

## 労使双方が納得する雇用終了のあり方について

2015年3月18日 菅野 和夫

### 1. わが国の雇用終了に関する紛争解決制度は整備され良く機能している。

行政の各種サービスと司法の各制度はそれぞれ特色をもち独自の存在意義。

- ・ 都道府県労働局 総合労働相談（2013年度約（以下同じ）105万件、うち民事案件24万5000件）；助言指導（2013度1万件）、あっせん（2013度5700件）
- ・ 都道府県労働委員会（東京、大阪、福岡は知事部局、兵庫は労使センター・・・）  
相談（2013：3000件）、あっせん（2013：300件）
- ・ 労働審判（2013：3600件）
- ・ 民事裁判 仮処分（件数統計なし）、本案訴訟（2013度：3200件）

一見乱立のように見えるが、自然の棲み分けと連携ができており、利用者の多様なニーズに合った選択を可能に 案内と交通整理が重要。

一律の前置主義や固定的な連携は、利用者の選択可能性を狭め、不要なコストを生じさせ、制度を使いにくくする。

各種サービスについては、それぞれ、パフォーマンスを維持向上させるための努力を続けることが必要。

制度的により充実させる余地あるのは労働委員会の個別労働紛争解決制度。

### 2. 雇用終了紛争解決の予見可能性はどうか。

解雇の要件（実体法ルール）は不明確すぎるか

- ・ 労契法16条の解雇権濫用法理は、民法1条3項「権利の濫用は、これを許さない。」の労働法版 16条の抽象命題自体は、戦後早々に裁判所が民法の同条文を用いて樹立したものの。
- ・ 解雇に正当理由を必要とするのは、先進諸国の標準的な法制。「解雇は自由」としているのは先進国では米国のみ。
- ・ 裁判における判断では、「客観的に合理的な理由」は、各企業制定の就業規則の解雇事由が合理的なものである限り（労契法7条）、同事由に該当するか否かとして判断される。 就業規則整備の重要性。
- ・ 「社会通念上の相当性」の「社会通念」には、日本の雇用社会における雇用慣行の通念（その変化も含め）が反映される。E.g., 整理解雇の要件

解雇の正当理由の中身は、どの国でも紛争解決機関が、その国の雇用・労使関係や労働市場に関する制度・慣行を踏まえて当該事案に即した具体的な判断を行うもの紛争解決手続においていかに当事者の納得のいく判断と解決を迅速・公正に行うかが重要。 わが国では、労働局の相談・あっせんと司法の労働審判制度がこれを実現。解雇権濫用の解雇を無効とする法制は、金銭解決の制度化などにより修正した方がよいか。

- ・解雇紛争は、大多数が行政の相談・あっせんと裁判所の労働審判によって迅速に金銭解決されている。
- ・正式の訴訟手続に行く少数の解雇紛争も、半分近くは和解で解決(多くは金銭解決)。また、和解不成立で判決となっても、権利濫用で無効とされるのはその半分強。
- ・以上の雇用終了紛争解決の様相からは、金銭解決の制度は実際的な必要性に乏しい。
- ・また、制度化する場合の金銭解決の額の画一的基準は、当事者の納得を得難く、かつ紛争解決制度の良好な機能を阻害しかねない。
- ・他方、解雇紛争解決の実際においては、無効原則は金銭解決を促進していると考えられる。
- ・以上のような日本の雇用終了法制(実体法、紛争解決制度)とその運用の実際が、新規に開業する外資系企業やベンチャー企業にわかりにくいことは確か。したがって、情報提供(英文も含め)の必要性あり。

### 3. 雇用終了をめぐる労働政策の基本的なあり方

従来は、雇用終了をめぐる労働政策は、わが国の長期雇用慣行に対する労使の支持と同慣行のメリット(人材の育成、労使関係の安定、雇用安定型社会の形成、等)にかんがみて、企業の雇用維持努力を支援することを主眼としてきた。

- ・これは、雇用危機時には必要な政策だった。最悪時でも失業率 5.4%にとどまった。そして雇用失業情勢改善へ

成長軌道復帰のための失業なき円滑な労働移動支援政策へ

- ・2007年頃から、労働力減少を抑制すべく「全員参加型社会」政策
- ・現在は、それを引き継ぎつつ、外部労働市場の整備策が盛ん 官民の需給調整サービスの充実、官民の職業訓練・能力開発の充実、若者・就職困難者の支援、労働移動支援助成金の拡充、個人のキャリアアップ努力の支援・・・
- ・また、内部労働市場改革 女性の活躍促進、ワークライフバランスの推進、育児・介護の支援、労働時間法制等働き方改革、多様な正社員の奨励・・・
- ・要するに、内部労働市場と外部労働市場にわたる労働市場改革の時代へ。

雇用システムの現状

- ・企業は、長期雇用慣行を基本としつつ、それを時代の変化に応じて修正中。
- ・産業、業種、規模などによる多様性、また外資系企業やベンチャー企業などの外部労働市場型の企業も存在。
- ・しかし、労使共に、基本としての長期雇用慣行(内部労働市場型人事管理)に対しては高い支持を続けている。内部労働市場を中心としつつ外部労働市場も整備していく方向が妥当。

雇用終了法制もこのような方向で考えるべき。