

「金銭解決制度」は雇用をさらに不安定にする

使用者が金銭解決を請求する案も

厚労省は、2015年10月29日から「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」を開催しています。いわゆる「解雇自由法制」です。その第13回が3月3日にあり、厚労省から、裁判で解雇が不当とされてから解決金が支払われて雇用契約が終了するまでの流れを示す「金銭解決制度」の概要案が補足資料として提出されました。

厚労省は新制度導入の目的を、ほとんどお金を得られずに解雇されて泣き寝入りをしている労働者を救済するためといいます。

これまでの案は、裁判で解雇無効の判決が確定した後に、解雇された労働者が職場復帰を諦める代わりに会社に補償金を請求できる制度と説明され、“不当解雇の金銭解決”を決めるのは労働者でした。しかし補足説明では新たにいくつかの案が追加されています。

1つは、①労働契約上の地位の存在確認の判決と同時に②使用者に一定額の金銭の支払いを命じる判決がだされて③労働契約の終了を宣言されます。3つの判決を1つの裁判手続きで処理します。

2つ目は、①解雇無効と損害賠償を命じる判決がでて確定した後に②労働者が金銭救済を申し立て、③裁判所が一定額の金銭支払いを命じ、④使用者が金銭を支払います。

3つ目は、①労働契約上の地位の存在確認と、労働契約の終了を条件に一定額の金銭支払いの判決が同時にだされて労働契約が終了します。

4つ目は、①労働者が損害賠償を請求し、使用者が損害を賠償したら労働契約は終了します。それが不調で労使で紛争になり、②労働者が提訴し③裁判で解雇は不法行為であると損害賠償を命じる判決が出され、④使用者が金銭を支払ったら労働契約が終了します。この案については金銭を支払ったら労働契約が終了するかという問題が残ります。

この他に、①解雇無効が確定した後に、②使用者が一定の要件をみたした場合、金銭解決と引き換えに労働契約終了を裁判所に請求でき、③裁判所が労働契約の終了の判決を行なうという案もあります。この案は最初から使用者が期待していたものです。

日本の雇用保護に関する位置はかなり低い

使用者側は日本の労働者の雇用は保護され過ぎていると主張します。

「かつて大企業の『正社員』になれば、定年まで雇用が保障されるというイメージがありました。しかし『はじめに』でも触れたとおり、今では名だたる大手企業でも正社員の追い出

しが本格化しています。正規雇用を削減する上で、退職を誘導する仕組み（事実上の退職強要）が果たす役割は大きく、諸外国と比較し、日本の解雇規制の実態は厳格ではありません。先進諸国が加盟するOECD（経済協力開発機構）のデータでは日本の雇用保護の厳格さはむしろ低いほうに属します。退職強要による『自主的離職』をOECDの解雇指標に含めれば、雇用保護に関する日本の位置はさらに低下するでしょう。長年の労働運動の努力で確立している整理解雇に関わる法理は裁判や労働委員会で争う場合には有効ですが、大半の労働者はそこに至る前に職場を去っています。」（森崎巖 他編著 『ビジネス化する労働市場政策 劣化する雇用』旬報社）

「はじめに」です。

「バブル経済が破綻した90年代以降、長期不況のもとで日本型雇用慣習は次第に変容しています。大企業の男子正社員でも関連会社への出向が日常化し、入社時の企業で定年を迎えられる労働者は半数をはるかに下回るまでになっています。電気産業をはじめ、名だたる大企業でも希望退職や退職勧奨という事実上の退職強要（リストラ）が公然と行われるようになりました。『追い出し部屋』はその典型です。」（『ビジネス化する労働市場政策 劣化する雇用』）

会社は、雇用の流動化の名のもとに社員の教育や研修・訓練を放棄して実質解雇し、即戦力として活用できる労働力にとって変えます。労働が労働者に宿っているという捉え方が失われています。さらに即戦力としても解雇しやすい非正規労働者が増大しています。

そして再就職のための教育や研修がひとつのビジネスとして登場しています。

「整理解雇に関わる法理」で労使関係を維持

「使用者が一定の要件をみたした場合」の契約解除・解雇については、70年末に「整理解雇に関わる法理」が定着しています。

1. 人員整理の必要性。余剰人員の整理解雇を行うには、削減をしなければ経営を維持できないという程度の必要性が認められなければならない。
2. 解雇回避努力義務の履行。期間の定めのない雇用契約においては、人員整理（解雇）は最終選択手段であることを要求される。
3. 被解雇者選定の合理性。解雇するための人選基準が合理的で、具体的人選も合理的かつ公平でなければならない。
4. 手続の妥当性。整理解雇については、使用者は信義則上労働者・労働組合と協議し説明する義務を負う。

法理は、日本の雇用制度を踏まえたうえで到達した地平です。その後も何度か法理を否定した判決が出されるなど解消しようとする攻撃がかけられましたが、その都度労働者側の反撃で阻止してきました。そして団体交渉など労使が対等な立場で交渉するなかで使用者に雇用ルール確認させ、解雇権の濫用を防止する役割を果たして労使関係を維持させてきました。

労働契約法第16条に「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その権利を濫用したものとして、無効とする」と明記されています。

厚労省は解雇されて泣き寝入りをしている労働者を救済すると説明します。しかし泣き寝入りをするのは使用者がこじつけの退職強要をしたり、労働者を脅したり、「整理解雇に関する法理」を逸脱してだました場合です。必要なのは人権を無視した手段を禁止する対策で、「金銭解決制度」ではありません。

解雇問題の解決を補償金・金銭解決で可能になると、団交における使用者の復職拒否、金銭解決制度を口実にした恫喝、さらに裁判所における契約解除の誘導・“説得”の有効性が大きくなります。使用者は労働者の排除は手続き上の問題、「解雇した方の勝ち」の認識に至ります。労働者は解雇＝離職の意識に支配されて諦めの気分が生まれ抵抗は弱まります。

判決で金額が提示される場合に使用者の拒否もありえます。その結果として「上限」と「下限」の判例が定着していくことが見込まれます。そうすると使用者は“安心して解雇”できるようになっていきます。

解雇事案は1件ずつ事由が違います。現在、解雇案件が裁判に至った場合、判決よりは和解の方が実際に支払われる金額が高くなっています。新制度は使用者を救済する制度です。

「金銭解決制度」は労働契約法の第16条の縛りを形骸化し、新たな“秩序”を生みだします。労働組合のさらなる無力化・解体が進みます。

使用者に労働者の使い捨てを保障するような制度の導入は許されません。

欧州は解雇を社会的リスク管理の課題と捉える

検討会は西欧諸国の雇用契約・解雇制度を検討しました。労働政策研究・研修機構は、9か国についての法と制度を調査し、報告書『解雇及び個別労働関係の紛争調整についての各国比較』を発表しています。それぞれの国の制度は社会的状況に基づいています。

報告書を検討するに際しては、まず日本との違いを確認しておく必要があります。

日本では社会全体で人権が保障されていません。また差別が“許容”されています。そのような問題が入り混じった嫌がらせやいじめという手法でまず間接的退職勧奨・強要が行われ、その後で解雇問題が発生している事例が多くあります。紛争がこじれると表面化します。

欧州には人権問題や差別がないということではありませんが、日本で起きているような事態はそれぞれ大きな社会問題となります。

イギリスの「不公正解雇 (unfair dismissal)」の制度のなかに「みなし解雇 (constructive dismissal)」があります。「コモンロー上労働者が雇用契約を即時解約できるケースにおいて、労働者が雇用契約を解約 (すなわち、辞職) することを指す。労働者が即時解約できる場合とは、具体的には、①賃金の引下げ、②降格、③いじめ・いやがらせ (ハラスメント) の放置、④差別、⑤労働負荷を不公正に高めた場合、⑥十分な時間的余裕なく勤務場所を

変更すること、⑦危険な労働をさせている場合などである。このような事項を理由として労働者が離職した場合、不公正解雇制度上の『解雇』とみなされる。」です。

解雇の正当な理由の定め方は国により異なりますが、実定法上にその根拠規定があります。イギリスでは「公正(fair)」、ドイツでは「社会的に正当」(sozialer Rechtfertigungsgründe)、フランスでは「現実かつ重大な事由 (cause réelle etsérieuse)」などです。

また、日本の企業は雇用問題に社会的責任を果たしません。労働者を解雇・離職させたら一件落着です。欧州では、失業、生活保障は社会保障の負担を増大させると捉えます。そのため解雇・離職の抑制は企業だけでなく社会的リスク管理の課題・責務と捉えます。日本では1企業の問題ですが、欧州では共同社会の問題です。

そのようなことを踏まえた時、それぞれの国においても最終的には金銭的解決に至るケースが多いと捉えられますが、安易な方法でそうしているわけではなく、現実的解決方法として労使合意で選択されています。それぞれ底流に流れている前提が違います。

法律の条文が独り歩きしているわけではありません。日本が条文や制度だけを真似をすることは危険です。

政府は、条文を真似る前に、労働者が雇用を解約されても自立できる社会補償制度、子育て支援制度、住宅制度、職業訓練制度を確立する必要があります。

「金銭解決制度」は労使関係を破壊する

使用者が解雇しやすい制度を導入すると、労働者をいつでも取って代われる対象とし、教育・研修がおろそかにされ大切にしません。企業が労働者に育て上げるという社会的責任が放棄され、自力更生で企業の期待に応えられない労働者は簡単に排除される危険性が出てきます。力量を身に着ける機会を奪われた労働者は、再就職できてもまた力量不足を理由に排除される悪循環に見舞われてしまいます。企業はもっと社会的責任を果たす責務があります。

組合活動を行ったり、会社に意見を言ったりしたことが職場秩序を乱した、生産性を低下させたなど表向きは他の理由がこじつけられて排除の対象にされ、孤立させられることがあります。

最も危険なのは労使関係が破壊されるということです。

労使は労働条件、職場環境の問題、職場で発生した問題について話し合いによって平和的に解決するのが労使関係の基本です。

しかし企業内の多くの労働組合は大量解雇、整理解雇が通告されても組合員から突き上げられた場合以外は積極的に取り組みません。実際に「整理解雇の4要件」の法理を解消しようとする攻撃に反対運動を展開したのも小さな労働組合と個人の労働者・市民が中心でした。

現在も体調不良に陥り、休職から退職に至る労働者がいます。体調不良に陥るのは長時間労働、過重労働、裁量権の欠如、いじめなど原因があります。しかし体調不良になって休職しても、その原因を追究して改善を図られることがなく、復職を期待しても放置されたまま

で休職期間満了を迎えている労働者もかなりいます。そこに「金銭解決制度」が登場する危険性があります。

例えば、「ホワイトカラーエグゼンプション」が導入されて、長時間労働が原因で体調を崩した労働者はどのように救済されるのでしょうか。使用者の安全配慮義務の放棄、放免につながりかねません。「雇用の劣化」・不安定化に拍車がかかります。

労働者が解雇通告を受けたら、労働組合や共闘組織・支援組織を組織して闘争を展開しながら団体交渉で解決の方向を探ることになります。

しかし「金銭解決制度」は、使用者が裁判になれば最終的に解雇できると判断したら団体交渉をおろそかにする傾向を強くします。ましてや使用者側の「新たな用件」が登場したら、使用者は不要と判断した労働者は裁判で一定程度の金銭を支払ったら解雇できるという認識をもち、雇用政策を乱暴にさせます。意識的いじめ・嫌がらせがおこなわれる危険性もあります。組合潰しに利用されることになりかねません。

「金銭解決制度」は使用者に解雇の「権利」を付与し、紛争が発生しても使用者のやりたい放題になりかねません。

労働紛争を個別案件として第三者に委ねるのは解決ではなく「終了」です。労使関係が否定されて本質的解決には至りません。労働者の人権が無視されていきます。

政府は、“働き方改革”のなかで雇用の流動化を進めようと提案していますが、「金銭解決制度」は使用者にとってだけ使い勝手を良くし、労働者の生活を破壊し、労使関係を解体させる制度です。危険です。

検討会は報告書を提出する段階に至っていません。「金銭解決制度」を廃止する闘いを盛り上げていく必要があります。