OUKA
The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	労働者の離職理由と失業給付（二・完）：アメリカ失業保険制度における給付制限の法的構造
Author(s)	地神, 亮佑
Citation	阪大法学. 2014, 64(2), p. 213-232
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/71506
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

労働者の離職理由と失業給付（二・完）

――アメリカ失業保険制度における給付制限の法的構造――

地神亮佑

はじめに
第一章　給付制限の背景・理論
　第一節　給付制限の歴史的・政策的背景
　第二節　給付制限の根拠
第二章　正当な理由のない自発的離職に基づく給付制限
　第一節　「失業」の定義と態様
　第二節　正当な理由のない自発的離職であること
　第三節　「正当な理由」の内容（以上六四巻一号）
　第四節　資格停止の効果
第三章　職務に関連した非違行為による解雇に対する給付制限
　第一節　職務に関連した非違行為の定義
　第二節　労働協約・就業規則と「非違行為」の関係
　第三節　業務命令違反と「非違行為」

第四節　資格停止の効果
おわりに

第四節　資格停止の効果

一　資格停止の効果総論

正当な理由のない自発的離職に対する給付制限の具体的内容を検討する前に、労働争議関連のものを除くすべての資格停止の効果についてまず確認する。

ア　給付制限と受給権の縮減

申請者の受給資格が停止されると、失業給付の開始が延期される（給付制限）。資格停止が解除されるまでの期間（給付制限期間）は州ごとに異なるが、主として①ある一定期間が経過するまでとしている州と、②再就職までの全期間に設定している州がある。この二つの方法については、次のような説明がなされている。第一章第二節でみたように、資格停止は被用者が自らの責めに帰すべき事由によって失業という保険事故を引き起こしたということを根拠としている。つまり、行為と失業との間に因果関係があることが資格停止の根拠となるところ、再就職までの期間の失業がすべて申請者の行為と因果関係があるととらえる州においては、その期間すべてを給付制限期間とすることとなる(62)。この場合、再就職をすれば、因果関係が切断されるため、資格停止は解除される。ただし、資格停止解除のためには「真正な」再就職であることを証明しなければならず、再就職後一定の就労をすること、または一定以上の賃金を受けることが必要となる。他方、離職時からある程度の期間が過ぎると、申請者の行為と失業との関係性は薄れ、労働市場と失業との関係のほうが強くなると考える州においては、資格停止の期間を一定期間に制限している(63)。

また、資格停止が解除された場合でも、給付額の減額や所定給付週数の縮減が行われる場合もある。

イ　連邦法による規制

資格停止や受給権の縮減については、財政状況により各州が過度に厳格な規定を設けることがないよう、連邦法で一定の規制がかけられている。具体的には連邦失業税法三三〇四条(a)(10)[64]が、「申請者が、従前の職務に関連した非違行為により解雇されたとき、補償申請に関わる不正を行ったとき、または併給対象にない収入を得たときを除き、算定基礎賃金（wage credit）の取消しまたは受給権の完全な剝奪がされたという理由で失業補償の支払を拒否」してはならないことを定めている[65]。この規定の読み方は要するに、三つの例外を除き金銭的受給資格を完全に失わせてはならないということであって、支払を延期すること、すなわち一時的に受給資格を停止することおよび、受給権を完全には剝奪しないこと、つまり縮減することは許されているということである。各州は、これら一定の禁止事項に抵触しない限り、自由に資格停止期間の長短や、受給権の縮減、再就職後の就労要件などを設定することができる。

二　正当な理由のない自発的離職に対する給付制限の内容

正当な理由のない自発的離職に基づく資格停止による給付制限期間を一定期間に固定にしているのは、アラスカ州（離職の週＋五週）、コロラド州（申請のあった週＋一〇週）、ネブラスカ州（一三週）のみである。それ以外の州は失業中すべての期間において資格停止による給付制限を受ける。その他、特定の離職理由の場合は固定期間とし、それ以外は失業中すべての期間としている州もいくつかあり、その場合一週から一〇週まで開きがある。

失業中すべての期間に給付制限を設けている州では、申請者の資格停止が解除されるためには再就職後一定以上の賃金を受けるか、一定期間就労を行うことが必要とされる。多くの州で採用されている要件は、週失業給付額の何倍かの（三から一七倍まで開きがある）賃金を受けたこと、である。ミシガン州では週給付額の一二倍の額の、

カリフォルニア州では五倍の額の、賃金を受けなければ資格停止が解除されない（ミシガン州雇用保障法二九条(3)(f)、カリフォルニア州失業保険法一二六〇条(a)）。なお、週給付額決定の方法は様々であるが、通常従前の賃金の半分以下、平均するとおよそ三割程度となっている。その他の週では労働日数、労働週数を用いたり、これらを組み合わせたりして、再就職後の労働量をはかっている。

正当な理由のない自発的離職の場合に受給権じたいを縮減する州も一〇あり、一定期間あるいは給付制限期間と同じだけ所定給付週数を減らす方法や、週給付額の一定割合を減らす方法がある。

第三章　職務に関連した非違行為による解雇に対する給付制限

第一節　職務に関連した非違行為の定義

職務に関連した非違行為を理由として解雇された申請者は、すべての州で資格停止の対象となる(66)。ミシガン州雇用保障法は二九条(1)で、カリフォルニア州失業保険法は一二五六条でそのように規定している。

一　Boynton 事件における定義とその影響

そもそも職務に関連した「非違行為」とはどのような場合を指すのだろうか。この点については、ウィスコンシン州最高裁が一九四一年に Boynton 事件(67)で示した「非違行為」の定義が、後に他の州の判例や行政解釈等に多大な影響を与えている。Boynton 事件は、タクシー運転手が三度の小さな事故や一度の小さな料金徴収ミスを起こし解雇され、失業給付の申請を行った事案であるが、解雇した使用者が、当該申請者の解雇は申請者の一連の職務怠慢や能力不足によるものであって、それらの理由は「職務に関連した非違行為」にあたるとし、申請者の資格停止を求めた。州最高裁は、一般に「非違行為」が意味するところは複数あるため、立法者意思に沿った法解釈が必要

であるとした上で、次のように判示した。

「本［資格停止］規定は、それが効力を有するとき、被用者には罰金（forfeiture）・制裁（penalty）が課されることになる。もし単なるミス、判断や裁量行使の誤り、単純で日常的あるいは意図しない不注意や過失、その他微罪がすべて「非違行為」という語に含まれなければなら……ないとすれば、レイオフの衝撃をもっとも受けやすい、低所得層に属する低技能労働者の大多数に関して、レイオフに対する緩衝材を用いることで失業のもたらす害悪を軽減するという本来の法の目的と対象は失われてしまうであろう。被用者が罰金を受けることになるという状況下で、非違行為に関連した規定が膨大な意味を持つすべてのタイプの「非違行為」に適用されるべきであるという主張によるこうした帰結や、「非違行為」という語が法を適用するにあたって曖昧で疑いの多い意味をもつという観点からすると、罰金を与えるような規定のルールは厳格に解釈されるべきであり、そこで用いられる曖昧で疑いの多い意味の言葉や規定は、規定の文言が明らかに意味しない行為や事案を除外することで規定の罰則的性格を最小化するように、罰金として働きにくいような解釈を与えられるべきであるというルールによることが必要かつ適切である」。

「［このような原理を適用すると、］非違行為の意味するところは、故意（wilful）または未必の故意的（wanton）に使用者の権利を無視したことを証明する、次のような行為に限定される。すなわち、［一］使用者が被用者に期待する権利のある行為規範（standards of behavior）の意図的な侵害または無視、または［二］［①］有罪同等性（equal culpability）、悪意または悪計の存在を明らかにするような、もしくは［②］使用者の権利あるいは被用者が使用者に対して負う債務や義務を意図的かつ実質的に無視したことを表す程度あるい

は回数の、不注意や過失である。一方で、単なる非効率、仕事量の不足、能力不足で良好な勤務成績をあげられない、一度きりの過失があった、判断や裁量行使の善意のミス、といっただけでは、法の意味する「非違行為」を構成しない[68]」。

ウィスコンシン州最高裁はこの規範を用いて、申請者の行為が資格停止規定における「非違行為」にはあたらないと判断した。整理すると、解雇理由となった被用者の行為が「非違行為」と認められるためには、申請者の行為に故意性が認められなければならず、そうした故意性は①行為規範の意図的な侵害または無視、②悪意があることや、使用者の権利または被用者の義務の無視であることが明らかな回数または程度の不注意や過失がなければならないということであり、被用者の能力不足等はもちろん、一度限りのささいなミスでは「非違行為」とみなされないということとなる。裁判所が法目的に照らして「非違行為」という語をリベラルに解した点、および被用者の行為が故意によるものか、それに準じるものでなければならないという考え方は、上述の保険原理からみる資格停止の考え方にも合致したものであるという点で評価すべきである。

この「非違行為」の定義は、各州の裁判所で引用されてきた[69]。製造業が支配的であった時代において、「使用者が被用者に期待する権利のある行為規範」はおおよそどこも同じであり、さらに使用者の随意的雇用を制限する労働組合が職場規則についての交渉力を持ち、さらに組合員に対して「行為規範」を周知させる働きを持っていたため、Boynton 事件の枠組は使用者の恣意的な解雇を原因とする資格停止を防ぐ役割を持っているとして、評価されてきたのである。しかし、時代の変化とともにこの「行為規範」をもとにする判断基準が広範にすぎるという問題提起もなされるようになっていき、いくつかの州では「非違行為」定義のリベラル化を進めることとなった[70]。たとえば、

カリフォルニア州においては一九八〇年、行政規則に、申請者の行為が職務に関連した非違行為と評価されるためには「（一）申請者が雇用契約上の重要な義務を負っていること、（二）実質的な義務違反があること、（三）当該義務違反が、故意または未必の故意による義務の無視であること、（四）当該義務違反が、使用者の権利を無視し、実際に当該権利を侵害しまたは侵害するおそれがある態様でなされたこと。」という要件をすべて満たす必要があると規定した（一二五六―三〇条）。つまり、「行為規範」というあいまいな語を「雇用契約上の義務」違反に明確化し、さらに実際上の「権利侵害」を要件として加えたのである。

二　一連の行為の評価

Boynton 事件で示されたように、単なる不注意や過失が職務に関連した「非違行為」であると評価されるためには、故意による使用者の利益侵害と同程度と評価される行為でなければならないとされる。では、ひとつひとつの行為は「非違行為」と評価するに足らないが、一連の行為が全体として「非違行為」を構成する場合はないのであろうか。ミシガン州控訴裁判所は Christophersen 事件[71]でこの問題について判示している。警察官が一年の間に、書類不提出によるけん責、書類滞留によるけん責と降格、命令無視によるけん責と三日間の停職を受け、その後、過剰な取り締まりを行ったことで解雇された事案で、これら個々の行為単独では「非違行為」を構成しない場合でも、一連の行為が「非違行為」を構成するかどうかが争われた。裁判所は、「もし監督下での一連の行為を併せ考えると、使用者の利益を故意に無視したと明らかになる場合は、「非違行為」が構成されると解釈する[72]」とし、その理由として、もし解雇に直結する最後の行為が単独で「非違行為」を構成しなければならないという解釈をとると、「被用者が職場規律違反を無限に引き起こし、職場での争いを生じさせ、解雇を正当化させるという状況のもとでも、失業補償が支払われることとなる。こうした状況下での失業補償の支払を許すことは、雇用保障法の

目的である、自らの責めに帰すべき事由なく失業した者への給付を行うという政策目標と合致しないことになる」[73]と述べている。

一方、カリフォルニア州においては行政規則で、通常の過失だけでは「非違行為」を構成しないという原則を示したのち、例外として「ただし、同様の行為で以前に注意やけん責を受け、しかも能力が欠如しているわけではない場合」には、「非違行為」を構成すると規定している（一二五六―三〇条(d)）。

Christophersen事件では明言はされていないが、事実関係やカリフォルニア州行政規則の条項とも併せ考えると、被用者による一連の過失行為が「非違行為」を構成するためには、使用者による懲戒処分を経てもなお状況が改善されない（懲戒処分の意図を故意に無視している）、という状況が必要であると思われる。他方、単なる能力不足では「非違行為」を構成しないという原則からすると、能力が足りないために過失行為を頻発しただけである場合には、「非違行為」を構成することはない。

第二節　労働協約・就業規則と「非違行為」の関係

労働組合と使用者が締結した契約（労働協約）の定め、あるいは使用者が設定した会社のルール（就業規則）に違反したことを理由に被用者が解雇された場合、「職務に関連した非違行為によって解雇された」といえるのだろうか。非違行為存在の立証責任は使用者にあるところ、使用者は被用者による「行為規範」の侵害や、被用者が使用者に負っている具体的義務の存在を立証するために、労働協約や就業規則の定めの存在を主張する。しかし、一般に、契約や、使用者が法の範囲内で自由に設定することのできる規則に反したことによって解雇された被用者がすべて「非違行為」によって解雇されたと考えるのは、資格停止規定の統一的な適用という観点や、資格停止に故

意性を求める失業保険法の趣旨に反することとなり得る。[74] たとえば、単に使用者が必要とする被用者を宣言するような規定（被用者選択のルール、たとえば必要な資格や、能力、あるべき被用者像など）に「反した」ために解雇されたのであれば、それは非違行為を理由とする解雇にはあたらないというべきであろう。[75] それ以外の場合でも、使用者が定める、あるいは労働協約で定められた、被用者の解雇事由と失業保険法上の「非違行為」の基準とは必ずしも一致しないと考えられる。以下、具体例を検討する。

一　労働協約と「非違行為」

ア　労働協約違反の行為と「非違行為」との関係

ミシガン州最高裁は、労働協約に違反する行為の非違行為性について、一九五九年のLinski事件[76]で判断を下している。Linski事件は、労働組合の組合員が労働協約違反のストライキを行ったため、当該労働協約の定めに従って解雇されたが、その行為が「職務に関連した非違行為」であるとされ失業給付の受給資格が停止された事案である。最高裁は、Boynton事件の定義を参照しつつ、あらゆるストライキは「故意かつ実質的に使用者の権利を無視」した行為であると解されることとなるが、雇用保障法が労働争議中の申請者を資格停止とする規定を非違行為の規定とは別個に置いていることから、すべての労働争議行為が「非違行為」を構成するとはいえないと考え、「本事件で扱っているのは、平和的に行われた仕事の放棄である。……われわれは、［解雇という］契約違反の制裁に対しさらに法律上明らかに導き出すことのできない別の制裁を加える根拠を見出すことはできない」[77]とし、職務に関連した非違行為による解雇を理由とする資格停止は正当化されないとした。つまり、労働協約違反は労働組合と使用者との間の契約違反にすぎず、それ自身が雇用保障法にいう「非違行為」を構成するのではないとしたのである。

一方、被用者が使用者に対して負っている義務の重大さが非違行為性判断に影響を与えることを示唆する最高裁判例に、一九六三年の Wickey 事件[78]がある。航海中の客船で火災監視の仕事をしていた申請者が、上陸中に映画を見ていたために、労働協約によって設定された乗船時間を過ぎてしまい、労働協約の規定に従い解雇された事案において、最高裁は「申請者の行為が解雇をもたらした非違行為であるか否かを決定するためにはすべての事情を考慮しなければならないところ、とりわけ、申請者が使用者に対して負っている責任の程度と、規則違反が使用者にとってどの程度困難やトラブルをもたらすかについてを考慮しなければならない[79]」、「火災監視の仕事をする者の規則違反や非違行為は他の被用者の場合と同様に扱うわけにはいかない[80]」とした失業保険審査官の決定を支持し、非違行為性を認めた。ただし、このように義務の重要性が故意性の要素を「骨抜き」にしてしまうような判断については、法の趣旨に反するとする批判もある[81]。

その他、ミシガン州控訴裁は次のような判決をも下している。Ruzmus 事件[82]および Hagenbush 事件[83]である。前者は、労働協約の、時間の浪費を禁止する規定および安全規定に違反したために解雇された被用者につき、違反の内容が「作業中の待ち時間にタバコを買いに行ったこと」や「一時的に保護メガネをかけていなかったこと」であったことを鑑みると、労働協約規定には違反し解雇は正当化されるとしても、そのことじたいによって非違行為性があるとはいえず、申請者の行為は使用者の利益を意図的かつ実質的に無視したとはいえないため、職務に関連した非違行為ではないと判断した。一方後者は、複数回の無断欠勤を繰り返した被用者が、労働協約の定めに従って四度の懲戒処分を受けたことで解雇されたため資格停止された事案であるが、申請者は非違行為の有無について争うのではなく、四度の懲戒処分のうち一度は事実誤認によるもので使用者に解雇権がないことを根拠に資格停止が不当であると主張した。しかし裁判所は「失業補償の資格を決定する目的で非違行為の有無を決定する場合に、労

働協約や雇用契約における特定の言葉の評価・解釈を勘案するべきではない。［労働協約などの契約に定める、解雇を導く被用者の誤った行為は］法律で定める「非違行為」より重いものであることもあり得る。それゆえ、申請者の行為は雇用契約の言葉からは独立して評価されなければならないのである。そうした客観的観点から申請を検討しなければ、同じような行為で異なる使用者から解雇された申請者が法の下で異なった取り扱いを受けるという結論を避け得ない[84]」と述べ、申請者の行為は雇用保障法上の「非違行為」にあたるとした。前者の事例は、申請者の行為が、使用者の契約上の解雇権を発生させる労働協約違反の行為であっても「非違行為」にあたるとは限らないとし、後者の事例は逆に、申請者の行為が仮に労働協約違反の行為でなかったとしても、申請者の行為が「非違行為」にあたる場合があることを示している。いずれの事案も、「非違行為」と労働協約（あるいは雇用契約）の規定と雇用保障法にいう「非違行為」が必ずしもリンクしないことを示している。

一方、カリフォルニア州では行政規則において、労働争議中に労働協約に違反する行為を行ったため解雇された者について、その行為が「非違行為」に該当するとしている（一二五六―四一条）。もっとも、その場合でも一般原理としての「非違行為」の定義（行政規則一二五六―三〇条）は適用されるから、「非違行為」を構成するか否かの考慮要素のひとつであるということができよう。

② ユニオンショップ協定により解雇された被用者

労働協約の規定に基づく解雇に関連して、労働協約に定められたユニオンショップ（エージェンシーショップ）協定に基づき、使用者が組合を除名された被用者または組合費を支払わない被用者を解雇した場合、解雇を導いた被用者の行為が「非違行為」を構成し得るかについては、争いがある。ミシガン州最高裁は Parks 事件[85]で、使用

者とユニオンショップ協定を締結した組合の組合員である申請者Aが、当該組合が代表義務を果たしていない等の信念で組合費を支払わなかった結果、組合の要請を受けた使用者に解雇された事案で、「申請者が組合費の支払をしないことは［組合との争いがいかなるものであろうが］明らかに使用者の権利を意図的に無視しているといえる。使用者は上告人を解雇しなければ債務不履行になっていたであろう。使用者は組合費が支払われていると予想する権利を有している。もし支払われなければ、組合は協約に基づく権限を行使し、使用者に組合費を徴収するか上告人を解雇するかを要求する。申請者が解雇を通知された後も組合費の支払を拒絶すれば、使用者は当該申請者を解雇しない限り組合との契約違反という立場に置かれることとなる。これは、職務に関連した非違行為を構成するに十分である」[86]と判示した。一方、カリフォルニア州行政規則は、ショップ制のもとで組合からの除名のみを理由として解雇された場合は「非違行為」にあたらないとしている。ただし、前記第二章第二節一であげたように、みなし自発的離職として処理されることはあり得る。

二　就業規則違反と「非違行為」

使用者が定める会社の規則（就業規則）に違反したことを理由に解雇された場合、当該違反が「非違行為」にあたるかという点について、ミシガン州最高裁は一九六一年のReed事件[87]において示唆的な判決を出している。使用者は、会社に被用者の賃金の差押令状が二回以上来た場合には当該被用者を解雇するという規則を定めていたところ、申請者の賃金差押令状が九か月の間に四回来たため、使用者は申請者を規則違反で解雇した。最高裁は結論として、申請者が差押えを受けたことは「職務と関連した」非違行為ではないとし資格停止を違法としたが、その中で次のように述べている。「われわれは職務遂行を管理する、または職務に関連する就業規則に反した場合、資格停止をもたらす非違行為を決して構成しないと言っているのではない。だが、われわれは本件の規則を、一つの行

為に関するルールというより選択のルールであるととらえている。つまり、そのルールは被用者の職務に関連した行為を管理するものではなく、むしろ、雇用条件及び雇用継続のための条件を設定するものなのである。被用者の選抜および雇用関係維持についてはカバーするが、仕事中の行為や職務に関連した行為についてはカバーしない。それに違反することは使用者に解雇の権限を与えても、そうした解雇が制定法の意図する職務に関連した非違行為によるものとはいえないのである」[88]。つまり、使用者が設定した就業規則のうち、「行為」に関する規則は「使用者が被用者に想定する権利のある行為規範」として働き得るが、被用者の「選択」に関する規則は「行為」を観念しないので、「非違行為」の基準とはなり得ないということになる。

他方で、一見選択のルールに反したようにみえるが、行為規範を無視したとされ「非違行為」を構成した事件として、一九八六年のParks事件[89]があげられる。市の職員であった申請者Bが、夫と他の市に転居したことで市の行政規則が定めた市内での居住要件を満たさなくなったとして解雇されたため失業給付の申請をしたが、離職理由が職務に関連した非違行為であるかどうかが争われた。ミシガン州最高裁は、「使用者は、その制定する規則が統一的に適用され、遵守されるという強い利益がある。使用者は、その被用者が居住要件の存在によって市に住み続けてくれるだろうと予想する権利を有する。……上告人（申請者）は、この雇用条件をよくわかっていたといえる」[90]という理由付けによって、申請者の行為は使用者の利益を故意に無視したものであり、職務に関連した非違行為であるとした。前記Reed事件との違いとしては、Reed事件では賃金の差押えを招く借金という被用者の「誤った」行為が第三者（債権者）に向けられていたが、Parks事件では「誤った」行為が使用者に向けられていることである、と述べている。つまり、第三者に向けられた行為が就業規則違反であれば「選択のルール」違反ということになり、使用者に向けられた「行為」は職務に関連した行為となり得て、行為規範の無視ということになる、

と解したのである。

一方、カリフォルニア州では、行政規則において、使用者の設定した規則（就業規則）に違反した被用者が、職務に関連した非違行為によって解雇されたと判断される要件を次のように示している。「規則が合理的で、被用者がルールを知っておりまたは知っているべきであり、被用者による規則違反が故意または未必の故意によるもので、具体的かつ実質的に使用者の権利を侵害しまたは侵害するおそれのあるとき」には、被用者の解雇につながる行為は職務に関連した非違行為になるという（一二五六―四二条(b)）。こうした解釈は、就業規則違反の行為が「非違行為」に該当する要件として、違反行為の存在に規則の合理性および実質的な権利侵害を加えた、リベラルなものであると解することができる。

第三節　業務命令違反と「非違行為」

明文の就業規則や労働協約によらない使用者の業務命令、あるいは雇用契約上の黙示の行為規範に違反した場合、その違反行為が「非違行為」を構成することがあるだろうか[91]。カリフォルニア州では控訴裁判所において、一九七三年、ピザ屋の店員が業務命令に反し髭を剃らなかったために解雇された事案で、一般論が提示されている。裁判所は、カリフォルニア州労働法（Labor Code）一八五六条[92]の「被用者は、自らが従事する職務に関連する使用者のすべての命令に実質的に従わなければならない。ただし、命令に従うことが不可能または違法であり、または命令に従うことで新しくかつ不合理な重荷が課される場合には、その限りではない。」という規定を用いて被用者の従うべき業務命令の範囲を示し、髭を剃ることという命令が「合理的」であるか否かについては、「使用者の経営上の利益に反するか、あるいは不衛生である場合には合理的である。一方、単に髭を伸ばすことに対する個人的な

不快感であったり、被用者を解雇するための策略であったりすれば、不合理となる」[93]とした。上記の就業規則違反の場合同様、業務命令についても合理性のテストによって判断するべきことを示したのである。

その後州の行政規則に、業務命令違反が「非違行為」を構成する場合の基準が提示されることとなった。原則として使用者の適法な業務命令に従わないことは「非違行為」を構成するとしながらも、次のような例外を定めている。「（A）命令に従うのが被用者にとって不可能な場合、たとえば、当該被用者の肉体的限界が理由で不可能であり、かつ使用者や使用者の代理人がそれをわかっている場合、（B）命令に従うことで、被用者が新しくかつ不合理な重荷を課される場合、（C）命令が使用者の経営上の利益に関係ないか、影響を与えない場合」などである。

なお、家庭の事情による業務命令（出勤命令やシフト変更命令など）違反に関しては、多くの裁判所で故意性が軽減され、「非違行為」を構成しないと判断しているという[94]。

第四節　資格停止の効果

一　一般的な非違行為によって解雇された場合

後述する「重大な」非違行為でない、職務に関連した非違行為による解雇に基づく給付制限期間を固定しているのは六州で、その期間は六週から一四週程度である。五つの州は非違行為の程度などによって給付制限期間を変動させる方式を採用しており、フロリダ州の一から五二週のような広範なものもあれば、メリーランド州の一〇から一五週のようにその範囲が狭いものもある。なおこの固定期間は、自発的離職の場合と比べるとやや長く設定されている傾向にある。その他の州は失業中すべての期間を給付制限の期間としている。このようにする州においては、再就職後一定の就労が必要となる。たとえば、ミシガン州では週給付額の一七倍の額の、カリフォルニア州では五

倍の額の、賃金を受けなければ資格停止が解除されない（ミシガン州雇用保障法二九条(3)(g)、カリフォルニア失業保険法一二六〇条(a)）。また、受給権じたいの縮減を行う州もある。各州とも、再就職後の労働要件と受給権縮減の内容は自発的離職の場合とほぼ同じであるが、ウィスコンシン州では非違行為の場合に受給権のすべてを失うという厳しい規定が設けられている。

二　「重大な」非違行為の場合

三〇の州で、ある一定の「職務に関連した非違行為」によって解雇された申請者に通常の場合より厳しい資格停止を課すという規定を設けている。これらは、「重大な（gross）非違行為」と整理される(95)。州によってその内容は異なり、「明らかに過度で、故意または未必の故意による行為」といった抽象的なものから、不誠実な行為および犯罪行為などと特定するものもある(96)。ミシガン州法は、暴行や傷害、窃盗や故意の器物破損等が、重大な非違行為として定められている。カリフォルニア州には、このような規定はない。

このような「重大な」非違行為による解雇については、通常の非違行為の場合より厳しい給付制限が科される。たとえば、非常に長い（二六から五二週）固定給付制限期間を設ける州（七州）があり、ミシガン州では二六週の固定期間に設定している（雇用保障法二九条(3)(d)）。また、八の州ですべての算定基礎賃金の取消しがなされ、七の州で非違行為のあった使用者のもとでの算定基礎の取消しまたは受給権の剝奪がなされる（ミシガン州ではこのような受給権の縮減は行われない）。

おわりに

アメリカにおいて、離職理由に基づく給付制限規定はしだいに厳格化されてきたといっていい。たとえば、第二

章第二節二で述べたように、資格停止を排除する自発的離職の「正当な理由」を職務関連に限定する州は増加してきている。一九四八年当時自発的離職の正当な理由を職務に関連する理由に限定していた州は一六州であったが[97]、現在は四一の州でそのように限定している。また、同年に一一州であった[98]失業中すべての期間という給付制限期間を設定していた州の数も増加の一途をたどり、現在ではほとんどの州がそうした設定をしている。実際、全米の失業者のうち五四・五％が一五週以上継続して失業しており、二七週以上継続している失業者も四〇％いるというのであり[99]、非常に厳しい給付制限であるといえる。経験料率制を伴う使用者単独拠出制のもとでは、申請者本人の責めに帰すべき事由によって保険事故を引き起こした場合、こうした厳しい給付制限もやむを得ないというコンセンサスとなるのである。

しかしながら、給付制限についての多数の争訟を経る中で、一定の法原理が構築されてきたことがみてとれ、その法原理は日本法の解釈にとっても示唆的である。その大前提は、保険原理に基づく「故意性」の要求と職業選択の自由の観点からの修正である。その内容は、次のようになる。

まず自発的離職について、そもそも「自発的」な離職であるかが問われる。その中では、使用者と被用者のどちらが失業を引き起こした「当事者」であるかが問われ、特に被用者が当事者であるかについては申請者の故意性、具体的には自由意思に基づいて行為を行ったかが問われる。この原理はたとえば、執拗な退職勧奨によって退職した労働者が「自己都合退職」したと解すべきか、といった問題を考える際に参考となる。また、カリフォルニア州のように使用者も被用者も「当事者」でない離職が存在するという前提も示唆的であって、たとえば有期雇用契約の終了が自己都合退職にあたるか[100]を議論する際に有効となる。また、自発的離職の「正当な理由」については、「合理的平均労働者であっても離職するような強制的な理由」という一般論が提示されているが、適職でない職を

自発的離職する場合を想定すると、職業選択の自由の観点と整合性があり、大いに参考となる。

非違行為については、第一に非違行為に単なる過失や能力不足を含まないという点について、故意性の重視という保険原理に基づく考え方と整合性があり妥当と考える。第二に、就業規則違反となる行為がすべて失業保険法上の非違行為にあたるのではなく、「被用者選択のルール」に反しただけでは非違行為に該当しないという点は、その選別が難しいとはいえ、ひとつの基準となり得る。さらに、そうではなく就業規則の「行為規範」ルールに反した場合でもやはり故意性は重視される。興味深いのは、こうした就業規則違反を理由とする解雇の場合や業務命令違反を理由とする解雇の場合の非違行為性の検討において、解雇自由がうたわれるアメリカにおいて日本の解雇権濫用法理における合理性判断のような判断が行われている点である。たとえば、一連の行為を非違行為と判断するにあたっては使用者が懲戒処分を繰り返したにも関わらず行為を繰り返したことが必要となるし、就業規則や業務命令違反の非違行為性を判断するにあたっては、規則や業務命令の合理性や周知性が問われる場合もある。

繰り返しになるが、アメリカの失業保険制度は使用者単独拠出制・経験料率制を有する使用者責任を前提とした制度であるため、本稿で見られたような法理論をそのまま労使折半の制度に当てはめることには注意が必要である（たとえば、「正当な理由」を職務に関連する理由に限定することは妥当ではない）が、それでも給付制限について「故意性」を中心とした法原理から学ぶことは多い。これら法原理を具体的にどのように日本法の解釈に適用していくのかは今後の課題としたい。

（62）　Kempfer, *supra* note 19, at 152.

（63）　*Id.* at 151-152.

（64）　Federal Unemployment Tax Act § 3304, 26 U.S.C. § 3304 (2012).

(65) こうした理由で給付制限や受給権の縮減を行わないことを、州法に規定しなければならない。州立法府がこれらの規定を置かない場合、州内の使用者がほんらい受けることができる九〇％の連邦失業税控除が受けられなくなる。これら規定の詳細は、地神・前掲註（4）を参照。

(66) *The Comparison*, at 5–12.

(67) Boynton Cab Co. v. Neubeck, 237 Wis. 249; 296 N.W. 636 (1941).

(68) *Id.* at 296 N.W. 640.

(69) Lisa L. Graditor, *Back to Basics: A Call to Re-Evaluate the Unemployment Insurance Disqualification for Misconduct*, 37 J. MARSHALL L. REV. 27, 39 (2003). ﾐｼｶﾞﾝ州では Cassar v. Emp't Sec. Comm'n, 343 Mich. 380; 72 N.W.2d 254 (1955)、カリフォルニア州では Maywood Grass Co. v. Stewart, 170 Cal.App.2d 719; 339 P.2d 947 (1959) によって、それぞれ法規範として引用され、判例法理となっている。

(70) *Id.* [Graditor] at 41–43.

(71) Christophersen v. City of Menominee, 137 Mich. App. 776; 359 N.W.2d 563, 566 (1984).

(72) *Id.* at 359 N.W.2d 566.

(73) *Id.* at 566. ただし、被用者の意思いかんでは自発的離職やみなし自発的離職にあたる可能性はある。

(74) Kempfer, *supra* note 19, at 163.

(75) *Id.* at 163–164.

(76) Linski v. Emp't Sec. Comm'n, 358 Mich. 239; 99 N.W.2d 582 (1959).

(77) *Id.* at 99 N.W.2d 586.

(78) Wickey v. Emp't Sec. Comm'n, 368 Mich. 487; 120 N.W.2d 181 (1963).

(79) *Id.* at 120 N.W.2d 189.

(80) *Id.* at 188–189.

(81) Packard, *supra* note 25, at 648–649.

(82) Ruzmus v. Kirkhof Transformer, 137 Mich. App. 311; 357 N.W.2d 683 (1984).

(83) Hagenbush v. Plainwell Paper Co., 153 Mich. App. 834; 396 N.W.2d 556 (1986).
(84) *Id.* at 396 N.W.2d 558.
(85) *Parks case*, *supra* note 57.
(86) *Id.* at 398 N.W.2d 283.
(87) Reed v. Emp't Sec. Comm'n, 364 Mich. 395; 110 N.W.2d 907 (1961).
(88) *Id.* at 110 N.W.2d 908.
(89) *Parks case*, *supra* note 57.
(90) *Id.* at 398 N.W.2d 282.
(91) 宗教上の理由により業務命令に従うことができずに解雇された場合、これが非違行為による解雇であるとして受給資格を停止することは、自発的離職の場合（注（43））と同じく、合衆国憲法修正第一条違反を構成し得る。連邦最高裁 Hobbie 事件（Hobbie v. Unemployment Appeals Comm'n of Fla, 480 U.S. 136 (1987)）を参照。
(92) Cal Lab Code § 2856 (2013).
(93) Thornton v. Dep't of Human Res. Dev., 32 Cal. App. 3d 180, 107 Cal. Rptr. 892, 896 (1973, Cal App 1st Dist).
(94) Malin, *supra* note 52, at 138.
(95) *The Comparison*, at 5-17.
(96) *Id.* at 5-17 to 5-18.
(97) Blaustein, *supra* note 14, at 283.
(98) *Id.*
(99) Bureau of Labor Statistics, U.S. Dep't of Labor, Economic News Release, Unemployment Persons by Duration of Unemployment (2013).
(100) この点を問題とした文献につき、上田・前掲註（1）。