

規制改革推進会議  
働き方・人への投資ワーキング・グループ（第7回）

議題「労使双方が納得する雇用終了の在り方について」  
報告資料

2024年5月10日

報告者

労働組合あおぞらユニオン執行委員

特定社会保険労務士

村上達志

# 団体交渉の進め方

- 社労士として経営者の労働相談を受けてきた経験を活かして、現在は労働者側のユニオン執行委員として、労使双方満足の解決を常に目指している。経営側社労士の時も同じ。
- 労使の行き違いを解消する通訳的役割。
- 「どっちが悪い」という対立の図式を、「何が行き違いの原因だったか」という、相互理解の場に変えることを目指している。

# ①解雇にあわれた労働者はどのような対応をとっているのか

- 一度解雇を通告された労働者が、職場復帰した例はなく、ほとんどが金銭解決になっている。
- 解決金額は、賃金月額総額の1か月分から3か月分が多い。
- 当面の生活費に困窮する労働者も多い。家賃滞納、携帯電話使用差し止めなど。
- また、精神的ショックから精神を病んでしまう労働者も多い。

## ② 解雇にあわれた労働者は現状の紛争解決制度に対して、どのような課題を感じているか

解雇にあわれた労働者からは、大きく分けると次のような声が寄せられた

- 解雇は精神的にも日常生活的にも大きな打撃である。
  - 企業は、生活の立て直しのため、相応の解決金を支払う義務があると思う。メンタルの改善においても必要・必須だと思う。
- 解決金をもらえるまでの期間を食いつなぐのはとても大変。
  - 労働審判が長引くことで、多くの妥協を強いられる。
- 現行の労働審判や民事訴訟は難易度が高い。
  - 解雇理由に正当性が無い場合でも、証明する手立てが少なく、和解手続が長期化する。
- 何らかの金銭保障制度の導入は必要。
  - 現状では企業側へのペナルティーが極わずかで、冷静な判断がなされないケースが多発していると思われる。

③労働政策審議会で議論されている解雇無効時の金銭救済制度について労働者にとってどのようなメリット・デメリットがあるのか

- 一口に「解雇」と言っても、様々なケースがある。
- メリット・デメリットを考える材料として、それぞれのケースを知っていただきたい。
- 今回は、「解雇」を4つのケースに分けてみた。

## ケース 1

経営者は解雇したという認識を持っている

労働者も解雇されたという認識を持っている

① 労働者に「問題」が少なく、経営者が安易に解雇してしまっ  
たようなケースでは、経営者が比較的高額な解決金の支払いに応  
じることが多い。

3か月分から6か月分。

② 労働者が、本人は無自覚なパワハラ気質を持っていたり、自  
分だけが正しいという傾向が強く、双方向の対話が出来ないなど、  
周りの社員にとって手に余る存在だったような場合は、経営者は  
解決金を払いたがらない。

0か月から1か月。

## ケース2

経営者は解雇通告したものの、その後撤回した  
労働者は解雇されたという認識のまま

経営者は本心では労働者に辞めて欲しいので、解決金支払い交渉に乗ってくることが多い。

ただし、そもそも解雇撤回した理由は、不当解雇と攻められることを回避したいためのものであるので、多くの解決金は払おうとしない傾向にある。

1か月から2か月分。

### ケース3

経営者は退職勧奨又は退職強要した  
労働者は解雇されたという認識を持っている

経営者には、解雇予告手当も含めた、解決金支払い義務はないが、  
経営者からすると労働者には辞めて欲しいので、解決金支払い交渉には乗ってくることが多い。

1か月分から2か月分。



## ケース 4

経営者は退職勧奨したつもりはない

労働者は、解雇又は退職勧奨されたと認識している

経営者にとっては、残って欲しい人材であることが多いので、ユニオンとしても、会社に残る方向で労働者と話をするが、経営者に対する不信感は強く、そのまま退職になってしまう。

経営者としては、解決金を支払う理由が生まれない。

0か月分から1か月。

## 4つのケースからわかること、感じること

- 解雇、退職勧奨、退職強要、労働者の勘違い及びセクハラなども含めたいずれのケースでも、双方又は片方の不信感は強く、ほとんどの労働者は退職する結果となっている。
- 双方又は一方が不信感を持った時には、雇用契約を終わらせることを、肯定的に捉えた方が、特に労働者の未来のためには良いことなのではないかという見方もできる。
- 労働者側から見て、その人に合った職場を、もっと自由に選択できるような環境を作ることも必要ではないか。
- そのためには、雇用終了する際の、労働者の生計費の確保は必須であると考ええる。

## 解雇無効時の金銭救済制度を導入した場合に考えられること

- 結果的に企業が労働者を解雇しやすくなることが無いとは言えない。
- とはいえ、現実には経営者に嫌われた労働者の多くは退職するに至っているので、そこに金銭補償が担保されることは、救われる労働者が多い。
- 解雇ではない会社都合退職には適用されない制度だとすると、これまで以上に企業は解雇することを恐れて、退職強要のような方法で辞めさせようとする例が増えるという危惧がある。

# まとめ

- 今回改めて労働者の意見や要望を聞いて、解雇時に解決金が支払われるかどうかは事業主の裁量に任されているという現在の仕組みでは、今後も解雇によって日々の生活が困窮してしまう労働者が発生し続けると実感しました。
- ここには掲載しませんが、私なりのこれだと思う新制度も考えました。同じように、解雇等のトラブルを経験した労働者と経営者及び仲介に入る労働組合等の当事者の方は、こうしたら良いのではという意見を持っている可能性があります。
- 「労使双方が納得する雇用終了の在り方」について、労使が一緒に考える場が出来れば良いと思いました。