

Works University

労働政策講義 2015

15

解雇・労働争議

禁転載

15 解雇・労働争議

イントロダクション

—労働関係の終了

労働関係が終了するのは、以下の3つの場合である。労働者から退職を申し出る場合、会社から労働契約の解除を言い渡す場合、そして、有期労働契約において期間満了とともに自動的に労働契約が終了する場合である。

労働者から退職を申し出る場合、通常は「依願退職」という形式になる。期間の定めのない契約においては、労働者は2週間の予告期間をおけば、いつでも契約を解約できる（民法第627条第1項）。期間の定めのある契約の場合は、やむを得ない事情がある場合のみ解約できるが、それによって会社側に損害を与えたときには賠償責任を負うことになる（民法第628条）。

一方、使用者から労働契約を解除する場合、いわゆる解雇の場合は、事情が異なるが、これは労働者と使用者の関係が平等ではないからである。

上述のように、民法上は雇用期間に定めがなければ各当事者はいつでも解約の申込みをすることができ、この場合には雇用は解約の申込みから2週間後に終了すると「解雇退職の自由」が定められている。労働者からの労働契約の解約については、この原則が適用されるが、使用者からの労働契約の解約については、労使間の不平等性を考慮して、労働基準法（以下、労基法）をはじめとする特別法に定められるさまざまな解雇制限が民法に優先して適用される。後に述べるように、労基法、男女雇用機会均等法（以下、均等法）、労働組合法（以下、労組法）等が解雇制限を設けている。

したがって、民法においては建前として「解雇自由」を謳っているが、この原則は労基法等の解雇制限に影響され、実際には「解雇自由」ではない。

ところが、解雇について労基法は、業務上災害により休業した期間と産前産後の休業期間およびその後30日間における解雇制限や、30日前の解雇予告または予告手当の支払義務に関する定めをおくだけである。

そのため、会社を解雇され、それを不服とする労働者が解雇の無効を訴えて裁判を起こすというケースが頻発している。裁判所は、数々の裁判例を通じて、いくつかのルールを構築し、「独自のルール」にもとづき、その解雇の正当性を判断した。

この「独自のルール」とは、1つは「使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当と是認することができない場合には、権利の濫用として無効になる」という「解雇権濫用法理」である。「客観的に合理的な理由のない解雇」に当たるのは、理由らしい理由が見あたらず恣意的に行われた解雇である。そして「社会通念上相当性のない解雇」とは、当該解雇をめぐる諸般の事情に照らすと解雇に処するのは過酷に過ぎるという場合である。

もう1つの法理は、企業が、経営状況が悪化したときに行う余剰人員の解雇、いわゆる整理解雇に関するもので、①人員整理の必要性、②配置転換等による解雇回避の努力、③解雇対象者選定の合理性、④労使協議の実施等、解雇手続きの妥当性の「4要件」のことをいう。

「4要件」は、もともと1970年代のオイルショックによって引き起こされた不況の中で行われた大量の雇用調整の時期に大企業が行った雇用調整の慣行をもとに、裁判所が「整理解雇法理」として形成したものである。この4つの要件を満たさないと、解雇権の濫用としてその解雇は無効となる。労基法に「このような場合に、使用者は労働者を解雇してもよい」というルールがなかったために¹、このような要件が作られたのであるが、今では解雇権濫用法理が、もはや判例上確立した感がある。裁判所は個々の整理解雇の事例について「4要件」をもとに検討するわけだが、実際は整理解雇を含む解雇を容易には認めない傾向にある（小嶋2002）。

¹ ただし、差別的な解雇は労基法ならびに均等法によって禁止されている。また、法律上の権利行使を理由とした解雇も労基法、育児介護休業法、パートタイム労働法などによって禁止されている。

ところで、解雇には次のような種類がある。

① 普通解雇

②の懲戒解雇や③の整理解雇にあたらないケース。当該労働者を解雇するに合理的な理由が必要である。また、1カ月間の猶予期間を置くか、すぐに解雇する場合には平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う必要がある。社内規程に退職金の定めがある場合は、退職金を支払う必要もある。

② 懲戒解雇

労働者の非違行為が著しい場合に懲戒処分 of 極刑としてなされる解雇。解雇予告の必要も、退職金を支払う必要もない。

③ 整理解雇

企業の雇用調整として行われる手段。裁判例で確立した「整理解雇の4要件」をもとにその正当性が判断される(ただし、裁判になった場合のみ)。

いずれの場合においても、解雇に合理的な理由が必要であることは変わらない。

また、企業は、不況時の人員削減の際や、女性労働者の結婚退職や出産退職を促す際などに、特定の労働者に対して退職を勧奨することがあるが、その場合には労働者の意思を尊重する態様で行う必要がある。上司の執拗な退職勧奨を受けて労働者が退職願を出した場合に、後にそれを取り消すことができるかが問題となるケースもある。

民法第96条第1項は「詐欺又は強迫による意思表示は、取り消すことができる」と規定している。したがって、労使間で合意退職(依願退職)が成立した場合であっても、労働者側の退職の意思表示(退職願の提出)が使用者側の強迫に因るものであれば、当該労働者がこれを取り消すことは可能であり、退職の意思表示が取り消されると合意退職も当然に効力を失うこ

ととなる。

強迫は「違法に害悪を示して畏怖を生ぜしめる行為」であり、害悪の告知は、違法性のあることを必要とするが、脅かす行為が違法となるかどうかは、その手段と目的とを相関的に考察して決定しなければならない。退職願を提出しなければ解雇する旨を告げ、退職願の提出を促した行為が強迫に当たるか否かを判断した判例はいくつかあるが、強迫に当たらないとしたものが多い。逆に、強迫に当たるものとしては、喫煙禁止の寮内で喫煙したことを理由に高圧的に数回にわたり退職勧奨したことが強迫に当たるとされたケース(ニシムラ事件・大阪地判昭61・10・17 労判486号83頁)や、社内での暴行事件への関与の疑いを理由に懲戒解雇処分をほめかされた労働者が、退職届を提出した後に思い直して取り下げたが、会社は合意解約により労働契約が終了したものとした事案で、裁判所は本件合意解約の成立を認めつつ、右解約の申込みは、懲戒解雇をほめかした工場長らの強迫によるものであったとし、その意思表示の取消が認められるとして当該労働者の請求が一部認容されたケース(ネスレ日本(合意退職)事件・東京高判平13.9.12 労判817号51頁)などがある。

最高裁判所は、転籍や退職の勧奨行為は、限度を超えれば違法な権利侵害となり、損害賠償の支払い義務を生じると判示すると同時に、退職勧奨が不法行為となり得る「5項目の判断基準」を示している(下関商業高校事件・最一小昭55・7・10)。

- ①出頭を命ずる職務命令が繰り返される
- ②はっきりと退職する意思がない労働者に、新たな退職条件を提示する、などの特段の事情がないのに執拗に勧奨を続ける
- ③退職勧奨の回数や期間などが、退職を求める事情の説明および優遇措置など条件の交渉に通常必要な限度にとどまらず、多数回、長期間にわたる
- ④労働者に精神的苦痛を与えるなど自由な意思決定を妨げるような言動がある

⑤労働者が希望する立会人を認めたか否か、勧奨者（会社側）の数、優遇措置の有無などについて問題がある

以上の点を総合的に勘案し、全体として労働者の自由な意思決定が妨げられる状況にあったか否かで、その勧奨行為の適法性が判断される。

長い間、使用者による解雇の適法性の判断は裁判所に委ねる以外にないという状況が続いたが、2007年12月5日に労働契約法が成立し（2008年3月1日施行。平成19年法律第128号）、解雇についてのルールも一部明文化された。本法は、解雇について「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は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と定める（第16条）。これは、日本食塩製造事件最高裁判決（1975年（昭和50年）4月25日第二小法廷判決）の考え方を踏襲したものである。

また、本法は、有期労働契約の終了について、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない」（第17条第1項）と定める。そして「使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない」（第17条第2項）と定めているが、これは、有期労働契約の反復更新による紛争を防止するためのものである。

なお、労働契約法は2012年に改正され、2013年4月1日から施行されている。主な改正点は以下のとおりである。

【A】無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる。

【B】「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」がそのままの内容で法律に規定。一定の場合には使用者による雇止めが認められない。

【C】不合理な労働条件の禁止

有期労働契約者と無期労働契約者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止する。

<参考資料>

小嶋 2002 小嶋典明「高失業時代の解雇制限法制と解雇のルール」
中村公宏+現代総研編『21世紀のグランドデザイン』（2002年、NTT出版）

<その他の参考資料>

厚生労働省HP「労働契約（契約の締結、労働条件の変更、解雇等）」
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/index.html

解雇の種類

解雇の種類	内 容	解雇予告・手当	裁判所のルール
普通解雇	懲戒解雇や整理解雇でないもの。 合理的な理由が必要。	要	客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当と是認することができない場合には権利の濫用として無効になる。
懲戒解雇	労働者に非違行為があった場合に、懲戒処分として行われるもの。 懲戒解雇の前置措置として、出勤停止や自宅待機などが行われるのが通常。 合理的な理由が必要。	不要	客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当と是認することができない場合には権利の濫用として無効になる。
整理解雇	企業の雇用調査・人員削減の手段として最終的段階で行われるもの。	要	整理解雇の4要件 ①人員整理の必要性 ②配置転換等による解雇回避の努力 ③解雇対象者選定の合理性 ④労使協議の実施等、解雇手続きの妥当性

出所 Keiko Kayla Oka

1. 解雇と労働条件の変更

(1) いわゆる正規労働者の解雇

民法は、雇用に期間の定めがなければ各当事者はいつでも解約の申込みができ、この場合、雇用は解約の申込み後2週間の経過によって終了すると規定している（第627条第1項）。労働者から労働契約の終了を申し込む場合はこの規定が適用されるが、使用者から労働契約の終了を申し込む場合、つまり、解雇する場合は、労基法、均等法、労組法等の法律、そして、就業規則の制約を受ける。労基法では、産前産後・業務災害の場合について解雇制限を設け、使用者は、労働者が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のため休業する期間およびその後の30日間は、その労働者を解雇できないと定める（第19条第1項）。また、産前産後の女性が労基法の規定によって休業する期間およびその後の30日間も同様である（第19条第1項）。さらに、労基法第20条は「使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない」と定める。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合または労働者の責に帰すべき事由にもとづいて解雇する場合においては、この限りでない。

しかし、労基法上にある解雇に関する定めは、これだけである。ほとんどの場合は、裁判例の判断に委ねるのみである。

「解雇権濫用法理」についてももう少し詳しく説明すると、この法理にいう解雇の合理的理由は4つに大別できる（菅野 2012）。

- ①労働者の労務提供の不能や労働能力または適格性の欠如・喪失。
- ②労働者の規律違反行為。
- ③経営上の必要性にもとづく場合。

④ユニオン・ショップ協定にもとづく組合の解雇要求。

①～③の事由について裁判所は、一般的にはそれらが重大な程度に達しており、かつ、労働者の側に宥恕すべき事情がほとんどない場合のみ解雇相当性を認めているが、上級の管理者、技術者、営業社員が、高度の技術・能力を評価されて特定のポスト・職務のために即戦力として中途採用されたが、そのポスト・職務が廃止された、あるいは、その期待の技術・能力を有しなかった、というような場合には、比較的容易に解雇事由の存在を認めている（菅野 2012）。

また、整理解雇については、先に説明したような「4要件」が判例上確立しているが、補足しておく、次のとおりである。

① 人員整理の必要性

人員削減措置の実施が不況や経営不振などによる企業経営上の必要性にもとづいていなければならない。

② 配置転換等による解雇回避の努力

使用者は、人員削減を実現するには、配転、出向、希望退職の募集など他の手段によって解雇を回避する努力をする信義則上の義務を負う。

③ 解雇対象者選定の合理性

何名かの労働者の整理解雇がやむを得ない場合でも、使用者は被解雇者の選定については、客観的で合理的な基準を設定し、これを公正に適用して行わなければならない。

④ 解雇手続きの妥当性

労働協約上、解雇一般または人員整理について、使用者に組合との協議を義務づける条項がある場合には具体的な人選の基準や当否について十分な協議が必要となる。また、最近の裁判例はそのような協約上の規定がない場合でも、使用者は労働組合または労働者に対して整理解雇の必要性とその時期・規模・方法につ

き納得を得るための説明を行う義務を負うとしている。そして、これら4要件をすべて充足しなければ整理解雇ができないという立場をとる判例が多い。

なお、先に述べたように、2008年3月1日から施行されている労働契約法（2013年4月1日改正法施行）は、解雇について「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は、その権利を濫用したものとして、無効とする」（第16条）と、明示している。これは、最高裁判決で確立している解雇権濫用法理を規定し、解雇が「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」には権利濫用に該当するものとして無効になることをあきらかにしたものである。労働契約法は、労使の個別の合意を原則としているため、労基法のような罰則はなく、労働基準監督署による指導等もないが、明文化によって解雇ルールがあきらかになったという点は評価できる。

(2) 労働条件の変更

労働契約も、契約の一種である以上、契約の中身である労働条件を変更する場合には、原則として、使用者と労働者双方の合意が必要となる。したがって、労働者の同意のない、使用者による労働条件の一方的変更は無効となる。現実には、ほとんどの会社では就業規則で労働条件を定めており、その場合は使用者が就業規則を変更することで、個々の労働者の同意を得ないで労働条件を変更することが可能である。しかし、その場合でも労働者に不利益な就業規則の変更（労働条件の切り下げ）は、それが経営上必要なもので、客観的に「合理的」なものでない限り労働者を拘束しない。賃金等の労働条件は、法令、労働協約、就業規則、個別的労働契約などで定められるが、その効力は、効力の強いほうから労働協約、就業規則、労働契約の順になる。たとえば、労働契約や就業規則が労働協約に違

反する場合、違反する部分は無効となる。また、就業規則に違反する労働契約はその部分に限り無効となる。労働協約によって労働条件が変更された場合、その労働組合の組合員であれば、原則としてその協約が適用される。また、組合員でない場合でも、協約を締結した組合の組織率が4分の3以上の場合には、協約が適用される（労働協約の拡張適用（一般的拘束力）²⁾）。会社が合併する場合は、労働契約については消滅会社の従業員の労働契約も合併会社に承認されるというのが通説である。

労働条件の変更等のために就業規則を変更する場合には、労働者の過半数の代表者の意見を聞いたうえ、その意見書を添付して労働基準監督署へ届け出ることが必要である。こうした手続きを踏んでいない場合、当該変更は無効となる。

では、どのような場合に就業規則の不利益変更が認められるのか。たとえば、賃下げや退職金の引下げについて、使用者が、倒産やリストラクチャリングの回避を努力したり、定年延長などの措置を講じたりしたかで合理的かどうかが判断されるようである。

なお、労働契約法は、労働契約の変更について「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」（第8条）と定める一方で、使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできず（第9条）、就業規則の変更によって労働条件を変

2 労働協約の拡張適用（一般的拘束力）には事業場単位の拡張適用（労組法第17条）と地域単位の拡張適用（労組法第18条）がある。事業場単位の拡張適用は上述のとおり、事業場に常時使用される同種の労働者の4分の3以上の労働者が同一の労働協約の適用を受けるに至ったときには、当該事業場に使用される他の同種の労働者にも当該労働協約が適用されるとする。地域単位の拡張適用は、ある地域に就業する同種の労働者の大部分が同一の労働協約の適用を受けるに至ったときには、協約当事者の双方または一方の申立てにもとづき、労働委員会が決議し、厚生労働大臣または都道府県知事が決定することによって、当該地域における他の同種の労働者および使用者にも当該労働協約が適用されるとする（以上、水町2014）。労組法第18条によって地域単位の拡張適用が実現した例はきわめて少数である。

更する場合には、その変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況に照らして合理的である必要があり、また、労働者に変更後の就業規則を周知させる必要がある（第10条）、と定める。ただし、就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分は、その合意が優先することになる（第10条ただし書）。

<参考資料>

菅野 2012 菅野和夫『労働法』【第10版】（2012年、弘文堂）

水町 2014 水町勇一郎『労働法』【第5版】（2014年、有斐閣）

2. 団体交渉と労働紛争

(1) 団体交渉

事業場内に労働組合がある場合、労働組合が労働者の代表として使用者と労働条件に関する交渉を行うのが通常である。日本は、憲法第 28 条において「団体交渉権」を保障している。この団体交渉権は、団体交渉を求める行為および団体交渉の場での言動について刑事免責、民事免責を与え、また「公序」の形成を通じて不利益取扱いからの保護を与えている（菅野 2012）。

団体交渉の形態はおよそ次の 3 つに分類される。

①産業別交渉、②企業別交渉、③職場交渉、である。産業別交渉は、産業別労働組合が産業別の使用者団体との間で当該産業の労働者に共通の労働条件について行う形である。ヨーロッパでは伝統的にこのような団体交渉が行われてきた。企業別交渉は、企業の従業員の労働条件について、従業員を組織している労働組合が個々の使用者との間に行う方法であり、日本では主にこの形態がとられている。職場交渉は、職場の労働者団体が発生する問題について職制と行う交渉のことをいう。

日本における団体交渉法制は、使用者に対し団体交渉の席について交渉に当たる義務を課して、労働者に団体交渉そのものについての法的助力を与えるもので（菅野 2012）、アメリカの法制も同様である。日本とアメリカの大きな違いは、アメリカでは排他的交渉代表制がとられ、適正な交渉単位において過半数の労働者の支持を得た労働組合のみが交渉権を取得し、その組合が交渉単位内の全労働者のために排他的な交渉権を得るのに対し、日本では労働組合が自己の組合員についてのみ団体交渉をもち、組合員を少数しかもたなくても団体交渉権が認められ、事業場に複数組合が共存する場合があるという点である。

(2) 労使協議制と苦情処理手続き

団体交渉以外にも労働組合と使用者が自主的に労働条件やその他労使関係上の問題を交渉して解決する手続きはある。代表的なものが労使協議制と苦情処理手続きである。

労使協議制は、企業別労使間の情報共有・意思疎通・合意形成の手段としてとらえられており、産業、企業、事業場などのレベルにおけるさまざまな協議手続きから成り立っている。一方、苦情処理手続きは、主として労働者の日常的な苦情を処理するために設けられる手続きのことをいうが、アメリカで特に普及しているものである。

労働組合のある事業場ではほとんどが労使協議のための機関を設置しており、なかには団体交渉という形ではなく労使協議によって団交事項を交渉するところもあるが、労使協議手続きは法的に「団体交渉」として取り扱われる。

(3) 労働委員会の役割

労働委員会には、労組法に規定されている中央労働委員会（中労委）と地方労働委員会（地労委）がある。労働委員会は、使用者を代表する者、労働者を代表する者、および公益を代表する者の各同数をもって組織される三者構成であり、独立行政委員会として、労働組合の資格審査、不当労働行為の審査と救済、労働争議の調整、労働協約の拡張適用の決議、強制権限を行使する。そのなかで労働委員会の最も重要な権限は、労働者または労働組合の申立てを受けて、使用者の不当労働行為（労組法第 7 条）の成否を審査し、救済命令や棄却命令を発する権限である（労組法第 27 条・第 20 条）。そしてもう 1 つの重要な権限としてあげられるのが労働関係調整法にもとづく労働争議の調整（あっせん、調停、仲裁）の権限がある（労組法第 20 条）。

集団的労使関係の当事者間で労働関係上の事項に関する主張の不一致に起因して紛争が生じ、このため争議行為が発生、または、発生するおそれがある場合に、外部の第三者が両者の主張を調整し、紛争を解決するように努力する手続きを「労働争議の調整」という（菅野 2012）。

しかし、近年においては、個別的な労働者の苦情・紛争が増加し、これらが労働関係の民事裁判事件や労政主管事務所等の相談件数の大幅な増加傾向となっており、個別的労使紛争処理のあり方が問われるようになってきた。

労働委員会も地域の実情に応じて一定の役割を果たすことが望ましいという認識により、2001年10月より、多くの地労委が個別的労使紛争のあっせんをスタートした。

(4) 個別的労使紛争

労働契約は名目上、一労働者と使用者の間で締結される契約であるが、日本では個人が企業と直接に自分の労働条件を交渉するという手段はほとんどとられてこなかった。したがって、労使間において問題が発生した場合も、あくまでも集団的労使紛争を中心に考えた処理システム、すなわち労働委員会を核とした設計になっている。

個人的労使紛争処理を目的とする公的制度がないというなか、都道府県レベルで設置された労働条件相談コーナーや均等法上の相談、労政主管事務所の労働相談などに、労働者から苦情や相談が持ち込まれるケースが相当数あり、全国での苦情・相談件数は年間100万件程にも及ぶ状況になっていた（詳しくは花見 2001）。

労働省（現厚生労働省）は、1997年8月に「わが国の経済社会状況の変化に対応した労使紛争処理の在り方（中間取りまとめ）」を発表し、個別的労使紛争処

理制度の整備の必要性を強調した。

その後、厚生労働省は、2000年に個別的労使紛争処理問題検討会議を設置し、同年12月に発表した「個別的労使紛争処理システムの在り方について」という報告書を公表した。同報告は、増加傾向にある個別的労使紛争は企業内での自主的解決が基本であり、労使の創意工夫により、紛争を未然に防止し自主的解決に努めることが必要と指摘したうえで、次のような提案を掲げた。①地方労働局内に中立的な立場の委員会を設置し、紛争解決を図ることと、②これまで対象を集団的労使紛争に限定してきた労働委員会を個別的紛争の相談、あっせん等を行うことができるよう衣替えする。

以上のような経緯を踏んだうえで、2001年6月に「個別的労働関係紛争の解決の促進に関する法律」（平成13年法律第112号。以下、促進法とする）が成立した（2001年10月施行）。促進法の概要は次のとおりである（道幸 2001）。

① 同法の目的と対象となる紛争の範囲(第1条)

同法は、個別的労働関係紛争について、「その実状に即した迅速かつ適正な解決を図ることを目的とする」。

② 紛争の自主的解決(第2条)

当該紛争の「当事者は、早期にかつ誠意をもって、自主的な解決を図るよう努めなければならない」。具体的な方法は労使に委ねられる。

③ 都道府県労働局長による情報提供等(第3条)

相談機能につき、都道府県労働局長は、個別労働関係紛争を防止し、自主的解決を促進するために労使に対し労働関係等に関する事項についての情報の提供、相談その他の援助を行う。

④ 都道府県労働局長による助言・指導(第4条)

紛争解決のための方策として都道府県労働局長によ

る助言・指導と紛争調整委員会によるあっせんが規定されている。

⑤ 紛争調整委員会によるあっせん(第5条)

あっせんは、各局に設置された学識経験者からなる「紛争調整委員会」のあっせん委員(3名から12名)が事案ごとに3名単位で担当する。

促進法の問題点としては、あっせんの実効性があっせん委員の見識や能力によるところが大きいという点や、労働基準監督行政がバックにある点などが指摘されている(道幸 2001)。監督行政と紛争処理システムは内部分離が図られているが、使用者側からすると利用しにくいことは否定できない(道幸 2001)。

促進法は、企業内での自主的解決を前提としているが、日本の企業風土には、社内で起こった苦情を外部に知られることを極端に嫌う傾向がある。企業は、このような風土を変えるよう努力し、社内でスムーズな苦情処理ができるシステムを作っていく必要がある。

なお、厚生労働省が公表した2013年度(平成25年度)個別労働紛争解決制度施行状況(厚労省 2014)によると、同年度の総合労働相談件数は105万42件、民事上の個別労働紛争相談件数は24万5,783件で、過去最高を記録した2009年度以降、若干減少しつつある。民事上の個別労働紛争相談の内容では、「解雇」や「労働条件の引下げ」が減少する一方、「いじめ・嫌がらせ」の件数が増加している(厚労省 2014)。

<参考資料>

菅野 2012 菅野和夫『労働法』【第10版】(2012年、弘文堂)

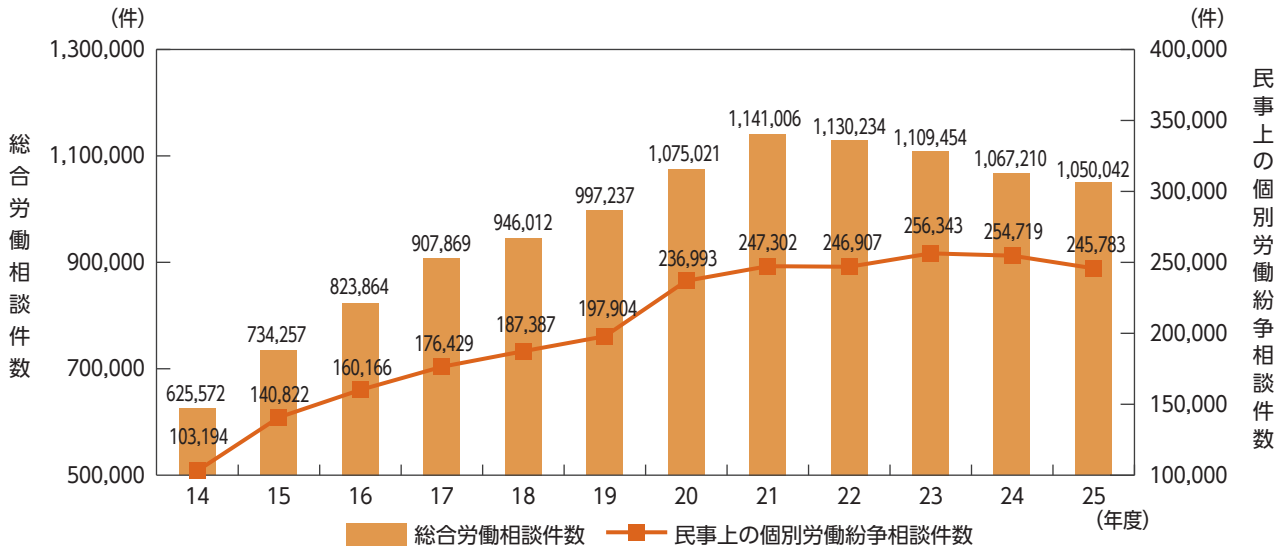
花見 2001 花見忠「個別労使紛争処理を考えなおす」JIL@Work Summer 2001 (2001年)

道幸 2001 道幸哲也「個別的労働関係紛争解決促進法の成立」勤労よこはま 443号 (2001年)

厚労省 2014 厚生労働省「平成25年度個別労働紛争解決制度施行状況」(2014年)

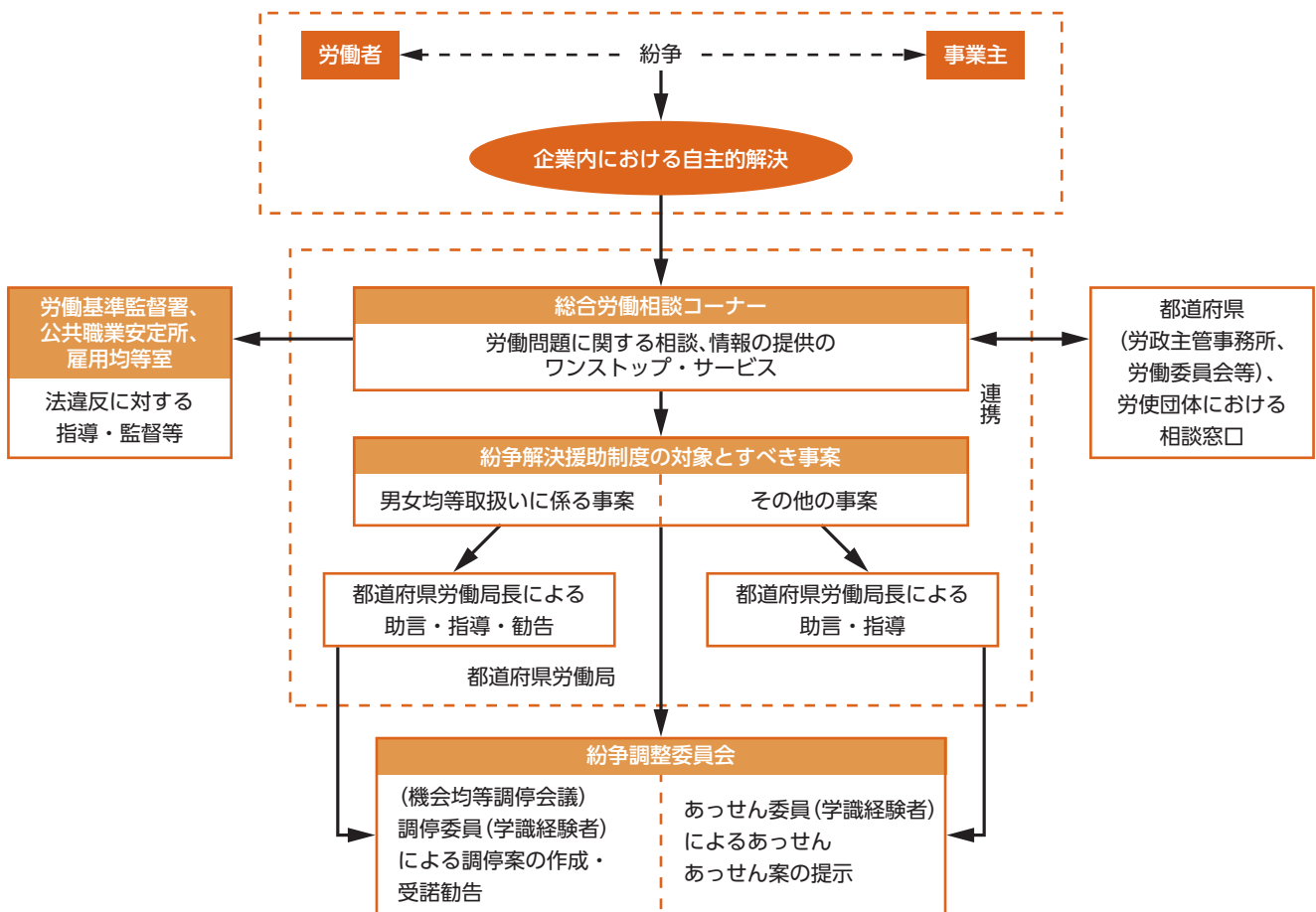
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-10401000-Daijinkanbouchihouka-Chihouka/0000047216.pdf>

個別労働紛争解決制度施行状況



出所 厚労省 2014

個別労働紛争解決システムのスキーム



出所 厚労省HP <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/tetuzuki.html>

3. 国際比較と今後の課題

(1) 欧米における解雇法制

日本は、世界でも特に解雇の難しい国である。コモンローを基本とするイギリスやアメリカでは、解雇退職自由の原則（employment at will）があるため、使用者は比較的容易に従業員を解雇することができる。これに対して、ドイツは解雇制限法という明文法を持ち、その第1条において通常解雇には正当な事由が必要なことを規定している。ただし、非常解雇の場合は解雇制限法の適用を受けず、重大な理由があれば認められる（民法第626条）。フランスの場合、期間の定めのない労働契約は、当事者の一方の発意により終了できることが労働法典に規定されており、解雇は原則として自由である。

アメリカが解雇予告期間について何ら規定を設けていないのに対して、多くのヨーロッパ諸国では解雇予告期間や手当について厳しい定めを置いている。たとえば、ドイツでは通常解雇については、勤続年数に応じて予告期間が定められており、労働者（非現業）の勤続年数が5年、8年、10年、12年と長くなるにつれて、予告期間が3、4、5、6カ月に延長される（5年未満は6週間）。現業労働者の場合も、勤続年数が長くなるにつれて、予告期間が延長される。フランスでは、重過失を理由とする解雇以外の場合、勤続年数が6カ月未満の労働者については、労働者側からの辞職の場合の予告期間（労働契約において定められる）と同一の期間、勤続6カ月以上2年未満の労働者については1カ月、勤続2年以上の労働者については2カ月の予告期間が必要である。また、イギリスの解雇保護法は、勤続期間が1カ月以上の労働者については1週間、2年以上の労働者については2週間、3年以上の労働者については1年について1週間の割合で計算した期間の予告期間を定めている。

ただし、解雇予告について厳しく定めるヨーロッパ

諸国も、試用期間中の者の解雇については制限を設けていないケースが多い。たとえば、ドイツやイタリアでは採用後6カ月間は解雇制限を適用していない。

整理解雇について、ドイツは事前の配転義務、継続雇用義務、人選の公正さ等を判断基準としているが、フランスは使用者に対して解雇者選定の基準について、企業委員会または労働者代表との協議を義務づけている。アメリカやイギリスには特段の規定はない。

(2) 国際的にみた日本の解雇基準と今後の課題

OECDはこれまでに各国の解雇法制を比較し、それぞれの国の「解雇の困難さ（容易さ）」を公表してきた。最新の報告はOECD Employment Outlook 2013だが、報告によると日本の「解雇の困難さ」は0～6.0の基準（数値が高いほど解雇が困難）で3.0であり、OECD平均の2.3を大きく上回っている。ヨーロッパには日本よりも数値が高い国が多い（フランスの3.4など）が、イギリス（1.0）やアメリカ（1.2）といったコモンロー諸国の数値はOECD平均を下回っている（以上、OECD 2013）。

一見すると、解雇の困難な国ほど、労働者にやさしい印象をもつが、正規労働者を解雇する場合に使用者に勤務期間に応じた解雇手当の支払いを義務づけている国では、このような制約が逆に正規労働者の採用を阻害し、有期雇用で働く労働者の増加を招いているケースもある。

一方、解雇が自由な国として知られるアメリカでは、確かに使用者から一方的に解雇されることも少なくないが、いつでも自由に解雇できるわけではない。公民権法第7編をはじめとする雇用差別禁止法に抵触するような解雇は無効であり、日本とは比較にならないほど高額な損害賠償の請求対象となり得る。また、労働協約、就業規則、労働契約などの制限も受ける。そのため、実務においては、普通解雇の場合には数回の警

告等を行ったうえで解雇に踏み切るという手順がとられるのが一般的で、整理解雇の場合は早い段階でワンストップセンターやアウトプACEMENT会社の協力を受けながら、解雇対象となった労働者の再就職先のあっせんと精神的ケアを行う。

また、OECDは、日本の問題点は正規労働者に対する強い保護規制そのものではなく、それが正規・非正規の格差を生み出し、労働市場の二極化を招いている点であると指摘する（OECD 2013、矢澤 2014）。

日本は近年、労働契約法の施行・改正により、有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換を明文化し、不安定な有期から無期への転換ができるよう制度化した。また企業も「正規」「非正規」の間に入るともいえる「限定正社員」といわれる雇用形態を導入し、両者間の格差の解消を図ろうとしている。しかし、非正規と比較すると不公平に強すぎるといわざるを得ない。正規労働者の雇用保護をある程度和らげないかぎり、その格差の解消は難しいだろう。

<参考資料>

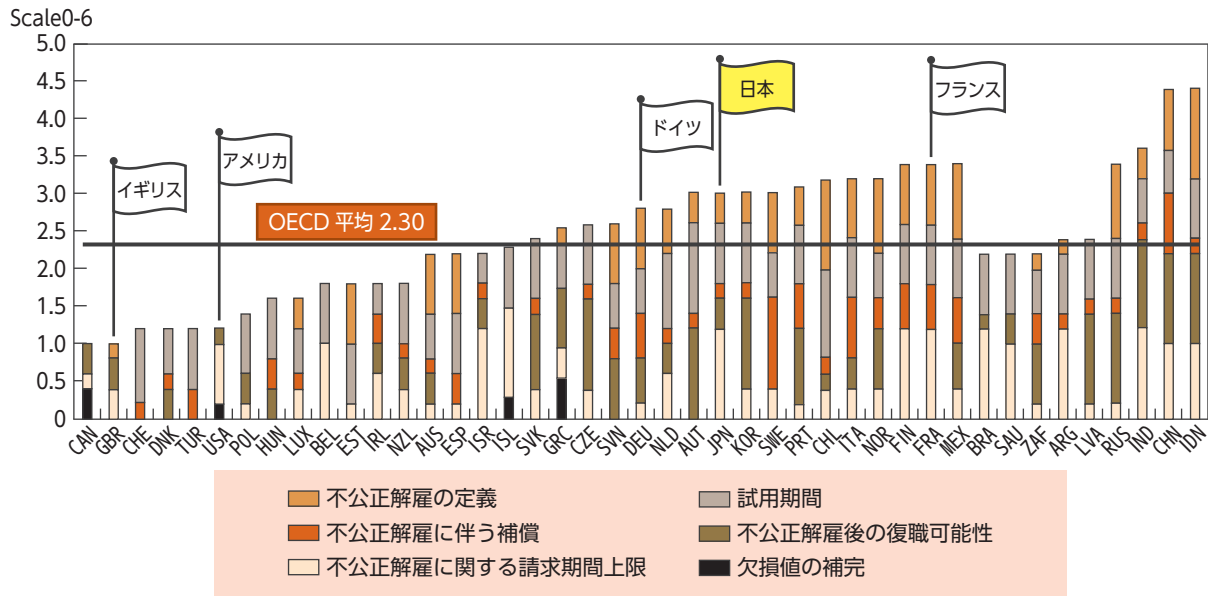
OECD (2013) , OECD “Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation,” in OECD Employment Outlook 2013, OECD Publishing
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-6-en

矢澤 2014 矢澤朋子「日本は『正規解雇が最も難しい国』?」大和総研欧州経済（2014年3月18日）
http://www.dir.co.jp/research/report/overseas/europe/20140318_008337.html

<その他の参考資料>

独立行政法人労働政策研究・研修機構「欧州諸国の解雇法制—デンマーク、ギリシャ、イタリア、スペインに関する調査—」資料シリーズNo.142（2014年）
<http://www.jil.go.jp/institute/siryō/2014/142.html>

正規労働者の「解雇の困難さ」の国際比較



出所 OECD (2013) にもとづき筆者作成

参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	労働契約法制に関する情報	厚生労働省 HP 「労働契約（契約の締結、労働条件の変更、解雇等）」 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/index.html
2	個別労働紛争解決制度施行状況	厚生労働省 「平成 25 年度個別労働紛争解決制度施行状況」（2014 年） http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-10401000-Daijinkanbouchihouka-Chihouka/0000047216.pdf
3	個別労働紛争解決システムのスキーム図	厚生労働省 HP 「個別労働紛争解決システムのスキーム」 http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/tetuzuki.html
4	正規労働者の「解雇の困難さ」の国際比較	OECD “Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation,” in OECD Employment Outlook 2013, OECD Publishing . http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-6-en
5	欧州諸国の解雇法制	独立行政法人労働政策研究・研修機構 「欧州諸国の解雇法制—デンマーク、ギリシヤ、イタリア、スペインに関する調査—」 資料シリーズ No.142 (2014 年) http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2014/142.html

Works University 労働政策講義 2015

15. 解雇・労働争議

執筆

Keiko Kayla Oka (リクルートワークス研究所 客員研究員)

監修

村田弘美 (リクルートワークス研究所)

発行日

2015年4月23日

発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター
〒100-6640 東京都千代田区丸の内1-9-2 グラントウキョウサウスタワー
株式会社リクルートホールディングス
TEL 03-6835-9200
URL www.works-i.com/

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit Holdings Co.,Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ホームページにリンクしております。

ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。

(最終リンク確認：2015年3月)

また、ご使用のパソコン環境によりリンクしない場合がございますので、ご了承ください。

その際は直接URLを入力するか検索をお願いいたします。

Works University 2015

労働政策講義

15. 解雇・労働争議

リクルートワークス研究所

〒100-6640 東京都千代田区丸の内1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社リクルートホールディングス

TEL 03-6835-9200

URL www.works-i.com/