

博士学位論文審査要旨

2019年2月15日

論文題目： 解雇の金銭解決制度に関する研究
－その導入根拠と法的構造をめぐる日・独比較法的考察

学位申請者： 山本 陽大

審査委員：

主査： 法学研究科 教授 土田 道夫

副査： 法学研究科 教授 上田 達子

副査： 京都大学名誉教授 西村 健一郎

要 旨：

本論文は、我が国における解雇の金銭解決制度の立法化をめぐる動向を踏まえて、主にドイツ法との比較を通じて、導入根拠と法的構造について考察を行ったものである。

まず、ドイツの解雇金銭解決制度については、解雇制限法上、解雇について社会的正当性が要求され、また、正当性を欠く解雇は無効とされるのが原則であり（1条）、労働関係の存続という法益が解雇法制の保護法益とされていること、しかし同時に、解雇制限法は、裁判所が労使当事者いずれかの申立てに基づいて、解消判決によって労働関係を解消するとともに、使用者に対して補償金を支払うべきことを命じる制度（解消判決制度（9条・10条））を整備し、解雇紛争における救済の多様化を図っていることを解明する。このうち、使用者にも申立ての権利を認めていることについては、「職業選択の自由」を保障する基本法12条1項との関係で合憲性が争われたが、連邦憲法裁判所は、立法者が労働者の「職業の自由」および使用者の「解雇の自由」という基本権間の衝突を調整したものと判断していること、また、2000年代前後に、金銭解決制度を基本とする法システムへの転換を主張する議論が登場し、2004年解雇制限法改正の際に、事前型の金銭解決制度である1a条が導入されたことを明らかにしている。

以上の検討を経て、第4章においては、ドイツ法との比較法的知見を活かして、我が国の今後の議論に対して得られる示唆を提示している。特に重要な論点である解雇の金銭解決制度の規範的根拠論については、解雇規制における労働者の保護法益とその規範的根拠をどのように理解するかによって、金銭解決制度を導入することや、使用者を申立権者として認めることの規範的正当化が困難となりうること、他方、問題構造の全体的解明のためには、使用者の「解雇の自由」（民法627条1項）および「営業の自由」（憲法22条1項・29条）が解雇の法的救済面において何を規範的に要請しているかを解明することが必須となることを指摘している。

本論文は、「現代労働法の重要テーマである解雇の金銭解決制度に関する比較法的研究および基礎理論的研究として、高度の水準に到達しているものと評価することができる。よって、本論文は、博士（法学）（同志社大学）の学位を授与するにふさわしいものと認められる。

総合試験結果の要旨

2019年2月15日

論文題目： 解雇の金銭解決制度に関する研究
ーその導入根拠と法的構造をめぐる日・独比較法的考察

学位申請者： 山本 陽大

審査委員：

主査： 法学研究科 教授 土田 道夫

副査： 法学研究科 教授 上田 達子

副査： 京都大学名誉教授 西村 健一郎

要 旨：

審査委員は、2019年1月12日（土）、午後2時から3時50分まで、光塩館第1共同研究室において、総合試験を行った。はじめに、学位請求者から、本論文の問題意識、内容および研究上の意義に関して説明を受け、次いで、審査委員との間で質疑を行った。審査委員からは、ドイツ法における解消判決制度の歴史的展開、その規範的正当性をめぐる学説・判例の理論的展開および実務的機能、使用者申立て制度の合憲性に関する学説・判例の議論、2000年前後以降のドイツ労働市場政策との関係、現在、わが国においてホット・イシューを形成している解雇の金銭解決制度に関する学位請求者の基本的考え方をはじめ、多岐にわたる質問が行われたが、学位請求者は、終始誠実かつ的確な応答を行い、高度の法的分析能力を有していることを示した。また、学位請求者は、本論文の執筆に際して、外国法文献および判例として、ドイツ語の文献および判例を多数用いているほか、英語文献の研究も行っており、法学分野におけるドイツ語および英語を含む語学能力を十分に備えていると判断した。

よって、総合試験の結果は合格であると認める。

博士學位論文要旨

論文題目： 解雇の金銭解決制度に関する研究
—その導入根拠と法的構造をめぐる日・独比較法的考察
氏名： 山本 陽大

要旨：

本稿は、我が国における解雇の金銭解決制度（以下、金銭解決制度）の立法化をめぐる今後の動向を見据えて、主にドイツ法との比較を通じて、その導入根拠と法的構造について、考察を行ったものである。

まず、第一章では、日本で解雇規制（解雇権濫用法理：労働契約法 16 条）が確立して以降の金銭解決制度をめぐる立法政策および学説上の議論動向をフォローし、比較法的検討を行なう際の視角（論点）を抽出した。それによれば、金銭解決制度には、①そもそも、どのような問題意識（立法事実）に基づいて導入されるべき（あるいは、されるべきではない）のか（第一の論点：事実的根拠論）。また、法的ないし規範的観点からはどのように正当化される（あるいは、されない）のか（第一の論点：規範的根拠論）、②制度の全体構造として、事後型（現在の解雇規制を一次的ルールとして維持したうえで、金銭解決制度を二次的ルールに位置付けるシステム）と事前型（そもそも金銭解決制度を解雇規制の原則〔一次的ルール〕に位置付けるシステム）のいずれが選択されるべきか（第二の論点）、③差別的解雇等の類型についても、金銭解決制度の利用を認めるべきか（第三の論点）、④（特に事後型のシステムにおいて）金銭解決制度の利用を、誰に、どのような要件のもとで認めるべきか（第四の論点）、⑤金銭解決制度が利用される場合、労働契約関係はどの時点で終了するものとすべきか（第五の論点）、⑥解決金（補償金）の法的性質および算定方法をどのように構成すべきか（第六の論点）、⑦金銭解決制度のなかに集団的労使関係を位置付けるべきか否か（第七の論点）、⑧金銭解決制度と民事訴訟以外の労働紛争解決システムとの関係をどのように捉えるか（第八の論点）、といった論点があることが明らかとなった。

次に、第二章では、比較法対象国の選定を目的として、欧州（EU）およびアジア諸国の解雇規制を概観している。それによれば、各国の解雇規制について、金銭解決制度としてありうる制度モデルという観点から分析してみると、ここで採り上げた諸外国のいずれにおいても、事後型、事前型あるいは裁判外型（裁判外で労・使当事者が金銭解決を行う際の手続を定めるシステム）の制度が整備されていることが明らかになった。そのうえで、上記でみた第一～第八の論点の全てに対応する形で、金銭解決制度およびそれをめぐる豊富な議論が存在するドイツ法が、まずは比較対象として選択されるべきと結論付けた。

これを受けて、第三章では、ドイツ法について、特に解雇の金銭解決という視角から網羅的に分析・検討を行った。それによって、大要以下のことが明らかとなった。

すなわち、ドイツにおいてはまず、解雇制限法によって、解雇一般について社会的正当性が要求され、またかかる正当性を欠く解雇は無効となるのが原則となっており（1 条）、この点において日本法と共通の基盤を有している。ドイツにおいては、基本法 12 条 1 項によって、使用者には「解雇の自由」が保障される一方、労働者にも「職業の自由」が保障され、これによって労働関係の存続という法益が保護されるものと解されており、現在の解雇制限法は、立法者が基本権

保護義務に従って、かかる労・使の基本権間の衝突を、その裁量の範囲内で適切に調整したものと位置付けられている（通説・判例）。このこともあって、ドイツ解雇制限法は、まずは労働関係の存続保護を目的とする“存続保護法”であると伝統的に理解されてきた。

しかし同時に、解雇制限法はそのなかで、解消判決制度（9条・10条）を整備し、解雇紛争における救済の多様化を図っている。これは、解雇訴訟において裁判所が当該解雇を無効と判断した場合であっても、労・使当事者間の信頼関係の崩壊によって、労働関係を将来に向かって継続することが期待し難い場合には、労・使当事者いずれかの申立てに基づいて、裁判所が解消判決によって、労働関係を当該解雇の時点に遡って解消し（形成判決）、同時に使用者に対して、労働者が労働関係を失うことへの代償たる補償金（金額は、月例賃金の12ヶ月分を上限に裁判官が裁量で決定）を支払うべきことを命じる（給付判決）という、典型的な事後型の金銭解決制度である。このうち、同制度が使用者にも申立ての権利を認めていることについてはかつて、労働関係存続保護をその射程に収める「職業の自由」との関係でその合憲性が争われたが、連邦憲法裁判所は、かかる解消判決制度についても、立法者が労・使の基本権間の衝突を、その裁量の範囲内で適切に調整したものとして合憲と判断している（但し、差別的解雇等良俗に反する解雇事案においては、使用者が申立てを行なうことはできない〔解雇制限法13条2項〕）。

もっとも、かかる解消判決制度は、使用者の側はもちろん、労働者側が申立てを行なう場合であっても、要件が厳格であることから、実際のドイツにおける利用率は低い。しかし他方で、ドイツでは、不当解雇に遭遇した労働者が解雇無効原則に従って原職復帰を実現するという現象もほとんどみられず、相当以前から、解雇紛争はその大多数が裁判上の和解により金銭解決を行うことで終了している実態がある（「理論と実務の乖離」問題）。そのため、このような実態を背景に、解雇制限法をより労働者のニーズに沿ったものとするために新たな金銭解決制度を整備し、いっそう救済の多様化を図るべきとの議論（解雇規制改革論）が、ドイツでは1970年代以降展開されてきた。更に、2000年代前後には、これに加えて、当時のドイツにおける高失業率を背景に、解雇無効原則のもとでは解雇に伴い使用者に発生するコストの予測が困難であるとの問題意識から、解雇無効原則を放棄し、事前型のシステムへの転換を主張する議論（解雇ルールの透明化論）も登場した。また、かかる議論においては、事前型のシステムへの転換も、基本法上は、立法者の裁量の範囲内として許容されるとの理解を示すものもみられた（但し、これに対しては解雇規制の規範的根拠を労働者の人格権（基本法2条1項）に求める学説からは批判もある）。

そして、かかる解雇規制改革論の影響もあって、ドイツにおいては労働市場改革の一環としての2004年解雇制限法改正の際に、新たに1a条が導入された。もっとも、これはあくまで裁判外型のシステムであって、解雇制限法の存続保護法としての伝統的性格を変容させるものではなかった。また、ドイツ国内では、同条は法政策として不適切との批判が強く、実務上もあまり利用されてはいない。

そのため、ドイツの解雇紛争は現在でも、その大多数が、労働裁判所における和解（労働裁判所法57条・61a条）によって金銭解決を行うことで処理されている。その要因の一つには、解雇無効原則自体が、当事者に和解による金銭解決を促す機能を有していることが指摘できる。しかしその一方で、ドイツでは、金銭解決制度（解消判決制度および1a条）が整備されていることによって、裁判上の和解において金銭解決が行われる際にも、解雇制限法の保護法益（労働関係存続保護）が、補償金額の決定に適切に反映されているものとみることが出来る。

以上の検討を経て、第四章においては、ドイツ法との比較から、我が国の今後の議論に対して得られた示唆を提示している。重要なポイントのみまとめると、次の通りである。

すなわち、①まず金銭解決制度の導入を積極的に根拠付ける問題意識（立法事実）には「解雇紛争における救済の多様化」と「解雇ルールの透明化」があり得、前者の視点からすれば、事後型のシステムの導入に親和的となるが、後者の視点を取り込むと、事前型のシステムの導入に接

近する（**第一の論点：事実的根拠論**）。②しかし、そもそも解雇規制における労働者の保護法益とその規範的根拠をどのように理解するかによって、事後型のシステムへ使用者を取り込むことや、事前型のシステムへの転換は、その規範的正当化が困難となりうる（**第二の論点**）。但し、問題構造の全体的解明のためには、それと同時に、使用者の「（「解雇の自由を含む」）営業の自由」（憲法 22 条 1 項・29 条）が、解雇の法的救済面において、何を規範的に要請しているか、また、解雇規制をめぐる立法者の裁量範囲と限界の問題をどのように捉えるかといった問題の考察も必要となる。（**第一の論点：規範的根拠論**）。③従って、金銭解決制度の具体的制度設計は、かかる考察に依存するが（**第四の論点**）、事後型のシステムを構想する場合には、特に使用者申立てについてはドイツ解消判決制度が参考となりうる（**第五の論点**）。④しかし、事後型であれ事前型であれ、差別的解雇等の「特に法令によって禁止される解雇」事案においては、使用者には利用を認めるべきではない（**第三の論点**）。⑤また、金銭解決制度のもとで支払われる解決金（補償金）は、労働契約関係の喪失によって生じる損害の補償と性格付けられるべきであり、その算定は基本的に個々の事案における裁判官の判断に委ねるのが妥当であるが、一定の考慮要素を明示することもまた妥当である（**第六の論点**）。⑥更に、集团的労使関係については、解雇に対する労働者個々人の救済を抑制する形で関与させることは妥当ではない。⑦最後に、解雇無効原則の維持は、民事訴訟以外の労働紛争解決システムによる解雇紛争解決を促進しうるが、同時に金銭解決制度の整備は、これらのシステムによって金銭解決が図られる場面にも波及し、解雇規制による労働者の保護法益を解決金額に適切に反映させる機能を期待しうる（**第八の論点**）。

そして最後に、終章においては、解雇規制をめぐる労・使双方の法益とその規範的根拠、立法者（府）の裁量範囲と限界、更には金銭解決制度をめぐる立法事実の探求が、今後の研究課題となることを指摘している。

以上