

「リストラをめぐる法的諸問題」

～「労働の尊厳」から「労働者の尊厳」～～

2013.10.7 弁護士 水 谷 英 夫

I. はじめに

- ・リーマンショック（2008年）以降の「リストラ」の特徴 → 「普遍化」と「深化」
 - 非正規 → 雇止め／打切り（ex. 「派遣切り」「期間工切り」）と「不更新合意」etc.
 - 正規 → 恒常的（「企業内在型」）リストラ、退職勧奨／希望退職（「合意の調達」）
 - or 不利益変更（「変更解約告知」の変形）

→ これらのミックス

- ・「リストラ」における「手続的正義」（「合意」の調達）の追及？

II. 今問題となっていること — リストラの「普遍化」と「深化」

1. リストラの定義（多義的）・・・「雇用調整」（資料1）

- ・企業・・・事業環境（収入）に合わせた組織再構築（＝コスト削減）→ それに伴う不採算事業や部署の縮小（ダウンサイジング）
- ・従業員・・・定年前の選別、排除（配転、出向、転籍、解雇など）

2. 「整理解雇」

(1) 解雇権濫用法理・・・判例、労契法16条（合理性、必要性）

→ (ア) 労働者の能力・適格性欠如、(イ) 労働者の非違行為、(ウ) 使用者の経営上の必要性（＝整理解雇）など

（特徴）

- ① 解雇回避努力・・・高知放送事件・最二小判昭52.1.31
- ② 権利濫用無効・・・日本食塩事件・最二小判昭50.4.25
- ③ 立証責任の事実上の転換（→ 使用者）

(2) 「整理解雇」4要件（要素）

- ① 人員削減の必要性・・・「高度の経営危機」・・・(ア) と (イ) の中間
→ 東洋酸素事件・東京高判昭54.10.29など
- (ア) 避難・防衛型・・・三萩野病院事件・福岡地小倉支判昭50.3.31
- (イ) 攻撃型・・・高田製鋼所事件・大阪高判昭57.9.30

→ 近年は（イ）が増加（「常時」リストラ！）

② 解雇回避努力・・・配転、出向、希望退職

→ 山田紡績事件・名古屋高判平18.1.17

③ 対象者選定の合理性

ex. 正規と非正規の格差是認 → 日立メディコ事件・最一小判昭61.12.4

④ 労組・当事者との協議・説明

3. リストラのプロセス（典型例）

・・・如何にして「合意」を調達するか！ → 「合意」調達と不利益変更のミック

ス → 「整理解雇」の回避、日本アイ・ビーエム事件・東京高判平24.10.31

（1）リストラ計画の策定

①企業全体の人員削減計画の策定

②閉鎖・統合する事業所・工場ごと「余剰人員」の把握

③事業所・工場ごとの削減数の設定

④対象者の年齢、職位など募集要件の設定

⑤退職加算金の算出、再就職支援など優遇措置の設定

⑥労働組合との協議

（2）リストラ候補者の選別と募集

①事業所などから提出された退職候補者リストのチェック

・人事評価シートと勤怠記録の集約 → 退職勧奨候補者と慰留者の選別

②上長（役員、事業部長クラス）に対する個別面談セミナー

③個人別早期退職加算金および企業年金資料の作成

④「希望退職」募集

（3）退職勧奨の実施

①上長による退職勧奨候補者に対する個別面談の実施（退職勧奨）

②退職同意後の人事部による個別面談の実施

③マニュアル（資料2）

④拒否者 → 降格、賃下げ、配転、出向、転籍 → 退職勧奨のくり返し

（4）問題点

①「強いられた合意」の有効性

cf. セクハラ

②「合意」調達過程におけるストレス、メンタル不全

cf. 「感情管理労働」によるストレス → メンタル不全 (資料3)

3. リストラの類型（発生原因別）

(1) 企業外在型リストラ

- ・事業失敗 → 事業売却、M&Aによる再編、分割 etc.
→ 事業承継法、南海大阪ゴルフクラブほか事件・大阪地判平21.1.15（実質的同一性否定）、ショウ・コーポレーション事件・東京高判平20.12.5（同）
- ・整理解雇（4要件）
→ 泉州学園事件・大阪高判平23.7.15
- ・有期契約雇止め・不更新合意
→ 本田技研工業事件・東京地判平24.2.17

(2) 企業濫用型リストラ

- ・追い出し部屋、日勤教育、外部通報報復
→ ベネッセコーポレーション事件・東京地立川支判平24.8.29、オリンパス事件・東京高判平23.8.31
- ・パワハラ、セクハラ etc.

(3) 企業内在型リストラ

- ・人事査定（年1～2回）PIPによる解雇
→ ブルームバーグ事件・東京地判 平24.10.5
- ・試用期間、新規採用抑制
→ コーセーアールイー（第2）事件・福岡高判平23.3.10
- ・非正規雇用（前掲）
- ・WE、総労働時間制、ワークシェアリング
- ・成果主義
- ・選択定年制（高齢者雇用）
→ 津田電気計器事件・最一小判平24.11.29
- ・アウトソーシング
- ・確定拠出企業年金、退職金前払制

4. リストラの「普遍化」 → 常に誰かがターゲット！

- ・人事評価下位5%リストアップ → 退職勧奨（PIPなど）

→ ブルムバーグ事件・東京高判平25. 4. 24

- ・役職 40歳定年制、選択定年制～無役化、早期退職優遇制度
- ・高年法 → 賃下げの進展

5. リストラの「深化」 → 手法の複雑化、巧妙化

- ・M&A型リストラ ex. 合併、会社分割、事業売却（アウトソーシング）
 - ・追い出し部屋
 - ・希望退職、退職勧奨の常態化
- 下関商業高校事件・最一小判昭55. 7. 10、日本アイビーエム事件・平24. 10. 31
- ・退職勧奨拒否に対する不利益変更、「報復」の常態化
- ex. 配転・・・(異種) フジシール大阪地決平12. 8. 28
降格・・・ 東京都自動車整備振興会事件・東京高判平21. 11. 4
転籍・出向
不利益変更・・・(降格) プロクター・アンド・キャンブル・ファーイースト・インク事件・神戸地決平15. 3. 12

III. 今後（実は今！）問題となること

1. 第2次安倍内閣「成長戦略」—「企業が活動しやすい国」

「企業活動を妨げる障害を一つひとつ解消」→ 労働法の排除、変質

(1) 4つの戦略的機関の復活・新設

①経済財政諮問会議（復活、議長安倍）

②日本経済再生本部（新設、議長同）

③産業競争力会議（同、同）

重点3分野（農業、雇用、医療）、4分科会

- ・6. 14 報告書「日本再生戦略 — J A P N i s B a c k」→ 「雇用制度改革、人材力の強化」（資料4）

- ・産業改革競争力強化法案 → 秋国会へ

- ・9. 20 国家戦略特区WG提案（後述）

④規制改革会議（復活、議長同）

- ・重点3分野（雇用、医療、エネルギー）

- ・「雇用ワーキンググループ」

→ 5. 29 報告書「雇用改革報告書 — 人が動くために」

- ①「ジョブ」型正社員、②労働時間法制、③有期職業紹介事業、④労働者派遣
- ・6.5 答申「経済再生への突破口」
- ・9.12 「ワーキンググループ」検討項目（資料5）

(2) 経済界の提言

- ・4.16 「労働者の活躍と企業の成長を促す労働法制」（2013年版経営労働政策委員会報告の具体化）
 - 「近年、労働規制の強化の動きが続いており、その多くは企業活動を制約する」と同時に、「多様な働き方を希望する労働者の就労機会を減らすおそれもある」（資料6）

(3) 失われた20年に対する認識

- ①雇用分野における矛盾の拡大
- ②規制は強化されたか？
- ③使用者側・・・規制回避の動き → 規制緩和、撤廃の要求へ

2. 「行き過ぎた雇用維持」型から「労働移動支援」型へ

- (1) 認識・・・解雇権濫用法理、雇用調整助成金制度 → 「行き過ぎた雇用維持」型
- (2) 解雇権濫用法理の見直し
 - ・正規保護の過剰化 → 非正規の増加
- (3) 解雇の金銭解決制度導入

3. 勤務地・職種限定（ジョブ型？）正社員制度

- (1) 従来型正社員 → 「猛烈型」正社員
 - 1995年日経連「新時代の『日本の経営』」
- (2) 職務内容・勤務地限定（「ジョブ？」型）正社員
 - ワークライフバランス型（2級？）正社員
- (3) 限定正社員と解雇ルール
 - ・村上学園事件・大阪地判平24.11.9

4. 「企業（国家戦略）特区」法案

- (1) 解雇ルール、労働時間、有期雇用の「特例措置」（資料7）
- (2) 問題点
 - ・憲法27条（25条）、労基法、労契法16条 → 最低基準の「例外適用地区」
 - 競争条件に格差 → 他の地域への波及

- ・監督行政の強化？ → 「同意」の判断、不当労働行為の防止は可能か？

5. 派遣法見直し

- ・7.13 経団連「今後の労働者派遣制度のあり方について」発表
- ・8.20 「今後の労働者派遣法の在り方に関する研究会」報告書（資料8）
- ・8.30 労政審査部会審議開始～「常用代替の防止」から「永続活用」へ
～派遣上限 → 「業務」から「人」へ → 人ごとに規制、26業務の区分撤廃へ

6. 「成長戦略」とリストラ

- ・雇用流動化の推進
→ リストラの「普遍化」と「深化」の進展

7. 「成長戦略」の特質と背景・・・新自由主義レジーム、「雇用流動化」論

(1) 新自由主義レジーム

- ・特質・・・労働力の「モジュール化」「コスト化」「フロー化」「(物=商品)化」
- ・背景・・・「ハイロード」から「ローロード」レジームへ（資料9）
 - 「ハイロード」レジーム・・・技術革新→高品質の製品、低価格生産→超過利潤
 - 「ローロード」レジーム・・・低賃金→低価格生産→超過利潤

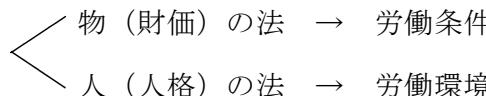
(2) 「雇用流動化」論・・・1995.5月経連「新時代の『日本の経営』」（資料10）

- ・「主流派」（新古典派）経済学
→ 「マーシャリアンクロス」（資料1）
- ・市場による自動調整機態（マーシャル、スミス etc.）
→ 「神の見えざる手」
- ・「市場原理主義」
- ・方法論的個人主義（ハイエク）
→ 個人的正義 vs 社会的正義
- ・組織より人？ → 強い個人（労働者）像？
→ 「会社人間」への反発（一部知識層、中間層の支持）
- ・政治経済学の否定 → 社会的、経済的因素の否定
→ コーポラティズム否定
- ・産業民主主義（労組）の否定
- ・官僚組織（厚労省）の否定
- ・「労働」契約 → 労働は「商品」（物）

IV. 「労働の尊厳」の意義と限界

1. 「労働法」は「何」を対象とする法か？

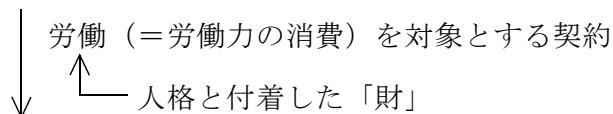
労働法の二面性（資料11）



→ 憲法25条、27条、28条の本来的意義

2. 「物」の法の意義…「契約自由」「所有権の尊重」

民法623条：雇用「労働に従事することを約し」「報酬を与えることを約する」



労基法1条：「労働条件の基準」

労組法2条：労働組合 → 「労働条件の維持改善」

労契法1条

→ 「労働条件」の格差是正 → 「賃金」「雇用の維持」 → 労使対等な関係

3. 「物」の法の限界

～ ハイロードレジームに整合的…「強力な」？ 労働組合

but 労働環境、労働の担い手（=労働者）への配慮に限界、労働組合の弱体化

→ ローロードレジームに不適合

V. 「労働者の尊厳」は何故必要か？…国家と法そして労働組合の役割

1. 「人」の法の意義…「個人の尊厳」「人間の尊厳」

・ ILO…「Labor is not the commodity」

・ 労働環境、労働の担い手への配慮

社会的権力としての使用者がもたらす弊害の除去

→ ハラスメント、不当解雇、非正規化の拡大

2. 「人」の法の実現をめざして → ローロードレジームを超えて（資料12①→②へ）

～ ローロードレジーム

…労働の「商品化」の進展 → 雇用の劣化と働きすぎ！

～ ローロードレジームを超えて

…労働の「脱商品化」（E. アンデルセン） → ディーセントワーク

(1) 「労働」の質の改善

・ living Wage の実現

cf. ベーシック・インカムの構想

(2) 「使用者」像の転換を

→ 「広範な裁量をもつ使用者」から「規制された使用者」へ

(3) 「労働者」像の転換を

～ 「生活者」としての労働者

→ ワーク・ライフ・バランス

(4) 社会保障法との連携の強化

(5) 労働組合の役割

VI. おわりに