大阪労働者弁護団　労働法制・規制緩和問題対策本部
http://www.lalaosaka.com　e-mail osaka-rouben@nifty.com
〒530-0047　大阪市北区西天満 4-5-8 八方商事第２ビル５階
電話：06-6364-8620　FAX：06-6364-8621

不当解雇も“カネ”で解決!?

［解雇の金銭解決制度］を許さない

「解雇の金銭解決……すべてがカネで決着」

2015 年 10 月 29 日、厚労省が検討を始めたときに朝日新聞が報じた見出しです。

今、政府が導入を目指している「解雇の金銭解決制度」は、昨年来着実に実現に向けて進められています。

例えばこんな場合が考えられます。

社長はどうしてもある社員が気に入らない。長年勤めてくれているが、何かにつけて労働条件などのことで「法律を守ってほしい」などと文句を言う。何とか辞めさせたいが、解雇するだけの理由が見つからない。さてどうしたものか……。

先日、ある社会保険労務士が、問題社員は追い込んで“うつ”にさせて首を切れば良い、ととんでもないことをブログに書くなどしてひんしゅくをかう事件がありました（その後この社労士は所属社労士会から３年間の会員権停止処分と退会勧告を受けました）。

このような場合、とにかく解雇して、裁判に訴えられたとしても最悪「カネ」で片が付けられれば、使用者にとってはありがたいことです。

このような制度が今導入されようとしています。

１．現在の解雇法制

解雇には正当な理由が必要、というのは今や常識です。かつて判例で認められ、労働基準法に定められていましたが、労働契約法ができたときに次のような規定（16 条）が

おかれました。

「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。」

解雇には**「客観的合理性」**と**「社会的相当性」**が求められます。この理由がない解雇は無効です。裁判で争われて解雇無効という判決が確定すれば、使用者は解雇以降の未払賃金を支払い、その労働者を職場に戻さなければなりません。場合によっては慰謝料の支払いが命じられることもあります。裁判所の判決は解雇を無効と判断するか否かの結論以外にありません。

これが原則ですが、実際は判決になるまでに**「和解」**で解決されるケースが多いのが実情です。その和解の内容は、使用者に**金銭（解決金）を支払わせて労働者は自主退職**するという場合や、あるいは使用者に**解雇を撤回させて職場に復帰する**という場合等があります。現実には「和解」となれば前者のケースが圧倒的に多いという状況にあります。判決の見通しが立てにくいときに、いわば中間的解決を図るような場合の和解もあります。しかしいずれにしても、あくまでも「和解」ですから、労働者がそれに同意しなければ成立しません。**労働者の了解なしに強引に退職させる手立ては使用者には認められていません。**

2006 年４月から労働審判制度がスタートしました。簡易迅速に個別労働紛争を解決するというのが制度の趣旨ですが、この制度においては解雇事案のほとんどは「金銭解決」されているのが実情です。

２．解雇の金銭解決制度とは？

ここで 2015 年 10 月頃から急浮上してきたのが**「解雇の金銭解決制度」**の新設です。

もともとこの制度には２種類あります。

ひとつは**「事前型」**。解雇するにあたって、使用者が一定の金銭を労働者に支払うというもので、その金銭の支払いを「解雇の正当事由」のひとつにしようとするタイプです。例えば家の貸し借りで、家主が居住者との契約を解除しようとするときに「立退料」を支払って解除の正当理由を補完するという場面と似ています。

いまひとつは**「事後型」**。裁判所の判決で解雇無効とされる場合に裁判所が金銭の支払いを使用者に命じて労働者を退職させるというタイプです。

さすがに現在検討されているのは前者ではありません。後者のタイプです。この場合は、裁判所における「解雇無効」の判断が前提です。現在の制度では、和解ができなければ裁判所は「解雇無効」の判決（具体的には「労働者は使用者の従業員としての権利を有する地位にあることを確認する」との判決）をするだけです。当然のことながら解

雇以降判決までの未払賃金の支払いも命じられることになります。その後は使用者は労働者の復職に応じざるを得ません。

しかし、今検討されている制度では、裁判所は解雇を無効とした上で、使用者に一定の金銭を支払わせて、労働契約の解消を命ずるという判決が可能となります。

ここで大きな問題は、この金銭解決の申立を使用者にも認めるのか否かという点です。使用者にもこの権利を認めるとなると大問題です。最初に紹介したようなケースで、使用者は解雇理由などないことを承知で解雇し、裁判で解雇無効とされても「カネ」でその労働者を退職させる、すなわちカネで解雇できることになるからです。現在検討されている案は、この申立ができるのは労働者側だけにする内容となっています。しかし事態は予断を許しません。またそうでなくとも、解雇を「カネ」で解決するということがシステムとして認められるということの意味は非常に大きなものがあります。

３．今どんな状況にあるか？

2015 年 10 月 29 日、厚労省で検討会がスタートしています。

「日本再興戦略」改訂 2015 において「労使双方が納得する雇用終了の在り方」の検討をする、とされ、それを受けて具体的に厚労省で検討が始められました。

金銭解決制度は、現在の第２次安倍政権下で初めて登場したものではありません。2003 年に労基法が改正され、18 条の２が新設されました。今の労働契約法 16 条の解雇規制と同じ条文です（これが 2008 年施行の労働契約法 16 条に移されました）。この法改正に当たっての労働政策審議会労働条件分科会で実は解雇の金銭解決制度の導入が問題になっています。しかもこのときは、使用者側からの申立もできるという内容の案でした。結局この時の「改正」には入れられませんでしたが、金銭解決制度の導入は以前からの経営側の悲願であったといえます。

それが一挙に具体化したのは第２次安倍政権のもとです。2014 年６月 24 日閣議決定を受けた「日本再興戦略」改訂 2014 では、「予見可能性の高い紛争解決システムの構築を図る」として、

- 労働紛争解決手段として活用されている「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析・整理
- 諸外国の関係制度・運用に関する調査研究

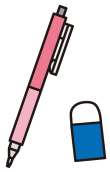
を行うことが定められています。

そしてその後、労働政策研究・研修機構（JILPT）で「解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較」等の調査研究が進められていきました。

そして、2015 年６月 30 日に閣議決定を受けた「日本再興戦略」改訂 2015 において、「予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方についての具体化に向けた議論の場を直ちに立ち上げ、検討を進め、結論を得た上で、労働政策審議会の審議を経て、所用の制度的措置を講ずる」とされました。

その後、10 月 29 日、「労働紛争解決システム検討会」（正式名称は「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」）の第１回会合が開かれました。検討会のメンバーは、荒木尚志東大教授を座長として 22 名。一応「労・使」のバランスをとった形になっています。連合の役員や日本労働弁護団所属の弁護士２名が加わっていますが、一方で、これまで規制緩和政策の推進役を担ってきた、大竹文雄阪大教授、鶴光太郎慶大教授らの他、八代尚宏昭和女子大教授らも名を連ねています。検討会は 2016 年１月 27 日に第４回がもたれています。今のところ、労働審判員経験者からのヒアリング等がなされている状況ですが、事態は予断を許しません。

安倍内閣は厚労省担当部署に対して既に法案作りを命じているともいわれています。2017 年の通常国会に上程ということも想定する必要があるでしょう。



４．金銭解決制度導入阻止のために

現在のところは「検討会」における検討の進捗によると思われますが、システムの実現に向けて安倍政権の想定したスケジュール通りに着々と進められているとみて良いでしょう。

ここで私たちとして注意すべき点があります。

先に触れましたが、JILPT で「解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較」の調査・研究が完了し、その報告書も明らかにされています。イギリス・ドイツ・フランス・イタリア・スペイン・デンマーク・韓国・オーストラリア・アメリカについての国際比較がされていますが、韓国以外は何らかの形で解雇についての金銭解決制度が存在するとされています。「他の主要先進国ではほとんどの国でシステムがある。ないのは日本と韓国ぐらいだ……」というような触れ込みで拙速に事が進められる危険性があります。

これに対し私たちも十分に正確な知識を持つ必要があるでしょう。単純に結論的な部分で他国と比較するというのは極めて乱暴です。各国において、解雇法制は異なりますし、労使関係のあり方も、また再就職の困難さも異なります。そして存在するシステムの現実の運用も知る必要があります。

例えばドイツを見てみましょう。ドイツも解雇規制の厳しい国ですが、ワイマール共和制の時代には金銭解決制度がありました。それが第二次大戦後、無効な不当解雇の場合には雇用関係が存続するということが原則とされ、非常に限られた場合に使用者から

の金銭解決の申立ができるということになりました。すなわち、「使用者と労働者との間で事業目的に資する更なる協働が期待しがたい事由あるとき」に限り、使用者からの申立ができるとされました。この場合の補償金は原則として賃金月額の 12 か月分が上限とされているようです。しかしその実情は、この使用者からの雇用関係の解消判決の申立はほとんど認められていないようです。係争事案の大多数が和解で解決されているといわれています。またその制度そのものが労働者の職業選択の自由をおかすものだとして、憲法違反とする訴訟まで起こされています。もともと解雇についての金銭解決制度があったドイツと、全く新たに新設しようとする日本を同じようにみることはできません。

私たちの主張は次のとおりです。

「解雇の金銭解決制度」を新設する必要はない。

不当解雇の解決については、これまでの制度の中で、訴訟における「和解」や労働審判制度の運用によって支障なくなされてきている。問題は不当解雇をいかになくすかであり、不当解雇を前提にした金銭解決制度を新設する必要は全くない。「予見可能性の高い紛争解決システム」の必要性は、あくまでも「使用者」にとっての「予測可能性」であり、労働者からすれば解雇が容易になされるという危惧を抱かざるを得ない。もしこのような制度ができれば、「不当解雇もカネ次第」という風潮を生むことになり、逆に不当解雇の危険が増大するとしか考えられない。

このような「制度」の新設は断固として阻止しなければなりません。
今年が正念場です。