

## 労使双方が納得する雇用終了の在り方について

－労働法の観点からみた検討課題

労働政策研究・研修機構研究員 山本陽大

## I. 解雇規制の現状

「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には、その権利を濫用したものとして無効とする。」（労働契約法 16 条）

\*当該雇用関係の実態に即した雇用保障を可能とする規範構造（山本＝細川〔2014〕）。

但し、要件：不明確性（整理解雇は、4 要件〔要素〕）

効果：単線的（解雇無効原則）⇔労働者の原職復帰は難しい（平澤〔2005〕）

他方、使用者には解雇期間中の未払賃金支払義務

\*裁判外紛争解決は複線的（労働審判、あっせん〔労働局、労働委員会〕）／金銭解決

⇒「3つの視点」に沿って、改革を進めるとすれば、いかなる検討課題があるか？

## II. 視点 1 について

## ・解雇ルールの明確化

そのために、必要であるのは、網羅的な裁判例の傾向分析の作業。

労働法学は 2000 年代初頭から、その必要性を主張（cf. 土田〔2001〕、山川〔2002〕）

整理解雇：奥野＝原（2008）

普通解雇：山下（2012）、細谷（2013）

多様な正社員：山本＝細川（2014）

⇒「雇用指針」をベースに、その内容の充実化と一般化。／就業規則作成の参考。／また、裁判外紛争解決の場における活用も期待される。

## ・合意解約のルール化

諸外国では、手続を法定する例が多い。

ドイツ（解雇制限法 1a 条）：訴権放棄と引き換えに補償金請求権（勤続年数×月収×0.5）

フランス（2008 年法）：プロセスを法定、特別手当支払（最定額：勤続年数×月収 5 分の 1）、行政の承認

⇒いずれも、紛争予防（裁判回避）を目的。／日本でも、追い出し目的での退職勧奨等を避けるため、合意解約のルール化はありうる。

\*いかなる形でルール化するか？

← 円滑な労働移動という観点からは、支援策は柔軟なほうがよいのではないか（業種・企業規模の多様性）／「雇用指針」でプロセス、退職パッケージにつき情報提供を。

－これまでに判例に現れたものとしては、「再就職活動期間の承認、追加退職金支払、未消化分年休手当支払、転職斡旋サービスの提供」（cf. ナショナル・ウェスト・ミンスター銀行（第三次仮処分）事件・東京地決平成 12・1・21 労判 782 号 23 頁等）／このほか、どのような選択肢がありうるか？

### Ⅲ. 視点2について

- ・諸外国では、解雇訴訟手続の前に調整手続を経由させる例が多い。

ドイツ：和解前置（労働裁判所法 61a 条）：訴訟提起から 2 週間以内

解雇紛争の約 90%が裁判上の和解で金銭解決（目安：勤続年数×月収×0.5）。

高解決率の要因－出訴期間制限、弁護士保険制度、再就職支援

－訴訟手続のコスト（解雇無効原則と実態の乖離）

フランス：調停前置／但し、解決率は 10%程度

⇔日本では、既に複線的な裁判外紛争解決が機能している（菅野〔2012〕）。

労働審判前置主義？（＝裁判所の負担増）

他方で、労働委員会のあっせんは、より活用の余地あり（労使委員の存在）。

事案による紛争解決ルートを選べることはメリット。／重要なのは、ルート選択の際の意思決定の基盤を整えることではないか。

そのためには、労働審判、あっせんにおける解決金額の決定プロセスについての情報の共有および提供が必要ではないか（ドイツでは目安となる計算式が確立している）。

\*他方で、解雇無効原則の維持は、裁判外紛争解決を促進しうる？

### Ⅳ. 視点3について

- ・裁判所による解雇違法の判断ののちに、救済の多様化として問題となるのは、「解雇の金銭解決制度」。

- ・ドイツも、解雇規制の原則は「解雇無効」（解雇制限法 1 条）。／但し、ドイツでは解消判決制度（解雇制限法 9・10 条）が存在（詳細は、山本〔2011〕）。

要件：信頼関係の崩壊（ex.侮辱、名誉毀損、使用者・同僚による不当な取扱い）

効果：判決による労働関係の解消／月収 12 ヶ月分を上限とする補償金支払命令。

⇒ 「存続保護法」としてのドイツ解雇制限法における例外的利益調整規範

⇔ 但し、（労働者にとっても）要件が厳格であるため、現実に利用される例は、非常に稀。

- ・日本ではどうか。

労働者に金銭解決の選択肢を与えることには、学説も多数は賛成（但し、実際上の必要性については議論あり）。

他方、使用者に対して選択肢を与えることには、大方が反対（⇔解雇規制の規範的根拠）。

⇒ 労働契約の存続を第一次的に考えるのであれば、やはり何らかの要件立ては必要。

（←「信頼関係の崩壊」は、日本では新たな解雇事由として処理する例も〔cf.敬愛学園事件・最判平 6・9・8 労判 657 号 12 頁〕）

\*結局、金銭解決制度の存在を必要とする場面として、どのような状況を想定するのがポイント。

\*3つの視点のうち、いずれを重視するか？

**【参考文献】**

- 土田道夫（2001）「解雇権濫用法理の法的正当性」日本労働研究雑誌 491号4頁
- 山川隆一（2002）「日本の解雇法制」『解雇法制を考える』（勁草書房）3頁
- 平澤純子（2005）『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』（労働政策研究・研修機構）
- 奥野寿＝原昌登（2008）「整理解雇裁判例の分析」『解雇規制の法と経済』（日本評論社）126頁
- 山本陽大（2011）「ドイツにおける解雇の金銭解決制度の史的形成と現代的課題」日本労働法学会誌 118号91頁
- 菅野和夫（2012年）『労働法（第10版）』（弘文堂）
- 山下昇（2012）「労働者の適格性欠如と規律違反行為を理由とする解雇」『解雇と退職の法務』（商事法務）177頁
- 細谷越史（2013）「労働者の非違行為等の事例に関する普通解雇規制の再検討」『労働法と現代法の理論〈上〉』（法律文化社）503頁
- 奥田香子（2013）「フランスの合意解約制度」『労働法と現代法の理論〈下〉』（法律文化社）339頁
- 山本陽大（2014a）「解雇の救済方法」『労働法の争点』（有斐閣）82頁
- 山本陽大（2014b）「解雇規制をめぐる法理論」季刊労働法 245号188頁
- 山本陽大＝細川良（2014）『多様な正社員に関する解雇判例の分析』（労働政策研究・研修機構）