

## ドイツの解雇法制と日本法への示唆

静岡大学 本庄 淳志

## I. 規制の沿革

- ・ 民法典：解約告知による終了，予告期間，書面要件の法定（620条～）。
- ・ 集団法上の手続規制が先行。個別法への重点シフト。
- ・ 個別的な解雇規制の展開（例：性別，報復的解雇の禁止 [民法典]。産前産後，育児，介護，兵役，重度障害等を理由とした解雇からの保護に関する個別立法）。
- ・ 一般的解雇保護（Allgemeiner Kündigungsschutz）としての解雇制限法（KSchG<sup>1</sup>）。合理性のない解雇は無効（rechtsunwirksam）。\*解雇自由→補償法→存続保護法へ。

## II. 解雇制限法による規制

## (1) 規制内容

- ・ 社会的に不当（Soziale Unrechtfertigung）な解雇は無効。解雇は，①労働者の個人的理由（Person）または行為（Verhalten）に解雇事由が存する場合，②緊急の経営上の必要がある場合にかぎり許容される<sup>2</sup>。
- ・ 地位の確認（Feststellung）による雇用の存続保護を重視。ただし，3週間の提訴期間を過ぎれば解雇は遡及的に有効<sup>3</sup>。

## (2) 適用除外

- ・ 労働契約の締結後6ヵ月の待機期間（Wartezeit）≡試用期間<sup>4</sup>。
- ・ 10人以下の小規模事業所<sup>5</sup>。

⇔ 他の個別立法による保護。信義則による救済の余地（例外的）。

\*1996年就業促進法以来，適用除外となる小規模事業所の範囲と，整理解雇に際しての「社会的選択」基準をはじめ被解雇者選定の合理性基準の変遷。

<sup>1</sup> Kündigungsschutzgesetz (BGBl. I 1951, S.499).

<sup>2</sup> 解雇制限法 1条 1項，2項。

<sup>3</sup> 解雇制限法 4条，7条。

<sup>4</sup> 解雇制限法 1条。

<sup>5</sup> 解雇制限法 23条 1項。同法の適用を免れる零細事業所として，2004年1月施行の労働市場改革法による改正により，現行法では，①従来通り，労働者数が5人以下であれば適用を除外すること，②他方，11人以上の事業所には，同法をそのまま適用することとされた。③これに対して，6人以上10人以下の事業所については，2004年1月1日以降の新規採用者について，同法の第1章（第1条ないし第14条）の規定のうち，公序違反の解雇や提訴時期等に関する一部の規定（第4条ないし7条，及び第13条 1項 1文，2文）を除いて適用されないこととなった（Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt (BGBl. I 2003, S.3002).）。

### (3) 整理解雇(緊急の経営上の理由による解雇)

- ・ 被解雇者選定<sup>6</sup>：事業所の正当な利益 v.s. 社会的選択 (Soziale Auswahl)。
  - 社会的選択：解雇による不利益の少ない者から解雇を認めるという考え方。具体的には、①勤続期間，②年齢，③扶養義務，④重度障害の有無を考慮要素として法定。比較対象者は事業所内（判例）。パートタイマーも。
    - ⇨ 企業，コンツェルン（∵①法的根拠の欠如，②従業員代表の組織単位）。
  - 集团的決定の尊重：①「社会的選択」基準について，労働協約，事業所協定での事前調整を尊重（実務上は点数表の活用等），②事業所組織の変更に伴う解雇について，被解雇者選定に関する事業所委員会との利益調整を尊重<sup>7</sup>。
  - 事業所委員会が，解雇に対して，①被解雇者選定基準への違反，②当該事業所／他の事業所での継続就労が可能であるとして書面で異議申立をした場合にも（1週間以内），当該解雇は「社会的に不当」となる余地<sup>8</sup>。
- ・ 大量解雇については届出義務。事業所委員会への情報提供義務，協議義務（解雇回避，不利益軽減措置等）。

### (4) 金銭解決制度

#### □ 解消判決制度(9条, 10条)<sup>9</sup>

解雇が社会的に不当なものとして無効であることを前提に...

- ・ 労働者側：労働関係の継続を期待し難い場合
- ・ 使用者側：経営目的に資するさらなる協力を期待し難い場合
  - 裁判所を介した契約関係の解消手続<sup>10</sup>。

#### [概要]

- ・ 控訴審（事実審）の口頭弁論終結時まで，労使双方から申立て可能。⇨ 裁判官の職権。
- ・ 使用者の申立てについては要件加重（判例）。制度上も即時解雇や公序違反の解雇に対する取扱いで差異（使用者側申立てでは「社会的に不当」な解雇のみ対象）<sup>11</sup>。
  - 労働契約の人的性格への配慮。信頼関係の回復可能性（例：差別的言動，侮辱，労働者と使用者の個人的関係，他の労働者との関係 etc...）⇨ 経済的理由。
  - 判断時までのあらゆる将来の事情を考慮 ⇨ 解雇の有効性判断。
- ・ 補償金の上限を法定。決定自体は裁判官の裁量。
  - 原則：月額賃金の12ヵ月分以内。
  - 例外：①50歳以上かつ勤続15年以上の労働者については15ヵ月以内，②55歳以上かつ勤続20年以上の労働者については18ヵ月以内。年金受給者との調整あり。

<sup>6</sup> 解雇制限法1条3項。

<sup>7</sup> 解雇制限法1条4項，5項。

<sup>8</sup> 解雇制限法1条2項。

<sup>9</sup> 詳細は，山本陽大「ドイツにおける解雇の金銭解決制度に関する研究」同志社法学344号357頁（2011年），高橋賢司『解雇の研究』（法律文化社，2011年），藤内和公『ドイツの雇用調整』（法律文化社，2013年）。

<sup>10</sup> 解雇制限法9条1項。

<sup>11</sup> 解雇制限法13条2項。

## □ 訴権放棄に類する金銭解決制度(1a 条)

- ・ ハルツ改革期の労働市場改革法<sup>12</sup>により新設。整理解雇のケースに限定。

### [概要]

- ・ 要件：①使用者の解雇，②労働者に対する申出（(a)整理解雇であること，(b)提訴しなければ補償金を得られること），③労働者が実際に提訴期間内（3 週間）に解雇無効確認の提訴をしないこと。
- ・ 勤続 1 年につき 0.5 ヶ月分の月額賃金相当額。6 ヶ月以上 1 年未満の期間は繰上げ。上限なし。

### [特徴]

- ・ 広義の合意ベース<sup>13</sup>。情報提供＋自己決定という側面。
- ・ 解雇の有効性は問わない（⇔9 条の解消判決制度）。
- ・ 訴訟外での手続き。解決金の水準は明確（≒迅速性）。

## Ⅲ. その他

### (1) 従業員代表の関与

- ・ 事業所委員会に対する労働者の異議申立権（1 週間以内）。事業所委員会が「社会的に不当」と認める場合には使用者と協議<sup>14</sup>。
- ・ 使用者は解雇一般につき協議／意見聴取義務<sup>15</sup>。意見聴取を欠く解雇は無効。特に大量解雇のケースでは手続きを加重。
- ・ 実際には事業所委員会は多くのケースで解雇に同意／沈黙。しかし、恣意的な解雇を防ぐ手続的規制としては重要。

### (2) 希望退職の活用

- ・ 解雇に比して高コスト。ただし、対象者選定の自由度は大きく、合意解約によるメリットも（敗訴のリスク、評判、残された労働者の士気）。事業所委員会も解雇より受け入れやすい。

### (3) 和解の推奨<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt (BGBl. I 2003, S.3002).

<sup>13</sup> 厳密には、一定期間内は訴訟提起も許容される点で、清算契約 (Abwicklungsvertrag)：失業給付を得るために形式的に解雇とする合意で訴権放棄を内容とするものとは区別される。また、当事者の納得を前提とする点では、合意解約 (Aufhebungsvertrag) と共通する。しかし、使用者側に解雇意思がある一方で、労働者側は提訴期間の徒過 (法 7 条) により権利が消滅する点で、通常の合意解約とも概念上は区別される。

<sup>14</sup> 解雇制限法 3 条。

<sup>15</sup> 事業所組織法 102 条 1 項。

<sup>16</sup> 労働裁判所法 54 条。

#### IV. 金銭解決の制度化に際しての留意点

Q. 金銭解決についてどのような解雇紛争をイメージするか。

##### (1) 企業規模

- ・ 大企業：解雇規制は硬直的であるとの批判。理論的にも解雇回避措置の柔軟性によるところが大きい（≒予見可能性の欠如）。他方で、非自発的離職者層の転職市場は未発達（?）。
- ・ 零細企業：解雇を通じた雇用調整、転職市場の実態 → 金銭解決に親和的（?）。

.....

紛争処理機関によって解決金額に差があることは、本当に不合理かどうかは検討の余地（時間的コストの差、労働者層の差異）。 cf. ドイツ：零細事業所での適用除外。事業所組織法上の規制の違い。

- ・ ただし、同じ環境下であれば労働者間の不公平はなくす必要。雇用喪失によるコストの適切な算定が不可欠（外部労働市場の状況、社会保険制度、補償金額のあり方）。
- ・ 金銭解決の制度化：①労働者にとっても選択肢は広がるほか、②解雇の合理性審査そのものが現在より純化され（解雇無効という制裁の重さに配慮する必要がない）、結果的に労働者の救済範囲は広がる可能性。

##### (2) 労働者像

- ・ 原職復帰を希望する労働者に対する強制的な金銭解決については、感情的な反発が強い。ドイツ法との比較からも慎重な要件設定が必要。
- ・ 他方、不公正な解雇が横行する中での実質的な解決基準の必要性について、大方の賛同は得られるのではないか。
  - 固定的な水準設定は困難。少なくとも上限設定には慎重な配慮が必要（∵労働市場をめぐる状況の多様性）。他方、具体額の決定につき裁量が大きくなるとすれば、基準としての機能は減殺されるというジレンマ。
  - 集团的合意を通じた規制手法はあり得るが、正統性につき何らかの制度的担保は必要。

##### (3) 解雇事由

- ・ 違法解雇の分類／制裁面での区別の重要性（大内先生レジュメ<sup>17</sup>）。そのうえで...
  - 日本型の人事管理において（職務と能力との対応関係が希薄で）人的性格が強いとすれば、被解雇者との信頼関係の回復可能性が低いものとして、あらゆる解雇について解雇制限法9条のような金銭解決のニーズは大きい。また、一般論として、真正な整理解雇であれば金銭解決自体は不合理ではない。
  - ただし、ドイツ法では比較的に限定的な運用：裁判所での解雇無効の判断が先行。使用者側申立てでの要件加重。労働者側にも当然に認められるわけではない。どちらかといえば、個別的な解雇紛争に親和的。
- ・ 他方で峻別の難しさ（ドイツ：職種別採用、事業所レベルでの人事管理／法規制。能力・適正

<sup>17</sup> <http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/wg2/koyo/140219/agenda.html>

の客観性、解雇回避の範囲の予見可能性)。日本型の人事管理において人的性格が強いとすれば、恣意的な運用の危険性も高い。

- だからこそ、制裁のあり方について裁判官の知見に委ねるというアプローチはあり得る（ドイツ型以外の金銭解決制度では、裁判官に広い裁量）。また、特に整理解雇については、被解雇者選定の公正さをいかに担保できるかがポイント（使用者の一方的決定 ⇔ 社会的選択、従業員代表の関与（集団法上の手続的規制など））。
- 使用者に解雇事由の明示を義務づけるアプローチもあり得る（書面要件等）。また、1a条のような規制であれば実質的にも峻別は不要。提訴期間一般を制限することには批判が強いであろうが、1a条のような部分的規制であれば導入しやすいのではないかと（ドイツでは1a条には批判が多いが、提訴期間に関する原則的制限の有無という点で、日本とは前提が異なる）。
- 「ジョブ型正社員」が普及すれば、区別は明確となる可能性（金銭解決制度が恣意的に用いられるリスクは低減か。導入の積極的理由ではないが、消極的理由の正統性は低下）。