論 文

解雇の「金銭救済制度」論と 労働組合運動のあり方

緒方 桂子

I はじめに

現在、おそろしいことが進行している、といっても過言ではないだろう。

過去3回^{*1}、導入が見送られてきた解雇の金銭解決制度についてである。解雇の金銭解決制度とは、訴訟において解雇が無効と判断された場合に、補償金と交換的に労働契約関係の解消を申し立てることを認める制度である。現在、厚生労働省の下に、「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」（座長：岩村正彦〔東京大学教授〕。以下、「2018年検討会」という。）が設置され、議論が進行している。2018年検討会は2018年6月12日に第1回会合を開いたが、第2回が9月中に開催される予定であるという。

本稿では、まず、現在進行している事態が、いかなる問題を含むものであるかを明らかにしたうえで（Ⅱ）、解雇の金銭解決制度において考えなければならない原理的な問題を提示し（Ⅲ）、それを踏まえて、この問題に対する労働組合としての運動の方向性について簡単に触れたい（Ⅳ）。

Ⅱ 進行する解雇の「金銭救済制度」論の問題点

冒頭で、「おそろしいこと」と表現したのは、3つの理由がある。まず、それについて述べておこう。

1 「金銭解決制度」から「金銭救済制度」への転換

第1に、現在検討が行われているのは、解雇の「金銭解決制度」ではなく、「金銭救済制度」であるという点である。

すなわち、過去3回にわたって解雇の金銭解決制度の導入が阻まれたのは、解雇を金銭で解決したい使用者側と、それによって原職復帰の可能性が閉ざされること、及び、解雇が濫用され、その結果解雇規制が空洞化されることを危惧する労働者側に深い対立があることによる。その対立を回避するために、現在、解雇の金銭解決の申立の権利を労働者にのみ明示的に付与し、被解雇労働者に対する救済手段の多様化を図るという方向で議論が進行している。

現在の議論は、「労働者及び使用者双方にとって予見可能性があって」「労働者の保護が図られ」、「解雇をめぐる個別労働関係紛争の未然防止や迅速な解決に資するような仕組み」として議論されており^{*2}、その耳障りの良い制度趣旨は、労働者側の反対運動を喚起しにくくする可能性がある^{*3}。そして、マスコミ等の関心が低いままであれば、世間の耳目を集めることなく、解雇の金銭解決制度へと展開することが明らかな「金銭救済制度」は、いつのまにか日本の労働法制のなかに組み込まれていくおそれがある。

2 「法技術的論点」に関する議論の限定

第2の理由は、検討会の議論が、「法技術的論点」に限定して行われているという点である。制度設計の法技術的な論点に限定して議論するという方法は、2018年検討会設置の契機となった2015年

に設置された「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」（座長：荒木尚志〔東京大学教授〕。以下、「2015年検討会」という。）でも採用されていた方法である。法技術的な論点のみ議論するという趣旨は、制度導入ありきで議論をするのではなく、仮に導入すればどのような制度設計が可能であり、望ましいかという点に限って議論するという点のようである*4。

しかし、第二次安倍内閣が2013年以降毎年改訂している『日本再興戦略』*5においては、2014年版以降、「金銭救済制度」の導入がくり返し検討課題として挙げられている（なお、2017年からは「未来投資戦略」と名称変更）。また、2017年12月8日に閣議決定された「新しい経済政策パッケージ」*6においては、「第3章生産性革命」の節のなかで、「3. Society 5.0の社会的実装と破壊的イノベーションによる生産性革命（5）成長分野への人材移動と多様で柔軟なワークスタイルの推進」として、「③解雇無効時の金銭救済制度の検討」が挙げられ、「可能な限り速やかに、労働政策審議会において法技術的な論点についての専門的な検討に着手し、同審議会の最終的な結論を得て、所要の制度的措置を講じる。」とされている。

このような状況においては、解雇の「金銭救済制度」の導入が法技術的に可能かどうかという問いに対する回答は、「可能である」の一択であることは明らかである。そもそも、諸外国の制度を手本とするかどうかはともかく、解雇の金銭解決制度は法技術的に不可能な制度ではないし、問題の焦点は法技術にあるわけではない。法技術的な論点についてだけだからと、まるで既成事実を積み上げるかのように議論を重ねて最終的に金銭救済制度の導入を目指すという手法は、もはや詐欺的としかいいようがない。2018年検討会設置に

関して議論された第142回労働政策審議会労働条件分科会（2017年12月27日）*7において、労働者側委員である村上委員（連合）が「私どもとしては、ここに割くエネルギーはもう必要ないのではないかとこの考え方は変わるものではないかもしれませんが」と釘を刺したのは当然ともいえる。このような進め方は、やや品のない例えかもしれないが、デートに誘い出し会話を交わして仲良くなったところで高額な商品や役務を契約させる「デート商法」を想起してしまうほどである*8。

3 グランドデザインの欠如

第3に、この点が筆者のもっとも危惧するところであるが、現在の議論は、「労働者の救済に資する制度」という糖衣をまとい、法技術的な論点に絞ることによって、解雇の金銭解決制度導入議論においてもっとも論じられなければならない、法秩序全体における位置づけやその法理念、将来にわたる社会全体への影響という重大な論点をすっぱりと欠落させてしまっている点である。

次項で改めて論じるが、つとに指摘されているように、不当な解雇が行われた後の法的処理の方法については、国ごとにさまざまである。不当解雇が行われた後、被解雇者の法的救済の方法として金銭解決制度を導入している国は少なくない。また、それらの制度も、企業規模や被解雇者の年齢によって補償金の金額に差を設けるなど、実にさまざまである。その意味では、世界標準的なものがあるわけではない*9。

解雇の金銭解決制度について論じる際に重要なのは、雇用関係の存続保護をどのように考えるかという、その国の理念である。そして、その理念は、他の法制度、たとえば労働市場政策や職業訓練制度、あるいは、社会保障政策などと深く結びつけて論じられなければならない。その点に目をつぶって法技術的な議論に終始し、結論において解雇の金銭解決制度が導入されるならば、その近

視眼的な政策は将来世代に大きな負債を押しつけることにもなりかねない。法制度に通底する法理念、換言するならば、日本の雇用社会全体の構想（グランドデザイン）を欠いたまま、あるいはそれが提示もされず正面から議論もされないままに議論が進行している事態は、もはや恐怖ですらある。

III 解雇の金銭解決制度に関する原理的論点

1 解雇無効原則か、補償原則か

世界的に見ると、不当な解雇が行われた場合に、被解雇者をいかに救済するかという問題については、大きく、解雇無効原則（原職復帰原則）を採用している国と、補償原則を採用している国がある。もっとも、両原則を組み合わせ、一定の場合には、労使の一方が、あるいは双方が、原職復帰か金銭補償かを選択できる仕組みを設けている国も少なくない。

たとえば、スペインでは、解雇が差別的理由による場合やハラスメントに該当するなど労働者の基本的権利を侵害する場合、出産・育児等による休業を理由としてなされた場合には無効と判断される。その場合、労働者の即時の原職復帰と未払い賃金の支払いがなされる。これに対して、労働者の能力不足や経済的理由による解雇が不当と判決された場合には、使用者は、判決から5日以内に、当該労働者を原職復帰させるか、不当解雇保証金を支払い、労働契約を終了させるかを選択しなければならない。当該期間を超える場合には、原則復帰を選択したものとして扱われる^{*10}。

フランスでも、違法な解雇を「法律上禁止された解雇」に該当する場合（たとえば、出自や性別等を理由とする差別的な解雇など）と、それ以外のいわゆる「不当解雇」（たとえば、能力不足や非違行為等労働者の個人的理由に基づく解雇や、

経営上の困難や労働ポストの廃止等を理由とする経済的解雇等）に該当する場合を区別し、それぞれ異なる救済方法を定めている。「法律上禁止された解雇」の場合には、当該解雇は無効とされ、労働者の側で原職復帰か金銭解決のいずれかを選択することができる。他方、「不当解雇」の場合には、当該企業の従業員数が常時11人未満か否かで取り扱いを異にし、常時11人未満の場合には被解雇労働者は当該不当解雇によって被った実損害の賠償のみを請求できるとされ、常時11人以上の場合には、まず裁判所が原職復帰提案を行い、それが労使のいずれからであれ、拒否された場合には、使用者に対して損害賠償の支払いを命じることとされている^{*11}。

他方、ドイツにおいては、不当な解雇はその理由を問わずすべて無効とされ、原職復帰が原則となっている。しかし、解雇を契機として、労働関係を将来に向かって継続させることが期待できないほどに、労働者及び使用者の間の信頼関係が崩壊していることが立証された場合には、労働関係の解消申立によって金銭解決を行うことが認められている。この解消申立は、解雇が良俗に違反する場合を除き、労使双方が行いうる（解雇が良俗違反により無効の場合には労働者のみが申立を行いうる）^{*12}。

日本は、労働契約法16条において、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と定め、解雇無効原則のみを採用している。解雇無効原則を採用しているということは、不当解雇の法的救済の方法としては原職復帰のみが予定されているということであり、これが日本の特徴でもある。

2 解雇無効原則＝雇用保障原則の理念と現実

ところで、今回、検討されている「金銭救済制度」が労働者の保護に資するものとして議論され

ている背景には、次のような実態への認識がある。すなわち、①解雇が裁判によって無効となった場合であっても、職場復帰せず、退職する労働者が一定数存在すること、②行政によるあっせんや労働審判制度、民事訴訟上の和解においては、解雇をめぐる紛争の多くが金銭で解決されているという実態があること、③解雇無効の地位確認訴訟に代えて、解雇を不法行為とする損害賠償訴訟に訴え、それが裁判で認められる例も出てきているが、不法行為該当性の判断や損害の認定方法など、救済手段として確立されているとはいいがたいことである^{*13}。

①の点に関しては、解雇無効の判決を得ても、使用者がその就労を拒み、被解雇労働者が現実には職場復帰を果たせないという場合もある。これには、日本の判例や学説上の通説において、労働者に職場で働くことを求める権利（就労請求権）が認められていないという問題が関わっている。また、現実には、②や③の方法が解雇の金銭解決制度のような機能を果たしているのであるが、選択される紛争解決手段によって、和解額ないし損害賠償額はさまざまであり、いかなる水準で金銭的な補償が受けられるかは偶然的な要因に左右されることも少なくない（たとえば、都道府県労働局あっせんにおける解雇の解決金の水準はおしなべて低い）。

さらに最近、学説においては、労働者が原職復帰という救済手段を選択せず、金銭支払いによる労働関係のリセットという救済手段を選択した場合には、当該選択を行った労働者の決定を尊重すべきとして、自己決定の理念から、解雇の金銭救済制度の導入を法的に正当化する議論も登場している^{*14}。

たしかに、このような現実をみるかぎり、日本の解雇法制が予定している法的救済手段が原職復帰のみであることを硬直的とする批判は理解でき

なくはないし、労働者も「金銭救済制度」にかぎっていえば、その導入に反対しにくいのではないかと予想される。

3 検討の視角

しかし、もう少し視野を広げて考えてみるとどうだろうか。「金銭救済制度」が、将来的に金銭解決制度につながっていく危険性をひとまずおくとしても、慎重に考えていかなければならない点は少なくない。ここでは、さしあたり検討の視角として以下の3点を指摘しておきたい。

第1に、不当な解雇が、差別や労働基準法等によって保障される諸権利（たとえば育児・介護などの両立支援制度や労災による休業、団結権等の労働基本権）を行使したことを理由に行われた場合については、たとえ労働者からの申立であっても、金銭救済を認めるべきではない。なぜなら、そういった理由による解雇が制限されているのは、単に被解雇労働者の雇用保障のためだけではなく、差別禁止や法律上の諸権利の保障といった社会全体の法益を保護するためだからである。先に述べた諸外国の例でも、これらは金銭解決制度の対象外とされている場合が多い^{*15}。

第2に、前項で指摘した、「不当解雇」との判決を受けた後の使用者による就労拒否や紛争解決和解金の水準のばらつきという問題は、労働者の就労請求権の承認や、政令等によって基準額ないし算定方法の目安提示といった別の方法で対応できる余地があり、必ずしも「金銭救済制度」の導入の必要性と直結しているわけではない。労働者保護のために、より穏当で効果的な法的手段の構築が可能であれば、まずはそれを試みるべきである。

第3に、日本では就労人口の約9割が雇用されて就労しており、多くの場合、生活の基盤が雇用依存していること、そして日本の社会保障の制度が雇用関係を基礎にあるいは有利に構築されて

いることにもっと注意を向ける必要がある。とりわけ老齢年金制度における年金支給額は、被用者期間やそこから得られる収入額に大きく依存している。たしかに、不当な解雇を行うような使用者の元には戻りたくないという労働者の感情は理解できなくはない。しかし、一時的な感情で離職し、その後、適当な就業先を見いだすことができないならば、現在そして将来の老後の展望は決して明るくはない。そのようなリスクを承知のうえでの自己決定であればそれを尊重すべきとの見解は、美しくはあるが、現実には当該被解雇労働者の生活が立ちゆかなくなった場合の保障（たとえば生活保護制度による公的扶助）を社会が背負うということであり、現在または将来世代への負担となる。解雇の金銭解決制度は、年金制度を始めとする社会保障制度、就業促進のための諸制度を整えることをセットに構想し、そしてその構想の是非に関する議論をまずは行うべきだろう。

IV 労働組合運動の方向性 ——まとめにかえて

最後に、労働組合運動の方向性について、簡単に述べておきたい。

現在議論されている「金銭救済制度」の導入を反対する運動を盛り上げるには相当な困難を伴うことが予想される。その理由は、繰り返し述べてきたように、「金銭救済制度」がさしあたり労働者の保護に資するものとして構想されていることにあるが、それに加えて、日本社会において非正

規労働者層が拡大し続けているという現実がその困難さをより深刻なものとすると考えられる。

なぜなら、非正規労働者はさしあたり同制度の適用対象外であるというだけでなく、正規労働者に対する雇用保障の強さが、非正規労働者に対してマイナスの影響を与えている面があるのは否定しがたいからである。たとえば、2018年4月、労働契約法18条が定める有期契約労働者に対する無期転換権付与を回避するため、付与要件である契約期間通算5年超えの直前に、少なくとも有期契約労働者が雇い止めされた。有期契約労働者を無期契約にしてしまうと解雇しにくくなると怯える使用者の所業である。また、非正規労働者は、正規労働者の雇用関係を基礎として構築されている社会保障制度のなかに組み込まれていない場合も少なくない。こういった事情の下では、正規労働者の雇用保障を前面に出した反対運動は、もはや支持されないおそれもある。

このような状況に鑑みれば、労働組合は、非正規労働者層の労働及び社会保障制度における待遇改善を意識しながら、「金銭救済制度」の持つ問題点を労働組合員及び社会に提示していく必要がある。それはとりもなおさず、労働組合自身が、日本の雇用社会をどのようなものにしていこうとしているのかというグランドデザインを求められていることを意味する。容易な課題ではない。しかし、取り組まなければならない課題であることは間違いない。

（おがた けいこ・労働総研常任理事・南山大学教授）

* 1 具体的には以下の3回である。①2002年の労働政策審議会・労働条件分科会が出した「労働政策審議会建議—今後の労働条件に係る制度の在り方について」（厚生労働省、平成14年12月26日）<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/12/s1226-8.html>において、解雇の金銭解決制度が2003年の労基法改正において立法化することが意図されていたが、立法化には至らなかった（このとき実現したのは、判例法理として形成されていた解雇権濫用法理の立法化であり、労基法18条の2として成立した。現在、労働契約法16条となっている）。②2003年の労基法改正時の衆参両議院厚生労働委員会の附帯決議に基づいて、「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」（座長：菅野和夫明治大学法科大学院教授（当時））が設置され、そのなかで詳細に解

雇の金銭解決制度の設計が検討されたが、労働政策審議会労働条件分科会において労使の合意形成が図られず、結局、労働契約法案に盛り込むこと自体が見送られた（労働契約法は2007年に成立した）。③2012年12月から始まる第二次安倍内閣は、日本経済再生本部の下、産業競争力会議（議長：安倍晋三内閣総理大臣）を設置した（2013年1月に第1回目の会合）。その第3回目の会合（2013年3月15日）において、テーマ別合合主査であった長谷川閑史氏（武田薬品工業代表取締役社長（当時））が、解雇の金銭解決制度を重点政策のひとつとして主張し、これを受けて同年3月規制改革会議・雇用ワーキンググループで「解雇補償金制度」の創設が掲げられた。しかし、この動きを取り上げた同月衆議院予算委員会での野党からの質問に対して、安倍総理は解雇の金銭解決制度は導入しないと答弁した（なお、同年4月2日の衆議院予算委員会、否定したのは事前型の金銭解決であると答弁を修正）。

- * 2 「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」報告書（平成29年5月、<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyouku-Soumuka/0000166655.pdf>）参照。
- * 3 このように議論の方向性が変わったのは、2013年に第二次安倍内閣の下に設置された規制改革会議・雇用ワーキンググループ座長・鶴光太郎氏（慶應義塾大学教授）の手腕によるところが大きいようである。鶴氏は、自らの「奇策」に気をよくし筆が滑ったのか、ある学術誌に「労働者側にとっては新たな選択肢が与えられるだけであり、従来の選択肢がなくなるわけではないのでそれに対し反対することは難しくなる。」とその真意を吐露している（鶴光太郎「経済学の観点から見た解雇の金銭解決制度をめぐる議論」季刊労働法259号（2017年）47頁）。
- * 4 鶴・前掲注（3）47頁。
- * 5 首相官邸 HP > 会議等一覧 > 日本経済再生本部 > これまでの成長戦略について（<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/kettei.html>）
- * 6 http://www5.cao.go.jp/keizai1/package/20171208_package.pdf
- * 7 <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000195314.html>
- * 8 2018年検討会の第1回会合において、神吉知郁子委員（立教大学准教授）が、同検討会の検討範囲について質問をしている。同委員は、同検討会の設置の背景に『新しい経済政策パッケージ』があることを踏まえて、結局は解雇の金銭解決による人材の流動化が念頭におかれているのではないか、ということを確認する趣旨で質問をしているのであるが、これに対する事務局側の大隈労働関係法課長、猪俣課長補佐、大塚労働関係法課調査官の各回答はいずれも不明瞭であり、要領を得ない。さまざまな圧力のかかった裏事情を垣間見るかのようである（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_01194.html）。
- * 9 ILOも、158号条約「使用者の発意による雇用の終了に関する条約」（1982年）において、裁判所が雇用の「終了が正当でないと認める場合において、その終了の無効の宣言又は当該労働者の復職についての命令若しくは提案につき、国内の法令及び慣行により権限を与えられておらず又は実行可能であるとみとめないときは、適当な補償の支払又は適当と認められる他の救済を命ずる権限を与えられる」（10条）として、金銭補償による救済を認めている。
- * 10 大内伸哉・川口大司編著『解雇規制を問い直す』（有斐閣、2018年）143頁以下 [高橋奈々]。
- * 11 大内・川口前掲注（10）173頁 [山本陽大]。
- * 12 大内・川口前掲注（10）130頁 [山本陽大]。
- * 13 前掲注（2）参照。
- * 14 土田道夫「解雇の金銭救済制度について—『雇用保障』と『自己決定』の視座を踏まえて」季刊労働法259号（2017年）11頁。この見解は、労働者の自己決定にその法的正当性を見いだすため、労働者の側からの金銭救済申立のみ認めるとの立場をとる。
- * 15 土田前掲注（14）17頁。なお、この点は、2015年検討会及び2018年検討会でも「対象となる解雇」という論点で議論されている。ただし、必ずしも適用対象外とすべきとの見解で一致してはいない。