することを使用者に求められることは、再就職が困難である者にとって重要である。

第三に、従業員削減による解雇において、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である。要するに、どんな具体的な運用基準を設定したかを検討することが不可欠である。被解雇者を選定するための基準自体は客観性を保持していても、その選定が主観的な判断に基づいて実行している場合もあるので、その実質的な検討を行うべきである。モンゴルでは、被解雇者の選定基準は、将来における貢献度や期待度を理由にして高齢者を対象とする基準が多いため、日本と同様に再就職も困難という観点から高齢者の雇用を保護すべきである。

第四に、解雇手続要件の履践に関しては、使用者に、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、かつ十分に協議して納得を得るように努力を求めるべきである。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、労働者の不利益軽減措置に最大限で努力することを求め、その審査を裁判所が行うべきである。

第二課題の解決策によって確立された整理解雇の有効性の四要件をどのように分配して労使間で立証すべきかが第三課題である。この問題の対処として、労働者の立証の難易を考量して修正法律要件

分類説の採用すること、そして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という提案を行っている。モンゴルでは、使用者の恣意的な整理解雇を制約する整理解雇の有効性の四要件が確立されたとしても、その立証責任の分配が労使間で非対等であれば、労働者の雇用保護を実現することができないことになる。そのため、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べきである。

モンゴルでは、整理解雇ケースの判断枠組の提示は、判断基準と各事案判断の整合性に配慮し、何の帰責性もないのに失職する労働者の雇用を保護するために、労使利益バランスを取ることと労使非対等性を是正することに注目することが不可欠である。

結論

本論文では、モンゴルにおける整理解雇に関する法規制の問題点を抽出し、それに加えて整理解雇の合理性に関わる判断基準とその立証責任の分配に関する諸問題について、日本の制度と比較分析を行ったものである。モンゴルでは、整理解雇につき使用者の恣意的な解雇判断から労働者の雇用をどのように保護すべきかについて課題となっている。

整理解雇の性質は、労働者による解雇理由が存在しないのに、使用者の経営事情に伴って解雇が行われ、解雇される労働者にとって生計維持手段を失い、経済的不利益が甚大である。このような解雇の実施において、労使の非対等性をもっとも明確であるため、雇用保持のための解雇の制約が必要である。しかし、モンゴル労働法には、使用者の解雇権濫用を抑制し、労働者の雇用継続を保護できる事前的実体的な規制が存在していない。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を検討することが必要である。モンゴル裁判所総協議会は、司法機関の独立性を確保するために機能しており、モンゴル司法システムを改善するために、司法積極主義に関する研究を行なっている。モンゴル裁判所総協議会が、権利保護を具体化し、裁判例上の判断基準を統一化するために、モンゴル裁判所の重要な裁判例集を出版している。このようにしてモンゴルで事後的実体的な規制を考慮することが不可欠である。

使用者の恣意的な整理解雇に対する事後的実体的な規制は、日本においては 70 年以上の歴史があり、多くの裁判例や研究実績が積み上げられてきた。このような規制は、解雇権濫用法理を踏まえて整理解雇法理として形成されてきたため、実務に着目して裁判例上の判断基準を検討した。

現在のモンゴルにおける整理解雇の一般条項と裁判例上の判断枠組みを検討した上で、本論文では日本法も参考にして三つの課題を提起した。第一に、モンゴルにおける整理解雇の事前的実体的な規制に関わる問題である。第二に、裁判例における整理解雇有効性の判断基準の不備の問題である。第三に、整理解雇の立証責任の分配に関わる問題である。

第一課題については、使用者の整理解雇を認めたモンゴル労働法 80 条 1 項 1 号では、解雇できる正当理由として、①企業またはその支部の解散による解雇、②従業員削減による解雇、③ポスト廃止による解雇と明文化されているが、同項における、「整理解雇の合理性」をいかに判断すべきかが問題となっている。また、モンゴル労働法 80 条 4 項と 82 条 1 項において、整理解雇の手続的要件を法定

化しているが、これらは外面的な手続要件であり、労使非対等性を強めるものとして不備がある。そこで、労働者の雇用を保護する面で、労働法上の一般条項の欠缺をどのように補充して是正するかを検討した。現在のモンゴルの状況に照らすと、事前に法定化した規制によって整理解雇に関する問題を解決することが期待できない事情にある。このような問題の解決を図るため、日本における事後的実体的な規制である整理解雇法理を分析した。

第二課題は、第一課題に関連して整理解雇に関する問題は事後的に解決することになれば、どのような判断基準の下で使用者の解雇判断は権利濫用に当たると判断するかである。モンゴルにおいて、解雇手続に関する要件は法律上明確である一方、整理解雇の合理性の判断基準はいまだ統一されていない。労働者の雇用継続を確保し、解雇から受ける不利益を緩和する面で、日本の有効性の四判断基準である整理解雇の必要性、解雇以外の措置、人選基準、労働者に対する説明・協議について検討した。その検討結果をまとめると、以下のようになる。

第一に、整理解雇の必要性については、日本の整理解雇の必要性に関して経営不振解消説を採用すべきである。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。また、使用者の解雇判断に対して事前監督が弱いと、実質的に企業経営が悪化したという記録がない場合は、整理解雇の必要性を否定すべきである。

第二に、解雇以外の措置については、日本では整理解雇が最終的な手段であり、解雇を回避する努力義務の履践に関する要件を採用すべきである。モンゴルでは、労働者が一度離職したら、失業する期間は長期で、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。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。特に、一定の職業が不要となった理由による解雇の場合は、技術革新の下で一定の職業がその必要性を失ったといっても、労働者の保護としては当該労働者の雇用継続維持のために職業訓練・教育訓練を与えるべきである。

第三に、人選基準の合理性については、使用者から一方的に設定する基準は客観的合理的なものであるべきで、さらに選定基準の具体的な評価対象期間・方法を明確にすべきである。モンゴルにおいて、人選基準自体が恣意的なものが多く、選定プロセスが使用者の主観的な判断に基づいて行われたもの多く見られる。裁判所は何の評価検討を行わずに、人選基準の合理性を容認するケースがある。

第四に、労働者に対する説明・協議については、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、整理解雇がやむをえず行われる場合において不利益緩和のための金銭的補償について協議を行うべきである。

第三課題は、第二課題に関連して整理解雇の有効性の四要件を適用することになれば、労使間でどのような分配して立証責任を負担するかである。モンゴルにおいて、労働者の解雇回避の措置の可能性や人選基準の合理性に関する主張について弁論主義が適用されているため、労働者の立証責任の負担が重い。このような問題の解決を図り、労働者の雇用保護を実現するため、日本における修正法律要件分類説と立証責任の転換を提示した。

本稿では、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立証責任の分配をめぐり、モンゴルが採用すべきモデルを検討し、整理した。モンゴルでは、日本の整理解雇法理の根拠となる権利濫用の原則がモンゴル民法 101 条 2 項において規定されているため、使用者の整理解雇に対して権利濫用の原則を適用して検討を行う余地が十分あると思う。発展途上国のモンゴルにおいて、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。モンゴルの労働者の雇用保護制を踏まえながら、日本の整理解雇法理の判断枠組みを確認した上で、モンゴル労働法における一般法規制の欠缺と今後の方向性についての制度設計を提案した。

最後に、今後の課題を述べる。本論文では、整理解雇の局面における労働者の雇用維持保護について検討してきた。しかし、モンゴルでは、労働者の保護に関しては労働組合が本来の役割を果たしておらず、使用者の判断に対する監督が弱いことがわかる。したがって、今後は、本稿の検討を踏まえ、労働組合の役割とその活動に関する問題を研究する必要がある。その中で、労働組合の役割が、歴史的に社会主義の時代から民主主義においてどのように転換してきたのかについて考察していくことにしたい。また、経済には周期的に不況が伴うが、失業を伴う整理解雇のコントロールとともに、失業保障や労働移動を容易にするためのセーフティネットの整備も不可欠となっている。この点についても検討していきたい。

文献目録

参照法令

国際条約

The Universal Human Right Declaration

「企業内における労働者代表に与えられる保護及び便宜に関する」ILO 第 135 号条約

「職業上の安全・衛生および作業環境に関する」ILO 第 155 号条約

日本の法令

憲法

民法

労働契約法

労働基準法

モンゴルの法令

1960 оны Бүтд Найрамдах Монгол Ард Улсын Үндсэн Хууль (1960年モンゴル人民共和国憲法)

1992 оны Монгол Улсын Үндсэн Хууль (1992年モンゴル憲法)

1963 оны Бүтд Найрамдах Монгол Ард Улсын Иргэний Хууль (1963年モンゴル人民共和国民法)

2002 оны Монгол Улсын Иргэний Хууль (2002年モンゴル民法)

1941 оны Бүтд Найрамдах Монгол Ард Улсын Хөдөлмөрийн Хууль (1941年モンゴル人民共和国労働法)

1973 оны Бүтд Найрамдах Монгол Ард Улсын Хөдөлмөрийн Хууль (1973年モンゴル人民共和国労働法)

1991 оны Бүтд Найрамдах Монгол Ард Улсын Хөдөлмөрийн Хууль (1991年モンゴル人民共和国労働法)

1999 оны Монгол Улсын Хөдөлмөрийн Хууль (1999年モンゴル労働法)

2021 оны Монгол Улсын Хөдөлмөрийн Хууль (2021年モンゴル労働法)

1961 оны Бүтд Найрамдах Монгол Ард Улсын Эрүүгийн Хууль (1961年モンゴル人民共和国刑法)

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зарим зүйл, заалтыг тайлбарлах тухай Монгол Улсын Дрэд Шүүхийн Тогтоол 33 дугаар
тогтоол 2006 он (2006 年第 33 号モンゴル最高裁判所令)

日本語文献

本・書籍

- 大江忠『要件事実労働法』（第一法規、2003年）
- 大竹文雄ほか『解雇法制を考えるー法学と経済学の視点、増補版』（勁草書房、2004年）
- 大竹文雄、藤川恵子『雇用政策の経済分析』（東大出版、2001）
- 川口美貴『労働法』（株式会社信山社、2015年）
- 川口美貴『雇用構造の変容と雇用保障義務』『講座 21 世紀の労働法』（有斐閣、2000年）
- 河上正二ほか『要件事実・事実認定論と基礎法学の新たな展開』（青林書院、2009年）
- 菅野和夫『労働法、第12版』（弘文堂、2019年）
- 菅野和夫ほか『解雇ルールと紛争解決 10 ヶ国の国際比較』（太平印刷、2017年）
- 小宮文人『雇用終了の法理』（信山社、2010年）
- 小西國友『労働法』（三省堂、2008年）
- 小西國友『解雇と労働契約の終了』（有斐閣、1995年）
- 高橋賢司『解雇の研究：規制緩和と解雇法理の批判的考察』（法律文化社、2011年）
- 新谷真人、小俣勝治、田中建一『労働法における労働者性の判断基準』（社労士総研研究プロジェクト報告書、2018年）
- 下井隆史『労働基準法、第4版』（有斐閣、2007年）
- 土田道夫ほか『ウォッチング労働法』（有斐閣、第4版、2019年）
- 土穴文人『労働経済の総合的分析：理論体系と現時的課題』（創成社、1994年）
- 土田道夫『労働契約法』（有斐閣、2008年）
- 西谷敏『労働法』（日本評論社、2008年）
- 沼田稲次郎ほか『解雇めぐる法律問題』（東洋経済新報社、1954年）
- 野川忍「解雇の自由とその制限」『講座 21 世紀の労働法』（有斐閣、2000年）
- 野川忍『労働法』（日本評論社、2018年）

森下敏男『ポスト社会主義社会における私的所有の復活』（多賀出版、1997年）

柳川真佐夫ほか『判例労働法の研究』（労務行政研究所、1950年）

労働政策研究・研修機構『解雇規制と裁判』JILPT資料シリーズ29号（太平印刷、2007年）

和田肇『人権保障と労働法』（日本評論社、2009年）

和田肇、相澤美智子、緒方圭子、山川和義『労働法』（精文堂、2019年）

論文・雑誌

網屋喜行「国際比較における日本の「解雇規制」制度、その現状と課題」商経論叢 51号（2001）

生田大輔「我が国解雇法制における金銭解決制度導入の可能性—国際比較を通して—」東京大学
法科大学院ローレビュー5号（2010）

巖浪江「正規従業員の雇用形態とその変化：「終身雇用慣行」の変容を中心に」労務理論学会研究
年報8巻（1999）

内田貴「雇用をめぐる法と政策—解雇法制の正当性」日本労働研究雑誌 44巻2・3号（2002）

植田達『整理解雇法理における解雇回避努力』法科大学院開設10周年記念号（慶應法学、2013）

梅原直樹「モンゴル経済の現状について—IMFの支援プログラム期限と総選挙を来年に控えて—」
（国際通貨研究所、2019年）

大川真郎ら「整理解雇裁判における高裁判決の到達点—高田製鋼所事件・大阪高裁昭57・9・30判
決の労働者側逆転勝訴とその要因〔付判決〕」労働法律旬報 1062号（1982）

岡田尚「指名解雇と人選の合理性判断—池貝鉄工事件・横浜地裁判決の意義と問題点」労働法律
旬報1186号（1988）

奥野寿「整理解雇及び勤務成績不良の双方を理由とする解雇の効力：PwCフィナンシャル・ア
ドバイザリー・サービス事件」ジュリスト1286号（2005）

奥野寿「労働者への人選基準提示と整理解雇の効力：労働大学（本訴）事件」ジュリスト1272号
（2004）

奥田香子「整理解雇の事案類型と判断基準」日本労働法学会誌98号（2001）

- 奥山明良「外注委託化による「業務縮小」と整理解雇、一日本鋼管京浜製鉄所事件一」ジュリスト
ト臨時増刊792号 (1983)
- 小畑史子「最新労働基準判例解説(115)整理解雇の効力—アイレックス事件—」労働基準61号9巻
(2009)
- 香川孝三「業務上の都合による15年勤務のパートタイマー解雇の効力：ワキタ事件」ジュリスト
1228号 (2002)
- 風戸真理「ポスト社会主義国における職業と人生選択」神戸山手大学紀要 14号 (2013)
- 加藤真記「協議説明論」労働法律旬報 1502号 (2001)
- 唐津博「日本の整理解雇法ルールの特徴と課題—韓国 of 法制度との比較の視点から—」南山法学 27
巻1号 (2003)
- 唐津博「〔労働判例百選第9版〕整理解雇：東洋酸素事件」別冊ジュリスト 230号 (2016)
- 川口美貴「フランスにおける経済的理由による解雇」季刊労働法 196号 (2001)
- 川口美貴「経営上の理由による解雇規制法理の再構成」日本労働法学会誌 98号 (2001)
- 川口美貴「経営上の理由による解雇と有効性要件：ナショナル・ウエストミンスター（第三次仮
処分）事件」法律時報73巻9号 (2001)
- 川口美貴「経営上の理由による解雇と有効性要件：ナショナル・ウエストミンスター（第3次仮
処分）事件」労働判例解説集2巻 (2009)
- 北岡大介「解雇回避措置論」労働法律旬報1502号 (2001)
- 橘川武郎「『リストラから復活した企業の時代を超えた共通項、「労使一体で難局に立ち向こう
パワー」を醸成すべき』『リストラの「けじめ」→疲弊した人と組織を、いかに再生に導くか
—』 Works 15巻6号 (2010)
- 木下富夫「解雇法制をいかに考えるか—効率性と価値規範をめぐって」武蔵大学論集 62巻1号
(2014)
- 草野芳郎「雇用調整のための出向命令が、実質的にみて、解雇を回避するための措置としてされ
た退職勧奨としての性格を強く有している場合に、当該出向命令の拒否を理由とする解雇の効

- 力の判断に当って、整理解雇の法理を適用すべきであるとされた事例」判例タイムズ735号
(1990)
- 國武英生「人選基準論」労働法法律旬報 1502号 (2001)
- 黒田祥子「わが国の解雇法制は企業にとってどの程度厳格か」日本労働研究雑誌 46巻4号
(2004)
- 毛塚勝利「整理解雇—東洋酸素事件—」別冊ジュリスト 101号 (1989)
- 児島初子「一部門別会社化と移籍拒否者の解雇—日本鋼管移籍拒否解雇事件」労働法法律旬報 1066号 (1983)
- 小西國友「事業部門の閉鎖に伴う整理解雇の効力—東洋酸素事件—」ジュリスト臨時増刊 718号
(1980)
- 小西國友「整理解雇の意思表示の効力と司法審査の範囲・限界／日本鋼管京浜製鉄所事件」季刊
実務民事法 1号 (1983)
- 小宮文人「解雇権の濫用—高知放送事件—」別冊ジュリスト 134号 (1995)
- 近藤昭雄「現代における解雇法理について：ナショナル ウェストミンスター銀行 (3次仮処分)
事件」労働判例790号 (2000)
- 在間秀和「〔実務に効く労働判例精選〕整理解雇〈労働契約の終了〉」ジュリスト増刊 (2014)
- 佐々木史郎「ポスト社会主義以後の社会変容—比較民族誌的研究—」民博通信 133号 (2011)
- 三柴丈典「支店閉鎖を理由とする整理解雇が有効と判断された例：シンガポール・デベロップメン
ト銀行事件」民商法雑誌124巻2号 (2001)
- 下井隆史「整理解雇の法律問題—判例の分析・検討を中心に—」日本労働法学会誌 55号 (1980)
- 須黒延佳「整理解雇における「経営上の必要性」を否定して勝訴—住友重機械愛媛製造所事件
—」労働法律旬報989号 (1979)
- 諏訪康雄「事前説明、希望退職募集をしないで、6日前に突如通告した整理解雇が無効とされた例
—あさひ保育園事件—」季刊実務民事法8号 (1985)
- 高橋賢司「整理解雇の人選基準における年齢・傷病基準の法的判断のあり方」立証法学論集 50巻
1号 (2016)

- 武本暁生「外資系銀行国内支店の一業務部門閉鎖に伴う余剰人員の解雇が有効とされた事例—ナショナル・ウェストミンスター銀行事件」法政研究67号（2001）
- 田中達也「外資系コンサルタント会社のマネージャーに対してなされた整理解雇の効力PWCフィナンシャル・アドバイザー・サービス事件 [筑波大学労働判例研究会]」季刊労働法206号（2004）
- 棚田洋一「保母の整理解雇—あさひ保育園事件—」別冊ジュリスト113号（1991）
- 田村陽子「証明責任の分配に関する基本原則」山形大学法政論叢 26号（2002）
- 土田道夫「整理解雇（1）東洋酸素事件」別冊ジュリスト165号（2002）
- 土田道夫「整理解雇（2）ナショナル・ウェストミンスター銀行事件」別冊ジュリスト165号（2002）
- 土田道夫「解雇と労働法（2）整理解雇」法学教室251号（2001）
- 津幡笑「いわゆる四要件論—必要性要件について—」最近の整理解雇判例法理の総合的検討1502号（2001）
- 戸谷義治「職種廃止を理由とする整理解雇の有効性判断：ロイズ・ジャパン事件」琉大法学92号（2014）
- 所浩代「解雇過程における使用者の説明・協議義務—労使対話を重視した手続規制に関する試論—」日本労働法学会誌 131号（2018）
- 藤内和公「ドイツ雇用調整をめぐる諸問題」岡山大学法学会雑誌 61巻3号（2012）
- 中嶋士元也「整理解雇基準を該当者中1名のみ適用した解雇の当否／高田製鋼所事件」ジュリスト808号（1984）
- 中田祥子「解雇法制と労働市場のパフォーマンス」The Monthly Journal of the Japan Institute of Labour 43巻6号（2001）
- 中村和夫「業務縮小と整理解雇—日本鋼管京浜製鉄所事件—」労働判例398号（1983）
- 中村和夫「業務縮小と整理解雇の有効性：マルマン事件」法政研究6巻1号（2001）
- 中山慈夫「整理解雇の主張立証責任（要件事実）—ゼネラル・セミコンダクター・ジャパン事件—」ジュリスト1289号（2005）

- 並木茂「要件事実論解説」中京ローヤー3号1巻(2005)
- 難波孝一「労働訴訟と要件事実—整理解雇の主張立証責任の所在についての—考察—」商事法務
(2009)
- 「整理解雇法理の再構築」季刊労働者の権利238号(2001)
- 西谷敏「雇用調整のための出向命令と整理解雇の必要性—大阪造船事件に関する意見書—」労働
法律旬報1227号(1989)
- 西谷敏「高校教員の整理解雇の考え方：泉州学園事件に関する大阪高裁あて意見書」労働法律旬
報1752号(2011)
- 西谷敏「雇用保障と法の課題」学術の動向8号5巻(2003)
- 西谷敏「整理解雇判例の法政策的機能」ジュリスト1221号(2002)
- 新美治一「社会主義憲法の歴史的な性格—人権の歴史とのかかわりで—」The Journal of
Administrative and Social Sciences 11巻3号(1999)
- 根本到「ドイツにおける整理解雇法理の判断枠組」季刊労働法196号(2001)
- 根本到「部門閉鎖型の整理解雇における判断枠組みと立証責任論—角川文化振興財団事件—」ジ
ュリスト臨時増刊1202号(2001)
- 野川忍「企業譲渡と労働関係—タジマヤ事件—」別冊ジュリスト165号(2002)
- 野川忍「解雇法制をめぐる動向と課題」法律時報87巻2号(2015)
- 野田進「不況を理由とする臨時工の雇止めの効力—日立メディコ事件」ジュリスト924号(1988)
- 橋本陽子「営業譲渡と雇用関係の承継：タジマヤ(解雇)事件」ジュリスト1192号(2001)
- 幡野利通「営業譲渡前の整理解雇と雇用関係の承継：タジマヤ(解雇)事件」季刊労働法197号
(2001)
- 濱口桂一郎「日本型雇用システムと解雇権濫用法理の形成」日本労働研究雑誌17巻3号
(2017)。
- 春田吉備彦「会社解散による解雇の効力と営業譲渡に伴う雇用承継：タジマヤ(解雇)事件」労
働判例805号(2001)

- 柘木野一紀「判例研究 業績悪化を理由とした工場労働者の整理解雇を無効とした例—アイレックス事件—」経営法曹161号（2009）
- 藤原稔弘「整理解雇法理の再検討」日本労働研究雑誌491号（2001）
- 古川景一「解雇権濫用法理と要件事実・証明責任、及び解雇に関する正当事由必要説の再構成試論」季刊労働法194号（2000）
- 保原喜志夫「整理解雇をめぐる判例の法理（一）～（七・完）」半評275号（1984）
- 細川良ほか「フランスにおける解雇に係る法システムの現状」労働政策研究報告書173号（労働政策研究・研修機構、2015年）
- 宮里邦雄、高井伸夫、千種秀夫「あさひ保育園事件」労働判例916号（2006）
- 宮里邦雄、高井伸夫、千種秀夫「日立メディコ事件」労判944号（2007）
- 三浦隆志「整理解雇の主張立証責任」判例タイムズ1184号（2005）
- 三浦隆志「整理解雇」（労働事件審理ノート(2)地位確認等請求事件)判例タイムズ55巻12号（2004）
- 村中孝史「日本的雇用慣行の変容と解雇制限法理」民商法雑誌119巻4・5号（1999）
- 村中孝史「人事制度の多様化と解雇の必要性判断」季刊労働法196号（2001）
- 森戸英幸「整理解雇—東洋酸素事件—」別冊ジュリスト134号（1995）
- 盛誠吾「整理解雇法理の意義と限界」労働法律旬報1497号（2001）
- 盛誠吾「有期労働契約の更新拒絶と解雇権濫用法理：判例法理の意義と改正労働契約法の問題点」労働法律旬報1785号（2013）
- 矢澤朋子「日本は「正規雇用の解雇が最も難しい国」？」大和総研調査季16号（2014年）
- 安井英俊「事案の解明と証明負担軽減についての考察」福岡大学法政論叢60号4巻（2016）
- 箕輪靖博「モンゴルの憲法制度」東アジアの憲法制度雑誌187号（1999）
- 山口幸雄「整理解雇の主張立証責任」福岡大学法政論叢58号4巻（2014）
- 山川隆一「解雇訴訟における主張立証責任—解雇権濫用法理・解雇事由・整理解雇の問題を中心に—」季刊労働法196号（2001）

- 山川隆一「事業所の閉鎖を理由とする解雇と労働者の配転可能性：廣川書店事件」ジュリスト
1195号（2001）
- 山下昇「「五三歳以上の幹部職員」という基準による退職勧奨と整理解雇の適法性—ヴァリグ日本支社事件—」労働法律旬報 1539号（2002）
- 山田省三「期間の定めのある臨時工に対する、不況を理由とする雇止めの有効性」（[判例研究]：
日立メディコ事件 最一小判昭61・12・4 労判486号）季刊労働法 144号（1987）
- 柳澤武「整理解雇法理における人選基準の法的意義」法政研究 82 卷 2・3号（2015）
- 柳澤武「雇用終了における人選基準法理—なぜ私なのか？—」日本労働法学会誌 131号（2018）
- 柳川真佐夫「『解雇』と『正当事由』」月刊労働問題 2号（1958）
- 柳屋孝安「人事考課の裁量性と公正さをめぐる法理論」日本労働研究雑誌 53 卷 12号（2011）
- 吉田誠「ドッジ・ライン下における日産自動車の人員整理：解雇対象者の属性に関する一考察」
大原社会問題研究所雑誌 621号（2010）
- 吉野悦雄「ポーランドにおける「社会主義社会」の実質的解体」Bulletin of the Association for
the Study in Socialist Economics 28号（1991）
- 米津孝司「整理解雇法理と日本型雇用慣行：角川文化振興財団事件」法律時報 73 卷 3号（2001）
- 米津孝司「整理解雇法理と日本型雇用慣行：明治書院（解雇）事件」法律時報 73 卷 3号（2001）
- 慶谷典之「リストラクチュアリングに伴う整理解雇が無効とされた事例」労働法令通信 2280号
（2012）
- 和田肇、野田進「整理解雇法理の再検討—趣旨と総括—」日本労働法学会誌 98号（2001）
- 渡辺章「外注化による剩員整理解雇」専修労判ジャーナル 2号（2007）
- 柳春生「ソヴェト社会主義法における労働権の問題」産業労働研究情報 20号（1960）
- Zhao Xiuju, Zhang Ying, 酒井一「ドイツ民事訴訟における信義則」名古屋法政学 256号（2014）

日本の裁判例

- 日本食塩製造事件・最二小判昭和 50・4・25 民集 29 卷 4号 456 頁
- 大村野上事件・長崎地大村支判昭和 50・12・24 判時 813号 98 頁

高知放送事件・最二小判昭和 52・1・31 労判 268 号 17 頁
東洋酸素事件・東京高判昭和 54・10・29 労民 30 巻 5 号 1002 頁
住友重機愛媛製作所事件・松山地西条支決昭和 54・11・7 労判 334 号 53 頁
日本鋼管京浜製鉄所事件・横浜地川崎支昭和 57・7・19 労判 391 号 45 頁
高田製鋼所事件・大阪高判決昭和 57・9・30 労判 398 号 38 頁
あさひ保育園事件・最一小判昭和 58・10・27 労判 427 号 63 頁
日立メディコ柏工場事件・最高裁一小判昭和 61・12・4 労判 486 号 6 頁
池貝鉄工事件・横浜地判昭 62・10・15 労判 506 号 44 頁
大阪造船所事件・大阪地決平成 1・6・27 労判 545 号 15 頁
前出工機事件・東京地判平成 2・9・25 労判 570 号 36 頁
株式会社よしとよ事件・京都地裁決平成 8・2・27 労判 713 号 66 頁
高松重機事件・高松地裁決平成 10・6・2 労判 751 号 63 頁
グリーン製菓事件・大阪地決平成 10・7・7 労判 747 号 50 頁
北原ウエルテック事件・福岡地裁決平成 10・12・24 労判 758 号 11 頁
角川文化振興財団事件・東京地決平成 11・11・29 労判 780 号 67 頁
タジマヤ事件・大阪地判平成 11・12・8 労判 777 号 25 頁
明治書院事件・東京地判平成 12・1・12 労判 779 号 27 頁
ナショナル・ウェストミンスター銀行事件・東京地決平成 12・1・21 労判 782 号 23 頁
廣川書店事件・東京地決平成 12・2・29 労判 784 号 50 頁
マルマン事件・大阪地判平成 12・5・8 労判 787 号 18 頁
シンガポール・デベロップメント銀行事件・大阪地判平成 12・6・23 労判 786 号 16 頁
ワキタ事件・大阪地判平成 12・12・1 労判 808 号 77 頁
労働大学事件・東京地決平成 13・5・17 労判 814 号 132 頁
ヴァリグ日本支社事件・東京地判平成 13・12・19 労判 817 号 5 頁
ゼネラル・セミコンダクター・ジャパン事件・東京地裁平成 15・8・27 判例タイムズ 1139 号 21
頁

PwC フィナンシャル・アドバイザー・サービス事件・東京地判平成 15・9・25 労判 863 号 19 頁

アイレックス事件・横浜地判平成 18・9・26 労判 930 号 68 頁

泉州学園事件・大阪高判平成 23・7・15 労判 1035 号 124 頁

日本通信事件・東京地判平成 24・2・29 労判 1048 号 45 頁

ロイズ・ジャパン事件・東京地判平成 25・9・11 労判 1087 号 63 頁

モンゴル語文献

本・書籍

Л.Баасан “Монгол Улсын Хөдөлмөрийн эрх зүй” (Олгонгэнгэр Их Сургуулийн Хэвтэл, 3 дахь хэвтэл, 2010 он)

Л.Баасан “Монгол Улсын Хөдөлмөрийн эрх зүй (тусгай анги)” (Улаанбаатар хэвтэл, 1997 он)

Л.Баасан “Монгол Улсын Хөдөлмөрийн эрх зүй” (Олгонгэнгэр Их Сургууль болон Германы Техникийн Хамтын Ажиллагааны Нийгэмлэг, 2000 он)

С.Баасай, Ч.Хүрэлбаатар “Хөдөлмөрийн Гэрээ, түүнийг Цуцлах Эрх Зүйн Үндэс” (Улсын Хэвтэлийн газар, 1981 он)

БНМАУ-ын Шүүх Яам “Хөдөлмөрчдийн Хууль Эрхийн Хүмүүжилд” (Улаанбаатар Улсын Хэвтэлийн Газар, 1975 он)

Хөдөлмөрийн Харилцаа: Эрх Зүйн Баримт Бичгийн Эмхэгэл (Мэргэн Их Монгол хэвтэл, 2012 он)

Б.Уранцэдэг “Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль” (Арилдал Хэвтэл, 2001 он)

Б.Буянхишиг “Иргэний Эрх Зүйн Тусгай Анги” (МУИС Пресс хэвтэл, 2010 он)

Б.Буянхишиг “Иргэний Эрх Зүйн Ерөнхий Анги” (МУИС Пресс хэвтэл, 2013 он)

Шүүхийн Ерөнхий Зөвлөл “Монгол Улсын Шүүхийн Сонгомол Шийдвэрийн Эмхэгэл-I” (Адмон Принт ХХК, 2015 он),

Шүүхийн Ерөнхий Зөвлөл “Монгол Улсын Шүүхийн Сонгомол Шийдвэрийн Эмхэгэл-II” (Адмон Принт ХХК, 2016 он),

Шүүхийн Ерөнхий Зөвлөл “Монгол Улсын Шүүхийн Сонгомол Шийдвэрийн Эмхэгэл-III” (Адмон Принт ХХК, 2017 он),

Шүүхийн Ерөнхий Зөвлөл “Монгол Улсын Шүүхийн Сонгомол Шийдвэрийн Эмхэтгэл-IV” (Адмон Принт ХХК,
2019 он)

Шүүхийн Ерөнхий Зөвлөл “Монгол Улсын Шүүхийн Сонгомол Шийдвэрийн Эмхэтгэл V” (Адмон Принт ХХК,
2020 он)

論文・雑誌

Б.Уранцэцэг “Хөдөлмөрийн Харилцаанд Ялгаварлан Гадлуурхах Явдлыг Хориглох Зарчим ба Хөдөлмөрийн
Маргааныг Шийдвэрлэж буй Шүүхийн Практик” Хууль Дээдтэх Ёс 2017 он №1

Б.Уранцэцэг 「Монгол Улсын Хөдөлмөрийн Эрх Зүйн Үүсэл Хөгжил, Цаашдын Хандлага」 『Монгол Улсын
Эрх Зүйн Хөгжлийн Асуудлууд (Эрдэм шинжилгээний бага хурлын илтгэлийн эмхэтгэл)』 (Хууль зүйн
үндэсний хүрээтэн, 2011 он)

Л.Наранбаяр “Шүүхийн Шийдвэрийг Хянах Жишиг” Шүүх Эрх Мэдэл Сэтгүүл 2014 он №2

Монголын Худалдаа Аж Үйлдвэрийн Танхим “Covid-19 Вирусээс Урьдчилан Сэргийтэх Арга Хэмжээний
Бизнес Үзүүлж байгаа Үр Нөлөө Судалгааны Дүн” 2020 он

М.Батсуурь “Социалист Эрх Зүйн тухай Орчин Үеийн Өрнөдийн Зарим Хандлага ба Постсоциалист Эрх Зүй” Эрх
Зүй Сэтгүүл 2013 он

Р.Пүрэвбаатар “Үүргийн Гүйцэтгэлд Саад болох болон Эд Хөрөнгийн Доголдлын Талаарх Зохицуулалтын
Харилцан Хамаарал: Иргэний Хуулийн 251 -р Зүйлийн Жишээн дээр” Шүүх Эрх Мэдэл Сэтгүүл 2019 он №1

С.Болормаа “Хөдөлмөрийн Гэрээний Зохицуулалтын Асуудал-Харьцуулсан Судалгаа” Монголын Төр Эрх Зүй
сэтгүүл 2004 он №3

С.Ганцэцэг “1973, 1991, 1999 оны Хөдөлмөрийн Хуулийн Харьцуулалт” Хууль Дээдтэх Ёс 2005 он

Үндэсний Статистикийн Хороо “Аж ахуйн нэгжийн үйл ажиллагаанд Корона вирус (COVID-19) халдварын
тархалтаас урьдчилан сэргийлэх, хөл хорио тогтоох арга хэмжээний үзүүлсэн нөлөөлөл” (Улаанбаатар хот, 2021
он)

Үндэсний Статистикийн Хороо “Ажиллах хүчний судалгаа” (Улаанбаатар хот, 2017 он)

Үндэсний Статистикийн Хороо “Ажиллах хүчний судалгаа” (Улаанбаатар хот, 2018 он)

Үндэсний Статистикийн Хороо “Ажиллах хүчний судалгаа” (Улаанбаатар хот, 2019 он)

Үндэсний Статистикийн Хороо “Ажиллах хүчний судалгаа” (Улаанбаатар хот, 2020 он)

Үндэсний Статистикийн Хороо “Ажиллах хүчний судалгаа” (Улаанбаатар хот, 2021 он)

Үндэсний Статистикийн Хороо “Хөдөлмөрийн салбарын танилцуулга 2020” (Улаанбаатар хот, 2021 он)

Шүүхийн Ерөнхий Зөвлөл “Шүүхийн Шийдвэрт Дүн Шинжилгээ Хийх Аргачлал” Улаанбаатар хот 2015 он

モンゴルの裁判例

Иргэний Нисэхийн Ерөнхий Газартай холбогдох хэрэг, Дүүргийн Иргэний Хэргийн Анхан шатны 2 дугаар шүүх,

№893, 2014 оны 2 дугаар сарын 27-ны өдөр

Мал Эмнэлэг Ариун Цэврийн Төв Лабораторид холбогдох хэрэг, Улсын Дээд Шүүх, №00190, 2017 оны 2 дугаар

сарын 16-ны өдөр

Мэргэжлийн Сургалт Үйлдвэрлэлийн Төвд холбогдох хэрэг, Баян-Өлгий Аймаг Иргэний Хэргийн Анхан Шатны

Шүүх, №159, 2014 оны 4 дүгээр сарын 8-ны өдөр

Мэргэжлийн Сургалт Үйлдвэрлэлийн Төвд холбогдох хэрэг, Говь-Алтай Аймаг Иргэний Хэргийн Анхан Шатны

Шүүх, №1136, 2018 оны 7 дугаар сарын 2-ны өдөр

Орхон Аймгийн Засаг Даргад холбогдох хэрэг, Орхон Аймгийн Анхан Шатны Шүүх, №00326, 2018 оны 3 дугаар

сарын 27-ны өдөр

Уул уурхайн Эрчим Хүчний Политехникийн Коллежид холбогдох хэрэг, Улсын Дээд Шүүх, №01083, 2016 оны 10

дугаар сарын 21-ний өдөр

Уул Уурхайн Жишиг Сургуультай холбогдох хэрэг, Говьсүмбэр Аймгийн Иргэний Анхан Шатны Шүүх,

№00080, 2016 оны 6 дугаар сарын 10-ны өдөр

Ус Цаг Уурын Орчны Шинжилгээний Албатай холбогдох хэрэг, Баянхонгор Аймгийн Анхан Шатны Шүүх, №52,

2014 оны 1 дугаар сарын 20-ны өдөр

Ховд Аймгийн Засаг Даргын Тамгын газрын нийлгэг үйлчилгээний албанд холбогдох хэрэг, Улсын Дээд Шүүх,

№01122, 2018 оны 6 дугаар сарын 28-ны өдөр

Хөдөлмөр Халамжийн Үйлчилгээний Газарт холбогдох хэрэг, Увс аймаг Иргэний Анхан Шатны Шүүх, №00432,

2018 оны 6 дугаар сарын 12-ны өдөр

Политехникийн сургуультай холбогдох хэрэг, Дорнод Аймгийн Иргэний Анхан Шатны Шүүх, №627, 2018 оны 7

дугаар сарын 16-ны өдөр

他国語文献

A. Тромифов “Рабочее Движение в России” (Москва, 1957 год)

Franziska Gassmann, Daphne François, Lorena Zardo Trindade “Improving Labor Market Outcomes for Poor and Vulnerable Groups in Mongolia” *World Bank Document* (2015) p1-129.

Altantsetseg Batchuluun, Bayamaa Dalkhjav. “Labor Force participation and Earnings in Mongolia” *Eri Discussion Paper Series* No.3 (2014) p 1-24.

Tsevegjav, Odmaa. “Mongolia: A Brief Overview of the Requirements for Employment Agreements and the Termination in Mongolia” *Employment & Human Resource* (2014) p 14-23.

Hamaguchi, Keiichiro. “Japan’s Employment System and Formation of the Abuse of the Right to Dismissal Theory” *Japan Labor Issues* Vol.2, No.10 (2018) p 8-11.

Hepple, Bob. “European Rules on Dismissal Law” *Comparative Labor Law Journal* Volume 18, no. 2 (1997) 204-228.

Collins, Philippa. “The Inadequate Protection of Human Rights in Unfair Dismissal Law” *Industrial Law Journal*, Volume 47, Issue 4 (2018) p 504-530.

Collins, Hugh. “Justice in Dismissal: The Law of Termination of Employment” (Oxford University Press, 1992).

Per, Ronnas. “Challenges for Achieving Job-Rich and Inclusive Growth in Mongolia”, (ILO) *Employment Working Paper* No. 94 (2011) p 1-64.

Arvo Kuddo. “Labor Laws in Eastern European and Central Asian Countries: Minimum Norms and Practices” *Discussion Paper*, No 0920 (2009) p7-8.

参照ウェブサイト

モンゴル国立統計局の 2017 年、2018 年、2019 年、2020 年、2021 年における労働力調査

https://www.1212.mn/Stat.aspx?LIST_ID=976_L04&type=sectorbook

モンゴル国立統計局の企業数とその規模および従業員数に関する調査

https://www.1212.mn/tables.aspx?tbl_id=DT_NSO_2600_009V1&13999001_select_all=0&13999001SingleSelect=_1_2_3_4&01_select_all=0&01SingleSelect=_1&YearQ_select_all=0&YearQSingleSelect=_202104_202004_201904_201804_201704_201604&viewtype=columnchart

モンゴル国立統計局の労働関係に関する調査

https://1212.mn/BookLibraryDownload.ashx?url=labour_statistic_2020.pdf&ln=Mn

モンゴル政府による労働法の改正草案の紹介

<http://forum.parliament.mn/projects/77>

モンゴル裁判所総協会のモンゴル重要判例集

<http://www.judinstitute.mn/songomol/20.html>

職業安定法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部を改正する法律案に関する第 156 回国会厚生労働委員会第 13 回

https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_kaigirokua.nsf/html/kaigirokua/009715620030509013.htm

モンゴル労務省の Covid-19 ウイルスの影響による雇用調整に関する勧告に

<https://mlsp.gov.mn>

モンゴル国立統計局の Covid-19 ウイルス防止策はビジネスへ与える影響に関する調査

https://1212.mn/BookLibraryDownload.ashx?url=CoV_19_result.pdf&ln=Mn

添付資料 1. モンゴル 1941 年・1973 年・1991 年・1999 年・2021 年労働法における整理解雇規制の比較表

	社会主義		ポスト社会主義		民主主義	
	1941 年労働法	1973 年労働法	1991 年労働法	1999 年労働法	2021 年労働法	
整理解雇規制	国営企業またはその支部分散し、職が廃止され、又は、剩員が削減される場合において、労働組合の許可を基に整理解雇できる (9 条)	国営企業またはその支部分散し、職が廃止され、又は、剩員が削減される場合において、労働組合の許可を基に整理解雇できる (33 条 a)	企業またはその支部分散した又は人員が削減されたおよび職が廃止された場合は、使用者による解雇が認められる (20 条 1 項 1 号)	企業またはその支部分散した又は人員が削減されたおよび職が廃止された場合は、使用者による解雇が認められる (40 条 1 項 1 号)	整理解雇 (80 条 1 項 1 号) 企業またはその支部分散した、又は、人員が削減された場合、または、職が廃止された場合に限って、整理解雇を認める (80 条 1 項 1 号)	大量整理解雇 (81 条 1 項) 企業またはその支部分散した、又は、人員が削減された、または、職が廃止された場合に限って、(3 カ月以内)に、小規模企業 (10 人—50 人) の場合は 5 人以上を整理解雇する、中規模企業 (51 人—499 人) の場合は 10 人以上を整理解雇する、大規模企業 (500 人以上) の場合は 50 人以上を整理解雇する場合は大量整理解雇とする (81 条 1 項)
労働者代表への通知	なし	なし	なし	なし	なし	使用者が労働者代表に整理解雇の理由、解雇対象となる労働者の名簿、解雇日を知り、大量整理解雇について協議をする (81 条 2 項)
労働者代表との協議	なし	なし	なし	解雇対象者が多数の場合は 45 日前に解雇予告する義務を負い、協議する (40 条 5 項)	なし	使用者と労働者代表の協議によって、解雇対象となる労働者の数の軽減、配置転換措置、新ボジション作成の提案、優先的再雇用の提案、解雇対象

添付資料 1

<p>解雇予告期間</p>	<p>なし</p>	<p>なし</p>	<p>使用者は、30 日前に解雇予告する義務を負う (20 条 3 項)</p>	<p>使用者は、30 日前に解雇を予告する (40 条 5 項)</p>	<p>使用者は正当な理由があつても、少なくとも 30 日以上前から解雇予告する義務を負う (80 条 4 項)</p>	<p>となる労働者の再訓練、退職金上乘せについて決定する (81 条 3 項) 使用者は、30 日前に解雇予告する義務を負う (81 条 4 項)</p>
<p>解雇手当</p>	<p>なし</p>	<p>なし</p>	<p>なし</p>	<p>使用者は平均賃金の 1 か月分以上に相当する退職金手当を支給する義務を負う (42 条 1 項)</p>	<p>勤務年数は 6 月-2 年間の場合は 1 ヶ月平均賃金またはその以上の退職金手当、2 年-5 年間の場合は 2 ヶ月平均賃金またはその以上の退職金手当、5 年-10 年間の場合は 3 ヶ月平均賃金またはその以上の退職金手当、10 年間とそれ以上の場合は 4 か月平均賃金またはその以上の退職金手当が支給される (82 条 1 項)</p>	<p>勤務年数は 6 月-2 年間の場合は 1 ヶ月平均賃金またはその以上の退職金手当、2 年-5 年間の場合は 2 ヶ月平均賃金またはその以上の退職金手当、5 年-10 年間の場合は 3 ヶ月平均賃金またはその以上の退職金手当、10 年間とそれ以上の場合は 4 か月平均賃金またはその以上の退職金手当が支給される (82 条 1 項)</p>

添付資料 2. モンゴル裁判所の重要判例集における整理解雇に関する判例リスト

	判例情報			労働法上の整理解雇規定	裁判例上の判断基準	
		解雇対象者の数	排除判例	肯定判例	整理解雇の理由	有効性の判断要件
1	鉱業やエネルギー工科高専事件・最高裁決第 01083 号事件 2016・10・21	4 名		○	従業員削減による解雇	①従業員削減による解雇の必要性、②被解雇者の選定基準、③解雇手続履践
2	ホブド県官局総合サービス事務所事件・最高裁決第 01122 号事件 2018・06・28	3 名	○		従業員削減による解雇	①従業員削減による解雇の必要性、②被解雇者の選定基準、③解雇手続履践
3	勤労者福祉サービスセンター事件・第 18 番裁決 00432 号事件 2018・06・12	1 名		○	従業員削減による解雇	①従業員削減による解雇の必要性、②被解雇者の選定基準、③解雇手続履践
4	民間航空局事件・ウランバートル市第一審判決第 1893 号 2014・02・27	1 名	○		ポスト廃止による解雇	①ポスト廃止の必要性とその有効性、②解雇手続履践
5	動物中央研究所事件・最高裁第 00190 号事件 2017・02・16	1 名	○		ポスト廃止による解雇	①ポスト廃止の必要性とその有効性、②解雇手続履践
6	バヤン・ウォルギー県職業訓練センター事件・第 2 番裁決第 159 号事件 2014・04・08	2 名		○	ポスト廃止による解雇	①ポスト廃止の必要性とその有効性、②解雇手続履践
7	ゴビ・アルタイ県職業訓練センター事件・第 5 番裁決第 1136 号事件 2018・07・02	1 名		○	ポスト廃止による解雇	①ポスト廃止の必要性とその有効性、②解雇手続履践
8	ドルノド県専門学校事件・第 9 番裁決 627 号事件 2018・07・16	1 名		○	ポスト廃止による解雇	①ポスト廃止の必要性とその有効性、②解雇手続履践
9	鉱業学校事件・ゴビスムベル第 6 番裁決第 00080 号事件 2016・06・10	1 名	○		ポスト廃止による解雇	①ポスト廃止の必要性とその有効性、②解雇手続履践
10	オルホン県市町長に関する事件・オルホン県第 12 番裁決第 00326 号事件 2018・03・27	1 名	○		ポスト廃止による解雇	①ポスト廃止の必要性とその有効性、②解雇手続履践
11	モンゴル水分気象環境監視局事件・第 3 番裁決第 52 号事件 2014・01・20	1 名	○		ポスト廃止による解雇	①ポスト廃止の必要性とその有効性、②解雇手続履践 30 日前に解雇する旨を通知するに際して書面で通知し、署名の確認をとることは必要要件と判示した