



労働政策研究報告書 No. 238

2026

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

諸外国における解雇の金銭解決をめぐる
制度構造・運用実態・政策評価

—独・仏・英における有識者ヒアリングを踏まえた調査研究—

諸外国における解雇の金銭解決をめぐる 制度構造・運用実態・政策評価

—独・仏・英における有識者ヒアリングを踏まえた調査研究—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

いわゆる「解雇の金銭解決（救済）制度」は、日本では 2000 年代に入って以降、政府の審議会や検討会等において幾度か検討が行われてきた。その立法政策としての要否・妥当性や制度設計等について今後検討を進めるに当たっては、いま現に解雇の金銭解決制度が整備されている諸外国における解雇規制や紛争解決制度について、それらをめぐる運用実態や政策的な評価等を含めて調査研究を行うことは、有用な素材となると考えられる。そこで、労働政策研究・研修機構（JILPT）においては、令和 6 年度以降「海外における解雇の金銭解決制度に関する有識者等に対するヒアリング調査」を実施してきた。同調査研究においては、ドイツ・フランス・イギリスにおける（解雇の金銭解決制度を含む）解雇規制や紛争解決制度の現状について、文献による調査を進めるとともに、各国における制度の運用実態や政策的な評価等に関して、現地の有識者（法曹関係者、労働組合・使用者団体、行政機関、研究者等）に対して、ヒアリング調査をも行った。本報告書は、同調査研究の最終的な成果である。

本報告書が多くの人々に活用され、今後の政策論議に役立てば幸いである。

2026 年 3 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 藤村 博之

執筆担当者

やまもと ようた
山本 陽大

担当：序章、第一章、終章

現職：労働政策研究・研修機構 労働法・労使関係部門 主任研究員

専攻：労働法、労働法政策

最近の主な業績：『動く、ドイツ』（晃洋書房、2025年）〔共著〕、『フリーランス法制を考えるーデジタル時代の働き方と法』（弘文堂、2025年）〔共著〕、『労働政策研究報告書 No.232・新興感染症と職場における健康保護をめぐる法と政策ーコロナ禍（COVID19-Pandemic）を素材とした日・独比較法研究』（労働政策研究・研修機構、2025年）等

こが しゅうへい
古賀 修平

担当：第二章

現職：宮崎大学 地域資源創成学部 准教授

専攻：労働法

最近の主な業績：『労働法の基本〔第3版〕』（法律文化社、2025）〔共著〕、「フランスにおける解雇の救済ー近年の動向を踏まえて」季刊労働法 279号（2022年）13頁、「解雇権濫用法理の現代的意義ー法的救済と雇用終了の手続的規整の観点から」日本労働研究雑誌 711号（2019年）4頁等

いしだ しんぺい
石田 信平

担当：第三章

現職：専修大学 法科大学院 教授

専攻：労働法

最近の主な業績：『労働契約法論』（成文堂、2024年）〔共著〕、『デジタルプラットフォームと労働法ー労働者概念の生成と展開』（東京大学出版会、2022年）〔共著〕等

「海外における解雇の金銭解決制度に関する有識者等に対するヒアリング調査」

研究会委員

委員 山本 陽大（労働政策研究・研修機構 労働法・労使関係部門 主任研究員）

古賀 修平（宮崎大学 地域資源創成学部 准教授）

細川 良（青山学院大学 法学部・法学研究科 教授）

石田 信平（専修大学 法科大学院 教授）

谷川 葉純（同志社大学大学院法学研究科博士後期課程）

オブザーバー 厚生労働省労働基準局労働関係法課

目 次

まえがき

執筆者紹介

序章 はじめに	1
第一節 本調査研究の経緯と目的	1
第二節 先行研究と本調査研究の意義	2
第三節 本調査研究の手法と調査項目	3
I 調査手法	3
II 調査項目	5
第四節 本報告書の構成と要旨	6
I ドイツ法（第一章）	6
II フランス法（第二章）	8
III イギリス法（第三章）	9
第一章 ドイツ法	12
第一節 制度概要	12
I 解雇規制と紛争解決システム	12
1 手続規制	12
2 一般規制	14
(1) 解雇制限法と解雇無効原則	14
(2) 被解雇労働者の就労請求権	15
3 特別規制	16
4 解雇紛争と労働裁判所制度	17
II 解雇の金銭解決制度をめぐる諸制度	18
1 概説	18
2 解消判決制度（解雇制限法 9 条・10 条）	18
(1) 立法経緯と制度趣旨	18
(2) 要件	19
(3) 効果	21
3 解雇制限法 1a 条	22
(1) 立法経緯と制度趣旨	22
(2) 要件	24
(3) 効果	24

4	裁判上の和解による解雇の金銭解決	25
5	社会計画制度	26
III	合意解約	27
第二節	有識者ヒアリング調査結果	28
I	調査の内容・対象者・方法	28
II	ドイツにおける解雇紛争（解雇制限訴訟）の現状	29
1	訴訟件数減少の要因	29
2	労働者による訴訟提起の割合・要因	30
3	訴訟提起する労働者の属性	31
III	裁判上の和解による紛争解決の実態	32
1	裁判上の和解による解雇紛争の解決率	32
2	和解弁論手続への労・使裁判官の不関与について	32
3	解雇紛争における裁判上の和解の内容	33
(1)	補償金の支払い	33
(a)	算定方法	33
(b)	係数の変動要因	34
(c)	補償金未払いの実態	35
(2)	復職（雇用の継続）	35
(3)	その他	35
4	裁判上の和解に対する有識者の評価	36
IV	解消判決制度（解雇制限法 9 条・10 条）の運用実態と法政策としての評価	37
1	運用実態	37
(1)	利用状況	37
(2)	補償金の算定	38
2	政策的評価	39
V	解雇制限法 1a 条の運用実態と法政策としての評価	39
1	利用状況	39
2	使用者の行動に及ぼす影響	40
3	政策的評価	41
VI	合意解約の実際と解雇の金銭解決制度との関係	41
1	合意解約の実際	41
2	解雇の金銭解決制度との関係	42
VII	解雇規制改革の必要性およびその内容	43
第三節	小括—ドイツ法の特徴	44
【補論】	ドイツにおける有期労働契約の終了をめぐる法規制	47

《参考文献》	49
--------	----

第二章 フランス法	51
第一節 制度概要	51
I 解雇規制	51
1 手続規制	52
(1) 解雇手続	53
(2) 解雇予告	54
(3) 解雇補償金の支払い	54
2 実体規制	55
(1) 解雇理由の正当化要件と不当解雇に対する制裁・法的救済	55
(2) 法律による解雇の禁止	58
3 その他の損害賠償請求	59
4 不当解雇補償金に関する一覧表導入後の動向	59
(1) 不当解雇補償金への上限設定の是非をめぐる議論と判例の展開	59
(2) 裁判における不当解雇補償金の認容額	60
II 合意解約に対する規制	61
1 手続規制	61
2 合意解約補償金	62
3 その他	63
III 解雇紛争と労働裁判所制度	63
1 労働裁判所制度	63
(1) 管轄・組織構成	63
(2) 労働裁判所への申立て手続	64
(3) 調停の試みと判定	64
(4) 不服申立て（上訴）	65
2 時効	66
第二節 有識者ヒアリング調査結果	66
I 調査の内容・対象・方法	66
II フランスにおける解雇紛争の現状	66
III 解雇訴訟の提起・和解による紛争解決の実態	68
1 解雇手続段階における当事者間の和解交渉の有無	68
2 解雇予告期間の長さを理由とする訴訟提起の抑制の有無	69
3 解雇後の和解交渉	69
4 和解交渉における不当解雇補償金に関する一覧表の影響	70

IV 裁判における不当解雇補償金の算定の実態	72
1 不当解雇補償金の法的性質	72
2 不当解雇補償金の算定方法	73
3 不当解雇補償金算定に関する一覧表の導入の意図	74
4 不当解雇補償金算定に関する一覧上の導入の影響・評価	74
V 合意解約の実態	75
1 法定合意解約をめぐる動向	75
2 法定合意解約による労働契約の終了に関する実態	76
第三節 小括—フランス法の特徴	76
【補論】	78
I 有期労働規約の終了をめぐる法規制	79
II 経済的解雇に対する法規制	80
《参考文献》	81

第三章 イギリス法	83
第一節 制度概要	83
I イギリス解雇規制の外観	83
1 解雇規制の展開	83
2 効率的な紛争処理の要請	85
(1) 1994年グリーンペーパーから三段階手続履行義務の新設まで	86
(2) 保守・自民連立政権による一連の改革	87
(3) 2024年雇用権法案と2025年雇用権法	88
3 イギリス解雇法制の特徴	89
II 違法解雇・不公正解雇に対する法規制の概要	89
1 コモンロー上の損害賠償	90
2 不公正解雇規制	91
(1) 雇用審判所に対する訴えの提起	91
(2) 早期調停システムと雇用終了前の和解	92
(3) 不公正・公正審査—第1と第2の審査	93
(4) 公正・不公正審査—第3の審査	95
(5) 手続規制—行動準則と経済的解雇	97
(6) 救済	99
III 違法・不公正解雇に対する金銭補償	101
1 コモンロー上の損害賠償	102
(1) 予告期間に対応する賃金相当額	102

(2) 契約の明示条項違反	102
(3) コモンローの損害賠償請求と不公正解雇規制における上限額規制との関係	103
2 不公正解雇規制における基本額と補償額の算定	106
(1) 基本額	107
(2) 補償額	108
3 基本額と補償額の控除減額調整	110
(1) 損害軽減義務による控除	111
(2) Polkey 控除	112
(3) 行動準則違反	114
(4) 寄与過失に基づく減額	115
4 差別的解雇の場合	116
(1) 概説	116
(2) 暫定的救済	116
(3) 損失の算定－金銭的損失	117
(4) 非金銭的損失－感情や精神的苦痛に対する補償	118
(5) 非金銭的損失－加重損害賠償、懲罰的損害賠償	120
第二節 有識者ヒアリング調査結果	121
I 早期調停システムについて	121
II 労働組合や弁護士等の関与による和解	123
III 不公正解雇の審理	123
1 単独裁判官による審理か三者構成による審理か	123
2 解雇の不公正審査について	124
3 補償金以外の救済について	124
4 補償金について	125
IV 2024 年雇用権法案について	126
第三節 小括－イギリス法の特徴	126
参考	128
終章 総括：各国法の横断的比較	131
第一節 本章の目的	131
第二節 各国法の横断的比較	131
I 調査項目①	131
1 解雇規制の基本構造	131
2 労働（解雇）紛争解決システムと解雇紛争処理の実態	132
II 調査項目②	134

Ⅲ 調査項目③・④	134
1 解雇の金銭解決制度の立法目的と基本構造	134
2 制度の利用主体・利用実態と対象となる解雇の範囲	135
(1) 制度の利用主体と利用との実態	135
(2) 対象となる解雇の範囲	135
3 金銭補償（補償金）について	136
(1) 法的性質	136
(2) 算定方法	137
(3) 履行確保と労働契約終了の形式	138
Ⅳ 調査項目⑤	139
Ⅴ 調査項目⑥	140

序章 はじめに

山本陽大（労働政策研究・研修機構）

第一節 本調査研究の経緯と目的

いわゆる「解雇の金銭解決制度」の問題¹は、日本では2000年代に入って以降、政府（特に厚生労働省）の審議会や検討会等において幾度か検討が行われてきたが²、現在再び労働政策の現場における議論の俎上に上っている。

その直接的な契機は、2012年12月に第二次安倍政権が発足したことに伴い、内閣に規制改革会議や産業競争力会議が設置され、解雇の金銭解決制度が、これら会議体において検討すべきテーマの一つとして採り上げられるとともに、政府の成長戦略のなかにも盛り込まれるに至ったことによる。特に、2015年6月に閣議決定された『「日本再興戦略」改訂2015』³においては、「解雇無効時における金銭救済制度の在り方（雇用終了の原因、補償金の性質・水準等）とその必要性を含め、予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方についての具体化に向けた議論の場を直ちに立ち上げ、検討を進め、結論を得た上で、労働政策審議会の審議を経て、所要の制度的措置を講ずる」旨が明記された。

これを受けて、2015年10月に厚労省内に「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」（以下、システム検討会）が設置され、同検討会が2017年5月に公表した報告書⁴のなかでは、解雇の金銭解決制度について一定の検討の方向性が示された。すなわち、同報告書のなかでは、解雇紛争時における労働者の選択肢を増やすという観点から、①解雇がなされていること、②当該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こと、③労働者が使用者に対し金銭（労働契約解消金）の支払いを求めていること、という3つの要件を満たした場合には、労働者が使用者に対し労働契約解消金の支払いを請求できる権利が発生するという仕組みを法律（実体法）に明記することが提案された。また、2018年6月には、このような仕組みを制度化する際の法律構成（形成権構成か形成判決構成か）や、各構成のもとで生じうる諸問題（対象となる解雇、権利の発生要件、行使方法・行使期間、撤回・放棄の可否、労働契約解消金の性質・算定方法、バックペイ等との関係等）について法技術的観点からの検討を行うべく、厚労省内に「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」（以下、法技術的論点検討会）が設

¹ 解雇の金銭解決制度をめぐる議論の概観については、山本陽大「解雇の金銭解決制度について考える」法学教室535号（2025号）51頁を参照。

² このような検討の経緯については、山本陽大『解雇の金銭解決制度に関する研究』（労働政策研究・研修機構、2021年）11頁以下、濱口桂一郎『調査シリーズNo.244・解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査』（労働政策研究・研修機構、2024年）2頁以下に詳しい。

³ 以下のURLから閲覧が可能である。[https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2015/0630/shiryo_02-1.pdf]（最終閲覧：2026年2月24日）

⁴ 以下のURLから閲覧が可能である。[<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001426370.pdf>]（最終閲覧：2026年2月24日）

置され、2022年4月には報告書⁵が公表されている。このような解雇の金銭解決制度をめぐる現在の議論の1つの特徴は、あくまで利用主体（申立て）を労働者側に限定した制度を念頭に検討が進められている点にある。このことは、上記の各報告書において、解雇の「金銭解決制度」ではなく「金銭救済制度」という呼称が用いられている点に、端的に顕れているといえよう。

そして、このような意味での解雇の金銭救済制度については、2022年4月に開催された労働政策審議会・労働条件分科会（以下、単に労働条件分科会）第173回会議において、法技術的論点検討会における上記報告書の内容が報告されている。また、2022年12月6日に開催された同分科会第184回会議では、解雇の金銭解決制度の存在が解雇法制や解雇そのものに与える影響に関する諸外国の状況が、質疑の対象となった⁶。また、同月13日の同分科会第185回会議においては、荒木尚志分科会長から、解雇の金銭救済制度については制度導入の是非について労使間で大きな意見の隔たりがあることから、解雇や解雇をめぐる紛争の実態等について今後できる限り明らかにしていく必要がある旨の発言がなされた⁷。

以上のような経緯に基づいて、労働政策研究・研修機構（JILPT）では、厚労省労働基準局からの要請を受けて、2023年4月以降、労働条件分科会に対してエビデンスを提供するために、「解雇の金銭解決に関する調査研究」が実施されることとなった。本調査研究は、かかる研究プロジェクトの一環として、諸外国における解雇の金銭解決制度の制度構造や運用実態、政策的評価等について、文献調査に加え、各国における有識者に対するヒアリング調査によって明らかにすることを目的とするものである。

第二節 先行研究と本調査研究の意義

ところで、本調査研究のテーマと関連するJILPTの先行研究としては、①野川忍＝奥田香子＝小宮文人＝池添弘邦『資料シリーズ No.129・諸外国における解雇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』（日本労働研究機構、2003年）、および②菅野和夫＝荒木尚志編『解雇ルールと紛争解決－10カ国の国際比較』（労働政策研究・研修機構、2017年）がある。このうち①では、サブタイトルにおいて挙げられている4ヶ国について、現地でのヒアリング調査を通じて、各国における解雇のルールと解雇紛争解決の実態が明らかにされている。もっとも、①は、解雇の問題一般を調査対象としており、必ずしも解雇の金銭解決制度にフォーカスしたものではなかったほか、その刊行から現在まで約20年が経過しており、この間諸外国において同制度をめぐる大なり小なり法改正が行われている。一方、②については、比較的最近のものであるが、やはり解雇の問題一般が調査対

⁵ 以下のURLから閲覧が可能である。[<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000925384.pdf>]（最終閲覧：2026年2月24日）

⁶ 第184回労働政策審議会・労働条件分科会2022年12月6日[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_30894.html]（最終閲覧：2026年2月24日）

⁷ 第185回労働政策審議会・労働条件分科会2022年12月13日[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_31608.html]（最終閲覧：2026年2月24日）

象となっているとともに、調査研究の方法としては文献調査が中心となっていた。

かくして、これら先行研究との比較からみた本調査研究の意義は、解雇をめぐる諸問題のなかでも、特に解雇の金銭解決制度に焦点を当て、まずは文献調査に基づいて各国における制度の構造をめぐる最新の状況を把握したうえで、かかる知見を基礎に現地の有識者に対してヒアリング調査を実施することにより、制度の運用実態や政策的評価等を明らかにしている点にある。なお、本調査研究において対象としたのは、ドイツ、フランスおよびイギリスの3ヶ国である。これは、かかる3ヶ国の解雇の金銭解決制度については、システム検討会における検討プロセスのなかで有識者からのヒアリングが行われ⁸、また法技術的論点検討会の報告書のなかでは、各国の制度の概要が明記される等、**第一節**でみた解雇の金銭解決（救済）制度をめぐるこの間の労働政策のプロセスにおいて、特に重視されているためである。

以上のこともあって、本調査研究では日本における解雇の金銭解決（救済）制度をめぐる議論への示唆を得ることを直接の目的とはしていない。**第一節**でも述べたように、目的はあくまで、労働条件分科会に対して同制度をめぐる外国法の知見をエビデンスとして提供する点にある。その意味で、本調査研究は、「比較法研究（Comparative Law Studies）」ではなく「外国法研究（Foreign Law Studies）」を行うものである。

第三節 本調査研究の手法と調査項目

I 調査の手法

先ほども述べた通り、本調査研究においては、ドイツ・フランス・イギリスにおける解雇の金銭解決に関わる法制度等について文献による調査研究を進めるとともに、それによって得られた知見を踏まえ、各国ごとに調査票（クエッションネア）を作成し、それに基づいて現地における有識者（弁護士や裁判官等の解雇紛争処理に携わる実務家、労働組合、使用者団体、行政機関、研究者等）に対して、ヒアリング調査を実施した。その詳細は、ドイツについては**第一章第二節**、フランスについては**第二章第二節**、イギリスについては**第三章第二節**をそれぞれ参照されたいが、ここでは各調査の実施概要を示しておく。

《ドイツ》

調査者：山本陽大（労働政策研究・研修機構主任研究員）

調査期間：2024年8月～10月

調査方法：オンライン（zoom）形式によるインタビュー

ヒアリング日程	ヒアリング先（※肩書はヒアリング当時）
2024年8月1日	弁護士（HAASE & LIEBERKNECHT 法律事務所） <i>Karsten Haase</i> 氏

⁸ 第5回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 2016年3月9日 [https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000125903.html]（最終閲覧：2026年2月24日）

2024年8月13日	連邦労働裁判所第二小法廷判事・ゲッティンゲン大学名誉教授 <i>Ulrich Koch</i> 氏
2024年9月13日	ベルリン労働裁判所判事 A 氏（※実名非公開希望のため仮名処理）
2024年10月18日	ドイツ労働総同盟（DGB） B 氏（※実名非公開希望のため仮名処理）
2024年10月25日	ドイツ使用者団体連合（BDA）労働法・協約政策部門研究員 <i>Manuel Knauß</i> 氏

《フランス》

調査者：古賀修平（宮崎大学准教授）、細川良（青山学院大学教授）

調査期間：2025年2月3日～7日

調査方法：現地（パリ）における対面形式によるインタビュー

ヒアリング日程	ヒアリング先（※肩書はヒアリング当時）
2025年2月3日	フランス金属産業経営者団体（UIMM） 法務担当者3名、弁護士1名
2025年2月4日	弁護士・元大学教授 A 氏（※実名非公開希望のため仮名処理）
2025年2月4日	フランス労働省 労働基準関係担当者2名、国際関係担当者1名
2025年2月5日	大学教授・労働法学者 B 氏（※実名非公開希望のため仮名処理）
2025年2月5日	パリ労働裁判所 裁判所長・副所長（労使代表の裁判官）各1名、書記課長1名
2025年2月6日	大学教授・労働法学者 C 氏（※実名非公開希望のため仮名処理）
2025年2月7日	AXA グループ従業員代表機関（CEG-AXA） 従業員代表1名、弁護士1名

《イギリス》

調査者：石田信平（専修大学教授）、谷川葉純（同志社大学大学院博士後期課程）

調査期間：2025年4月25日

調査方法：オンライン（zoom）形式によるインタビュー

ヒアリング日程	ヒアリング先（※肩書はヒアリング当時）
2025年4月25日	弁護士（Simons Muirhead Burton 法律事務所） <i>Razi Mireskandary</i> 氏 Institute of Directors（IOD） <i>Indranil Nath</i> 氏

上記の各国における有識者の方々（機関）には、ご多忙のなか、調査者らのヒアリングにご協力いただき、大変貴重な知見を提供いただいた。また、各ヒアリング調査の実施に当た

っては、衣川敬氏（在ドイツ日本国大使館一等書記官）、小林孔氏（在フランス日本国大使館一等書記官）（当時）、および高橋亮氏（在イギリス日本国大使館一等書記官）には、アポイントの確保をはじめ、多大なご助力を賜った。加えて、フランス調査に際しては、鈴木宏昌氏（早稲田大学名誉教授）に、貴重な知見や示唆を多くいただいた。更に、上記各ヒアリング調査においては、通訳者である波多野広泰氏（ドイツ）、広岡裕児氏（フランス）、林恵美子氏（イギリス）には、専門的かつ込み入った内容であるにもかかわらず、正確かつ明瞭な通訳をいただいた。

各位には、この場を借りて、心からの御礼を申し上げる。

II 調査項目

第一章以下でみるように、一口に解雇の金銭解決制度といっても、各国ごとにその様子は様々であるが、本調査研究においては、以下の諸点を共通の調査項目として設定したうえで、各国法に関する文献調査およびヒアリング調査を進めることとした（但し、国によっては、今回の調査では必ずしも明らかにすることができなかつた項目があることは、あらかじめお断りしておく）。

- ① 第一の調査項目は、各国の解雇規制および労働（解雇）紛争の解決システムが、どのような形（基本構造）を採っているのかという点である。いうまでもなく解雇の金銭解決制度は解雇規制の存在を基礎としており、また解雇紛争の解決システムとも密接な関係を有しているため、その概要を把握することは重要な前提となる。
- ② 第二の調査項目は、各国における解雇あるいは解雇紛争の実態が、現状どのようになっているかという点である。また、仮にこの点について、近時何らかの変化が看取される場合には、その要因を把握することも重要な関心事となる（この点は、調査項目⑤とも関連する）。
- ③ 第三の調査項目は、各国における解雇の金銭解決制度が、いかなる目的のために整備され、また法制度としてどのような構造を採っているかという点である。ここでは、各制度の立法目的をはじめ、制度の利用対象者、制度の対象となる解雇の範囲（種類）、労働契約終了の形式、金銭補償（補償金）の法的性質・算定方法・履行確保の手段等が明らかにされるべき課題となる。
- ④ 第四の調査項目は、かかる各国の解雇の金銭解決制度が実務上どのように運用されているかを明らかにすることである。ここでは特に、各制度が誰によってまたどの程度利用されているのかという点や、各制度のもとで金銭補償が実際にどのように算定されているのかといった点が関心事となる。
- ⑤ 第五の調査項目は、解雇の金銭解決制度の導入が、解雇をめぐる当事者の意識・行動や裁判内外における解雇紛争解決システムに対して、どのような影響を与えているかである。特に前者に関しては、解雇の金銭解決制度の立法化が使用者による解雇の増加をも

たらしめたか否か、あるいは労働者側の訴訟行動に何らかの変化を生じさせたか否か、また後者に関しては、裁判上あるいは裁判外における和解ないし調停のような当事者の合意による解決を指向する紛争解決システムに対し、解雇の金銭解決制度（なかでも補償金の決定システム）がどのような影響を及ぼしているかといった点が重要となる。

- ⑥ 第六の調査項目は、③～⑤の調査項目とも関連して、（解雇の金銭解決制度を含め）各国における解雇をめぐる法政策が、現地の有識者等からはどのように評価されているのかという点である。また仮に、現地の有識者等が、現行の制度について改正の必要性を認識している場合には、かかる改正の内容についても関心が向けられることとなる。

第四節 本報告書の構成と要旨

本報告書においてはまず、次章以降において、ドイツ法（←**第一章**）、フランス法（←**第二章**）およびイギリス法（←**第三章**）について、各国における解雇の金銭解決制度の制度構造、運用実態および政策的な評価について、それぞれ分析・検討を行っている。各章のいずれについても、有識者に対するヒアリング調査の結果部分と、同部分の理解にとって必要な各国法制度の概説部分（＝文献調査の結果）による２部構成となっている。そのうえで、**終章**においては、これら各章での検討結果を踏まえ、基本的に上記①～⑥の調査項目に即して、各国法における共通点と相違点が明らかとなるよう横断的な比較分析を試みている。

以下では、本報告書の中心である**第一章～第三章**の内容の要旨を示しておく。

I ドイツ法（第一章）

ドイツにおいては、解雇制限法によって、常時 11 人以上を雇用する事業所において勤続 6 ヶ月を超える労働者に対して行われる全ての解雇は、社会的に正当なものであることが要求され、かかる社会的正当性を欠く解雇（不当解雇）に対する法的救済としては、当該解雇の無効が原則となっている（解雇無効原則）。これは、同法の立法当初から、その目的が労働関係の存続を保護することにあると解されていることによる。また、このような労働関係の存続保護は、ドイツでは、法律（事業所組織法）上および判例上、被解雇労働者には解雇訴訟期間中について継続就労請求権が認められることによって強化されている（但し、前者については幾つかの例外があるとともに、後者については労働者は解雇訴訟の第一審に勝訴するまでは行使できないこととなっている）。そのほか、ドイツでは、一定のグループに属する労働者や一定の動機に基づく解雇が特に禁止されており（特別規制）、この場合にも当該解雇は無効となる。

もっとも、解雇制限法中では、1a 条および 9 条・10 条（＝解消判決制度）において、解雇の金銭解決制度も同時に整備されている。このうち、後者の解消判決制度は、1951 年の解雇制限法制定当時から存在する制度であり、解雇は社会的に不当ではあるが、同時に労・使当事者間の信頼関係が崩壊している場合に、裁判所が当事者いずれかの申立てに基づいて

判決（＝解消判決）を下すことにより、使用者に対し労働者へ補償金を支払うことを命じつつ、労働契約関係を解消することを可能とするものである（但し、解雇が上記の特別規制違反により無効である場合は、解消判決制度は利用できない）。かかる補償金の法的性質は、労働者が労働関係を失うことに対する補償と理解され、原則として月収12ヶ月分を上限に裁判官の裁量によって算定されることとなっている。一方、前者の解雇制限法1a条は、2003年の解雇制限法改正により、解雇訴訟数の減少（＝労働裁判所の負担軽減）や使用者にとっての解雇コストの明確化等を目的として導入された制度である。同条によれば、経営上の理由に基づく解雇の事案において、使用者が解雇通知中において法所定の事項を記載し、かつ労働者が出訴期間（解雇通知の到達から3週間以内）を徒過した場合に、労働者は使用者に対し同条所定の算定式（勤続年数×月収×0.5）に基づく補償金請求権を取得することができる（この場合、出訴期間が徒過されているため、労働契約関係自体は当該解雇によって有効に終了することとなる）。

もともと、有識者へのヒアリングによれば、これら解雇制限法が定める解雇の金銭解決制度は、ドイツの解雇紛争処理実務においては、いずれもほとんど利用されていない。これは、解消判決制度については、利用要件（特に解消事由）が厳格に設定・解釈されているためであり、解雇制限法1a条については、労働者・使用者双方にとって利用するメリットに乏しい制度構造を採用してしまったことによる。前者については、信頼関係の崩壊という例外的局面における利用が本来想定されているので、政策的評価としては肯定的な意見が多いが、後者に対しては消極的な意見が目立った。また、解雇制限法1a条に関しては、上記の理由により解雇コストの明確化という当初の政策目的は達成されていないため、解雇の件数や使用者の解雇に対する意識にも何ら影響を及ぼしていないとされる。

一方、ドイツにおける労働関係紛争は労働裁判所において処理されることとなっており、同裁判所においては和解前置主義が採られている。そして、解雇紛争に関しては、そのほとんどが労働裁判所における和解（＝裁判上の和解）によって解決されているという実態があることが従来から指摘されており、このことは有識者ヒアリング調査によっても改めて確認された。また、かかる裁判上の和解における和解内容をみると、稀に復職が合意されるケースもあるとされるが、ほとんどのケースでは金銭解決（＝使用者の労働者に対する補償金の支払いと労働契約関係の終了）となっている。この場合における補償金額の算定に際しては、勤続年数×月収×0.5という算定式を目安（基準）として用いることが従来から労働裁判所実務における慣行として確立しており、この点に何ら変化は生じてないこともまた、有識者ヒアリング調査によって確認された。かかる算定式の出自については必ずしも明らかではないが、ここでの0.5という係数は、裁判上の和解手続の開始時点では、当該解雇の適法性・有効性に関する心証が50:50であることに由来しているため、かかる心証をはじめとして、個々の事案における諸事情によって上記の係数は変動しうるとされる（なお、かかる算定式は上記でみた解雇制限法1a条において定められているものと同一であるが、これは同条の

立法化に際し、裁判上の和解実務で用いられている算定式を範としたことによる)。

このように、ドイツにおける解雇紛争のほとんどが裁判上の和解を通じた金銭解決により処理されている実態に関して、有識者へのヒアリングでは積極的な評価が多くみられた一方、あくまで労働関係の存続保護を重視し、労働者の継続就労請求権を強化すべきとの意見もみられた。しかし他方では、金銭解決に関する当事者の予測可能性を高める観点から、解雇無効の法的救済は差別的解雇のような場合に限定し、不当解雇に対する法的救済については、使用者の補償金支払義務を原則とすべきとの意見もあった。

なお、ドイツでは、解雇に先立ち、労働契約当事者間で合意解約を行うことは、書面による限りは、契約自由の原則に基づいて可能であるが、有識者へのヒアリングによれば、使用者からの合意解約の申込みを承諾した場合、失業給付の受給に不利益（停止期間）が生じること等を理由に、労働者がこれを受け入れることは稀であるとされる。また、合意解約のなかで幾らの補償金額が定められるかは個別事案によって様々であり、前述の通り、解雇の金銭解決制度（特に解雇制限法 1a 条）の影響も特にみられない。

II フランス法（第二章）

フランスにおいては、伝統的に労働者を解雇した使用者には（当該解雇の正当性の有無にかかわらず）解雇補償金の支払いが義務付けられているほか（但し、当該労働者が勤続 8 ヶ月以上であることが要件となる）、1973 年法以降は解雇理由が「現実かつ重大な事由」によって正当化されることが要求されている。そして、解雇理由にかかる事由が認められず、当該解雇が不当解雇と判断された場合の法的救済については、労働法典上は、裁判官による復職の提案と使用者による労働者への不当解雇補償金の支払いを規定しているが、復職には当事者双方の同意が必要であることから、実際にこれが実現することは稀であり、不当解雇補償金の支払いが一般的な救済方法となっている。かかる不当解雇補償金の法的性質については、損害賠償的性格と不当解雇に対する民事罰・抑止的性格を併せ持つものとして理解されている。また、その算定方法について、従来は下限（賃金 6 ヶ月分以上）のみが定められており、裁判所間でも認容額が異なっていた。そのため、不当解雇補償金額に関する予測可能性を向上させる目的で、2017 年のオールドナンスにより、被解雇労働者の当該企業における勤続年数に応じた上限および下限を定める一覧表が導入された。これにより、現在では不当解雇補償金は、かかる範囲内において労働裁判所により算定されることとなっている（なお、上記のうち下限については従業員数 11 人未満の小規模企業に対しては異なる基準が適用される）。

一方、フランスにおいては、差別的解雇等の一定の事由に基づく解雇に関しては、労働法典上、違法解雇として禁止されているが、かかる違法解雇の場合には当該解雇は無効となる結果、労働者には原則として復職の権利が認められている。一方、復職を望まない労働者に関しては、不当解雇の場合と同様に、使用者に対して補償金を請求することも可能であるが、

この場合の補償金額の決定に当たっては、賃金6ヶ月分以上という従前の下限が引き続き適用されるとともに、上限を定める上記一覧表は適用されないこととなっている。

以上を前提に、有識者ヒアリング調査では、上記の不当解雇補償金に関する一覧表導入の政策的評価について、導入の前後で認容額自体には大きな影響はないようであるが、その予測可能性が高まったとの評価がある一方、一覧表が適用されない訴訟形態（差別を理由とする解雇無効の主張や未払残業代等の金銭支払請求）が増加している、勤続年数が短いため一覧表の上限設定により低い補償金額しか期待できない労働者が（労働裁判所への申立ての複雑化・厳格化と相まって）提訴を諦めるといった問題もあることが指摘された。また、フランスにおいては解雇紛争は労働裁判所において処理される場所、有識者へのヒアリングによれば、上記一覧表の導入によって解雇後における裁判外（前）での和解の増加という影響も生じているとされる。その理由としては、一覧表の導入により裁判になった場合における不当解雇補償金額の予測可能性が増したため、当事者間で交渉しやすくなったこと、和解金がかかると一覧表の範囲内であれば、不当解雇補償金に対応するものと性質決定され、不当解雇補償金の場合と同様に税・社会保障費の免除・優遇制度の適用を受けることができること等が挙げられる。

一方、フランスの労働裁判所においては調停手続の前置が義務付けられており、解雇紛争を調停によって解決する場合には、当事者間の合意のなかで解決金について定めることとされているところ、2013年および2016年の法改正によりかかる解決金の目安額が示された。もっとも、有識者へのヒアリングによれば、こちらについては、実務上は機能していないことが指摘されている。

以上のほか、フランスでは2008年以降、合意解約が法制化されている（法定合意解約制度）。これにより、当事者が合意解約を行おうとする場合には、法定の手続を経なければならない、また（解雇補償金の額以上の）合意解約補償金についても合意することが必要となる。有識者ヒアリング調査によれば、法定合意解約の利用は増加傾向にあり、制度として機能していると評価されている（近時における労働裁判所への申立件数の減少は、先ほどみた裁判外の和解の増加のほか、法定合意解約制度が機能していることも一因であることが指摘されている）。法定合意解約の提案は、退職を考えている労働者から行われることが多いようであるが、使用者が解雇に先立って提案を行うこともあるとされる。また、法定合意解約に際して支払われる解約補償金については、金額の相場は存在しないが、実際上は、労働者側としては不当解雇補償金に関する一覧表を、使用者側としては解雇補償金の額を意識しているとの見解が示された。

Ⅲ イギリス法（第三章）

イギリスにおいては、コモンロー上は伝統的に解雇自由が原則であり、また解雇紛争は労使の自主的な解決・手続に委ねられるべきと考えられてきたが、集团的交渉によっては十分

な保護が得られないケースが生じ、また解雇に関するストライキを減少させる目的も相まって、1960年代以降、解雇に関する立法規制が整備されてきた。特に1971年の労使関係法により定められた不公正解雇制度は、2年以上継続勤務している労働者に対する解雇について公正なものであることを要求している（ただし、この2年間の継続勤務要件については、2025年の雇用権法により、6ヶ月に短縮されている）。かかる公正性の審査は、手続面に焦点を当てて当該解雇に関する使用者の行動が合理的であったかという点を中心に行われるが、かかる審査の結果、不公正解雇と判断された場合の救済については、原職復帰、再雇用および金銭補償の3つが予定されている。このうち、原則的な救済は原職復帰と再雇用（両者は解雇時と同一の条件が保障されるか否かで区別される）であるが、しかし労働者の希望や使用者にとっての実行可能性等を考慮しなければならないとされていることとの関係で、実際上は原職復帰・再雇用が命じられるケースは少なく、不公正解雇に対する救済は金銭補償が一般的とされており、この点は有識者ヒアリング調査によっても確認された。そして、この場合における金銭補償については、基本額と補償額に区分して算定されることとなっている。

このうち、基本額は、長期勤続の喪失や雇用が継続されないことから生じる損失（継続勤務要件が課されている制定法上の権利）に対する補償と位置付けられており、週給×勤続年数×0.5～1.5（この係数は当該労働者の年齢によって変動する）によって算定されるが、週給について£719が、また合計額について£21,570が上限としてそれぞれ設定されている。一方、補償額は、解雇による過去および将来の経済的損失（精神的損害は含まれない）に対する補償を目的として、正当かつ公平の観点から決定される。このうち、特に将来の経済的損失に関しては、被解雇労働者の賃金低下がどの程度継続するかの予測（推定）のもとで評価されるが、かかる補償額についてもやはり上限（1年分の総給与と£118,223のいずれか低い方の額）が設定されている。このように、イギリスにおいては、金銭補償について上限設定が行われていることとの関係で、使用者が解雇手続を遵守せずに上限額に相当する補償金を支給して解雇するという事態が生じることが指摘されており、有識者ヒアリング調査によっても、特に零細企業においては実際にそのような事態が生じていることが確認された（もっとも、上記のうち補償額にかかる上限額の規制については、2025年の雇用権法により撤廃された）。

またその一方で、上記の基本額・補償額については、ともに幅広い控除・減額の可能性が存在する。このような控除・減額要因としては、解雇された労働者が応募すべき仕事に応募しない等損失を減らす義務（損害軽減義務）を怠った場合、適正な手続が採られていれば解雇が公正と判断される場合（いわゆる *Polkey* 控除）、労働者が ACAS（労使紛争の調停等を任務とする独立行政機関）が定めた行動準則に違反している場合（逆に、使用者が違反している場合には補償額は増額されうる）、不公正な解雇について労働者側にも過失がある場合等が挙げられる。このために、解雇が不公正と判断されたケースでも、結果として補償金額

がゼロとなる場合もありうる。

但し、イギリスにおいては解雇が一定の類型に該当する場合には、上記とは異なる救済方法が採られている。この点につき、まず内部告発（公益開示）や健康・安全に関わる活動を理由とした解雇、労働時間規則等に基づく労働者代表としての活動を理由とする解雇、労働組合員であることや組合活動を理由とする解雇等については、不公正解雇制度上、2年間の継続勤務要件が課されないほか、公正性の審査において、自動的に不公正と判断されることとなっている。そして、解雇がこれらの理由に該当する可能性が高いことを労働者の側で証明した場合には、雇用審判所によって暫定的救済が付与されることがあり、これが付与された場合には、当該労働者は審理の終了まで労働契約上の地位を保障され、賃金の支払いを受けることができる。また、自動的不公正解雇のなかには、基本額に関して下限が別途設定されているもの（健康・安全に関わる活動を理由とした解雇等）、あるいは先ほどみた補償額に関する上限（2025年雇用権法以前の規制）が適用されないもの（内部告発を理由とする解雇等）もある。

またこのほか、解雇が差別やハラスメント等に該当する場合には、不公正解雇制度ではなく平等法による救済が適用される。この場合において予定されている救済は、申立人に権利がある旨の宣言、適切な措置（将来の差別を防止するための、基準や制度の変更、合理的配慮の実施、平等に関する教育訓練等）に関する勧告および補償金の支払いである。先ほどみた自動的不公正解雇の場合とは異なり、平等法違反の解雇に関しては、暫定的救済は適用されないが、補償金に関して不公正解雇についてみられるような上限は存在せず、また精神的損害の賠償についても認められることとなっている。

ところで、イギリスでは、不公正解雇にかかる審査および救済は雇用審判所において行われることとなっているが、2014年以降は、訴え提起の前にACASの調停を通じた和解合意（早期調停システム）を試みることが求められているほか、労働組合や弁護士等が関与した和解手続を利用することが可能であり、総じて裁判外における和解による解雇紛争の解決が指向されている。この点について、有識者へのヒアリングでは、不公正解雇に対する救済として、雇用審判所が金銭補償を算定する場合には、上記の通り、特に将来の経済的損失については推定によらざるを得ず、また各種の控除・減額が行われうるため、金額の予測が困難であることが、当事者をして和解による解雇紛争の解決を促している側面があるとの、指摘がみられた。

第一章 ドイツ法

山本陽大（労働政策研究・研修機構）

第一節 制度概要[※]

本節においては、**第二節**における有識者ヒアリング調査結果の理解にとり必要な限りにおいて、ドイツにおける解雇の金銭解決の問題に関係する法制度等について概説を行う。

I 解雇規制と解雇紛争解決システム

ドイツにおいては、期間の定めのない労働契約を当事者の一方が（他方当事者の意思に反してでも）将来に解消する意思表示を、「解約告知（Kündigung）」という¹。本章では、このうち使用者が行うものを「解雇」と称するが²、このような解雇に対する法規制（＝解雇規制）は、大きくは手続規制と実体規制から構成されており、このうち実体規制は更に、一般規制と特別規制とに分類することができる。また、このような解雇をめぐる紛争解決は、ドイツでは労働裁判所（Arbeitsgericht）制度によって一元的に担われている。

ドイツにおける解雇の金銭解決は、**II**で後述する通り、上記の解雇規制のうち一般規制のなかで法制度として複数整備されているとともに、労働裁判所における和解によって実態としても行われている。そこで以下では、**II**における検討の前提として、ドイツにおける解雇規制と解雇紛争解決システムとしての労働裁判所制度について概観する。

1 手続規制

上記のうち手続規制は、使用者が労働者を解雇する際に採るべき手続を定めるものであるが、これはドイツでは、主に民法典（BGB）や事業所組織法（BetrVG）によって規制されている。

このような手続規制としてまず挙げられるのは、事業所委員会に対する意見聴取義務である。

この点、ドイツにおいては、満16歳以上の労働者を常時5名以上雇用し、そのうちの3名が満18歳以上かつ勤続6ヶ月以上である事業所においては、選挙手続を通じて従業員代表機関である事業所委員会（Betriebsrat）を設置できることとなっている（事業所組織法1

※ 本節の記述は、基本的に山本陽大『解雇の金銭解決制度に関する研究』（労働政策研究・研修機構、2021年）108頁以下に依拠している。また、本章に登場するドイツにおける労働関係諸法令については、邦語訳が山本陽大＝井川志郎＝植村新＝榊原嘉明『現代ドイツ労働法令集』（労働政策研究・研修機構、2022年）に掲載されているので、そちらも参照されたい。

¹ Tüsing/Rchor/Lembke (Hrsg.), Kündigungsschutzgesetz, Praxiskommentar, 4.Aufl., 2018, Freiburg, § 1 KSchG Rn.1 [Gabrys] .

² これに対し、労働者が行うものを「自己解約告知（Eigenkündigung）」といい、「辞職」あるいは「自己都合退職」に相当する。

条1項1文、7条、8条)³。そのうえで、使用者は、労働者を解雇しようとする場合であって、かつ当該事業所に事業所委員会が存在する場合には当該解雇を行うに先立ち、事業所委員会から意見を聴取しなければならない（同法102条1項1文）。この場合、使用者は事業所委員会に対し、当該解雇の理由についても通知することが求められる（同2文）。そして、使用者が意見聴取を全く行わないか、また解雇理由につき十分な情報提供を行わないままに解雇を行った場合には、当該解雇は無効となる（同3文）。

また、使用者が労働者に対し解雇を行う場合には、書面によりこれを通知する必要がある（解雇通知：民法典623条）。このような書面の要式を欠く場合にも、当該解雇は無効となる（同法125条）。

更に、使用者は解雇（通常解雇〔Ordentliche Kündigung〕）を行う場合、解雇予告期間を遵守しなければならない。この解雇予告期間は、当該労働者の勤続年数（＝労働関係の存続期間）によって定められており、勤続2年未満の場合は（歴月の15日または月末にかけて）4週間の予告期間を置けば足りるが（民法典622条1項）⁴、勤続2年以上の場合には、下記の【表1-1-1】の通り、勤続年数に比例する形で最長7ヶ月まで延長されることとなっている（同条2項）⁵。使用者がかかる解雇予告期間を遵守しなかった場合、伝統的な理解によれば、解雇自体が無効になることはないが、この場合でも労働契約はあくまで法定通りの予告期間が経過した時点で終了するため、当該労働者は使用者に対し当該時点までの賃金支払いを請求することが可能である⁶。

但し、解雇予告期間が経過するまで労働関係を継続することを期待しえない「重大な事由（wichtiger Grund）」が存在する場合には、使用者は解雇予告期間を遵守することなく解雇（＝即時解雇〔Außerordentliche Kündigung〕）をなしうることとなっている（民法典626条）。

【表1-1-1】解雇予告期間（民法典622条1項・2項）

勤続年数	解雇予告期間
2年未満	（歴月の15日または末日にかけて）4週間
2年以上	（歴月の末日にかけて）1ヶ月
5年以上	（歴月の末日にかけて）2ヶ月
8年以上	（歴月の末日にかけて）3ヶ月
10年以上	（歴月の末日にかけて）4ヶ月
12年以上	（歴月の末日にかけて）5ヶ月

³ 事業所委員会制度の詳細については、山本陽大『労働政策研究報告書 No.193・ドイツにおける集团的労使関係システムの現代的展開』（労働政策研究・研修機構、2017年）77頁以下を参照。

⁴ 但し、試用期間中（最長6ヶ月）に関しては、解雇予告期間は2週間となっている（民法典622条3項）。

⁵ なお、かかる解雇予告期間の規制については、労働協約によって異なる定めを行うことも可能であり（民法典622条4項1文）、実際にもドイツの労働協約（特に産業別労働協約）においては、法定の水準よりも長い解雇予告期間が規定されることが多い。詳細については、山本・前掲注（3）報告書51-52頁を参照。

⁶ Tüsing/Rchor/Lembke (Hrsg.), (Fn.1), § 622 BGB Rn.10 [Wege] .

15年以上	(歴月の末日にかけて) 6ヶ月
20年以上	(歴月の末日にかけて) 7ヶ月

出典：筆者作成

2 一般規制

(1) 解雇制限法と解雇無効原則

次に、解雇全般に対して適用される一般規制についてみると、このような規制はドイツでは解雇制限法 (KSchG) によって担われている。すなわち、同法は、常時 11 人以上の労働者を雇用する事業所において、勤続期間が 6 ヶ月を超える労働者に対して行われる全ての解雇に対して適用される (1 条 1 項、23 条 1 項 3 文)⁷。そして、同法の適用を受ける解雇は、「社会的に正当なものであること (社会的正当性)」が要求され、かかる社会的正当性が認められるためには、当該解雇が、①労働者の一身上の事由 (例：労働者の疾病)、②労働者の行動上の事由 (例：労働者の義務違反や非違行為)、あるいは③緊急の経営上の必要性 (経営上の理由) のいずれかに基づくものでなければならない (1 条 2 項)。これら①～③のいずれにも基づかない解雇は、社会的に不当なものとして法的に無効 (Unwirksamkeit) となる (同条 1 項)。

このように、ドイツでは、一般規制に抵触する解雇 (以下、不当解雇) が行われた場合の法的救済については、解雇無効が原則となっている。この点、解雇に対する一般規制自体は、解雇制限法以前にも 1920 年の事業所委員会法 (BRG) や 1934 年の国民労働秩序法 (AOG) によって行われていたが⁸、これらの法制のもとでは、裁判所により解雇が不当と判断された場合であっても、使用者の側において、被解雇労働者を継続して雇用するか、これを拒否して補償金を支払うかの「選択権 (Wahlrecht)」が認められていた。すなわち、使用者は究極的には補償金を支払いさえすれば、雇用を一方的に終了させることが可能とされていたのであり、その意味では、事業所委員会法や国民労働秩序法に基づく不当解雇に対する法的救済は、むしろ金銭解決が原則であったといえる (実際、ドイツでは、これらの旧法を指して「補償金法 (Abfindungsgesetz)」と表現されることもある)。

しかしながら、第二次世界大戦後の 1951 年 8 月に解雇制限法が制定されるに当たり、労働者にとって労働関係 (あるいは労働ポスト [Arbeitsplatz]) は経済的および社会的な存立の基盤であるとの考え方にに基づき、その存続を保護することが同法の目的とされたことで⁹、不当解雇に対する法的救済は、従来の金銭解決原則から解雇無効原則へと大きく転換す

⁷ 従って、ドイツでは常時 11 人未満の小規模零細事業所における労働者あるいは勤続 6 ヶ月未満の労働者については、解雇制限法は適用されない。このうち、特に小規模零細事業所に関する適用除外を定める解雇制限法 23 条 1 項に対しては、かつて違憲訴訟が提起されたが、連邦憲法裁判所 1998 年 1 月 27 日決定 (BVerG Beschl. v. 27.1.1998, AP Nr.17 zu § 23 KSchG 1969) はこれを合憲と判断している。

⁸ これらの法制については、村中孝史「西ドイツにおける解雇制限規制の史的展開 (一) (二・完)」法学論叢 114 巻 6 号 55 頁 (1984 年) = 115 巻 2 号 80 頁 (1984 年) にも詳しい。

⁹ Vgl. BT-Drucks.1/2090, S.11.

ることになった。このように、解雇制限法が労働関係の存続保護を目的としていることについては、ドイツの学説¹⁰においても一般的に支持されており、また判例¹¹は、労働者がひとたび得た労働関係を保持し続けることは、基本法（GG）12条1項が定める労働者の「職業の自由（Berufsfreiheit）」によっても保護されると解している。ドイツの学説・判例において、解雇制限法に関して「存続保護法（Bestandsschutzgesetz）なのであって、補償金法ではない」との表現がしばしば用いられるのは、以上のような歴史的経緯によるものである。

（2）被解雇労働者の継続就労請求権

ところで、解雇制限法が目的とする労働関係の存続保護は、ドイツにおいては、解雇された労働者に解雇訴訟期間中について継続就労請求権（Weiterbeschäftigungsanspruch）が認められることによっても強化されている。すなわち、先ほど1でみたように、当該事業所に事業所委員会が存在する場合、使用者には解雇に先立ち事業所委員会に対して意見聴取を行うことを義務付けられているが、事業所委員会は一定の事由¹²が存在する場合には、当該解雇に対し書面による異議を表明することが可能となっている（事業所組織法102条2項・3項）。そして、この異議が表明された場合であって、かつ解雇された労働者が解雇制限訴訟（←4）を提起した場合には、当該労働者は使用者に対し、当該訴訟が確定的に終結するまでは、解雇予告期間経過後も従前と同一の条件により継続して雇用すべきことを請求できることとなっている（同条5項1文）¹³。

また、上記の継続就労請求権はあくまで事業所組織法に基づくものであり、従って当該事業所における事業所委員会の存在を前提としているが、連邦労働裁判所（BAG）は1985年2月の決定¹⁴において、基本法上保障される人格権（1条、2条）および民法典上の信義誠実の原則（242条）を根拠に、労働者は一般的に就労請求権を有することを明らかにするとともに、かかる権利は解雇制限訴訟期間中に対しても及ぶとの判断を下した。これにより、現在では、事業所委員会が存在しない事業所においても、被解雇労働者には継続就労請求権が認められることとなっている（＝一般的継続就労請求権）。

但し、上記の決定は、解雇制限訴訟中において被解雇労働者を就労させないことに対する

¹⁰ Vgl. etwa Tüsing/Rchor/Lembke (Hrsg.), (Fn.1), Einleitung Rn.1 [Tüsing]; Linck/Krause/Bayreuter, Kündigungsschutzgesetz, Kommentar, 16.Aufl., 2019, München, Einleitung Rn.76 [Krause].

¹¹ etwa BVerG Beschl. v. 24.4.1991, AP Nr.70 zu Art.12 GG.

¹² ここでの一定の事由については、同一の事業所や同一企業内の他の事業所において継続雇用が可能な場合や、再訓練・職業訓練の後に継続雇用が可能な場合等が定められている（事業所組織法102条3項）。

¹³ 但し、労働者の訴えが認容される見込みが十分にはない場合や恣意的と思量される場合、使用者に過大な経済的負担が生じる等の一定の場合には、使用者は被解雇労働者の継続雇用義務免除の仮処分を申し立てることができる（事業所組織法102条5項2文）。

¹⁴ BAG Beschl. v.27.2.1985, AP Nr.14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht.

使用者側の利益¹⁵についても一定の考慮を払っており、かかる利益との調整の観点から、労働者の一般的継続就労請求権は、解雇制限訴訟（← 4）の第一審判決によって当該解雇の無効（労働関係の存続）が確認された場合に初めて行使しようと解されている。これを言い換えれば、使用者は第一審係属中に関しては、原則として被解雇労働者の就労を拒絶することがなお可能ということになる。

3 特別規制

上記でみた解雇制限法による一般規制のほか、解雇に対する実体的規制としては、ドイツでは、一定の局面における解雇を特に禁止する特別規制も存在する。

このような特別規制としてまず挙げられるのは、一定のグループに属する労働者に対する解雇規制である。このようなものとして、任期中および任期満了後1年を経過していない事業所委員会の委員に対する解雇（解雇制限法15条1項）¹⁶や、妊娠期間中および出産後4週間以内の女性労働者に対する解雇（母性保護法17条1項）、育児休業（＝両親時間）・介護休業（＝介護時間および家族介護時間）を取得中の労働者に対する解雇（連邦両親手当・両親時間法18条1項、介護時間法5条1項、家族介護時間法2条3項）等が、それぞれ禁止されている。また、勤続6ヶ月以上の重度身体障害者を解雇する場合には、使用者は事前に管轄官庁（＝統合局[Integrationsamt]）の同意を得なければならない（社会法典第IX編168条以下）。

またこれらのほか、ドイツの特別規制には、一定の動機に基づく解雇を禁止するものもある。このような形での規制に属するものとして、民法典612a条は労働者の適法な権利行使を理由とする不利益取扱いとしての解雇を禁止しており、また同法613a条4項1文は事業譲渡を理由とする解雇を禁止している。

更に、30日以内に労働者の一定数以上を解雇（大量解雇）しようとする使用者は、雇用エージェンシー（Agentur für Arbeit）に対して届出を行わなければならないこととなっている（解雇制限法17条1項）。

以上の特別規制に反する解雇は、法律上の禁止に反する法律行為を無効と定める民法典134条によって、いずれも無効となる¹⁷。

なお、ドイツにおいては雇用の場面における人種や性別、宗教、障害、年齢等を理由とした差別的取扱いは、一般平等取扱法（AGG）によって包括的に禁止されているが、解雇に関しては同法の直接的な適用対象とはされていない（2条4項）。そのため、差別的な解雇

¹⁵ このような使用者側の利益として、上記決定は、使用者が解雇制限訴訟期間中に労働者を現実に就労させた場合、当該訴訟において当該解雇の有効性が確定したとしても、事後的にかかる就労を無かった状態に戻すことはできず、特にかかる就労に対して支払われた賃金を労働者から取り戻すことが実務上非常に困難となることを挙げている。

¹⁶ 但し、即時解雇（← 1）を行うことは可能であるが、その場合には事業所委員会の同意を得なければならない（事業所組織法103条）。

¹⁷ Waltermann, Arbeitsrecht, 20.Aufl., 2021, München, S.153.

をどのように規制するかについてドイツでは議論があったが、連邦労働裁判所は 2008 年 11 月の判決¹⁸において、解雇が一般平等取扱法に基づく差別禁止に反する場合には、当該解雇は解雇制限法 1 条 1 項の意味において社会的に不当となるとの判断を示した。これにより、ドイツにおいては、差別的解雇は（少なくとも形式的には）一般規制によって規制されている状況にある。

4 解雇紛争と労働裁判所制度

続いて、ドイツにおける解雇紛争の解決にとって中心的な役割を担っている労働裁判所制度についてみておきたい。

この点、解雇された労働者が、上記でみた各種の解雇規制への違反を理由に当該解雇の無効を主張しようとする場合、解雇通知（← 1）の到達から 3 週間以内に、労働関係が解雇によっては終了していないことの確認の訴え（＝解雇制限訴訟 [Kündigungsschutzklage]）を提起しなければならない（解雇制限法 4 条 1 文）。このように、ドイツにおいては、労働関係が存続しているのかそれとも終了しているのかを早期に明確化することを目的として¹⁹、解雇制限訴訟に関して出訴期間が制限されている。この 3 週間の出訴期間を徒過した場合には、解雇制限法 7 条により、当該解雇は初めから法的に有効であったものとみなされる。出訴期間を徒過したにもかかわらず、なお提訴が認められるのは、労働者が当該状況において期待可能な一切の注意を尽くしたとしても、かかる期間内に解雇制限訴訟を提起することが妨げられた場合において、労働者側の申立てに基づき、労働裁判所によって事後的な訴えが許可された場合に限られる（同法 5 条 1 項 1 文）。

一方、適時に訴えが提起され、かつ解雇制限訴訟が認容される場合には、裁判所によって、従前の労働関係の存続が確認される。また、受領遅滞 (Annahmeverzug) に関する民法典 615 条 1 文の規定に基づいて、使用者に対し解雇期間中の未払賃金（＝バックペイ）の支払いが命じられることとなる²⁰。

このような解雇制限訴訟を専属的に管轄しているのは、労働裁判所である（労働裁判所法 2 条 1 項 3 号 b)）。ドイツでは、2023 年 1 月時点で、上告審を管轄する連邦労働裁判所を筆頭に、第二審を管轄する 18 の州労働裁判所および第一審を管轄する 106 の労働裁判所が、全国に配置されている。また、労働裁判所においてはいわゆる参審制が採用されており、職業裁判官に加え、労・使団体から提出された推薦リストから、非職業裁判官である名誉職裁判官が選任されることとなっている。例えば、第一審である労働裁判所の各部 (Kammer) は、裁判長となる 1 名の職業裁判官と 2 名の名誉職裁判官によって構成されている（労働裁判所法 16 条 2 項）。そのうえで、連邦統計局の統計（2021 年版）²¹ をみると、労働裁判所の第

¹⁸ BAG Urt. v.6.11.2008, AP Nr.182 zu § 1 KSchG 1969.

¹⁹ Linck/Krause/Bayreuter, (Fn.10), § 4 Rn.4 [Linck].

²⁰ 但し、いわゆる中間収入があった場合には、解雇期間中の未払賃金額から控除される（解雇制限法 11 条）。

²¹ Statistisches Bundesamt, Arbeitsgerichte - Fachserie 10 Reihe 2.8 - 2021.

一審における既済事件は 289,007 件であるが、そのうち 119,364 件を解雇制限訴訟が占めており、このことからドイツでは年間膨大な数の解雇事件が労働裁判所に係属していることが分かる。しかし他方で、上記統計の 2015 年版では、上記の件数は 194,695 件となっており、また 2019 年版では若干の減少傾向がみられたものの、それでも 178,797 件が維持されていることと比較すると、ドイツにおける解雇制限訴訟をめぐっては、近時大幅な減少傾向も看取できる。

なお、ドイツにおいては、行政機関が介在する形での解雇紛争の解決システムは基本的に存在しない。また、労働事件について仲裁手続を利用することについては、労働関係においては当事者間での対等性を欠くことを理由に、原則としてできないこととなっている（労働裁判所法 101 条）²²。このこともあって、冒頭述べた通り、ドイツにおける解雇紛争の解決は、司法機関たる労働裁判所によって一元的に担われている状況にある。

II 解雇の金銭解決をめぐる諸制度

1 概説

以上でみたように、ドイツでは、違法・不当な解雇に対する法的救済は、当該解雇の無効が原則となっている。しかし、それと同時に、解雇制限法はそれ自体のなかで、解雇の金銭解決のための法制度を内包しており、このようなものとして挙げられるのが、解消判決制度（← 2）および 1a 条（← 3）である。またその一方で、ドイツにおける解雇紛争は従来からその大多数が労働裁判所における和解（← 4）により、金銭解決を行うことで終了している実態があることが指摘されている。更に、事業所組織法が定める社会計画制度（← 5）は、経営上の理由に基づく解雇の事案において、労働者が使用者から金銭補償を得ることを可能とする制度であり、広い意味では解雇の金銭解決制度とも理解しうるものとなっている。

以下では、これらドイツにおける解雇の金銭解決をめぐる諸制度について概観する。

2 解消判決制度（解雇制限法 9 条・10 条）

(1) 立法経緯と制度趣旨

解雇制限法 9 条・10 条が定める解消判決制度は、労働裁判所が、解雇が社会的に不当であることを確認したが、他方で当該解雇を契機として労働契約当事者間の信頼関係が崩壊してしまっている場合に、当事者いずれかからの申立てに基づいて、判決によって、使用者に対し労働者へ補償金を支払うべきことを命じつつ、労働関係を解消することを可能とするものであり、1951 年の解雇制限法制定当初から存在する解雇の金銭解決制度である。

この点、I 2 (1) でみたように、ドイツにおいては第二次世界大戦終結以前は、事業所委員会法および国民労働秩序法により、不当解雇に対する法的救済はあくまで金銭解決が原

²² Germelmann/Matthes/Prütting (Hrsg.), Arbeitsgerichtsgesetz, 9.Aufl., 2017, München, § 101 Rn.33 [Germelmann].

則となっていた。しかし、戦後、解雇制限法が制定されることにより、労働関係の存続保護を目的として、かかる救済は解雇無効が原則となったが、その際には同時に、労働関係が存続するためには当事者間の信頼関係が基礎となるところ、それが崩壊してしまっている場合にまで労働関係の存続を当事者に対し強制することは妥当ではないとの考え方²³に基づいて、解消判決制度も同時に整備された。また、解雇制限法に関する当時の立法資料²⁴によれば、かかる解消判決制度には、一定の局面において金銭解決を可能とすることで、従前の金銭解決原則（補償金法）から解雇無効原則への大幅な転換によって実務に生じる影響を軽減するという、いわば緩衝材としての機能も期待されていたことがうかがえる²⁵。

以上の立法経緯からも明らかであるように、労働関係の基礎となる信頼関係の崩壊は、使用者の側からだけでなく労働者の側から惹起される場合もあることから、ドイツの解消判決制度は、労働者側はもちろん使用者の側にも申立てを行う権利を認めるものとなっている。この点については、先ほど **I 2 (1)** で述べた通り、解雇制限法が目的とする労働関係の存続保護が、基本法 12 条 1 項が保障する労働者の「職業の自由」による保護を受けると解されていることとの関係で、かつて違憲訴訟が提起されたことがある。これに対して、連邦憲法裁判所は 2004 年 10 月の決定²⁶において、基本法 12 条 1 項の規定は、労働者に対し職業の自由を保障する一方、使用者に対しても「企業者の自由 (Unternehmerfreiheit)」を保障しており、解消判決制度は、解雇を契機に労働契約当事者間の信頼関係が崩壊しているという例外的な局面において、金銭解決を可能とすることによって、かかる労・使双方の利益（基本権）の衝突を調整するもの（＝例外的利益調整規範）であると述べることにより、同制度を合憲と判断している。

(2) 要件

解消判決制度のもと金銭解決を求めて労働契約当事者が行う申立ては「解消申立て (Auflösungsantrag)」と称されるが、これが労働裁判所によって認容されるための要件は、以下の通りである。

第一に、解消申立ては、解雇制限訴訟内においてのみ行うことが可能なものであるため、解雇制限訴訟が労働裁判所に係属していることが前提条件となる。従って、労働者側が、かかる訴訟を適時（← **I 4**）に提起している必要がある。

第二に、労働者側または使用者側のいずれかが解消申立てを行うことが要件となる。解消申立てがいつまで可能かについては、解雇制限法 9 条 1 項 3 文により、控訴審の口頭弁論終

²³ Vgl. BT-Drucks.1/2090, S.11.

²⁴ BT-Drucks.1/2090, S.13.

²⁵ このために、1951 年に解雇制限法が制定された当初は、使用者側が申立てを行う場合には、解消事由（← **(2)**）に関する証明（反証）責任が労働者の側に課されることで、労働関係の解消が認められやすい制度設計が行われていた。もっとも、このような証明責任の転換は、1969 年 8 月の解雇制限法の改正によって廃止されており、現在では後述する通り、使用者の側も自身で解消事由の証明責任を負担すべきこととなっている。

²⁶ BVerfG Beschl. v.22.10.2004, AP Nr.49 zu § 9 KSchG 1969.

結時までと定められている。

第三に、解消判決制度は、解雇が社会的に不当であり本来は無効である場面において例外的に金銭解決を行うことを可能とするものであるため、労働裁判所によって、まずは当該解雇が解雇制限法 1 条 1 項の意味において社会的に不当であること（← I (2) (i)）が確認される必要がある。この点、当該解雇が社会的に不当であると同時にその他の法的根拠によっても無効である場合（例えば、解雇事由足りえない程度の疾病を理由に労働者を解雇したが、当該解雇について事業所委員会への意見聴取〔← I 1〕も行っていなかった場合）については、少なくとも労働者側からの解消申立ては認められうる点では、ドイツの学説・判例は一致している。一方、この場合に、使用者側からの解消申立てが認められるかについては学説上議論²⁷があるが、判例²⁸は、問題となっているその他の法的根拠が労働者の保護を目的とした規範²⁹ではない場合に限って、使用者側からの解消申立ても認められうるとの立場（原則否定・例外肯定説）を採っている。

他方で、当該解雇が解雇制限法 1 条 1 項以外の法的根拠によってのみ無効である場合には、使用者側からはもちろん、労働者側からのものであっても、解消申立ては認められない（解雇制限法 13 条 3 項）³⁰。但し、解雇が良俗（民法典 138 条）に反する場合には、解雇制限法 13 条 2 項により、使用者側は解消申立てを行うことを禁じられるが、労働者側に関してはこれをなしうることとなっている³¹。

第四に、先ほど (1) でもみたように、解消申立ては労働契約当事者間の信頼関係が崩壊している局面において初めて認められるものであるため、そのような事態が現に生じていることを要する。解雇制限法 9 条の文言に即していえば、労働者側が解消申立てを行う場合には「労働者に労働関係の継続を期待しえない事由」（1 項 1 文）、また使用者側がこれを行う場合には「使用者と労働者との間で事業目的に資する更なる協働を期待しえない事由」（同 2 文）が存在することの主張・立証が、それぞれ求められることとなる。これらは「解消事由（Auflösungsgründe）」と称されるが、典型例としては、解雇時あるいは解雇制限訴訟

²⁷ この点、学説においては、上記の場合について、使用者側からの解消申立てを例外なく認めない見解（Linck/Krause/Bayreuter, (Fn.10), § 9 Rn.20 [Linck]）と、使用者側からの解消申立てもなお可能とする見解（Bader/Fischermeier/Gallner/Klose/Kreft/Kreutzberg-Kowalczyk/Krumbiegel/Link/Lipke/Rechor/Spelge/Spilger/Treber/Vogt/Weigand, Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften, 12.Aufl., 2019, Köln, § 9 KSchG Rn.34ff [Spilger]）に分かれている。

²⁸ BAG Urt. v.10.11.1994, AP Nr.24 zu § 9 KSchG 1969.

²⁹ もっとも、同判決は、I 3 でみた特別規制の多くがここでいうところの「労働者の保護を目的とした規範」に該当するとしている。

³⁰ 但し、解雇を無効とするその他の法的根拠が特別規制（← I 3）に該当する場合には、民法典 626 条にいう「重大な事由」（← I 1）が認められるため、労働者の側は即時解約を行い、かつ同法 628 条 2 項に基づいて使用者に対し労働関係の解消によって生じた損害の賠償を請求することができる。また、この場合における損害額の算定に際しては、判例（BAG Urt. v.21.5.2008, NZA-RR 2009, 75）により解雇制限法 10 条の規定（← (3)）が類推適用されることとなっている。

³¹ しかも、この場合については良俗違反の解雇が行われたこと自体によって、後述する解消事由の存在が認められると解されているため（Linck/Krause/Bayreuter, (Fn.10), § 13 Rn.64 [Bayreuter]）、労働者の側はより簡便に金銭解決を行うことが可能となっている。

の過程における（本人あるいは証人等に対する）誹謗中傷や侮辱、脅迫行為等が相手方当事者から行われた場合に、その存在が認められうる。但し、判例³²は、解雇制限法の第一次的な目的はあくまで労働関係の存続保護にあることから、使用者による解消申立ての場合における解消事由の存否については、労働者側からの解消申立ての場合よりも厳格に判断されなければならないと述べている³³。

(3) 効果

上記でみた各要件が具備され解消申立てが認容される場合、労働裁判所は「解消判決 (Auflösungsurteil)」を下す。かかる解消判決は、2つの内容から構成される。

一つは、労働関係の解消である。この点において、解消判決はまずは形成判決としての性質を有する。労働関係が解消される時点については、解雇制限法9条2項により、当該労働関係にかかる解雇予告期間（← I 1）経過時点に設定されている。そのため、通常は労働関係はかかる時点に遡って解消されることとなり、それに伴って、解雇期間中の未払賃金（← I 4）のうち解雇予告期間経過時点以降の分については遡及的に消滅することとなる。この点については、財産権を保障する基本法14条1項との関係で、かつて違憲訴訟が提起されたことがあるが、連邦憲法裁判所は1990年1月の決定³⁴において、立法裁量の範囲内であり合憲と判断している。

もう一つは、使用者に対する補償金 (Abfindung) の支払い命令であり、この点において解消判決は給付判決としての性質も有する。かかる補償金の法的性質については、「(被解雇労働者が) 労働関係を失うことに対する補償」と理解されており³⁵、賃金とは明確に区別されている。その算定方法については、解雇制限法上、月収³⁶の12ヶ月分が原則的な上限³⁷として設定されており、その範囲内での具体的な算定は、裁判官の裁量に委ねられている(10条1項)。この点について、学説³⁸は、被解雇労働者の年齢および勤続年数が一定以上の場合には、例外的に補償金の上限を引き上げる旨を定める解雇制限法10条2項の規定を根拠に、同条1項に基づく原則的上限(月収12ヶ月分)の範囲内における補償金算定の場合にも、当該労働者の年齢と勤続年数がまずは重要な算定要素となると解しているが、解雇制限法制定時の立法資料によれば、それ以外にも、裁判官は当該事案におけるあらゆる事情を考慮で

³² BAG Urt. v.7.3.2002, AP Nr.42 zu § 9 KSchG 1969.

³³ なお、解雇制限訴訟において労働者側と使用者側の双方が解消申立てを行うことをもありうるが、この場合について判例 (BAG Urt. v.29.3.1960, AP Nr.7 zu § 7 KSchG 1951) は、解消事由の有無に関する審査は不要と解している。

³⁴ BVerfG Beschl. v.29.1.1990, NZA1990,535.

³⁵ Linck/Krause/Bayreuter, (Fn.10), § 10 Rn.4 [Linck].

³⁶ ここでの「月収 (Monatsverdienst)」とは、解雇制限法9条2項に基づいて労働関係が終了する月 (= 解雇予告期間が経過する月) の所定労働時間に対応して労働者に支払われる現金および現物給与をいう (解雇制限法10条3項)。

³⁷ 但し、この上限は、被解雇労働者が50歳以上かつ勤続15年以上の場合には月収15ヶ月分、55歳以上かつ勤続20年以上の場合には月収18ヶ月に引き上げられることとなっている (解雇制限法10条2項1文)。

³⁸ etwa Linck/Krause/Bayreuter, (Fn.10), § 10 Rn.11 [Linck].

きることとなっている³⁹。もともと、労働裁判所の実務においては、ベースとなる補償金額を算出するために、勤続年数×月収×0.5という算定式が用いられていることが指摘されている⁴⁰。

なお、解消判決のうち、補償金支払命令に関する部分について、仮に使用者において不履行があった場合には、強制執行によって対応が図られることになるが、このような労働裁判所の判決については労働裁判所法 62 条 1 項に基づいて仮執行も可能となっている。かかる補償金については、上記の通り賃金とは法的性格を峻別されているため、社会保険料の対象（社会法典第IV編 14 条 1 項）とはならない⁴¹。また、租税との関係では、所得税法 24 条が定める特別所得（außerordentliche Einkünfte）として取り扱われ、同法 34 条が定めるいわゆる“5 分の 1 方式（Fünftel-regelung）”が適用されることで、累進課税の適用による高額な税負担を軽減できるという、税制上の優遇措置が講じられている⁴²。

3 解雇制限法 1a 条

(1) 立法経緯と制度趣旨

ドイツの解雇制限法は、2 でみた解消判決制度のほか、1a 条においても解雇の金銭解決のための法制度を別途設けている。この解雇制限法 1a 条（以下、単に 1a 条ということがある）は、経営上の理由に基づく解雇事案において、使用者が解雇通知（← I 1）中において、「解雇が緊急の経営上の必要性に基づくものであること」および「労働者が出訴期間を徒過させた場合には補償金を請求できること」の 2 点を記載（Hinweis）し、かつ当該労働者が実際に出訴期間を徒過させた場合に、当該労働者は法定の算定式（勤続年数×月収×0.5）により算出された額の補償金を使用者に対して請求できる旨を定めている。前述の通り、解消判決制度は、解雇制限訴訟が提起されていることを前提に、いわば裁判内において金銭解決を可能とする制度であるが、この 1a 条は出訴期間の徒過による解雇制限訴訟の不提起を要件としているため、いわば裁判外における金銭解決を可能とする制度となっている。

また、解消判決制度は 1951 年の解雇制限法制定当初から存在するが（← 2 (1)）、1a 条は当時のドイツにおける大量失業問題への対策として行われた労働市場改革（いわゆるハルツ改革）の一環としての 2003 年の解雇制限法の改正によって導入された、比較的新しい制度である。この点、同改正に関する立法資料⁴³をみると、当時の解雇制限法（あるいは解雇制限訴訟）が抱える問題点として、以下の 3 点が挙げられている。

第一は、「理論と実務の乖離」である。すなわち、これまで繰り返してきたように、解雇制限法の目的はあくまで労働関係の存続保護にあり、従って不当解雇に対する法的救済と

³⁹ BT-Drucks.1/2090, S.14.

⁴⁰ Tüsing/Rchor/Lembke (Hrsg.), (Fn.1), § 10 KSchG Rn.27f [Arnold].

⁴¹ Linck/Krause/Bayreuter, (Fn.10), § 10 Rn.30 [Linck].

⁴² Linck/Krause/Bayreuter, (Fn.10), § 10 Rn.29 [Linck].

⁴³ BT-Drucks.15/1204 und 15/1509.

しては解雇無効が原則である（＝理論）。にもかかわらず、実際にはドイツにおける解雇制限訴訟はほとんどが労働裁判所における和解（← 4）により、金銭解決を行うことで終了してしまっており（＝実務）、解雇制限法が労働契約当事者の現実のニーズに合致していない。

第二に、第一の点と関連して、現行法のもとでは、解雇紛争において裁判上の和解による金銭解決を行おうとする以上、労働者側としては解雇制限訴訟を提起せざるを得ず、また使用者としてはこれに巻き込まれることになる。このことは、労働契約当事者に対して unnecessary コストをもたらしているとともに、膨大な数の解雇制限訴訟が係属することによって、労働裁判所にも過大な負担が生じている。

第三に、使用者が経営上の理由に基づく解雇を行おうとする場合、現行法のもとでは、仮に裁判所により当該解雇が違法・不当と判断されると、受領遅滞（← I 4）を根拠に解雇制限訴訟期間全体についてバックペイを支払わなければならない等、使用者にとって解雇に伴い負担すべきコストの予測が困難となっている。

1a 条は、これら 3 つの問題点に対応するために設けられたものである。すなわち、上記でみた通り、同条においては、出訴期間の徒過（＝解雇制限訴訟の不提起）が要件となっており、また補償金に関して明確な算定式が法定されているため、労働者側にとってみれば、解雇制限訴訟を提起することなく、一定額の補償金請求権を得ることができる。また、使用者側にしてみれば、解雇制限訴訟に伴うコストやバックペイのリスクを回避できるとともに、負担すべき補償金の予測可能性も担保されている。更に、労働契約当事者が 1a 条が定める通りに行動すれば、解雇制限訴訟数は減少するため、労働裁判所も負担から解放されることになる。同条は、このような政策目的をもって創設されたものであった。

ところで、上記 3 つの問題点は、2000 年前後の時期にドイツの学説においても指摘されていた。もっとも、当時の学説の多くは、これらの問題への対応策として、不当解雇の場合の法的救済として、解雇無効原則を廃止し、金銭補償を原則とすべきとの議論（＝解雇無効原則から補償金法〔← I 2 (1)〕への再転換）を展開していた⁴⁴。これに対し、1a 条のもとでは、解雇無効原則自体は引き続き維持されているため、労働者としては 1a 条所定の記載を含む解雇通知を受け取ったとしても、従前の労働関係の存続確認を求めて、(出訴期間内に)解雇制限訴訟を提起すること自体は可能となっている。

なお、1a 条に基づく補償金請求権の法的性質をめぐることは、学説上、契約説⁴⁵と法定請求権説⁴⁶という 2 つの立場が対立している。このうち、前者は、同条はドイツにおいて従来から行われてきた合意解約（← III）の一場面を切り取ったものと理解し、使用者の解雇通知中における記載を合意解約の「申込み」、また労働者の出訴期間の徒過をこれに対する「承諾」

⁴⁴ 代表的見解として、*Willemsen, Kündigungsschutz - vom Ritual zur Rationalität*, NJW 2000, S.2779.

⁴⁵ etwa Preis, *Die "Reform" des Kündigungsschutzrechts*, DB 2004, S.70; Schaub/Ahrendt/Koch/Linck/Treber/Vogelsang, *Arbeitsrechts-Handbuch*, 18.Aufl., 2019, München, § 134 Rn.64 [Linck].

⁴⁶ etwa *Willemsen/Annuß, Kündigungsschutz nach der Reform*, NJW 2004, S.177; Tüsing/Rchor/Lembke (Hrsg.), (Fn.1), § 1a KSchG Rn.2f [Tüsing].

と捉え、かかる当事者間の契約を根拠に補償金請求権が発生すると主張する立場である。一方、これに対して後者の立場によれば、少なくとも労働者による出訴期間の徒過は、単なる事実行為に過ぎないため、1a条に基づく補償金請求権は、当事者間の契約（合意解約）を根拠するのではなく、同条が定める要件を満たす場合に、まさに同条自体を根拠として発生することになる。

(2) 要件

1a条に基づき、労働者に補償金請求権が発生するための要件は、以下の通りである。

第一に、使用者が経営上の理由に基づく解雇を行うことである。この点、前述の通り、1a条は労働契約当事者が裁判外において金銭解決を可能とするものであるため、当該解雇が社会的正当性（← I 2 (1)）を有するか否かは、補償金請求権の発生には無関係である。

第二に、使用者が、当該解雇に関する解雇通知（← I 1）のなかで、①「解雇が緊急の経営上の必要性に基づくものであること」、および②「労働者が出訴期間を徒過させた場合には、補償金を請求しうること」の2点を記載することである。このうち、①に関して、使用者が真の解雇理由は他にあるにもかかわらず、経営上の理由に基づく解雇であることを装って、1a条が定める通りの記載を行い、かつ労働者が出訴期間を徒過させてしまった場合について、出訴期間の徒過を法律行為（＝承諾）と捉える契約説⁴⁷の立場では、当該労働者は、錯誤（民法典 119 条）または詐欺（同法 123 条）に基づく取消しを主張できる一方、法定請求権説⁴⁸の立場では、労働裁判所に対する事後的な解雇制限訴訟の許可の申立て（← I 4）をなしうるにとどまると解されている。

第三に、労働者が実際に、解雇通知の到達から3週間以内に解雇制限訴訟を提起することなく、出訴期間（← I 4）を徒過させることである。もしも労働者が出訴期間を徒過させた後に、労働裁判所に対し事後的な解雇制限訴訟の許可の申立てを行った場合については、契約説・法定請求権説いずれの立場においても、かかる申立ての時点において補償金請求権は遡及的に消滅すると解されている⁴⁹。

(3) 効果

(2) でみた要件が全て充足された場合、まずは労働者に補償金請求権が発生する。発生の時期は、当該解雇に関する解雇予告期間（← I 1）の経過時点である（解雇制限法 1a 条 1 項 1 文）。また、補償金額については算定式が法定されており、勤続年数×月収×0.5によ

⁴⁷ etwa Preis, (Fn.45), S.73f.

⁴⁸ etwa Willemsen/Annub, (Fn.46), S.182.

⁴⁹ Linck/Krause/Bayreuter, (Fn.10), § 1a Rn.12 [Krause]. そのため、補償金が既に支払われている場合には、不当利得（民法典 812 条 1 項 1 文）として、使用者の労働者に対する返還請求権が生じる。

って計算される（同条2項1文）⁵⁰。この点について、1a条に関する立法資料をみると、かかる算定式の由来について、解消判決制度や裁判上の和解あるいは合意解約の際にベースとなる補償金額を算出する際に用いられてきた算定式を同条においても採用したとの説明がなされている⁵¹。

一方、労働契約に関しては、当該解雇が出訴期間の徒過により初めから有効であったものとみなされるため（← I 4）、解雇予告期間の経過をもって終了することとなる。

ところで、ドイツでは、失業者が雇用関係を自ら解消した場合には、失業手当（Arbeitslosengeld）の受給が原則12週間停止されることとなっている（社会法典第III編159条1項2文1号）。そのため、1a条に基づいて、労働者が出訴期間を徒過させた場合、そのことが上記の場合に該当し、停止期間（Sperrzeit）が発生しないかが問題となる。この点について、学説⁵²は、「失業者が雇用関係を自ら解消した場合」に該当するためには、労働者（失業者）の積極的な作為を必要とするという連邦社会裁判所（BSG）の判例⁵³を援用し、1a条の場合には出訴期間の徒過という不作為しか存在しないから、失業手当の停止期間は生じないと解している。

なお、1a条に基づく補償金について、社会保険料との関係や所得税法上の取り扱いに関しては、解消判決制度に基づく補償金の場合（← 2 (3)）と同様である⁵⁴。

4 裁判上の和解による解雇の金銭解決

これまでみてきたように、ドイツでは、解雇制限法上、社会的に不当な解雇について解雇無効が原則とされつつ、裁判内・外において利用可能な金銭解決制度も同時に整備されている。もっとも、ドイツにおける解雇紛争は、そのほとんどが裁判上の和解（gerichtlicher Vergleich）によって金銭解決を行うことで終了している実態があることは、わが国の先行研究⁵⁵においてもしばしば指摘されてきた。

この点、既に I 4 でみたように、解雇制限訴訟は労働裁判所が専属的にこれを管轄することとなっているが、労働裁判所54条1項は、労働裁判所の第一審の手続きは、和解による解決を目的とした和解弁論（Güteverhandlung）によって開始する旨を定めており、これによっていわゆる和解前置主義が採られている。なかでも、解雇制限訴訟に関しては、迅速

⁵⁰ かかる算定式のうち、「勤続年数」については、1年未満であっても6ヶ月を超える場合には満1年とみなされることとなっている（解雇制限法1a条2項3文）。また、「月収」の概念については、解消判決制度に関する規定（脚注36）を参照）が準用されている（同条2項2文）。

⁵¹ BT-Drucks.15/1204 und 15/1509.

⁵² etwa Willemsen/Annub, (Fn.46), S.183.

⁵³ BSG Urt. v.25.4.2002 – B 11 AL 89/01 R.

⁵⁴ Linck/Krause/Bayreuter, (Fn.10), § 10 Rn.17 [Krause] ; Bader/Fischermeier/Gallner/Klose/Kreft/Kreutzberg-Kowalczyk/Krumbiegel/Link/Lipke/Rechor/Spelge/Spilger/Treber/Vogt/Weigand, (Fn.27), § 1a KSchG Rn.153f [Spilger].

⁵⁵ 例えば、李鋌『解雇紛争解決の法理』（信山社、2000年）176頁、野川忍「第1章 ドイツ」『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』（日本労働研究機構、2003年）57頁。

に処理がなされるべきとの考慮⁵⁶から、訴えの提起から2週間以内に和解弁論の手続が行われなければならない（労働裁判所法 61a 条 2 項）。また、仮に和解弁論が不調に終わり、事件が争訟弁論（Streitige Verhandlung）手続へ移行した場合であっても、同法 57 条 2 項は、手続の全過程のなかで和解による解決が目指されるべき旨を規定している。このうち、和解弁論手続については、職業裁判官である裁判長のみが関与するが、争訟弁論手続においては、名誉職裁判官（← I 4）も関与することとなっている。そして、事件が和解によって終了した場合には、裁判所手数料は無料となる（裁判所費用法 3 条にかかる別表 I 第 8 部）。

以上を踏まえ、（少し古い）2002 年にドイツで第一審に係属した解雇制限訴訟の帰趨について調査を行った研究⁵⁷をみると、判決に至ったのはわずか 11%であり、65%が和解によって終了したとの結果が示されている（残りの 24%は訴えの取下げや、他の裁判所への移送により終了している）。また、同調査では、第一審における和解のうち、97%が労働関係自体は終了させるという内容となっており、そのうち 81%においては補償金を支払うという内容が含まれているとの結果が示されている。かくして、上記の研究も、かかる調査の結果を踏まえ、「労働裁判所における解雇制限訴訟は、大多数がしばしば補償金の支払いを伴う裁判上の和解によって終了して」と結論付けている⁵⁸。

また、解雇制限法の 1a 条に関する立法資料（← 3 (3)）のなかでも述べられていたように、かかる裁判上の和解における補償金額の算定に当たっては、ここでも勤続年数×月収×0.5 という算定式が用いられており、これに基づいて算出された額を補償金額の目安とするのが、実務上の取り扱いとなっている。

なお、裁判上の和解が成立した場合には、判決と同様に、執行名義（Vollstreckungstitel）として認められ、これに基づいて強制執行が可能となる（民事訴訟法 794 条 1 項 1 号）。

5 社会計画制度

以上のほか、ドイツでは、解雇に関わって労働者が使用者から金銭補償を得ることを可能とする法制度として、いわゆる社会計画制度が事業所組織法のなかで整備されているので、ここで併せてみておきたい。

この点、ドイツでは、事業所委員会（← I 1）が存在しており、かつ常時 21 人以上の労働者⁵⁹を雇用している事業所において、当該事業所の変更（閉鎖・縮小等）によって、法定の規模⁶⁰以上の経営上の理由に基づく解雇が行われる場合、使用者は事業所委員会と当該解

⁵⁶ Düwell/Lipke (Hrsg.), Arbeitsgerichtsgesetz, 5.Aufl., 2019, Köln, § 61a ArbGG Rn.1 [Kloppenburger].

⁵⁷ Höland/Kahl/Zeibig, Kündigungspraxis und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 2007, Baden-Baden.

⁵⁸ Höland/Kahl/Zeibig, (Fn.57), S.182.

⁵⁹ 但し、ここでいう労働者は、事業所委員会を設置するための選挙手続において選挙権を有する労働者（具体的には、満 16 歳以上である労働者）であることを要する（事業所組織法 7 条 1 文、111 条 1 文）。

⁶⁰ この点については、常時 60 人未満の労働者を雇用する事業所では常時雇用される労働者の 20%（但し、6 人以上）が、60 人以上 250 人未満の事業所では 20%（但し、37 人以上）が、250 人以上 500 人未満の事業所では 15%（但し、60 人以上）が、500 人以上の事業所では 10%（但し、60 人以上）が、経営上の理由に基づいて解雇されることを要する（事業所組織法 112a 条）。

雇によって生じる経済的な不利益を補償・緩和するために、「社会計画 (Sozialplan)」を策定しなければならない (事業所組織法 112 条)⁶¹。

社会計画のなかで、具体的にどのような方法 (内容) により被解雇労働者の経済的不利益を補償・緩和すべきかについては、法律上の定めはないが、被解雇労働者に対する金銭補償が定められるのが一般的であり、実務上は多くの社会計画において、「(年齢×勤続年数×月収) ÷ 一定の係数」といった算定式が用いられている⁶²。そして、策定された社会計画は、事業所協定 (Betriebsvereinbarung) としての効力を有し (事業所組織法 112 条 1 項 3 文)、被解雇労働者に対して直接的に適用されるため (同法 77 条 4 項 1 文)、当該労働者は社会計画に基づいて算定された補償金の請求権を、使用者に対して取得することとなる。

このような社会計画の策定は、当該事業所変更に伴う解雇の法的有効性 (特に解雇制限法が定める社会的正当性) とは無関係に行われるものであるため、解雇制限法上は当該解雇が有効と認められる場合であっても、被解雇労働者には社会計画に基づいて金銭補償が行われうる。もっとも、ドイツ法上、社会計画が策定される場合には、これに先行して、使用者と事業所委員会との間で事業所変更をそもそも回避できないか、あるいはそれ自体はやむを得ないとしても、規模や範囲をどうするか等、事業所変更自体を対象とした「利益調整 (Interessenausgleich)」と呼ばれる手続きが行われることとなっている (事業所組織法 111 条)。そして、この過程で、解雇対象者の名簿が作成された場合には、そこで指名された労働者については、解雇制限法 1 条 5 項 1 文により、経営上の理由に基づく解雇であることが推定される仕組みとなっている。このように、ドイツにおける社会計画制度は、事業所変更に伴う経営上の理由に基づく解雇が有効な場合にも金銭補償を得られる点で、労働者にメリットがある一方、解雇制限法と相まって、使用者側においてリストラクチャリングを円滑に行いやすくする側面をも併せ持っている。

Ⅲ 合意解約

これまでみてきた使用者による解雇のほか、ドイツにおいては労働契約の終了形式が複数存在するが、そのうちのひとつとして挙げられるのが、合意解約 (Aufhebungsvertrag) である。

この点、ドイツにおける合意解約は、これが有効と認められるためには書面が必要であり、書面によらない合意解約は無効となる (民法典 125 条、623 条)。また、場合によっては、錯誤や詐欺・脅迫による取消し (同法 119 条、123 条) の対象ともなりうる。もっとも、これらを除けば、ドイツにおいては合意解約を対象とした法規制は基本的に存在せず、特に合

⁶¹ 社会計画の策定について、使用者と事業所委員会との間で合意に至らなかった場合には、まずは各当事者は連邦雇用エージェンシーに対してあつせんを申請することができ (事業所組織法 112 条 2 項 1 文)、かかるあつせんによっても合意が成立しなかった場合には、各当事者いずれか一方の申請により仲裁委員会が設置され、最終的にはかかる仲裁委員会自身が裁定という形をもって社会計画を策定することとなる (同項 2 文、4 項 1 文)。

⁶² Schaub/Ahrendt/Koch/Linck/Treber/Vogelsang, (Fn.45), § 244 Rn.50 [Koch].

意解約の内容の決定については、労働者および使用者の契約自由（Vertragsfreiheit）に委ねられているため、当事者間において合意されたところに従って労働契約関係は終了する。

なお、**II 3 (3)** でみた解雇制限法 1a 条の場合とは異なり、労働者が使用者と合意解約を締結した場合には、社会法典第 III 編 159 条 1 項 2 文 1 号が定めるところの「失業者が雇用関係を自ら解消した場合」に該当するため、失業手当の受給について停止期間が発生することとなる⁶³。

第二節 有識者ヒアリング調査結果

I 調査の内容・対象者・方法

本節においては、ドイツにおける解雇の金銭解決の問題について、現地の有識者に対し実施したヒアリング調査（以下、本調査）の結果を整理する。

本調査においては、第一節における検討を踏まえて、①ドイツにおける解雇紛争（解雇制限訴訟）の現状（←II）、②裁判上の和解による解雇紛争解決の実態（←III）、③解消判決制度（解雇制限法 9 条・10 条）の運用実態と法政策としての評価（←IV）、④解雇制限法 1a 条の運用実態と法政策としての評価（←V）、⑤合意解約の実態と解雇の金銭解決制度との関係（←VI）、⑥解雇規制改革の必要性およびその内容（←VII）を、明らかにすべき課題（＝調査票設計に当たっての大項目）として設定した。

そのうえで、本調査においては、**序章第三節 I** でも述べた通り、**【表 1 - 2 - 1】** 掲記の有識者の方々に対して、上記①～⑥の課題についてヒアリングを実施した。いずれも、解雇紛争解決の実務に携わる弁護士あるいは労働裁判所の判事として（なお、*Koch* 判事に関しては労働法研究者でもある）、あるいはドイツにおいて解雇規制を含め雇用・労働（法）政策の形成・評価に関わる労働組合および使用者団体のナショナル・センターのスタッフとして、解雇の金銭解決の問題に深い造詣を有するの方々である。

【表 1 - 2 - 1】 ヒアリング対象者（有識者）

弁護士（HAASE & LIEBERKNECHT 法律事務所） <i>Karsten Haase</i> 氏
連邦労働裁判所第二小法廷判事・ゲッティンゲン大学名誉教授 <i>Ulrich Koch</i> 氏
ベルリン労働裁判所判事 A 氏（※実名非公開希望のため仮名処理）
ドイツ労働総同盟（DGB） B 氏（※実名非公開希望のため仮名処理）
ドイツ使用者団体連合（BDA）労働法・協約政策部門研究員 <i>Manuel Knauß</i> 氏

出典：筆者作成

⁶³ *Waltermann*, (Fn.17), S.140.

II ドイツにおける解雇紛争（解雇制限訴訟）の現状

本調査においてはまず、解雇の金銭解決の問題を理解するための前提として、ドイツにおける解雇紛争（解雇制限訴訟）が現状どのようなになっているのかという点（＝課題①）について、各有識者に対しヒアリングを行った。

1 訴訟件数減少の要因

このような現状についてまず注目すべきであるのは、解雇制限訴訟の件数がここ数年で急激に減少しているという事実である。この点、**第一節 I 4** でみたように、連邦統計庁の統計によれば、ドイツでは従来、労働裁判所の第一審において年間約 20 万件前後の解雇制限訴訟が処理されてきたが、最新の統計である 2021 年版ではかかる件数は約 12 万件となっており、従来から約半減しているという現状がある。

このような減少傾向の要因について、本調査においてまずみられたのは、人口減少の進展、とりわけ専門的な職業資格を有する労働者（以下、専門的労働者）の減少（Fächkraftemangel）を挙げる回答である（Haase 弁護士）。これによれば、現在ドイツでは、専門的労働者の獲得をめぐる企業間の競争は激化しており、使用者としては人材の確保が不安定な状況となっている一方、専門的労働者を新規に採用する際の賃金コストや、就労環境に対する専門的労働者の要求水準（在宅勤務制度や子供の看護制度の整備、残業がないこと、休暇日数が多いこと、福利厚生の実施等）が高まっている。そのため、使用者としては、いま既に雇用している労働者に対して解雇を行うことを手控えるようになっており、このことが近時における解雇制限訴訟の減少に影響している。

また、これに関連して、現在のドイツでは、労働市場の状況が労働者にとって良好であることを要因として挙げる回答も多くみられた（Koch 判事、A 判事、Knauß 研究員）。すなわち、このような状況下では、労働者としては解雇されたとしても別の新たな職場を見つけること（＝再就職）が容易であるため、労働裁判所への提訴を放棄する例がみられ、それに伴って解雇制限訴訟の件数も減少することとなる。

もっとも、上記の統計は 2021 年時点のものであるが、ドイツでは 2023 年以降は景気が減退傾向にあるため、今後は解雇制限訴訟の件数が再び増加傾向に転じるであろうとの回答もみられた（Knauß 研究員）。実際、製造業が集積する地域では、経済状況の悪化により解雇が増加しているようである。また、上記統計の実施時期はちょうどコロナ禍（COVID 19-Pandemic）に当たるところ、コロナ禍のドイツでは、連邦政府により労働者の雇用維持を目的として操業短縮手当（Kurzarbeitergeld）に関する特例措置⁶⁴が実施されたため、使

⁶⁴ 操業短縮手当は、使用者が景気後退時等において、操業短縮を実施することにより労働者を休業（部分休業を含む）させ、雇用を維持した場合に、労働者の賃金減少分の一部を連邦雇用エージェンシーが補填する制度であり、コロナ禍においては支給要件の緩和や支給期間の延長等の特例措置が講じられた。詳細については、飯田恵子「第 3 章 ドイツ」『海外労働情報 22-10・諸外国の雇用維持政策』（労働政策研究・研修機構、2022 年）41 頁以下を参照。

用者は解雇を行うことを延期してきたが、コロナ禍の収束によりかかる特例も終了したため、それ以降は解雇が増加しているとの指摘もみられた（A 判事）。

2 労働者による訴訟提起の割合・要因

とはいえ、1 でみたような減少傾向にあるものの、日本と比較すれば⁶⁵、今なおドイツにおいては非常に多くの解雇紛争が労働裁判所に係属し、かつ処理されているといえよう。この点、ドイツにおいて行われた解雇全体のうち、どの程度が労働者による提訴に至っているかについて、有識者からの回答によれば、公的な統計は存在しないが、推定では被解雇労働者の75%以上が解雇制限訴訟を提起しているであろうとされる（Haase 弁護士、Knaub 研究員）。そうすると、かくも高い解雇制限訴訟の提訴率は、いかなる要因によって支えられているのかという点が次の関心事となるが、各有識者の回答によれば、このような要因は以下の3点に整理できる。

- ① まず挙げられるのは、ドイツでは解雇制限訴訟について出訴期間が制限されていることである（Haase 弁護士）。このために、被解雇労働者としては解雇に対して不服がある以上は、解雇通知の到達から原則3週間以内に労働裁判所に対し解雇制限訴訟を提起しなければならない（←第一節 I 4）。
- ② またその一方で、労働裁判所においては訴訟にかかるコストを低く抑える仕組みが採られている（Haase 弁護士、A 判事、Knaub 研究員）。すなわち、労働裁判所の手数料（Gerichtsgebühr）は通常の裁判所におけるそれよりも低く設定されているとともに、弁護士による訴訟代理が強制されておらず、いわゆる本人訴訟も可能である（労働裁判所法 11 条 1 項）。また、第一審に関しては、仮に敗訴したとしても、相手方の弁護士費用等の訴訟費用の償還請求を免れることとなっている（同法 12a 条 1 項）。
- ③ 更に、ドイツにおいては、民間保険会社による権利保護保険（労働組合に加入している場合には、権利保護サービス）が普及していることが挙げられる（Haase 弁護士）。上記の通り、労働裁判所においては本人訴訟も可能であるが、やはり実際には90%以上の労働者が弁護士に訴訟代理を依頼する。しかし、その際の費用は、権利保護保険（サービス）によってカバーされることとなっている。

以上を要するに、ドイツでは解雇された労働者にとって、①の要因によって提訴を促される一方、②・③の要因によって提訴することのハードルが低く設定されていることが、毎年膨大な数の解雇制限訴訟が労働裁判所に係属する背景となっているとされる。

⁶⁵ 最高裁判所事務総局行政局「令和3年度労働関係民事・行政事件の概況」法曹時報74巻8号（2022年）41頁によれば、2021年に日本の地方裁判所における新受件数のうち雇用契約の存否確認をめぐる事件数は、1070件となっている。

3 訴訟提起する労働者の属性

それでは、被解雇労働者が解雇制限訴訟を提起するか否かの行動決定に当たり、当該労働者の属性（性別、年齢、勤続年数、企業規模、労働組合加入の有無等）による傾向は看取できるであろうか。この点については、各有識者の中で、各自の経験や知見に照らし、①上記の行動決定に当たり、そのような属性による差異は基本的にみられないとの回答（*Haase* 弁護士、A 判事）と、②労働者の属性による一定の傾向がみられるとの回答（*Koch* 判事、*Knauß* 研究員）に分かれた。

もっとも、後者においても、被解雇労働者の性別に関しては上記の行動決定に影響を与えるファクターとはみられていないが、かかる②の回答によれば、まずは高齢の労働者あるいは勤続年数が長い労働者については、Ⅲでも後述する通り、裁判上の和解（←**第一節Ⅱ 4**）において高額な補償金を得られる可能性が高いことから、解雇制限訴訟を提起する傾向にある。特に、被解雇労働者が高齢であることは、労働市場において再就職が困難であるという意味でも、訴訟提起に影響を与えるファクターとなる。また、被解雇労働者が労働組合員である場合には、先ほど（**2**）でみた権利保護サービスをはじめ、加入している労働組合から支援を受けられるため、やはり解雇制限訴訟を提起する傾向にある。更に、従業員数 11 人以上の事業所に雇用される労働者、育児中あるいは妊娠中の労働者に関しても、前者は解雇制限法が適用され（←**第一節Ⅰ 2 (1)**）、また後者は各種の特別規制（←**第一節Ⅰ 3**）による保護の対象とされることで、訴訟上有利となるため、同様の傾向がみられる。これに対して、従業員数 11 人未満の事業所に雇用される労働者に関しては、そもそも解雇制限法が適用されず、また使用者との人間関係も密であることから、提訴するケースはほとんどみられないとされる。

ところで、上記で挙げた属性のうち、勤続年数の問題に関連して、解雇予告期間が長いことは、解雇制限訴訟の提起をめぐる労働者の行動に影響するであろうか。この点、**第一節Ⅰ 1** でみたように、ドイツでは勤続年数が長い労働者ほど解雇予告期間が長くなり、それによって再就職活動が容易になる。そうすると、そのような労働者ほど再就職に成功するケースが多く、もはや元の使用者に対して解雇制限訴訟を提起するインセンティブを欠く傾向にあるのではないかということが、一つの推測としては成り立ちうる。

しかしながら、本調査に対する回答では、全ての有識者がこのような推測を否定しており、むしろドイツでは、解雇予告期間が長い労働者ほど解雇制限訴訟が訴訟を提起する傾向にあることが明らかになった。その理由としては、①ドイツでは出訴期間が 3 週間に制限されており、通常は再就職の見通しが明らかになる以前に、労働者としては提訴するか否かの判断を求められること、（*Haase* 弁護士、B 氏）、またその一方で、②解雇予告期間が長い＝勤続年数が長いということであり、上記の通り、裁判上和解すれば高額な補償金が見込まれること（*Haase* 弁護士、*Koch* 判事、*Knauß* 研究員）、あるいは、③解雇予告期間が長い場合、高齢であることが多く再就職が必ずしも容易ではないため、被解雇労働者としては解雇制限

訴訟を提起したうえで裁判上の和解により補償金を得たいと考えることが（A 判事）、それぞれ挙げられた。従って、先ほど 1 でみたように、解雇された労働者が再就職に成功した場合には提訴しないケース自体はあるようだが、解雇予告期間の長さ自体がかかると行動に影響を与えているわけではないようである。

Ⅲ 裁判上の和解による解雇紛争解決の実態

第一節Ⅱ 4 でみたように、ドイツにおける解雇の金銭解決をめぐるのは、解雇制限法上整備された金銭解決制度（解消判決制度、1a 条）よりも、むしろ労働裁判所における和解が重要な役割を果たしていることが、これまでも指摘されてきた。そのため、本調査においては次に、現在のドイツにおいて、裁判上の和解による解雇紛争解決の実態を明らかにすべく（＝課題②）、各有識者に対しヒアリングを行った。

1 裁判上の和解による解雇紛争の解決率

このような課題設定のもと、まず明らかにすべきは、現在のドイツにおいて労働裁判所に係属した解雇制限訴訟のうち、どの程度が裁判上の和解による解決に至っているのかである。この点について、本調査に対する回答によれば、ほとんどの（meisten）解雇制限訴訟が裁判上の和解によって終結しており、また 3（1）でも後述する通り、和解内容としては使用者が労働者に対して補償金を支払うことと引き換えに、労働関係を終了させる合意（＝金銭解決）が行われるのが通常であるという点で、全ての有識者の認識は一致していた。自身が経験した解雇制限訴訟のうち 90%以上において、このような金銭解決が行われているとの回答もみられた（Haase 弁護士、A 判事）。従って、本調査による限り、従来から指摘されていた解雇紛争における裁判上の和解による解決率の高さについては、現在なお維持されており、特段の変化は生じていないものとみてよいであろう。但し、稀にはあるが、使用者からの高額な補償金の支払いが期待できない一方で、解雇された労働者がむしろ自身の名誉の回復を求めているケース（Haase 弁護士）や、労働者の非違行為を理由に行われた即時解雇（←第一節Ⅰ 1）について、使用者がその有効性を確信しているようなケース（A 判事）では、和解が成立しない場合もあるとの指摘もみられた。

なお、このような裁判上の和解が解雇制限訴訟全体のプロセスのうちいかなるタイミングで行われるケースが多いのかについては、ほとんどの場合、第一審の和解弁論手続（←第一節Ⅱ 4）において行われるとの回答が多く得られたが（Haase 弁護士、B 氏、Knauß 研究員）、裁判官の性格や当事者（あるいは代理人）の訴訟戦略等によっては、それ以降の争訟弁論手続のなかで和解が行われることもあるとの回答もみられた（Haase 弁護士、Koch 判事、B 氏）。

2 和解弁論手続への労・使裁判官の不関与について

ところで、第一節Ⅱ 4 においてみたように、ドイツの和解弁論手続においては職業裁判官

のみが関与し、非職業裁判官である名誉職裁判官（←**第一節 I 4**）は関与しないこととなっているが、これは何故なのであろうか。この点は、日本の労働審判制度において労使団体からの推薦委員が手続の初期段階から関与していることと比較すれば⁶⁶、ドイツの和解弁論手続においても同じく労使団体から推薦された労使団体を関与させたほうが、当該事件における事案の解明や解決内容に労使関係に関する専門的知見が反映され、当事者の和解による解決率が高まるのではないかとの疑問も、ありうるところではある。

しかしながら、このような疑問に対する各有識者の回答は、和解弁論手続に名誉職裁判官を関与させることには、総じて消極的であった。すなわち、名誉職裁判官の役割は、当該紛争における事実関係を明らかにし、職業裁判官が法的判断を下すに当たって、労使関係に関する専門的知見をもってこれをサポートすることにある。これに対して、和解弁論手続は、通常は原告労働者側からの訴状しか手元になく、当該紛争の事実関係が十分に明らかでないなかで、職業裁判官が事案や法的争点を大まかに把握したうえで、当事者間の合意による解決の可能性を模索することにより、紛争を迅速に解決することを目的とした手続である。また、どの労働裁判所においても、和解弁論の期日は通常 15 分という非常にタイトなスケジュールが設定されている。そのため、この手続に名誉職裁判官を関与させると、そのためのスケジュール調整が必要となるし、必ずしも法律家ではない名誉職裁判官に対して、職業裁判官が事案や争点を説明する必要も出てくることから、迅速（効率的）な紛争解決という制度趣旨に反する結果となるというのが、上記回答の理由となっている。また、このことに加えて、和解弁論の場に関与する人数が少ないほうが、紛争当事者にとってはオープンに話をしやすいとの指摘もあった（*Koch* 判事）。

以上のことから、ドイツにおいては和解弁論手続に名誉職裁判官を関与させたとしても、和解による解決率が高まるといった効果は特段期待できず、むしろデメリットのほうが大きいとみられている。

3 解雇紛争における裁判上の和解の内容

続いて、解雇制限訴訟が裁判上の和解により解決される場合における和解内容に関する調査結果についてみてゆきたい。

(1) 補償金の支払い

(a) 算定方法

この点、先ほど 1 でもみたように、本調査によっても、ドイツでは現在なお、ほとんどの解雇制限訴訟が裁判上の和解により金銭解決を行うことで終了している実態があることが確認された。従って、上記の和解内容として最も重要となるのは、やはり使用者の労働者に対する補償金の支払いということになる。

⁶⁶ 労働審判法 9 条等。

この点、**第一節Ⅱ 4**でも述べた通り、かかる補償金額の算定に当たっては、勤続年数×月収×0.5という算定式をベースとして用いることが、従来から労働裁判所の実務となっていたとの認識が、例えば解雇制限法1a条にかかる立法資料等では示されていたが、このような認識についても全ての有識者間で共有されていることが確認できた。もっとも、かかる算定式が労働裁判所で用いられることとなった理由や時期については、確たる回答を得ることはできなかったが、しかし他方で、上記算定式のなかで0.5という係数が用いられている理由については、「訴訟リスク（Prozessrisiko）」を反映したものであるというのが、各有識者間で一致した回答であった。これは、**2**でもみたように、裁判上の和解（特に和解弁論手続）の段階では事実関係が未だ十分に明らかになっておらず、裁判官にとって当該解雇の適法性・有効性に関する心証が50:50であることが、上記の0.5という係数に反映されていることを意味している。

一方、少数ではあるが、労働裁判所実務において上記算定式が用いられている根拠として、解雇制限法1a条を挙げる回答がみられた（*Knauß* 研究員）。この点、同条自体は裁判上の和解を適用対象とするものではなく、また**第一節Ⅱ 3 (3)**でもみた通り、同条において勤続年数×月収×0.5という算定式が法定されるに至ったのは、それまでに裁判上の和解等においてかかる算定式が用いられていたことを参照したものであるから、かかる立法経緯に照らせば、上記の回答は必ずしも正確とはいえない。しかしながら、解雇紛争に関するドイツの有識者のなかでも、法律上の解雇の金銭解決制度が定める補償金算定方法と裁判上の和解におけるそれとの関係について、上記のような認識が持たれていること自体には、興味深いものがあるといえよう（なお、この点については、**V 3**も参照）。

なお、労働裁判所の実務では、勤続年数×月収×0.5という算定式を用いることが確かに一般的ではあるが、勤続年数が非常に短い労働者が解雇されたケースでは、上記算定式を適用すると補償金額が低額になりすぎることから、単に賃金2～3ヶ月分といった形で補償金額を算定する例がある一方、逆に勤続40年以上で年金受給開始まで半年程度の労働者が解雇されたケースでは、上記算定式を適用すると補償金額が高額になりすぎることから、年金受給開始までの繋ぎとして、賃金6ヶ月分という形で補償金額が算定される例もあるとの指摘もみられた（*A* 判事）。

(b) 係数の変動要因

補償金額の算定に当たり、勤続年数×月収×0.5の算定式が用いられるとしても、これはあくまでベース（基準）であるから、個別の事案によって、かかる算定式のうち「0.5」の係数部分が上下しうる。それでは、このような係数の変動要因には、どのようなものがあるのだろうか。

このような変動要因について、各有識者間からの回答のなかで一致していたのは、先ほど**(a)**でもみたように、0.5という係数は裁判官にとって当該解雇の違法性・有効性に関する心

証が 50:50 である状態を前提としたものであることから、このような心証がまずは上記係数の変動要因となるという点である。特に、解雇が明らかに社会的正当性を欠いており、あるいは特別規制（←**第一節 I 3**）に違反しているために無効であるとの心証を裁判官が抱いた場合には、0.5 の係数は例えば 1.0 ～ 1.5 に引き上げられうる（*Haase* 弁護士、*A* 判事、*B* 氏）。また、このことに関連して、**第一節 I 4** でもみたように、ドイツにおいては最終的に解雇が無効と判断された場合には、使用者は解雇期間全体についてのバックペイの支払いも命じられることから、かかる期間が長いことについても、係数の引上げ要因となりうるとされる（*Haase* 弁護士、*Koch* 判事）。

また、このほか当該企業の所在地域や使用者の支払能力（特に破産している場合）も係数の変動要因となるとの指摘もあった（*Koch* 判事）。特にこれらは、係数を引き上げるのみならず、引き下げる要因ともなりうる。

一方、物価高（インフレ）のような経済状況が上記係数の変動要因となりうるかについては、上記の算定式においては、月収が考慮要素とされているところ、ドイツでは月収額を決定する際にインフレ等の経済状況が既に考慮されているため、これによって 0.5 の係数が、直接変動することはないとの回答であった（*B* 氏、*Knauß* 研究員）。

(c) 補償金未払いの実態

裁判上の和解により、使用者の労働者に対する支払いが合意されたにもかかわらず、使用者がこれを支払わなかった場合には、**第二節 II 4** で述べた通り、労働者側は強制執行が可能であるが、この点に関しては、ドイツでは、そのような事態が生じることは非常に稀であるとともに（*Knauß* 研究員）、仮に生じたとしても強制執行が実効性を欠くとはみられていないとの回答が得られた（*B* 氏）。

(2) 復職（雇用の継続）

繰り返すように、解雇制限訴訟をめぐる裁判上の和解の内容は、現在でも金銭解決が中心ではあるが、同時に本調査においては、復職ないし雇用の継続を内容とする和解が行われるケースも、稀にはあるが存在するとの回答が得られた。各有識者が実際にこのような和解を経験したケースとしては、①大企業において、解雇制限訴訟の係属中に使用者の経営状況が改善し、あるいは他の労働者の退職により別のポストが空席となったケース（*Haase* 弁護士）、②労働者が使用者に対して謝罪したケース（*Koch* 判事）、③使用者が、当該事案において裁判上の和解で金銭解決を行おうとすると補償金の高額化が予想されることを弁護士から知らされたケース（*A* 判事）が、それぞれ挙げられた。

(3) その他

そのほか、本調査によれば、解雇制限訴訟をめぐる裁判上の和解では、補償金の支払いや

復職とは別に（あるいは、それらと併せて）、以下の内容についても合意されることがあるとの回答が得られた。

まず挙げられたのは、解雇予告期間に関する合意である。このようなものとして、再就職活動を容易にするために、和解によって解雇予告期間を法定の水準よりも延長する合意が行われうる（*Koch* 判事、*A* 判事）。また、かかる合意のなかでは、延長期間中の労働者の労働義務が免除されることもある（*A* 判事）。その一方で、解雇予告期間を裁判上の和解によって短縮し、労働者を早期に労働義務から解放する旨の合意（いわゆるターボ〔Turbo〕条項）がなされることもあるとされる（*Knauß* 研究員）。

次に挙げられたのは、労働証明書（*Arbeitszeugnis*）に関するものである。この点、ドイツにおいては、営業法 109 条 1 項により、労働関係の終了時において労働者からの請求があった場合には、使用者は当該労働者の勤務状況に関する証明書を交付すべき旨が定められている。このことを前提に、裁判上の和解により、使用者がかかる労働証明書に当該労働者の過去の勤務状況が良好であった旨を記載するよう合意がなされることがある（*Haase* 弁護士、*B* 氏）。

更に、以上のほかにも、未払賃金や未消化の休暇の清算（*B* 氏、*Knauß* 研究員）、使用者が貸与した物品の返還（*B* 氏、*Knauß* 研究員）、在職中に知り得た企業秘密に関する労働者の守秘義務（*Knauß* 研究員）等が、和解内容として盛り込まれることがある。

これに対して、(2) でみたように、裁判上の和解によって労働者が復職するケースに関連して、労働者の使用者に対する謝罪が条件となることはあるようであるが、逆に使用者の労働者に対する謝罪が和解内容となるかについては、本調査においては、ドイツではそのようなケースはみられないとの回答が多数であった（*Haase* 弁護士、*Koch* 判事、*A* 判事、*B* 氏）。

4 裁判上の和解に対する有識者の評価

既に第一節 I 2 (1) でみたように、ドイツにおいては違法・不当な法的救済としては解雇無効が原則となっている。しかし、繰り返すように、本調査では、ドイツでは現在でも、ほとんどの解雇制限訴訟が裁判上の和解により金銭解決を行うことで終了している実態が明らかとなった。その意味で、ドイツでは解雇無効原則（あるいは労働関係の存続保護）といういわば理論面と解雇紛争解決の実態面においては、乖離が生じているといえることができる。このような乖離が生じる理由について、本調査に対する回答では、使用者側の理由として、ひとたび解雇した労働者とは信頼関係が失われもはや共に働くことができないと考えること（*Knauß* 研究員）、また仮に敗訴し労働者が復職すると自身の面目が失われると考えること（*Haase* 弁護士、*Koch* 判事）、一方、労働者側の理由として、仮に復職したとしても、使用者から不利益や嫌がらせを受ける懸念がある等、元の職場で円滑に働き続けることは難しいと考えて、通常は復職（解雇無効）による解決を望まないこと（*Koch* 判事、*A* 判事）が、それぞれ挙げられた。

このように解雇制限訴訟が裁判上の和解により金銭解決を行うことで終了している実態（「理論と実務の乖離」）に関して、使用者団体の側からは労・使双方にとってメリットがあるとして積極的に評価する回答が得られた一方（*Knauß* 研究員）、労働組合の側からは、あくまで重要であるのは労働関係の存続保護であり、労働者の復職が困難となるのは、解雇によって労働関係が中断するためであるから、むしろ継続就労請求権を導入すべきとの回答が得られた（*B*氏：この点に関しては、Ⅶも参照）。

Ⅳ 解消判決制度（解雇制限法 9 条・10 条）の運用実態と法政策としての評価

続いて、本調査において各有識者に対してヒアリングを行ったのは、解雇制限法上の解雇の金銭解決制度である解消判決制度（9 条・10 条）が、現在のドイツにおいて実際上どのように運用されているのか、また同制度は立法政策としてどのように評価されているのかという問題（＝課題③）である。

1 運用実態

(1) 利用状況

解消判決制度の運用実態について、第一に関心事となるのは、同制度がドイツの解雇紛争においてどの程度利用されているのか、また利用されるとすれば、どのような事案において利用されているのかという点である。

このうち、まず前者について、本調査に対する回答では、解消判決制度が実務において利用されることは非常に稀であるとの点で、各有識者の認識は一致していた。25 年間の弁護士経験のなかで、2～3 回しか利用したことがないとの回答もあった（*Haase* 弁護士）。その理由として挙げられたのは、解消判決制度はその利用のための法的ハードルが非常に高いという点である。すなわち、**第一節Ⅱ 2 (2)**でもみたように、労働契約当事者が解消申立てを利用しようとする場合、解雇が社会的に不当であると認められることに加え、解消事由についても主張・立証しなければならないところ、かかる解消事由の存在は非常に例外的なケースにおいてしか認められないとされる。この点、労働裁判所の裁判官としての実務経験のなかで、解消申立てを認容した経験はないとの回答もみられた（*A* 判事）。

それでは、ごく稀ではあるものの、実際に解消判決制度の利用が問題となる事案には、どのようなものがあるのであろうか。この点について、それぞれの実務経験や知見に照らした各有識者の回答としては、①仮に復職した場合には、使用者や同僚から、暴行や報復行為を受けることが予想されるケース（*Haase* 弁護士）、②使用者が 9 回にわたり明らかに無効な解雇を行うとともに、当該労働者に対するいじめ（*Mobbing*）や誹謗中傷行為もみられたケース（*Haase* 弁護士：但し、最終的には、和解で決着したとされる）、③労働者の非違行為を理由とする解雇の事案において、解雇制限訴訟中に当該労働者が虚偽の供述を行ったケース（*Koch* 判事、*A* 判事）、④解雇制限訴訟中に一方当事者が相手方当事者に対して侮辱行為

を行ったケース (*Koch* 判事、*B* 氏)、⑤労働者が人を故意に轢くために社用車を利用したケース (*Knauß* 研究員:但し、結論としては解消事由の存在は認められなかったとされる)が、それぞれ挙げられた。

(2) 補償金の算定

次に、解消判決制度の実務的運用をめぐって関心事となるのは、同制度のもとで仮に解消事由が認められ、解消判決が下される場合に、補償金の算定がどのような形で行われているのかという点である。この点、かかる補償金の算定は、解雇制限法上は原則月収12ヶ月分という上限の範囲内で裁判官に委ねられているため(←**第一節Ⅱ2(3)**)、實際上裁判官はどのような事情を考慮して算定を行っているのかが関心事となる。また、これに関連して、労働裁判所はこの場合にも、ベースとなる補償金額を算出するために、勤続年数×月収×0.5という算定式を用いているとの指摘があるところ(←**第一節Ⅱ2(3)・3(3)**)、裁判上の和解においても同様の算定式が用いられていることとの関係が問題となりうる。

この点、解消判決制度が下される際に裁判官が考慮する諸事情として、本調査に対する回答によれば、かかる局面においては、解雇の社会的不当性および解消事由の存在が既に明らかになっているため、まずはこれらの事情が考慮されうる(*Haase* 弁護士、*Koch* 判事、*Knauß* 研究員)。このうち、解消事由に関しては、労働者側の行為によって労働契約当事者間の信頼関係の崩壊が惹起される場合もあることから、この場合には補償金の減額要因ともなりうる。また、このほかにも上記の考慮事情としては、当該労働者の年齢(*A* 判事、*Knauß* 研究員)、勤続年数(*Haase* 弁護士、*A* 判事、*Knauß* 研究員)、扶養親族の有無等の家族関係(*Haase* 弁護士、*A* 判事、*B* 氏)、労働市場の状況・再就職の難易(*Haase* 弁護士、*A* 判事、*Knauß* 研究員)等が、それぞれ挙げられた。更に、問題となっている解雇に関連して、社会計画(←**第二節Ⅱ5**)に基づく補償金が支払われている場合には、この点も考慮されうる(*Haase* 弁護士)。但し、裁判上の和解(←**Ⅲ3(1)(b)**)におけるのと同様、この場合にも、補償金額の決定に当たり物価高が直接考慮されることはないとされる(*B* 氏、*Knauß* 研究員)。

一方で、解消判決制度に基づく補償金の算定時において、裁判上の和解の場面で用いられる勤続年数×月収×0.5という算定式が、ここでもベース(基準)として用いられることについても、各有識者間における認識の一致がみられた。もっとも、原告労働者側からの訴状等、当該事案に関する情報量が限られている裁判上の和解とは異なり、解消判決が下される場面では、上記の通り、当該解雇の違法性・不当性をはじめ、当該事案における様々な事実が既に明らかとなっている。そのため、上記の算定式は確かに補償金算定のベースではあるものの、そこからの変動幅については、裁判上の和解と比べて、解消判決の局面のほうがはるかに大きいということになる。

なお、**第一節Ⅱ2(3)** でみたように、解消判決のうち補償金支払命令の部分に関する使

用者の不履行については、強制執行（ないし仮執行）による対応が予定されているが、ドイツではそのような不履行が生じること自体稀であるとされる（*Knauß* 研究員）。

2 政策的評価

それでは、解雇制限法が労働関係の存続保護を目的として、不当解雇に対する法的救済として解雇無効を原則としているにもかかわらず（←**第一節 I 2 (1)**）、解消判決制度が一定の要件のもと金銭解決による労働関係終了を可能としていることの立法政策としての当否については、どのように評価されているのであろうか。また、同制度が立法政策として妥当ではないとすれば、（その廃止を含めて）いかなる改正が必要と考えられているのであろうか。

この点については、解消判決制度はあくまで労働契約当事者間における信頼関係の崩壊という例外的局面に限り金銭解決を可能とするものであるから、法政策としては適切であり、特段改正を要しないとの回答が多く得られた（*Haase* 弁護士、*Koch* 判事、*A* 判事）。また、使用者団体の側からは、解雇紛争については裁判上の和解により柔軟な解決が実現できており、また基準となる補償金算定式も存在しているため、解消判決制度に対してはそもそも関心が薄いとの回答も示された（*Knauß* 研究員）。

これに対し、労働組合の側からは、現行の解消判決制度については、解消申立てをなす主体を労働者側に限定するとともに（但し、解消事由の要件は引き続き維持すべきとされる）、現在の補償金額に関する上限規制（←**第一節 II 2 (3)**）を廃止し、裁判官の裁量により例えば月収 24 ヶ月分といったような額での補償金の支払いを命じることができるような法改正を行うべきといった回答が得られた（*B* 氏）。もっとも、このように使用者側に解消申立てを認めない法改正を行った場合、憲法上の平等原則（基本法 3 条 1 項）への抵触が問題となりうるとの指摘もみられた（*Haase* 弁護士）。

V 解雇制限法 1a 条の運用実態と法政策としての評価

IV でみた解消判決制度のほか、ドイツでは 2003 年の解雇制限法改正によって 1a 条という新たな解雇の金銭解決制度（←**第一節 II 3**）が導入されている。そのため、本調査においては、かかる 1a 条の実際の利用状況、同条の導入が解雇に関する使用者の行動に及ぼした影響、および同条に対する政策的評価（＝課題④）について、各有識者に対しヒアリングを行った。

1 利用状況

このうちまず、1a 条の実際の利用状況については、ドイツにおいては同条はほとんど利用されていないという点で、各有識者の回答は一致していた。その理由として、まず挙げられたのは、① 1a 条に基づく使用者からの解雇通知を受けた労働者としては、解雇通知の記載通りに出訴期間を徒過させるか、それとも解雇制限訴訟を提起するかの選択が可能である

ところ、労働者としては裁判上の和解においてより高額の補償金を得ることを狙って解雇制限訴訟の提起を選択するのが通常であるというものである（*Haase* 弁護士、*Koch* 判事、*A* 判事、*Knauß* 研究員）。すなわち、1a 条では補償金額の算定式（＝勤続年数×月収×0.5）が法定されているため、出訴期間の徒過を選択してもかかる算定式に基づく額しか得られない一方、裁判上の和解では同一の算定式が用いられてはいるものの、それはあくまでベース（基準）であり、より高い補償金を得ることができる可能性もある。特に、1a 条の適用対象である経営を理由とする解雇の事案においては、緊急の経営上の必要性に関して使用者側に高い主張・立証責任が課されているため、労働者側が使用者に対して裁判上の和解により金銭解決を行うようプレッシャーを与えるために、解雇制限訴訟を提起する例がしばしばみられるとされる（*Knauß* 研究員）。

また、このほかにも、②使用者としては、解雇は常に有効と確信しており、1a 条を利用することは労働者に対し自身の立場の弱さを露呈することになると考えていること（*Koch* 判事）、③ 1a 条の適用対象である経営上の理由に基づく解雇のケースでは、当該事業所に事業所委員会がある場合には、社会計画（←**第一節 II 5**）が策定され、労働者に対する補償金はむしろそちらのほうで定められること（*B* 氏、*Knauß* 研究員）、といった理由も挙げられた。

以上のことから、1a 条の立法化は、解雇紛争において労働契約当事者を裁判外での金銭解決へ誘導することにより、解雇制限訴訟数を減少させる（＝それによって、労働裁判所の負担を軽減する）ことを一つの目的としていたところ（←**第一節 II 3 (1)**）、全ての有識者が一致して指摘するように、そのような政策効果はドイツでは実現していない。むしろ、同条は、上記で挙げたうち特に①および②の理由によって、労働者をして解雇制限訴訟の提起を促すという、逆の効果を生んでしまったことになる。

2 使用者の行動に及ぼす影響

ところで、**第一節 II 3 (1)** でみたように、1a 条の立法目的には、上記で挙げた解雇制限訴訟数の減少のほか、使用者にとって経営上の理由に基づく解雇にかかるコストを予測可能なものとするということが含まれていた。そうすると、このような目的との関係では、1a 条制定以降のドイツでは、これまでコストの予測困難を理由に経営上の理由に基づく解雇を手控えていた使用者が積極的に解雇を行うようになり、その結果解雇の件数が増加する、あるいは少なくとも使用者の側において従前よりも解雇が行いやすくなるという意識が広がるという現象が生じたのではないかとの推測が成り立ちうる。

しかしながら、本調査においては、先ほど **1** でもみたように、ドイツにおいて 1a 条はそもそも使用者において利用しやすい制度とは受け止められておらず、上記のような現象は生じていないとの点で、各有識者の回答には一致がみられた。特に労働組合側からの回答でも、確かに同条の立法目的の一つには、使用者が労働者をより解雇しやすくするという目的があり、労働組合としてはその点を懸念していたが、実際にはそのような事態は生じなかったと

される（*B*氏）。また、使用者団体からの回答では、ドイツにおいては、解雇制限法が適用される限り、同法の規制が厳格であるため、使用者が労働者を解雇することは困難であるとの認識も示された（*Knauß* 研究員）。

3 政策的評価

以上のことから、1a条の立法政策としての当否に関しては、同条が当初意図していた目的を達成できていないという点では、立法政策として不適切であるとの回答が多く得られた（*Haase* 弁護士、*Koch* 判事、*A*判事、*B*氏）。そのうえで、改正の必要性については、同条はドイツにおいて機能してはいないものの、その存在自体が有害であるとまではいえないため、特段改正の必要はないとの回答（*A*判事、*B*氏）と、解雇制限訴訟件数の減少という政策目的を実現するためには、訴訟不提起に関する労働者側の経済的なインセンティブを喚起する観点から、同条が定める補償金額を大幅に引き上げるべきとの回答（*Haase* 弁護士）に分かれた。

一方、少数ではあるが、解雇制限法 1a条のうち勤続年数×月収×0.5という算定式を定める2項の規定は、労働裁判所および当事者に対して、公正な補償金額を算出するための法的枠組みを提供するものであり、その点では有意義であるとの回答もみられた（*Knauß* 研究員）。これは、Ⅲ 3 (1) (a) でみたように、裁判上の和解において上記算定式が用いられていることの根拠を 1a条に求める回答と同一の有識者によるものである。前述の通り、上記算定式は同条の立法化以前から労働裁判所実務において用いられていたものであるが、上記の回答からは同条の立法化により裁判上の和解において上記算定式を用いることが一種の法的な正当性を備えるに至ったとの認識を読み取ることもできよう。

VI 合意解約の実際と解雇の金銭解決制度との関係

第一節Ⅲでみたように、ドイツでは労働契約関係は解雇のほかにも、労働契約当事者間の合意解約によっても終了しうる。そのため、本調査では、かかる合意解約の実際と法律上の解雇の金銭解決制度との関係（＝課題⑤）についても、各有識者に対しヒアリングを行った。

1 合意解約の実際

この点、現在のドイツにおいて、労働契約の終了形式としての合意解約はどの程度利用され、また、利用される場合、どのような内容で合意されるケースが多いのであろうか。

このうち、まず前者については、ドイツでは、使用者側にとっては、合意解約は迅速かつ容易に労働契約関係を終了させることができる手段と捉えられているため、労働者を解雇するに先立ち、使用者が合意解約の申込みを行うのが通常であるとの回答が得られた（*Haase*

弁護士、*Knauß* 研究員)⁶⁷。特にこのような例は、労働者の非違行為以外の解雇理由が問題となっているケースや、大企業において訴訟沙汰を避けたいと考えているケースにおいてみられるとされる（*A* 判事、*B* 氏）。しかしながら、労働者側としては、かかる申込みに同意（承諾）した場合、解雇制限訴訟を提起し裁判上の和解により金銭解決を行う途が断たれることになるので、合意解約を受け入れることはめったにないようである（*Haase* 弁護士、*Knauß* 研究員）。

また、これに関連して、幾人かの有識者が指摘していたのは、**第一節Ⅲ**でもみたように、労働者が合意解約に同意した場合には失業保険について停止期間が発生してしまうリスクがあるという点である（*Haase* 弁護士、*B* 氏）。この点、本調査では、**Ⅱ 1**で述べたところと関連して、現下の良好な労働市場の状況においては、労働者としては再就職が容易であるため、裁判外における合意解約の役割も重要となるであろうとの指摘もみられたが（*Koch* 判事）、弁護士としては上記のリスクを考慮して、補償金額が失業保険について生じる不利益を補うほど高額であるようなケースを除き、使用者による合意解約の申込みを受けた労働者から相談があった場合には、これを受け入れないようアドバイスしているとの回答も得られた（*Haase* 弁護士）。

一方、使用者が合意解約の申込みを行う場合には、そのなかで補償金の支払いが定められるのが通常であるという点については、各有識者間で認識に一致がみられた。もともと、その金額の決定について、法律上の規制はなく、当事者間の契約自治に委ねられる（←**第一節Ⅲ**）。この場合について、裁判上の和解の際の基準算定式（＝勤続年数×月収×0.5）が手掛かりとして用いられることはあるという点でも、各有識者からは一致した回答が得られたが、最終的に合意解約のなかで幾らの補償金額が定められるかは、個別事案によって様々であるとされる（*Haase* 弁護士、*Knauß* 研究員）。

2 解雇の金銭解決制度との関係

それでは、使用者が労働者に対して合意解約の申込みを行うという行動について、法律上の解雇の金銭解決制度が何らかの影響を及ぼしている可能性はあるだろうか。特に、2003年の解雇制限法改正により新たに導入された1a条に関しては、補償金の算定式（＝勤続年数×月収×0.5）を明確に規定していることから、同条の制定を契機として、使用者が労働者に対し上記の算定式により計算した額よりも高い補償金額を提示し合意解約を申し入れるというケースが、ドイツでは増加したのではないかという推測も成り立つところではある。

しかしながら、本調査においては、先ほど**V 1**でみたように、1a条はドイツにおいて何ら機能してはならず、上記のような現象もドイツでは看取されないと回答が得られた（*Haase* 弁護士、*B* 氏）。

⁶⁷ これに対して、ドイツでは、健康上の理由や転居等をきっかけとして、労働者の側が使用者に対して合意解約の申込みを行うケースもみられるとされる（*Koch* 判事）。

Ⅶ 解雇規制改革の必要性およびその内容

以上のほか、本調査においては、解雇の金銭解決制度の問題も含めて、現在のドイツの解雇規制について改正を有する点があるかと考えるか、またあるとすればどのような改正を要すると考えるかについて（＝課題⑥）、各有識者に対しヒアリングを行った。このような調査項目に対する回答として得られたのは、以下の3つである。

第一は、解雇規制の明確化の必要性を説くものである（*Haase* 弁護士）。この回答によれば、現在のドイツの解雇法制は、数多の法律の条文とそれらをめぐる膨大な判例の蓄積によって、労働法を専門とする弁護士にとってさえ、非常に複雑であり、法的な明確性・安定性を欠いている状況にある。解雇紛争において、労働契約当事者が金銭解決を行うのは、労働裁判所が最終的にどのような判決を下すのかが予測できないというリスクがあるためでもある。そのため、解雇法制を一般市民にとっても理解可能なものとなるよう改正すべきである。

第二は、不当解雇に対する法的救済としては金銭解決を原則とすることを検討すべきという回答である（*Koch* 判事）。これは、多くの欧州諸国においては不当解雇に対する法的救済は金銭解決が原則となっている一方、ドイツでも、実際の解雇制限訴訟においては、ほとんどの場合、労働者も使用者も復職ではなく金銭解決にしか関心がないことから（←Ⅲ 1も参照）、解雇無効の法的救済は差別的解雇のような場合に限定し、それ以外の理由に基づく解雇については、使用者の労働者に対する補償金の支払いを原則とすることで、金銭解決に関する当事者の予測可能性（*Planbarkeit*）を高めるべきとの主張である。先ほどの第一の回答が、解雇規制の要件面での予測可能性（明確性）の欠如を問題視していたのに対し、かかる第二の回答は、救済（効果）の側面において金銭解決を行うことに関する予測可能性の欠如を問題視するものといえる。第一節Ⅱ 3（1）でもみたように、このような主張は、ドイツでは特に2000年前後の学説に多くみられたが、そこでの問題意識は現在でもなお引き継がれているということであろう。もっとも、これに対しては、ドイツでは上記のような解雇法制の改革を行おうとすると労働組合が激しく抵抗するだろうとの指摘もみられた（*Haase* 弁護士）

そして第三は、まさにその労働組合側からの回答である（*B*氏）。すなわち、労働組合側からは、①現行法のもとでは、経営上の理由に基づく解雇が行われる場合、その基礎となった経営判断に関しては、裁判所は立ち入った審査を控える傾向にあるが⁶⁸、かかる判断に対しても司法審査を強化すること、②解雇制限法中における労働者数常時11人未満の小規模零細事業所に対する同法の適用除外を定める規定（←第一節Ⅰ 2（1））を削除すること、③解雇制限訴訟中においては、裁判所の判断が示されるまでは、使用者は労働者を継続して就労させ、賃金を支払わなければならないとすることで、同訴訟中における労働者の地位を安定的なものとする、という3点において解雇法制の改正が必要であり、今後法案を取り

⁶⁸ Vgl. auch *Waltermann*, (Fn.17), S.170ff.

まとめる予定であるとの回答が得られた。このうち、特に③についていえば、**第一節 I 2 (2)** でみた通り、現行法上認められる被解雇労働者の継続就労請求権は、当該事業所に事業所委員会が存在していない場合、あるいは労働裁判所の第一審において解雇無効の判決が下されるまでは、行使ができないこととなっているため、かかる権利の拡大を図る主張といえよう。

もっとも、他の有識者からの回答においては、ドイツでは労働者が実際に就労請求権を行使し復職するケースはほとんどみられない (*Koch* 判事)、あるいは就労請求権の強化は職場に軋轢をもたらす適切ではないとの指摘 (*Haase* 弁護士) もみられた。

第三節 小括—ドイツ法の特徴

最後に、**第一節**で記述したところと**第二節**における有識者ヒアリング調査結果によって明らかになったところを併せて、解雇の金銭解決をめぐるドイツ法の特徴を整理することで、本章の結びに代えることとしたい。

- ① ドイツにおいては、違法・不当な解雇に対する法的救済としては当該解雇の無効が原則となっている。従って、かかる解雇をめぐる訴訟形態も、当該解雇によっては労働関係が終了していないことの確認訴訟 (= 解雇制限訴訟) が基本となる。このような解雇制限訴訟は、労働市場の好況等を背景に、従来に比べると減少傾向はみられるものの、2021年時点で約12万件という膨大な件数が、労働裁判所に係属している。その背景としては、ドイツでは、解雇制限法上出訴期間が制限されていること、労働裁判所では訴訟費用を低く抑える仕組みが採られていること、訴訟費用をカバーする権利保護保険 (サービス) が普及していることが挙げられる。
- ② また、かかる解雇制限訴訟中について被解雇労働者には、事業所組織法および判例法理によって、継続就労請求権が認められている。もっとも、このうち前者に基づく継続就労請求権は、当該事業所に事業所委員会が存在することが前提となっており、また後者に基づく継続就労請求権は、当該訴訟の第一審において解雇無効の判決が下されるまでは行使できないこととなっている。そのため、労働組合としては、継続就労請求権の拡大を主張しているが、他方では、同権利の実効性については懐疑的な見方もある。
- ③ 上記の通り、ドイツの解雇制限法は、不当解雇の法的救済について、解雇無効を原則としつつ、同時に解雇の金銭解決制度も複数整備している。このようなものとしてまず挙げられるのが、同法9条・10条が定める解消判決制度である。同制度は、解雇制限訴訟において、労働裁判所が解雇は社会的に不当であることを確認したが、他方で労働契約当事者間の信頼関係の崩壊を生じさせる事由 (= 解消事由) が認められる例外的な局面においては、労働関係の存続 (= 解雇無効) を強制することは妥当ではないとの政策的判断に基づいて、1951年の解雇制限法制定時に整備されたものである。同制度の要件を満たす場合、判決 (= 解消判決) により労働関係が解消されるとともに、使用者に対し労働者への補償金の支払いが命じられる。この場合の補償金は月収12ヶ月分 (原則)

を上限として、裁判官の裁量により算定されることとなっている。この場合には、当該解雇の社会的不当性、解消事由の内容、当該労働者の年齢、勤続年数、家族関係、労働市場の状況等の幅広い事情が考慮されうる（但し、物価高のような経済状況は、月収額において考慮されているため、ここでの考慮事情とはならない）。一方、労働関係の解消の効果は、解消判決自体によって、実際の補償金の支払い状況とは無関係に発生する。また、（実際に生じることは稀とされるが）仮に補償金の未払いが生じた場合には、強制執行（ないし仮執行）による対応が予定されている。

もっとも、同制度は、特に解消事由の要件が厳格に解釈されているため、実務上はほとんど利用されていない。このような解消判決制度の政策的評価については、あくまで信頼関係の崩壊という例外的局面に限って金銭解決を可能とする点で肯定的な意見が多いが、特に労働組合側からは、利用対象者の労働者側への限定および補償金額の上限の引き上げという点で、同制度の改正の必要性が指摘されている。

- ④ また、かかる解消判決制度のほか、ドイツでは 2003 年の解雇制限法改正により 1a 条が新たに創設されている。同条は、使用者が経営上の理由に基づく解雇を行う際に、解雇通知中において所定の記載を行い、かつ労働者が出訴期間を徒過した場合に、当該労働者は使用者に対し、法定の算定式（＝勤続年数×月収×0.5）に基づく補償金の請求権を取得する旨を定める、いわば裁判外での解雇の金銭解決制度である。この 1a 条は、ドイツの解雇紛争における労働契約当事者のニーズは、多くの場合、裁判上の和解において金銭解決を行うことにあるため、労働裁判所に過大な負担が生じているとともに、特に使用者側において、解雇に伴うコストの予測が困難となっているとの問題意識に基づいて、これらを克服することを政策目的として導入されたものである。

しかしながら、使用者が 1a 条を利用しようとしても、同条が定める上記の補償金算定式は、裁判上の和解において基準として用いられているそれと同一であり、労働者としては裁判上の和解であればより高額な補償金を得る可能性があることから、解雇制限訴訟を放棄しようとはしないこと、また使用者としては同条を利用することは解雇の有効性に関する自身の立場の弱さを労働者に対して露呈することになると考えること等の理由から、同条はドイツではほとんど利用されていない。

以上のことから、解雇制限法 1a 条の政策的評価については、消極的な評価が目立っている。上記でみた使用者にとっての解雇コストの明確化という政策目的も、1a 条によっては達成されていない。従ってまた、同条の立法化を契機に、ドイツにおいて解雇件数が増加した、あるいは労働者を解雇しやすくなるという認識が使用者の間で広がったといった現象もみられないとされる。

- ⑤ 上記の通り、ドイツでは法律上の解雇の金銭解決制度が利用されることは稀となっている。一方、労働裁判所制度のもとでは、解雇制限訴訟に関して和解による迅速な解決を促進する仕組みが採られている。そして実際にも、ドイツにおける解雇紛争は、そのほ

とんどが裁判上の和解によって解決が図られている状況にある。

かかる和解の内容について、最も重要であるのが、使用者の労働者に対する補償金の支払い（金銭解決）であり、ここでの補償金額の算定に当たっては、勤続年数×月収×0.5という算定式を目安（基準）として用いることが、労働裁判所の実務では一般的となっている。この算定式の出自については必ずしも明らかではないが、0.5という係数の部分については、和解手続の開始時点では、裁判官（特に職業裁判官）にとって当該解雇の適法性・有効性に関する心証が50:50であるという点に由来している。従って、この点に関する心証次第で0.5の係数は変動しうるが、それ以外にも、当該企業の所在地域や支払能力、紛争期間の長さ等も、かかる係数に影響を与えるとされる（但し、ここでも、物価高のような経済状況は変動要因とはならない）。また、（実際に生じることは稀ではあるが）仮に裁判上の和解により定められた補償金の未支払いが生じた場合には、強制執行による対応が予定されている。

なお、稀にはあるが、解雇制限訴訟における裁判上の和解において、復職が合意されるケースもあるとされる。また、そのほかにも、解雇予告期間の延長・短縮、労働証明書における記載内容等も和解の内容となりうる（但し、使用者の労働者に対する謝罪が和解内容となるケースはみられないようである）。

このように、ほとんどの解雇制限訴訟が裁判上の和解により金銭解決を行うことで終了している実態の背景には、ドイツの解雇紛争においては多くの場合、労働者・使用者ともに復職（解雇無効）による解決を望んでいないことがあるとされる。そのため、このような実態については積極的な評価がみられる一方で、先ほど②でみたように、あくまで労働関係の存続保護を重視し、そのためには継続就労請求権を導入すべきとの主張もみられる。

- ⑥ 最後に、ドイツでは、使用者が解雇を行うに先立ち、労働契約関係を迅速に終了させる目的で労働者に対して合意解約の申込みを行うことも可能であるが、かかる申込みを承諾した場合、労働者側としては裁判上の和解により金銭解決を行う途が断たれること、また失業保険との関係でも不利益（停止期間）が生じることから、労働者が合意解約を受け入れることは稀であるとされる。また、使用者は、かかる申込みを行う際には補償金の支払いを条件に盛り込むのが通常であり、この場合にも勤続年数×月収×0.5という算定式が目安（基準）として用いられることはあるが、最終的に幾らの額が定められるかは個別事案による。また、このような合意解約をめぐる実務にとっても、解雇の金銭解決制度の立法化（特に、2003年解雇制限法改正による1a条の導入）の影響は特段みられないようである。

【補論】 ドイツにおける有期労働契約の終了をめぐる法規制

なお、本調査の直接の対象ではないが、諸外国においてはイギリス法（←第三章）のように有期労働契約に対する雇止め（契約更新の拒絶）に対しても解雇規制を及ぼす例がみられることから、ここではドイツにおける有期労働契約と解雇規制（特に解雇制限法による一般規制〔←第一節 I 2 (1)〕）の関係について、補論として簡単に整理しておきたい⁶⁹。

この点、ドイツにおいては、無期労働契約に対する解雇と有期労働契約の期間満了による終了は、それぞれ異なる労働契約の終了原因と位置付けられているため⁷⁰、有期労働契約の雇止めに対し解雇制限法は当然には適用されない。但し、使用者が労働者と有期労働契約を締結している場面では、パートタイム及び有期労働契約に関する法律（TzBfG：以下、パート・有期法）によって、以下の通り、一定の場合に解雇制限法の規制が及びうることとなっている。

すなわち、パート・有期法は、まず14条1項において、使用者が労働者と有期労働契約を締結する場合には、原則として「正当事由（sachlichen Grund）」を要求することにより、いわゆる入口規制を行っている。この点、ドイツにおける入口規制は、歴史的には1960年10月の連邦労働裁判所決定⁷¹により、有期労働契約の利用による解雇規制（解雇制限法）の潜脱を防止するという観点から、判例法理として行われてきたが、2000年12月のパート・有期法制定により立法化されるに至ったものである。このような正当事由は、現在では同法14条1項の1号～8号において列挙されているが、例えば一時的な労働需要（1号）や、代替要員の必要性（3号）、試用目的（5号）等に基づき締結された有期労働契約については、正当事由が認められる。そして、このような正当事由が認められる限りにおいて、有期労働者契約の期間の長さについて基本的に制限はない一方、当該有期労働契約は当該設定された期間の満了によって、当然に終了することとなる（パート・有期法15条1項、民法典620条1項）。

これに対し、正当事由の存在が認められない場合には、当該労働契約は、期間の定め部分が無効となり、無期労働契約として締結されたものとみなされることとなる（パート・有期法16条1文前段）⁷²。従って、その場合における使用者からの一方的な契約解消の意思表示

⁶⁹ ドイツにおける有期労働契約法制については、差し当たり、橋本陽子「第1章 ドイツ」『労働政策研究報告書 No.L-1・ドイツ、フランスの有期労働契約法制調査研究報告書』（労働政策研究・研修機構、2004年）11頁以下、本庄淳志「第2章第1節 ヨーロッパの有期労働契約法制－〔2〕ドイツ」『有期労働契約の法理と政策』（弘文堂、2014年）126頁以下を参照。

⁷⁰ Waltermann, (Fn.17), S.139.

⁷¹ BAG Beschl. v.12.10.1960, AP Nr.16 zu § 620 BGB.

⁷² なお、この場合、当該労働者は、当初定められた期間の満了から3週間以内に、労働関係が期間満了によって終了していないことの確認の訴えを提起することを要する（パート・有期法17条）。

示は、まさに解雇に該当するため⁷³、解雇制限法による規制が及ぶこととなる⁷⁴。

以上が、ドイツにおける有期労働契約に関する入口規制の原則であるが、パート・有期法上は、これに対する例外も存在する。特に、使用者は2年以内であれば、上記でみた正当事由が無くとも、労働者と有期労働契約を締結でき、またかかる上限の範囲内であれば3回まで当該契約を更新できることとなっている（パート・有期法14条2項）。更に、かかる上限は、新設企業の場合には4年に（同条2a項）、失業者である高齢者を雇用する場合には5年に（同条3項）、それぞれ延長されている（また、これらに該当する場合には、更新回数について制限はない）。このように、有期労働契約が正当事由なく締結された場合には、上限期間（あるいは更新回数に制限がある場合には、許された更新回数）を超えた場合に初めて入口規制が及び、正当事由が要求されることとなる。そのうえで、正当事由の存在が認められない場合には、無期労働契約締結みなしの効果が発生するため、その後の処理は上記でみたところと同様となる。

以上を要するに、ドイツの有期労働契約と解雇制限法の関係については、前者が入口規制に違反し無期労働契約締結みなしの効果が発生することで初めて、後者が直接適用されるという関係にあることになる。これに対し、上記でみた許された上限期間（ないし回数）の範囲内にある場合において、使用者による有期労働契約の更新拒絶（雇止め）を何らかの形で規制するような法的ルールは、少なくともパート・有期法上は存在しないし、また管見の限り、そのような議論も見受けられない。

なお、ドイツにおいては有期労働契約の期間途中の解雇（中途解約）に関しては、それが可能であることが個別の労働契約または労働協約のなかで定められている場合に限って、これをなしうることとなっている（パート・有期法15条4項）。但し、そのような定めが行われている場合にも、中途解約はあくまで解雇に当たるため、解雇制限法が適用されることになる⁷⁵。

⁷³ 但し、この場合における使用者の解雇は、当該労働契約について当初定められた期間が経過するまではなしえないこととなっている（パート・有期法16条1文後段）。

⁷⁴ Arnold/Gräfl(Hrsg.), *Teilzeit- und Befristungsgesetz*, 5.Aufl., 2021, Freiburg, § 16 TzBfG Rn.8 [*Spinner*]. もっとも、この場合であっても、解雇制限法は勤続6ヶ月未満または常時10人未満の小規模事業所における労働者には適用されないこととの関係で（←**第一節 I 2 (1)**）、例えば6ヶ月未満の有期労働契約が正当事由なく締結され、無期労働契約締結みなしの効果が発生したとしても、勤続6ヶ月を超えるまでは使用者による解雇に対し社会的正当性は要求されない。vgl. Schaub/Ahrendt/Koch/Linck/Treber/Vogelsang, (Fn.45), § 38 Rn.50 [*Koch*].

⁷⁵ もっとも、脚注74)部分で述べたところ同様、解雇制限法の適用に関する勤続期間要件との関係で、中途解約の際にまだ勤続6ヶ月を経過していない場合には、やはり解雇制限法は適用されないため、使用者は社会的正当性を要することなく中途解約＝解雇をなしうる。

《参考文献》

〔独語文献〕

Arnold/Gräfl(Hrsg.), Teilzeit- und Befristungsgesetz, 5.Aufl., 2021, Freiburg

Bader/Fischermeier/Gallner/Klose/Kreft/Kreutzberg-Kowalczyk/Krumbiegel/Link/
Lipke/Rechor/Spelge/Spilger/Treber/Vogt/Weigand, Gemeinschaftskommentar zum
Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen
Vorschriften, 12.Aufl., 2019, Köln

Düwell/Lipke (Hrsg.), Arbeitsgerichtsgesetz, 5.Aufl., 2019, Köln

Germelmann/Matthes/Prütting (Hrsg.), Arbeitsgerichtsgesetz, 9.Aufl., 2017, München
Höland/Kahl/Zeibig, Kündigungspraxis und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis,
2007, Baden-Baden

Linck/Krause/Bayreuter, Kündigungsschutzgesetz, Kommentar, 16.Aufl., 2019,
München

Preis, Die “Reform” des Kündigungsschutzrechts, DB 2004, S.70

Schaub/Ahrendt/Koch/Linck/Treber/Vogelsang, Arbeitsrechts-Handbuch, 18.Aufl.,
2019, München

Statistisches Bundesamt, Arbeitsgerichte - Fachserie 10 Reihe 2.8 - 2021.

Tüsing/Rchor/Lembke (Hrsg.), Kündigungsschutzgesetz, Praxiskommentar, 4.Aufl.,
2018, Freiburg

Waltermann, Arbeitsrecht, 20.Aufl., 2021, München

Willemsen, Kündigungsschutz - vom Ritual zur Rationalität, NJW 2000, S.2779

Willemsen/Annuß, Kündigungsschutz nach der Reform, NJW 2004, S.177

〔邦語文献〕

天瀬光二＝石井和広＝樋口英夫＝飯田恵子＝北澤謙『海外労働情報 22-10・諸外国の雇用維持政策』（労働政策研究・研修機構、2022年）

李鋌『解雇紛争解決の法理』（信山社、2000年）

大内伸哉〔編〕『有期労働契約の法理と政策』（弘文堂、2014年）

最高裁判所事務総局行政局「令和3年度労働関係民事・行政事件の概況」法曹時報 74 卷 8 号（2022年）41頁

野川忍＝奥田香子＝小宮文人＝池添弘邦『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』（日本労働研究機構、2003年）

橋本陽子＝奥田香子＝飯田紀彦『労働政策研究報告書 No.L-1・ドイツ、フランスの有期労働契約法制調査研究報告書』（労働政策研究・研修機構、2004年）

村中孝史「西ドイツにおける解雇制限規制の史的展開（一）（二・完）」法学論叢 114 卷 6

号 55 頁 (1984 年) = 115 卷 2 号 80 頁 (1984 年)

山本陽大『労働政策研究報告書 No.193・ドイツにおける集团的労使関係システムの現代的展開』(労働政策研究・研修機構、2017 年)

山本陽大『解雇の金銭解決制度に関する研究』(労働政策研究・研修機構、2021 年)

山本陽大=井川志郎=植村新=榊原嘉明『現代ドイツ労働法令集』(労働政策研究・研修機構、2022 年)

第二章 フランス法

古賀修平（宮崎大学）

第一節 制度概要¹

本節では、有識者へのヒアリング調査結果（←**第二節**）の理解に必要な範囲で解雇（←**I**）および合意解約（←**II**）に対する法規制ならびに労働裁判所制度（←**III**）について概略的に述べていくこととする。

なお、労働省統計局（DARES）の実施する労働力調査²によれば、2024年の期間の定めのない労働契約（CDI）の終了は全体で約423.5万件あり、その内訳は、辞職185.1万件（約44%）、法定合意解約51.4万件（約12%）、経済的理由による解雇7.5万件（約2%）、経済的理由以外の解雇50.7万件（約12%）、引退に伴う退職23.5万件（約5%）、試用期間の満了90.2万件（約21%）、その他の理由14.8万件（約3%）となっている。また、その推移については、【表2-1-1】の通りである。

【表2-1-1】期間の定めのない労働契約の終了件数とその内訳の推移（単位：万件）

	期間の定めのない労働契約の終了	辞職	法定合意解約	経済的解雇	経済的理由以外の解雇	引退に伴う退職	試用期間の満了	その他の理由
2010	247.1	102.8	19.2	15.5	37.7	19.0	31.3	15.5
2015	248.8	94.3	31.5	12.6	42.0	22.6	31.6	14.0
2020	326.7	127.0	42.8	12.6	51.9	23.7	57.1	11.4
2024	423.5	185.1	51.4	7.5	50.7	23.5	90.2	14.8

出典：DARES, Les mouvements de main-d'œuvre, 前掲注（2）をもとに筆者が作成

I 解雇規制

フランスにおいては、一般に、期間の定めのない労働契約の使用者による一方的な解約を解雇（licenciement）といい、解雇は、労働者本人に起因する人的解雇（licenciement personnelle）と企業の経済的理由による解雇（licenciement économique）（←【補論】2）に大別される。

現行のフランス解雇法の基本的な仕組みは、1973年7月13日の法律（以下「1973年法」

¹ 本節の記述は、基本的に、古賀修平「フランスにおける人的理由による解雇」労働法律旬報1830号（2014年）8頁、古賀修平「フランスにおける解雇の救済—近年の動向を踏まえて」季刊労働法279号（2022年）13頁、古賀修平「フランスにおける合意解約」労働法律旬報1834号（2015年）8頁、古賀修平「フランスにおける合意解約法制化の意義」日本労働法学会誌130号（2017年）170頁、細川良＝古賀修平『労働政策研究報告書No.173・フランスにおける解雇にかかる法システムの現状』（労働政策研究・研修機構、2015年）、細川良＝小山敬晴＝古賀修平『資料シリーズNo.211・フランス労働法改革の意義と労使関係への影響』（労働政策研究・研修機構、2019年）に依拠している。

² DARES. “Les mouvements de main-d'œuvre”. 2025-07-15. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-mouvements-de-main-doeuvre>, (参照2025-08-29).

という。)によって形成され、解雇一般法が確立した。他方、経済的解雇については、1975年1月3日の法律をはじめ度重なる法改正を経て現在に至る。経済的解雇法は、解雇一般法に対する特別法として位置付けられるものであるが、特に集団的な解雇手続について規定するものである。フランスにおける解雇の金銭解決という観点では、解雇一般法の枠組みを示すことで足りると思われるため、以下では、解雇一般法に絞って述べることとする。

解雇一般法による規制は、手続規制と実体規制に分かれ、使用者には解雇手続の遵守と解雇理由の正当化が求められる。解雇の救済という点では、日本における解雇権濫用法理（労働契約法16条）とは異なり、解雇手続違反、解雇理由の正当性の欠如（以下、「不当解雇」という）とともに、解雇の有効性の問題としては捉えず、補償金の支払いによって救済を行おうとする点に特徴がある。

フランスにおける解雇の金銭解決の中心的論点は、不当解雇の場合に支払われる補償金（以下「不当解雇補償金」）であり、従来、一定の条件を満たす場合には賃金6ヶ月分相当額以上との下限基準が設定されていた。ところが、2010年代以降は、和解の促進や当事者の予見可能性を高めることを目的に、使用者が負担する不当解雇補償金あるいは和解・調停における解決金の額ないしその目安を法令で明示的に規定しようとする政策が展開していく。2013年および2016年の法改正においては、労働裁判所における調停（conciliation）による紛争解決に際して使用者が支払う解決金の目安額が示された³（労働法典D1235-2条⁴、III 1 (3)【表2-1-7】も参照）。他方で、裁判所が命じる不当解雇補償金の額についても、2015年の法改正案の失敗を経て、2017年9月22日のオルドナンス1387号（以下、「2017年オルドナンス」または「2017年改正」という）により、勤続年数に応じた上限・下限基準が設定されるに至った。もっとも、一部の解雇事由については法律により明文で禁止されており、その場合は解雇が無効となる。

1 手続規制

フランスでは、使用者が労働者を解雇するに当たって、事前の手続が法令により定められている（← (1)）。これがフランスにおける解雇の手続規制である。もっとも、日本法および他の外国法との比較の観点から、解雇予告（← (2)）および解雇補償金の支払い（← (3)）についても本項目で述べる⁵こととする。

³ 詳細については、細川=小山=古賀・前掲注(1)報告書37頁以下〔古賀修平〕を参照。

⁴ 以下、労働法典略。他の法典名を示さない場合には労働法典を指す。なお、条文の冒頭に付されるアルファベットは、法律の条文に対応するもの（partie législative）として「L」、行政立法に対応するもの（partie réglementaire）として「R」または「D」が付される。

⁵ 解雇予告および解雇補償金の支払いは、フランスの労働法典および講学上、解雇の帰趨（Conséquences du licenciement）として別途位置付けられており、手続規制というよりはむしろ被解雇者に与えられる権利ないし補償として理解されている。

(1) 解雇手続

使用者が労働者を解雇しようとするときは、労働法典に定められた解雇手続を遵守しなければならない。なお、解雇手続は、労働協約等において別途規定されることもある。

労働法典の定める解雇手続は、①事前面談への呼出し、②事前面談の実施、および、③解雇通知書の交付の3つである。

使用者は、解雇を決定するに先立ち、当該労働者との面談を実施しなければならない、そのためにまず当該労働者を面談に招集することが求められる（L1232-2条1項）。事前面談の呼び出しは、書留郵便または受領書と引き換えの手交によってなされるものとされ、呼出状には、特に、面談の日時、場所、目的のほか、当該企業に在籍する他の従業員または労働者助言員⁶（conseiller du salarié）による事前面談への同席または補佐が認められることを明示することとされている（同条2項およびR1232-1条）。また、事前面談は、呼出状が労働者に到達した日または手交された日から5営業日以内実施することはできない（同条3項）。

事前面談においては、使用者は、検討している解雇理由を労働者に対して示すとともに、労働者側の弁明を聴くこととされている（L1232-3条）。

事前面談を実施したうえで当該労働者を解雇すると決定したとき、使用者は、書面（受領証明付書留郵便）にて解雇を通知しなければならない（L1232-6条1項）。また、一時的な感情により解雇の決定がなされないように、解雇の通知は、事前面談から2営業日以上空けてでなければ行うことができない（同条3項）。近年の法改正では、紛争防止の観点から、国が解雇通知書のひな形を用意している⁷。なお、解雇訴訟との関係では、解雇通知書に記載した以外の解雇理由を裁判で主張することは認められない。また、解雇通知書に記載された解雇理由が不明確な場合、労働者の求めに応じてまたは使用者自ら解雇理由を再度明確にすることが認められるようになった（L1235-2条1項）。

このように、フランスでは、労働者を解雇するに当たって法所定の手続を踏むことが必要であり、また、一定の日数を要するものとなっている。

次に、使用者が以上の解雇手続に違反した場合の効果について述べる。解雇手続違反が認められる場合、その効果は、解雇事由の正当性審査（←2）の評価によって異なる。すなわち、①解雇事由それ自体の正当性（現実かつ重大な事由）が認められる場合は、手続違反の解雇として、労働者には賃金1ヶ月分額を限度とする補償金が与えられる（同条5項）。それに対して、②解雇事由の正当性が認められない場合には、不当解雇（現実かつ重大な事由を欠く解雇）に対する制裁として労働者に支払われる補償金によって一括的に救済されるため（同

⁶ 労働者助言員は、各県ごとに知事により任命される者であり、従業員代表機関が存在しない企業において解雇の事前面談の際に労働者を補佐する任を負う。労働者は名簿に登録された労働者助言員のなかから助言員を選択することができる（L1232-7条）。

⁷ Code du travail numérique. “Modèle de lettre - Lettre de licenciement pour motif personnel non disciplinaire”. 2024-11-21. <https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/lettre-de-licenciement-pour-motif-personnel-non-disciplinaire>, (参照 2025-08-25)。

条4項)、手続違反それ自体に対する救済は行われぬ。但し、③解雇通知書記載の解雇理由が不明確であるにもかかわらず、労働者が使用者に対して解雇理由の明確化を求めなかった場合は、解雇理由の不明確さそれ自体を理由に正当性が否定されることはなく、手続違反の解雇の場合と同様に、労働者には賃金1ヶ月分額を限度とする補償金が与えられる(同条3項)。

解雇手続違反に対する制裁ないし救済は、労働協約等に定められた手続違反の場合も同様である。

(2) 解雇予告

被解雇者は、重大な非行(*faute grave*)を理由とする解雇の場合を除き、解雇予告(*préavis*)に対する権利を有する(L1234-1条1項)。解雇予告に対する権利は、慣習や労働協約を通じて発展したものであり、1958年に労働法典に規定されるに至ったものである。

予告期間の長さは、労働法典上、労働者の当該企業における勤続年数が6ヶ月以上2年未満の場合は1ヶ月、2年以上の場合は2ヶ月である(同条1項2号および3号)。但し、これらの期間は法定の最低基準であり、労働協約や個別の労働契約等において、労働者により有利な条件ないし基準が定められているときは、それらが優先する(同条2項)。

使用者が解雇予告義務を遵守しなかった場合、労働者は、解雇予告期間中に支払われたであろう賃金に対応する解雇予告補償金(*indemnité compensatrice de préavis*)を請求することができる。なお、使用者による解雇予告の不遵守は、契約が終了する日付を早める効果を生じさせない(L1234-4条)。

このように、解雇予告義務違反は、金銭補償の対象とはなるが、契約終了の効果とは無関係である。

(3) 解雇補償金の支払い

解雇予告とは別に、被解雇者は、当該企業に8ヶ月以上在籍した場合、重大な非行がある場合を除き、解雇補償金(*indemnité de licenciement*)を受ける権利を有する(L1234-9条)。

解雇補償金は、フランス特有の制度であり、使用者による一方的な解約権行使すなわち解雇に対する補償を趣旨とするものとして、慣習や労働協約を通じて伝統的に発展してきたものである。労働法典には1967年に規定されるに至り、その後、何度かの法改正を経て現在に至っている⁸。

解雇補償金の額は、直近12ヶ月または直近3ヶ月の税引前賃金の平均額のうち高いほうの額を基礎額として、勤続年数1年につき、10年までは4分の1、10年超の部分については3分の1を乗じて算出される(R1234-2条。なお、計算自体は1ヶ月を単位に行う)。こ

⁸ なお、解雇補償金の在籍期間に関する要件および算定率は、これまでの法改正を通じて労働者に有利なかたちで少しずつ改善されてきたという経緯がある。

の算定方式は法定の最低基準であり、労働協約または個別の労働契約等において労働者により有利な条件ないし基準が定められている場合は、それらが優先される⁹。

解雇補償金の法的性質については、判例上一貫して、労務の対価すなわち賃金としての法的性質を有しないことが確認されている。その結果、税・社会保障費等との関係では、解雇補償金は、法定または労働協約で定める水準額までは所得税が免除され、また、社会保険料および社会保障負担についても、一定の限度額の範囲内で免除される¹⁰。

なお、使用者による解雇補償金の支払いの有無も契約終了の効果とは無関係である。

2 実体規制

(1) 解雇理由の正当化要件と不当解雇に対する制裁・法的救済

1973年法以来、使用者には解雇理由の正当化が求められ、解雇は現実かつ重大な事由 (*cause réelle et sérieuse*) によって正当化されるものとするのが規定されている (L1232-1条)。但し、解雇の「現実性」および「重大性」それ自体については立法および判例上定義されているわけではない。

裁判において、解雇理由に現実かつ重大な事由が認められないと判断された場合 (以下、「不当解雇」という)、その救済として、労働法典は、裁判官による復職 (*réintégration*) の提案と使用者による労働者への補償金 (*indemnité*) の支払い (以下、「不当解雇補償金」という)、の2つの救済方法を規定している (L1235-3条)。もっとも、前者の復職の提案は、裁判官の権限として文字通り提案できるとどまり、復職が実現するためには両当事者の同意が必要である。実際上も、復職が実現することはほとんどないとされる¹¹。そして、復職が実現しない場合、すなわち、当事者の一方または他方が復職の提案を拒否した場合には、裁判所は、使用者に対して、労働者への補償金の支払いを命じることとなる (同条2項)。フランスにおいて解雇の金銭救済が一般的だと言われるのはそのためである¹²。

不当解雇補償金は、労働者が当該解雇によって被った損害額をもとに算出されるが、その算定方法については、次に述べる上限・下限に関するルールを除き、労働法典上特に定められていない。裁判実務上は、当該労働者の年齢、勤続年数、賃金額、再就職の困難さ等が考

⁹ G. Auzero et al., *Droit du travail* 37^e éd., Dalloz, 2024, p.862.

¹⁰ A. Coeuret et J.-Ph. Lieutier, *Droit du travail* 2022 4^e éd., Dalloz, 2021, p.213. 租税一般法典 80 条の 12 および社会保障法典 L242-1 条。

¹¹ A. Coeuret et J.-Ph. Lieutier, *op. cit.*, p.185.

¹² なお、1973年以前についても、使用者の解雇の自由を広く認める一方で、権利濫用 (*abus de droit*) の考え方のもと、解約権行使の態様によっては使用者に損害賠償責任が生じることが判例上およびその後の立法で認められていた。以上のことについては、古賀 (2014)・前掲注 (1) 論文 8 頁を参照。

慮要素となるとされる¹³¹⁴。

不当解雇補償金の上限・下限に関するルールとして、1973年法は、賃金6ヶ月分以上と
の下限基準を規定する一方で、上限基準については規定を置いていなかった（2017年改正
前の旧L1235-3条2項）。また、不当解雇補償金の法的性質という点では、従来、学説は、
不当解雇補償金を損害賠償的性格としてのみ捉えるのではなく、不当解雇に対する民事罰な
いし抑止的性格を併せ持つものとして解してきた¹⁵。すなわち、労働者が解雇された後にす
ぐに再就職先を見つけることができ、当該労働者に損害が生じていないまたは損害が小さい
ような場合においても賃金6ヶ月分相当額以上の不当解雇補償金が認められることに対して
は、使用者の損害賠償責任という観点からすれば、労働者の被った損害に対応していないと
いうことになるが、不当解雇に対する民事罰ないし抑止的性格の観点を踏まえて理解すれば
正当化されるということである。なお、この下限基準が適用されるのは、①被解雇者の当該
企業における勤続年数が2年以上であること、および、②被解雇者が従業員数11人以上の
企業に雇用されていたこと、の2つの条件を満たす場合である。

これに対して、2017年オールドナンスは、従来の賃金6ヶ月分という一律の下限基準を改
めるとともに、不当解雇補償金の上限基準を新たに設けて、上限・下限基準がそれぞれ勤続
年数に応じて変動（逦増）する仕組みへと改めた。また、その内容は、一覧表（barème）
の形で労働法典上明示的に示されている（L1235-3条3項、【表2-1-2】も参照）。なお、
被解雇者が常時11人未満の企業に雇用されていた場合は異なる下限基準が適用される（同
条4項および5項、【表2-1-3】も参照）。

このように、不当解雇補償金は、2017年改正以降、労働法典に定められた一覧表の範囲
内で与えられるものとなっている（下記4も参照）。また、不当解雇補償金の算定に当たって、
裁判所は、労働契約の終了に際して使用者が労働者に支払った金銭（但し、法定の解雇補償
金を除く）を考慮に入れることができる（同条4項）。なお、不当解雇補償金についても、
その額に応じて、税・社会保障費の全部または一部の免除が認められる¹⁶。

加えて、使用者は、裁判で不当解雇の評価を受けた場合、労働者に対する不当解雇補償金
の支払いとは別に、労働者が解雇期間中（解雇の日から判決言い渡しの日まで）に受給して
いた失業手当の一部または全額について、失業手当6ヶ月分相当額を限度に、失業保険運営

¹³ A. David, *Éléments de discussion. Sécuriser le contentieux sur les licenciements ?*, in *F. Gea (dir.), Retour sur les ordonnances Macron : un nouveau droit du travail ?*, Dalloz, 2020, p.403 ; P. Lokiec, *Le Barème s'attaque au cœur de la fonction de juger*, *SSL* n°1849 (2018), p.5.

¹⁴ なお、細川=古賀・前掲注（1）報告書118頁以下〔細川良〕では、現地有識者の見解として、（2017年改正前の）賃金6ヶ月分という下限基準は、相場というよりは、あくまで最低基準であり、実際には諸事情（労働者の勤続年数、年齢、再就職の困難さ等）を考慮してさまざまな上乘せが行われていること、また、解雇に至る経緯、使用者側の落ち度、ハラスメント行為の存在等も考慮され、慰謝料として上乘せされることもしばしばあるとの見解が示されている。また、使用者は、法律で定められた解雇補償金や有給休暇補償金等を支払うほか、労働者の受給した失業手当について社会保険金庫に償還しなければならないことから、不当解雇補償金の支払いとは別に、おおよそ賃金12ヶ月分相当額を負担するとの見解が示されている。

¹⁵ 古賀（2014）・前掲注（1）論文11頁以下。

¹⁶ 租税一般法典80条の12、社会保障法典L242-1条。

機関に対する返還が命じられることがある（L1235-4条）。但し、この制裁は、①当該被解雇者の勤続年数が2年未満の場合、または、②当該企業の従業員数が常時11人未満の場合には適用されない（L1235-5条）。

【表2-1-2】不当解雇補償金の上限・下限基準に関する一覧表

当該企業における労働者の勤続年数（満年）	補償金の下限 （税引き前賃金月数）	補償金の上限 （税引き前賃金の月数）
0	なし	1
1	1	2
2	3	3.5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10.5
12	3	11
13	3	11.5
14	3	12
15	3	13
16	3	13.5
17	3	14
18	3	14.5
19	3	15
20	3	15.5
21	3	16
22	3	16.5
23	3	17
24	3	17.5
25	3	18
26	3	18.5
27	3	19
28	3	19.5
29	3	20
30以上	3	20

出典：筆者が作成

【表 2-1-3】従業員数 11 人未満の場合における不当解雇補償金の下限基準に関する特例

当該企業における労働者の 勤続年数（満年）	補償金の下限 （税引き前賃金月数）
0	なし
1	0.5
2	0.5
3	1
4	1
5	1.5
6	1.5
7	2
8	2
9	2.5
10	2.5

出典：筆者が作成

(2) 法律による解雇の禁止

フランスでは、一定の事由に基づく解雇が労働法典上明文で禁止されている。解雇禁止事由に該当する場合、当該解雇は、違法解雇（licenciement illégal）として性質決定され、当該解雇は無効となる¹⁷。労働法典上、解雇禁止事由として掲げられているのは以下のものである（L1235-3-1 条 2 項 1 号ないし 6 号）。

- ① 基本的自由の侵害に属する解雇
- ② モラル・ハラスメントまたはセクシュアル・ハラスメントに属する解雇
- ③ 性や出自等を理由とする差別的解雇
- ④ 男女間の職業的平等に関して裁判所に訴えを提起したことあるいは刑事告発したことを理由とする解雇
- ⑤ 要保護労働者（従業員代表、組合代表等）に対する解雇¹⁸
- ⑥ 特別な保護（母性、不適格認定を受け休業中の労働者）に反してなされた解雇

違法解雇の救済ないし制裁は、不当解雇の場合と異なり、当該解雇は無効となる。その結果、労働者には、原則として復職の権利が認められ、使用者はこれを拒むことができない¹⁹。また、労働者は解雇期間中の未払い賃金を請求することができる。この点、フランスでも解雇期間中の中間収入の控除の可否が問題となるが、フランスでは、判例上、憲法上保障され

¹⁷ 厳密には、例えば、第 6 号類型については、労働者の側に重大な非行がある場合、または、当該労働者の雇用の継続が不可能な場合等、例外的に解雇が許される条件が別途定められている。

¹⁸ 解雇するためには労働監督官の許可が必要となる。詳しくは、小山敬晴「組合代表および従業員代表等の解雇からの特別な保護」労働法律旬報 1830 号（2014 年）16 頁を参照。

¹⁹ 但し、労働者の側に重大な非行が認められる場合や契約関係の継続が不可能な場合等、復職が認められない場合もある。

る基本的自由ないし基本権の侵害に該当する場合、中間収入の控除は一切認められない（他方でそれ以外の場合は中間収入の控除が認められる）とするルールが確立している²⁰。なお、中間収入の控除が認められなかった事案として、具体的には、ストライキ権の行使を理由とする解雇、従業員代表等の地位を有する労働者の解雇、妊娠中の女性労働者の解雇等の場合が挙げられている²¹。

他方で、労働者が復職を望まない場合、労働者は、不当解雇の救済と同様、使用者に対して補償金の支払いを請求することもできる（L1235-3-1条1項）。その場合、補償金の算定に当たっては、不当解雇補償金の算定に当たって適用される上限・下限基準に関する一覧表は適用されず、従前の不当解雇補償金と同様、賃金6ヶ月分相当額以上でなければならない（同条同項）。

3 その他の損害賠償請求

不当解雇補償金とは別に、労働者は、使用者の解雇の態様が悪質な（*vexatoire*）場合、労働者の名誉や人格権の侵害について、不法行為上の責任（民法典1240条）を根拠に、損害賠償を請求することも理論上可能である。このような労働者の人格権侵害を理由とする損害賠償請求は、労働契約の終了場面で必ずしも積極的に議論されてこなかった²²。ところが、近年は、不当解雇補償金に関する一覧表が導入されたことを契機に、労働者側が補償金の上限額を超えて使用者側に対して金銭的な請求をする手段となる可能性が指摘されている²³。

4 不当解雇補償金に関する一覧表導入後の動向

2017年改正による不当解雇補償金に関する一覧表の導入以降の学説および判例の動向についても簡単に触れておこう。

(1) 不当解雇補償金への上限設定の是非をめぐる議論と判例の展開

上記の通り、2017年改正による一覧表の導入の結果、不当解雇補償金には新たに上限基準が設定されたわけだが、一部の学説からは、上限基準が導入されたことにより、労働者が不当解雇により被った損害を十分に補償されないおそれがあるとして、不当に解雇された労働者に対して適当な補償（*adequate compensation*）を与えることを求めるILO158号条

²⁰ G. Auzero et al., *op. cit.*, pp.643-645, 古賀（2022）・前掲注（1）論文18頁も参照。

²¹ *Ibid.*, pp.641-642. もっとも、同書によれば、憲法上保障された基本的自由の範囲については必ずしも判然としないようである。こうした議論が2017年改正以降活発化していることについては、今回のヒアリング調査でも確認された。

²² 不当解雇補償金の算定において、従来、精神的損害も考慮されていたことを指摘するものとして、P. Lokiec, *op. cit.*; P. Lokiec, *Le barème ou le préjudice amputé*, SSL n° 1950, p. 10も参照。

²³ P. Lokiec, *Droit du travail*, PUF, 2019, pp.306-307, P.-H. Antonmattei, *Droit du travail* 3^e éd., LGDJ, 2023, pp.417-418, A. Coeuret et J.-Ph. Lieutier, *op. cit.*, p.185. 解雇の態様以外にも、労働契約の履行過程における使用者のさまざまな義務違反（例えば安全義務（*obligation de sécurité*））が、解雇訴訟のなかで付随的に追及される可能性が指摘される。

約²⁴に反するとの批判が示された。また実際に、一部の下級審裁判例は、そのような趣旨で、一覧表に基づく上限額を超える不当解雇補償金を認めるという事態が生じた²⁵。

しかしながら、フランスの最高裁判所にあたる破毀院は、不当解雇補償金に上限を設けることは立法裁量の範囲内として許容されるとの立場を示す²⁶とともに、事実審裁判所が具体的な事実関係を踏まえてILO158号条約への適合性を独自に判断することは許されないとの立場を示して²⁷、下級審裁判所による一覧表からの逸脱、すなわち、下級審裁判所が一覧表に基づく上限額を超えて不当解雇補償金を認容することを明示的に否定した。なお、破毀院による解説においては、一覧表からの逸脱が法的安定性や当事者にとっての予見可能性を損なわせ、そのことは立法者意思に反することが指摘されている²⁸。

(2) 裁判における不当解雇補償金の認容額

実際の裁判における不当解雇補償金の認容額に関するデータについてはいくつかの調査分析結果が示されている。ここでは、判例データベースを使った控訴院判決（2017年改正前の判決192件と改正後の判決94件）の比較分析を行なった研究²⁹（R. Dalmasso et C. Signoretto, 2022）を用いてみていくこととする。

同研究によれば、まず、判決で認容された不当解雇補償金が月額賃金の何ヶ月分に相当するかについて、2017年改正以降は平均値で6.6ヶ月分、中央値で6.0ヶ月分となっている。2017年改正以前の判決との比較では、平均値（7.9ヶ月分）、中央値（6.5ヶ月）ともに少なくなっている。また、2017年改正以前の判決を労働者の勤続年数に照らして一覧表に当てはめた結果、44%の判決は一覧表の上限・下限基準内に収まっていたが、逆に55%の判決は一覧表に基づく上限基準を超える補償金を認容していたことが指摘されている。このことから、上限基準の導入により認容される不当解雇補償金が少なくなったことが示唆される。

次に、労働者の属性（勤続年数）との関係では、勤続年数2年から5年の労働者は、2017年改正の結果、上限基準が従来の下限基準（賃金6ヶ月分）を下回ることから、認容された不当解雇補償金の額は平均値（改正前：6.5ヶ月分、改正後：3.5ヶ月分）、中央値（改正前：6.0ヶ月分、改正後：3.5ヶ月分）ともに自ずと減少していることが指摘されている。この減少幅は、他の勤続年数の区分（2年未満、5年から10年、10年以上）と比較して特に大きい。また、勤続年数10年以上の労働者については一覧表導入の影響が比較的小さい。これらのことから、勤続年数が比較的短いあるいは報酬額が低い労働者は、訴訟のために必

²⁴ 同旨の規定である欧州社会憲章24条への抵触も問題となっていた。詳しくは、古賀（2022）・前掲注（1）論文20頁以下を参照。

²⁵ CPH du Troyes, 13 déc. 2018, n° 18/00036, CPH du Grenoble, 4 févr. 2019, n° 18/01050 等。

²⁶ Cass. avis, 7 févr. 2018, n°s 15012 et 15013.

²⁷ Cass. soc. 11 mai 2022, n°s 21-14.490 et 21-15.247.

²⁸ Notice explicative relative aux arrêts du 11 mai 2022.

²⁹ R. Dalmasso et C. Signoretto, Une première évaluation du « barème » d'indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse mis en place par l'ordonnance n°1387 du 22 septembre 2017, Dr. Soc. 2022, p.135.

要な弁護士費用等を踏まえると裁判で争う経済的メリットが乏しく、そのような意味において、労働者が裁判所に提訴することを諦める結果をもたらすおそれがあること、逆に、勤続年数が長く、報酬水準も高い労働者にとっては、裁判で争うメリットが相対的に大きくなることが示唆されている。

II 合意解約に対する規制

労働契約の当事者双方の合意による労働契約の終了（合意解約）については、従来、特別な法規制は存在しなかったが、解雇規制の潜脱の抑止という観点から、判例上、合意解約による雇用終了（使用者によるそのような抗弁）に対しては制限が加えられてきた。そうしたなかで、2008年の労働市場現代化に関する法律（以下、「2008年法」）は、政府の要請を受けた労使当事者による新たな合意解約制度に関する交渉および合意³⁰に基づき、法定合意解約（*rupture conventionnelle*）を新たに創設し、合意解約の手続および解約補償金の支払いについて定めた（L1237-11条以下）。また、2017年改正では、人員整理下でのいわゆる希望退職制度について、集団協定に基づく集団的な合意解約制度が新たに法制化された³¹。もっとも、以下では、法定合意解約の概要を示すこととする。

1 手続規制

法定合意解約では、当事者（とくに労働者）の同意の自由を保障するという目的のもと、要式主義が採用され、合意解約による契約終了のための手続として、①事前面談の実施、②合意解約書の作成・署名、③合意解約の書面に署名した日から起算して15日間の撤回可能期間、④行政機関（地方経済・雇用・労働・連帯局（DREETS））による認可制が定められており（L1237-11条以下）、これらの手続を経て労働契約が終了する仕組みとなっている。法定合意解約は合意解約に関する強行規定と解されており、労働法典の定める手続を経ずになされた合意解約は、判例上、その有効性が否定され、その場合、不当解雇と同様の救済ないし制裁が与えられる³²。

³⁰ 労働市場現代化に関する2008年1月11日の全国職協定。合意解約法制化にあたって、経営者団体は紛争リスクの軽減を、労働組合は労働移動における経済的安定性を求めていた。法制化の経緯については、古賀(2015)・前掲注(1)論文10頁、古賀(2017)・前掲注(1)論文174頁以下を参照。

³¹ 法定合意解約とは別に、労働法典は、2017年改正以降、使用者が労働組合と人員の削減ないし調整を目的とする集団協定を締結し、当該集団協定の枠組みの中で労働者が合意退職する仕組みについて定めている（L1237-17条以下）。このような集団協定に基づく合意解約には、当該企業における将来の雇用予測に基づき使用者が労働移動（転職）を促す目的で労働者に提案する、移動休暇（*congé de mobilité*）を取得することによって生じる合意解約、および、人員削減の一環として行われる希望退職者の募集に応じることによって生じる協定型集団的合意解約（*rupture conventionnelle collective*）の2種類がある。詳しくは、細川＝小山＝古賀・前掲注(1)報告書49頁以下〔古賀修平〕を参照。

³² Soc. 15 oct. 2014, n°11-22.251. 詳しくは、古賀修平「法定合意解約制度に従わずになされた合意解約の有効性」労働法律旬報1858号（2016年）45頁を参照。

2 合意解約補償金

労働者と使用者は、合意解約するにあたり、使用者が労働者に対して支払う合意解約補償金について合意するとともに合意解約の書面にも記載しなければならない（L1237-13 条 1 項）。また、その額は、解雇の場合に支払われる法定または労働協約もしくは労働契約による解雇補償金を下回ることができない。

法定合意解約に際して労働者に実際に支払われた合意解約補償金の額は、2011 年のデータを分析したもの（C.Minni, 2013）によれば³³、平均額として 6,600 ユーロ、中央値として 1,400 ユーロとなっている。労働者に支払われた合意解約補償金が勤続年数 1 年あたり月額賃金の何ヵ月分に相当するか、すなわち、支給率ないし係数という観点でみると、平均が 0.47、中央値が 0.22 となっている（【表 2 - 1 - 4】）。解雇補償金（← I 1 (3)）の支給係数は、2017 年改正以前、1 勤続年あたり 0.2（勤続年数 10 年以上の期間については 0.33（3 分の 1））であったことから、一部の労働者を除き、半数以上が法定の解雇補償金の水準あるいはそれに近い水準であるということが看取される。また、労働者の属性との関係では、月額賃金、勤続年数、企業規模のそれぞれについて値が大きくなるほど、支給係数が大きくなるということが看取される（【表 2 - 1 - 5】、【表 2 - 1 - 6】）。

【表 2 - 1 - 4】 合意解約補償金（1 勤続年あたりの支給月数）

	平均	第 9 十分位	第 3 四分位	中央値	第 1 四分位	第 1 十分位
補償金の額（ユーロ）	6,600	14,000	4,000	1,400	500	240
1 勤続年あたりの支給月数（月）	0.47	0.73	0.33	0.22	0.20	0.20

出典：C. Minni, op. cit., Tableau 2 をもとに筆者が作成

【表 2 - 1 - 5】 賃金水準と合意解約補償金（1 勤続年あたりの支給月数）

月額税引き前賃金（ユーロ）	1,000 未満	1,000 ～ 1,499	1,500 ～ 1,999	2,000 ～ 2,499	2,500 以上
内訳（%）	11	18	31	16	24
補償金の平均額（ユーロ）	315	665	1,193	2,160	6,700
1 勤続年あたりの支給月数（月）	0.21	0.21	0.21	0.22	0.33
うち勤続 5 年未満（月）	0.21	0.21	0.21	0.21	0.28
うち勤続 5 年以上（月）	0.23	0.21	0.22	0.25	0.34

出典：C. Minni, op. cit., Tableau 3 をもとに筆者が作成

³³ C. Minni, Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012, Dares Analyses n° 31 (2013).

【表 1-1-5】事業所規模と合意解約補償金（1 勤続年あたりの支給月数）

事業所の規模	10 人未満	10 ～ 49 人	50 ～ 249 人	250 人以上
平均（月）	0.45	0.45	0.55	0.64
中央値（月）	0.21	0.22	0.26	0.33
うち勤続 5 年未満（月）	0.21	0.21	0.23	0.30
うち勤続 5 年以上（月）	0.23	0.25	0.30	0.35

出典：C. Minni, op. cit., Tableau 4 をもとに筆者が作成

3 その他

法定合意解約に基づき離職した労働者は、失業保険の受給資格要件である「非自発的な失職」の要件を満たすものとして取り扱われるため、他の要件を満たすことを条件に、失業保険を受給することができる（L5422-1 条の II）。

III 解雇紛争と労働裁判所制度

解雇紛争の解決では、労働裁判所（Conseil de Prud'hommes）が中心的な役割を担っている。

1 労働裁判所制度³⁴

(1) 管轄・組織構成

労働契約から生じるあらゆる紛争の第 1 審は、労働裁判所が管轄する³⁵。労働裁判所は、司法系統の普通裁判所である司法裁判所（Tribunal Judiciaire）の各管轄内に 1 つ以上設置され、現在、フランス国内に 216 の労働裁判所が設置されている。

労働裁判所の裁判官は、労使同数の非職業裁判官で構成される点に特徴があり、労使の裁判官は、労使の各団体の推薦に基づき、労働大臣および司法大臣により、4 年の任期で任命される仕組みとなっている³⁶。また、各労働裁判所は、5 つの部門（section）—カードル（管理職）、商業・サービス業、工業、農業、その他の事業活動—に分かれ、各部門には、調停・方針決定部（bureau de conciliation et d'orientation）と判決部（bureau de jugement）が設置される。前者は、労使の裁判官 1 名ずつで構成され、当事者による調停の成立を試みることを主たる目的とする。他方、後者は、原則として、労使 2 名ずつの裁判官で構成され、合議に基づく判定をその任務とする。このように、フランスの労働裁判所制度では、原則と

³⁴ J. Vidal, La procédure prud'homale, LexisNexis, 2018, F. Favennec-Héry et al., Droit du travail 9^e éd., LGDJ, 2024, p.157 et s., G. Auzero et al., op. cit., p.129 et s., 邦語文献として、滝沢正『フランス法（5 版）』（三省堂、2018 年）179 頁以下、野田進『フランス労働法概説』（信山社、2022 年）276 頁以下を参照。

³⁵ 従業員代表等の要保護労働者の解雇に当たっては労働監督官の許可が必要となり、その許可の取消しをめぐる紛争は行政系統裁判所の管轄である。同様に、集団的な経済的解雇にかかる雇用保護計画の地方労働局長による認可または認証の取消しをめぐる紛争も行政系統裁判所の管轄である。また、公務員についても行政系統裁判所の管轄である。

³⁶ 裁判官の選出は、従来、職業ごとに投票が実施されていたが近年の法改正により廃止された。

して、まず調停を試み、調停が不調の場合に判定に移るという点に特徴がある。そのほか、労働裁判所には、日本における仮処分事件に相当する急速審理（*référé*）の手続がある。

(2) 労働裁判所への申立て手続

労働裁判所への訴えの提起は、従来、簡単に行うことができるといわれていた。すなわち、労働裁判所書記課にて口頭もしくは書面で、または書留郵便にて、簡単な申立書を提出すれば足りた³⁷。しかしながら、近年の法改正では、紛争処理の効率化・スピードアップの趣旨・目的で、申立てに係る形式面の強化の（申立人に負担を課す）方向で修正が加えられた。すなわち、申立てには、申立書の提出（書記課に出頭して、または、書留郵便）が必要となり（口頭による申立ては認められない）、申立書には、民事手続法典 54 条および 57 条所定の事項（請求の目的、各当事者の氏名、住所、職業、生年月日、法人の場合にはその名称、所在地等に加えて請求に根拠があること）を記載しなければならないほか、原告側が援用することを望む証拠となる書証を添付しなければならない。その際、書証は全て一覧表に列挙することが求められる。これらは事案の概要、事実および法的な文書、証拠等に関する情報をすぐに確認できるようにする趣旨とされる。また、訴訟当事者に対して事案に関する情報をできるだけ早期に明らかにし、当事者間の合意による紛争解決の準備を促している。

そのうえで、フランス司法省による最新の統計資料³⁸（2024 年版）によると、2023 年の労働裁判所への申立て件数は約 10.7 万件である。申立て件数は、2015 年に比べて 41% 減少しており、その理由として、法定合意解約の利用が多いことが指摘されている³⁹。また、労働裁判所への申立てのうち通常の労働者による申立ては約 10.2 万件あり、このうち労働契約の終了に関する申立てが約 9.0 万件と 9 割近くを占めている。更に、そのなかでも解雇について争うものが約 7.6 万件であり、その大多数（約 7.5 万件）が人的解雇に関するものである。

(3) 調停の試みと判定⁴⁰

労働裁判所では、調停の試みが義務付けられおり、調停の成立による紛争解決がまず目指される。調停が成立した場合は、当事者間の合意内容が記載された調書が作成され、これが執行名義としての効果を持つ。逆に、調停が不調に終わった場合、事件は判決部に移送されることとなる。

また、調停によって労働者と使用者が解雇紛争を終結させるには、当事者間の合意には解済金を定めることとされており（L1235-1 条 1 項）、【表 2 - 1 - 7】の通り、その目安額が示されている（D1235-21 条）。

³⁷ F. Favennec-Héry et al., *op. cit.*, p.164.

³⁸ Ministère de la Justice, *Références Statistiques Justice 2024*, 2024, pp.82-83.

³⁹ *Ibid.*, p.82.

⁴⁰ 実務家へのインタビュー調査をまとめたものとして、細川=古賀・前掲注（1）報告書 128 頁以下〔細川良〕。

判決部へ移送される場合、事件は、弁論の終了後に合議に付され、労使の裁判官による多数決によって判定される。可否同数の場合、事件は、司法裁判所の職業裁判官（決裁裁判官）によって指揮される新しい法廷に1ヶ月以内に移送される。決裁裁判官は、支配的に評決をするのではなく、多数決に至らない場合に最後の判定者として関与するが、すべての裁判官が判定時に出席していないときには、決裁裁判官がひとりで判決する。

そのうえで、先の統計資料⁴¹によると、解雇紛争固有の数字は示されていないものの、日本における仮処分事件に相当する急速審理事案を除いた本案訴訟（73,071件）を基礎に調停・方針決定部で終結した事案（13,893件）の割合を算出すると約19%である。判決部において判決に至った事案は51,662件であり、他方で、評決の結果可否同数となって決裁裁判官が関与して判決に至った事案は7,516件である。また、裁判手続に要する平均期間という点では、調停・方針決定部で終結する場合は4.3ヶ月、判決部で判決に至る場合は17.3ヶ月、そして、可否同数となり決裁裁判官が関与して判決に至る場合には32.8ヶ月を要するとされる。

【表2-1-7】労働裁判所の調停部で和解する際の解決金の目安額

勤続年数	和解金の目安額
1年未満	賃金2ヶ月分
1年以上8年未満	賃金3ヶ月分+1年ごとに賃金1ヶ月分を追加
8年以上12年未満	賃金10ヶ月分
12年以上15年未満	賃金12ヶ月分
15年以上19年未満	賃金14ヶ月分
19年以上23年未満	賃金16ヶ月分
23年以上26年未満	賃金18ヶ月分
26年以上30年未満	賃金20ヶ月分
30年以上	賃金24ヶ月分

出典：筆者が作成

(4) 不服申立て（上訴）

労働裁判所の判決は第1審裁判所の判決としての効力を持つ。労働裁判所の判決に対する不服申立て（上訴）は、訴額が5,000ユーロ未満の事件の場合は最高裁判所にあたる破毀院（Cour de cassation）に対して、訴額が5,000ユーロ以上の場合は司法系統裁判所の第2審にあたる控訴院（cour d'appel）に対して行うことができる。

そのうえで、先の統計資料⁴²によると、2023年に控訴院に対して控訴がなされた件数は約2.7万件であり、労働裁判所でも出された本案判決の約半数が控訴されている。

⁴¹ Ibid., p.83.

⁴² Ibid., p.83.

2 時効

労働契約の終了に関する全ての訴えは、契約終了の通知から数えて12ヶ月で時効となる（L1471-1条2項）。但し、その例外として、違法な差別的解雇の無効を求める訴えについては差別が明らかになってから5年である（同3項、L1134-5条）。

第二節 有識者ヒアリング調査結果

I 調査の内容・対象・方法

本節においては、フランスにおける解雇の金銭解決をめぐる制度構造・運用実態・政策評価について現地の有識者に対し実施したヒアリング調査（以下、本調査）の結果を整理する。

本調査では、**第一節**における検討を踏まえて、①労働裁判所への申立て・和解による紛争解決、②不当解雇補償金、③法定合意解約、および、④その他雇用終了に関することを調査票（クエッションネア）の大項目として設定した。但し、本節においては、フランスにおける全体像をより分かりやすく把握する観点から、フランスにおける解雇紛争の現状（←II）、解雇訴訟の提起・和解による紛争解決の実態（←III）、裁判における不当解雇補償金の実態（←IV）、合意解約の実態（←V）として項目を再整理している。

序章第三節 Iでも述べた通り、本調査は、2025年2月3日から7日にかけて、【表2-2-1】掲記の有識者の方々に対して、解雇紛争の実務に携わる弁護士、使用者団体、従業員代表機関、行政機関、司法機関、研究者へのヒアリングを実施した。

【表2-2-1】 ヒアリング対象者（有識者）

フランス金属産業経営者団体（UIMM） 法務担当者3名、弁護士1名
弁護士・元大学教授 A氏（※実名非公開希望のため仮名処理）
フランス労働省 労働基準関係担当者2名、国際関係担当者1名
大学教授・労働法学者 B氏（※実名非公開希望のため仮名処理）
パリ労働裁判所 裁判所長・副所長（労使代表の裁判官）各1名、書記課長1名
大学教授・労働法学者 C氏（※実名非公開希望のため仮名処理）
AXAグループ従業員代表機関（CEG-AXA） 従業員代表1名、弁護士1名

出典：筆者作成

II フランスにおける解雇紛争の現状

本調査においては、フランスにおける解雇紛争を取り巻く近年の状況の変化に関する見解

が折に触れて有識者から示された。そのため、この点についてまず述べていくこととする。

既に述べたように、フランスでは、個別的労働関係から生じる紛争の第1審は、労働裁判所が管轄し、労働裁判所に提起される訴訟の大半を解雇紛争が占める（←**第一節 III 1 (2)**）。労働裁判所への申立て件数は、近年減少傾向にあり、2023年の労働裁判所への申立て件数は約10.7万件と、2015年比で41%減少している。その結果、解雇訴訟の件数も大きく減少した。

このことについて、有識者からは、近年の労働裁判所への申立件数の減少は、この間の幾つかの制度改革の影響を受けた可能性があることを指摘する見解が共通して示された。具体的には、①2008年法による法定合意解約の導入とその成功（UIMM、CEG-AXA、労働省、A弁護士、B教授、C教授）（←**第一節 II**）、②2010年代半ばの労働裁判所改革による申立て手続の厳格化（UIMM、B教授、C教授、パリ労働裁判所）（←**第一節 III 1 (2)**）、③2017年改正による不当解雇補償金に関する一覧表の導入（UIMM、CEG-AXA）（←**第一節 I 2 (1)**）である。①については、合意解約による雇用の終了が増加した結果、従前は使用者による解雇で雇用関係が終了し裁判になっていたケースが、合意解約による雇用終了によって代わり、結果として労働裁判所に持ち込まれる解雇紛争が減ったということ、②については、労働裁判所への申立てが複雑になり、裁判をして争わないケースが増えているということ（より端的に、労働者にとって労働裁判所で争うことについてのハードルが上がった旨を指摘する見解もある）、また、③については、不当解雇補償金に関する一覧表の導入により、裁判を通じて得られる補償金の幅（上限額と下限額）がみえるようになり、労働者側が裁判で争わない（②と併せ、とりわけ不当解雇補償金の計算の基礎となる月給額が低い労働者にとっては、得られる不当解雇補償金の上限が定められたことで、裁判に要するコストに比して割に合わないと考えるケースがあることを示唆する見解もあった）あるいは裁判外の和解で解決するケースが増えたということがそれぞれ示唆されよう。但し、不当解雇補償金に関する一覧表の導入（③）と労働裁判所への申立て件数の減少との因果関係については、肯定的に評価する見解（UIMM、CEG-AXA）があった一方、否定的に評価する見解（パリ労働裁判所）、検証がまだ不十分であるとの見解（労働省）、複合的な要因であるため明言できないとする見解（C教授）等評価が分かれている点に留意する必要があるだろう。関連して、労働裁判所における裁判手続の長期化や判定の不透明性を背景に、労働者と使用者が裁判外の和解によって解決する傾向があり、これも申立て件数の減少の一因であるとの見解も示された（CEG-AXA）。

そのほか、本調査の中心的な論点からは外れるが、ある研究者（B教授）からは、企業を取り巻く環境の変化として、企業の社会的評価の重要性がより一層高まっていることが指摘された。雇用終了の問題との関係では、人員削減を実施するに当たって大規模な経済的解雇を行うと、労使紛争が発生するリスクがあり、そのことが当該企業に対する社会的評価ひいては業績にも悪影響をもたらすおそれがあること、そのため、特に大企業においては大規模

な経済的解雇は選択されず、法定合意解約や希望退職の実施が選択される傾向にあるとの見解が示された。社会的評価の点以外にも、フランスにおいては集団的な経済的解雇の手続が複雑かつ長期にわたる（←【補論】2）ことから、時間的あるいは経済的側面からも、また、訴訟リスクという観点からも、合意解約の形式を選択することが合理的であるとの見解が示された。従来、欧米に比して日本において企業が解雇を回避する行動をとる傾向がしばしば指摘されてきたことを踏まえると、フランスにおける企業の行動様式の変化は興味深い視点を示唆しているといえよう。

加えて、フランス全体において、特に小規模の企業を中心に、不安定雇用が増えているという傾向についても指摘がなされた（B教授）。すなわち、失業保険の登録事由の内訳として、統計上、多いほうから順に、有期労働契約の期間満了、派遣労働の終了、と不安定雇用によるものが続いており、失業問題という観点でみれば、現在のフランスにおいては、期間の定めのない労働契約の解雇の問題以上に、不安定雇用をめぐる問題のほうが深刻であることが示唆された。

Ⅲ 解雇訴訟の提起・和解による紛争解決の実態

本調査においてはまず、解雇訴訟の提起および和解による紛争解決に関する事項についてヒアリングを行った。既に述べたとおり、フランスでは解雇の事前手続が定められており（←第一節Ⅰ1（1））、労働者と使用者が話し合いの場を持つことが義務付けられている。この点を踏まえ、解雇の事前面談において労働者と使用者が金銭面の交渉をするような実態が存在するのかを問うとともに、解雇紛争について和解交渉が持たれる時期、和解交渉における不当解雇補償金に関する一覧表の参照の有無等、和解交渉に関する実務についてヒアリングした。

1 解雇手続段階における当事者間の和解交渉の有無

使用者が労働者を解雇する際に支払う金銭としては、解雇補償金および慰謝料ないし損害賠償類似の金銭の2つが考えられる（賃金に属するものを除く）。このうち、解雇補償金⁴³については、法律による最低基準あるいは労働協約による上乗せ部分が定められているところ、それを超える部分について個別に交渉する余地は理論的には考えられるものの、結論的には否定的な見解が示された（UIMM）。

他方、使用者が労働者の解雇を決定する前に当事者間で慰謝料ないし損害賠償的性格の金銭についての交渉が持たれるか否かについては、解雇の決定に先立って当事者間で交渉が持たれることもあるとの回答も得られた（A弁護士）ものの、労働者が解雇された後の和解交

⁴³ なお、解雇補償金については、解雇されたことへの補償の趣旨として理解されるが、その歴史的由来としては、1920年代から1930年代頃にかけて、労働協約の締結単位となる各部門（産業・職種）において、より魅力的な労働条件を設定して人材を獲得するという趣旨のもと発展してきたものが後に法制度化されたとの認識も示された（A弁護士）。

渉で行うのが一般的であるとの見解（UIMM、CEG-AXA、A 弁護士）が示された。その理由として、労働者が解雇される前に当事者間で金銭面を含めた和解をすること（transaction）には訴訟リスクが残ること⁴⁴が指摘された（UIMM）。

2 解雇予告期間の長さを理由とする訴訟提起の抑制の有無

解雇手続とは別に、予告期間の長さが再就職先を見つけるために十分であることを理由に解雇訴訟の提起を思いとどめさせることはあるのかについても質問した。有識者からは予告期間の長さあるいは再就職先がすぐに見つかったというような事情が労働者側の提訴の意思を左右することではなく、フランスにおいては、解雇予告期間が解雇紛争や解雇訴訟を抑制するような機能は果たしていないとの見解が示された（UIMM、パリ労働裁判所）。これについては、フランスにおいては金銭解決が一般的なこともあり（←**第一節 I 2 (2)**）、労働者が解雇について使用者を訴える動機として、補償金の確保もさることながら、使用者の不当な解雇に対する異議申立てとしての色彩が少なくないことも影響している可能性があるだろう。なお、予告期間が長期にわたる場合、裁判を避けるための交渉がむしろ持たれるとの見解も示された（CEG-AXA）。

3 解雇後の和解交渉

上記 1 の通り、和解交渉は、労働者が解雇された（解雇通知を受けた）後に持たれることが多く、また、弁護士が解雇紛争に関与するのも一般的にこの段階になってからとされる（UIMM、CEG-AXA、A 弁護士）。

和解交渉の時期という点では、労働裁判所への申立てに先立って交渉が持たれるとの回答が複数得られた（UIMM、CEG-AXA、A 弁護士、パリ労働裁判所）。また、和解交渉に臨むスタンスという点では、使用者側が裁判を避けるために和解による早期の解決を望むこともあれば、裁判になってもいいという考えの使用者もあり、企業の方針によって異なるとの見解が示された（CEG-AXA）。同様に、担当弁護士のスタンスも影響すること、すなわち、和解・調停でできる限り解決しようとする弁護士もいれば、和解・調停交渉には力を入れない弁護士もいるとの指摘もあった（パリ労働裁判所）。また、従業員代表の立場として、和解による解決を積極的に勧めているとの見解も示された（CEG-AXA）。その理由としては、裁判にかかる時間や精神的な負担、結果の不確実性が挙げられた。

併せて、現在の傾向として、労働裁判所への申立てに先立って労働者と使用者が和解するケースが増えているとの認識も示された（CEG-AXA、UIMM）。その理由として、次に述べる不当解雇補償金に関する一覧表が導入されたことにより、当事者間あるいは弁護士間で交渉しやすくなったとの見解（UIMM、CEG-AXA）が示された。他方で、労働裁判所に対

⁴⁴ 解雇から生じる紛争を終結させる目的で締結される和解契約は、判例上、労働契約関係が終了した後にしか有効に締結できないため、そのことを念頭に置く発言と思われる。

する不信や不満もその理由として示された。すなわち、一つには時間の問題として、労働裁判所に申し立てた場合、判決までに時間がかかる（例えばパリでは2年近くかかる）こと⁴⁵、もう一つには、職業裁判官による判定でないことから、判決にばらつきがあることである⁴⁶。そうしたことから、フランスでは、「悪い判決よりは、いい合意を」ということが言われているようである。もっとも、解雇後の和解交渉それ自体は、2017年の不当解雇補償金に関する一覧表の導入以前から多く行われきたとの見解も示されている（CEG-AXA）。但し、和解交渉の文化については、労働者の属性や業種等が影響している（カードルの多い金融業界では解雇後に和解交渉が持たれることが特に多い）可能性も同時に指摘された。このほか、労働裁判所への申立て手続の複雑化・厳格化も和解による解決増加の一因となっている可能性として指摘された（UIMM）。

次に、**第一節Ⅲ 1 (3)**の通り、労働裁判所への申立て後は、その第1段階として調停・方針決定部での調停の成立が試みられるが、パリ労働裁判所では約20%が調停で解決しているとの回答があった（パリ労働裁判所）。もっとも、調停の期日までに当事者間で合意に至っているケースは極めて少ないとの認識も示された（UIMM）。この点に関連する指摘として、裁判外の和解も含め、解雇紛争の和解や調停にはある程度時間を置くことの必要性も指摘された（パリ労働裁判所）。なお、調停が不調に終わった場合も、当事者が判決に至るまでに和解を模索し続けることは当然あり得るとの認識も示された（パリ労働裁判所）。

また、労働裁判所における手続の長期化の結果、特に裁判手続が長期化している地域（例えばナンテール）等においては、当事者が裁判の期日までに裁判所の外で交渉することがあるとの認識も示された（UIMM）。

4 和解交渉における不当解雇補償金に関する一覧表の影響

以上を踏まえ、実際の和解交渉において和解金ないし解決金がどのようにして算定されるのか、考慮要素や不当解雇補償金に関する一覧表の影響の有無等についてヒアリングを行った⁴⁷。

解雇紛争においては、解雇のほか労働契約の履行に関すること（例えば未払い残業代）が併せて問題となることが多いとされる（UIMM）。この点、和解交渉による和解金ないし解決金は、日本の労働審判をはじめとする和解・調停の実務においてみられる包括的な解決金

⁴⁵ なお、労働裁判所での審理の回数そのものが多いわけではなく、あまりにも訴訟件数が多すぎる結果、審理の期日を入れることが難しく、結果として判決までに時間を要することとなっている。こうした傾向は、パリ等の都市部の労働裁判所において顕著にみられる傾向である。

⁴⁶ 結果として、労働裁判所の判決に対する控訴がなされる割合が高く、そのことが一層、解決への時間的コストを増している面もあると考えられる。

⁴⁷ なお、和解交渉において使用者が解雇の決定を取り消すことはあるか、についても質問をしたが、解雇の決定は検討を重ねてなされるものであるから、使用者が解雇の決定を覆す（取り消す）ことは基本的にないとの見解が示された（パリ労働裁判所）。フランスにおいては、前記の通り、解雇予告に加え、事前面談等の手続も課されており、使用者が最終的に解雇を決定するまでに考慮を尽くす仕組みが制度化されていることが影響している可能性が示唆されよう。

の支払いとは異なり、(不当)解雇に対応する金銭とその他の問題に対応する金銭とを明確に区別しているとの認識が示された(UIMM)。そのような区別の理由については、税・社会保障費の免除の有無との関係から自ずと区別する必要があるとの回答が得られた(UIMM)。すなわち、解雇紛争の解決に対応する金銭は税・社会保障の免除を受けることができるのに対し、労働契約の履行に対応する金銭は賃金とみなされ、税・社会保障費の負担が生じるということである。もともと、当事者としては、解雇以外の問題も含めて一気に解決したいとの思いがあるのも確かであり(パリ労働裁判所)、あくまで解決金の内訳として区別するということのようなのである。なお、税・社会保障費の免除ないし優遇の仕組み(←**第一節 I 1 (3)・2 (1)**)は、後にも述べるように、フランスにおいて解雇紛争の金銭解決を進めるうえで、実務上、非常に大きな意義を有していることが本調査を通じて示唆された。

次に、和解金がどのようにして算定されるのか、その考慮要素および不当解雇補償金に関する一覧表の参照の有無等について質問を行った。

この点、特に重要なファクターとなっているものとしては勤続年数が挙げられた。そして、勤続年数のほか、解雇理由や労働者側の損害が考慮されるとの見解が示された⁴⁸(CEG-AXA)。勤続年数を考慮する理由は、本ヒアリングにおいて直接的な発言は示されていないが、不当解雇補償金に関する一覧表や労働裁判所における調停の目安額に関する一覧表において勤続年数が変動要因となっていることが大きな理由と思われる。なお、解雇補償金も含めて、フランスではこれらの金銭の算定に当たって勤続年数が特に考慮されるが、その理由を尋ねたところ、フランスではこのことについて積極的に議論がなされてきたわけではなく、研究者も含めて当然のこととして受け止められてきた旨の回答があった(C教授)。そのため、和解交渉において勤続年数を重視するという点についても、必ずしも法規範的な裏付けがあるというわけではなく、フランスの伝統的な実務感覚としての側面があることには留意すべきであろう。

他方で、2017年改正による不当解雇補償金に関する一覧表の導入がされたことによる和解交渉への影響については、一覧表が目安となる点の見解(UIMM)や、労働者と使用者の双方が一覧表をもとに各自の損得、すなわち、裁判をした場合に生じうる不当解雇補償金に関するリスクないしその幅(上限額と下限額)を想定できるようになったことから、金額的な予測ができるようになった点の見解(CEG-AXA)、当事者間で交渉しやすくなった点の見解(A弁護士)が示された。また、その結果として、和解が非常に増えているとの認識(C教授)や、和解が増えたことが労働裁判所への申立て件数の減少要因となっているとの指摘も示された⁴⁹(UIMM、A弁護士)。

不当解雇補償金に関する一覧表が和解金の目安として機能している背景・理由として共通

⁴⁸ なお、ヒアリング先からは、同じ年齢であっても勤続年数に着目する旨の発言があった。

⁴⁹ 本調査での労働省に対するヒアリングにおいても、労働省の実施した労使双方へのヒアリングにおいて、2017年改正以降、労働裁判所への申立てを行う関心・利益が減っている旨の回答が得られたとの発言が回答者よりあった。

して指摘されたのは、和解金に対する税・社会保障費の免除・優遇（前述）である（UIMM、A 弁護士、B 教授、パリ労働裁判所）。すなわち、一覧表に基づく上限額を超える場合にはこうした優遇が受けられないほか、労働者においては失業保険が直ちに受給できない点が影響している可能性を示唆する旨の指摘があった（UIMM）。税・社会保障費の免除・優遇の仕組み自体は新しいものではないとされるが、従前は、解決金が賃金として再性質決定されるリスクないし不確実性が存在していたところ、2017年改正による一覧表導入により、確実性が増したとの見解が示された（A 弁護士）。すなわち、フランスにおいて一覧表が実務上尊重されているのは、こうした税・社会保障制度の存在によって担保されている面があるとも理解できよう。

また、労働裁判所での調停の試みに当たっては、不当解雇補償金に関する一覧表とは別に、和解金の目安額⁵⁰が法令により定められているが（D1235-21条、**第一節Ⅲ 1 (3) 【表 1-1-6】**も参照）、2017年改正までもあまり使われていなかったとの認識（パリ労働裁判所）や、2017年改正以降現在においては意味をなさないとの見解（A 弁護士）が示された。

このように、フランスにおいて不当解雇補償金に関する一覧表が和解交渉において遵守ないし意識されている背景には、金額面の予測可能性が上がったという事情もあるものの、税制・社会保障制度等による制度的担保の影響が少なくないと考えられることにも留意しなければならない。また、労働裁判所における調停の試みの段階では、一覧表の導入による大きな変化が生じたとは感じられないとの認識も示されており（パリ労働裁判所）、裁判外での和解交渉に特に大きな影響を与えたことが示唆される。

IV 裁判における不当解雇補償金の算定の実態

次に、本調査においては、裁判における不当解雇補償金の算定および2017年改正による不当解雇補償金に関する一覧表の導入の影響、それに対する評価についてヒアリングを行ったため、その内容を以下に整理する。

1 不当解雇補償金の法的性質

本調査においては、有識者から不当解雇補償金それ自体についての捉え方ないしその法的性質について見解が示されたので、この点を先に述べておきたい。不当解雇補償金は、解雇の不当さに対して支払われるものであり、雇用の喪失から生じる損害を填補するという意味で損害賠償的性格を有するが、一方で、純粋な民事的責任の概念（例えば不法行為責任）とは異なり、その抑止的性格によって支えられているものであることが強調された（B 教授、C 教授）。すなわち、不当解雇補償金の支払いが使用者に課される法的な根拠はあくまで労

⁵⁰ なお、この和解金の目安額は、場合によっては、不当解雇補償金に関する一覧表より労働者にとって有利な水準となっているが、その理由として、不当解雇だけでなく違法解雇のケースも含まれるためであるとの見解が示された（UIMM）。

働法典にあり、実損害と必ずしも対応関係にないということである（←**第一節 I 2 (1)**）。不当解雇補償金が損害の有無にかかわらず支払われるべきものであることは、賃金 6 ヶ月分という下限基準が設けられていた 1973 年法以来の考え方であり、2017 年の一覧表導入以降も変わらないという認識であろう。

また、一覧表の下限基準との関係では、不当な解雇が行われた場合、労働者側の損害の有無にかかわらず、何らかの不当解雇補償金が支払われなければならないことが、直近の破毀院判例において明らかにされたことについて指摘があった⁵¹（B 教授）。

2 不当解雇補償金の算定方法

次に、裁判における不当解雇補償金の算定方法については、本調査を通じて、算定式は存在しないとの認識が示された（UIMM、パリ労働裁判所）。それゆえに、2017 年改正以前は、類似する事案でも裁判所ごとに認容額が異なる、あるいは、予測できないということが言われていたのである⁵²。

そこで、不当解雇補償金の算定に当たって考慮される事項についてヒアリングを行った。有識者からは、不当解雇から生じる具体的な損害として、解雇期間中の逸失収入のほか、昇進の機会、退職金や年金、ストックオプション、再就職の困難さ、あるいは、引越しに伴う融資や子どもの転校のような私生活上の不利益等、解雇それ自体による直接的な損害のみならず、そこから派生して生じた可能性があるものも含め、解雇されずに雇用されていれば享受することができたであろうほとんどあらゆる利益、ないしは解雇されたことで生じたと考えられるあらゆる損害が考慮要素になるとの認識が示された（UIMM、A 弁護士、パリ労働裁判所）。

また、不当解雇補償金の算定において、解雇に至る過程における労働者側の非や使用者側の経済状況が考慮されるかについても認識を確認したところ、そうした事情は基本的に考慮されないとの見解が一致して示された（UIMM、CEG-AXA、A 教授、B 教授、パリ労働裁判所）。もっとも、この点は、あくまで理論上考慮されないこと、換言すれば、判決文に理由として表れないということであり、裁判官が心証のレベルで何らかの考慮を働かせているかどうかまでは分からないという指摘も示された（C 教授）。

判決確定後、あるいは調停や裁判外の和解による紛争解決後に、不当解雇補償金ないし和解金等が確実に支払われているかとの質問に対しては、（執行吏〔huissier〕または商事裁

⁵¹ 本稿の執筆段階で判決文を直接確認することはできなかったが、一つは、勤続年数 1 年未満の労働者が不当解雇された事案において、勤続年数 1 年未満の労働者については一覧表にて不当解雇補償金の下限基準が示されていないことから不当解雇補償金をゼロとした下級審判決が破毀されたこと、もう一つは、不当解雇された労働者が退職後すぐに再就職した事案において、労働者側に損害が発生していないとの評価のもと、当該労働者の勤続年数に基づく下限額を下回る形で不当解雇補償金をゼロとした下級審判決が破毀されたとの説明を受けた。

⁵² なお、解雇理由の正当性が認められた場合であっても、解雇の態様が著しく不当な場合、稀ではあるが、**第一節 I 3** で示したその他の損害賠償請求として高額の賠償金（例えば 15,000 ユーロ）が認められた裁判例があることも示された（B 教授）。

判所を通じて) 強制執行を図ることができる旨の回答が示された(パリ労働裁判所)。もっとも、ヒアリングを通じて、使用者による不払いが社会問題化しているという印象は窺われなかった。

3 不当解雇補償金算定に関する一覧表の導入の意図

2017年改正による一覧表の導入については、労使当事者の要望を受けたものではなく、マクロン大統領が主導して、換言すれば、政府主導で導入されたものである。そうしたことから、政策的な目的・意図についてまず質問をした。

ヒアリングでは、これまでも述べてきたところであるが、従前、不当解雇の場合にどれだけの補償金支払いが命じられるか分からないこと、また、労働裁判所ごとに認容される不当解雇補償金の額に開きがあったことが背景事情として指摘されるとともに、特に小規模企業における雇用の促進という政策的な意図も示された(労働省、B教授)。すなわち、一覧表を導入して目安となる幅を示すことにより、不当解雇の場合に負担すべき補償金の予測可能性を高め、ひいては雇用をよりしやすくするという政策的意図であったというものである。フランスではスタートアップのような小規模企業だけでなく、昔ながらの商店等を含め、約25%の労働者が従業員10人以下の企業で雇用されているとされる。労働法の知識に疎く、専門的な助言を得ることもできない小規模企業の使用者が、十分な検討をすることなしに解雇した結果、不当解雇として多額の補償金の支払いを命じられることがあり、その場合には事業そのものが成り立ち行かなくなることがあることが指摘された(B教授)。中小・零細企業の考慮という視点は、他の有識者(A弁護士)からも言及があり、現在のフランス(あるいはヨーロッパ)においては、政策的に小規模企業における雇用創出を促すことが大きな流れとなっていること、そのため、小規模企業に対応した労働法制を模索することの必要性が指摘されているとの見解も示された。

4 不当解雇補償金算定に関する一覧表の導入の影響・評価

以上を踏まえ、一覧表の導入の前後における不当解雇補償金の認容額の変化ないし一覧表の導入がもたらした裁判実務への影響についてヒアリングを行った。この点、一覧表の導入の影響については、**第一節 I 4 (2)** で分析結果を示したところであるが、有識者からは、不当解雇補償金の認容額が少なくなったとは思わない(B教授)、あるいは、大きな変化はない(パリ労働裁判所)との認識が示された。また、2017年改正による一覧表の導入においては、上限基準が新たに設けられたが、そのこととの関係では、実際の訴訟で一覧表の上限額が認められることは必ずしも多くない(結果として、上限基準によって不当解雇補償金の認容額が直接的に左右されることは多くない)との認識が示された(CEG-AXA、B教授)。

2017年改正による一覧表の導入に対する評価という点では、金銭面での予測可能性を高めたとの評価(CEG-AXA)やその可能性を示唆する見解が示された(労働省)。加えて、

実務においては、裁判例のデータベースを利用して不当解雇補償金の目安や相場を掴むことが容易になったとの見解も示された（UIMM）。その一方で、ネガティブな側面として、一覧表の適用を回避する動きないし訴訟の性質の変化を指摘する見解が広く示された。すなわち、労働者側が解雇の無効を主張するために、これを援用することが可能となる差別に関わる事由やハラスメントに関する主張が行われるケースが増え、事案がかえって複雑化するケースが増加したことや、一覧表の適用の対象外となる未払い残業代等労働契約の履行から生じる金銭支払請求を伴う事案が増えているとの認識も広く示された（UIMM、A 弁護士、B 教授、C 教授、パリ労働裁判所）。また、（不当）解雇に対する抑止的效果という観点で、フランスでは不当解雇について使用者の同意なしに復職が認められないことにも言及したうえで、現行の一覧表に基づく不当解雇補償金の支払いによる救済は抑止的效果として不十分であるとの認識も示された（C 教授）。

なお、2017 年改正による一覧表の導入の前後の比較分析として、不当解雇補償金それ自体で比較すると、一覧表導入後は認容額が少なくなっているが、他方で、未払い残業代等その他の請求を含めた訴訟全体として労働者に与えられる金額で比較すると、大きな変化がないという分析結果があることが示された（B 教授）。

また、労働者の属性という点では、勤続年数が短い者については補償金の上限も低く、弁護士費用の観点から、裁判所への提訴を諦める傾向、ないしこれらの労働者にとっては、不当解雇をされた場合でも労働裁判所に提訴するメリットがなくなってしまうことが指摘された（A 弁護士、B 教授、C 教授）。もっとも、裁判をするかについては、金銭的なメリットだけでなく、個々の心理面による影響があることに留意すべきである旨の見解も示された（CEG-AXA）。他方で、賃金額の高いカードルや勤続年数が長い労働者による提訴が増えて⁵³との認識が示されるとともに（UIMM、B 教授）、これらの者に対する不当解雇補償金の認容額がむしろ引き上がった可能性を示唆する見解も示された（パリ労働裁判所）。

V 合意解約の実態

1 法定合意解約をめぐる動向

上記Ⅱでも示したように、2008 年の合意解約法制化以降、法定合意解約による労働契約の終了は増加傾向にあり、制度として機能しているとの見解が広く示されている。もっとも、近年の動向という点では、増加傾向というよりは横ばい傾向にあり、その要因として、労働者に支払う補償金に対して課される使用者の社会保障費負担の割合が 20% から 30% に増加したことが挙げられるとの指摘があった（UIMM）。また、法定合意解約の利用増に伴う失業者の増加およびそれによる失業保険財政への悪影響について社会的な批判があることも示

⁵³ 賃金額や勤続年数のほか、不当解雇補償金には税金がかからないことが大きいことも指摘された（B 教授）。

された（労働省、CEG-AXA）⁵⁴。加えて、法定合意解約の利用をめぐることは、実際には引退を意図している労働者が、退職後に失業給付を受ける目的で法定合意解約を利用するケース等、不適切な制度利用に対して行政が注視している旨の指摘があった（CEG-AXA）。

2 法定合意解約による労働契約の終了に関する実態

法定合意解約の提案は労働者と使用者のいずれかからなされるのかとの質問に対しては、法定合意解約は労働者側のメリットが大きいことから、退職を考えている労働者から提案がなされることが多いとの見解が示された（UIMM、CEG-AXA、A 弁護士、パリ労働裁判所）。もっとも、こうした労働者からのイニシアチブによる法定合意解約の提案について、使用者は常にこれに応じるわけではなく、金銭的な負担を理由に、使用者側が労働者側の申し出に応じないこともあるとの見解も示された（UIMM）。いずれにせよ、労働者側からの申し出による法定合意解約の利用は、労働者のスムーズな労働移動の手段として位置付けられるとの認識が示された（A 弁護士）。

また、法定合意解約に際して支払われる解約補償金については、金額の相場は存在しないが、実際上は、労働者側としては不当解雇補償金に関する一覧表を、使用者側としては解雇補償金を意識しているとの見解が示された（パリ労働裁判所、UIMM）。

他方で、使用者側が労働者を解雇するに先立ち、当該労働者に対して法定合意解約を提案することが実務上あるかとの質問に対しては、使用者が事前に合意解約を提案することもあるとの見解も示された（パリ労働裁判所、UIMM）。但し、使用者が人的解雇ないし懲戒解雇を企図しているケースでは、法定合意解約の提案が当該労働者への同意の強要とみられる法的リスクが残るため、慎重な対応が求められるとの指摘もあった（UIMM）。

使用者による法定合意解約の提案ないし合意による契約解消についてはむしろ、経済的な文脈、すなわち、リストラの場面で多く利用されるとの指摘がみられた（UIMM、A 弁護士、B 教授）。その背景として、（大規模な）集団的な経済的解雇は、企業イメージを悪化させるため、近年のフランスでは、企業側もそれを嫌って集団的経済的解雇という手段を選択しない傾向にあるとの見解が示された（B 教授）。但し、経済的な文脈における合意解約の利用は、経済的解雇に関する規制が適用される可能性があること、そのようなこともあり、2017年改正で新たに法制化された従業員代表機関や労働組合が関与する別のタイプの希望退職制度が利用されることがある旨の指摘も示された（A 弁護士）。

第三節 小括－フランス法の特徴

最後に、**第一節**で述べた制度概要と**第二節**で述べたヒアリング調査結果から明らかになっ

⁵⁴ 補償金に対して課される使用者の社会保障費負担の割合が引き上げられたのは、こうした社会的批判を受けての措置とも考えられよう。なお、フランスにおいては、不当解雇が認められた場合、使用者は当該労働者に対して支給された失業給付の支払いが合わせて命じられることとされている点にも留意する必要がある。

たことをもとに、解雇の金銭解決をめぐるフランス法の特徴を整理しておきたい。

第1に、フランスにおいては、1973年法以来、不当解雇に対する法的救済として、復職または不当解雇補償金（賃金6ヶ月分以上）の支払いが規定されていたが、復職が実現することは基本的になく、不当解雇補償金の支払いによって救済されるのが実務上一般的である。また、不当解雇となった場合、使用者には、解雇期間中に労働者が受領した失業保険の一部または全部を失業保険運営機関に償還することが命じられることがある。

それに対して、法律で禁止される解雇理由に該当する違法解雇に対する救済は、当該解雇の無効が原則であり、使用者には復職の受け入れが義務付けられるとともに、解雇期間中の未払い賃金の支払いが課される。もっとも、労働者が復職を望まない場合には、復職の代わりに補償金（賃金6ヶ月以上）を請求することも認められる。

不当解雇補償金については、裁判所における不当解雇補償金の認容額が裁判所間で大きく異なることを背景に、また、金額の予測可能性の向上を目的に、2017年改正において、労働者の勤続年数に応じた、不当解雇補償金の上限および下限基準が一覧表のかたちで設定された（従業員11人未満の小規模企業については別の下限基準が適用される）。なお、一覧表導入以降も、違法解雇に対する救済として認められる補償金の下限基準は、従前の不当解雇補償金と同様、賃金6ヶ月分であり、上限基準の適用も受けない。

また、不当解雇補償金とは別に、労働者は、解雇の過程における使用者の態様の悪質さ等を理由に、民法典上の民事責任を根拠に、損害賠償を請求することも可能である。

第2に、フランスでは、労働契約から生じる個別的労使紛争は労働裁判所が管轄し、労働裁判所に申し立てられる事件の大多数が労働契約の終了、特に人的理由による解雇を占める。労働裁判所への申立て件数（2023年は約10.7万件）は近年大きく減少傾向にある（2015年と比べて約40%減）が、その背景としては、2008年に導入された法定合意解約の利用が増えたこと、および、2010年代の労働裁判所改革による裁判所への申立て手続の複雑化ないし厳格化の結果として訴訟提起のハードルが上がったことが共通して指摘されている。2017年改正による不当解雇補償金に関する一覧表の導入をその要因とみるかについては有識者の間でも見解が分かれている。

第3に、労働裁判所への申立てという点では、労働者が解雇された場合、裁判所への申立てに先立って当事者間で裁判外の和解交渉が持たれることが多いとの認識が示された。また、不当解雇補償金に関する一覧表が導入された結果、判決において命じられる不当解雇補償金の上限額が見えるようになり、近年は裁判外の和解が増えていることが指摘されている。裁判外の和解が増加している背景としては、裁判にかかる期間が長期化していることも併せて指摘されている。

労働裁判所への申立ては、従来、簡単に行うことができるものとして理解されてきたが、労働裁判所への申立てが複雑化ないし厳格化された結果、特に本人訴訟のハードルが上がり、弁護士への依頼が必要になるとの見解が示された。その一方で、2017年改正による一覧表

の導入の結果、特に勤続年数の短い労働者については、裁判において認められる不当解雇補償金の上限額が少ないことから弁護士費用を賄えないことを理由に、裁判をしないという選択をしている可能性があることも指摘されている。

労働裁判所に申し立てた場合、制度上は、調停の成立がまずは試みられる。調停成立に至るのは現在、労働裁判所に係属する本案訴訟の20%弱を占める。調停に当たっては、労働法典上、解決金の目安額が示されている（D1235-21条）が、実務では機能していないことが指摘されている。また、調停成立により解雇訴訟を終結させるメリットとして、労使双方の税・社会保障費の免除の仕組みが指摘されている。なお、この免除制度は、判決により不当解雇補償金が命じられる場合にも適用される。

第4に、不当解雇補償金は、損害賠償的性格のほか不当解雇に対する抑止的性格を併せ持つものとして理解されている。また、裁判における不当解雇補償金の算定式は、制度上も実務上も存在せず、解雇期間中の逸失収入のほか、年金等について生じる損失、解雇に伴い転居を強いられることから生じる費用、解雇されなければ享受できたであろう利益、再就職の困難さ等さまざまなものが考慮されるとの認識が示されている。他方で、労働者側の非や使用者側の経済状況等は原則として考慮されないとの認識が示されている。

不当解雇補償金に関する一覧表の導入の結果、裁判で認容される不当解雇補償金には上限基準が設定されることとなったが、有識者からは、必ずしも上限額が認められるわけではないこと、認容される不当解雇補償金の水準は上限基準が導入される以前とそれほど変わらないとの認識が示されている。但し、特に勤続年数が短い労働者については、不当解雇補償金の上限基準が低く設定されていることから、認容額が少なくなっていることが研究上明らかとなっていること、また、裁判をしないという選択をする者がいることにも留意する必要がある。さらに、不当解雇補償金に関する一覧表の導入は、その認容額について予測可能性を高めるものであるが、その一方で、実際の裁判においては、労働者側がハラスメントや差別を理由に解雇無効を主張するケースや未払い残業代等その他の金銭支払請求をするケースが増えており、2017年改正の前後で訴訟の性質が変化しているとの認識も示されている。

第5に、法定合意解約は、2008年の制度導入以降増加傾向にあり（2024年は年間約50万件）、成功しているとの評価を得ている。但し、法定合意解約の利用増が失業保険財政に悪影響を及ぼしているとの認識も示されている。

また、法定合意解約の利用については、使用者が解雇に先立って労働者に提案することがあるとの指摘もあるが、労働者にとってのメリット（解雇補償金と同額以上の合意解約補償金の受給権、失業保険の受給資格）が大きく、辞職を検討している労働者からの申し出が多いとの認識も示されている。

【補論】

本章では、フランスにおける解雇の金銭解決に焦点を当て、関連する制度概要およびヒア

リング調査結果について示してきた。有期労働契約の終了および経済的理由による解雇については、その必要性を検討したうえで本調査の対象に含めなかった。もっとも、日本法や他の比較法との関係を明確にするために、有期労働契約の終了および経済的解雇に対する法規制と解雇の金銭解決の関係について簡単に整理しておきたい。

I 有期労働契約の終了をめぐる法規制⁵⁵

フランスでは、期間の定めのない労働契約を原則とすることから、有期労働契約の利用に対しては、従来、法律により厳しく制限されている。

有期労働契約の利用については、常態的な利用は禁止されており（L1242-1条）、法律に列挙された利用事由（例えば、他の労働者の一時的な代替、企業活動の一時的な増加、季節的な業務等）に限定される（L1242-2条）。また、契約期間および更新回数の上限についても制約がある。法律の基準では、契約期間の上限は原則として更新期間を含めて18ヶ月、また、更新の限度回数は2回と規定されている（L1242-8-1条、L1243-13-1条）。もっとも、現行法は、常態的な利用が許されないという精神のもと、それぞれについて部門別の労働協約または集団協定で上限を定めることができるとし、これらが存在しない場合に、法律による規定が適用される仕組みとなっている。これらに加えて、有期労働契約の満了後に同一のポストについて引き続き有期労働契約を締結すること（契約の継続（*succession*））に対しても法律による規制があり、一定の空白期間（*délai de carence*）を経過していることが必要である（L1244-3条、L1244-3-1条）。

有期労働契約の終了に対する法規制という点では、まず、有期労働契約は契約期間の満了とともに当然に終了する（L1243-5条）ものとして理解されており、日本における雇止め（更新拒絶）の有効性ないし適法性の問題が講学上論じられることは基本的にない⁵⁶。もっとも、期間満了後に期間の定めのない労働契約により契約関係が継続せず、雇用関係が終了する場合、使用者は、当該労働者に対して契約期間中の賃金総額の10%に相当する額を契約終了手当（*indemnité de fin de contrat*）として支払わなければならない（L1243-8条）。契約終了手当は、有期雇用の不安定さに対する補償を趣旨とするものである。

また、使用者による期間途中の一時的な解約については、労働者側の重大な非行（*faute grave*）や不可抗力等の場合を除き、原則として認められない（L1243-1条）。重大な非行や不可抗力等が認められない場合、労働者は、上記の契約終了手当とは別に、契約期間満了までに受領できたであろう報酬と同額以上の損害賠償を請求することができる（L1243-4条）。

以上の通り、フランスでは、有期労働契約の終了に対して解雇規制が直接及ぶことはない。

⁵⁵ 橋本陽子＝奥田香子＝飯田紀彦『労働政策研究報告書 No. L-1・ドイツ、フランスの有期労働契約法制調査研究報告』（労働政策研究・研修機構、2004年）72頁以下〔奥田香子〕、野田・前掲注（34）書229頁以下。

⁵⁶ 例外として、労災の被災者・職業疾病に罹患した労働者、従業員代表の地位を有する労働者については独自の保護規定が適用される（L1243-5条2項）。

なお、有期労働契約の利用が法令等に反している場合、その制裁ないし救済として、労働者は、期間の定めのない労働契約への転換（いわゆる再性質決定）を、裁判を通じて求めることができる（L1245-1条）。そのため、有期労働契約のもとで働いていた労働者がこのような契約の再性質決定を主張して、不当解雇補償金を請求することも考えられうる。もっとも、その場合も、有期労働契約であることを前提とした契約更新ないし契約更新後の地位の確認あるいは不当解雇補償金を求めるわけではなく、あくまでも労働契約それ自体が当初から法的には期間の定めのない労働契約として性質決定されるべきものであったことを前提とする主張であるため、有期労働契約の終了に対しても解雇規制が及ぶということではない。

II 経済的解雇に対する法規制⁵⁷

フランスでは、企業の経済的困難や技術革新を理由に、雇用の削減、雇用の変動または労働契約の本質的な要素の変更に対する労働者の拒否の結果として生じる解雇を、経済的理由による解雇（経済的解雇）と定義している（L1233-3条）。

経済的解雇に対する法規制は、解雇一般法（人的解雇に対する法規制）を基礎としつつも、経済的解雇の類型、すなわち、①経済的理由による個別的解雇、②同一の30日の期間内に行われる10人未満の集団的な経済的解雇（小規模集団的解雇ともいう）、③同一の30日の期間内に行われる10人以上の集団的な経済的解雇（大規模集団的解雇ともいう）、に応じて、適用される手続規制が異なる点に特徴がある。

手続規制は、大別すれば、労働者本人に対するもの（人的解雇と同様の解雇手続）、従業員代表機関ないし労働組合が関与する集団レベルのもの（解雇の実施に先立つ従業員代表機関への諮問手続）、行政機関との関係のもの（行政機関への通知、雇用保護計画の審査）に分類され、経済的解雇の類型に応じて内容が異なる。最も特徴的なのは、従業員50人以上の企業における大規模集団的解雇の場合に使用者に課される雇用保護計画（*plan de sauvegarde de l'emploi*）であり、使用者には、解雇人員数の最小化に向けた措置、解雇を避けることのできない労働者に対する再配置に向けた措置等を計画することが求められ、解雇の実施に当たっては、当該計画は行政機関による審査を受けることが要件となっている。この点、他の解雇手続違反とは異なり、使用者が雇用保護計画について行政機関による審査を受けずに解雇がなされた場合、当該解雇は無効となる（L1235-10条）。その場合、労働者は、法律により禁止された解雇の場合と同様、復職が認められ、また、復職を望まない場合には賃金6ヶ月分以上の補償金を請求することができる。

次に、実体規制としては、人的解雇の場合と同様に、解雇理由が現実かつ重大な事由によって正当化される必要がある（L1233-3条2項以下）。加えて、経済的解雇の場合、使用者には、対象となる労働者の当該企業あるいはグループ企業への再配置（*reclassement*）義

⁵⁷ 古賀修平「フランスにおける経済的理由による解雇」労働法律旬報1834号（2015年）16頁、細川＝古賀・前掲注（1）報告書50頁以下〔細川良〕、野田・前掲注（34）書186頁以下を参照。

務ならびに職業教育（formation）および適応化（adaptation）に関するあらゆる努力義務が課される（L1233-4 条）。以上の実体規制に違反した場合、労働者は、不当解雇として、使用者に対して不当解雇補償金の支払いを請求することができる。

以上の通り、経済解雇に対する法規制は、経済的解雇に固有のルールが形成されているものの、解雇の救済ないし制裁という観点では、解雇一般法（人的解雇に関するルール）と概ね共通する内容となっている。

《参考文献》

〔仏語文献〕

P.-H. Antonmattei, Droit du travail 3^e éd., LGDJ, 2023

G. Auzero et al., Droit du travail 37^e éd., Dalloz, 2024

A. Coeuret et J.-Ph. Lieutier, Droit du travail 2022 4^e éd., Dalloz, 2021

R. Dalmasso et C. Signoretto, Une première évaluation du « barème » d'indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse mis en place par l'ordonnance no1387 du 22 septembre 2017, Dr. Soc. 2022, p.135

A. David, Éléments de discussion. Sécuriser le contentieux sur les licenciements ?, in F. Gea (dir.), Retour sur les ordonnances Macron : un nouveau droit du travail ?, Dalloz, 2020

F. Favennec-Héry et al., Droit du travail 9^e éd., LGDJ, 2024

P. Lokiec, Droit du travail, PUF, 2019

P. Lokiec, Le Barème s'attaque au cœur de la fonction de juger, SSL n°1849 (2018)

C. Minni, Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012, Dares Analyses n°31, 2013

Ministère de la Justice, Références Statistiques Justice 2024, 2024

J. Vidal, La procédure prud' homale, LexisNexis, 2018

〔邦語文献〕

古賀修平「フランスにおける人的理由による解雇」労働法律旬報 1830 号（2014 年）8 頁

古賀修平「フランスにおける合意解約」労働法律旬報 1834 号（2015 年）8 頁

古賀修平「フランスにおける経済的理由による解雇」労働法律旬報 1834 号（2015 年）16 頁

古賀修平「法定合意解約制度に従わずになされた合意解約の有効性」労働法律旬報 1858 号（2016 年）45 頁

古賀修平「フランスにおける合意解約法制化の意義」日本労働法学会誌 130 号（2017 年）170 頁

古賀修平「フランスにおける解雇の救済——近年の動向を踏まえて」季刊労働法 279 号（2022

年) 13 頁

小山敬晴「組合代表および従業員代表等の解雇からの特別な保護」労働法律旬報 1830 号
(2014 年) 16 頁

滝沢正『フランス法〔第 5 版〕』(三省堂、2018 年)

野田進『フランス労働法概説』(信山社、2022 年)

橋本陽子＝奥田香子＝飯田紀彦『労働政策研究報告書 No.L-1・ドイツ、フランスの有期労働契約法制』(労働政策研究・研修機構、2004 年)

細川良＝古賀修平『労働政策研究報告書 No.173・フランスにおける解雇にかかる法システムの現状』(労働政策研究・研修機構、2015 年)

細川良＝小山敬晴＝古賀修平『資料シリーズ No.211・フランス労働法改革の意義と労使関係への影響』(労働政策研究・研修機構、2019 年)

第三章 イギリス法

石田信平（専修大学）

第一節においては、イギリスの解雇規制と解雇に関連する金銭補償制度を概観する。不公正解雇の補償金は雇用審判所による将来損失の算定等によるところが大きいいため、補償金算定の実態を明らかにするという点では、雇用審判所にヒアリングを行う必要があったが、ヒアリングを行うことはできなかった。ACAS の関与による和解を通じた補償金算定も非公開で、ACAS もこの点に関するヒアリングに応じていないということであった。そのため補償金に関する裁判例の検討（←**第一節Ⅲ**）を通じて、金銭補償の実態を可能な限り明らかにすることとし、実際に違法・不公正解雇の紛争処理を扱った経験がある 2 名の弁護士にヒアリングを行った。**第二節**において、かかるヒアリングの結果を示す。

第一節 制度概要

イギリスでは、違法・不公正解雇に対してどのような金銭的救済が付与されるのか。以下では、この問題を理解する前提として、1960 年以降の解雇規制の展開を概観するとともに、効率的な紛争処理の実現という観点から行われてきている 1990 年以降の法改正の動向を辿り、イギリスにおける解雇規制の変遷を確認する。

I イギリス解雇規制の概観

1 解雇規制の展開

イギリスのコモンローの伝統では、一般には、契約当事者は予告に基づいて自由に雇用契約を解約でき、契約の根幹にかかわる重大な違反行為等があった場合には、即時に解約できる、という考え方がとられている。予告期間は明示条項があればそれにより、それがない場合には給与形態に依存する。例えば、週給であれば 1 週、月給であれば 1 ヶ月となる。また、契約当事者の即時解約のうち、労働者側の即時解約は、即時解約の権利＝みなし解雇、という形で論じられることになる¹。

もっとも 1960 年代以降、上記のようなコモンローに対して、立法規制による解雇規制が整備されるようになってきた。イギリスではもともと、労使紛争は自主的な解決・手続きに委ねられるべきである（集団的自由放任主義）と考えられてきたところがあったが、集団交

¹ 契約の根幹にかかわる重大な違反とは、典型的には、使用者が労働者との間の信頼関係を破壊し、またはそれを大きく損なう態様で行動したような場合である。労働者の辞職が使用者のこうした行動に起因していると評価できる場合にみなし解雇が成立する。例えば、使用者の一連の不適切な行動（降格や不適切な指導）（Lewis v Motorworld Garages Ltd [1985] IRLR 465）、配転条項違反（United Bank Ltd v Akhtar [1989] IRLR 507）、受動喫煙に対する適正な措置を行わない等の職場環境維持の不作为（Waltons & Morse v Dorrington [1997] IRLR 488）等に起因して辞職を余儀なくされたときにみなし解雇が成立することになる。使用者による差別があったために労働者が辞職したような場合には、平等法違反とみなし解雇が同時に問題となる。

渉では十分な保護が得られないケースが生じ、また、集団交渉の枠組みでは国家の経済的利益が十分に考慮されないという視点も提起された。解雇に関するストライキを減少させるという目的も相まって²、次第に、解雇に関する立法規制が整備されてきたのである。イギリスにおける解雇の立法規制は予告を通じて自由に解約できるというコモンローを修正する形でなされるため、予告などを通じてなされた解雇は有効であるが、不公正であると評価される場合等について、原職復帰・再雇用や金銭補償の救済がなされるという仕組みが設けられてきた。

まず、1963年労働契約法³では、解雇する場合、1ヶ月の継続雇用の後に1週間、2年後には2週間、その後1年ごとに1週間ずつ増加して最大12週間の予告期間が必要であるとされた。更に、1965年剰員手当法⁴において、剰員（*redundancy*）を理由とする解雇に対する金銭補償制度が設けられた。創設当時は、政府運営による使用者負担のファンドから金銭補償が払い戻される仕組みが制度化されており、当初は6割から7割が払い戻されていた。しかし、この払い戻しは次第に縮小し、1986年には廃止されるに至っている。雇用の流動化を促進するために創設されたものの、景気後退時には、長期失業による損失を緩和する役割も果たしたと指摘されている⁵。

1971年には、以上に加えて、労使関係法⁶において、労使審判所（現在の雇用審判所）による不公正解雇の手續・決定・救済が定められることになり、再雇用（*reengagement*）と併せて、金銭補償の救済が制度化された。1965年剰員手当法では、剰員を理由とする解雇であれば、それが公正な解雇であっても金銭補償がなされるのに対して、1971年労使関係法の金銭補償は不公正な解雇に対して支給されるものであった。

1974年労働組合労働関係法⁷では、労働者の即時解約権＝みなし解雇についても、不公正解雇規制における解雇救済の対象に含められ、原職復帰（*reinstatement*）が再雇用とは区分される救済として明記された⁸。更に1975年雇用保護法⁹では、不公正解雇に対する金銭補償として、補償額に加えて、基本額が含められる変更がなされ¹⁰、更には、レイオフ（一時的な就労停止）の場合の保障手当が導入された（現在、1日当たり£38で最大5日£190）¹¹。加えて、1995年には、EU法の要請を受けて集団的剰員・事業譲渡規則が設けられ、

² See eg, Joanne Howe, *Rethinking Job Security* (Routledge 2017) 37-40.

³ Contracts of Employment Act 1963.

⁴ Redundancy Payments Act 1965.

⁵ Lawrence R Root, 'Britain's Redundancy Payments for Displaced Workers' (1987) June 1987 *Monthly Labour Review* 20.

⁶ Industrial Relations Act 1971.

⁷ Trade Union and Labour Relations Act 1974.

⁸ 復職とは、労働者が解雇されなかった場合と同じ権利や条件が保障されるというものであり、再雇用では、解雇時と同様の労働であることはもちろん、過去の賃金も保障されない。

⁹ Employment Protection Act 1975.

¹⁰ Employment Protection Act 1975, ss 73-5.

¹¹ Employment Rights Act 1996, s 28.

現在では、1992年労働組合・労働関係法¹²において、集団整理解雇の場合の情報提供と協議義務、その違反に対する保護的制裁金（protective award、最大90日分の給与、2025年雇用権法によって最大180日分に増額）が定められている¹³。

ブレア労働党政権の下における1999年雇用関係法では、不公正解雇に対する金銭補償額が£12,000から£50,000へと大きく引き上げられた。低い上限額の存在が労働者に対する完全な補償を妨げていると考えられたためである。1999年雇用関係法では、更に、再雇用命令に従わない場合の追加補償額やインフレに応じた補償金の引き上げが定められ、その後、補償額は2012年までに£72,300まで引き上げられてきた。しかし保守・自民連立政権時における2013年企業規制改革法¹⁴において、過去6年の間に実際に支給されている補償額の中央値が£4,000から£5,000であって、上記上限額により労使に非現実的な認識がもたらされているとされ、上記£72,300に加えて、年間の総給与という新たな上限が設定された。2025年4月時点の上限額は、1年分の総給与と£118,223の低い方の額となっていたが、2025年雇用権法において補償額の上限規制が撤廃された。

こうしてイギリスの解雇規制における法制度上の金銭補償としては、剰員手当、不公正解雇の救済としての金銭補償、情報提供・協議義務違反を理由とする保護的裁定の三種がある。剰員手当は解雇が公正であったとしても剰員である限り支給されるというものであるが、支給された剰員手当は不公正解雇の補償金から控除されることとされている。これに対して保護的裁定は、手続違反に対する制裁金としての性質があるため、調整控除の対象とされていない。また、法制度上の金銭補償とは別に、違法解雇に対する損害賠償を行うことが可能であり、法制度上の金銭補償との関係が問題となっている。

なお、イギリスの不公正解雇規制や剰員手当法の適用については、継続勤務要件が定められており、不公正解雇規制については当初、2年（104週）の継続勤務が法適用の要件として定められ、その後、数度の変更を経て、1999年に1年に短縮された¹⁵後に、2012年には2年に延長されたが、¹⁶2024年に14年ぶりに政権を奪還した労働党政権の2025年雇用権法において、6ヶ月に短縮されることになった。

2 効率的な紛争処理の要請

近時におけるイギリスの解雇規制の大きな特徴として指摘されるべき点は、訴訟提起される解雇紛争の増加に伴い、1990年以降において、解雇紛争をいかに効率的に処理するかという観点からの規制改革が進められてきたことである。司法機関である雇用審判所において解雇の不公正審査が行われ、金銭補償、原職復帰、再雇用といった救済が付与されるという

¹² Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.

¹³ Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, ss 188-192.

¹⁴ Enterprise and Regulatory Reform Act 2013.

¹⁵ The Unfair Dismissal and Statement of Reasons for Dismissal (Variation of Qualifying Period) Order 1999.

¹⁶ The Unfair Dismissal and Statement of Reasons for Dismissal (Variation of Qualifying Period) Order 2012.

基本構造が維持されつつ、①審判所に持ち込まれる紛争を減らすために社内紛争処理制度の活用が促されるとともに、②調停（conciliation）¹⁷や仲裁（arbitration）等の他の紛争解決手段が整備され、更には、③雇用審判所における審査の効率性を向上させる手当がなされてきた。①や②については、労使紛争の調停や仲裁サービスの提供を任務とする独立行政機関である ACAS（the Advisory, Conciliation and Arbitration Service）の機能強化を通じて行われてきた。

（1）1994年グリーンペーパーから三段階手続履行義務の新設まで

1994年の保守党政権時におけるグリーンペーパー¹⁸に基づいて制定された1998年雇用権（紛争処理）法¹⁹では、労使審判所から雇用審判所に名称が変更されたが、併せて、①社内紛争処理手続を経ずに解雇が行われた場合には不公正解雇に対する金銭補償の増減（最大で賃金の2週間分）がなされること、②集团的労使関係の分野におけるACASの仲裁サービスが解雇紛争にも提供されること、③労使代表者を除いた単独裁判官による審理が雇用審判所で行われることが可能となること等が定められた。

ブレア労働党政権では更に、雇用審判所による解決は最後の手段であって、労使による自主的な紛争解決が目指されるべきであり²⁰、労使のパートナーシップが強化されるべきであるという観点から、こうした方向性に沿った改革が進められた。具体的には、社内紛争処理に関するACASの行動準則（ACAS Code of Practice）において、懲戒処分の際に本人が選択した労働者あるいは労働組合代表者の付き添いを認めることが推奨されていたところ、1999年雇用関係法²¹において、これが法的権利に格上げされた²²。また、2002年雇用法²³および2004年同規則²⁴では、㊦ACASの行動準則よりも簡素かつ基本的な事項に関する解雇・懲戒・苦情処理手続の遵守義務（労働者に対する解雇・懲戒処分の根拠等の通知、面談の実施、それに対する不服申し立て、という三段階の手続）が法律に規定され、㊧これらの義務を満たさない場合には、自動的に不公正解雇となり、㊨雇用審判所において10～50%の範囲で補償金を増減させることができることとされた。加えて、㊩上記三段階の手続を超えた適正手続の懈怠があったとしても、解雇後に不正の真実性が明らかになり解雇は避けられなかったという場合には解雇を公正と判断しなければならない、とされた（いわゆる‘no-

¹⁷ Conciliation は、しばしば「あっせん」と訳されるが、Mediation と異なり、紛争解決を志向する側面が強いため、本章では「調停」という訳語を当てることとする。

¹⁸ Employment Department, ‘Resolving Employment Rights Disputes: Options for Reform’ (Cm 2707, 1994).

¹⁹ Employment Rights (Dispute Resolution) Act 1998.

²⁰ DTI, ‘Fairness at Work’ (Cm 3968, 1998).

²¹ Employment Relations Act 1999.

²² Employment Relations Act 1999, s 10.

²³ Employment Act 2002.

²⁴ The Employment Act 2002 (Dispute Resolution) Regulations 2004.

difference' rule の復活²⁵⁾。更に、㊦調停和解による早期の紛争解決を実現するという観点から、審判申立後に当事者の意向に基づいて提供されなければならない ACAS の調停義務が一定期間に限定された。

(2) 保守・自民連立政権による一連の改革

もともと、上記㊦の三段階手続の履行義務は、基準の内容自体は適切であったものの、次のような問題点があるとされた²⁶⁾。つまり、法定義務の不遵守が、企業にとっては自動的不公正解雇を帰結し、労働者にとっても補償金が減額される結果となるため、企業と労働者に高い管理コストを負担させるものとなっていること、企業と労働者の行動の実質ではなく、手続の形式的な充足に焦点が当てられる傾向を生み出していること、である。上記㊦についても、早期の紛争解決に繋がらず、利用期間の限定が逆に利用の機会を奪っていると批判された²⁷⁾。

そこで保守・自由民主党連立政権は、2008 年雇用法²⁸⁾において、上記㊦の三段階手続の履行義務・その不遵守による自動的不公正解雇・'no-difference' rule を廃止し、そのうえで、ACAS の行動準則を法定のものと非法定のものに区分し、従前の三段階手続の枠組みを法定の行動準則として位置付ける一方、より詳細な基準を非法定の行動準則として設定した²⁹⁾。そして、雇用審判所が、法定の行動準則に照らして企業・労働者の行動を実質的に評価して、不公正解雇の金銭補償を 25% の範囲で増減することができることとした。更に上記㊦については、申立後の調停に関する期間制限を撤廃するとともに、申立前の調停サービスを制度化した。

その後、保守・自民連立政権は、効率的な雇用審判所運営の観点から、単独裁判官による審理可能なものとして不公正解雇に関わる紛争を追加するとともに³⁰⁾、採用のリスクを軽減するという観点から不公正解雇規制の継続勤務要件を 1 年から 2 年に延長し、加えて、以下のような規制を導入した。①上記㊦の申立て前の調停サービスを改正して、雇用審判所に提訴する前に ACAS による調停あるいは当事者間の和解合意を試みることを義務付けつつ、和解のために行われた言動が不利な証拠として裁判所に提出されないことを保障するという、和解における会話を保護する仕組みを設け（併せて、金銭補償における補償額の上限と

²⁵⁾ 'no-difference' rule は、*British Labour Pump Co v Byrne* [1979] IRLR 94 において示された基準であるが、その後の *Polkey* 事件貴族院判決 (*Polkey v A E Dayton Services Ltd* [1987] IRLR 503.) では、この 'no-difference' rule が排除され、使用者が解雇時点において認識していた事実を照らして、手続の履践が無意味であるという状況はありうるが、そうでない場合に適正手続が履践されていない解雇は不公正であるとされていた。

²⁶⁾ Michael Gibbons, 'Better Dispute Resolution: A Review of Employment Dispute Resolution in Great Britain' (DTI 2007).

²⁷⁾ *ibid.*

²⁸⁾ Employment Act 2008.

²⁹⁾ Astrid Sanders, 'Part One of the Employment Act 2008: Better Dispute Resolution' (2009) 38 *Industrial Law Journal* 30 は、こうした分割により労働者保護の基準が低下する可能性があるとして指摘している。

³⁰⁾ The Employment Tribunals Act 1996 (Tribunal Composition) Order 2012.

して年間総給与という新たな基準を設定し)³¹、②不当な濫訴防止、審判所のコストの公平な分担、価格メカニズムによる早期和解の実現のために、これまで無料とされてきた雇用審判所の訴えを有料化した³²。また、③使用者負担の軽減や労働市場の柔軟性確保という目的の下で、最低£5,000以上の価値の株式と引き換えに不公正に解雇されない権利を放棄する合意を制度化した³³。こうして保守・自民連立政権は、雇用審判所への訴えを限定しつつ、ACASの調停和解や社内紛争処理手続を通じて解雇紛争を解決する施策を展開してきたのである。

但し、以上のうち②の有料化措置については、2017年の最高裁判決³⁴において、コモンロー上の権利である司法へのアクセス権が実質的に侵害されており、またEU法にも反するものであるとされて違法であると判断された。有料化命令によって審判所に対する訴訟件数が激減し、ACASの調停利用が大幅に増加した³⁵ものの、上記の最高裁判決を受けて、現在では、無料となっている。

また、ここでは、ACASの事前調停前置に関する上記①の措置が、政府の委託を受けて検討報告書であるBeecroft Report³⁶において提案された補償金付き無過失解雇（事前の補償金支払を通じて解雇が可能となる制度）に代えて導入されたものであったことにも留意する必要がある。Beecroft Reportでは、市場の柔軟性や効率性の観点から、補償金付き無過失解雇に加えて、不公正解雇規制の改革について、継続勤務要件を2年以上に更に延長すること、解雇理由に関する使用者の証明責任を軽減すること、差別を除いた不公正解雇自体を廃止すること、といった他のアプローチがあり得ることが指摘され、このうち補償金付き無過失解雇の導入が最も適切であると提案されていたが、自民党の反対等により、結局、この提案に沿った改革は行われず、上記①の措置がなされることになった。

(3) 2024年雇用権法案と2025年雇用権法

なお、2024年7月の総選挙で14年ぶりに政権を奪還した労働党は、集団整理解雇の情報提供・協議義務違反に対する保護的裁定と解雇・再雇用の規制を強化する等、解雇規制を強化する方向性を示した³⁷。また、不公正解雇規制による保護を受けるには、2年の継続勤務が必要とされていたが、労働党は、試用期間の制度を導入し、この継続勤務要件を撤廃する

³¹ 2013年企業規制改革法（Enterprise and Regulatory Reform Act 2013）によるものである。

³² The Employment Tribunals and the Employment Appeal Tribunal Fees Order 2013. 手数料は、タイプAとタイプBに区分され、不公正解雇はタイプBとなり£1,200（issue fee + hearing fee）とされた。

³³ Growth and Infrastructure Act 2013, s 31; Employment Rights Act 1996, s 205A.

³⁴ *R (on the application of UNISON) v Lord Chancellor* [2017] UKSC 51.

³⁵ Ministry of Justice, ‘Review of the Introduction of Fees in the Employment Tribunals: Consultation on Proposals for Reform’ (January 2017).

³⁶ Adrian Beecroft, ‘Report on Employment Law’ (October 2011).

³⁷ 2023年に労働組合と協議を行わずに、800人を一斉に解雇して派遣労働者に置き換えた事案が生じたため、これに対応したものであると考えられる。

方針を打ち出した³⁸。2024年雇用権法案を受けて2025年12月に成立した2025年雇用権法では、保護的裁定額の増額と解雇・再雇用に関する規制強化が盛り込まれることになったが、継続勤務要件撤廃の提案は修正され、2年から6ヶ月に短縮されるにとどめられた。しかし、その代替として、補償額に関する補償金の上限規制が撤廃されることになった。

3 イギリス解雇規制の特徴

このようにイギリスでは、解雇紛争をはじめとした労働紛争については、集団交渉による労使自治に委ねるという視点が強く、初期の解雇規制は集団交渉の尊重を否定するものではなく、その不十分さを補充するという観点によるところがあったが、1971年労使関係法において、解雇の裁定が労使審判所に委ねられたことから、次第に、集団交渉から労使審判所（雇用審判所）に産業正義の担い手が置き換えられていった面が一方ではみられる³⁹。もっとも他方において、多発する解雇紛争の効率的な紛争処理の要請、紛争処理に対する労働者の参加の促進、ブレア労働党政権における第三の道（労使のパートナーシップの強化）等から、職場における紛争処理手続きやACASの調停の活用が促されている側面があり、雇用審判所における解雇の公正審査でも、実体面よりも手続面に着目した審査がなされていることには留意する必要がある。2008年に導入されたACASによる事前調停システムが2013年企業規制改革法において強制的な早期調停システムへと変更されており⁴⁰、雇用審判所に解雇に関する訴えを提起する前段階として、ACASによる調停がまずは行われることとなった。また、解雇手続については、ACASの行動準則が定められており、この準則に違反した場合は、使用者・労働者のいずれについても、25%の範囲で金銭補償（補償額）の増額（使用者）や減額（労働者）が行われることになっている。

II 違法解雇・不公正解雇に対する法規制の概要

冒頭で述べた通り、本章の目的は、上記のようなイギリス解雇規制の中で、特に違法あるいは不公正な解雇に対する金銭補償に焦点を当てて、制度の状況とその運用の実態を明らかにする点にある。①予告期間を守らない違法解雇あるいは労働者の即時解約（みなし解雇）における使用者の義務違反に基づくコモンロー上の損害賠償、②1971年労使関係法において設けられた不公正解雇規制の金銭補償、を中心としつつ、必要に応じて、③1965年剰員手当法に基づく剰員手当、④集団的整理解雇の際の情報提供・協議義務違反に対する保護的裁定に言及するという形で、イギリス解雇規制における金銭補償制度の運用状況・実態を明らかにする。

ここではまず、本章の検討対象である①コモンロー上の損害賠償、②不公正解雇規制の金

³⁸ Employment Rights Bill 2024-2025, <https://bills.parliament.uk/bills/3737>.

³⁹ Howe (n 2)30-57.

⁴⁰ Employment Rights Act 1996, s 18A.

金補償、③剰員手当、④情報提供・協議義務違反に対する保護的裁定の概要と相互の関係について整理しておきたい。

1 コモンロー上の損害賠償

コモンロー上の損害賠償請求は、伝統的には、契約上の予告期間に反する違法解雇に対する契約上の救済として位置付けられてきた。予告期間に対応した賃金相当額がそれに当たり、精神的損害の救済は否定されてきた⁴¹が、雇用契約当事者間の相互信頼関係を維持する義務（the duty of mutual trust and confidence、相互信頼維持義務）に反する態様でなされた解雇については、当該義務違反による将来の逸失利益の賠償を求めることができるのかが問題となる。上記の通り、契約の根幹に関わる重大な違反行為があって労働者に即時解約権が生じる場合（みなし解雇）にも不公正解雇規制による救済が付与されるようになったため、契約の根幹に関わる重大違反が認められるのはどのような場合かという点に焦点が当てられ、その際に、合理的理由なく当事者間の信頼関係を破壊しないという黙示的義務（相互信頼維持義務）に違反しているかどうかの問題となり、こうしたコモンロー上の義務が形成されたきた⁴²。

このように相互信頼維持義務は、不公正解雇規制のみなし解雇規定を起点として形成されてきたと解されているが⁴³、将来の逸失利益に対する賠償は、明示的に定められている契約の懲戒手続条項を遵守せずになされた解雇等の場合に、当該義務違反による将来の逸失利益の賠償を求めることができるかという形でも問題となる。そしてここでは、相互信頼義務や契約の明示条項違反による損害賠償が、不公正解雇規制の金銭補償について定められている上限額を超えることがあり、この点をどのように解するかが問われているのである。

相互信頼義務違反の損害賠償と不公正解雇規制の金銭補償は、本来的には別のものである。しかし貴族院判決では、会社による不当解雇の結果として精神疾患に陥って就職不能となったため、会社による解雇の方法に相互信頼義務違反があったとして不公正解雇規制の補償金の上限額を超える£40万の損害賠償が求められた事案において、不公正解雇に対する救済は、労働者の個々の尊厳だけでなく一般的な経済的利益にも配慮する必要がある、そのバランスは民主的決定によって既に果たされているとされて、上限額を超える請求が棄却された⁴⁴。

更に、明示的な契約条項違反であれ相互信頼義務違反であれ、それによって労働者に即時解約権が生じて、みなし解雇の問題となる場合には、㊦使用者による解雇を受け入れずに契約の存続を主張できるか（選択理論）、それとも、そうした主張は認められず㊧自動的に雇

⁴¹ *Addis v Gramophone Co Ltd* [1908-10] All ER Rep 1.

⁴² *Courtaulds Northern Textile Ltd v Andrew* [1979] IRLR 8.

⁴³ See eg, ACL Davies, 'The Relationship Between the Contract of Employment and Statute' Mark Freedland, *The Contract of Employment* (OUP 2016) 73.

⁴⁴ *Johnson v Unisys Ltd* [2001] UKHL 13.

用契約は終了すると解するかが問題となっている。⑦選択理論によれば、退職日を自身で選択できることになり、賃金やボーナス等の契約上の給付を完全に受けることが可能となる。これに対して、①自動終了理論によれば、みなし解雇としての不公正解雇規制の救済と相互信頼義務違反に基づく損害賠償のいずれかの処理となる。

2 不公正解雇規制

1971年労使関係法によって導入された不公正解雇規制は、現在では1996年雇用権法94条以下に規定があり、そこでは、①使用者による終了、②期間満了、③みなし解雇（労働者による即時解約）が「解雇」（dismissal）と定義され⁴⁵、不公正な解雇に対する救済が定められている。但し、コモンローの損害賠償や後述する集团的協議義務違反の救済と異なり、2年以上の継続勤務要件が課されている（後述するように、自動的不公正解雇の場合には継続勤務要件は必要とされない）。また、雇用終了日から3ヶ月以内に雇用審判所に訴えが提起されなければならない⁴⁶。

雇用審判所において、当該解雇の公正・不公正が審査され、不公正と判断される場合には、原職復帰、再雇用、金銭補償の救済が与えられる。コモンローの救済が契約上のものであるのに対して、不公正解雇規制の金銭補償制度は、不法行為に基づく損害算定の仕組みによるものとされているが、相互信頼義務違反の認定は、不法行為の認定と重なるところがあり、相互に接近する現象が生じてきたところがある⁴⁷。

(1) 雇用審判所に対する訴えの提起

上記の通り、不公正解雇規制の救済を求める労働者は、解雇の日から3ヶ月以内に雇用審判所に訴えを提起しなければならず、ここでいう雇用審判所とは、そもそも、産業訓練課徴金に対する使用者の異議申立てを処理するために、当初は労使審判所（Industrial Tribunal）として1964年産業訓練法（Industrial Training Act 1964）によって設立されたものであった。しかし、1965年には剰員手当の請求を扱う役割が付与され、更に1968年のドノヴァン委員会報告では更に、迅速かつ効率的な紛争解決手続きを提供するという観点から、雇用関係から生じる法定の権利に関する訴訟を一つの裁判所にまとめることが提案され⁴⁸、これを受けて1971年労使関係法では、雇用審判所は、不公正解雇の訴えを処理する役割を担うようになり、現在では、雇用権法、労働組合・労働関係法、平等法に関する訴えを管轄する司法機関として位置付けられている。

⁴⁵ Employment Rights Act 1996, s 95.

⁴⁶ Employment Rights Act, s 111. 法律上の剰員手当については、雇用終了日から6ヶ月以内である。
Employment Rights Act 1996, s 164.

⁴⁷ Alan Bogg and Mark Freedland, 'The Wrongful Termination of the Contract of Employment' in Mark Freedland, *The Contract of Employment* (OUP 2016) 537.

⁴⁸ 'Report of the Royal Commission on Trade Union and Employer's Associations 1965-1968' (Cm 3623, 1968) 157.

雇用審判所の審査担当構成は、㉞法曹資格を有する裁判官と法曹資格を有しない労働者代表 1 人・使用者代表 1 人の 3 者で構成される場合と㉟裁判官の単独審査による場合とが、事案に応じて決定されることになるが、紛争の効率的な処理の観点から、原則として、㉟の単独裁判官の審査によるとされる範囲が拡大され、上述したように、不公正解雇についても 2012 年以降、単独裁判官による審査を原則とする事案として位置付けられた⁴⁹。しかし 2022 年司法審査・裁判所法（Judicial Review and Courts Act 2022）による改正により⁵⁰、三者構成による審理が行われることになった⁵¹。考慮される要素は、①当事者の意見はどのようなものか、②職場の実務や課題等の理解を要する事案であるか、③三者構成によって審査に遅延が生じるリスクがあるかどうか、等である。雇用審判所上級長官によるガイドラインでは、解雇の不公正審査における合理性審査、障害者への合理的配慮等については、②の観点から、労働者代表や使用者代表による審査が必要になる可能性があるという点が指摘されている⁵²。

(2) 早期調停システムと雇用終了前の和解

上記の通り、雇用審判所に対する提訴の前段階での紛争処理の効率化という目的の下で、2008 年雇用法において ACAS による申立前調停が制度化され、2013 年企業規制改革法では、この早期調停システムが義務化された。2014 年 4 月 6 日以降、申立人は、雇用審判所に対する訴訟提起の前に ACAS の調停を通じた和解合意を試みることを求められる（ACAS による和解合意は、ACAS COT3 と呼ばれている）。調停によって紛争解決に至らない場合（あるいは一部についてのみ和解が成立した場合）には、ACAS の担当官によって早期調停証明書が発行されることになり、雇用審判所への提訴には、この早期調停証明書が必要とされるということになる。

上記早期調停システムは、雇用審判所に訴えを提起する場合、それが解雇紛争以外のものであっても経なければならぬ手続となるが、これとは別に、雇用終了に関する和解については ACAS を頼ることなく和解合意を行うこともできる手続きが定められている。早期調停システムの利用は労働者から開始されるが、雇用終了に関する和解は、使用者によって提案されることから開始されることが想定されるものである。もっとも、この和解に関する ACAS の行動準則では、和解合意には、弁護士等の適切な助言者からの助言が必要であって、和解合意の条件について 10 日間の考慮期間が与えられなければならないとされている⁵³。ま

⁴⁹ 2022 年司法審査・裁判所法（Judicial Review and Courts Act 2022）による改正前の Employment Tribunal Act 1996, s 4 (3).

⁵⁰ Employment Tribunal Act 1996, s 4.

⁵¹ Presidential Guidance Panel Composition; <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2024/10/Joint-Presidential-Guidance-on-panel-composition-in-the-Employment-Tribunals-Oct-2024.pdf>.

⁵² *ibid.*

⁵³ ACAS, Settlement Agreements (under section 111A of the Employment Rights Act 1996); <https://www.acas.org.uk/acas-code-of-practice-settlement-agreements/html>.

た、雇用終了に関する和解については、「保護される会話」という仕組み⁵⁴が設けられた。この仕組みは、和解交渉における議論がその後の訴訟において証拠として利用されないというコモンローの原則を解雇紛争の和解について拡張して適用するというものであり⁵⁵、この仕組みにより、和解合意に向けた様々な話し合いが、その後の不公正解雇訴訟において証拠として使用されることは許されないことになる。但し、脅迫や暴行、差別、報復行為、不当な圧力（例えば、和解案を拒否すれば解雇するとの発言）等の不正行為には、この仕組みが適用されないこととされている⁵⁶。

以上のように、雇用審判所に対する訴えの提起の前段階の手續として、ACASを通じた早期調停を経由することが義務付けられることと併せて、調停手續における議論がその後の解雇訴訟の証拠として利用されないという仕組みが導入され、調停和解を通じた紛争解決が促されている。後述のように、コモンローによる損害賠償や不公正解雇規制の金銭補償では、損害軽減義務の不履行等を理由とした賠償額・補償額の減額やその他の控除がありうるのに対して、和解合意によって算定された解決金についてはそうした減額・控除はなされないというメリットもある⁵⁷。もとよりその反面、解雇紛争に関する和解合意には、当事者間の紛争を最終的に解決し、合意当時に当事者が認識していなかった事実から生じる請求をも遮断するという側面がある。しかしこの点について、貴族院判決は、当事者が認識していなかった事実に基づく請求の遮断は、その旨の明確な合意が必要であるとしている。BCCI事件は、労働者が剰員手当を支給されて銀行から整理解雇された後に、追加的な手当の支給を受けて当該銀行とACASの和解合意を締結したが、その後、銀行が清算手續を開始するとともに、銀行経営者による腐敗した不正行為が行われていたことが明らかとなったため、経営者によるそのような腐敗経営によるスティグマにより再就職が困難になったとして、上記労働者が損害賠償請求を行ったというものであるが、貴族院判決⁵⁸は、和解合意では、当事者が知らなかった、あるいは知り得なかった請求権放棄や権利放棄に同意する場合があるが、当該合意にそのような意図が含まれているかどうかを慎重に審査すべきであり、スティグマに対する損害賠償が認められるという貴族院判決⁵⁹があったのは合意の8年後であったことも併せて考慮すれば、そのような意図が合意に明確に表現されていない本件では、スティグマに対する損害賠償は遮断されないというべきであるとした。

(3) 不公正・公正審査—第1と第2の審査

早期調停システムを通じて紛争が解決されない場合、雇用審判所において、当該解雇が不

⁵⁴ Employment Rights Act 1996, s 111A.

⁵⁵ コモンロー上の原則は、紛争発生後に適用されるものであるが、解雇紛争における保護された会話については、そうした限定は付されていない。Faithorn Farrell Timms LLP v Bailey [2016] IRLR 839.

⁵⁶ Employment Rights Act 1996, s 111A (4); ACAS (n 53), para 18.

⁵⁷ John Munro Wright, *Unfair Dismissal Law* (Lulu.com 2020) 351.

⁵⁸ *Bank of Credit and Commerce International SA (in liq) v Ali* [2001] IRLR 292.

⁵⁹ *Malik v Bank of Credit and Commerce International SA (in liq)* [1997] IRLR 462.

公正であるかについて審査が加えられる。労働者側が不公正解雇規制において定義されている解雇に該当することを立証し、これに対して使用者が当該解雇の公正さを立証できない場合、雇用審判所において、労働者に対して不公正解雇規制による救済が付与される。

使用者側による解雇の公正さの立証は、次の三つの段階に区分される⁶⁰。

第一に、使用者は、解雇の理由を示さなければならない。これは、理由が公正であるかどうかを問うものではなく、解雇理由を固定し、使用者が理由を曖昧にすることを防ぐための要件である⁶¹。解雇の理由は、使用者が解雇時に示したものでなければならず、解雇後に発見された理由であってはならない⁶²。

第二に、使用者は、当該解雇の主な理由が、①労働者の能力不足（病気も含む）や資格、②労働者の行動、③剰員（*redundancy*）、④その他の理由、のいずれかに該当するものであることを示す必要がある。

①能力や資格とは、能力とは、技能や適性等を参照して評価されたものであり、資格とは学術的、技術的、専門的資格を指すが、不注意や努力不足、怠惰等によって能力が発揮できない場合は、②の行動に分類される。①については狭く解釈され②に分類される場合は、労働者による寄与過失に基づいて補償金が減額される可能性が高くなるのに対して、①に分類される場合には、そうした減額が問題になる可能性が低くなるという違いがある⁶³。また、②の労働者の行動を理由とする解雇には、後述する ACAS の行動基準が考慮されるという違いもある⁶⁴。

一方、③剰員とは、労働者の雇用の目的になっている事業の停止あるいは特定の種類あるいは特定の場所における雇用の目的となっている事業上の必要性の減少や消滅であり⁶⁵、剰員を理由とする解雇に該当すると判断される場合、労働者は剰員手当の支給を受けることができる。剰員手当の内容は、後述する不公正解雇規制の基本額（上限も同様）と同様であるが、解雇が公正であったとしても、剰員を理由とする解雇であれば支給される。但し、剰員を理由とする解雇が同時に不公正であった場合、不公正解雇規制の基本額から剰員手当は控除されることになる。

④その他の理由には、上記の剰員に該当しない経済的解雇等が含まれる。例えば、労働時間を長くしたり、勤務シフトの制度変更を拒否したために解雇された場合、労働力の削減が意図されていないので剰員を理由としたものではなく、④その他の理由による解雇に分類され⁶⁶、剰員手当支給の対象外となる。また、その他の理由については、有期労働契約の期間

⁶⁰ Employment Rights Act, s 98.

⁶¹ Hugh Collins, K. D. Ewing and Aileen McColgan, *Labour Law* (Cambridge University Press 2019) 874.

⁶² *W Devis & Sons Ltd v Atkins* [1977] IRLR 314.

⁶³ *Sutton & Gates Ltd v Boxall* [1978] IRLR 486.

⁶⁴ *Holmes v Qinetiq Ltd* [2016] IRLR 664.

⁶⁵ Employment Rights Act 1996, s 139 (1).

⁶⁶ *Ellis v Brighton Co-Operative Society Ltd* [1976] IRLR 419; *Lesney Products & Co Ltd v Nolan* [1977] IRLR 77.

満了が問題となることがある。ただ、期間満了は、それ自体ではその他の理由に該当するとは認められない。有期労働契約が正当な目的のために締結され、その目的が労働者に知らされている中で、当該目的が消滅した場合には、その他の理由に該当しうると解されている⁶⁷。また使用者が、一時的な契約または複数の契約で労働者を雇用する正当な理由があり、かつ、労働者が一時的な雇用が最後の契約満了後に更新されるという合理的な期待を持つのではなく、特定の業務のために一時的に雇用されたことを知らされていたことが示された場合、それは解雇のその他の実質的な理由に該当しうるとされている⁶⁸。

以上の第2の審査において、当該解雇が妊娠・出産や組合員であること等といった特定の理由によるものであることが示された場合、自動的に不公正とされる。自動的不公正とされる解雇理由は数多く定められているが、大枠としては、⑦法的権利主張に対する報復、④労働者を代表する役割を引き受ける労働者の保護、⑤労働者の市民的自由と社会的権利保護に分類され⁶⁹、これらの自動的不公正解雇に対する救済は、継続勤務が要件とされていない⁷⁰。また、健康や安全に関する活動を理由とする解雇、公益開示を理由とする解雇は自動的不公正解雇になるとともに、補償額の上限額規制が適用されないこととされている⁷¹。なお、平等法に違反する解雇は、平等法による救済となるため、継続勤務要件は必要とされない。補償金の上限額規制も適用されない。

(4) 公正・不公正審査－第3の審査

以上の第1の審査と第2の審査は、実質的な公正審査のいわば入口の審査であり、これらを通すれば、次のような第3の審査が行われる。それは、①事業の経営管理資源と規模等を含めた状況下において、使用者が、第2の審査において自身が示した理由を解雇する十分な理由として扱ったことが合理的あるいは不合理であるかどうかという点を踏まえて、②事案の実質的な実態関係と公平性に則して、当該解雇が実質的に公正であるかどうかを検討するというものである⁷²。

ここでは以上の①と②に関する第3の審査が、具体的にどのように行われているかが問題となろう。1982年の*Jones* 事件雇用控訴審判所判決⁷³においてWilkinson 判事は、この点について、次のように説示している。⑦条文の文言から出発すること、④当該解雇が公正であるかどうかだけではなく、使用者の行動の合理性を考慮しなければならないこと、⑤使用者の行動の合理性を判断する際、雇用審判所は、自身の決定を使用者の正しい決定に代替さ

⁶⁷ *North Yorkshire County Council v Fay* [1985] IRLR 247; *J Terry v East Sussex County Council* [1976] IRLR 332.

⁶⁸ *Fawn v Devon County Council* [1996] Lexis Citation 2627.

⁶⁹ Collins, Ewing and McColgan (n 61) 875.

⁷⁰ Employment Rights Act 1996, s 108 (3).

⁷¹ Employment Rights Act 1996, s 124 (1A).

⁷² Employment Rights Act 1996, s 98.

⁷³ *Iceland Frozen Foods Ltd v Jones* [1982] IRLR 439.

せてはならないこと、㊦多くの場合、ある使用者は一つの合理的な見方を採用し、他方の使用者はこれと異なる合理的な見方を採用するというように、合理的な行動には一定の範囲があること、㊧合理的な使用者が採用しうる合理的な対応の範囲内であったかどうかを判断する点に雇用審判所の役割があること、である。

このように、解雇が不公正であるかどうかは、当該解雇が使用者の合理的行動の結果であるかという問題に集約され、例えば、労働者の不正行為を理由とする解雇が不公正であるかが争われた1978年の *Burchell* 事件⁷⁴ では、Arnold 判事は、雇用審判所が決定する必要があるのは、解雇時点において使用者が労働者の非違行為について合理的な疑いを有していたかどうかであり、そうした疑いに合理的な根拠があり、当該状況の下で合理的な範囲において十分な調査を実施したかどうかであるとした。更に、*Polkey* 事件貴族院判決⁷⁵ において、Keith 卿は、㊨能力不足の場合は、公正な警告と改善の機会を与え、仕事ができることを示す機会を与えない限り、合理的に行動したとはいえず、㊩不正行為の場合は、不正行為の申し立てを完全かつ公正に調査し、労働者の言い分を聴かない限り、合理的に行動したとはいえず、また㊪剰員整理の場合は、影響を受ける労働者またはその代表者に警告して協議を行い、被解雇者選定の公正な基準を策定し、配転によって剰員整理を回避または最小化する合理的な措置を講じない限り合理的に行動したとはいえないと判示した。

こうして、解雇の不公正さに関する第3の審査では、解雇時点における使用者の合理的な行動、具体的には改善機会の提供、調査、言い分の機会の保障、協議等の手続き的な側面に焦点が当てられ、それが合理的と考えられる一定の幅に収まっていれば、公正な解雇と判断されることになる（幅のある合理性審査）。解雇による権利侵害が重大になる可能性がある場合は、より慎重な手続が求められる⁷⁶ ものの、使用者の行動自体の合理性が審査対象である。労働者の不正の重大性は、後述する金銭補償額において考慮される。例えば、仮に使用者が、会計士が会社の金を横領しているかもしれないと考えているが、そう考える実際の根拠がないにもかかわらず解雇した場合、解雇後に会計士が実際に横領を行っていたことが証明されたとしても、当該解雇には合理性がないということになる。横領の事実は、金銭補償額に影響を与えるものの、解雇の公正審査には影響しない⁷⁷。もっとも、解雇の時点で労働者に重大な不正行為があることが明らかであり、調査等を行わずに解雇することに合理性が認められる場合もある⁷⁸。また、有期労働契約の雇止めについては、上記の通り、期間満了それ自体が「その他の実質的理由」に該当するわけではなく、特定の業務のために一時的に雇用されたことを知らされていたことが示された場合等に、その該当性が認められることになるが、その場合でも更に公正審査が行われる。例えば、*Beard v Governors of St Joseph's*

⁷⁴ *British Home Stores Ltd v Burchell* [1980] IRLR 379.

⁷⁵ *Polkey v A E Dayton Services Ltd* [1987] IRLR 503.

⁷⁶ *Turner v East Midlands Trains Ltd* [2013] IRLR 107.

⁷⁷ *Earl v Slater & Wheeler Ltd* [1972] IRLR 115.

⁷⁸ *Polkey* (n 75).

School 事件⁷⁹では、臨時補助教員として採用されていた労働者が、当該臨時補助教員のポストを常勤化することが決定された際に、使用者が、当該労働者を当該常勤ポストとして採用することを検討しなかったことが合理性を欠く行動であると判断された。

手続的な側面に着目して使用者の行動が一定の合理的範囲に収まっているかを審査するという、以上のような基準が採用されてきた理由は必ずしも明らかではないものの、ありうる説明として、㊦経営上の決定に対する司法の過剰な推測を回避すること、㊧このような基準により、経営の効率性と労働者の保護の妥協点を見出すことができ、紛争解決に対する過度な介入を回避し、限られた資源を効果的に利用できること、㊨労働者の行動が使用者の正当な利益を害しない場合に司法の介入を限定することにより、過剰な訴訟提起を回避することが指摘されている⁸⁰。

(5) 手続規制—行動準則と経済的解雇

解雇の公正審査では、ACASの行動準則を考慮に入れることが1992年労働組合・労働関係法において求められている点にも目を向ける必要がある⁸¹。

まず、懲戒と苦情処理に関するACASの行動準則⁸²では、①懲戒事案に関する書面での通知、②必要な場合の有給の停職、③合理的な調査、④懲戒委員会の開催、⑤労働組合の代表者や同僚等の同伴権の通知、⑥不正行為や成績不振の性質と改善の機会の通知、⑦上訴の機会保障等が定められており、使用者あるいは労働者が当該行動準則に不当に従わなかった場合には、金銭補償の補償額を最大25%増額あるいは減額できることとされている。もっとも、上述した、幅のある合理性審査は、ACASの行動準則についても適用され、例えば、③の合理的な調査については、合理的な使用者が採用しうる合理的な対応の範囲内のものであればそれで足りると解されている⁸³。

こうしたACASの行動準則は、労働者に非難されるべき不正行為がある場合に適用される。従って、上記の通り、怠惰、努力不足等がみられる能力不足の場合には適用されるが、怠惰や努力不足に対する制裁の側面がなく、労働者に非難されるべき不正行為がない純粋な能力不足の場合には問題にならないと考えられている。例えば、健康上の問題から長期にわたり欠勤を繰り返していた労働者に対する解雇の公正さが問われた*Holmes* 事件⁸⁴では、解雇は不公正であるものの、ACASの行動準則の適用は、労働者に非難されるべき不正行為がある場合に限定されるとされて補償金の増額が否定された。

行動準則としては、以上の他に、労働条件の変更を目的とする解雇・再雇用に関する政府によるものがあり、変更内容や変更理由等について労働組合あるいは労働者の代表者との誠

⁷⁹ *Beard v Governors of St Joseph's School* [1979] IRLR 144.

⁸⁰ David Cabrelli, *Employment Law in Context* (OUP 2020, 4th) 674.

⁸¹ Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, s 207.

⁸² See <https://www.gov.uk/government/publications/dismissal-and-re-engagement-code-of-practice>.

⁸³ *Shrestha v Genesis Housing Association Ltd* [2015] IRLR 399.

⁸⁴ *Holmes* (n 64).

実な交渉が求められている⁸⁵。補償額の増額・減額および幅のある合理性審査が適用されるのは、懲戒と苦情処理に関する ACAS の行動準則の場合と同様である。

上記の行動準則のうち、懲戒と苦情処理に関するものは剰員整理解雇や有期労働契約の雇止めには適用されないとされており、また、解雇・再雇用については、剰員整理が唯一の理由である場合には適用されないこととされているが、剰員整理解雇については、*Williams* 事件⁸⁶において *Wilkinson* 判事が示した次のような基準の遵守が求められるという見方が定着している。それは、剰員整理解雇の際には、①使用者は差し迫った剰員整理解雇について可能な限り早く警告を与えるように努め、労働組合と労働者が可能な代替案を検討できるようにすること、②剰員整理解雇対象の基準について労働組合と協議すること、③解雇者を選定する人の意見だけではなく、出勤記録や仕事の効率性、勤続年数、経験等の客観的にチェックできる基準を模索すること、④使用者は選定基準にそって公正に選定を行い、労働組合による申し立てを考慮すること、⑤使用者は、代替雇用を提供して解雇を回避するように努めること、である。

更に、同一事業所で 20 人以上の労働者を剰員整理解雇しようとしている場合、使用者は、労働者の代表者あるいは労働組合に対する情報提供と協議を行うことが義務付けられており、解雇しようとする労働者が 20 人以上の場合の協議期間は最低 30 日であり、100 人以上の場合、協議期間は 45 日以上となる⁸⁷。こうした義務の対象となるのは、労働者個人に関連しない理由による解雇であり、剰員手当の対象あるいは解雇の公正審査における剰員の定義よりも広い。また、協議事項は解雇の回避方法、解雇される労働者数、解雇結果の緩和であり、情報提供事項は、解雇提案の理由、解雇が提案されている労働者数と職種、当該事業場における当該職種の労働者の総数、被解雇者の選定方法、解雇の実施方法、剰員手当の計算方法、である。

協議・情報提供義務違反がみられる場合は、幅のある合理性審査において考慮されるが、当該義務違反自体の制裁が不公正解雇規制の救済とは別に定められている。協議・情報提供の義務に違反した場合には、正当かつ公平な観点から、最大 90 日分（2025 年雇用権法によって最大 180 日分に増額）の給与が保護的制裁金（protective award）として支払いが命じられることになり、支払いが命じられる制裁金は、労働者に対する補償ではなく、義務違反に対する制裁であり、義務違反を抑止するために支払いが命じられるものであるとされている。従って、保護的制裁金の額については、使用者の義務違反の程度に焦点が当てられる⁸⁸。不公正解雇規制の補償金は、解雇による経済的損失の補償であり、*Wilkinson* 判事が

⁸⁵ See <https://www.acas.org.uk/draft-code-of-practice-on-dismissal-and-re-engagement-acas-response>.

⁸⁶ *Williams v Compair Maxam Ltd* [1982] IRLR 83.

⁸⁷ Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, ss 188-192. なお、2025 年雇用権法において事業所ベースに加えて、企業全体の基準が新たに設けられることになった。この基準により、同一事業場における解雇者数が 20 人に満たない場合であっても、企業全体の基準で一定数を超過している場合には、協議・情報提供義務が生じることになる。

⁸⁸ *Susie Radin Ltd v GMB and others* [2004] ILRL 400.

示した上記基準遵守の省略が解雇の結論に影響を与えない場合には、補償金が減額されることになる。上記制裁金は減額されず、不公正解雇規制の補償金、剰員手当、コモンローの損害賠償との調整控除の対象にならない。

(6) 救済

以上のように不公正解雇規制における公正審査は、ACAS の行動準則を考慮しつつ、手続面に焦点を当てた幅のある合理性審査を中心に行われるというものであるが、公正審査の結果、不公正な解雇と認定された場合には、原職復帰、再雇用、金銭補償による救済が付与される。原職復帰では、労働者が解雇されなかった場合と同じ権利や条件が保障される。これに対して、同一あるいは関連する使用者による再雇用救済では、解雇時と同様の労働であることはもちろん、過去の賃金も保障されない。また、こうした三つの救済に加えて、公益開示や健康・安全に関わる活動を理由とする解雇、労働時間規則等に基づく労働者代表としての活動を理由とする解雇、労働組合の組合員資格や労働組合活動を理由とする解雇等の幾つかの類型では、暫定的救済が付与されることがある⁸⁹。暫定的救済については、当該解雇が上記理由に該当する可能性が高いことが労働者側で証明される必要がある⁹⁰。暫定的救済が付与されれば、審理が終了するまで雇用契約が存続することになる。

原職復帰、再雇用、金銭補償という上記の三つの救済のうちどの救済が付与されるかは雇用審判所の裁量によるが、まずは原職復帰、次に再雇用が検討されなければならないこととされており⁹¹、原職復帰と再雇用が原則的な救済であることが前提となっている。しかし、原職復帰と再雇用については、①労働者が希望しているかどうか、②原職復帰に従うことが使用者にとって実行可能かどうか、③解雇に労働者の過失が寄与した場合、原職復帰を命じることは公正か、が考慮されなければならないとされており⁹²、実際には金銭補償を希望する労働者が多いことに加えて、実行可能性の問題もあり、付与される救済は金銭補償がほとんどである。実行可能性とは、実行が可能だけではなく、原職復帰によって労使関係が悪化しないことが必要である⁹³。また、例えば、薬物使用や取引を含む疑惑について十分な調査を行わなかったことを理由に、不公正解雇であると判断されたものの、使用者の疑念が解消されていない状況では、再雇用は実行不可能であるとされた例⁹⁴、原職復帰が余剰人員や剰員整理を引き起こす場合、原職復帰は実行不可能であり、余剰人員を強制することは法の精神に反し、過剰な人員を強制することは常識や正義に反するとされた例⁹⁵等もある。学説では、原職復帰や再雇用後の昇進や待遇を監視する仕組みがない限り、原職復帰や再雇用の救

⁸⁹ Employment Rights Act 1996, s 128 (1) (a), TULR(C)A, s 162.

⁹⁰ *Taplin v C Shippam Ltd* [1978] IRLR 450.

⁹¹ Employment Rights Act 1996, s 116.

⁹² Employment Rights Act 1996, s 116 (1) (2) (3).

⁹³ *Coleman and Stephenson v Magnet Joinery Ltd* [1974] IRLR 343.

⁹⁴ *Wood Group Heavy Industrial Turbines Limited v Crossan* [1998] IRLR 680.

⁹⁵ *Cold Drawn Tubes Ltd v Middleton* [1992] IRLR 160.

済は無意味であるという指摘もある⁹⁶。2016年の統計によると、原職復帰、再雇用、金銭補償の救済が付与された割合は、以下のようになっており、原職復帰・再雇用の割合は著しく低い。

実際の救済として最もよく利用される金銭補償は、基本額、補償額の区分に応じて算定されることとされている。また、雇用審判所の救済命令に使用者が応じない場合の補償金として、26～52週の週給（週給の上限£719）の支払を使用者に命じる追加補償額がある。

以上のうち、まず基本額とは、雇用終了時点での週給、年齢、勤続年数に応じて決定されるものである。その基本的な性質は必ずしも明らかではないが、長期勤続（seniority）の喪失、雇用が継続されないことから生じる損失（継続勤務要件が課されている制定法上の権利の喪失）に対する補償であると位置付けられている⁹⁷。週給の上限は£719、合計額の上限として£21,570が設定されている。また、剰員を理由とした解雇の場合に支給される剰員手当を受給している場合、当該手当は基本額から控除されることになる（基本額と剰員手当の計算方法は同一である）。

【表3-1-1】 Gov uk, Annual employment tribunal and EAT statistics 2016/2017

		件数	割合
却下	予備的聴聞	210	9.8
	聴聞	1,123	52.5
	却下・合計	1,333	62.3
認容	原職復帰・再雇用	3	0.1
	当事者委任	73	3.4
	補償金	587	27.4
	補償金ゼロ	49	2.3
	認容・合計	712	33.3

次に、補償額とは、解雇による過去および将来の経済的損失に対する補償であって、正当かつ公平（just and equitable）な観点から決定されるものであり、解雇によって引き起こされる予見可能な全ての損失を対象とする計算方法が採用されている⁹⁸。補償額についても、上限（1年分の総給与と£118,223の低い方の額）が設定されていたが、2025年雇用権法によって補償額については上限額規制が撤廃された。一方、補償額は、不公正な解雇による経済的損失を補償するためのものであるため、例えば、解雇手続を経由していたとしても、解雇されるという結論に差異がないような場合は、補償額がゼロになる可能性がある。

⁹⁶ Hugh Collins, *Justice in Dismissal* (Clarendon Press 1992) 215.

⁹⁷ Zoe Adams, Catherine Barnard, Simon Deakin and Sarah Fraser Butlin, *Deakin and Morris's Labour Law* (Hart 2021, 7th) 513; Collins, Ewing and McColgan (n 61) 899.

⁹⁸ Hugh Collins, 'Compensation for Dismissal: In Search of Principle' (2012) 41 *Industrial Law Journal* 208, 209.

なお、解雇が平等法違反になる場合には、平等法に基づいて補償金が算定され、基本額と補償額という区分自体が存在せず、上限額規制もない。更に、不公正解雇規制における補償金は、精神的損害を補填するものではないが、平等法違反の解雇に対する補償金は、精神的損害を含めて算定される。そのため、平等法違反の解雇に対する補償金の額が高額になることがある。

不公正解雇規制および平等法の補償金の最大、中央、平均額は以下の通りとなっている。

【表 3-1-2】 Gov uk, Annual employment tribunal and EAT statistics 2022/2023

	最大	中央値	平均
不公正解雇	£ 184,200	£ 6,201	£ 11,914
人種差別	£ 452,474	£ 11,400	£ 23,070
性差別	£ 995,128	£ 11,177	£ 37,607
障害差別	£ 1,767,869	£ 15,634	£ 45,435
宗教差別	£ 92,039	£ 9,239	£ 19,332
性的指向差別	£ 82,168	£ 26,247	£ 31,623
年齢差別	£ 84,723	£ 5,675	£ 14,210

Ⅲ 違法・不公正解雇に対する金銭補償

以上のように、違法あるいは不公正な解雇に対する救済としては、コモンローにおいて認められてきた契約上の損害賠償請求、不公正解雇規制における原職復帰・再雇用・金銭補償、集団解雇における情報提供・協議義務違反の保護的裁定がある。剰員手当は、解雇が公正な場合においても、剰員を理由とする限り支給されるものであるが、当該手当は、不公正解雇における金銭補償の基本額から控除されることになっている。

上記のうち保護的裁定は、使用者に対する制裁を目的とするものであり、使用者の義務違反の程度に焦点が当てられる。これに対して、①コモンローの損害賠償と②不公正解雇規制の金銭補償は経済的損失の補填を目的としている。もっとも、①は契約上の救済であり、②の金銭補償は不法行為法上の算定方法に基づいて決定されるという違いがある。また、②の金銭補償の算定においては ACAS の行動準則の違反の程度が考慮され、金銭補償額について最大 25% の範囲で増減される。なお、①と②は、ともに経済的損失に対する補填を目的としているため、控除による調整の対象となることがある。

以下では、違法・不公正解雇に対する金銭補償救済の中心に位置する①コモンロー上の損害賠償請求と②不公正解雇規制における金銭補償において争われる法的な問題状況について更に検討を行うこととしたい。

1 コモンロー上の損害賠償

(1) 予告期間に対応する賃金相当額

前記の通り、コモンロー上の損害賠償は、典型的には契約上の予告期間を遵守せざになされた解雇の際に、当該予告期間中に得られたはずの賃金やその他の利益の賠償を求めるといふものである。アメリカの *at will* 原則と異なり、イギリスでは、解雇の際には、合理的な期間（週給であれば1週間、月給であれば1ヶ月）の予告がなされなければならないと考えられてきたが、1963年労働契約法において、1ヶ月の継続勤務要件を充足する労働者に対する予告期間が制度化された（1ヶ月の勤続で1週、勤続2年で2週、勤続に応じて最大12週間）。予告期間中に賞与の支払いが予定されていたような場合には、当該賞与についても損害と認められることがあり⁹⁹、労働者の給与が高額な場合、不公正解雇規制による金銭補償よりも、コモンロー上の損害賠償額の方が多くなることもある。

予告期間に対応する賃金相当額と不公正解雇規制の基本額との調整については、上記の通り、基本額が長期勤続（*seniority*）の喪失や雇用が継続されないことから生じる損失（継続勤務要件が課されている制定法上の権利の喪失）に対する補償であるため、予告期間の賃金相当額と不公正解雇規制の基本額は控除・調整の対象にならない。また剰員手当は失った仕事に対する補償であるため、予告期間に対応する賃金相当額の控除対象とはされていない（不公正解雇規制の基本額と剰員手当は調整・控除される）。これに対して、公平性の観点から決定される補償額については、性質の共通性が認められる限り控除対象となる。

また、コモンロー上の損害賠償については、労働者が他の仕事を探す合理的な努力を行わなかった場合、損害軽減義務の観点から、賠償額が減額されることがある。もっとも、元の仕事よりも低い賃金を受け入れる必要はなく、また、再雇用の申出を拒否することも、一般的には不合理とみなされない。労働者が解雇後に就いた仕事から報酬を得た場合、その金額は、使用者が負う損害賠償額から減額されることになる¹⁰⁰。

(2) 契約の明示条項違反

契約違反に基づくコモンロー上の損害賠償請求は、予告期間に関するものだけではない。契約上の懲戒手続違反やその他の契約条項に反する態様でなされた解雇に対する損害賠償が問題となろう。

1980年の *Gunton* 事件¹⁰¹ は、不正行為による解雇の場合には委員会による審理を行うという懲戒手続を省略して1ヶ月の予告のみによってなされた違法解雇の効力が問われた控訴院判決であるが、*Buckley* 判事は、第一に、使用者の不当な契約拒絶に基づく解雇であっても契約は当然に終了（自動終了）せず、労働者が契約存続を主張せずに解雇に伴う雇用終了

⁹⁹ 賞与が使用者の裁量による場合は、請求できないことがある。 *Lavarack v Woods of Colchester Ltd* [1967] 1 QB 278.

¹⁰⁰ *Adams, Barnard, Deakin and Butlin* (n 97) 397.

¹⁰¹ *Gunton v London Borough of Richmond upon Thames* [1980] IRLR 321.

を受け入れたこと（選択理論）によって契約は終了するとして、自動終了理論ではなく選択理論を採用すべきこと、第二に、契約関係が存続するとしても、違法解雇後はサービスを提供していないので契約上の賃金を請求することはできず、不法行為による損害賠償によることになること、第三に、特別な事情がない限り、違法に解雇された労働者は使用者による契約拒絶を受け入れるしか選択肢はなく、少なくとも、不当解雇による損害賠償を求める訴えの提起によって、使用者による契約拒絶を受け入れたことになること、第四に、懲戒手続に反する解雇は労働者に受け入れられず効力を持たないが、懲戒手続を経て1ヶ月の予告によって解雇する使用者の権限が失われたわけではなく、本件では、1ヶ月の予告期間に、懲戒手続に必要な合理的期間である1ヶ月を加えた期間に対する賃金相当額の賠償を認めるべきであることを説示した。

上記 *Gunton* 事件で限定的に採用された選択理論は、一般契約法では採用されており、労働契約関係においても、使用者による一方的な契約変更が契約違反となる場合には適用されている。この場合、使用者による一方的契約変更を受け入れず、元の契約の効力を主張するか、使用者による契約違反を主張してみなし解雇を主張するか、選択することができる。問題は、こうした選択理論を、違法解雇についても適用することができるかである。使用者による契約終了の意思が明らかなどころでは選択理論を採用することは適切ではないという見方があるが、3ヶ月の予告期間が定められているにもかかわらず、それに換えて解雇手当を支給して即時解雇されたという事案において、2012年の *Geys* 事件最高裁判決¹⁰²は、選択理論を採用した。予告期間によらず解雇手当によって即時解雇する場合はその旨を明確に労働者に通知する必要があるにもかかわらず、会社側はそうした通知を行わず2007年11月に即時解雇を行い同年12月に解雇手当を支払ったものの、これに対して労働者は、こうした解雇が行われたことを初めて知った2008年1月に労働契約を承認する旨を通知したために、会社側は同年1月に改めて2007年11月に即時解雇したことを通知したが、これに対して、労働者は2008年1月以降に予定されていた昇給に基づいて、€1,250万の解雇手当を主張した。使用者側は2007年11月の基準に基づいた€700万の支払で十分であるとしたが、最高裁判決は、違反者の利益よりも無実の当事者の利益を優先すべきであるとして選択理論を採用し、2007年11月の解雇には効力がなく、解雇は2008年1月の会社側の通知によって効力が発生するため、労働者には€1,250万の解雇手当の権利があるという判断を下した。

(3) コモンローの損害賠償請求と不公正解雇規制における上限額規制との関係

予告期間や契約条項違反による以上の損害賠償請求は、当該期間に対応した損害額あるいは違法解雇を受け入れず有効な解雇がなされた時期を踏まえて計算された損害額や解雇手当をめぐるものであるが、相互信頼維持義務や明示条項に反する解雇については、それによる

¹⁰² *Geys v Société Générale, London Branch* [2012] UKSC 63.

逸失利益の賠償を求めるという方法も考えられる。

例えば、1997年の *Malik* 事件¹⁰³ では、不正経営によって倒産した銀行から解雇された労働者が、不正に経営されていた銀行の労働者であったゆえに、他の仕事を探す際に大きな不利益を被ったとして、相互信頼維持義務違反に基づいて損害賠償を求めたケースにおいて、貴族院は、汚名を被ったことのみを理由とする損害賠償は認められないが、雇用可能性の低下に伴う経済的損失に対する損害賠償請求は認められるとした。

しかし、相互信頼維持義務違反や懲戒手続の明示条項違反を理由とする損害賠償請求については、不公正解雇規制の上限額規制との関係が問題とされてきた。補償金の上限規制は2025年雇用権法において廃止されることになったため、この種の問題は今後問われることがないように思われるが、この問題に関する裁判例の経緯を確認しておくこととしたい。

まず、2001年 *Johnson* 事件貴族院判決¹⁰⁴ は、仕事関連でストレスを抱えていた52歳の労働者が会社から即時解雇されたために、当該解雇の不公正を主張して訴えを提起し、これに応じて雇用審判所が不公正解雇規制により£11,691の補償金の支払いを命じたものの、当該労働者が会社による不当解雇の結果として精神疾患に陥って就職不能となったため、会社による解雇の方法に相互信頼義務違反があったとして、更に£40万の損害賠償を求めたという事案において、解雇の方法から生じる経済的損失については、不公正解雇規制における金銭補償において立法的解決が図られているため、懲戒手続違反や相互信頼維持義務違反を理由として賠償を求めるとはできないとした。貴族院判決は、*Malik* 事件は、解雇方法に関する事案ではないこと、裁判官は立法政策に配慮しなければならないこと、労働者の個々の尊厳や価値だけでなく一般的な経済的利益にも配慮する必要があるが、そのバランスは民主的決定によってすでに果たされていること等が指摘され、労働者の上訴が退けられた。また、懲戒手続は不公正解雇規制において機能することが予定されているため、コモンロー上の損害賠償請求を行うことはできないとされた。

そこで次に問題となったのは、上記 *Johnson* 事件貴族院判決の排除ルール (*Johnson Exclusion Rule*) の適用範囲であり、2005年の *Eastwood* 事件¹⁰⁵ および *McCabe* 事件貴族院判決¹⁰⁶ において、その点が問われることになった。*Eastwood* 事件は、Magnarox 社の発電所のセキュリティ部門で高い地位にあった労働者が、長期の懲戒手続後に重大な不正行為の嫌疑をかけられ、最終的に解雇されたというものであり、また、*McCabe* 事件は、学校教師として雇用されていた労働者が、複数の女子生徒から不適切な性的行為の訴えがあった後に停職処分を受け、最終的に解雇されたというものである。いずれの事件でも、不公正解雇規制の補償金の支給を受けた後に、更に相互信頼義務違反に基づく損害賠償請求がなされ、貴族院は、解雇以前の過程で生じた損害と解雇自体から生じる損害とを区分し、前者には相

¹⁰³ *Malik v BCCI* [1997] IRLR 462.

¹⁰⁴ *Johnson v Unisys Ltd* [2001] UKHL 13.

¹⁰⁵ *Eastwood v Magnox Electric Plc* [2004] IRLR 733.

¹⁰⁶ *McCabe v Cornwall Council* [2004] IRLR 733.

互信義義務違反による損害賠償請求が認められるとした。懲戒手続の過程で停職処分を受け、その結果として精神的な障害に陥って将来の雇用可能性に悪影響が生じる場合には、その損害の賠償を求めることができることになる。

一方、契約条項に明示的に組み入れられている懲戒手続違反についても契約上の損害賠償を求めることはできないかどうかについて、上記 *Johnson* 事件貴族院判決は明らかにしていなかったが、この点について、2011年の *Edwards* 事件最高裁判決¹⁰⁷は、契約の明示条項としての懲戒手続に違反して解雇がなされた場合、それは契約違反となり差止命令の対象となるが、不公正解雇規制は解雇手続と公正審査を結び付けているため、懲戒手続違反は不公正解雇規制の枠組みで考慮されるべきであるとした。*Edwards* 事件は、精神科医・整形外科医として雇用されていた労働者が、女性患者に対する不適切な内診を告発され、懲戒手続後に解雇されたため、解雇手続の違法性を主張して損害賠償を請求したという事案であり、*Eastwood* 事件の基準を回避するため、停職処分を経ずに解雇されたというものであった。雇用契約上の明示的な懲戒手続として、懲戒委員会には、同じ医療分野の臨床医と法的資格を有する議長を含む委員が参加する権利が認められていたものの契約条項は遵守されなかったため、労働者が、①予告期間の賃金相当額および②適切な懲戒手続が採られなかったために生じた損害として£430万の支払を求めたところ、高等法院判決では、①の損害額について、上述した *Gunton* 事件控訴院判決に依拠して、適正な懲戒手続が採られていれば必要とされた合理的期間を契約上の3ヶ月の予告期間に加えた損害が認められたが、貴族院判決では、②の損害賠償について、*Johnson Exclusion Rule* に基づいて、請求が認められなかった。

このように *Johnson* 事件貴族院判決や *Edwards* 事件最高裁判決では、契約条項に組み入れられている懲戒手続違反であれ、相互信義維持義務違反であれ、解雇の方法から生じる損害に対する損害賠償請求は排除されるという見方が採用された。懲戒手続や相互信義維持義務違反による損害については、不公正解雇規制の枠組みで考慮するというのが立法者の意図であるためである。従って、コモンロー上の損害賠償としては、予告期間に反する違法解雇についてのみ問題になることになる。

もっとも、以上のような見方は、立法規制によって、コモンローによる労働者保護の展開が妨げられることになり、両者の共存を否定する側面がある。相互信義維持義務については、立法規制がコモンローの発展を先取りしたという見方から正当化が可能であるという見方¹⁰⁸がある一方、少なくとも、労働者を保護する明示条項についてはコモンロー上の請求が排除されるべきではないという批判¹⁰⁹がある。

また、次のような側面もある。第一に、上記最高裁・貴族院判決と *Gunton* 事件によって示された合理的な調査期間に対する損害賠償請求との関係は必ずしも明らかではないこと、

¹⁰⁷ *Edwards v Chesterfield Royal Hospital NHS Foundation Trust* [2012] IRLR 129.

¹⁰⁸ Alan Bogg, 'Common Law and Statute in the Law of Employment' (2016) 69 *Current Legal Problems* 67.

¹⁰⁹ Catherine Barnard, 'Winner and Loser: Edwards and the Unfair Law of Dismissal' (2013) 72 *The Cambridge Law Journal* 313.

第二に、みなし解雇事案において相互信頼維持義務違反を受け入れずに契約の存続を主張する場合（選択理論）、契約上の報酬や賞与の請求が可能になり、このこととの関係も問題となる。更に解雇前の処分として停職処分を課すよりも即時に解雇処分を課すことに経済合理性があることになり、適切ではないこと、第三に、そもそも解雇の方法から生じる損害賠償とそれ以外の損害賠償を明確に区分できないこと、である。

第三の点については、例えば、小学校において事務のアシスタントとして勤務していた労働者が、2008年6月に、職務が廃止されるため2008年8月31日をもって解雇される旨を通知されたが、同年7月9日に突然、学校から退職するよう求められたため、子供、教師、保護者の前で不正行為を犯したような扱いを受けたとして損害賠償を求めた事案において、控訴院は、労働者に対する損害は解雇から生じたものではないとして、**Johnson Exclusion Rule**の適用を否定しており¹¹⁰、解雇の方法から生じた損害であるかどうかを明確に区分することには困難が伴う。学説では、こうした観点等から、**Johnson Exclusion Rule**を批判する見解もある¹¹¹。

2 不公正解雇規制における基本額と補償額の算定

Johnson 事件貴族院判決や *Edwards* 事件最高裁判決の見方には上記のような批判もあるが、判例上は確立したものとなっており、予告期間違反を除いた損害については、それが解雇の方法から生じている限り、不公正解雇規制の金銭補償の枠組みで考慮されている。

上記の通り、不公正解雇規制における金銭補償は、基本額、補償額、追加補償額の三つで構成されているが、このうち追加補償額は、不公正解雇について命じられた救済を履行しない場合に制裁としてなされるものであるため、基本額と補償額が基本的な内容を構成する。

まず、基本額とは、上記の通り、長期勤続（seniority）の喪失や雇用が継続されないことから生じる損失（継続勤務要件が課されている制定法上の権利の喪失）に対する補償であり、週給の上限を£719（合計額の上限として£21,570）として、勤続年数と年齢に応じて決定される。次に、補償額は、①過去の経済的損失、②将来の経済的損失、③継続勤務要件が課されている労働法上の権利の喪失、に対する補償であり、公正かつ公平な（just and equitable）観点から決定される。補償額については、1年分の総給与と£118,223の低い方の額という上限規制が設けられていたが、2025年雇用権法によって廃止された。これに対して、基本額の上記上限規制はなお維持されている。

基本額や補償額については、使用者によるACASや政府の行動準則違反がある場合には増減されることがある。また、それと同時に、次のような、さまざまな形の減額・控除が予定されている。雇用権法122条では、⑦剰員手当が支給されている場合（当該手当が基本

¹¹⁰ *Monk v Cann Hall Primary School* [2013] IRLR 733.

¹¹¹ Joe Atkinson, 'Johnson v Unisys Ltd (2001): A Compelling Constitutional Vision of Common Law and Statute?' in Jeremias Adams-Prassl, Alan Bogg and ACL Davies, *Landmark Cases in Labour Law* (Hart 2022) 267.

額から控除される結果、基本額はゼロとなる)、④解雇前の労働者の行動であって減額することが公平な場合、⑤原職復帰や再雇用を合理的な理由なく拒否した場合には基本額が減額されると規定されている。また補償額については、経済的損失の算定において、⑥労働者が損失を減らす義務を怠った（例えば、応募すべき仕事があるにもかかわらず応募しなかったような場合）ことが考慮されるものとされており¹¹²、更に⑦不公正な解雇について労働者にも過失がある場合には補償額が減額するとされている¹¹³。加えて、⑧解雇手続の省略ゆえに不公正となった解雇について、仮に解雇手続を経由したとしても解雇に至ったと想定される場合には補償額が減額される¹¹⁴。

こうした調整・減額が行われる結果、解雇は不公正であるが補償金はゼロになる可能性があるが、これは、使用者行動の合理性に焦点が当てられる公正審査に対して、金銭補償額が労使の利益調整を実質的に行って決定されるものであることによる。補償額のゼロ裁定について、裁判例の中には、補償金がゼロとなる場合に不公正解雇の宣言だけを目的として訴訟を継続することはできないとするものもあるが、*Gibb* 事件控訴院判決¹¹⁵において Laws 裁判官は、不公正解雇規制の救済は、被告の金銭補償の申出によって解決できるコモンロー上の請求と同一ではないとしつつ、*Telephone Information Services Ltd* 事件¹¹⁶の説示を引用して、労働者が有する不公正解雇規制の「訴えは、単なる金銭的補償のためのものではなく、解雇が不公正であると主張するものであ」って、「労働者はその問題について審査を受ける権利があり、その目的のために審判所における審査を維持することができる。金銭的な部分の解決を申し出られても、その権利を行使することを妨げられない」とした。

(1) 基本額

基本額は、上記の通り、週給の上限を£719として、勤続年数と年齢に応じて決定されるものであり（合計額の上限として£21,570）、22歳未満の雇用については、週給の半額×勤続年数、22歳以上41歳未満の雇用については、週給×勤続年数、41歳以上の場合は週給の1.5倍×勤続年数、で計算される。例えば、勤続19年で50歳の労働者（週給£500）が受ける不公正解雇規制の基本額は、（41歳未満：勤続10年×£500）＋（41歳以上：勤続9年×£750）＝£11,750となる。

もっとも、基本額は次の二つの場合には異なった形で算定される。

一つは、労働者が剰員を理由に解雇されたが、次のような理由により剰員手当を受け取る権利がないケースである¹¹⁷。労働者が解雇時点と同一の条件で再雇用あるいは更新された場合、あるいは、同じ条件での再雇用や更新を合理的な理由なく拒否した場合、剰員手当の関

¹¹² Employment Rights Act 1996, s 123 (4).

¹¹³ Employment Rights Act 1996, s 123 (6).

¹¹⁴ Polkey (n 75).

¹¹⁵ *Gibb v Maidstone and Tunbridge Wells NHS Trust* [2010] IRLR 786.

¹¹⁶ *Telephone Information Services Ltd v Wilkinson* [1991] IRLR 148.

¹¹⁷ Employment Rights Act 1996, s 121.

係では解雇とみなされないことになり、剰員手当を受給することはできない¹¹⁸。この場合、不公正解雇規制との関係では、当該解雇は不公正であって基本額は支給されるが、2週間の賃金となる。また、剰員手当法との関係では解雇とみなされるものの、剰員手当を受ける権利を失うケースも、基本額は2週間分の賃金となる。具体的には、同じ条件での更新や再雇用、異なる条件であるが適切な代替雇用の申し出を不当に拒否するような場合である¹¹⁹。

もう一つは、自動的不公正解雇の場合のうち、健康および安全に関する活動の実施や1998年労働時間規制に基づく従業員代表または候補者の解雇等であり、基本額の合計が£8,533を下回らないようにすることが求められている¹²⁰。自動的不公正解雇は、2年の継続勤務要件を充足しない場合であっても救済を受けることができるが、勤続年数が少ないため基本額が支給されないことがあるものの、例外的に、基本額の最低額が定められている。

(2) 補償額

補償額は、①過去の経済的損失、②将来の経済的損失、③継続勤務要件が課されている労働法上の権利の喪失、に対する補償であり¹²¹、公正かつ公平な (just and equitable) 観点から決定される。その目的は、経済的損失を完全に補償する点にあり、ボーナスや懲罰的な損害賠償を与えることではない¹²²。労働者の経済的損失を補償するためのものであるため、雇用主の過失の程度は考慮から除外されており、そのため使用者の行動がどれほど悪質であっても、原則として補償額は変わらないとされている。

具体的な補償額の計算については、例えば、週給£400の労働者が、3月1日に解雇されて不公正解雇規制による救済を求め、4月12日から、週給£350で新しい仕事に就き、雇用審判所の審判が5月3日に開かれて不公正の判断が下された場合、次のように計算される。①として、3月1日から4月11日まで (£400 × 6週) + 4月12日から5月3日まで (£50 × 3週)、また②として、5月3日以降の低下した賃金がどの程度継続されるかが評価されるが、ここでは、年齢、原告の雇用可能性 (employability)、健康、原告の職業、労働市場や原告の状態等が考慮され、例えば、それが30週にわたると評価された場合は、£50 × 30として計算される。最後に、③として、£500 (一般的な水準) の補償額が決定される。

¹¹⁸ 但し、元の契約とは異なる条件で再雇用あるいは更新され、新たな契約あるいは更新された契約が、4週間後等に終了した場合は、剰員手当は支給される。Employment Rights Act 1996, s 138 (2).

¹¹⁹ Employment Rights Act 1996, s 141.

¹²⁰ Employment Rights Act 1996, s 120. そのほか、労働組合のブラックリストに関連する解雇の場合には、£5,000の最低額が定められている。

¹²¹ *Norton Tool Co Ltd v Tewson* [1972] IRLR 86 では、①直接的な賃金損失、②解雇の態様、③将来の賃金損失、不公正解雇規制または剰員手当法の保護を受ける権利の喪失に補償額の計算項目が区分されたが、現在では、②の解雇の態様による精神的あるいは感情的な損害については補償を受けることができないと考えられている。解雇の方法や態様が労働者の将来の経済的なキャリア損失につながるような場合のみ補償額の算出項目として考慮されることになる。See, Hugh Collins, 'Compensation for Dismissal: In Search of Principle' (2012) 41 *Industrial Law Journal* 208; David Cabrelli, *Employment Law in Context* (4th OUP, 2020); また、上記項目に加えて、年金損失等も問題となる。補償額の性質や具体的な算出方法については、Daniel Barnett, *Employment Tribunal Compensation* (Employment Law Services, 2022) 16-18, 25-41.

¹²² *Norton Tool Co Ltd v Tewson* [1972] ICR 501.

上記の通り、将来の経済的損失については、雇用審判所での聴聞日に被解雇者が他の仕事に就いていない場合、当該解雇者がいつ仕事に就くのか、その仕事は以前と比べて賃金が低くなるのか等を総合的に考慮して損失が計算されなければならない。被解雇者が損失の軽減のために合理的な努力を続けることを前提とした評価が行われるが、それは、実際の損失より、多くなる可能性も少なくなる可能性もある。もとより正確に予測することは不可能であり、雇用審判所において全体的な評価が行われ、確率の中央値として損失を計算することとされている¹²³。また、将来の経済的損失としては、年金の損失も考慮される。解雇後に新たに採用された会社に企業年金制度が存在しない場合あるいは以前の会社と同様の年金制度が存在しない場合、これらの損失が計算されることになる。

例えば、将来の経済的損失の認定が争われた *Griffin* 事件¹²⁴ は、全身性エリテマトーデスに罹患した専門臨床技師が、勤務する病院に対して障害差別禁止法に基づく合理的な調整を行う義務に違反したために退職（退職時の年俸 £32,753）を余儀なくされたとして、不公正解雇（みなし解雇）および障害差別の訴訟を雇用審判所に提起したというものである。雇用審判所では、収入の損失としては、当該労働者が以前のような専門的・技術的な仕事に就ける可能性は低いと認められ、当該労働者が有する管理的・事務的能力を用いれば徐々に昇進していくことが可能であって、12年後には元の収入水準に戻るとされ、雇用控訴審判所で認められた逸失利益である約 £10 万に追加して £4 万の増額が認められた。また、勤務していた病院では確定給付型の年金制度が導入されている一方、多くの会社では、確定給付型ではなく確定拠出型の年金制度が採用されているとされて、年金の損失として £33,000 の損失が認定された。控訴院では、12年で元の収入に回復することはないとして、生涯の収入損失が主張されたが、雇用審判所の判断が維持された。一方、年金の損失については、インフレ等も考慮した現在価値に基づいて算定されるべきであるとの労働者側の主張が認められ、この部分について雇用審判所に差し戻された。

補償額に関する上限額（1年分の総給与と £118,223 の低い方の額）が適用されてこなかったのは、差別的解雇だけではない。健康や安全に関する活動（例えば、労働者代表）を理由とする解雇あるいは公益開示を理由とする解雇についても、上限額規制が適用されてこなかった¹²⁵。もっとも、健康・安全に関する活動や公益開示を理由とする解雇に対する補償金は、差別的解雇と異なり、上限額規制を除くと通常の不公正解雇と同様になる¹²⁶。しかし公益開示を理由とする解雇については、内部告発者であることが将来の潜在的な使用者に知られた場合、将来の雇用の見込みに重大な制約が加えられ、あるいは雇用の見込みが完全に断たれる可能性があるため、将来の経済的損失が重要な側面になりうることが指摘されている。

¹²³ *Griffin v Plymouth Hospital NHS Trust* [2014] IRLR 962.

¹²⁴ *ibid.*

¹²⁵ Employment Rights Act 1996, s 124 (1A).

¹²⁶ もっとも、上述した通り、継続勤務要件が求められず、自動的不公正解雇となる（←II 2 (3)）。また、暫定的救済が認められ、雇用契約が審理終了まで継続することがある。

なお、不当な解雇（みなし解雇も含む）によって感情面に損害が生じたとしても、そうした損害に対する補償は否定されている。*Dunnachie* 事件¹²⁷では、同僚によるいじめにより退職を余儀なくされた労働者に対する感情損害の補償が問題となり、控訴院判決では、感情損害に対する補償が認められたが、結局、貴族院判決では、不公正解雇規制においては、経済的損失とはいえない補償は認められないとされた。従って、感情面での損害が認められるとすれば、それによって雇用可能性が減退して経済的損失が生じた場合に限定される。補償金算定の不確実性を避けることに加えて、補償金が大幅に増加するリスクを回避するためであると考えられている¹²⁸が、労働者の尊厳保障という観点等から、こうした取り扱いには批判がある¹²⁹。

3 基本額と補償額の控除減額調整

補償額が控除・減額されるケースは幾つかあるが、典型的には⑦労働者が損失を減らす義務を怠った場合の控除（例えば、応募すべき仕事があるにもかかわらず応募しなかったような場合）、①不公正と判断される原因が手続にのみ存在する場合の控除（適正な手続がとられていれば、公正であると判断される場合であり、いわゆる *Polkey* 控除）、⑤ ACAS の行動準則を遵守しなかった場合（労働者が遵守しなかった場合は減額、使用者が遵守しなかった場合は増額）、⑥不公正な解雇について労働者にも過失がある場合の減額である。また、基本額と補償額の合計額が £ 30,000 を超過した場合には、超過額について課税されることになる¹³⁰。もっとも、補償額については、労働者が適切な補償額の支払を受けるようにするために、課税額相当分について雇用審判所が補償額の上乗せを行うことがある（グロスアップ）¹³¹。

計算順序は、⑦と①の控除後に、⑤ ACAS の行動準則違反に基づく減額・増額が行われ、その後に⑥寄与過失に基づく減額がなされる。控除が先行的に行われた後に減額や増額がなされることとなる。また、基本額・補償額の上限が関係するのは、控除・調整後の額である。なお、以上の調整では、労働者側の過失や不正が考慮されることになるが、原職復帰や再雇用では、このような考慮はなされない。

基本額と補償額の控除・減額調整については、幾つか留意すべき点がある。

第一に、剰員手当が支給される場合、基本額はその分控除されることになるが、基本額についても剰員手当についても、①の *Polkey* 控除は行われまいという点である。剰員手当は解雇が公正であったとしても剰員である限り支給される手当であり、基本額と剰員手当とが対応したものであることが予定されているためである¹³²。

¹²⁷ *Dunnachie v Kingston-upon-Hull City Council* [2004] UKHL 36.

¹²⁸ Collins, Ewing and McColgan (n 61) 907.

¹²⁹ ACL Davies, *Valuing Employment Rights* (Hart 2024) 350-357.

¹³⁰ Income Tax (Earnings and Pensions) Act 2003, s. 401.

¹³¹ Harvey on Industrial Relations and Employment Law Bulletin (October 26, 2022) 2767.01.

¹³² *Taylor v John Webster, Buildings Civil Engineering* [1998] Lexis Citation 5093.

第二に、使用者が解雇の際に法定剰員手当を超える手当を支給した場合、当該手当は不正解雇に関連する支払いである限り、基本額と補償額、いずれの手当からも控除されるという点である。ここでは、使用者から支給された退職金等の手当が、どのような手順・段階で控除されるかが問題となるが、*Clements* 事件¹³³では、法定剰員手当を超える手当は、*Polkey* 控除やその他の減額がなされた後に差し引かれるものであるとされた。法定剰員手当を超える手当の控除に関する雇用権法 123 条 7 項の趣旨は、使用者が追加的に支給した剰員手当を控除する権利を使用者に付与する趣旨であるとされた。

もともと第三に、使用者が支給した手当が剰員手当の性質を有していない場合、使用者が支給した手当は全体的な損失を計算する際に考慮されるべきであって、*Polkey* 控除や過失による減額等の前段階で控除されるべきであると考えられている¹³⁴。例えば、使用者が既に £ 500 を支給している状況で、解雇による損失が £ 1,200 と見積もられ、労働者の過失により 20% 減額がされるようなケースでは、最初に £ 1,200 から £ 500 を控除して、残額の £ 700 から 20% 減額を行うこととなる。

更に第四に、使用者が支給した手当は、上限額規制との関係でも問題となる。法定上限額規制を適用した後に使用者が給付した額を差し引くのか、あるいは使用者が支給した手当を差し引いた後に上限額規制を適用するのか、が問われることになるが、使用者が支給した手当を差し引いた後に上限額規制を適用するという後者の考え方がとられている¹³⁵。

なお、上記の通り、金銭補償額は、解雇によって労働者に生じた経済的損失を補償するという観点から決定され、使用者側の過失については、ACAS の行動準則違反があった場合には補償額が最大 25% 増額されるという形で考慮されるにとどまる。これに対して、労働者側については、ACAS の行動準則違反（企業内で訴えることなく、雇用審判所に訴えを提起した場合、懲戒の聴聞会に正当な理由なく出席しなかった場合等）の場合の最大 25% 減額だけではなく、①解雇から生じる経済的損失の軽減を怠った場合、②不公正な解雇について労働者側の寄与が認められる場合、③解雇手続の省略ゆえに不公正となった解雇について、仮に解雇手続を経由したとしても解雇に至ったと想定される場合には金銭補償額が減額されることになる。

(1) 損害軽減義務による控除

雇用権法では、コモンロー上の損害軽減義務が労働者の損失の算定に適用されるべきことが規定されている¹³⁶。解雇された労働者には、損失軽減のために合理的に行動する義務があり、損失軽減のために労働者が他の場所で得た収入は補償額から減額される。こうした損失軽減の義務は、解雇後に生じるため、解雇前の配置転換拒否等は、もとより考慮されない。

¹³³ *Digital Equipment Co Ltd v Clements (No 2)* [1998] IRLR 134.

¹³⁴ Harvey on Industrial Relations and Employment Law Bulletin (July 14, 2020) 2649.01-03.

¹³⁵ *McCarthy v British Insulated Callenders Cables plc* [1985] IRLR 94.

¹³⁶ Employment Rights Act 1996, s 123 (4).

労働者には、損失を減らすために、より高い給与の仕事を探す必要があり、直ちに応募する仕事の水準を引き下げる必要はない。一定期間経過後は、低賃金の事を受け入れる必要があるが、労働者が合理的な手段を講じたかどうかの立証責任は使用者にある¹³⁷。仕事に就くのではなく大学進学という決定をしたこと¹³⁸、事業主として新たなビジネスを開始すること¹³⁹に合理性が認められることもある。後者の例として、1982年 *Gardiner-Hill* 事件では、55歳の労働者が解雇後に自営業を開始することとしてその準備活動のために時間を費やしていたため、労使審判所（現・雇用審判所）は、補償額の80%を減額したが、雇用控訴審判所は、当該労働者の状況を考慮すると、自営業としての就労を求めることは合理的であったとして、80%減額を取り消して補償額を再評価し、補償額を£5,300とした。

このように新たな仕事の賃金が解雇時点よりも低い場合、それが労働者の合理的な行動の結果であれば補償額は減額されないが、新たな仕事の賃金が解雇時の賃金よりも高い場合、補償額はそれに応じて減額されることになるのかという点も問題となる。理論的には、①以前の収入を超える、新しい仕事に就いた時点までの損失を計算し、新しい収入が以前の収入を超えた事実を顧慮しない、②裁判所の審理の時点までの損失を計算し、裁判所の審理の時点までの超過収入を差し引く、③新しい仕事の収入が維持されると仮定し、裁判所の審理の時点までではなく、将来得られる余分な収入も差し引く、という三つの選択肢がありえる¹⁴⁰。裁判例の中には、②の立場を採用するものもある¹⁴¹が、*Whelan* 事件において雇用控訴審判所判決¹⁴²は、①を採用した。Clark 裁判官は、労働者が解雇前の収入と同等またはそれ以上の給与を得る恒久的な代替雇用を得た時点において、因果関係が切断されて使用者の行動に起因する損失は終了し、労働者がその後、自らの行動や新しい使用者の行動により、その雇用を失った場合でも、損失は復活せず、また、労働者が新しい雇用で収入が増えたことを理由に、新しい雇用を得る前に被った損失を減額することはできないとした。労働者は2週間失業し、解雇前の収入を下回る収入で18週間の雇用につき、1995年12月27日に、より高い収入の仕事に就いたため、その時点（12月27日）で不公正解雇に起因する損失は終了する。もっとも、フリーランスのように収入が不安定な仕事の場合には、解雇以前の収入より高い仕事に就いたというだけで、問題となっている解雇と将来の経済的損失の因果関係が切断されるわけではない¹⁴³。

(2) Polkey 控除

上述したように、解雇の公正審査の焦点は、解雇理由に対する、解雇時点における使用者

¹³⁷ Harvey on Industrial Relations and Employment Law Bulletin (Jan 08, 2016) 2668-2669.

¹³⁸ *Orthet Ltd v Vince-Cain: Judge McMullen QC* [2004] IRLR 85.

¹³⁹ *Gardiner-Hill v Roland Berger Technics Ltd* [1982] IRLR 498.

¹⁴⁰ Harvey on Industrial Relations and Employment Law Bulletin (Jan 08, 2016) 2683.

¹⁴¹ *Ging v Ellward Lancs Ltd* [1991] ICR 222.

¹⁴² *Whelan v Richardson* [1998] IRLR 114.

¹⁴³ *Islam Channel Ltd v Ridley* (2009) UKEAT/008/09.

行動の合理性にあり、例えば、解雇時点において労働者の重大な不正行為の事実が明らかであるのであれば、特別な調査手続きを経ない解雇にも合理性が認められることがある。しかし、例えば、労働者の不正行為事案であっても、使用者が事実関係を完全に把握しているケースは少なく、労働者に対する弁明機会の付与や調査手続による事実関係の把握を行うことが合理的であると考えられる。能力不足の場合には改善機会の付与、剰員整理の場合には被解雇者の選定や代替手段に関する協議を行うことが合理的行動であると考えられており、公正審査では、こうした使用者行動の合理性が問われる。

ところで、使用者による合理的な調査や協議が行われなければ、解雇は不公正となるが、合理的な調査や協議を経ていたとしても、解雇という結論自体に変化がないという事態も考えられる。例えば、①労働者に対する不正行為の嫌疑に対して合理的な調査を行わなかったが、解雇後に当該不正行為が事実であったと判明した場合、解雇は公正と判断されるのか。逆に、②使用者が十分な調査を行って解雇したため解雇は公正となるが、事後的に労働者が無実であったことが判明した場合、当該解雇は不公正となるのか。

1987年の *Polkey* 事件貴族院判決は、配送業務の再編に伴い使用者が4人の運転手のうち3人を剰員整理解雇したが、その際、労働者と協議を行っていないという事案において、以上の二つの問いに対する方針を示したものである。控訴院判決は、たとえ協議がなされていたとしても結果は同じであるために、解雇は公正であるとしたが、これに対して、貴族院判決は、使用者行動の合理性と労働者に対する不正の問題を混同しているとして、労使審判所（現・雇用審判所）に差し戻した。①解雇が避けられないという事情は、金銭補償額において考慮されるべきであり、解雇は不公正であるが補償額がゼロになるという結論がありうるとした。逆に、上記②の問題については、使用者の合理的行動のゆえに公正な解雇は、事後的に労働者の無実が判明した場合であっても、労働者は救済を受けられないとした。①のような補償金の控除が、*Polkey* 控除と呼ばれるものである。

Polkey 控除は、一般的には、次の二つのアプローチがある¹⁴⁴。

一つは、公正な解雇が特定の期間内に確実に行われると判断される場合である。この場合、適正な解雇手続に要した追加期間分の賃金が支給されることになる。もう一つは、手続が遵守されていたとしても公正に解雇されたかどうか確信できない場合である。この場合、雇用審判所は公正に解雇される可能性を評価し、それに応じて損失を減額することになる。適切な手続を経ても労働者が仕事を失う可能性が高いと判断される場合、減額幅は大きくなる。一方、適切な手続を踏んだ結果、労働者が解雇されない可能性が高いと判断される場合、減額率は低くなる。

前者の例として、例えば、事業縮小のために解雇された労働者の金銭補償につき、手続が無視されていたために解雇は不公正であるものの、原告労働者を配置する他の職務がないために、適切なリストラ手続がなされていたとしても、解雇時点から4週間後には雇用が終了

¹⁴⁴ Barnett (n 121) 35.

していたとして、4週間分の賃金についてのみ経済的損失（£2,017）があったとされ、それ以降の経済的損失が否定された例¹⁴⁵がある。また、金融機関において外国為替取引業務に従事していた原告労働者が、他の金融機関に勤務する同業者とブルームバーグバークのチャットルームにおいて、取引情報を共有していたが、こうした共有が市場操作に該当する可能性があるとして金融行動規制機構から調査を受けたため、チャットを利用して原告労働者を、2014年1月に、3ヶ月分の予告手当を支給して懲戒手続を経ずに解雇した事案において、雇用審判所は、2014年4月までは金融行動規制機構の調査がなされていたために、会社による調査は難しかったが、それ以降は懲戒手続を経ることは可能であったとして不公正解雇とする一方、懲戒手続を経たとしても原告労働者は2014年10月には公正に解雇されていたとして9ヶ月分の賃金相当額の損失を認定した例¹⁴⁶がある。

上記に対して、公正な解雇が行われていたことに確信がない場合、例えば、使用者が適切なリストラ協議手続を行わずになされた不公正解雇について、雇用審判所が、公正な手続が行われていた場合に労働者がリストラを回避できた可能性はわずか20%であると評価する場合、公正な手続を行うのにかかる期間の全額補償を認め、その後の損失に対しては補償額を80%減額することになる。また、例えば、使用者が適切なパフォーマンス改善手続を踏まない不公正解雇について、公正な手続が行われていた場合に労働者が解雇されたかどうか確信がないが、6ヶ月の評価期間内に従業員のパフォーマンスが十分に改善された可能性は30%しかないと判断されるような場合、補償金は70%減額されることになる¹⁴⁷。

(3) 行動準則違反

前述した通り、労働組合・労働関係法207条では、解雇の公正審査において、行動準則を考慮することが求められており、行動準則に従わなかったことが不合理である場合には、雇用審判所の裁量において、補償額が25%の範囲で増額あるいは減額される（使用者側の違反については増額、労働者側の違反については減額される）。寄与過失による減額や法定剰員手当を上回る退職金の控除を行う前段階で、行動準則違反の増額・減額が行われ、その性質については、損失を補償するという面だけではなく、とりわけ増額については、行動準則違反に対する懲罰という側面もあると位置付けられている¹⁴⁸。

行動準則違反による補償額の増減額については、①行動準則が適用される解雇紛争である

¹⁴⁵ *Mr J Bruno v Envirotech Properties Ltd* (2017) Case No 2300532/2017. 4週間分の賃金（£2,017）と法定権利喪失の補償£400が補償額として認定された。また、12週間の予告期間に対する賃金のうち、4週間分は補償額として重複するため8週間分が違法解雇（契約違反）の損害（£4,214）として認定された。その他、剰員手当（£479 × 24週間）£11,496の支給が命じられた（基本額は剰員手当と重複のため支給されなかった）。

¹⁴⁶ *Mr R Ramchandani v East London Hearing Centre* (2014) Case No 3200403/2014. 但し、ACASの行動準則を完全に無視していたため、基本額・補償額の25%増額が肯定された。

¹⁴⁷ 以上の例については、Barnett (n 121) 36.

¹⁴⁸ *Baronet Hamilton v Biggs Stewart Aethelbert Ltd* [2022] IRLR 216.

か、②行動準則に違反しているか、③当該違反が不合理であるか、④増減額を認めることが公正であり、どの程度の増減額を認めるべきであるかが検討されなければならない¹⁴⁹。例えば、整理解雇や有期労働契約の雇止めについてはもとより懲戒と苦情処理に関する ACAS の行動準則が適用されず (①)、また、行動準則違反による増額・減額は、単に規範に違反したというだけでは不十分であり、それが不合理であると評価されなければならない一方¹⁵⁰、行動準則を見かけ上適用していたとしても、それによって行動準則が守られたことにはならないと考えられている (②、③)¹⁵¹。

どの程度の補償額の増減がなされるかは、雇用審判所の裁量において決定されるが、裁量権行使の基準については、8名の従業員を雇用する小規模企業における解雇事案に関して、50%までの増額が認められていた 2002 年雇用法における行動準則違反が問題となったケースにおいて、Underhill 裁判官は、増額幅を決定する際には、①手続が完全に無視されたか、ある程度適用されたか、②手続を遵守しなかったのが意図的であったか、不注意によるものか、③違反の非難を軽減する状況があるかどうか、を考慮する必要があるとした。小規模企業であること等を斟酌して 10%増額のみを課した雇用審判所の判断は誤りであるとし、40%増額が適切であると説示している¹⁵²。

(4) 寄与過失に基づく減額

労働者の過失や義務違反 (寄与過失) が解雇に寄与した場合、雇用審判所は補償額を減額しなければならない¹⁵³。雇用審判所は、基本額についても減額することがある¹⁵⁴が、補償額の減額の場合と異なり、労働者のあらゆる行為を考慮することが許されている。この結果、寄与過失によって減額される補償額の割合と労働者の行為を幅広く考慮して減額される基本額の割合とが異なる場合がある。百貨店の文房具売り場で働いていた労働者が在庫から少量のお菓子を盗んだために解雇された *Charles Robertson* 事件¹⁵⁵では、解雇手続がとられていなかったために解雇は不公正であるとされつつ、補償額が 100%減額されたものの、基本額の減額は 50%とされた。同事件雇用控訴審判所判決において Holland 裁判官は、基本額と補償額の減額割合が同一でなければならないという主張を斥け、基本額の減額は解雇前の労働者の行動を考慮してなされるものであり、当該行動と解雇との因果関係や寄与を検討することが求められないのに対して、補償額の減額は、労働者の行動が解雇の一因となったかどうかを審査しなければならず、更に公正・公平の観点から減額割合を決定しなければならないと説示して、両者の違いを指摘した。

¹⁴⁹ *Rentplus UK Ltd v Coulson* [2022] IRLR 664.

¹⁵⁰ *Kuehne and Nagel Ltd v Cosgrove* (2014) UKEAT/0165/13.

¹⁵¹ *Rentplus* (n 149).

¹⁵² *Lawless v Print Plus* (2010) UKEAT/0333/09/JOJ.

¹⁵³ Employment Rights Act 1996, s 123 (6).

¹⁵⁴ Employment Rights Act 1996, s 122 (1)(2)(3).

¹⁵⁵ *Charles Robertson (Developments) Ltd v White & Anor* (1994) UKEAT 450/93/1711.

上述した Polkey 控除は、公正な手続きがなされていれば解雇が回避されたであろう確率を問題とするのに対して、寄与過失は当該解雇に寄与する労働者の行動を考慮して基本額や補償額を減額するものである。例えば、能力不足を理由とした解雇について、適正な手続きを経ていないという観点から解雇が不公正であると判断されたというケースでは、能力不足のゆえに将来のいつかの時点で公正に解雇されたであろうという観点から補償額は減額される可能性があるが、これは寄与過失による減額ではない。訓練による改善を労働者が拒否した場合や改善の努力を一切行わなかった場合等が寄与過失による減額の対象となる。

4 差別的解雇の場合

(1) 概説

雇用権法における不公正解雇規制の救済が適用される通常の解雇に対して、問題となっている解雇が、平等法に違反する差別、ハラスメント、報復に該当する場合には、雇用権法の不公正解雇規制ではなく、平等法による救済が適用されることになる。平等法では、差別、ハラスメント、報復行為に対して、申立人に権利がある旨の宣言、適切な措置に関する勧告（将来の差別を防止するための制度や基準の変更、合理的配慮の実施、平等に関する教育訓練などに対する勧告）、補償金の支払いが救済として定められており¹⁵⁶、雇用審判所がこれらの救済を命じる。不公正解雇規制と同様に、また、申立ての対象となる行為の日から3ヶ月以内に雇用審判所に訴えが提起されなければならない¹⁵⁷。

不公正解雇規制における救済との大きな違いは、①公益開示を理由とする解雇や労働組合活動等に関連する解雇について認められている暫定的救済が差別的解雇の場合には認められていないこと、②感情損害・精神的損害についても補償がなされること、③差別に関与した者が複数いて複数の責任主体が存在する可能性があること、等である。

(2) 暫定的救済

上述したように、不公正解雇規制では、労働組合の組合員資格や労働組合活動を理由とする解雇、公益開示を理由とする解雇等について、審理終了までの雇用契約の存続が認められる暫定的救済が付与されることがあり、これにより、労働者は、審理が完全に終了するまで雇用契約上の地位を保障され、賃金を受給できる。働き続ける権利までは補償されないが、最終的に敗訴したとしても、労働者は支払いを受けた賃金を返還する必要はないとされている。

こうした暫定的救済は、労働組合員が解雇された場合に起こるストライキを抑制するために導入された。労働組合員に対する解雇がストライキを引き起こし、それが深刻な問題とな

¹⁵⁶ Equality Act 2010, s 124.

¹⁵⁷ Equality Act 2010, s 123. 但し、雇用審判所が公正であると考える期間について延長されることが認められている。

ることを防ぐことを目的として設けられたと考えられている¹⁵⁸。

問題は、このような救済の方法が、その他の類型にも拡大されてきた一方で、平等法ではこうした暫定的救済が規定されていないことである。裁判例では、勤務する会社から解雇された労働者が、公益開示を理由とする解雇と性差別に関する訴えを提起した *Steer* 事件¹⁵⁹において、EU 法では、加盟国が EU 指令を国内法化する際に、効果的な救済が提供されるとともに、救済措置が国内法の類似の訴訟に適用されるものと同等でなければならないという原則があるところ、原告労働者が、第一に、平等法では暫定的救済が定められていないため効果的な救済が提供されているとはいえず、また第二に、公益開示を理由とする解雇では暫定的救済が定められているのに対して、差別的解雇では認められていないと主張したが、雇用控訴審判所は、第一の点について、イギリスの平等法では、宣言・上限額規制のない補償金・勧告措置といった救済が整備され、ほとんどのケースにおいて1年以内に判決がなされており、効果的な救済が提供されているとした。更に第二の点についても、差別的解雇については暫定的救済が認められないが、①訴えの時間的制限について、雇用審判所が公正であると考えられる場合は3ヶ月間延長されること、②精神損害に対する賠償が認められていること、③公益開示を理由とする解雇では、通常の不公正解雇と同様に寄与過失に基づいて金銭補償額が減額されるが、これに対して、差別的解雇については寄与過失による減額がなされるかどうかについては明確にされていないこと、を指摘して救済措置の同等性がないとはいえないとした。

(3) 損失の算定－金銭的損失

差別的解雇については、上限額規制のない補償金が救済措置として用意されている。不公正解雇規制における補償金は、健康や安全に関する活動（例えば、労働者代表）を理由とする解雇あるいは公益開示を理由とする解雇については、上限額規制が適用されない¹⁶⁰が、それ以外については上限額(1年分の総給与と£118,223の低い方の額)規制が適用されてきた。また、精神損害に対する賠償が認められている点にも違いがある。

差別的解雇の補償金の算定に関する基本的な考え方は、差別がなければ得られたであろう状況と同じ状況に申立人を置くことにある。補償金算定の基本的な考え方は不公正解雇規制の場合と同様であり、損害軽減義務による控除もありうる。また、差別的解雇が行われなかった場合にも損害が生じていたかどうかを斟酌して損失を算定する必要があり、*Polkey* 控除と同様の考慮が求められる¹⁶¹。

収入の損失については、過去と将来の部分に分けることができ、過去の損失については、差別的行為が行われた日から審判所における救済日まで生じた損失を指す。これに対して、

¹⁵⁸ *Bombardier Aerospace/Short Brothers plc v McConnell* [2008] IRLR 51, Lord Justice Girvan, para 7.

¹⁵⁹ *Steer (appellant) v Stormsure Ltd (respondent)* [2021] IRLR 172.

¹⁶⁰ Employment Rights Act 1996, s 124 (1A).

¹⁶¹ *Chagger v Abbey National plc* [2010] IRLR 47.

将来の損失については、多くのケースでは、将来のある時点で解雇時点と同等の給与を得られる仕事に就く可能性が高くなるため、将来の損失はそうした時点まで算定される。損害軽減義務の履行を前提として解雇後に就いた仕事の給与との差額について、こうした時点までの損失が算定されるということである。例えば、前述した *Griffin* 事件は、障害差別禁止法に基づく合理的な調整を行う義務に違反したために退職（退職時の年俸 £32,753）を余儀なくされたとして障害差別等の訴訟が提起されたというものであったが、控訴院は、将来の損失として、解雇後1年後には週25時間の適切な代替職に就く可能性が高く、当該代替職との差額約 £15,000 を1年間の収入損失として認定する一方、その後徐々に元の収入水準に近づき、12年後には元の収入に戻る可能性が高いと判断し、結論として、12年間の収入損失を認定した。また、人種を理由とした昇進差別を主張したために解雇されたという事案における補償金の算定が争われた *Wardle* 事件¹⁶²において、控訴院は、3年後には70%の確率で同等の仕事に復帰できる可能性があるため、それ以降について収入の損失を認定することはできないとしていた。将来の収入損失については更に、差別的解雇がなかったとしても、いずれ仕事を退職していた可能性も考慮される。

将来の損失については、例えば、差別の結果として申立人が働けなくなったという証拠がある場合、例外的ではあるが、キャリア全体に損失が及ぶ可能性がある。*Plaistow* 事件¹⁶³において雇用控訴審判所は、直接差別や性的指向に関するハラスメント等の結果、うつ病等により患ったため、医学的な証拠に基づき、今後仕事に復帰できる可能性は低いと判断し、将来の損失をキャリア全体にわたって考慮することが適切であるとした。もっとも、キャリア全体の損失について早期退職の可能性等を考慮して5%の割引率を適用した雇用審判所に対して、雇用控訴審判所は更に、割引率について、死亡や予期しない出来事等が更に評価される必要があるとした。

また将来の損失については、労働市場におけるスティグマによる損失が認められることもある。差別に関して使用者を訴えた者が労働市場において負の評価を受ける可能性があるため、将来の損失はその点を踏まえて算定される必要があるということになる¹⁶⁴。

(4) 非金銭的損失—感情や精神的苦痛に対する補償

以上の通り、差別的解雇の補償金については、通常の不公正解雇規制における上限額規制が問われてこなかったため、長期的なキャリア損失に対する補償の算定がとりわけ問題となってきたが、差別的解雇と通常の不公正解雇規制の補償金との違いは、前者については非金銭的な損害に対する賠償が認められている点にもある。不公正解雇規制の補償金では、ストレス疾患等の精神障害がキャリアの損失といった経済的不利益を引き起こした場合に当該不

¹⁶² *Wardle v Crédit Agricole Corporate and Investment Bank* [2011] IRLR 604.

¹⁶³ *Secretary of State for Justice v Plaistow* (2021) UKEAT/0016/20.

¹⁶⁴ *Chagger* (n 161).

利益に対する補償がなされるにすぎない。

差別的解雇において問われる非金銭的な損害は、感情、苦痛、ストレス疾患等の精神障害等に対する㉞原状回復的な補償的損害、㉟加重損害 (aggravated damages)、㊱懲罰的損害 (exemplary damages) の三つに区分されている。感情や苦痛等に対する㉞補償的損害に対して、㉟加重損害とは、精神的な面に対する侵害の一側面であるが、それが何らかの追加的要素に基づいていっそう深刻になるため、損害賠償額を増額するというものである。また、㊱懲罰的損害 (exemplary damages) とは、損害の補填ではなく、懲罰を目的とし、加害者の悪質な行為に対する処罰としては不十分であり、そのような行為を非難し、同じ行為が繰り返されないように抑止するために、高額な賠償責任を課すものであって、次の二つの類型がある¹⁶⁵。第一に、政府の役人による恣意的、横暴または違憲となる行為であり、第二に被害者に支給される補償金を上回る可能性のある利益を加害者が得ることを目的として計画された行為、である。

上記のうち㉞補償的損害賠償の算定については、*Vento* 事件控訴院判決¹⁶⁶ が示したガイドラインが参照されている。事案は、職場での差別的待遇によってうつ病にり患して解雇された女性警察官が性差別と不公正解雇の訴えを提起したというものであり、雇用審判所は、将来の収入損失として£165,892 (解雇されていないならば55歳定年まで21年間警察官として勤務していたであろう見込みが75%あるとされて算定された)、精神的苦痛に対する補償金として£65,000 (うち£15,000は加重損害賠償)、精神障害に対する補償として£9,000を認定したが、雇用控訴審判所は、女性の9%しか18年以上勤務していないとして将来の損失を否定するとともに、精神的苦痛に対する苦痛も£65,000から£30,000に減額した。

こうした雇用控訴審判所判決に対して、控訴院判決において *Mummery* 判事は、女性の9%しか18年以上勤務しなかったのは出産による影響が大きく、申立人は既に3人の子供を出産しており退職する可能性は低いとして将来の損失の算定に関する雇用審判所判決の正当性を認めたとうえで、*Johnson* 事件¹⁶⁷ の *Smith* 判事の説示を引用しつつ、精神的苦痛に対する賠償額について、次のような方針を明らかにした。

第一に、精神的苦痛、不安、悲しみ、恐怖、ストレス、屈辱等の主観的感情は、客観的に評価することが難しく、金銭的価値での測定も不可能であるが、裁判所は、利用可能な資料に基づいて最善を尽くし、妥当な評価を下さなければならないことである。

第二に、感情への侵害に対する補償は、加害者を罰するものではなく、加害者の行為に対する憤りの感情が裁定額を増加させるものであってはならない一方で、差別禁止法に対する非難を表明するために賠償額があまりに低い水準となってはならないことである。

第三に、人身傷害訴訟における損害賠償額との間に、ある程度の共通性が保たれるべきで

¹⁶⁵ *Kuddus v Chief Constable of Leicestershire Constabulary* [2001] UKHL 29.

¹⁶⁶ *Vento v Chief Constable of West Yorkshire Police* [2003] IRLR 102.

¹⁶⁷ *Prison Service v Johnson* [1997] IRLR 162.

あることである。また、購買力や収入を参照して、想定されている損害額の日常生活における価値が考慮されなければならないとされた。

控訴院判決において Mummery 判事は、以上のような方針に基づいて、雇用審判所で肯定された本件の精神的苦痛や精神障害に関する非金銭的損害額を検討し、雇用審判所で認められた損害額は、人身傷害分野の水準と大きく乖離しており、補償額として正当ではないとし、本件における公正かつ妥当な非金銭的な損害額は、精神的苦痛に対する損害賠償として £ 18,000、加重損害賠償として £ 5,000、精神障害に関する損害賠償として £ 9,000 であるとした。

以上に加えて、Mummery 判事は、精神的苦痛に関する賠償額について、①性別や人種に基づく差別的なハラスメントが長期的になされるもっとも深刻な類型、②差別行為が 1 回限りの場合のような軽微の事案の場合、③これらの中に位置するような事案の三つの類型に区分し、①の場合の精神的損害額は、通常、£ 15,000 から £ 25,000 の間であるべきであり、③は、£ 5,000 から £ 15,000 の中間的なバンドが適用されるべきであって、②の場合は、£ 500 から £ 5,000 であるとした。

精神的損害額に関する上記基準は、いわゆる Vento 範囲という実務指針として参照されてきている。経済状況の変化に応じて範囲の額について修正がなされ、2024 年 4 月からは、③については、£1,200 から £11,700、②については、£11,700 から £35,200、①については、£35,200 から £58,700 である。

(5) 非金銭的損失—加重損害賠償、懲罰的損害賠償

上記の通り、加重損害賠償とは、精神的な面に対する侵害の一側面であるが、それが何らかの追加的要素に基づいていっそう深刻になるため、損害額を増額するというものである。①高圧的、侮辱的、悪意に満ちた方法でなされたようなケース、②偏見や敵意、嫌がらせ、復讐心に基づく行為によってなされたケース、③差別訴訟において、謝罪がなかった場合、重要な苦情が真剣に検討されなかったようなケース等において損害額の加重が認められる¹⁶⁸。例えば、使用者が差別的行為に対して真摯に対応しなかった *Salmon* 事件¹⁶⁹ では、£ 15,000 の精神的損害に加えて、加重損害として £ 5,000 の損害額が認められた。

また、加害者が罰せられず昇進していたようなケースでも、損害額が加重されることがある¹⁷⁰。加重損害賠償は補償的損害賠償と同様に、被害者に生じた損害を補填するものであり、懲罰的な性質はもとより有していないが、これに対して、懲罰的損害賠償は、まさに懲罰を加える目的で支払いが命じられるものであって、それゆえに、認められる事例が次の二つのようなカテゴリーに限定されている。一つ目のカテゴリーは、政府の役人による横暴、恣意

¹⁶⁸ *HM Land Registry v McGlue* (2013) UKEAT/0435/11.

¹⁶⁹ *HM Prison Service v Salmon* [2001] IRLR 425.

¹⁷⁰ *British Telecommunications plc v Reid* [2004] IRLR 327.

的行為、あるいは違憲な行為であり、もう一つの κατηγοリーは、被告の行動が利益を得るために計算され、その利益が申立人に支払われる補償額を上回る可能性がある場合である。

第二節 有識者ヒアリング調査結果

以上のように違法・不公正な解雇に対する金銭補償といっても、コモンロー上の損害賠償、不公正解雇規制における補償金、差別的解雇に対する平等法上の補償金の仕組みがあり、しかも数多くの控除・減額の仕組みがある。また将来損失の認定も明確でないところがある。これに加えて、集団整理解雇の情報提供・協議義務違反に対する保護的裁定、違法・不公正ではないが剰員を理由とする場合に支給される剰員手当があり、それらの相互関係も問題となる。

このように金銭補償制度の仕組みは複雑であるが、不公正・差別的解雇に関する補償金については、和解によるか、審判所において決定されるかのいずれかである。和解には、訴訟提起前に行われる ACAS の関与による和解と主に使用側の提案から開始され、労働組合や弁護士が関与する和解とに区分される。そこで、2025 年 4 月 25 日に労働問題を専門とする弁護士とコンサルタントに対して行ったヒアリングでは、①早期調停システムによる和解、②労働組合や弁護士の関与による和解、③雇用審判所における審理とに区分し、③については更に⑦単独裁判官による審理、⑧不公正審査、⑨補償金以外の救済、⑩補償金算定の問題とに区分して質問した。併せて、③ 2024 年雇用権法案に関するインタビューも行った。

I 早期調停システムについて

前述の通り、イギリスでは 2014 年から申立人は、雇用審判所に対する訴訟提起の前に ACAS の調停を通じた和解合意を試みることが求められているが、解雇紛争のうちどの程度の紛争が、この ACAS の関与による和解によって解決されているのか。

この点については、2023 年 4 月から 12 月までの ACAS が提供したデータによると、66% から 69% が雇用審判所への訴えの提起に至らなかったということであった。雇用審判所に訴えがされなかったケースには、請求を取り下げることを選んだケースと、ACAS によって和解が成立したケースの両方が含まれている。提供された統計の根拠になっている ACAS の直近のデータを確認すると、①賃金不払いのような審査が簡易なケース (fast track)、②差別等の審査が複雑なケース (open track)、③不公正解雇のような中間のケース (standard track) に区分されたデータが提供されており、③の場合、2024 年 1 月から 2025 年 3 月までに ACAS の和解によって終了したケースが 5,770 件、雇用審判所に至らなかったケースが 2,060 件となっている¹⁷¹。

雇用審判所に対する訴訟提起を減らすために導入された、こうした早期調停システムの義

¹⁷¹ <https://www.acas.org.uk/about-us/service-statistics/early-conciliation/early-conciliation-and-employment-tribunal-cases-data-2024-to-2025/october-to-december-2024>.

務化が、当事者の訴訟行動に実際にどのような影響があるかは評価が難しいものの、和解によって解決に至るケースは増加しているという指摘があった。また、弁護士に依頼することなく訴訟を提起する労働者は、補償金等について過度な期待を有している場合があるが、ACASの介入により、現実的な額の補償金での和解が促進されるという面があるという指摘もあった。

訴訟ではなく和解を行う労働者側のメリットとして、雇用審判所では多様な控除・減額が予定されているが、和解ではそうした控除・減額の色が後退する面があるのではないかという質問については、労働者としては和解ではなく訴訟を提起した方が多額の補償金を得ることができる可能性があり、使用者にとっても訴訟により減額・控除によりより少ない補償金となる可能性があるかもしれないが、労働者と使用者のいずれも裁判費用をかけなくて良いというメリットがあるという回答があった。

早期調停システムの実際の手続きについて次のような説明もあった。まず、労働者がオンラインを通じて指定の用紙に記入することとなるが、これは弁護士の助けなしに簡単に記入でき、15分程度で記入を終えることができる。これは全て機密であって、そのプロセスで記入したものがその後の訴訟において開示されることはない。また、当事者のいずれかが調停のシステムに参加したくないという意思を明確に示せば、早期調停システムのプロセスはそれで終了する。和解に至ったかどうかにかかわらず、調停システムが終了すれば、ACASによって発行される番号が付された証明書が発行される。

解雇に関する早期調停システムにおいて、最も大きな問題は補償金がどのように算定されるのかという点であろう。この点については、和解での話し合いは、雇用審判所における審理のリハーサルのような面があり、雇用審判所でなされるような補償金の基礎額・補償額、差別的解雇については感情損害や加重損害、更には控除・減額についても提示がされ、ただ、最終的に合意した和解金について、その内訳が具体的に示されるようなことはないということであった。

第一節 I 2 (2) で指摘したように、早期和解制度を通じて和解が成立した後、和解時には知られていなかった状況を根拠に解雇事件が持ち込まれるケースもありうるが、そうした状況は例外的であり、和解は通常、ほぼすべての可能な請求に関して「完全かつ最終的な和解」を原則として行われるため、和解が完了した後に事件が持ち込まれることは極めて稀であるとの説明があった。㉞和解合意の条件を執行するための請求、㉟合意日時点では発生していなかった、または労働者が合意時に合理的に認識していなかった人身傷害の請求、および㊱発生済みの年金受給資格に関連する請求であって、例えば、人員削減を根拠に和解した請求が、実は正当な人員削減ではなく、解雇直後にその職に別の人物が採用されたことが判明した場合に詐欺的な不実表示による請求を起す可能性等があるが、これらの請求は極めて例外的なものであるということであった。

なお、上記の早期調停システムは、訴訟提起前に行われる手続きであるが、訴訟提起後に

和解が成立することもありうるとの説明があった。雇用審判所によって補償金の裁定が下るまでは和解は成立しうるが、雇用審判所による補償金額の決定後に和解が行われることは無いということであった。

II 労働組合や弁護士等の関与による和解

和解は ACAS の関与によるものだけではなく、弁護士や労働組合の関与の下でも成立しうる。早期調停システムの和解が、労働者側からの手続きで開始されるのに対して、使用者側から雇用を終了させる和解を成立させることもできる。前述した通り、この和解は、和解合意には、弁護士や労働組合等の適切な助言者からの助言が必要であって、和解合意の条件について 10 日間の考慮期間が与えられなければならないとされているが、和解促進の観点から、「保護される会話」の仕組みが設けられている。これは、無過失解雇に替えて導入されたものであったが、実際のところ、使用者が必要な手続きを遵守する限り、非常に上手く機能しているということであった。

なお、ACAS のガイドラインでは、和解のメリットとして、⑦機能しなくなった雇用関係に、迅速かつ尊厳ある形で終止符を打つことができること、⑧雇用審判所への申し立てに伴う、双方にとっての時間、費用、ストレスを回避できること、⑨労働者は補償金を得ることができ、多くの場合、推薦状も受け取ることができることが指摘されている。一方、デメリットとしては、⑩労働者に合意された金銭的総額を支払う費用がかかること、⑪和解が合意に至らなかった場合、その個人との継続的な雇用関係に潜在的なリスクが生じること、⑫和解が不適切に利用されたり、良好な経営慣行の代替として使用されたりした場合、より広範な労働者全体の雇用関係に潜在的なリスクが生じることが挙げられている¹⁷²。

III 不公正解雇の審理

1 単独裁判官による審理か三者構成による審理か

2012 年以降、雇用審判所における解雇の公正審査については、原則として単独裁判官による審査に位置付けられてきたが、2022 年司法審査・裁判所法 (Judicial Review and Courts Act 2022) による改正により、三者構成による審理も行われることになった。雇用審判所が単独の裁判官によって構成されるか三者構成されるかがどのような基準によって判断されるかが問題となるが、この点に関する質問については、裁判官が司法の利益と最優先目的を考慮して決定することになり、⑬当事者の見解 (決定的ではない)、⑭審理で決定される問題が現代の職場規範、慣行、課題への理解を必要とし、委員がその経験で貢献できるか、⑮遅延を避けるために委員が審理に参加できるかどうかを考慮されるという見方が示された。予備審問では、当事者はパネルを割り当てる理由を提示するよう求められるが、「複数の頭脳が一つより良い」と言うだけでは不十分であるという説明があった。また、紛争当

¹⁷² ACAS, 'Settlement agreements guidance' (2018) at <https://www.acas.org.uk/settlement-agreements>.

事者は一般的にどちらの種類の審理を好むのかを尋ねたところ、明確な好みはなく、これらの考慮事項は当事者およびケース固有のものであるという指摘があった。

2 解雇の不公正審査について

第一節Ⅱ 2 (4) で述べたように、解雇の不公正審査は、解雇理由に対応した使用者行動の合理性に焦点が当てられるところがあるため、労働者の不正行為の重大さについては、寄与過失等を通じて補償金算定の場面で主として考慮されるかどうかが問題となる。解雇の不公正審査にこのような特徴があるかどうかを尋ねたところ、労働者の不正行為の重大さは、不公正審査においても金銭補償算定においても問題とされるという見方が示された。不公正審査における合理性の評価は、労働者の行動や業績評価を伴う一方、金銭評価の場面で再度評価されることになるということであった。

有期労働契約の雇止めに対する不公正審査に関して、それがどの程度みられるかという点については正確な統計はないという指摘があったが、使用者が、有期労働契約を公正に終了させる義務を誤解していることはよくみられるとの説明があった。使用者が期間満了前に有期労働契約を終了させることはもちろん、期間満了であっても業務完了前に終了された場合には、使用者が特定の状況下での解雇権を規定する契約条項を提示できない限り、不公正解雇に当たるということであった。懲戒または人員整理の手続きに従う契約上の義務があり、使用者がこれに従わなかった場合も不公正解雇となり、当該手続きが遵守されていれば必要とされたであろう期間の賃金相当額を請求することができることになるという見方が示された。

3 補償金以外の救済について

不公正解雇に対する救済としては、使用者と労働者の信頼関係が崩壊しているケースが多く、補償金が一般的であり、原職復帰や再雇用が命じられることは少ない。使用者による補償金支給が難しいために原職復帰や再雇用が命じられるようなケースもないということであった。補償金の支給を望む使用者が多数であるものの、大規模な企業の解雇紛争では原職復帰や再雇用が命じられることもあるという指摘があった。また、戦術的な面として、原職復帰の要求が労働者に有利な面がある。というのも、原職復帰については、解雇から原職復帰までの賃金が支給され、この賃金については上限額が適用されないために、使用者に対する脅しの効果がある面があるという見方が示された。

なお、原職復帰や再雇用は、暫定的救済という形でも命じられることがあるが、暫定的救済について次のような説明がなされた。それは、最終的な審理が行われるまでの間の経済的困難を防ぐためのものであり、自動的不公正解雇の事案であって、労働者による主張が認められる可能性が高いと判断される場合にのみ認められるということであり、その利用は、内部告発、組合代表者としての活動等を理由とする解雇等、法定されている場合に限定されて

いるということであった。

暫定的救済は解雇日から7日以内に申請されなければならない、別個の審理で労働者の主張が検討されることになる。労働者の主張が認められた場合、原職復帰あるいは再雇用が命じられるが、使用者はこれに対して異議を述べることができ、使用者が異議を述べた場合は契約の継続が命じられ、この場合、労働者は職務を割り当てられないが、審理終了まで継続的に賃金の支給を受けることができることになるという説明があった。

4 補償金について

不公正解雇に対する中心的な救済は、補償金であるが、**第一節Ⅲ 2**以下で述べたように、将来損失の認定が推定によることに加えて各種の控除・減額があるため、雇用審判所の裁量が大きく、具体的な補償金額に予測可能性がない。もっとも、こうした不明確性があるために、雇用審判所に行く前に和解をした方がよい理由となっているとの指摘があった。

補償金については、減額や控除の仕組みによって大幅に減らされる可能性がある一方で、増額については行動準則違反によるものとなっており、労働者に不利な形になっているため、この点はどのように評価されているのか。弁護士からの回答によれば、使用者の過失は不公正審査において既に考慮されていること、また寄与過失は不公正解雇の責任が主に使用者に存在するとはいっても、ときには双方に過失があることを認識する仕組みであるということであった。また、Polkey 控除は、労働者の過失に対応するものというよりも、些細な手続違反によって引き起こされた不公平に対処するためのものであるという指摘もなされた。なお、労働者の過失については寄与過失において考慮されることが予定されているが、当該過失による損害について使用者が雇用審判所や民事裁判所に対して訴えを起すこともありうる。しかし、そのような事態は稀であるという説明があった。

不公正解雇の補償金については、健康と安全活動を行ったことを理由とする解雇あるいは内部告発（それらを理由に整理解雇の対象とされたことを含む）を除いて上限額が定められているため、使用者によっては解雇手続きを遵守せずに、当該上限額に該当する補償金を支給して解雇するという事態（*P&O Ferries* のケース）が生じうる。こうした問題がどのように理解されているのかを尋ねたところ、確かに、上限額を支給すれば解雇できることになっており、特に零細企業、特に対象となる労働者の人数が少数であった場合は、適切な手続きを経ずに上限額を支給するケースがみられるとの指摘があった。しかし、大企業の場合には、労働組合があつてこうした形での解雇はできず、また市場での評判を落とすことになるため、あまりみられない現象であるとの指摘があった。

補償金の上限額については、政府が毎年レビューを行い、インフレ率を加味して引き上げられてきたが、それが労働者に対する補償として十分かという問題もある。この点については、給与が低い労働者にとっては補償金が十分であると評価される傾向があるのに対して、給与が高いバンカー等にとっては、上限額が年間給与よりも低く、上限額として十分ではな

いという評価が下される可能性があるという説明があった。もっとも、上限額を超えるような給与の労働者に対して、使用者が11万ポンドの補償金を提示した場合、当該労働者が訴訟を起こす理由はないため、和解に至るケースが多いという指摘があった。

なお、補償金に上限額が設定されているため、当該上限額を超えたコモンロー上の請求が排除されるという取扱い（Johnson Exclusion Rule）に対する批判が学説ではなされているが、この点については、実際には、それほど議論されている論点ではないという説明があった。

IV 2024年雇用権法案について¹⁷³

最後に、労働党政権が提案している2024年雇用権法案のうち、解雇規制に関する部分、具体的には、①集団的手続違反に対する保護的裁定の強化（90日から180日へ）、②2年の継続勤務要件の撤廃と試用期間制度の導入がどのような影響を及ぼすかを尋ねたところ、①に関する影響は、当該規定が適用されるまでは判断することはできないが、使用者は、*P&O Ferries* 事件でみられたような、労働条件の引き下げを目的とした解雇・再雇用の手法に対して以前より躊躇するようになってきているということであった。また、②に関する影響については、申立て数と審判所の負担が増加する可能性が指摘される一方で、平等法に基づく複雑な申立てよりも不公正解雇の申立てを行う可能性が高くなるため、審判所の負担が軽減される可能性があるということであった。なお、2025年12月に成立した2025年雇用権法では、①の内容が盛り込まれるとともに、再雇用を目的とした解雇が自動的不公正事由として位置付けられた。これに対して、継続勤務要件の撤廃については貴族院に反対の意見が提出され、2025年雇用権法では、2年から6ヶ月に継続勤務要件が短縮されることになった。

第三節 小括—イギリス法の特徴

以上の有識者ヒアリングと**第一節**における解雇規制・金銭補償制度の概観から、最後にイギリスにおける金銭補償制度の特徴として指摘できるのは、次のような点になる。

第一に、イギリスの違法・不公正解雇に対する補償金については、まずは当事者和解による解決が指向されているという点である。雇用審判所に対する訴えの提起を減らして解雇紛争を効率的に処理するという目的の下で、ACASが関与する早期調停システムや労働組合・弁護士が関与する和解といった裁判外の紛争処理制度が整備されてきている。また、解雇の不公正審査では、解雇理由に応じた使用者行動の合理性に焦点を当てた審査が行われ、改善機会の提供、調査、言い分の機会の保障、協議等の手続き的な側面が検討される。雇用審判所を頂点としつつも、ACAS等が関与する和解の仕組みと企業内の紛争処理手続きが活用され、このような仕組みの中で、当事者の合意による補償金決定が目指されていることができる。

¹⁷³ 雇用権法案は、2025年12月に2025年雇用権法として成立した。

第二の特徴として指摘されるべき点は、補償金額の算定に不明確さが伴っているという点であり、こうした予測困難な特徴が、和解による上記紛争解決を促しているという面があるということである。補償金のうち、補償額は、①過去の経済的損失、②将来の経済的損失、③継続勤務要件が課されている労働法上の権利の喪失、に対する補償であり、公正かつ公平な (just and equitable) 観点から決定されるが、とくに②の将来の経済的損失は、雇用審判所による推定によらざるを得ず予測困難である。また、Polkey 控除や寄与過失による減額等も審判所の裁量の余地が大きい。行動準則違反の補償金の増減も、一応の基準はあるものの、雇用審判所の裁量によるところがある。

更に第三に、金銭補償といっても、イギリスの解雇規制は、雇用権法上の不公正解雇規制だけではなく、平等法、コモンロー、集団整理解雇の場合の情報提供と協議義務、その違反に対する保護的制裁金等の複線的な仕組みとなっており、更には、剰員を理由とする剰員手当もあり、それぞれの制度に対応する形で金銭補償の論じられ方も異なりうるという点である。コモンロー上の金銭補償は、法的には契約上の義務違反に基づく損害賠償という形をとっているのに対して、不公正解雇規制の補償金は基本的には不法行為の損害賠償を前提としている。加えて、差別的解雇は平等法が適用されるため、その適用対象は worker であるが、不公正解雇規制やコモンローは employee を適用対象とし、不公正解雇規制については継続勤務要件があるといった違いもある。

また第四に、平等法上の補償金には上限額規制がないが、不公正解雇規制の補償金には原則として上限額規制が設けられていたという点は、独立した特徴として指摘されるべきであろう。補償金の上限規制は 2025 年雇用権法において廃止されることになったものの、このような上限額規制は一方では、解雇手続きを遵守することなく、上限額に相当する補償金を支給して解雇を行うという使用者行動を促してきたところがあり、他方では、上限額を超えるコモンロー上の損害賠償請求が排除されるという帰結を生み出してきた。

最後に、イギリスの解雇概念には、労働者に即時解約権が生じる場合 (みなし解雇) や有期労働契約の雇止めも含まれており、それらによる不公正解雇にも補償金による救済が付与されるという点もある。このうち雇止めは、期間の満了それ自体は解雇理由とは認められず、特定の業務のために一時的に雇用されたことを知らされていたことが示された場合等に、「その他の実質的理由」の該当性が認められ、更には当該理由に基づく使用者行動の合理性が審査される。解雇概念の多様性もイギリスの特徴として念頭に置くべきものである。

参考

雇用審判所において補償金がどのように算定されているかを確認するために、**Browne-Marke v NR Solicitors Ltd (Case Number 3201519/2020 V)** の事案を紹介することとした。

【事案の概要】

年俸 £ 14,000 の法律事務所のパラリーガル（勤務期間 4 週間）が 1 週間の予告期間を遵守することなく即時解雇されたという事案。法律事務所は無断欠勤、業績を解雇理由としたが、実際上の理由は賃金の不当控除について労働者が苦情を申し立てたためであった。解雇に際して、懲戒の手続きは何ら遵守されなかった。労働者は、2020 年 3 月 23 日に即時解雇されたため、法律に関する業務を募集する求人に応募する活動を行った。労働者は法律に関する業務以外の仕事を探すことも試みた（Tesco の配送ドライバーにも応募したが、採用されなかった）。コロナの影響で採用活動は成功しなかったが、2021 年 5 月 4 日時点では、食品配送の仕事をしている。

【雇用審判所判決要旨・2021 年 5 月 4 日】

(1) 補償額：本件は自動的不公正解雇の事案であるため、労働者は雇用権法による救済を受けることができる。労働者の損失は、即時のものと将来のものに区分することができ、即時の損失は、雇用終了日（2020 年 3 月 23 日）から審理の終了日（2021 年 4 月 21 日）の期間における手取りの週給 £ 251（£ 14,000 の週給換算）× 55.3 週 = £ 13,880.30 となる。また、将来の損失補償としては 3 ヶ月が適切である（£ 251 × 13 週）。

(2) 基本額：労働者は勤続が 4 週間であり、基本額はゼロとなる（最低基本額が適用される事例には当たらない）。

(3) 損害軽減義務：不正な行為を受けた全ての者は、合理的な範囲でその影響を軽減するために最善を尽くすことが求められる。労働者は仕事を探す合理的な努力を行っている。損害軽減義務による控除対象とはならない。

(4) 寄与過失：労働者の過失はない。

(5) Polkey 控除：Polkey 控除とは、不公正解雇のケースで、公正な手続きがとられていたとしても、いずれにせよ、その個人が公正に解雇されていた可能性を反映させるために、将来の損失に関する裁定額を減額するというものであり、⑦公正なプロセスが行われていた場合、それが申立人の解雇時期に影響を与えたか、⑧公正なプロセスがなされたとしても申立人が解雇されていた可能性は何%か、という二つの観点から評価しなければならない。また、Polkey 控除において考慮される要素と寄与過失による減額を行う際に考慮に大きな重複がある場合、雇用審判所は、その重複を考慮して寄与過失の認定を行うことが公正であるかどうか、その額をどの程度にすべきかを検討しなければならないが、本件解雇は、未払い賃金

に対する苦情を申し立てたというものであるため、Polkey 控除の対象とはならない。

(6) 行動準則違反による増減：使用者および労働者が懲戒に関する行動準則を不当に遵守しなかった場合、補償金は最大 25% の範囲で増減されるが、本件の解雇理由は懲戒手続に関する行動規範に該当しないため、補償金は増減されるべきではない。

(7) 補償金は、以下の所定の順序で調整を行った上で計算されなければならない。㉑申立人が被った損失の総額を計算する、㉒予告手当の代わりに支払われた金額や、解雇に対する補償として労働者になされた任意の支払い等、使用者から受け取った金額を差し引く（これには、基本額を上回る上乘せされた退職金は含めない）、㉓損失を軽減した収入、または申立人が損失を軽減する努力を怠ったことを反映する金額を差し引く、㉔使用者が公正に行動していたとしても、申立人がいずれにせよ解雇されていた可能性を反映するための Polkey 控除、㉕将来の損失・過去の損失に対する補償金の受け取りが早まった・遅れたことによる増減、㉖使用者または労働者が ACAS の行動準則を不当に遵守しなかったことを反映するための、最大 25% までの増額または減額、㉗使用者が書面による雇用条件通知を提供しなかったことに対する追加裁定、㉘労働者側の寄与過失に対する割合の減額、㉙基本額を超える上乘せされた退職金に対する控除、㉚税金調整、㉛上限額規制の適用、である。

1. Details

Date of birth of claimant	14/12/1994
Date started employment	21/12/2019
Effective Date of Termination	23/03/2020
Period of continuous service (years)	0
Age at Effective Date of Termination	25
Remedy hearing date	21/04/2021
Date by which employer should no longer be liable	21/07/2021
Contractual notice period (weeks)	1
Statutory notice period (weeks)	0
Net weekly pay at EDT	251.00
Gross weekly pay at EDT	269.00
Gross annual pay at EDT	14,000.00

2. Basic award

Basic award	0.00
Number of qualifying weeks (0) x Gross weekly pay (269.00)	
Total basic award	0.00

3. Damages for wrongful dismissal

Loss of earnings	251.00
Damages period (1) x Net weekly pay (251.00)	
Total damages	251.00

4. Compensatory award (immediate loss)	
Loss of net earnings	13,880.30
Number of weeks (55.3) x Net weekly pay (251.00)	
Plus loss of statutory rights	500.00
Total compensation (immediate loss)	14,380.30
5. Compensatory award (future loss)	
Loss of future earnings	3,263.00
Number of weeks (13) x Net Weekly pay (251.00)	
Total compensation (future loss)	3,263.00
6. Adjustments to total compensatory award	
Compensatory award before adjustments	17,643.30
Total adjustments to the compensatory award	0.00
Compensatory award after adjustments	17,643.30
7. Failure to provide written particulars	
Number of weeks (4) x Gross weekly pay (269.00)	1,076.00
Total	1,076.00
8. Summary totals	
Basic award	0.00
Wrongful dismissal	251.00
Compensation award including statutory rights	18,719.30
Total	18,970.30
9. Grossing up	
Tax free allowance (Â£30,000 - any redundancy pay)	30,000.00
Basic + additional awards	0.00
Balance of tax free allowance	30,000.00
Compensatory award + wrongful dismissal	18,970.30
Other salary (net)	14,000.00
Figure to be grossed up	0.00
Personal allowance	12,500.00
GROSSED UP TOTAL	18,970.30
AFTER COMPENSATION CAP OF £14,000.00 (GROSS ANNUAL PAY)	14,251.00

*EDT とは解雇実行日を指している。

終章 総括：各国法の横断的比較

山本陽大（労働政策研究・研修機構）

第一節 本章の目的

以上、第一章～第三章においては、本報告書の調査対象国であるドイツ、フランスおよびイギリスにおける解雇の金銭解決制度の制度構造、運用実態および政策的評価について、分析・検討を行ってきた。最後に、本章では、各国の有識者に対するヒアリング調査によって得られた知見も含めて、序章第三節Ⅱで挙げた調査項目①～⑥ごとに各国法の横断的な比較検討を行うことにより、それぞれの共通点と相違点を整理・提示することで、本報告書の結びに代えることとしたい。

第二節 各国法の横断的比較

I 調査項目①

調査項目①は、各国の解雇規制および労働（解雇）紛争の解決システムがどのような形（基本構造）を採っているのかという点である。

1 解雇規制の基本構造

このうち前者について、本報告書で調査対象とした各国における解雇に対する法規制をみると、いずれにおいても、使用者が労働者に対して行う解雇一般に対し正当な理由等を要求する一般規制、一定の局面や理由・動機に基づく解雇を法律上特に禁止する特別規制、使用者が解雇を行う際の手続を定める手続規制が整備されている点では、共通している。

まず一般規制についてみると、解雇一般について、ドイツ（解雇制限法）では社会的に正当なものであることが、フランス（労働法典）では解雇理由が「現実かつ重大な事由」により正当化されることが、イギリス（雇用権法）では公正なものであることが、それぞれ要求されている。もっとも、国によっては企業規模や勤続年数を基準にかかる一般規制の適用が除外されるほか（ドイツ：労働者数常時 11 人未満の事業所または勤続期間 6 ヶ月以下の労働者、イギリス：勤続期間 2 年未満の労働者〔ただし、2025 年雇用権法により 6 ヶ月に短縮〕。これに対し、フランスではこのような適用除外は存在しないが、小規模企業に関しては、後述する不当解雇補償金の算定に当たり、通常の場合よりも低い下限額が適用される）、違反した場合の法的救済に関しても各国共通ではない。すなわち、ドイツにおいては解雇制限法が労働関係の存続保護を目的としていることから、社会的に不当な解雇に対する法的救済としては当該解雇の無効が原則（解雇無効原則）となっている。これに対し、フランスにおいては、解雇理由に「現実かつ重大な事由」が認められない解雇にかかる法的救済としては、労働法典上は裁判官による復職の提案も定められてはいるものの、当事者双方の同意が必要

であり、従って使用者の側もこれを拒否することが可能となっているため、不当解雇補償金（←Ⅲ 1）の支払いが一般的となっている。また、イギリスにおいても、不公正解雇に対する法的救済について、原職復帰や再雇用が原則とされてはいるものの、労働者側の希望や使用者側の実行可能性が考慮されるため、やはり実際上は金銭補償（←Ⅲ 1）が一般的となっている。このように一般規制違反の不当解雇に対する法的救済という観点からは、ドイツではあくまで解雇無効が原則となっている（また、これを補強するために解雇訴訟期間中の継続就労請求権も法律および判例上認められている）のに対し、フランス・イギリスにおいては金銭解決が原則といってよい状況にあるといえる。

一方、特別規制についてみると、どのような解雇を法律上特に禁止するか、その範囲に関しては国によって違いはあるものの、それへの違反があった場合については、総じて一般規制違反の場合に比して、労働者に対する法的救済（あるいは、使用者に対する制裁）が強化（加重）されていることが分かる。すなわち、ドイツにおいては特別規制違反の場合についても法的救済は一般規制と同様に解雇無効であるが、この場合には（少なくとも使用者側については）解雇の金銭解決制度（解消判決制度：←Ⅲ 1）の利用を禁じられる（←Ⅲ 2（2））。また、フランスにおいては、解雇が特別規制に違反する場合には、労働者の側において復職するか使用者に対し補償金の支払いを請求するかを選択が認められている。この場合において、復職が選択されれば使用者はこれを拒否できない一方、補償金を選択された場合には、その額は賃金 6 ヶ月分相当以上でなければならず、また一般規制違反の場合に適用される不当解雇補償金に関する上限・下限基準（←Ⅲ 1）は適用されないこととなっている。更に、イギリスにおいては、（自動的不公正解雇の場合を含め）特別規制への違反があった場合には、その種類に応じて、いわゆる暫定的救済（雇用審判所における審理の終了までの労働契約上の地位の保障と賃金の支払い）の付与や、金銭補償に関する下限額の設定や上限（2025 年雇用権法以前の規制）の不適用、精神的損害の賠償の認容等といった、総じて一般規制違反（不公正解雇）の場合には存在しない救済が認められている。

なお、手続規制に関しては、解雇の際にいかなる手続を採るよう使用者に求めるかは国によって様々であるが、いずれの国にも共通してみられるのは解雇に際し一定の予告期間（解雇予告期間）を置くことを求める規制である。このような解雇予告期間の長さについては国によって長短がみられるが、かかる規制に違反した場合については、当該解雇の有効性自体には影響はなく、労働者には予告期間経過時点までの賃金（あるいは、それに相当する補償金・損害賠償）請求権のみが認められるという点でも、各国は共通している。

2 労働（解雇）紛争解決システムと解雇紛争処理の実態

次に、労働（解雇）紛争の解決システムについてみると、本報告書で調査対象とした各国では、労働事件を管轄する特別の司法機関としての労働裁判所（ドイツ、フランス）あるいは雇用審判所（イギリス）が設置されており、解雇紛争に関してもこれらの裁（審）判所に

において処理されることとなっている。これら裁（審）判所においては、労使それぞれを代表する非職業裁判官が関与する点でも共通しているが、ドイツ・イギリスにおいては法曹資格のある職業裁判官も関与することとなっているのに対し、フランスの労働裁判所は原則として労使裁判官のみによって構成されるという特徴がある（但し、審議の結果、労使裁判官の間で判断が分かれた場合には、職業裁判官が決裁裁判官として判断を行う）。

また、これらの裁（審）判所に対する解雇訴訟の提起に関しては、いわゆる出訴期間が制限されている点も、各国にみられる共通点といえよう。そのうえで、かかる期間の長さに関しては、ドイツは解雇通知の到達の日から3週間以内、フランスは契約終了の通知から12ヶ月以内（但し、違法な差別的解雇の無効を求める訴えについては、差別が明らかになってから5年以内）、イギリスは解雇の日から3ヶ月以内と、国によって長短がみられる。

ところで、これらの裁（審）判所における紛争の処理に当たっては、ドイツでは和解弁論手続、フランスでは調停手続が前置されることとなっており、またイギリスにおいては、2014年以降は雇用審判所への提訴の前に、独立行政機関であるACASにおいて調停による解決を試みることが義務付けられている（早期調停システム）。このように、（解雇事件を含む）労働紛争に関しては、各国共通して、まずは和解ないし調停による解決を促す法政策が採用されているといえよう。また、国によっては上記の各紛争解決システムの外において当事者間での和解により解雇紛争の解決が図られる例（イギリスにおいて弁護士や労働組合の関与のもとで行われる「雇用終了に関する和解」制度）がみられるほか、雇用終了が解雇とは別にあるいはそれに先立ち合意解約の形式をもって行われる場合がある（ドイツ、フランス）。この点、後者について、ドイツでは、合意解約の内容決定は当事者間での契約自由に委ねられ、特段の法規制は存在しないが、フランスにおいては2008年以降、解雇規制の潜脱の防止という観点から、労働契約当事者が合意解約を行う場合の手続および内容が法制化されている（法定合意解約制度）。

そしてまた実際にも、これらの和解・調停等のシステムは、各国において相当程度機能しているようである。すなわち、ドイツにおいては上記の通り一般規制違反に対する法的救済は解雇無効が原則であるにもかかわらず、従来からほとんどの解雇紛争は裁判上の和解によって金銭解決を行うことにより処理されているという実態がある。また、フランスにおいては、労働裁判所に係属する本案訴訟の20%弱が調停により解決に至っているほか、なかんずく解雇紛争に関しては後述する2017年の不当解雇補償金の上限・下限に関する一覧表の導入以降、特に裁判外での和解が増加しているとされる。また、法定合意解約制度についても利用は増加傾向にあり、制度として機能していると評価されている。更に、イギリスにおける早期調停システムについても、それによって和解による解決に至るケースは増加しており、また上記の「雇用終了に関する和解」についても、制度として上手く機能していることが指摘されている。

II 調査項目②

調査項目②は、各国における解雇あるいは解雇紛争の実態が、現状どのようになっているかという点である。

この点について、ドイツおよびフランスにおいては、解雇訴訟の件数が近年減少しているという傾向が共通してみられるが、その要因については両国では大きく異なっている。すなわち、ドイツにおいては人手不足に起因して使用者が解雇自体を手控えていることや、労働者としては解雇されたとしても再就職が容易であることといった、主として現下の労働市場の状況が背景となっている。これに対して、フランスにおいては、2008年に導入された法定合意解約制度が機能していることや、2010年代半ばの労働裁判所改革により申立手続が厳格化されたこと等、雇用終了や労働紛争解決システムをめぐる近時の法政策がその背景となっている可能性が指摘されている。

なお、ドイツ・フランスにおいては、解雇予告期間（← I 1）が比較的長く設定されていることから、解雇予告期間中において再就職活動が容易であることが被解雇労働者による解雇訴訟の提起にとって抑制的に機能するかが問題となる。この点については、いずれの国においても、解雇予告期間が長い労働者であっても結局のところ解雇訴訟を通じて補償金を得ることを望むことから、解雇予告期間の長さは当事者の訴訟行動に影響を及ぼさないことが確認された。

III 調査項目③・④

続いて、本報告書における調査研究の主たる対象である解雇の金銭解決制度の立法目的および法制度としての構造（調査項目③）と、かかる制度の各国における運用の実態（調査項目④）について、みておきたい。

1 解雇の金銭解決制度の立法目的と基本構造

差し当たり、各国における解雇の金銭解決制度の立法目的と基本的な制度構造について、改めて整理しておこう。

この点、まずドイツにおいては、解消判決制度が整備されている。これは、解雇訴訟において、労働裁判所が、当該解雇が社会的に不当であることを確認したが、労・使当事者間の信頼関係がもはや崩壊してしまっている場合に、当事者いずれかの申立てに基づいて判決（解消判決）を下すことにより、使用者に対し労働者へ補償金を支払うことを命じつつ、労働契約関係を解消することを可能とする制度である。ドイツでも解雇制限法制定以前は不当解雇に対する法的救済は金銭補償が原則であったが、同法制定を契機に解雇無効が原則となったため、例外的に当事者間の信頼関係が崩壊してしまっている局面においてまで労働関係の存続を強制することは妥当ではないとの考慮のもと、1951年の同法制定の際に、解雇無効原則と併せて解消判決制度も導入されたという経緯がある。またこのほか、ドイツでは、

2003年の解雇制限法改正の際に1a条という新たな解雇の金銭解決制度が導入されている。これは、経営上の理由に基づく解雇の事案において、使用者が解雇通知中において法所定の事項を記載し、かつ労働者が出訴期間を徒過した場合に、労働者は使用者に対し勤続年数×月収×0.5により算定される補償金の請求権を取得できる制度である。このように同制度は、裁判外における金銭解決による解雇紛争の解決を促進しようとするものであるところ、その目的は解雇訴訟に伴う労働裁判所の負担を軽減することや、補償金の算定式を明確に規定することで、使用者にとっての解雇コストを明確化すること等にあった。

かくして、ドイツにおいては一般規制に反する解雇の法的救済については解雇無効が原則であり（←I 1）、解雇の金銭解決制度はあくまでそれに対する例外として位置付けられている。これに対し、フランスおよびイギリスにおいては、一般規制の確立以来、不当解雇に対する法的救済については、先ほどI 1でもみたように金銭解決が原則とあってよい状況となっている。なかでもフランスにおいては、2017年のオルドナンスによって、不当解雇補償金の上限および下限を被解雇労働者の勤続年数に応じて定める一覧表が導入されている。これは、従来不当解雇補償金については下限のみが定められており、金額の予測可能性が低い状況にあったことから、これを向上させ、特に小規模企業における雇用を促進することを目的としたものとされる。

2 制度の利用主体・利用実態と対象となる解雇の範囲

(1) 制度の利用主体と利用の実態

次に、各国において解雇の金銭解決制度を利用しうる主体（利用主体）は誰かという点でみると、まずドイツの解消判決制度に関しては、前記の通り、労働者および使用者の双方が利用しうることとなっている。一方、解雇制限法1a条に関しては、その利用は使用者側が解雇通知において法所定の事項を記載するか否かにかかっていることから、利用者は使用者に限定されているものとみることができよう。もっとも、前者については、利用のための要件（特に解消事由）が厳格に解釈されているために、また後者については、労使双方にとって利用するメリットに乏しい制度構造を採用してしまったがゆえに（←IV）、いずれもドイツの解雇紛争処理実務においてはほとんど利用されていない。

これに対し、フランスおよびイギリスに関していえば、I 1でもみたように、使用者の側においても裁判官による復職の提案を拒否することができ（フランス）、あるいは原職復帰・再雇用について使用者側の実行可能性が考慮されることとなっていることからすると（イギリス）、使用者を利用者とした解雇の金銭解決制度が整備されているものとみることができ、かつ実際にもその利用は一般的なものとなっているといえる。

(2) 対象となる解雇の範囲

また、I 1および先ほど(1)で述べたところとも重複するが、各国における解雇の金銭

解決制度がいかなる解雇を適用対象としているかという観点からみると、ドイツの解消判決制度は基本的に一般規制違反の不当解雇を適用対象としており、解雇が特別規制にのみ違反している場合には、使用者の側だけでなく労働者の側も同制度を利用できないこととなっている（但し、当該解雇が不当解雇でもある場合および良俗違反により無効である場合には、労働者側のみ同制度の利用が認められている）。また、同じくドイツにおける解雇制限法 1a 条に関しては、(社会的正当性の有無は問われないが) 経営上の理由（緊急の経営上の必要性）に基づく解雇の事案に限って、使用者が利用可能な制度となっている。

また、フランスにおいては、前述の通り、解雇が一般規制に違反している場合には、実質的に使用者の側において金銭解決を選択しうるが、特別規制に違反している場合には、かかる選択権は労働者の側に移り、当該労働者の側において復職か金銭解決かを選択することが可能となる。そして、後者の場合の補償金については、賃金 6 ヶ月分相当以上という下限が別途設定されているほか、一般規制違反の場合に不当解雇補償金に関して適用される上限が適用されないこととなっている。その意味では、使用者を利用者とした解雇の金銭解決制度という視点からみると、フランス法はその適用対象を一般規制違反の解雇に限定しているといえよう。

一方、イギリスにおいては、解雇が一般規制に違反している場合のほか、特別規制に違反している場合であっても、(暫定的救済の付与や、金銭補償に関する下限額の設定・上限〔2025 年雇用権法以前の規制〕の不適用等といった救済内容・制裁の加重はあるにせよ) 労働者に認められる救済は基本的に金銭補償に一元化されている。その意味では、イギリス法は、使用者を利用者とした解雇の金銭解決制度という視点からは、解雇全般を広く適用対象としてみるとみることができよう。また、特に不公正解雇法制に関しては、有期労働契約の雇止めについても直接的な適用対象に含んでいる点は、ドイツ法、フランス法にはみられないイギリス法の特徴となっている。

3 金銭補償（補償金）について

ここでは、各国における解雇の金銭解決制度のもとで使用者から労働者に対して支払われる金銭補償（補償金）をめぐる諸問題を採り上げる。

(1) 法的性質

まずは、各国における金銭補償（補償金）の法的性質がどのように理解されているかである。

この点、ドイツの解消判決制度のもとでの補償金に関しては、「(解雇制限法がその存続保護を目的としている) 労働関係を労働者が失うことに対する補償」と理解されている。また、解雇制限法 1a 条に基づく補償金請求権に関しては、契約説の立場によれば労使当事者間での契約（合意解約）に基づく補償金と理解されるのに対し、法定請求権説の立場に立てば、

同条自体に基づく法律上の補償金ということになる。そのうえで、上記いずれの補償金についても、その法的性質は賃金とは明確に区別されるため、社会保険料の対象とはならず、また税制上も優遇措置が講じられている。

次に、フランスにおける不当解雇補償金（← 1）についてみると、損害賠償的性格のほか、不当解雇に対する民事罰ないし抑止的性格を併せ持つものとして理解されている。フランスの不当解雇補償金に関しては、次でみる通り、従前から下限が設定され実損害には必ずしも対応していない（例えば、労働者が解雇後すぐに再就職先を見つけたため、損害が生じていないか小さい場合であっても、下限額は必ず支払われる）が、この点については、かかる民事的・抑止的性格から説明される。また、このほかフランスにおいては、勤続8ヶ月以上の労働者が解雇される場合には、（その正当性いかんにかかわらず）解雇補償金を受ける権利が認められているところ、かかる解雇補償金および上記の不当解雇補償金のいずれについても、先ほどみたドイツ法と同様に、賃金とは法的性格を峻別され、税および社会保障費が免除・優遇されることとなっている。

更に、イギリスにおいては、不公正解雇法制のもとでの金銭補償は基本額と補償額に区分されるところ、前者は長期勤続の喪失や雇用が継続されないことから生じる損失（継続勤務要件が課されている制定法上の権利）に対する補償であり、後者は解雇による過去および将来の経済的損失に対する補償を目的としたものと理解されている（なお、イギリスでは、両者の合計額が£30,000を超過するまでは非課税となっている）。従って、不公正解雇法制のもとでは精神的損害の賠償は認められないが、解雇が差別やハラスメント等に該当し、特別規制のうち平等法に違反する場合には、かかる損害についての賠償も認められることとなっている。

(2) 算定方法

次に、金銭補償（補償金）の算定方法に関してみると、まずドイツの解消判決制度においては、当該労働者の月収12ヶ月分を原則的な上限として設定したうえで、その範囲内における具体的な金額決定は裁判官の裁量に委ねるという方式が採られている。この場合において、当該労働者の年齢および勤続年数が重要なファクターとなると解されているほか、実務では、当該解雇の社会的不当性、解消事由の内容、家族関係、労働市場の状況（再就職の難易）等の個々の事案における幅広い事情が考慮されることが指摘されている（但し、物価高のような経済状況は、月収額において考慮されているため、ここでの考慮事情とはならないとされる）。一方、同じくドイツの解雇制限法1a条に基づく補償金に関しては、勤続年数×月収×0.5という算定式が法定されている。同条はそもそも裁判外における解雇紛争の解決を前提とした制度であるため、解消判決制度とは異なり、ここでは個別事案における諸事情が金額決定に反映される余地はない。

また、フランスにおける不当解雇補償金の算定についてみると、従来は賃金6ヶ月分とい

う下限のみが定められていたが、特に 2017 年の改正（← 1）以降は、当該労働者の勤続年数に応じた上限および下限基準が一覧表の形で設定され、その範囲内で労働裁判所が算定を行う方式が採られている。かかる不当解雇補償金は労働者が当該解雇により被った損害をもとに算出されるが、ここでも個別事案ごとに、当該労働者の年齢、勤続年数、再就職の困難さ、解雇期間中の逸失賃金、昇進の機会、退職金・年金等といった幅広い事情が考慮される（一方、上記の不当解雇補償金の性格上、当該解雇に至る労働者側の非や使用者側の経済状況は、理論上は考慮されないとされる）。これに対し、I 1 および 2 (2) でみたように、解雇が特別規制に違反する場合の補償金については、上記の一覧表の上限は適用されず、また下限が（当該労働者の勤続年数にかかわらず）一律賃金 6 ヶ月相当分に設定されている。

更に、イギリスについてみると、不公正解雇法制における金銭補償のうち、基本額については、週給×勤続年数× 0.5 ~ 1.5（この係数は当該労働者の年齢によって変動する）という算定式に従い算定されるが、週給について £ 719 が、また合計額について £ 21,570 が上限としてそれぞれ設定されている。また、補償額については、労働者が当該解雇により被った（過去および将来の）経済的損失が雇用審判所により評価（推定）される（従って、使用者側の過失の程度はここでは考慮されない）こととなっており、従来は 1 年分の総給与と £ 118,223 のいずれか低い方の額が上限額として設定されていたが、かかる上限規制は、2025 年の雇用権法により現在では撤廃されるに至っている。

そのうえで、イギリス法の大きな特徴は、これら基本額・補償額については、ともに幅広い控除・減額の可能性が存在する点である。このような控除・減額要因としては、解雇された労働者が応募すべき仕事に応募しない等損失を減らす義務（損害軽減義務）を怠った場合、適正な手続が採られていれば解雇が公正と判断される場合（*Polkey* 控除）、労働者が ACAS が定めた行動準則に違反している場合、不公正な解雇について労働者側にも過失がある場合等が挙げられる。このような控除・減額により、不公正解雇法制のもとでの補償金額は結果としてゼロになる場合もありうる。ただし、特別規制のうち、自動的不公正解雇と判断される健康・安全に関わる活動を理由とした解雇等に関しては補償金額に下限が設定されているほか、同じく自動的不公正解雇に属する内部告発を理由とした解雇等および平等法違反の解雇については、（2025 年雇用権法以前から）上限は設定されていない（← I 1）。

(3) 履行確保と労働契約終了の形式

更に、各国の解雇の金銭解決制度のもとでは補償金の履行確保はどのように図られているのであろうか。この点については、各国の制度のもとで、労働契約関係がどのように終了するのかという問題と併せてみておきたい

このうち先に後者からみておくと、まずドイツの解消判決制度のもとでは、労働契約関係は、形成判決としての性格を有する解消判決によって、当該解雇にかかる解雇予告期間経過時点に遡って解消される。従って、労働契約関係の終了は、かかる判決自体の効力によって

発生することになる。また、同じくドイツの解雇制限法 1a 条が利用される場合には、出訴期間の徒過により当該解雇は遡及的に有効とみなされるため、ここでは当該解雇自体の効果として労働契約関係は終了する。一方、フランス法・イギリス法のもとでは、一般規制違反の場合であっても解雇の法的有効性には影響しないこととなっているため、労働契約関係はやはり当該解雇それ自体によって終了することとなる。

このように、いずれの国についても共通していえることは、各国の解雇の金銭解決制度のもとでは、労働契約関係終了と使用者の労働者に対する実際の補償金の支払いは条件関係にないということである。翻って、各国法のもと裁判所により支払いが命じられた補償金が使用者によって支払われない場合の履行確保は、強制執行（あるいは仮執行）によって図られることとなる。もっとも、ドイツやフランスにおいては、かかる補償金の未払いという問題自体、社会問題化していないようである。

IV 調査項目⑤

調査項目⑤は、解雇の金銭解決制度の導入が、解雇をめぐる当事者の意識・行動や裁判内外における解雇紛争解決システムに、どのような影響を与えているかである。この点について、本報告書で調査対象とした各国においては、下記の通り様々な様相を呈している。

まずドイツ法についてみると、解消判決制度に関しては、Ⅲ 1 でみたようにその導入は 1951 年に遡ることから、上記にいうところの影響を明らかにすることは困難であるため、主として 2003 年に新たに導入された解雇制限法 1a 条を対象として調査研究を行った。この点、前述の通り、同条の目的は、裁判外における金銭解決による解雇紛争の解決を促進し、解雇訴訟件数を低減させ、労働裁判所の負担を軽減すること、および補償金の算定式を明確に規定することで、使用者にとっての解雇コストを明確化すること等にあった。しかし、同条に関しては、補償金の算定に関して裁判上の和解において伝統的に用いられている基準算定式（勤続年数×月収×0.5）をそのまま採用してしまったことや、使用者が同条を利用しようとするると当該解雇の有効性に関する自信の無さの表れと労働者側に受け取られかねないこと等から、その導入当初から、上記の立法目的とは逆に、むしろ労働者をして裁判上の和解による金銭解決を目的とした解雇訴訟の提起を促すインセンティブとして機能してしまうという問題点が指摘されていた。そのため、解雇制限法 1a 条は実際上は、ドイツの解雇紛争処理実務ではほとんど用いられておらず、従って（合意解約も含め）解雇をめぐる使用者の意識や行動に対しても特段の影響を与えていないとされる。前記の通り、同条で用いられている補償金算定式は、裁判上の和解において補償金を算定する際の基準算定式と同一であるが、これはあくまで前者の立法化の際に後者を摂取したという経緯があるためであり、前者の立法化が後者に影響を与えたという関係にはない。

これに対し、フランスにおいては、2017 年のオルドナンスによる不当解雇補償金に関する上限・下限の一覧表の導入（←Ⅲ 1）により、様々な形で解雇をめぐる労使当事者の行動

に対する影響が看取される。このようなものとして、フランスではまず、解雇後における裁判外（前）での和解が増加しているとの指摘がある。それによれば、かかる一覧表の導入により裁判になった場合における不当解雇補償金額の予測可能性が増したため、当事者間で交渉しやすくなったことのほか、和解金がかかる一覧表の範囲内であれば、不当解雇補償金に対応するものと性質決定され、不当解雇補償金の場合と同様に税・社会保障費の免除・優遇制度の適用（←Ⅲ 3 (1)）を受けることができるという点が大きく影響しているとされる。また、フランスでは 2008 年に法定合意解約制度が導入されており、同制度のもとで当事者が合意解約を行おうとする場合には、合意解約補償金についても合意する必要があるところ、かかる金額決定に当たり特に労働者側は不当解雇補償金に関する一覧表を意識しているとの影響も指摘されている。しかし他方では、上記一覧表の導入以降、差別を理由とする解雇無効の主張や未払残業代等の金銭支払請求等の上記一覧表が適用されない訴訟形態が増加しているといった現象や、勤続年数が短いため一覧表の上限設定により低い補償金額しか期待できない労働者が提訴を諦めるといった現象も生じているようである。

更に、イギリス法についてみると、イギリスではまず不公正解雇にかかる金銭補償（補償額）に関して 2025 年雇用権法以前は上限が設定されていたところ（←Ⅲ 3 (2)）、このことが（特に零細企業において）解雇手続を遵守せずに上限額に相当する補償金を支給して解雇するという使用者の行動を実際にも生んでいることが指摘されている。またこのほか、イギリスでは、2014 年に導入された早期調停システム等、裁判外での和解・調停による紛争解決システムが整備されており、それが実際にも機能しているが（←Ⅰ 2）、これには解雇の金銭解決制度のもとでの金銭補償額の決定にかかる不明確性が影響しているとされる。すなわち、不公正解雇に対する救済として、雇用審判所が金銭補償を算定する場合には、先ほどⅢ 3 (2) でみたように、特に将来の経済的損失については推定によらざるを得ず、また各種の控除・減額が行われうるため、金額の予測が困難であることが、当事者をして和解による解雇紛争の解決を促している側面がある。この点に関連して、ドイツでも、（解雇の金銭解決制度自体ではないが）不当解雇に対する法的救済が当該解雇の無効であることが、逆に労・使当事者双方をして裁判上の和解による紛争解決（金銭解決）を指向させている側面があることが指摘されており、上記でみたイギリス法の状況とある種の類似性を看取することができよう。

V 調査項目⑥

調査項目⑥は、（解雇の金銭解決制度を含め）各国における解雇をめぐる法政策が、現地の有識者等からはどのように評価されているのか、あるいは今後どのような点で改正を要すると考えられているのかという点である。

この点、まずドイツにおいては、これまでに見てきたように、法律上の解雇の金銭解決制度として解消判決制度および解雇制限法 1a 条が整備されているが、いずれも実務ではほと

んど利用されていない（←Ⅲ 2 (1)）。このうち、前者に関しては本来例外的な局面における利用が想定されているものであるから、解消判決制度の存在自体に対しては肯定的な評価が多いが、労働組合側からは利用対象者（←Ⅲ 2 (1)）を労働者側に限定するとともに、補償金額（←Ⅲ 3 (2)）の上限の引上げの必要性が主張されている。これに対して、後者の解雇制限法 1a 条に対しては、当初意図された政策目的を達成していないことから総じて消極的な評価が目立っており、かかる目的を達成するためには補償金額を大幅に引き上げることで、労働者に経済的なインセンティブを与えるべきとの指摘もみられる。一方、ドイツでは、現在でもほとんどの解雇紛争は裁判上の和解により金銭解決を行うことで解決している実態があり、このような実態に関しては積極的な評価がみられる。しかし、有識者のなかには、当事者の予測可能性の向上という観点から一般規制違反の解雇にかかる法的救済については金銭補償を原則とすべきとの意見がある一方、労働組合の側からはあくまで労働関係の存続保護を重視し、労働者の継続就労請求権を強化すべきことが主張されている。

次に、フランスにおいては、特に 2017 年に導入された不当解雇補償金に関する上限・下限の一覧表に関して、その導入の前後で労働裁判所による認容額に大きな変化はみられないものの、当初の政策的意図の通り、不当解雇補償金額に関して予測可能性が高まった、あるいはそれにより裁判外での和解交渉をしやすくなったとの評価がみられる。しかし他方では、Ⅳでみた通り、一覧表が適用されない訴訟形態の増加や一覧表のもとでは低い補償金額しか期待できない労働者による提訴の断念といった事態を生んでしまっていることが指摘されている。また、2008 年に導入された法定合意解約制度については、利用件数は増加傾向にあり、制度として機能していると評価されているが、そのことが同時に失業者の増加と失業保険財政への悪影響を及ぼしているとの批判もある。

最後に、イギリスでは、ACAS における早期調停システムや弁護士や労働組合の関与のもとで行われる「雇用終了に関する和解」のように、裁判外での解雇紛争の解決を促進する法政策が講じられているが、いずれについても制度として機能していることが指摘されている。そのほか、2025 年 12 月に成立した雇用権法により、不公正解雇法制の適用に関する継続勤務要件の短縮（←Ⅰ 1）や、補償額の上限規制の撤廃（←Ⅲ 3 (2)）に加え、一部の使用者にみられる解雇手続を遵守せず不公正解雇の場合の金銭補償にかかる上限額に相当する補償金を支給して労働者を解雇するという問題（←Ⅳ）に対応するため、情報提供・協議義務違反の場合の制裁が強化（保護的制裁金の引き上げ）されることとなった。

労働政策研究報告書 No. 238

諸外国における解雇の金銭解決をめぐる制度構造・運用実態・政策評価
—独・仏・英における有識者ヒアリングを踏まえた調査研究—

発行年月日 2026年3月27日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 株式会社相模プリント