



資料シリーズ No.129

2003年3月

諸外国における解雇のルールと紛争解決の実態

ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ

(概要)

日本労働研究機構

執筆担当者（執筆順）

野川	忍	第1章
奥田	香子	第2章
小宮	文人	第3章
池添	弘邦	第4章

* なお、概要は、各章の記述をベースに、事務局の責任で編集したものである。

諸外国における解雇のルールと紛争解決の実態調査研究会 委員等

	氏名	所属
委員	小宮 文人	北海学園大学法学部教授
	野川 忍	東京学芸大学教育学部教授
	奥田 香子	京都府立大学福祉社会学部助教授
	池添 弘邦	日本労働研究機構副主任研究員（兼事務局）
オブザーバー	小堀 幸一	厚生労働省労働基準局監督課 中央労働基準監察監督官
	田之上英治	厚生労働省労働基準局監督課法規係長
	久富 康生	厚生労働省労働基準局監督課法規係長（当時）
	江上寿美雄	日本労働研究機構副統括研究員

概要¹

第1節 調査研究の背景と目的

本調査研究は、日本における解雇を実質的に規制している「解雇権濫用法理」という判例法理をめぐる議論、特に、解雇紛争解決の観点から、解雇が無効とされた場合の効果である原職復帰および賃金等の遡及支払いが、果たして被解雇労働者に対して効果的な救済となりうるのかという問題、および、司法制度改革における「労働関係事件への総合的な対応強化」とする労働参審制度や労働調停制度の導入可能性の検討と、将来の解雇紛争を含む労働関係紛争の裁判手続における処理方法の変容可能性を背景に、果たして日本における解雇紛争解決をどのように考えるべきかという政策的課題に資するべく、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカの司法手続における解雇紛争解決を中心に、諸外国における解雇のルールと解雇紛争解決の実態を調査・研究したものである。

なお、本調査研究は、厚生労働省からの研究要請を受けて実施された。

第2節 調査研究の方法

本調査研究の具体的目的は、海外における司法手続を中心とした解雇紛争解決の実態を、現地での聴き取り調査等によって明らかにすることにある²。本調査研究の進め方を考えるに当たっては、幾つかの観点を考慮しなければならない。

まず、解雇を規制するルールの観点からは、解雇は、制定法はもちろん、労働協約や雇用契約によって規制されている場合もある³。

次に、解雇紛争解決の観点からは、解雇紛争は、司法制度ばかりでなく、行政制度、労使間の制度、企業内の人事制度によって解決されている場合があると考えられる。

そして、解雇紛争解決に携わるアクターとしては、裁判官、弁護士、行政官、労使代表、人事労務担当者および人事労務コンサルタントが想定されうる。また、国によっては、司法行政制度における紛争解決に重要な役割を果たしうる存在として、調停人、仲裁人などが考えられうる。さらに、これら紛争解決に携わらずに、比較的客観的で公平な立場から解雇紛争解決を検討している雇用労働法の研究者の存在も、重要である。

そこで、本調査研究の中心的仕事である海外での聴き取り調査においては、制定法や司法制度のみならず、以上に述べた解雇紛争を解決するための他の規範や制度およびアクターをも視野に入れて行うこととした。

その際、各アクターに対する聴き取り調査共通項目を作成し、さらに、各国における解雇のルールやその紛争解決制度の実状に合わせて加工した上で、聴き取り調査が行われた。聴き取り調査項目のキー・ポイントは、解雇紛争の件数・紛争全体に占める割合（過去3年間）、解雇紛争の解決方法、解雇紛争の解決結果、解雇紛争の解決に関与した者のノウハウ、である⁴。

海外調査の実施時期は、イギリスが平成14年10月上旬から中旬、フランスおよびドイツが同年10月下旬から11月上旬、アメリカが同年12月上旬から中旬である。

なお、聴き取り調査の前後を通じて文献等による調査を行い、調査報告本文では、聴き取り調査の過程で受領したか否かを問わず、解雇紛争およびその解決にかかる統計的資料を活用している。

第3節 調査研究結果の概要

以下、各国の、(1)解雇ルールの概要、(2)紛争解決制度の概要、(3)調査結果のまとめ、を記す。

1. ドイツ

(1) 解雇ルールの概要

ドイツでは、民法において、雇用契約の解約期間が勤続年数に応じて定められている（2-5年未満の1ヶ月から20年以上の7ヶ月まで）。また、事業所委員会委員及び職員委員会委員、重度障害者、妊娠中及び出産後4週間内の女性労働者、法定の育児休暇を取得中の労働者、兵役に就いている労働者、訓練期間中の労働者、家内労働者、帰還者、政治的難民等について、一定の範囲内で、個別法による解雇制限規定がある。実質的規制は解雇制限法による。

解雇制限法は、常時6人以上の常用労働者を雇用する事業所において、6ヶ月を超えて勤続している労働者に対して適用される。解雇は、社会的相当性を有しない場合は無効とされる。労働者の個人的事情、その行動、及び差し迫った経営上の必要性によらない解雇は、社会的相当性を認められない。解雇理由に社会的相当性が認められる場合であっても、事業所委員会と共同で設定することを義務付けられた解雇の人選基準に反する場合や、配転、職業転換措置、再教育もしくは変更労働条件の適用によって継続就労の可能性が存する場合であって、事業所委員会が当該解雇に異議を申し立てた場合には、社会的相当性は失われる。また、当該解雇が差し迫った経営上の理由に基づく場合には、解雇対象労働者の選択に当たって、使用者が社会的な配慮を怠った場合にも、社会的相当性は認められない。

社会的相当性を認められる解雇理由のうち、労働者の状態とは主に健康状態を意味する。稀に能力不足が対象となる場合もあり得るが、病気の労働者を解雇する場合、配転可能性等を根拠に社会的相当性を否定される場合が多い。

労働者の行動とは非違行為を意味する。これは民法626条の「重大な事由」である必要はないが、使用者側に生じる不利益が予測可能な程度を超えていることの立証が必要となる。

経営上の理由による解雇は、従来は、原料不足、受注減少、売り上げ不振等の経済的変動を背景とした経営悪化によるものであった。しかしその後、合理化、生産方式の変更、事業所規模の縮小など企業変動の場合にもその概念が拡張されている。この場合、特に必要とされる「社会的配慮」は、労働者の年齢、家族構成、家計維持の責任等の観点から、より打撃の少ない労働者を選択することを意味する。ただし、経営上の正当な理由から、明らかに当該ポストの維持自体が不可能である場合は、社会的配慮の要件は適用されない。また、解雇の前提である経営上の理由それ自体については、企業的大幅な裁量が尊重されるとともに、解雇を避けるための操業短縮は、経営上の理由が明らかに一時的であると認められる場合以外は特に必要とされない。

社会的相当性のない解雇は、それ自体で無効となるわけではない。解雇制限法によれば、労働者が解約告知の通知後3週間以内に労働契約上の地位の確認を求める訴えを提起することを求めており、この訴えがなされないか、もしくは時宜に遅れてなされた場合には、当該解雇は無効とされない。

経営状態が極度に悪化した場合、社会的相当性に関する一般的な要件の存在を前提とした上で、特別な規制がある。

まず、当該事業所の雇用者数により大量解雇の定義の区分が設けられており、労働者数20～60人未満の事業所では5人以上を解雇する場合、労働者数60～500人未満の事業所では正規従業員の10分の1もしくは25人の労働者を解雇する場合、労働者数500人以上の事業所では30人以上を解雇する場合が大量解雇に該当する。

次に、大量解雇の30日前までの労働局への届け出と、事業所委員会への時宜にかなった通知(解雇理由、人数、選択基準等を内容とする)である。

そして、大量解雇を適法に届け出た場合の効果として、労働局の同意がなければ解雇の発効は1ヶ月間延期され、労働局は最長2ヶ月間解雇の発効延期を決定しうる。延期期間中、労働者をフルタイムで就労させることが困難であると認められる場合は、労働局は操業短縮を勧告しうる。

(2) 紛争解決制度の概要

ドイツにおいては、個別労働紛争を処理するための法的な機関として、企業内での事業所委員会と、司法機関としての労働裁判所のみが設けられている。

1) 事業所委員会

解雇制限法は、事業所組織法95条に基づく解雇の人選基準に反する解雇は社会的相当性を失うと定めるが、人選基準の作成は義務的共同決定制度に属するもので、使用者は、事業所委員

会の同意を得て人選基準を作成しなければならない。同意が得られない場合は仲裁委員会の裁定がこれに代わる。さらに事業所組織法102条は、すべての解雇について事業所委員会からの意見聴取を使用者に義務付け、事業所委員会がこれに異議を表明することができる場合を列挙している。ここには、解雇制限法1条2項2文に列挙された配転や職業転換の可能性等が網羅されており、事業所組織法と解雇制限法との整合性が図られている。

事業所委員会は、多くの場合にまとまった人数の労働者の整理解雇をもたらす事業所変動において、労働者の不利益を緩和ないし調整するための社会計画の作成を使用者と共同で行うことができる。社会計画の主要な内容は、離職労働者の補償金であるが、その他再就職援助や職業訓練の支援など、多彩な措置が盛り込まれる。社会計画について使用者と事業所委員会との合意が得られない場合には仲裁委員会が設置され、双方の主張を総合して裁定を下す。この裁定は使用者と事業所委員会との合意に代わる。

直接に解雇紛争に事業所委員会が関わることが法律上規定されているこれらの場合の他、事業所組織法は、使用者と事業所委員会が共同決定すべき項目の一つに苦情処理制度を挙げており、これに基づいて解雇に関する自主的な解決が模索されることが多い。さらに、使用者と事業所委員会とはさまざまな内容の事業所協定を締結するが、特に大企業では、この事業所協定に、解雇に関する当該事業所独自の解決の仕組みが設けられることが少なくない。

2) 労働裁判所

ドイツでは、憲法裁判所を頂点として、民刑事事件を扱う通常裁判所の他、行政裁判所など四つの専門裁判所が設けられており、労働裁判所はその一つである。連邦労働裁判所が最上級審で、その下に19の州労働裁判所、さらに120余の区労働裁判所がある。通常「労働裁判所」とだけ称するときは、区労働裁判所を意味する。労働裁判所は、職業裁判官と名誉裁判官（市民から選出）から構成され、管轄の対象は主として権利義務の確定に関する判決手続と、利益紛争の決着を目的とする決定手続とに二分される。

労働裁判所法は、解雇に関して特別な対応を規定している。すなわち、労働関係の存否や解約告知が争われる場合は、当該事件は常に優先して対処されるべきこと、訴えの提起後2週間以内に和解弁論手続が設けられること（和解前置それ自体は判決手続の共通の原則）、和解手続が不調に終わった場合には、書面による攻撃防御が速やかに進められるよう裁判長の強力な訴訟指揮が認められること、などが定められている。したがって、労働裁判所の機能は、司法判断を提示することよりも、当事者間の調整を図るという意味がかなり強く付されているとともに、特に解雇事件に関しては、優先的に和解手続が進められるため、裁判所の調整的機能が発揮される。

他方で注意すべきは、解雇紛争が労働裁判所で争われる場合は、和解の成立に全力が傾注され、十分な審理がなされない懸念が存在することである。また、和解において提示される補償金は、後述のように月収の半額に勤続年数を乗じた額が基準とされるが、これは、いわゆる解消判決の場合の和解金の上限が月収×12である（解雇制限法9、10条）ことに鑑み、それよりは通常低くなるよう設定された一つの目安である。裁判前の和解は、そもそもできるだけ速やかに新たな雇用関係を形成させるための措置であるが、そうすると、当該解雇に対する法的判断がなされない段階での和解手続であるという性格から、補償金の額は解消判決の場合よりも必然的に低くならざるを得ないのである。転職がいっそう困難である現在では、このような取扱いが、徐々に増加しつつある和解手続の不調を招いていると言われている。

さらに、労働者には、解雇に際して補償金を請求する権利はない。違法解雇の効果はあくまでも復職であり、補償金は労働裁判所では和解手続の中で裁判官によってのみ提示される。

(3) 調査結果のまとめ

解雇の数的実態は示されていないが、ベルリン労働裁判所の判事は、ドイツ全土で年間におおよそ240万人にのぼるのではないかと推計を示した。この推計が適切ならば、ほぼその10%以上が裁判所に救済を求めていることになる（なお、2001年度の労働裁判所の司法統計を見ると、判決手続の訴訟総数は782,162件。終結事案総数は582,598件であり、争点判決が39,535件、その他の判決が76,347件、和解が253,480件、その他（取下げ等）が213,236件。争点の種類別では、多い順に、労働関係の存否が270,594件（うち解雇256,384件）、賃金関係が221,382件、その他166,700件）。そこでまず指摘されるべきは、ドイツにおける労働裁判所の役割の巨大さであろう。解雇は常に紛争をもたらすわけではなく、十分な話し合いと補償金を前提として、解雇という形をとりながら実際には円満退職である場合も少なくないであろうし、解雇されても裁判所を利用せずにただちに労働局などによって再就職に精力を傾注する労働者も多いであろう。その中で、全被解雇者の10分の1以上が労働裁判所を利用しているとするれば、解雇に不満を持つ労働者にとっては労働裁判所を利用するのが常識であるという社会通念の存在を想定することも可能であると言えよう。そして、この労働裁判所が、判定的機能よりはむしろ調整的機能を強く有している点が、解雇紛争における重要な役割の主要な根拠となっているようである。

すなわちドイツの労働裁判所は、実定法上和解手続を優先しているため、訴えの提起から終結までの期間が全体として短い。解雇紛争は、そうした中でもさらに優先的に対応されるため、特に早期解決が目立つ事案となっている。ドイツ労働裁判所の解雇事件は平均15分で解決されるのは大げさではない実態であり、優先的和解手続がいかに効果的に機能しているかを示すものと言えよう。

労働裁判所における解雇紛争解決のもう一つのポイントは、復職を前提とする法の建前と、多数の事案が金銭解決によって終結するという実態との乖離であろう。ドイツの法は、解雇における労働者の補償金請求権を認めていない。解雇制限法9条の補償金制度も、解雇が無効であるという結論を前提として、選択肢として補償金によることを「労働者の求めに応じて」裁判官が決定する仕組みであり、労働者に直接の補償金請求権を付与しているわけではない。しかし実際には、審理前の和解による場合はもとより、実質審理に入ってから、判決に至る前に補償金による終結が導かれることが圧倒的に多いとされている。2001年の例をとれば、25万件以上の解雇訴訟が終結しているが、そのほとんどが和解により金銭をもって解決しているとすれば、金銭解決のノウハウも金額の相場もかなり確立した慣行が存在すると見て間違いあるまい。

ただその場合、それならばなぜ法的にも、正面から労働者の補償金請求権を定めないのかとの疑問が生じる。おそらく、解雇無効の効果が復職であるからこそ、使用者も解雇の適法性いかにこだわらず金銭解決の勧めに積極的に応じているのであり、補償金による解決を法定すれば、使用者はむしろその可能な限りの低額化に全力を注ぐこととなって、速やかな解決が遅れるためではないかと思われる。なお、補償金の額は、月収の半額に勤続年数を乗じた額という基準を事情に応じて増減させたものとするだけでほぼ定着した取り扱いがなされているようである。

なお、ドイツの解雇事件解決手法が、離職労働者を可能な限り早急に再就労に導く、という労働市場政策にかかわる理念を基盤としていることは注目されてよい。

今回の調査では、事業所委員会に対するインタビューができなかったため、企業からの聴取内容からの推測と、文献等に示された状況を加味して判断するのみであるが、事業所委員会の解雇に対する関与は、少なくとも大企業においては、法律上のもののみならず、使用者と協力しての任意の解決システムの構築により強く機能しているように見受けられる。事業所委員会が存在する多くの企業では、多数の事業所協定によってそれぞれの事業所固有の問題の解決を図っている。解雇についても例外ではなく、実際には、解雇が具体化する局面では、その解決についてはすでに確立したシステムに基づいて事業所委員会と使用者とが役割を分担するという形が一般的であろう。

企業内解決のもう一つの特徴は、人事担当部局が個別紛争に対処する窓口や組織を設けることはごく少ないらしいという事実である。ドイツにおける実態の背景には、紛争の解決とはすなわち法的解決のことであるという社会通念の存在がある。ドイツの実態について、日本でしばしば、労働裁判所で15分で解決されるのであれば、なぜ同じ内容で当事者間で解決しないのかという疑問が提示される。これも、労働裁判所における15分の和解は法的な解決なのであって、それを蒸し返すことはできないという点に理由があるものと思われる。

2. フランス

(1) 解雇ルールの概要

フランスにおける解雇は、人的理由による解雇と経済的理由による解雇に区別される。人的理由による解雇に関する法規制をベースに、経済的解雇には特別の法規制が付加的に適用される。

1) 人的理由による解雇

人的理由による解雇には、能力不足や疾病など労働者の個人的状況を理由として行われる解雇と、労働者の非行を理由として行われる解雇がある。人的理由による解雇が適法であるか否かは、実体的要件と手続的要件から判断される。実体的要件とは、当該解雇に「真実かつ重大な事由」が存在することである。手続的要件は労働法典によって詳細に規定されている。人的理由による解雇の手続は主に、労働者の事前面談への呼出、事前面談、解雇通知の三段階から成り、原則としてあらゆる解雇手続のベースとなる。

呼出及び事前面談の際に解雇理由が提示されるが、最終的な解雇理由は解雇通知書の記載によるものとされている。労働者は、事前面談に際して補助者（一般的には従業員代表）を伴うことができる。

実体的要件を欠く解雇が行われた場合、使用者には制裁が予定されている。制裁は、企業規模及び勤続年数に応じて、11人以上の企業に勤務する勤続2年以上の労働者の場合には賃金6ヶ月分以上の賠償金、11人未満の企業に勤務する労働者または勤続2年未満の労働者については被った損害の範囲での賠償金、の支払いである。なお、一般に不適法な解雇に対しては金銭賠償が原則であるが、裁判官が復職を提案することも可能である。但し、復職提案はあくまで提案であり、当事者はこれを拒否することができる。

手続違反の場合にも、企業規模及び勤続年数に応じて次のような制裁が予定されている。11人以上の企業に勤務する勤続2年以上の労働者の場合、賃金1ヶ月分を上限とした賠償金、11人未満の企業に勤務する労働者または勤続2年未満の労働者の場合、被った損害の範囲での賠償金、の支払いである。但し、特に重要な手続的規制（解雇通知書に明確な解雇理由が記載されていない場合、労働協約で設置された懲戒委員会への諮問を怠った場合など）に反した場合、実体的要件に反した解雇と同様の制裁が課せられる。

2) 経済的理由による解雇

経済的理由による解雇とは、「特に経済的困難または新技術の導入に由来する雇用の廃止・変動または労働契約の変更の結果として、労働者個人に係らない一または複数の事由に基づいて使用者が行う解雇」と定義付けられている。経済的解雇には、対象者が1名である個別的解雇と複数である集団的解雇とがあり、集団的解雇はその規模により、10名未満（2～9人）の解雇

と10人以上の大量解雇とで異なる手続規制が行われている。経済的理由による解雇の適法性も、実体的要件と手続的要件から判断される。

実体的要件は、人的理由による解雇の場合と同様に「真実かつ重大な事由」が存在することである。訴訟では当該事由の真実性と重大性が評価されるが、具体的には、雇用の廃止・変動または労働契約の変更が原因となっていること、これらが特に経済的困難または新技術の導入の結果として行われたことであるが、2002年1月17日法により、従来から判例で認められてきた適応義務及び再配置義務の履行が第3の要件として加えられた。

手続的要件は、前述の解雇規模によって三種類に区分できる。

第一に、個別の解雇の場合、前述人的理由による解雇の手続のみが適用される（但し行政官庁への届出が必要）。

第二に、30日以内に2～9人を対象とする小規模な集団的解雇の場合には従業員代表が関与する。使用者は、会合の3日以上前にあらゆる有益な情報（解雇理由、対象労働者数、解雇順序の基準、解雇日程、社会的措置）を付して従業員代表を招集する。

第三に、経済的理由による大量解雇の場合は呼出及び事前面談という共通規制は適用されない。大量解雇とは、従来、50人以上の企業で、30日以内に10人以上の解雇、3ヶ月以内に10人以上の解雇を行った企業がそれに続く3ヶ月以内に新たに計画した解雇を意味したが、2002年1月17日法により、1年間に18人以上の解雇を行った企業がそれに続く3ヶ月以内に新たに計画した解雇が追加された。

経済的理由による解雇については、実体的要件違反及び手続的要件違反に対して、次のような制裁が予定されている。まず、実体的要件違反（真実かつ重大な事由の欠如）については、

11人以上の企業で勤続2年以上の労働者の場合、受諾を条件とした復職または賃金6ヶ月以上分の賠償金、11人未満の企業に勤務する労働者あるいは勤続2年未満の労働者の場合、被った損害に応じた賠償金が予定されている。次に、手続違反に関しては、民事制裁として、11人以上の企業で勤続2年以上の労働者の場合、手続の追完及び賃金1ヶ月分の賠償金、11人未満の企業に勤務する労働者あるいは勤続2年未満の労働者の場合、損害に応じた賠償金が予定されている。その他、10人以上の大量解雇については諮問等の手続不履行に対して生じた損害の賠償がある他、すべての経済的解雇に関して行政機関への情報提供不履行に対する刑事制裁が予定されている。

3) 解雇権の制限

いくつかの理由による解雇は法律上明文で禁止されており、かかる解雇は無効である。主なものとして、差別的理由による解雇の禁止、争議権行使を理由とした解雇の禁止、意見表明権

の行使を理由とした解雇の禁止、ハラスメントの拒否を理由とした解雇の禁止、妊娠・出産休暇の女性労働者に対する解雇の禁止、労働災害・職業病の労働者に対する解雇の禁止等である。これら解雇禁止の対象は拡大しつつある。

また、従業員代表等の一定範囲の労働者は解雇に関して特別規制による保護を受けている。保護対象労働者を解雇しようとする場合には、企業委員会の関与、行政官庁の許可等の手続を履行しなければならない。使用者がこうした手続を履行せずに当該労働者を解雇した場合、あるいは手続は履行したが行政官庁による許可が取り消された場合には、当該労働者は復職を請求しうる。

4) 解雇後の措置

解雇に際しては、解雇予告期間がおかれる。期間の長さは勤続年数によって異なり、勤続年数2年以上の場合は法定最低基準で2ヶ月、6ヶ月以上2年未満の場合は1ヶ月、6ヶ月未満の場合は労働協約・慣行・労働契約の定めによる（労働者の非行が関係している場合、解雇予告期間等が不要となる場合がある）。なお、解雇予告期間を短縮する場合にはその期間分の賃金を解雇予告手当として支払う。

解雇に際して使用者は解雇補償金を支払わなければならない。対象となるのは当該企業に2年以上勤続する労働者のみであり、2年未満の労働者については労働協約または慣習による。人的理由による解雇の場合は、勤続年数10年までの期間につき、〔月額賃金の10分の1 × 勤続年数〕であり、経済的理由による解雇の場合は、同じく〔月額賃金の5分の1 × 勤続年数〕である。また、いずれの場合も、勤続年数11年目以降の期間について加算がある。なお解雇補償金は賃金ではないため、社会保険料及び税金の対象外である。

解雇前にすでに獲得していた有給休暇を取得しなかった場合、当該年度分についてのみ補償金が支払われる。

経済的理由により解雇された労働者は、契約解消の日から1年間につき再雇用優先権を享受する。優先的再雇用を行わなかった場合、使用者は賠償金を支払う（11人以上の企業で勤続2年以上の労働者については賃金2ヶ月分以上の額、11人未満の企業に勤務する労働者あるいは勤続2年未満の労働者については被った損害額）。

再就職支援措置としては、1,000人以上の労働者を雇用する企業に対しては、希望する労働者への再就職休暇の付与（有給・最長9ヶ月）が、1,000人未満の企業（または再就職休暇を希望しない労働者）に対しては、勤続4ヶ月以上の労働者に対する再就職支援措置の提案等が義務付けられている。

(2) 紛争解決制度の概要

1) 労働審判所

労働契約に関する民事上の紛争を管轄する第一審裁判所は、労働審判所（特別裁判所）である。2002年現在で、全国に270の労働審判所が設置されている。フランスの労働審判所には、「調停部」と「判決部」があり、調停前置主義をとっている。調停部は審判官2名（労働者側選出1名、使用者側選出1名）で構成される。判決部は審判官4名（労働者側選出2名、使用者側選出2名）で構成され、審判官の判断が同数に分かれた場合には、職業裁判官を加えて判決が行われる。

2) 企業内・外の紛争解決システム

フランスでは、解雇紛争の解決を担当する行政機関等いわゆるADRは存在しない。紛争解決の主要な機能を担うのは、労働審判所等司法機関である。しかし、企業内には法定の従業員代表制度があり、労働者からの苦情申立の受理・使用者との協議等の役割を担うこととされている。また、労働組合、弁護士等の実務家が企業外で紛争解決に関与していることも指摘されている。

3) 和解による解決

一般的な紛争解決手段として、民法典2044条以下に規定された「和解」がある。同条によると、和解とは「当事者が生じた紛争を終了させあるいは生じるかもしれない紛争を予防する契約」であり、書面によって作成されなければならない。使用者と労働者が和解に合意する可能性は、1953年の破毀院社会部判決によって確認されているが、労働法の分野における和解はいくつかのルールに従うことになっている。

破毀院社会部は、1996年以前、和解の時期について柔軟な態度をとっていた。しかし、1996年判決によって、「当事者の合意は労働契約解消の通知後でなければ有効に行うことができな」と判断し、以後この立場は一貫している。和解は、労働契約解消〔解雇の場合について言えば受領証明付書留郵便での解雇通知を労働者に送付すること〕に伴う紛争を終了させることを目的としているからである。

和解は署名の時から当事者間で絶対効を持ち、これは合意対象とされた紛争事項に限られるが、実際にはその範囲確定の争いを避けるために包括的な表現が用いられることが多いとされる。

(3) 調査結果のまとめ

労働審判所における個別紛争事案（2000年の全国の労働審判所における新規事案数は164,033件、そのうち個別紛争事案は158,524件）のうち、解雇関連事案は約54%である（2000年の解雇

関連新規事案は86,334件)。年間の解雇事件総数は統計上不明だが、ヒアリング調査では年間約80万件という話がある。この数値を前提として推測するならば、解雇事件総数のうち約10%が労働審判所に提訴されていることになる。労働審判所の終結事案は、約40%が判決による解決であるのに対し、調停部における調停成立による解決は5%強にすぎない。但し、調停不成立後であっても、判決部審理前後に和解が成立する事案はある。

労働審判所新規事案の約99%は、労働者からの提訴によるものである。解雇通知後の労働審判所への出訴期限は、一般的な時効制度の適用（賃金債権は5年、その他は30年）を受ける他は特に規定されていないが、一般的には解雇通知後直ちに（遅くとも数週間以内に）提訴されている。

労働審判所での労働者勝訴率は約80%程度である。労働審判所の終結事案のうち、約50～60%は控訴院に上訴されている。また、ヒアリング調査によると、労働審判所判決の控訴院における取消割合は約55～60%とされている。労働法制の複雑化等の要因から、訴訟における弁護士等専門家の機能が高まっており、訴訟の進行や結果にも一定の影響を及ぼしている。労働審判所段階で当事者が弁護士を伴う割合は、複数年統計で使用者側は約70%、労働者側は約55%である（なお、労働者側は労働組合〔組合代表委員〕を伴う場合もある：約11%）。

労働審判所での審理に要する期間は約1年である。パリ労働審判所の場合でみると、労働審判所への提訴から調停開始までが3.5～5週間、調停時間は短いと言われるが、その後の期間を含めて第1回判決審までが5ヶ月程度、全体で提訴から終結までは平均約10.4ヶ月となっている。但し、審判官の判断が同数になって裁決が必要となる場合は平均約21.6ヶ月であり、通常の場合の2倍の期間を要している。

解雇紛争事案を解雇類型との関係で見ると、労働者の非行を理由とした解雇の事案が最も多い。パリ労働審判所の場合、解雇紛争事案の中で78%が労働者の非行を理由とした解雇事案で、11%が経済的解雇に関する事案である。労働者の職業上の能力不足など非行でない人的理由による解雇は一般に稀であると言われていたことに加え、訴訟においては立証の難しい領域であることから、司法上の紛争解決ルールにはのってこないと考えられる。

解雇紛争解決に関し、とりわけヒアリング調査において特徴的であったのが、「和解」による解決が多用されていることである。これを紛争解決のプロセスに即して見ると、予防的側面と解決的側面とに区分することができる。

紛争予防的機能としてはまず、解雇手続の段階において、解雇通知後の司法上の争いを防止するために和解が行われる。当事者が企業内で和解を行う理由として、使用者の側では、追加的補償金の支払等により司法上の争いを避けるという点、労働者の側では、時間的に速くかつ確実な解決を求めるといった点がある。また、この段階での和解は企業側がイニシアティブをとるこ

とも多いが、訴訟での使用者の勝訴率の低さ（労働者勝訴率が約80%）が、和解による訴訟回避という行動に関連しているといえる。なお、和解は解雇通知後にしか行えないことになっているが、交渉は通知までの手続段階から行うことができる。紛争解決的機能としては、労働審判所の段階での和解がある。和解はどの時期でも行うことができ、実際、弁護士は、解雇紛争を企業レベルでも労働審判所レベルでも、和解によって解決することを重視している。

このことから見ると、確かに労働審判所調停部での「調停成立」は一貫して5～10%と低率であるが、他方で、解雇紛争については、司法レベル以前に和解解決が行われていることや、調停不成立後ないし判決部での審理中に和解が行われていることを併せて考慮しておかなければならない。提訴後の和解に関する司法統計上の扱いは定かではないが、弁護士が仲介して当事者間で解決される和解は、多くの場合「取下げ」「抹消」扱いとされているようである（調停の中にも含まれる場合もある）。

解雇紛争に関する和解の場合、使用者は労働者に追加的な補償金を支払うこと、労働者は解雇の正当性等について訴訟に訴えることを放棄することが主たる内容となる。この際に支払う使用者の追加的補償金は、裁判で敗訴すればどの程度の賠償金を支払うことになるかという予測がベースになっており、この点で訴訟での解決と一定の関連性がある。具体的な算定においては、被解雇労働者の勤続年数、年齢・職種（再就職可能性との関係が大きい）、家族扶養状況など、労働審判所での判断基準とほぼ同じ要素が考慮される。また企業規模によっても異なる。一般的には2～3ヶ月から多いもので2年程度までとされ、約80%のケースで、賃金の2ヶ月～12ヶ月分の範囲で決定されている。

和解による解決は、現場労働者や事務労働者の場合よりも幹部職員について行われることが多い。また、解雇保護対象労働者（従業員代表など）の解雇は手続等も複雑になるため、訴訟による解決を回避する傾向があるとの指摘も見られる。

フランスでの和解による解決は民法典に基づく当事者の合意であって、紛争解決手段としてシステム化されたものではない。しかし、その実態からすれば、司法機関による判決とは異なる重要な解決手段になっているようである。これについては、解雇紛争解決ルートを検討する際に、メリット・デメリットを含めてより詳細に探求する意味があると思われる。

フランスでは、不適法な解雇の一般的救済は金銭賠償である。実体的要件違反の場合は最低額（月額賃金を基礎とした最低月数）が法定されている。賠償額の算定にあたって考慮される主要な要素は、被解雇者の勤続年数、解雇後の再就職の難易（年齢や職務内容）、家族負担の重さ等であるが、実際には、企業規模（支払能力）も考慮されている。判決での賠償の平均額等は統計上明らかではない。しかし、和解による解決の際に支払われる賠償金額は、裁判所での判決による金

額を目安としていると言われており、そこからすれば、賃金2ヶ月分から12ヶ月分の範囲が多く、最高で24ヶ月分程度であると推測される。

労働審判所は、紛争解決の帰結として復職を提案することも可能である。しかし、制度上この復職提案は当事者を拘束するものではないことに加え、實際上、復職提案が出されることもそれが受諾されることも極めて稀である。なお、保護対象労働者の場合には、解雇無効・復職が原則であるが、この場合にも実際に復職するケースは少ないと言われる。

企業内では、解雇に関わる紛争を解決するために担当者をおくなど独自のシステムを設けている例はほとんどなく、実際には、上司を通じてあるいは直接に人事部（課）に集約されることが多い。制度上は従業員代表の苦情処理機能が重要であるが、ヒアリング調査においてこの点はあまり強調されなかった。人的解雇に関しては、従業員代表は窓口的に機能しているが、実際の解決の主なプロセスは、人事課（部）を中心に展開されるようである。もっとも、経済的解雇に関しては、その手続において重要な機能を担っている。

企業内での解雇紛争に対して労働組合が関与する方法は、人的解雇と経済的解雇とで異なる。人的解雇は個人的側面が強いので、労働組合が必ずしも深く関与するわけではない。実際には、事前面談の際に組合代表委員が同席することにより、そこでの調整方法の話し合いをしたり（制度上は内容に関与しないとされている）労働審判所での証言を行うことが重要である。また、割合としては多くないが（11%）労働審判所での審理の補助を行う場合もある。さらに、労働者の相談を受けて解雇の再検討を要求することなどもある。経済的解雇の場合は、団体交渉で解雇数の削減や解雇後の生活保障について提案するのが組合の主な役割である。また、企業委員会の手続において組合側委員を通じて議論の活性化を図る。

企業外では、労働法・労働協約上の権利内容の周知、解雇問題の相談や弁護士の情報提供なども行っている。また、多くの部門別労働協約によって解雇補償金の上積み等を行っている。

フランスの解雇、とりわけ経済的理由による解雇の法定手続は非常に複雑であるが、大企業では一般的に遵守されている。中小企業については評価が分かれるが、手続不備による制裁を回避するためにも手続には慎重になるようである。もっとも、使用者側ではこうした複雑な解雇手続に対する批判が強い。判例も手続違反について厳格な判断をしており、最近では大企業による大量解雇が相次いで発生し、中には手続を無視した例もあったことから、手続を強化する立法（2002年1月17日法）が制定されたところである。

フランスでは、辞職や合意解約の場合には失業手当の適用を受けないことから、労働契約の解消が「解雇」という形で行われることが多いといわれる（いわゆる「好意的解雇」）。この点は、和解による解決においても同様である。

また、失業手当が比較的手厚いことが、復職選択を余儀なくされない条件の一つになっているという指摘もある。この点は、日本の解雇紛争の救済方法を検討する際に留意すべき点であろう。

解雇を検討する際の再配置義務は重要である。とりわけ経済的解雇の場合には、これまでの判例理論が立法化されたことから、再配置義務を履行していない解雇は実体的要件を欠くため不適法となる。もっとも、その可能性評価はフレキシブルにならざるを得ず、判例上の評価も確立していない。実務上は、人的解雇の場合を含めて再配置の努力をしたことが裁判所の判断で重視されることため、使用者側が留意しなければならない点になっている。

3. イギリス

(1) 解雇ルールの概要

1) コモンロー上の解雇

イギリスでは、コモンロー上、期間の定めのある雇用契約においては、期間中の正当な理由のない解雇は違法解雇となる。また、期間の定めのない雇用契約においては、解雇に合理的予告期間をおかない場合には、正当な理由のない限り違法解雇とされる。予告期間の合理性は、その職種に関する慣行、当該被用者の地位および賃金支払期間などによって決定される。制定法は最低予告期間を法定しており、2年未満勤務した被用者は1週間、2年以上勤務した被用者は、雇用期間1年ごとに1週間の予告期間が与えられるが、その最高は12週に過ぎない。違法解雇の場合、裁判所への出訴期間制限は6年とされている。

2) 制定法上の解雇

制定法上の解雇規制は、a) 剰員整理解雇（手当制度）、b) 不公正解雇、c) 差別的解雇の3つに大別できる。制定法上の解雇規制の場合、審判所への出訴期間制限は3ヶ月である。

a) 剰員整理解雇

剰員整理解雇は、解雇が主に、「使用者が当該被用者をそのために雇った事業又は当該被用者が雇われている場所における事業を止め又は止めようとし」又は「特定の種類の仕事を当該被用者が遂行することに対する事業の要求が止み、もしくは、減少するか、又は、そのことが予想される」という事実に起因する場合をいう。解雇が剰員整理による場合、被用者は、その年齢、勤続期間および週給額に基づき決定される剰員整理手当を支給される権利を有する。この訴えは、雇用審判所に対して行い、立証責任は使用者側が負う。

b) 不公正解雇

不公正解雇制度とは、不公正な理由・方法で解雇された被用者に、制定法上の救済を与える制度である。これは、三者構成の特別な裁判所である雇用審判所を通じて、実体的および

手続的に不公正に解雇された被用者に対する救済を行う制度である。

不公正に解雇されたと考える被用者は、3ヶ月以内に審判所に不公正解雇の申立をなし、審判所は、申立に理由ありと判断する場合には、復職・再雇用の命令または補償金の裁定を行うものとされる。その基本的構造は、次の通りである。

第一に、被用者が解雇されたことの立証責任を負う。この場合、期間の定めのある雇用契約に基づいて雇用されている被用者の雇用期間満了による雇用契約の終了も、解雇とみなされる。さらに、被用者自身が雇用契約を終了させる場合も、それが使用者の履行拒絶に当たる行為を原因とする場合には解雇とみなされる。これは一般に、「みなし解雇」と呼ばれる。

第二に、使用者は、上記の解雇の理由を明らかにする立証責任を負う。この場合、その理由は、当該被用者の能力又は資格、非違行為、当該被用者が剰員であること、当該被用者の雇用の維持が法律の義務又は制限に違反すること、その他解雇を正当化する実質的理由（以上を是認される理由という）でなければならない。使用者がこの立証に成功しない場合、解雇は不公正とされる。したがって、解雇が剰員整理を理由とする場合でも、なお解雇の公正・不公正が問題とされるということになる。なお、特定の理由（是認されない理由）例えば、労働組合の組合員資格又は組合活動、健康又は安全の管理活動、家族的理由による休暇取得、等々の理由で解雇された場合は、解雇は当然に不公正とされる。

第三に、上記の是認される理由が立証された場合、雇用審判所は、使用者がその理由で当該被用者を解雇することが、当該事件の諸般の事情に照らして公正か否かを決定する。この立証責任は、労使に中立的であると考えられている。審判所がこの判断に適用している基準は、「如何なる良識ある使用者も解雇しなかったであろう」場合には、解雇は不公正とされるとするものである。つまり、最終手段としての解雇という基準よりも、より低い基準が設定されている。

解雇を不公正と判断した場合、雇用審判所は、優先的救済として、復職又は再雇用の命令、それが実行不可能な場合には、副次的な救済として、金銭補償を与えるものとされている。

復職又は再雇用の命じるか否かを決定する場合、審判所は、当該被用者が復職を希望しているか、当該使用者が復職命令に従うことが実際に可能か、当該被用者が解雇に相当に寄与しているかを考慮しなければならない。

復職又は再雇用の命令がなされたにも拘らず、使用者がこの命令を完全に履行しなかった場合、審判所は、その結果として被用者が被った損害に相応しい補償金の裁定を行うが、それに加えて、その命令の履行が実行不可能であったことが証明されない限り、付加裁定を行わなければならない（補償裁定によって補償された程度および使用者の行為の態様を勘案）。

26週給（6,500ポンド）以上52週給（13,000ポンド）以下の範囲）。

審判所は、復職又は再雇用を命じないことに決定した場合には、二つの異なる裁定、基礎裁定および補償裁定を行う。前者は、被用者の先任権または職の喪失を補償するものであり、その額は剰員整理手当と同一の方法で算定される（年齢、勤続年数および週給に基づいて算定。最高限度額7,500ポンド）。補償裁定は、被用者が被った金銭的損害の補償を目的とするものである。その損害とは、解雇の結果として合理的にみて当該被用者が被った出費と解雇がなければ得られたであろう利益の喪失を含むとされる（最高限度額52,600ポンド）。なお、基礎裁定額および補償裁定額のいずれについても、各種の減額事由が定められている。

なお、特定の理由による不公正解雇（組合、安全衛生代表、労働時間協定従業員代表、年金受託者、剰員整理/営業譲渡従業員代表、保護される情報開示、組合承認、苦情・懲戒手続付添いを理由とする解雇）に関しては、雇用終了日から7日以内に申立て、審判所が本訴において申立人がその理由で解雇されたと判断される見込みが強いと判断する場合には、使用者に復職又は再雇用の意思を確認し、その意思があれば復職又は再雇用を命じ、被用者が合理的な理由でその復職・再雇用を拒否すれば、審判所は本訴の審問または事件の処理まで当該雇用契約は継続する旨の命令を行うことができる。

以上の審判所による救済の他、不公正解雇をACASの仲裁で行う不公正解雇仲裁制度が設けられている。被用者と使用者が争いを仲裁に委ねることに書面で合意する場合、ACASが任命する仲裁人が不公正解雇の仲裁を行うことになり、被用者は審判所に申立を行うことができなくなる。仲裁手続は審判所の手続に比べ、任意、迅速、弾力、非公開、秘密、非法律的であるが、仲裁裁定に対しては上訴が認められない。複雑な事案の場合は、当事者は雇用審判所への訴え、その他の処理を勧められる。

c) 差別的解雇

上記不公正解雇制度とは別に、解雇のみならずその他の雇用差別をも規制する各種の解雇禁止制度（性差別禁止法、人種差別禁止法、障害者差別禁止法）がある。これらの制度のもとでは、性別、婚姻の有無、人種、障害などを理由として解雇されたと考える被用者は、差別のあった時から3ヶ月以内に雇用審判所に救済を申立てなければならない。審判所は、申立に理由があると判断する場合には、当該被用者の権利を宣言し、使用者に補償金の支払を命じ、差別的解雇により生じた不利益を除去または減殺する勧告をなすことができる。補償金の性質は、不法行為の損害賠償である（慰謝料を含む）。差別的解雇に該当する場合には、そもそも解雇の主な理由が前記の是認される理由ではないから、不公正解雇にも該当することになる。また、不公正解雇制度に基づいて不公正解雇の申立をする方が、立証の側面から

みて被用者に有利となる。不公正解雇制度の場合には、1年以上の勤続期間を満足しない被用者は申立権を有しない一方で、差別禁止制度の場合にはそのような制限はなく、また、差別禁止制度上は慰謝料を補償金裁定に含めることができるという利点がある。

(2) 紛争解決制度の概要

1) 司法機関

イギリスの労働紛争処理機関の特徴は、それを取り扱う裁判所の管轄が、普通裁判所と雇用審判所の二つに分かれていることである。雇用審判所の管轄事項は、制定法により特に付与された事項に限られているので、不公正解雇、剰員整理手当および雇用差別に関する申立は雇用審判所に対して行うことになる。これに対し、コモンロー上の問題は、原則として普通裁判所にしか管轄権がないので、違法解雇の訴えは普通裁判所に対して行うことになる。雇用審判所からの上訴は、原則として雇用控訴審判所という特別な控訴審（法律審）に係り、さらに、控訴院、貴族院に対して行われることになっている。

雇用審判所における紛争解決手続を簡潔に述べると次の通りである。

労働者は、解雇後3ヶ月以内に、その使用者の場所を管轄する審判所に申立状を送付する。審判所は、申立後28日以内に申立を登録簿に登録する。申立状受理後、審判所は、その写しを被申立人およびACASに送る。被申立人は、その写しを受領後21日以内に応訴状を審判所に送る。審判所は、この応訴状の写しを申立人およびACASに送る。この時点から、審判所の手続と平行してACASの斡旋作業が開始される。審問が開始されると、特別の場合以外はACASの斡旋は終了する。ACASの斡旋官は、申立当事者の双方が希望する場合または自身が斡旋による解決の合理的な見込みがあると判断する場合には、審判所の法廷外での解決を促進するよう義務付けられている。当事者双方が合意すれば、労使が口頭でACAS斡旋官との間で確認を行い、ACASから雇用審判所に伝えられる。審判所は、当事者の求めに応じまたは職権で、相手方当事者に対して、申立理由、事実、主張を記した書面の提出を求め、場所と時間を指定して、ディスカバリーまたは複写を含む閲覧を許可するよう命じることができる。また、当事者の求めまたは職権で証人の出頭を命じうる。

審判所の審問は、次の5つに分類される。事件が複雑な場合に行われる「指示審問」。審判長が単独で審理し、予備審問または主審問で考慮される事項を明らかにし、与えられるべき情報、開示されるべき文書その他審問の準備のために必要な事項を指示命令し、審問に必要な時間を決定し、予備審問または主審問の日時を決定する。審判所がいずれかの当事者に訴訟の一部または全部につき勝訴の合理的見込みがないと考える場合に行われる「審問前審査」。当事者が自己の主張を説明することを求められる。審査は審判長単独でも構成員全員でも可能であ

る。 資格要件や訴訟期限などに問題がないかなど、主審問がなされる前に予備的事項を決定する必要があると思料する場合に行われる「予備審問」。この手続は主審問と同様。 仮救済が行える事案で行われる「中間的審問」。これは、労働者が主審問で勝訴する見込みがあるかを審判長単独または他の審判員を含めた構成員全員で判断する。 以上事前の処理の後に行われる「主審問」。1993年審問の大原則は、訴訟における形式性を避け、問題の解明のためもっとも適切かつ一般的に当該訴訟の公正な取扱いと考えるようなその他の仕方で審問を実施する、などと定めている。

通常の手続は、まず、立証責任を有する者が事件の概要について冒頭陳述を行い、自己の証拠を提出する。次に、相手方が証拠を提出し、最終陳述を行う。最後に、冒頭陳述を行った者が最終陳述を行う。証人調べは宣誓のもとで行われる。書面の証人証言が提出済みなら、審判所はその朗読を認めまたは自ら読み上げる。その後、証人尋問が行われる。審判長およびその他の審判員が付加的な質問を行う。訴訟代理人を有しない当事者に対しては、必要な事実を引き出すような質問をより多く行うことができる。

2) 行政機関

差別問題に関しては、EOC（機会均等委員会）、CRE（人種平等委員会）およびDRC（障害者権利委員会）に重要な役割が課されている。これら機関は、自ら差別を調査し、差別を発見した場合は、警告を発して1ヶ月後に使用者がその差別行為をやめ、新たな措置を行ったことを委員会その他の関係者に知らせよう求める差別禁止通告を行う権限を有する他、差別を受けたと考える者が援助を求めた場合、その事件が根本的な問題を提起するものであるか、または、その者が援助なく申立てを提起することが困難な場合、助言、紛争解決の援助、弁護士の手配などの援助を与えることができる。したがって、差別的解雇に関しては、被用者はこの援助を求めることができる。

しかし、より重要な行政機関はACASである。雇用審判所に申立てを提起すると、ほとんど自動的にACASによる斡旋作業が行われる仕組みになっているため、事実上、斡旋前置的な状態が存するといえる。これを統計上の数字から見ると、2001/2002年の雇用審判所の申立処理事件は、その申立ての主要な対象争点事項に絞ってみると97,386件であり、その処理状況を見ると、「ACASでの斡旋により解決」35%、「取り下げ」32%、「認容」12%、「棄却・却下」10%（「適用外」2%、「その他」8%）となっている。しかも、雇用審判所への申立てのない事件を含めると、ACASに係属した事件137,500件中、ACASの斡旋で解決した事件は41.9%（取り下げを含めれば74.5%）であるのに比べ、審判所手続に移行したものは25.5%に過ぎなかったものであり、ACASが多くの労働紛争解決の手段となっていることは明らかである。

3) 民間団体

イギリスには、法律相談や法律的助言を行う民間団体として、Citizens Advice Bureau、Advice CentreやLaw Centreが全国各地に点在している。特に、Citizens Advice Bureauは、National Association of CABという大規模な慈善団体で、労働関係に関し、年間63万1,764件の法律相談や法律的助言を行っている。2000年の調査では、審判所への申立人の24.5%がCABにより審判所に関する情報を得たと回答している。

(3) 調査結果のまとめ

イギリスにおける解雇紛争は、斡旋にかかった件数で見ると、年間約5万件ある。斡旋はACASが処理しているが、不公正解雇の申立があった場合またはその申立がなされる性質のものである場合にほぼ限定されている。斡旋においては、当事者は常に審判所の審問を前提に、そのプレッシャーの下で事件の自主的処理を行わざるを得ない立場にあるため、斡旋というよりは助言または情報仲介的な斡旋官の活動によっても、事件処理が比較的スムーズにいつているように思われる。

イギリスにおいては、コモンロー上の違法解雇にしても、制定法上の不公正解雇にしても、手続的な規制が中心なので、不当な解雇に対する訴訟に備えて、企業はその内部における手続、苦情処理、懲戒処分手続および異議申立手続を整備するように努めている。労働組合があるところでは、そのような手続は労使の協定として定められている場合が多い。協定は、事情調査、懲戒処分審問、異議申立審査という形で定められている。調査した組合では、個別解雇に関しては、懲戒処分審問が決定的に重要な段階であるという。この時点まではショップ・スチュワードが担当する。異議申立については、解雇の場合、より上級の労働組合役員と管理職が審査に立ち会うことになっている。実際に組合が関与するのは、組合員の解雇の50%以下であるとされる。この過程では通常、年間又は月ぎめ契約で雇われたソリシターが組合に対して法的アドバイスを行う。

調査した組合の場合、剰員整理については、労働者の職の喪失を含むリストラを提案するなら、そのリストラ、経済的背景に関する情報を要求する。もし、使用者が正当な理由を有すると判断すれば、剰員整理は任意的取決めによることを要求する。問題は、労働者の退職の任意性の確認と補償金のレベルの確保である。会社が組合を承認している限り、会社との間に剰員整理に関する協定が補償金の最低限度を定めているので、これを前提に交渉する。

組合がソリシターのアドバイスと組合に対する事件の重大性を考え、解雇について不公正解雇の申立が必要と判断すると、通常、当該組合の全国役員が、その組合員の申立人の訴訟代理人となる。彼らは、組合内で研修・訓練を受け、実践を通じて使用者側のバリスターまたはソリシターに対峙するだけの自信と経験があると評価されている。実際、雇用審判所が裁判所より非公式

で柔軟な手続により運営され、労使の素人審判員がいることにより助けられている。ただ、解雇に雇用差別が絡んでいるときには、通常、組合の法務部の専門家や外部のソリシターやバリスターに弁護を依頼する。実際、審判所で労働組合役員が訴訟代理している割合は21%であり、弁護士との24%とほぼ同じ割合である（1990/1991年の統計）。

被解雇被用者が非組合員である場合、上述のことは当てはまらない。まず、組合は一般に、非組合員の駆け込み援助の要求を認めない。そして、一般に、ソリシターに相談し、訴訟代理を依頼する金銭的余裕がない。そこで多くの被用者は、CAB、Law CentreおよびAdvice Centreなどの民間団体に法律相談に行くしかない。実際、審判所への申立人の4人に1人が、CABによって審判所の情報を得ている（審判所のアンケート調査）。もっとも、組合員であっても、組合から勝訴の見込みがないことなどから訴訟援助を断られた場合は同様の結果となる。そのような労働者は一般に、民間団体の法律相談の後は不公正解雇の申立を行い、主にACASの斡旋に依拠することになる。

これに対し、労働組合役員に代理されている被用者、とりわけ、ソリシターに代理されている被用者にとっては、ACASの斡旋官の斡旋はそれほど重要なものではない。斡旋官は、主に、審判所の手続、事件の見込みの情報および相手方の対応や動向に関する情報源として重要な意味を持っているが、調整的な役割は期待されていない。

ACASの斡旋官は、全国で、パートタイムを含め約300名おり、その大半はフルタイムで、パートは10%から20%程度であると推定される。ACASは、年間約10万件の事件を受理しているので、個々の斡旋官は、毎年およそ330～340件の事件を処理していることになる。研修はすべてACAS内部で組織される。研修は現役または元の斡旋官により行われる。まず6週間、雇用法、斡旋官の役割、雇用関係の基礎などの集中的研修が行われる。このうち3週間は事件を取り扱わないが、後半の3週間では幾つかの単純な事件を取り扱う。のち、一連の合宿研修課程を受講する。通常5日間より複雑な問題を取り扱い、より複雑な法律を学ぶ。

不公正解雇の申立の約73%は、当事者の合意または取下げによって処理されている。この場合、ACASが重要な役割を果たしているのはもちろんだが、ACASによらずに合意または取下げがなされることがかなり多い。その理由は、主に訴訟費用、競業防止、税対策および退職証明書である。当事者の和解は、申立の前後に分けられる。申立前の場合、組合役員やソリシターが付いている場合である。申立後は、ACASの勧めや代理人同士の勧めで行われ、さらに審問開始後においても行われる。その場合は、双方にソリシターやバリスターが付いている場合が多いと思われる。

審判所の審問では、事実の認定評価については、素人審判員の参加がきわめて重要な意味を持

つと言われる。これは、不公正解雇の場合、使用者が立証された解雇理由をもって解雇するのに合理的に行動したといえるかという点が主な争点だからである。

不公正解雇事件は手続的不公正が中心であり、手続に問題はないが「使用者の行動が合理的な対応の範囲内」にないとした事件を探すのが困難になっている。そして、そのような事件でも、補償裁定額が50%ぐらいまで減額されていることが多い。手続に傾斜した処理のため、使用者がますます手続を整備し手続を踏むようになってきているため、最近では勝訴率が低くなっている。

救済に関しては、不公正解雇全体では、勝訴事件の0.3%で復職・再雇用、65.6%で補償金裁定、34.1%で救済当事者付託の決定がなされている。救済当事者付託とは、審判所が不公正解雇の決定を行った後、救済内容を当事者の合意に委ねてしまうことであり、これは主に審問日を設定することの困難または補償金算定の困難などの原因が挙げられる。救済当事者付託が救済内容の6%から8%を占めていることは興味深い。このことは、審判所が事件処理にいかにも追いまわられているかを示すものであると同時に、よく言えば柔軟、悪く言えば大雑把な処理をしていることの証左である。ちなみに、審判所に移行した解雇申立事件数（処理総数マイナスACAS斡旋処理件数マイナス取下げ件数）は、1999/2000年、2000/2001年および20001/2002年において、それぞれ9,993件、15,420件および10,079件となっている。

補償金の額は、雇用差別が絡む場合を除き、比較的少額である。最高額で61,134ポンド（1ポンド＝190円で約1,161万円）、平均5,917ポンド（約112万円）、中間値2,563ポンド（約49万円）である。約43%の事件では、補償金額が2,000ポンド（約38万円）未満である。特に、中間値が低いことは、低額の補償金事件が多いことを意味しているのであろう。これは、被用者の寄与、損害緩和の原則の適用などに原因があるが、それは、不公正解雇の理由が手続的な違反だけにある場合が多いということに深く関係している。これに対し、雇用差別が絡む事件では、一般に、補償金額は相当高くなるものと推定される。差別的解雇のみに関する統計はないが、例えば、各種雇用差別の平均補償金額は、人種差別で17,000ポンド（約323万円）、性差別で19,279ポンド（366万円）、障害者差別で23,365ポンド（397万円）となっている。これは、雇用差別の場合は不公正解雇の場合と異なって、慰謝料が請求できることに最大の原因があるともと思われる。

不公正解雇に対する一次的救済は、復職・再雇用と定められているが、復職・再雇用は過去2年間、救済全体の0.3%に低迷している。復職・再雇用の救済が少ないのは、一旦労使の信頼関係が崩れてしまうと、将来的な雇用関係の維持は困難との判断が審判所にあること、現在の好況下で労働者自身が職場に戻ることを希望しないことその他、そもそも、イギリスのパブリック・ポリシーも、復職・再雇用を積極的に評価していないのではないかとの見解を述べる関係者もいた。このことは、制定法が不公正解雇の一次的救済として復職・再雇用を定めていることと矛盾して

いるように思われるが、不公正解雇仲裁制度上も、復職・再雇用命令が殆どなされていないとのことからすると、復職・再雇用の優先順位は形骸化していると言うことができる。なお、被用者が戦略的に、申立状において復職命令を求めることがある。復職・再雇用命令がなされ、使用者がそれに従わなければ高額が付加裁定がなされることと、そのようにすれば、使用者の方がより良い金銭的な和解を求めてくる可能性が高まるからであるとされる。

不公正解雇の申立がACAS段階で合意に基づいて処理される場合の復職・再雇用の可能性および和解金の支払いで処理される場合の和解金の額などについては、最近の統計資料は存しない。聴き取り調査によると、復職・再雇用は斡旋段階でも稀であり、また、和解金も審判所の裁定額と大きく違わないものと思われる。

審判所の審理に要する期間に関しては、申立から半年間で第一回目の審問が開かれた事件の割合は、2001/2002年の実績で69%となっている。11年前の1990/1991年には90%であったから、事件処理がかなり長期化していることを示している。また、審理期間は1～2日が多いが、3週間にわたることも少なくなく、場合によっては50日以上にわたることも多いとされる。なお、83%の事件では、審問終了後4週間以内に決定が下されている。

不公正解雇仲裁制度は、より廉価で柔軟、迅速などの利点が強調されて導入されたところであるが、今のところ殆ど機能していない。これについては、イギリスにおいて仲裁という概念が馴染みにくいためであるとの指摘がなされている。労働調停もあまり普及していない。しかし、最近では、金融機関などを中心に、個別労働紛争の調停による解決が模索され始めているようである。もっとも、仲裁にかけるのに両当事者の同意が必要とされており、同意ができるなら任意的和解ができ、仲裁は不要になるとの冷やかな批判もある。

高等法院の訴訟では、裁判所が両当事者に調停を試してみるために一カ月間訴訟手続を停止するということがしばしば起こる。もし、一方の当事者が調停に合意し、相手方がこれを拒否する場合、一定の状況のもとで、裁判所はその拒否した当事者に対し、賠償額や訴訟費用で不利に取り扱う。この手法が雇用審判所の訴訟でも用いられようとしている。

違法解雇事件において、裁判所が解雇無効を宣言することも非常に稀ではあるが可能である。裁判局の統計では、違法解雇という形で区別して統計的な処理はしていないと思われるが、信頼できるバリスターの推定では、高等法院で1,000件未満、郡裁判所で5,000件ぐらいである。イギリス人の平均年間所得が20,000ポンド程度であり、殆どの違法解雇の賠償額は3カ月分の賃金相当額であるから、殆どの事件は審判所で決着が付いてしまうからである。高等法院や郡裁判所の方が訴訟費用がかかるので、合意による処理の割合は審判所より更に高いと推定される。

4 . アメリカ

アメリカには、解雇を直接的実質的に規制する法律はモンタナ州法以外になく、実際には、コモ
ンロー、差別禁止法、大量解雇の際の予告手続を定める法律、労働協約によって規制されている。
紛争解決についても、労働事件を専属的に扱う司法機関はなく、普通裁判所および裁判手続に付着
された代替的紛争処理（ADR）、差別禁止法を管轄する行政機関、労働協約上の苦情処理・仲裁手続
と極めて多様である。

(1) 解雇ルールの概要

1) コモンローによる規制

アメリカの雇用契約関係は、契約の自由を基礎とする各州のコモンローにより規律されてい
る。したがって、アメリカでは解雇自由が雇用契約上の原則である。しかし、各州によって差
はあるものの、契約法上の一般法理による制限が幾つか見られる。

第一に、何らかの明確な法規範に示された公的政策に反する解雇を制限する「公共の政策の法
理」。例えば、使用者からの違法行為の指示に背いた被用者の解雇、法律上の権利行使を理由と
する解雇、陪審員や証人など公的義務を果たしたことを理由とする解雇などである。「公共の政
策」とは、公共の利益の観点から法令に明示的に定められている政策のことを意味する。この
場合の解雇は不法行為となるので、救済としては逸失利益の賠償と精神的損害賠償が認められ、
さらに、悪質な解雇の場合には懲罰的損害賠償が認められることもある。

第二に、正当事由がなければ解雇しないと契約において定めた場合の解雇に対しては、「契約
法理」による制限がある。この法理は、被用者に雇用契約の内容が記載された書面（エンプロイ
ー・ハンドブックやマニュアル）を交付する明示の場合はもちろん、黙示の約束でも正当事由
の存在が認められる場合がある。この場合の解雇は契約違反とされ、逸失利益の賠償のみが認
められる。

第三に、契約当事者は互いに、契約の目的や相手方の期待を損なう行為を行ってはならない
という「誠実・公正義務法理」による制限がある。例えば、被用者が高額の契約を使用者のため
に獲得したことに対して、使用者がそれに対する報酬の支払を避けるために行う解雇である。
この法理における義務は、契約上黙示的な付随義務としての契約違反であり（不法行為とする
州もある）、救済の内容は逸失利益の賠償にとどまる。

モンタナ州では、解雇は違法解雇法によって規制されているので、コモンロー独自の救済は
ない。他方カリフォルニア州では、次のような解雇理由がコモンロー上規制されている。「公
共の政策に反する解雇」 - 労災補償申請、職業安全衛生法上の申告、内部告発、憲法上の権利
の行使、公正労働基準法など雇用関係法に定められた権利の行使を理由とする解雇は、判例上

のみならず制定法上も認められない。陪審員を勤めたこと、軍役に従事したこと、選挙権を行使したことを理由とする解雇については裁判例はないが、個別の法律による保護がある。この場合の解雇は不法行為上の訴訟原因となりうる。「契約法理に反する解雇」- エンプLOYEE・ハンドブックやマニュアルは契約内容となりうるので、使用者はこれに反して被用者を解雇することはできない。しかし、使用者はハンドブックやマニュアルを一方向的に改正しうる。誠実・公正義務、雇用保障を口頭で承認したことは、判例法上黙示の契約が成立したものとみなされる場合がありうる。

カリフォルニア州のコモンロー上の救済としては、解雇の理由別に次のように分類されうる。

「賃金等遡及払い」- 陪審員、賃金差押、内部告発を理由とする解雇に対して、または、労災補償申請や選挙権の行使など公的権利を行使したことを理由とする解雇に対して認められうる。裁判所は独自に、違法解雇に対する救済として賃金等遡及払いを命じる裁量を有する。

「賃金等前払い」- 公共の政策に反してなされた解雇に対して認められうる。「原職復帰」- 制定法上、陪審員、賃金差押、内部告発を理由とする解雇に対して、または、労災補償申請や選挙権の行使など公的権利を行使したことを理由とする解雇に対して認められうる。裁判所は独自に、違法解雇に対する救済を発する裁量を有する。「肉体的および精神的苦痛に対する損害賠償」- 公共の政策に反する解雇がなされた場合に認められうる。誠実・公正義務違反に基づく損害賠償請求は認められない。「懲罰的損害賠償」- 公共の政策に反してなされた解雇に関して認められうる。公共の政策違反が被解雇者個人ではなくまさに公共に対して影響を与えるのであれば、不法行為上の損害賠償が認められうる。

以上の違法な解雇にかかる出訴期間に関しては、公共の政策に反する不法行為としての解雇については1年間、契約法理に反する解雇については2年間である。

2) 雇用差別禁止法

雇用関係を実質的に律する法律に乏しいアメリカでは、差別禁止法が重要な役割を果たす。また、解雇自由の原則に対する例外としてもその意義は大きい。

連邦レベルでは、公民権法第七編が、人種、皮膚の色、宗教、性（妊娠・出産を含む）、出身国を理由とする差別を禁止し、年齢差別禁止法が年齢を理由とする差別を禁止し、障害をもつアメリカ人法が障害（重要な生活活動を制約する障害）を理由とする差別を禁止している。これら法律は、募集・採用から退職・解雇に至るまで労働条件について被用者に対して差別を行うことを禁じているので、解雇が規制されている。

公民権法第七編、障害を持つアメリカ人法の適用範囲は、州際通商に影響を与える産業に従事し、15人以上の被用者を有する企業である。但し、年齢差別禁止法の適用範囲は、被用

者数が20人以上となっている。

障害を持つアメリカ人法については、「合理的な便宜」という規定があり、被用者は当該措置を提供されることにより職務の本質を果たすことが可能である場合には、使用者は当該被用者に対して合理的措置を提供しなくてはならないので、このことを理由とする解雇は規制される。

1866年公民権法1981条は、意図的な人種差別にのみ適用される公民権法であり、「契約の締結及び執行」を規制するがゆえに、人種差別的解雇は禁止される。

カリフォルニア州では、差別禁止事由として出自、医学的状态、婚姻上の地位、性的志向が掲げられていること、適用範囲として5人以上の被用者を雇用する企業に適用される点で連邦差別禁止法と異なる。モンタナ州では、性的志向は差別禁止事由に含まれないものの、適用範囲が1人以上の被用者を雇用する者とされている点で上述の法と異なる。

3) 労働者調整・再訓練予告法

連邦政府は、大量解雇の実施について、レイオフされた労働者の再就職およびそのための訓練を容易にするという目的のもとで、労働者調整・再訓練予告法という解雇予告手続法を、概略以下のように定めている（したがって、解雇自由を覆す効果は本法にはない）。

この法律が適用される企業は、100人以上のフルタイム被用者を雇用する企業である。人員整理を行う使用者に対して、被用者の交渉代表組合がそれがない場合には各被用者、ならびに州及び地方政府の関係機関に対する書面による60日前の解雇予告を義務付けている。予告義務の対象となる解雇は、事業所閉鎖と大量レイオフである。前者の場合は50人以上のフルタイム被用者が30日間にわたって雇用を喪失することが要件とされ、後者の場合はフルタイム被用者の33%以上でかつ50人以上または500人以上が30日間にわたって雇用を失うこととされている。使用者が予告義務に違反した場合、被用者は、連邦地方裁判所に提起する民事訴訟によって、予告不足日数分の賃金および諸給付の遡及払いを請求することができる。また、州、地方政府に対する予告義務の違反に関しては、違反1日当たり500ドル以内の民事制裁金が課される。これら民事訴訟に関して、本法は手続規定を置いていない。連邦民事手続法によれば、賃金等遡及払いについては4年以内、民事制裁金については5年以内に訴訟を提起しなければならない。

カリフォルニア州には類似の州法があり、相違点は、適用対象が「事業所」であることと、過去12ヶ月間に75人以上を雇用したこと、「被用者」の範囲として20時間未満の短時間被用者を被用者数のカウントから除外していないことである。なお、モンタナ州における大量解雇は、モンタナ州違法解雇法における「正当な理由」に該当する限り違法な解雇ではない。

4) 違法解雇法

モンタナ州はアメリカで唯一、違法解雇法を1987年に制定している。ポイントは次の通り。

「公共の政策」に反する解雇と、使用者の明確な人事施策に反する解雇が制定法上明記された（第4条）。重要なのは、「正当な理由」のない解雇が違法であると明記されたことで、解雇自由の原則を覆す、現実的には、労働協約上の「正当事由」が適用されない未組織労働者の解雇にも「正当な理由」が必要とされたという重要な意味を持つ。

違法解雇に対する救済が過去4年間の賃金等遡及払いに限定され、従前、裁判所が発することができた補償的損害賠償や懲罰的損害賠償が実質的に否定された（第5条ならびに第13条）。

出訴期間が一年とされ、また、救済との関連で被解雇被用者に損害軽減義務が課された（第11条第1項ならびに第5条第1項）。したがって、高給被用者でなくては訴訟提起のインセンティブを欠く。

企業内に苦情処理等紛争解決手続が設けられている場合は、訴訟に先立ってこれを利用しなければならない（第11条第1項および第2項）。したがって、被解雇者への効果的な救済について疑問が生じる。

終局的かつ拘束力ある仲裁の利用が法定された（第14条および第15条）。使用者からの仲裁申し出を拒否した場合で訴訟で敗訴した場合、被解雇被用者にとって過大な負担がかかる可能性がある。

なお、カリフォルニア州にはモンタナ州におけるような違法解雇法は存在しない。

5) その他法律による規制

連邦レベルでは、組合活動や組合加入を理由とする解雇の規制、被用者の年金受給権の発生を阻止するための解雇の規制、制定法上の手続参加または権利行使に対する報復となされる解雇の規制、被用者が嘘発見器による調べなどを拒否したことなどを理由とする解雇の規制、被用者が陪審員を勤めたことによって欠勤したことによる解雇の規制、被用者が債務不履行によって賃金差押えを受けたことまたは破産の申立をしたことを理由とする解雇の禁止、幾つかの内部告発を規定する法律により、被用者が使用者の違法行為を当局に通報した場合にこれを理由とする解雇の規制、などが定められている。

これらのうち幾つかの法律は、被用者が解雇された場合、民事訴訟法上の訴因を認めているが、ほとんどの法律はこれを認めていない。なお、カリフォルニア州法とモンタナ州法でも、連邦とほぼ同じ事項による規制が行われている（但し公務と民間で適用の有無が異なる場合がある）。

6) 労働協約による規制

労働協約の調査によれば、調査対象とされた400協約のうち、98%の協約が解雇に関する規定を定めており、97%が解雇の理由として、「理由」または「正当な理由」、あるいは特定の規

律違反行為を規定している。

解雇の手続に関しては、67%の協約が規定している。しかし、手続の内容は様々である。解雇に先立って被解雇者に対して審問を行うことを規定する協約は21%である。被解雇者本人または組合あるいは両者に対して、書面による解雇通知を行うことを定める協約は43%である。解雇に対して申立を行うことができると定める協約は89%で、そのうち70%は申立期限を定めている。

解雇が認められなかった場合の被解雇者に対する救済内容については、47%の協約が、賃金の遡及払いを伴う復職を定めている。賃金遡及払いの内容も多様であり、これらのうち、51%は「全額」と規定するが、40%は「仲裁人の判断に委ねる」と定め、残りの9%は「上限額」を設けている。なお、協約の中には、失業給付や中間収入を遡及払い賃金から控除すると定めるものもある。

(2) 紛争解決制度の概要

1) 裁判所

コモンロー上の解雇、差別的解雇については、通常の州または連邦の第一審裁判所へ訴訟を提起して救済を求めることになる。訴額によっては、通常の第一審裁判所ではなく、少額訴訟裁判所に訴えを起こさなくてはならない場合もある。

民事裁判の流れは、原告の提訴、被告の召喚、訴答、証拠開示、事前審理、裁判手続に付着した調停や仲裁などのADR、裁判官による和解勧告、そして正式審理（陪審審理を含む）へと進み、最終的に判決または評決という手順で進められる。特に雇用関連事件であることの特徴はなく、通常の民事訴訟手続に従って行われる。

2) 行政機関

差別を禁じる法律を所管する行政機関は、すなわち紛争解決機関として機能する。連邦レベルでは雇用機会均等委員会（EEOC）であり、カリフォルニア州では公正雇用住宅省（DFEH）であり、モンタナ州では労働産業省雇用関係局の人権部（HRB）である。

連邦法である公民権法第七編・妊娠差別禁止法・障害を持つアメリカ人法について、救済は被害者の申立によって開始される。申立ては差別行為のあった日から180日以内に行わなければならない。各州にEEOCと同様の機関が設置されている場合、被害者はまずそちらへ申立てを行わなければならない。州機関への申立てから60日が経過すると、被害者は、差別行為の時点から300日以内であることを条件にEEOCへの申立てをなしうる。申立てを受けてEEOCは調査を行い、差別はなかったと判断すれば申立てを退け、差別があったと判断すれば、当事者に対して協議・説得を含め斡旋を行い、当事者間の合意によって差別が是正され解決されるよう

に努める。斡旋が成立すると、当事者およびEEOCの三者間で拘束力ある書面協定が締結され、事件は終結する。申立てから30日が経過しても斡旋が成立しない場合、EEOCは自ら原告となり、被申立人を被告として連邦地方裁判所に救済を求める民事訴訟を提起しうる。この場合、申立人は自ら訴訟を提起することはできない。EEOCが訴訟を提起しない場合、申立人はEEOCから訴権付与状を得て、被申立人を被告として自ら訴訟を提起できる。申立人は、訴権付与状を取得後90日以内に訴訟を提起しなくてはならない。

救済として、差別行為の差止め、賃金遡及払いを伴う復職や採用、その他裁判所が適切であるとする救済、弁護士費用の支払が命じられる。但し、賃金遡及払いの上限は申立以前の過去2年間分までであり、さらに、現実および合理的努力により得ることができたはずの中間収入額は賃金遡及払い額から控除される。「意図的な差別」が行われた場合、以上に加えて、損害賠償の支払が使用者に対して命じられる。損害賠償は、「補償的損害賠償」と「懲罰的損害賠償」から成り、前者は、賃金遡及払いを除いて財産的損害と精神的損害など非財産的損害を填補し、後者は、民事事件において裁判所が特に一方当事者に懲罰を与えるためになされるもので、法違反者に積極的悪意または被用者の権利の甚だしい軽視があったことを原告被用者が証明した場合にのみ認められる。これら損害賠償の合計額には、使用者が雇用する被用者数に応じて、原告被用者一人当たりの上限額が定められている（当年または前年に20週以上雇用される被用者数15～100人の場合は5万ドル、101～200人の場合は10万ドル、201～500人の場合は20万ドル、501人以上の場合は30万ドル）。但し、すでに発生している財産的損害としての補償的損害賠償額は上限制限にかからない。そして、このような損害賠償請求がなされた場合、当事者は陪審手を請求しうる。

なお、年齢差別禁止法上の救済に関しては、以上に加えて、故意の法違反の場合は付加賠償金の請求が可能であるが、損害賠償を請求することはできない。1886年公民権法1981条による救済は、差別を受けた被害者が直接連邦地方裁判所に訴訟を提起でき、上限なしの懲罰的損害賠償を含む救済を請求することが可能である。

カリフォルニア州法に関しては、EEOCとほぼ同じような手続が設けられているが、当局の判断を審査する準司法的独立行政機関（カリフォルニア州公正雇用住宅委員会）が設置されている点でEEOCの手続とは異なる。委員会の判断に異議のある当事者は、事件記録を受領の日から30日以内に民事訴訟を提起することができる。救済に関してもEEOCと近似するが、申立人一人当たり15万ドルを超えない範囲での賃金等遡及払い、精神的損害賠償金・行政的罰金が含まれる点で異なる。

モンタナ州法に関しては、申立を受けた部局の判断に対して当事者がモンタナ州労働産業省

内に設置されている審問部に上訴できるという点で、手続が先の二つの手続と異なる。その後の上訴は、準司法的独立行政機関（モンタナ州人権委員会）に上訴しうる。さらにその後の上訴は30日以内に通常の司法機関に行うことになる。救済として懲罰的損害賠償が認められていない点も異なる。

3) 労働協約

労働協約調査によれば、400協約のすべてに苦情処理および仲裁手続が定められている。一般に、協約上の苦情処理・仲裁手続は、公的機関による手続よりも、簡易性、迅速性、低廉性という意味でよく評価されている。

苦情処理手続は、当該労働者の所属する職場レベルから始まって、所属部門レベル、工場レベル、さらに全国レベルと段階的に上訴手続を重ねることができ、最終的には中立な第三者である仲裁人による拘束力ある仲裁に委ねられる。手続の途中では、同僚労働者を証人として参加させる手続が定められている場合もある。

(3) 調査結果のまとめ

純粋なコモンロー上の解雇紛争も、差別禁止事由との複合的な解雇紛争も、裁判所などによる公的手続へ訴えられたり、協約による私的な手続へ申し立てられたりしている件数は、訴訟社会と言われるアメリカにおいて、驚くほどには多くない。調査した範囲では、カリフォルニア州裁判所の判事が1年間に担当する民事事件の5%、約18件が解雇事件で、そのうち純粋なコモンロー上の解雇事件は約1件、カリフォルニア州の差別禁止法を管轄する行政機関で年間の申立のうち50~60%の約11,000件程度が解雇事件（なお、モンタナ州の行政機関では申立件数自体少ないが、30~50%が解雇事件）、モンタナ州の弁護士が年間に引き受ける事件の60%が雇用関係事件で、そのほとんどが解雇事件（同州の場合訴訟件数自体が少ないことに注意）、ある産別地区労組が1年間に申立を受けた仲裁案件178件のうち解雇案件は約60%、別の産別労組では1年間に申立を受けた仲裁案件164件のうち解雇事案は同じく約60%であった。これら調査によって得た数値は、労働事件を専属的に管轄する裁判(所)制度を整備している他国と比べるとむしろ少ない。

しかし、雇用紛争に占める解雇紛争の割合は、他国と同様に比較的高い。聴き取りによると、弁護士への依頼や行政機関への差別申立のうち、おおよそ40~60%は解雇に関連した事案である。さらに調停人が取り扱う雇用関係紛争の90%が解雇に関連した事案であることを加味して考えると、アメリカでは雇用紛争の3/4程度は解雇に関連した紛争として発生しているのではないかと一応推測できる。

ではなぜ、雇用紛争に占める解雇紛争の割合が比較的高いにもかかわらず、解雇紛争が公的ま

たは私的手続にあまり上らないのかという、(制度面から考えると)その前段階での紛争解決システムが非常に発達しているからである。裁判所であれば裁判所規則に定められている調停や仲裁、差別を扱う行政機関であれば調査途中の斡旋や当局外での調停、協約上の仲裁手続であれば苦情処理というように、紛争処理のシステムが幾重にも重ねられており、それぞれの段階で膨大な件数の紛争が徐々に解決されていくので、最終段階へ至る解雇紛争の件数が極めて少なくなっているのである。したがって、各手続の最終局面である、裁判所での正式審理、行政委員会への上訴、協約上の仲裁といった段階へと解雇紛争が進んでいる割合は、聴き取りなどから判断するに、全解雇紛争(事件)のおおよそ5%程度であると思われる。反対に解雇紛争のおおよそ95%は、それら最終局面に至る前の段階で何らかの形で解決されていることになる。

そうすると、膨大な件数の解雇紛争を解決していると思われる調停・仲裁人、行政官、苦情処理担当者が紛争解決において果たす役割とスキルがとても重要な検討課題になってくる。この点は本調査研究の射程範囲内であるが、少なくとも聴き取りから知れるのは、調停が人間関係(雇用関係ではない)を良好な状態に再構築するためのものであること、調停人はそれを手助けするために当事者間で答を見つけ出すことができるように導くというスキルを身に付けていること、

行政手続途上の斡旋などでも同じことが言えるが、斡旋官や調査官は同時に調停官であったり遵守監督官であったり、手続上の役割を兼ねながら当事者との間に入って調べ話し合うので、紛争解決に際して柔軟に対応できること、組合の苦情処理担当者でも企業の苦情処理担当者でも同じと思われるが、何が問題でありどのように対処したら紛争当事者間に公平で適切な対応が可能かを知っているかトレーニングされていて、それを適切に実行していること、である。これらの点はおそらく、日本における裁判手続、行政上の紛争処理手続、労働組合の苦情処理手続でも参考になる点が多く含まれているのではないと思われる。アメリカにおいては、これら多種多様な紛争解決アクターの存在によって、無数の紛争が解決されているのであり、解雇紛争の解決にあっても同様にきわめて重要な機能を果たしている。

こうしたプロセスにおける救済内容について言えば、その内容は様々であるとしか述べることはできない。金銭補償のみの場合もあれば、原職復帰のみの場合もあるし、そのいずれもという場合はもちろんある。さらに、解雇したことを使用者が詫げるのみの場合、物的補償のみの場合もある。したがって、紛争当事者のニーズに従った、より適切で、裁判費用の問題など社会的コストの問題も生じない、柔軟な運用の面がとても生産的であると思われる。

また、これら前段階における紛争解決には、裁判官や弁護士も役割の一翼を担っている。つまり、裁判官であれば、和解の促進や調停の勧め、弁護士であれば、勝訴敗訴の見込み、ひいては報酬の有無という消極的な要因であろうが、裁判官のそれら勧めに応じるか否かという引き際の

見極めを行うであろうと、聴き取りから伺えるからである。

では反対に、各プロセスの最終局面にまで解雇紛争が進むとすれば、先の前段の手續において紛争が解決されないほどよほど当事者関係がこじれている場合か、よりあり得るのは、高額の損害賠償金や補償を得るためになされる（裁判手續であれば、高額の報酬を求める弁護士の倫理的問題と相俟って、その分勝つ確信のある）上訴ではないかと思われる。実際、勝訴するかまたは申立が認められた労働者側は、数万ドルから場合によっては数千万ドルの補償金や賠償金を得ている。事案にもよるが、コモンロー上の法理と差別禁止法の両方に反する解雇の場合は、より高額の損害賠償支払いが命じられる。しかしそれらは稀な事案であって、アメリカにおける解雇を含む雇用関係紛争の大勢を占めているわけではない。そのような事案はむしろごく少数なのだということを的確に理解しておかねばならない。

また、これらの最終段階のうち、特に裁判制度については、いわゆる通常裁判所を通じて紛争が解決されるが、日本を含め他の調査対象国と決定的に異なるのは、陪審員制度の存在である。訴訟当事者は、陪審審理を請求する権利を有するので、事案が正式審理に進んでかつ勝訴する見込みが高い場合には、陪審審理を経る方が裁判官による判決など非陪審審理を経るよりも、解雇された労働者側としては、より高額の賠償評決を得る可能性が高まる。このことは、裁判例の統計的調査結果からも明らかである。しかし、繰り返しになるが、この試みが成功する確立は、解雇紛争件数全体から見ればほんの僅かではなく、勝訴の確率は30%から高くても50%程度でしかない。

なお、以上の解雇紛争処理プロセス全体を通じて言えることと思うが、一旦解雇された被用者は、ほとんどの場合復職することはない。公共の政策違反の解雇、労使関係法違反の解雇、協約違反の解雇の場合には、復職も現実的にありえないではないと思われるが、特に差別的解雇紛争に関しては「復職はほとんどありえない」とEEOCでの聴き取りで聞いた。この点については他での聴き取りによる裏付けはほとんどない。しかし、制定法上復職が定められているからといって、実態が法令上の定めを反映しているわけではないことは、大量解雇の際の予告手続法の無力さについて述べられた聴き取りからも明らかであるから、あながち否定できない一事実ではないかと考える。

【注】

¹ 概要は、各章の記述をベースに、事務局の責任で編集したものである。

² 本研究実施の要請元である厚生労働省から示された調査研究項目を示すと、以下の通りである。
労働者個人に起因する理由による解雇、整理解雇、差別的な理由による解雇の区分に応じ、

1. 解雇にかかる裁判所等による手続等
 - (1) 手続の対象となる被解雇者の類型（解雇の類型）
 - (2) (1)の類型に応じた、出訴期間
 - (3) (1)の類型に応じた、求めることが可能な救済の内容
 - (4) (1)の類型に応じた、裁判所等の職権
 2. 解雇紛争の件数
 3. 2のうち、裁判所等による手続に移行する件数（ないし割合）
 4. 裁判所等の手続に移行した事案の解決内訳（ないし割合）
 - (1) 3のうち、判決に至る件数（ないし割合）
 - (2) 3のうち、和解等に至る件数（ないし割合）
 - (3) 3のうち、その他の帰結に至る件数（ないし割合）
 5. 裁判所等の手続に移行した事案の解決内容
 - (1) 4(1)の判決内容（復職、金銭的解決等）およびそれぞれの割合、金銭的解決については、
逸失賃金、復職に代わる金銭的解決、その他の金銭的解決の別、
の金銭的解決における額の算定方法、考慮要素、
の金銭的解決における額の最高額、平均額、最低額。
 - (2) 4(2)の和解等について、5(1)と同じ
 - (3) 4(3)のその他の帰結について、5(1)と同じ

* 労働条件の変更にかかる変更解約告知等の制度を含む。
- ³ なお、「解雇」は、「能力欠如による解雇」「懲戒解雇」「みなし解雇(使用者の履行拒絶およびそれに類する場合の被用者の退職)」「不利益取扱いの解雇」「差別的解雇」「経済的解雇」に分類しうる。しかし、各解雇類型を明確に区別し調査を行うことは事実上不可能との判断から、本調査研究では、解雇を「個別的解雇」と「集団的解雇」という大括りの分類で検討を行っている。
- ⁴ 以上に述べた調査研究の方法、すなわち、解雇のルール、解雇紛争解決の制度、解雇紛争解決に携わるアクターを対象とした調査方法および内容は、前掲注2における要請元からの調査研究項目をベースに事務局が作成し、研究会において議論、確認され、実施に移された。

資料シリーズ No.129

諸外国における解雇のルールと紛争解決の実態
—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ—
(概要)

発行年月日 2003年3月31日

発行 日本労働研究機構 ©

〒177-8502

東京都練馬区上石神井 4-8-23

URL <http://www.jil.go.jp/>

*本誌は資料シリーズ No.129 の概要です。

資料シリーズ本体のお問い合わせ先

編集 (企画課) Tel. 03-5991-5104

© 2003

THE JAPAN INSTITUTE OF LABOUR