

特集 ● 安倍「雇用改革」との対抗軸——労働運動の課題と役割

金銭解決制度は労働者・組合に 何をもたらすか

萬井隆令

1. 安倍政権による労働法制改革の 動向

安倍政権が日本経済再生本部（閣議）や産業競争力会議（企業経営者ら10人）等を設置して、労働法制の規制緩和について示した基本方針は「雇用の流動化」であり、「成熟産業から成長産業へ『失業なき円滑な労働移動』を図る…行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策シフトを具体化する」するということである。

その柱は、非正規の典型である派遣の拡大をもたらす派遣法の改編であり、労働条件が低く、解雇し易いというイメージを持ち、解雇法理は緩和されることを容認する限定正社員制度であり、そして、裁判所で解雇が違法無効と判断された場合に、一定の金銭を支払って労働契約を解消する解雇の金銭的解決制度である。

裁判において解雇が違法無効と判断された場合、労働者は職場に原職復帰する。経営者にとっては、企業外に放逐したい労働者をむりやり従業員として扱えと押し付けられることが耐えられない。そこで、ドイツにある解雇の金銭的解決制度をモデルにして新制度を作ろうというわけである。

財界が以前から求め、繰返し検討され、06年12月には労政審『答申』にまで持ち込んだものの、金銭的解決制度については「引き続き

検討」に止まったが、安倍政権で再浮上した。同制度によって解雇をしやすくし、労働力流動化を図り、日本経済を活性化するというのである。それらの理由付けは正確・適切であろうか。

2 日本労働法規制の現状と解雇 法理

(a) 規制緩和というからには、現在あれこれ厳しい「規制」があって、それが不都合であるから「緩和」する必要がある、というのが筋だろう。では、日本の労働法制度は「緩和」が必要なほど強い「規制」を行っているのか。

有期雇用契約は放任されている。労働契約法の改正で、更新を繰り返している有期契約労働者に保護の手掛かりができたが（18～20条）、効果は予測つかない。解雇理由も定める就業規則は使用者が労働者代表の意見を聞くだけで一方的に制定変更でき、内容が合理的であれば労働者を拘束する（労働基準法89条以下、労働契約法9～12条）。36協定を結べば法定労働時間を超えて際限なく時間外労働があり得る（労基法32、36条）。36協定と就業規則の義務付け規定があれば、残業の指示は合理的範囲内では拘束力があり（日立製作所事件・最1小判平3,11,28労働判例594号）、（大卒・営業担当の場合）単身赴任を余儀なくする転勤も「余人をもっては容易に替え難い」といった高度の必要

性」はなくても命じ得る（東亜ペイント事件・最2小判昭61.7.14労働判例477号）。派遣や有料職業紹介はほぼ全面自由化されている（労働者派遣法4条、職業安定法30条以下）。労働者保護のための規制は厳しいどころか、穴だらけである。

(b) 解雇は賃金収入を頼りとする労働者を一気に生活の危機に追い込む。いつ、どのような理由で解雇されるかもしれないということになれば、労働者は使用者に対して不満や苦情があっても言えない、権利を主張することもできない、萎縮し、いわば奴隷状態になる。

労働者は、働くことは最も重要な人権の一つである、社会的にみてやむを得ない合理的な理由のない解雇は違法・無効だ、と裁判に訴え、幾つもの裁判の末、ようやく1975年に、最高裁は「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」と判示した（日本食塩事件・最2小判昭50.4.25判例時報774号）。それが法律化され、労働契約法16条となっている。

なお、①思想・国籍・社会的身分（労基法3条）、②婚姻、妊娠、出産、産前産後休暇の取得（雇用機会均等法8条3項）、③育児休業、介護休業取得（育児・介護休業法11、16条）、④組合活動（労組法7条）を理由とする解雇は禁止され、労働契約法16条はそれらを包括する一般規定となっている。労災休業、産休中は一切の解雇が許されない。（労基法19条）

3 解雇と違法解雇を争う2つの道

(1) 解雇の定義とその範囲

解雇とは期間の定めのない労働契約で就労している労働者を企業が一方的に契約解除し、労

働契約を解消することを指す。採用内定の取消、試用期間中の本採用拒否、期間の定めのある労働契約を反復更新している場合の雇止めは、いずれも実質において解雇であり、その効力の判断にあたっては、解雇に関する法理が適用される。

ただ、合理的理由があれば企業は労働者を解雇することを認められている。金銭的解決制度は、その合理的理由がないと裁判所が判断したにもかかわらず、金銭支払いによって労働契約を解消し、原職復帰を望む労働者を俗に言う手切れ金で企業から放逐することを認めるものである。

(2) 違法解雇を争う2つの道

違法解雇を争う場合、2つの道がある。

(ア) 原職復帰と未払い賃金の支払いとを求めめる道

企業は解雇する場合、解雇の類型に応じて、労働者の能力がないとか整理解雇の場合でも相対的に能力や協調性の点で劣り、企業への貢献度で劣る等の理由を並べ立てる。しかし労働者にとっては、それらは言い掛かりや、些細なミスで他の人の場合は特に咎め立てられることもない類のものである。そのようなことで職場から追われ、仕事の仲間と隔てられ、賃金収入を一気に奪われたことに憤る。労働者は、企業の判断に非があることを裁判で明らかにし、もう一度、職場に戻って仕事をし、仲間との交流も取り戻したいと考え、裁判所に解雇無効・原職復帰の判決を求めるのである。

(イ) 不法行為として損害賠償を請求する道

解雇は違法だとは考えるが、在職中の労働条件や処遇、当該企業の将来性などや裁判で解雇を争った相手方の下で再び働くことの精神的負

担等も併せて考え、その会社に復帰したいとは思わない場合、当該解雇を不法行為として損害賠償を請求することもできる。解雇無効確認の裁判を提起しながら、裁判進行中に、一定金額の支払いを条件に和解し、裁判を取り下げ、退職するケースもある。

当該解雇については金銭の支払いを受ければ無効確認（原職復帰）を求めないから、労働者側が自らが決めて選んだ金銭的解決の手法である。つまり、解雇の金銭的解決の方法は、労働者にとっては今でも現に存在する制度である。

4 解雇裁判の進み方

(a) 多くの場合、企業は何らかの理由をあげて解雇を告げる。労働者ももっともな理由でやむを得ないと考えて、争うことを諦めれば、「事件」にはならない。到底まともな理由ではないと考えても、様々な理由で裁判で争うことができなければ泣き寝入りすることになる。家族や同僚と話し合い、弁護士とも相談してようやく、裁判を提起することになる¹⁾。

労働者は、実は、解雇は企業の経営理念に反する労働者の主義・思想、正当な権利主張、労働者の組合活動などを嫌悪し、他の労働者から引き離すことを策して、ありもしない解雇理由を捏造して解雇したと追及することが多い。企業は相当の解雇理由があったと反論し、双方が主張を支える証拠を出し、それらすべてを裁判所が慎重に吟味し、最終的な判断を下すという経過をたどる。

「客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められない」解雇は無効である（労働契約法16条）。そこで、裁判ではもっぱら企業の主張する解雇理由が審議され、「合理的理由」がない場合には解雇無効と判断されて終

結する。何故、解雇したのかという理由は追及する必要はないから、解雇の真の理由は明らかにはされないままで終わる。

5 解雇の金銭的解決制度と問題点

(1) 制度の内容

「日本再興戦略」（15年6月30日閣議決定）では、裁判では、結論まで時間がかかり、また無効判決後の職場復帰比率が低い等の実態があるから、「透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する紛争解決システムを構築する必要」があり、「解雇無効時における金銭救済制度の在り方（雇用終了の原因、補償金の性質・水準等）とその必要性を含め、予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方」を検討し、所要の制度的措置を講ずる、と述べるに止まっている。

05年9月、労働契約法制のあり方研究会は、「信条、性別等」や年休権など「正当な権利を行使したことを理由とする解雇等」は除き、使用者の責任によらない事情で「労働者の職場復帰が困難と認められる特別な事情がある場合に限」って、使用者からの申立を認めることとすれば、安易な解雇を誘発することはない、と述べていた。06年12月労政審『答申』も同様で、制度についての基本的構想に変化はない。

(2) 提案の理由付けとその問題点

労働者にとっては金銭的解決の手法は既にあるから、現在の構想は、解雇無効判決を受けたが、当該労働者を職場に戻したくない企業側の要望に応えるものである。

この制度についての賛成意見はほぼ次の2つを論拠としている。

(ア) 雇用の拡大・「労働力」流動化のための必要論

日本の解雇法制は厳しすぎて、一度採用してしまうと解雇し難いから、企業が労働者の採用に慎重になりすぎる、解雇がもっと自由であれば大らかに採用するようになる。成長産業への「労働力」の移動を円滑にするために有効である、という論である。

しかし、「労働力」は生ま身の労働者と切り離すことはできない。その「流動化」とは、企業が求めるままに、労働者を勤務先や勤務場所を変更させ、職種を変えさせることを意味する。しかし、労働者を何時でも何処へでも企業の意のままに動かせるわけがない。労働者は解雇されれば、否応なく明日の生活のために仕事を探さなければならない。幸い就職先が得られても、通勤圏内でなければ、単身赴任か、家族ごとの転居が強いられる。単身赴任は家族との別居、二重生活という負担が伴うし、家族ごと転居を考えても妻の失業、子達の転校、さらには本人および家族はそれぞれ移転先で新しく人間関係を築き上げてゆかねばならない等々の問題がある。

労働者が良い条件の職場を得て自ら転職するならば別だが、解雇され、それが否応なく惹き起す「流動化」において、以前より好ましい条件が確保されることは稀である。解雇の金銭的解決制度や「労働力の流動化」を口にする人達は、解雇された労働者一人ひとりが遭遇するそのような問題は視野に入れないし、労働者の人間としての尊厳を価値として認めようとししない。

解雇の自由は現実には大らかな採用に結びつく保証はない。その次の就職までの生活の維持や職業訓練についての保障もない。金銭的解決制度は恣意的な解雇を増やすだけになることは必ずである⁽²⁾。

(イ) 解雇の救済手段の選択肢の拡大、紛争

の柔軟かつ迅速処理論

裁判所で違法不当な解雇と判断されても、現実には復職は難航し、結局ごく少額の金銭を得て退職を余儀なくされることが多いのが実態であるから、一定額の金銭補償がルール化されることは労働者にとって有利である、と説かれることがある。

それは、一方で解雇無効判決を遵守しない企業の態度を不問にし、他方で、労働者が職場復帰に託す意図や心情を理解しないものである。同制度は、違法・無効な解雇を行った企業を解雇紛争から「救済」し、延いては実質的には解雇を自由化することに繋がる。

6 金銭的解決の「効果」と制度の欠陥

(1) 金銭的解決の「効果」

裁判の結果がどうであれ結局は金で労働契約を解消できることになれば、企業は解雇理由の合理性を慎重に吟味する必要がなくなるから、不当解雇を誘発する可能性が高い。

(ア) 職場復帰の道を閉ざす

制度案では、使用者の責任ではない「原職復帰が困難」な事情があることが要件とされる。だが、裁判所によって「合理的」と認められない理由で労働者を解雇したことは周りの労働者の記憶に刻み込まれずにはいない。それは少なくとも解雇無効が確定するまでは労働者の権利主張を押さえ込む作用を持つ。

被解雇者の後任が既に就労しているといった原職復帰が困難な事情は、使用者自らが創り出したものであり、当該使用者がそれを理由として主張することは公平ではない。

解雇無効判決を得て原職へ実際に復帰する労働者は40%程度はいる⁽³⁾。同制度はその労働

者を切り捨て、労働する権利を奪うことになる。

また、「原職復帰」は個人の力ではなく、労働組合などの支援があって初めて実現することが多いが、同制度はそのような組合活動を効果のないものに変え、労働組合の活動などを阻害することにもなる。

(イ) 金銭的解決制度の欠陥

(a) 案では差別的小および労働者の権利行使を理由とする解雇は対象から外される。

当初の裁判で労働者が真の解雇原因だと主張した差別ないし権利行使に関わる問題は審理されないで終わっている。使用者が金銭的解決を裁判所に訴えた場合、その問題について審理が始まるが、企業が秘匿してきた、解雇に踏み切った内心の事柄であり、企業側はそのような事実はない、知らないで押し切ろうとするし、労働者が差別や権利行使が理由であると立証することは実際には難しい。

いずれにしても一つの事件が2段階の裁判になり、必然的に裁判が長期化する。「迅速な紛争解決」が制度導入の狙いだとされながら、最終的解決までに今までより時間がかかることになる。

(b) 「金銭」の額を決める基準を何に置くのかも問題である。基準が明確でなければ、裁判官は「金銭」の額を決められない。

現在は、不法行為による損害賠償ないし和解の場合でも、可能性としては解雇無効＝原職復帰もあった場合の企業の負担を勘案しながら金額が決定されるから、賠償額は平均月給の40カ月分を越す程度まで、高額になっている⁽⁴⁾。しかし、原則が崩れ、その作用がなくなり、金さえ払えば労働契約を解消できることになれば、金額は低くなっていく可能性が大きく、安い手切れ金で労働者を追い払う装置になってしまう

危険性が大きい。

(2) ドイツの制度をモデルとすること

今回の金銭的解決制度はドイツをモデルとしたといわれる。しかし、ドイツでも「社会的に不当」として解雇が無効の場合は原職復帰が原則であり、また解雇は最後の手段なので、配置転換や職業訓練により解雇を回避することが可能であれば解雇は許されず、「使用者は解雇を正当化する事実を証明しなければならない」。しかも、事前に経営組織法に基づく従業員代表との協議が義務づけられ、その手続きを経ない解雇は無効である。従業員代表が解雇に異議を唱えた場合は、訴訟となった場合、使用者は当該労働者を雇用し続ける義務がある。つまり、職場で働き賃金を得ながら解雇裁判を行うことができる。

解雇予告も職員の普通解雇では最低6週間、勤続年数に連れて伸び、勤続12年以上では6ヶ月前とされる。その上、失業した90%以上の労働者が雇用保険を受けている。

労働者救済の拠り所となる裁判制度も重要である。解雇事件は労使の非職業的裁判官が陪席する労働裁判所で審理されるし、裁判所は特別の訴訟進行義務を課され、訴訟費用は他の事件より安いなど、労働者が裁判で争い易いよう工夫が凝らされている。

ドイツにおいても解雇が労働者に与える脅威は大きい、それをよくわきまえているが故に、その脅威を少しでも軽減する措置を講じ、解雇が労働者を直ちに窮地に追い込むことがないよう配慮されているのである⁽⁵⁾。

日本の場合、そのような条件がほとんど整備されていない。例えば雇用保険を得られる資格は制限されていて、実際に受ける者は失業者の

20%程度でしかなく、期間も90日と短く、金額も僅かで、場合によっては生活保護基準を下まわるほどでしかない。

そのような事情の下では、解雇は極めて重大な脅威となる。解雇をめぐる法制度は国によって背景や事情が異なるから、ドイツをモデルにするのであれば、解雇をめぐる全体的な状況をモデルとすべきで、中の一つだけを取り出して「参考」にするのは邪道である。

7 雇用と解雇法制のあり方

非正規労働者（有期、パート、派遣など）は1985年には15.3%であったが、今や40%を超えた。非正規労働者は期間の定めのない契約で働く正社員化を強く希望しており、少々労働条件が劣位でも限定正社員への転換に応じる可能性が大である。また、転勤や職務内容の異なる配転は予定されていない、現在の正社員が「限定」に移行するとなれば、企業には少数の正社員、半数近くの限定正社員、相当数の非正規労働者という構造になる。まさに、かつて日経連が想定した『新時代の「日本の経営」』である。

金銭的解決制度によっていずれは金銭で労働契約を解消できることになれば、企業は杜撰な理由でも解雇することになろうし、裁判における解雇に「合理的理由」があるかについての審理も等閑なものになる危険性が大きい。全体としての雇用の不安定化、流動化の状況の下で、解雇の脅威に晒されながら労働者同士が競い合う事態になりかねない。

違法解雇をまともに憤り、正面からそれを争う道は、労働者の人間としての尊厳保障するために、決して閉ざされてはならない。解雇が違法無効である場合に、原職復帰を求める労働者本人の意思に反して労働契約関係の終了を認め

るような制度を安易に認めるべきではない⁽⁶⁾。
(よろい たかよし・労働総研常任理事、龍谷大学名誉教授)

(注)

- (1) 島本滋子『ルポ解雇』（岩波新書）5～7頁参照。
- (2) 山川隆一「日本の解雇法制」大竹・大内・山川編『解雇法制を考える』（勁草書房）3頁以下、荒木尚志・山川隆一編『諸外国の労働契約法制』（労働政策研究・研修機構）39頁以下（荒木・山川）、145頁以下（橋本陽子）。
- (3) 前田達男「裁判の機能－解雇事件裁判を中心に」片岡・萬井・西谷編『労使紛争と法』（有斐閣、1995年）170頁、労働政策研究・研修機構『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』2頁以下（平澤純子）。
- (4) 前掲注(3)『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』3頁。
- (5) ドイツの解雇制度について文献は多い。西谷敏『ゆとり社会の条件－日本とドイツの労働者権』（旬報社）176頁以下、239頁以下、同『ディーセントワーク』（旬報社）318頁、荒木尚志・山川隆一編『諸外国の労働契約法制』（労働政策研究・研修機構）145頁以下（橋本陽子）、山本陽大「ドイツにおける解雇の金銭解決制度に関する研究」同志社法学62巻4号357頁等、金銭解決の実情については、高橋賢司『解雇の研究』（法律文化社）135頁以下参照。
- (6) 同旨、和田肇「不当解雇の効果と紛争解決」野田・野川・柳澤・山下編『解雇と退職の法務』（商事法務）334頁、前掲注(5)西谷『ディーセントワーク』90頁等。小宮文人氏は視点の異なる提案をする、同『雇用終了の法理』（信山社）112頁以下参照。