




論文審査及び最終試験結果報告書

課 程 博 士	地域社会研究科 地域社会専攻 地域産業研究講座		
学 籍 番 号	1 7 GR109	氏 名	三田村 浩
審 査 委 員	主 査	李 永俊	
	副 査	飯島 裕胤	
	副 査	長谷河 亜希子	

(論文題目)

企業解散に伴う解雇と金銭保証制度－真実解散における真の労働者保護の在り方をめぐって－

(論文審査の要旨)

本稿は、企業解散に伴う解雇紛争をめぐって、労働者保護を目的として労働法学と労働経済学の視点により、実効的な解決方法を検討するものである。とりわけ、近時注目されている解雇の金銭解決制度の議論を参照しつつ、真実解散といった正当な手続きで職場が消滅してしまった場合を想定し、そこでいかなる労働者保護が可能なのかを検討した。

従来の労働法学では、企業組織再編において、労働契約を承継させる当然承継の法律関係を構築すべきとする解釈論あるいは立法論的解決が検討されてきた。しかしながら、組織再編により職場と職務が変化し、これまでと異なった労働条件に変更される可能性があるなか、単に職場維持を打ち出すことが果たして真の労働者保護に資する解決なのか疑問視された。また、会社分割制度における労働者保護については、承継強制の不利益が指摘される。企業組織再編のなかで、労働契約承継法という唯一の労働者保護法制を有しているが、異議申立権や労働者の承諾を排除してまで承継強制が最善策とは思われない。そこでは本研究では、労働者の選択として、場合によっては新たな職場に移ったり、起業したりする可能性もあると考え、失職前に労働者の意向を重視したできるだけ幅広い選択肢の提示こそが使用者に求められると主張している。

そこで、本論文では、企業のなす経営手段の選択如何で労働者の法的地位が左右されてしまうのであれば、労働者の権利を明確にすべきであると述べている。つまり、企業変動という使用者の選択が尊重されるのであれば、企業には労働者に対して配慮義務があり、事前の協議のなかで雇用保障をめぐる具体的な提案があつてしかるべきである。企業解散を実施する経営判断があつた時点で速やかに労働者に情報を提供し、労使間の情報の格差ともいふべき労使間の情報の非対称性をできるだけ解消する。そして、予定される解雇に際して、関連会社への異動、再就職あつせん、職業訓練に加えて、雇用保障としての事前の金銭補償を労働者の選択肢とする。こうして、真実解散に伴う解雇前の金銭補償は、「単なる金銭による解決方法」ではなく、「金銭によって企業の配慮を実現する解決方法」として労働者のために機能すれば、有効な労働者の選択肢になり得ると提案している。

(最終試験結果の要旨) 最終試験実施日：令和 2年 2月 1日

本研究は、労働法学ではこれまであまり論じられていなかった真実解散における労働者保護について、真の労働者保護の在り方として「解雇前の金銭補償」を提案した。これによって紛争が後を絶たなかった状況を打開し、真実解散であっても使用者による労働者への実効的かつ具体的配慮を増やすことで、円滑な労働契約の解消につながる点に本研究の意義があり、個々の労働者に対応できる制度として汎用性がある。法学と経済学の学際的な観点から、事前の金銭補償という実践的な政策提言を行っている点に、本研究の独創性が認められる。

審査委員会では、学位論文審査基準の全項目において適切であり、本論文は博士の学位に相当する学術的かつ社会的に意義があるものとして、全員一致で合格と判断した。