

第1章 調査研究のねらいと結果の概要

第1節 調査研究のねらい

1 背景¹

(1) 解雇権濫用法理の確立とその効果

期間の定めのない雇用契約に関して、わが国の民法は、原則として当事者はいつでも解約を申し出ることができ、その後2週間の経過により契約は終了するものと規定している（民法627条1項）。解約の申し入れの理由については制限を特に加えていない。そのため、わが国では制定法上、解雇は自由であるといわれてきた。

しかし、実際には、解雇の効力について訴訟が提起されると、裁判所は解雇権濫用法理を当てはめて解雇の有効性を判断してきた。解雇権濫用法理とは、使用者の解雇権の行使を審査・制限する法理である。1950年代に、民法1条3項「権利ノ濫用ハ之ヲ許サス」（権利濫用の禁止）に依拠して相当の理由がない限り解雇権の濫用として解雇を無効とする裁判例が出始め、1975年の日本食塩製造事件最高裁判決は、「使用者の解雇権の行使も、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になる」（最高裁判所第2小法廷判決昭和50年4月25日、最高裁判所民事判例集29巻4号456頁）と判示し、解雇権濫用法理の内容を定式化した。また、1977年の高知放送事件最高裁判決では、「普通解雇事由がある場合においても、使用者は常に解雇しうるものではなく、当該具体的な事情のもとにおいて、解雇に処することが著しく不合理であり、社会通念上相当なものとして是認することができないときには、当該解雇の意思表示は解雇権の濫用として無効になる」と判示して解雇権濫用法理の社会通念上の相当性の原則を明らかにし、解雇権濫用法理は判例法として確立した。

さらに、2003年6月、労働基準法の改正により18条の2が新設された。これは判例において確立している解雇権濫用法理を労働基準法に明定したものであり、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と定めている。

解雇権濫用法理により、合理的な理由ないし相当性のない解雇は無効となる。この場合裁判所は本案訴訟においては労働契約関係が存在していることを確認する判決を下し、仮処分では労働契約上の地位を仮に定め、使用者に対し労働契約関係の継続を一律に強制する。

¹ 菅野和夫『労働法（第6版）』弘文堂、2003年、459-462頁、山川隆一『雇用関係法第3版』2003年247-248頁、山川隆一「日本の解雇法制——歴史・比較法・現代的課題」大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編『解雇法制を考える[増補版]』勁草書房、2004年、3-8頁、26-28頁、野川忍「解雇ルールの展望」（財）社会経済生産性本部リーガル研究会編『日本における解雇ルールのあり方—改正労働基準法の背景と今後の課題』労働調査会、2003年、池添弘邦『解雇法制—日本における議論と諸外国の法制—』日本労働研究機構、2002年、1-6頁を参照した。

(2) 解雇無効判決の実効性をめぐる議論

しかし、裁判所が解雇を無効と判断しても、被解雇者は従前の勤務先に復帰して再び就労することなく、退職するケースが多いといわれてきた。また、退職する場合には使用者側から金銭の支払いがあることが多いと考えられる。しかしながら、解雇無効の判断を得た労働者の復帰状況についての先行調査はあるが、調査対象期間から歳月が経っており、また、退職時の和解金・解決金の支払いの有無とその水準についての実態に関する調査はこれまでにない。

こうしたなかであって、解雇事件の金銭解決の導入に関する議論が進展した。

前述の労働基準法改正に向けて各界で議論がなされるなか、**2002年12月12日**、総合規制改革会議は、「規制改革の推進に関する第2次答申」のなかで、「解雇の際の救済手段として、職場復帰だけでなく、『金銭賠償方式』という選択肢を導入することを検討し、その結論を早急にとりまとめ、次期通常国会に法案提出等所要の措置を講ずるべきである」²ことを指摘した。

そして、労働政策審議会は**2002年12月26日**、解雇権濫用法理を法律に明記することのほか、解雇が無効と判断された場合でも実際には原職復帰が円滑に行われないケースが多いとして、金銭解決の導入についても建議³した。

しかし、その後の検討において、申立の要件や金銭の額等のあり方について労使からさまざまな意見が出され、具体的な検討を深めるべき点が多々あることから解雇の金銭解決制度は**2003年**の労働基準法改正の法律案要綱に盛り込まないこととなった（**2003年2月13日**の第30回労働政策審議会労働条件分科会）。同分科会では、新たに検討の場を設け、制度の具体化に向けた検討を引き続き行うことになった。

2003年5月、6月の国会審議でも、労働基準法改正に関する国会審議においても引き続き検討することが答弁されている⁴。

また、改正労働基準法成立後の**2004年3月19日**に閣議決定された「規制改革の推進に関

² 総合規制改革会議「規制改革の推進に関する第2次答申」第2章各分野7雇用・労働【具体的施策】3 新しい労働者像に応じた制度改革(1)労働基準法の改正 (<http://www8.cao.go.jp/kisei/siryu/021212/2-7.pdf>)。

³ **2002年12月26日**に労働政策審議会が厚生労働大臣に対して行った建議には、「解雇の効力が裁判で争われた場合において、裁判所が当該解雇を無効として、解雇された労働者の労働契約上の地位を確認した場合であっても、実際には原職復帰が円滑に行われないケースも多いことにかんがみ、裁判所が当該解雇は無効であると判断したときには労使当事者の申立てに基づき、使用者からの申立ての場合にあっては当該解雇が公序良俗に反して行われたものでないことや雇用関係を継続し難い事由があること等の一定の要件の下で、当該労働契約を終了させ、使用者に対し、労働者に一定の額の金銭の支払を命ずることができることとする必要がある」と記載されている。厚生労働省HP「労働政策審議会建議—今後の労働条件に係る制度の在り方について—」（厚生労働省発表（平成**14年12月26日**）<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/12/s1226-8.html>）。

⁴ 解雇の金銭解決制度の導入について引き続き検討することは、**2003年5月6日**衆議院本会議、**2003年6月9日**参議院本会議において小泉内閣総理大臣が、**2003年6月10日**の参議院厚生労働委員会において坂口厚生労働大臣が述べた。**2003年5月6日**衆議院本会議については、http://www.shugiin.go.jp/index.nsf/html/index_kaigiroku.htmを参照されたい。**2003年6月9日**参議院本会議と**2003年6月10日**の参議院厚生労働委員会については、http://kokkai.ndl.go.jp/cgi-bin/KENSAKU/swk_list.cgi?SESSION=19494&SAVED_RID=2&MODE=1&DT_OTAL=20&DMY=19879からダウンロードできる。

する第3次答申」においても、前年12月22日の総合規制改革会議⁵の「規制改革・民間開放推進3か年計画」を受けて、「解雇について、判例上確立した解雇権濫用法理が労働基準法の改正により明文化されたところであるが、解雇の際における救済手段として、職場復帰だけでなく、『金銭賠償方式』という選択肢を導入することについても、引き続き検討する⁶とされた。

そこで、解雇の金銭解決制度の導入については、厚生労働大臣の招集により2004年4月から開催されている「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」において、「解雇紛争の救済手段の選択肢を広げる観点から、仮に解雇の金銭解決制度を導入する場合に、実効性があり、かつ、濫用が行われないような制度設計が可能であるかどうかについて法理論上の検討⁷が行われている。

なお、2005年3月25日に閣議決定された「規制改革・民間開放推進3か年計画（改定）」においても、引き続き検討を行う⁸こととされている。

解雇が無効とされた場合の救済方法の具体的な検討を行うためには、その基礎資料として、解雇が無効と判断された場合に、原職復帰と金銭解決がどの程度行われているのかという実態に関するデータが必要である。

2 先行調査

解雇の効力を裁判所で争い、解雇無効判決を得た人のうちどのくらいが実際に従前の勤め先に復帰しているのかについて、先行調査と参考になりうる調査を紹介する。

(1) 前田調査⁹

まず最初に前田達男が1995年に発表した、京阪神での解雇無効判決・仮処分決定後の追跡調査を紹介する。

ア 調査対象

調査対象は雑誌『労働判例』掲載の解雇無効判決・仮処分決定のなかから大阪、京都、神戸各地方裁判所（各支部を含む）、大阪高等裁判所関係分を取り出し、1985年から1991年

⁵ 総合規制改革会議は2001年4月から2004年3月まで。2004年4月から規制改革・民間開放推進会議。総合規制改革会議が設置される以前は行政改革推進本部の規制改革委員会において調査審議がされていた。

⁶ 2004年3月19日閣議決定「規制改革・民間開放推進3か年計画」II重点計画事項（個別分野）7雇用・労働3 新しい労働者像に応じた制度改革(1)労働時間規制の適用除外の拡大等（<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kisei/kakugi/pdf/040319/2-2-07.pdf>）。

⁷ 厚生労働省2005年4月13日発表「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会中間とりまとめ」41頁（<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/04/dl/s0413-8d.pdf>）。

⁸ 規制改革・民間開放推進会議（2005年3月25日閣議決定）「規制改革・民間開放推進3か年計画（改定）」II16年度重点事項100頁（http://www.kisei-kaikaku.go.jp/publication/2004/0325/item040325_02-02.pdf）。

⁹ 前田達男「裁判の機能——解雇事件裁判を中心に——」片岡昇・萬井隆令・西谷敏編『労使紛争と法』有斐閣、1995年、165-179頁。

度までに最新の判決・決定が出された **48** 事件である。

イ 調査方法

事件担当弁護士・法律事務所に対する照会を行った。

ウ 調査実施期間

1993 年 7 月から 8 月である。

エ 回答状況

42¹⁰の事件に関する回答を集めた。

オ 結果

42 の事件のうち調査実施時点で係争中の事件が **5** 件あった。回答のあった **42** 件から係争中の **5** 件を除いた **37** 件の復帰状況は次のとおりである。職場復帰して就労を継続しているのが **35.1%** (**13** 件/**37** 件)、退職した例が **64.9%** (**24** 件¹¹/**37** 件) (一旦復職して退職した例 **3** 件を含む) である。

(2) 山口調査

次に、山口純子によるアンケート調査「解雇事件解決後の労働者の復職状況に関するアンケート調査」¹²の結果を紹介する。

ア 調査対象

この調査は **1992** 年 **12** 月時点で日本労働弁護団に所属する弁護士 **1370** 名を対象として実施したものである。調査対象期間の開始は明示せず、**1992** 年 **12** 月 **1** 日までに解決した解雇事件の処理について尋ねた。そのため、調査実施時点において、紛争終結から間もない事件に関する回答と、紛争終結から相当年数が経過した事件に関する回答とが混在している。したがって、在職状況に関する調査結果の数字は評価の対象とするのではなく、参考に位置づけるのが適切だと思われる。

¹⁰ 前田自身は前掲論文の本文で **40** 件と述べているが、**40** は会社数である。このなかに二つの解雇事件について追跡調査した会社が **2** 社あるので、実際には **42** 事件について追跡調査の結果が紹介されている。

¹¹ 前田前掲論文の表 **3** によれば、退職 (一旦復職して退職した例 **3** 件を含む) は **24** 件である。ただし、表 **3** で退職 (一旦復職して退職した例を含む) に分類されている事件番号 **33** が表 **2** では「最終的には、職場復帰した」と記されていることに注意されたい。

¹² この調査と復職が実現しない理由に関するヒアリング調査の結果の一部は、山口純子「解雇をめぐる法的救済の実効性」日本労働研究雑誌 **491** 号 (2001 年 6 月号)、**62-69** 頁に掲載されている。

イ 調査方法

調査方法は調査票を郵便で配布・回収する郵送調査法である。

ウ 調査実施期間

調査実施期間は **1992** 年 **12** 月である。

エ 回答状況

調査票の有効回収票数は **90** 票であり、有効回収率は **6.6%** ($90/1370 \times 100$) である。

オ 結果¹³

裁判所で労働者の復職で解決した解雇事件の被解雇者総数は **710** 人、そのうち **1992** 年 **12** 月時点でも在職しているか、定年まで在職していた人の総数は **248** 人、**34.9%** (248 人/ 710 人) である。

(3) 京都府地方労働委員会事務局調査¹⁴

裁判所で解雇無効判決を得た被解雇者の復職状況に関する調査とはいえないが、京都府地方労働委員会事務局は **1979** 年に不当労働行為事件に関する追跡調査の結果を発表した。

ア 調査対象

この調査は **1956** 年から **1975** 年までの間に申立てられた不当労働行為事件 **430** 件のうち **1977** 年 **3** 月 **31** 日までに終了または確定した **411** 件を対象としたものである。

このうち **1956** 年から **1975** 年までの間に取り扱った解雇事件総数は **202** 件である。この **202** 件のうち、一度申立を取り下げ、新たに申立てた事件を一件と数えると解雇事件総数は **196** 件となる。

イ 調査方法

調査方法は複数用いている。聞き取りを中心に、電話や文書も利用している。調査対象者は、申立人の上部団体の役員を最優先とし、次いで単位組合、申立人個人とし、それでも判明しない場合には会社側となっている。

¹³ 前掲山口論文では、回答者（弁護士）にこれまでに代理人となって裁判所・労働委員会で争い、解雇無効判決（決定）・労働者の復職で和解した解雇事件について、その会社に在職し続けているかどうか、弁護士一人あたりの件数を紹介した。結果は在職し続けている事件が **2.8** 件（母数 **40**、標準偏差 **2.3**）、退職した事件が **3.3** 件（母数 **23**、標準偏差 **3.2**）である。本報告書の本文の数字は前田調査、京都府地方労働委員会事務局調査との比較のために弁護士1人あたりの件数ではなく総数を再集計した。

¹⁴ 京都府地方労働委員会事務局「不当労働行為事件に関する追跡調査」中央労働時報 **627** 号（**1984** 年）**16-33** 頁。

ウ 調査実施期間

調査実施期間は1977年初夏から1978年初秋までである。

エ 回答状況

調査対象411件の全てについて状況を把握した。

オ 結果

この調査では、解雇事件総数196件を被解雇者1名事件、被解雇者2～4名事件、被解雇者5名以上の事件の三つに区分している。被解雇者1名事件は118件で60.2%、被解雇者2～4名事件は41件で20.9%、被解雇者5名以上事件は37件で18.9%である¹⁵。

被解雇者1名解雇事件の被解雇者総数118人のうち実際に復職¹⁶した者は38.1%（45人/118人）、退職した者は61.9%（73人/118人、解雇撤回・同日付退職という形式的な原職復帰もここに含まれる）である。復職した45人のうち在職し続けていることが明らかだった者は26.7%（12人/45人）である。

（4） 中央労働委員会事務局編『労働委員会年報』所収の解雇事件の和解内容

（3）と同様、裁判所で解雇無効判決を得た被解雇者の復職状況に関する調査に該当せず、また追跡調査ともいえないが、中央労働委員会事務局は毎年『労働委員会年報』に解雇事件の和解内容（初審）の一覧表を掲載している。これにより、労働委員会の初審で和解した場合、復職が可能な和解をした事件数と復職を前提としない和解をした事件数とを知ることができる。過去20年間のデータをまとめると、第1-1-1表のとおりである。

¹⁵ 被解雇者5名以上事件については被解雇者総数が明らかでない。京都府地方労働委員会事務局前掲資料26頁の表30（原職復帰状況）に被解雇者5名以上事件は復職54人、退職125人、総数179人、復職率30.2%とある。表30には総数179人とあるが、表27（原職復帰の有無）で被解雇者5名以上事件における5年ごとの復職者数・退職者数の内訳をみると、被解雇者総数は179人を優に超える。

¹⁶ 引用元では「実際に原職復帰した者」45名と記載されているが、これには再雇用も含まれている。厳密な意味で原職に復帰したかどうかは定かでないため、ここではあえて「復職」としておいた。

第1-1-1表 解雇事件の和解内容(初審)

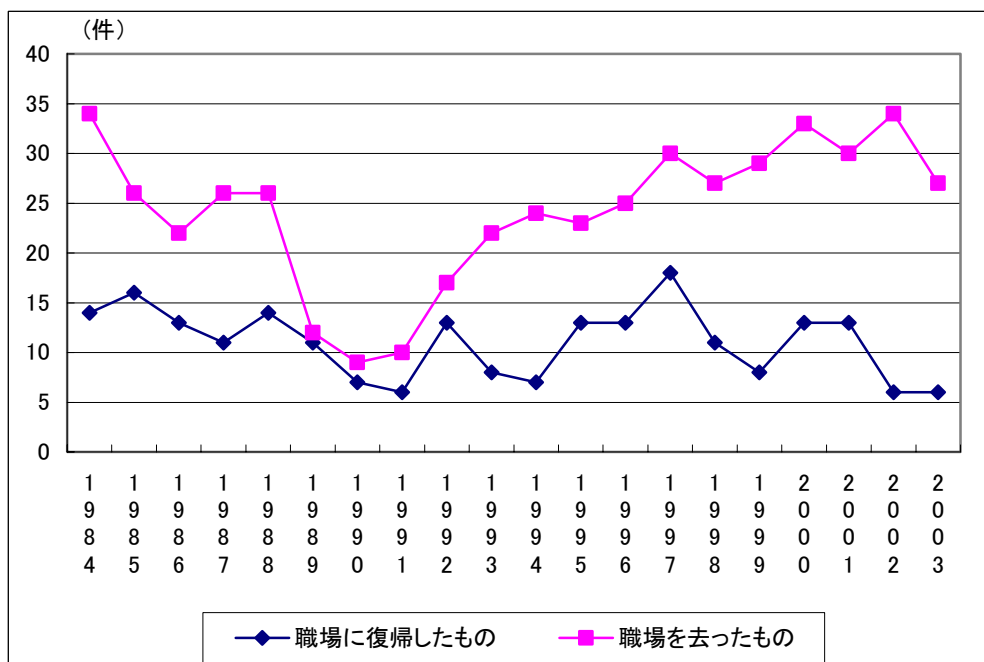
単位:件

	計								関与和解							無関与和解								
	合計	職場に復帰したものの			職場を去ったものの			その他(含不明)	合計	職場に復帰したものの			職場を去ったものの			合計	職場に復帰したものの			職場を去ったものの			その他(含不明)	
		小計	解雇撤回・原職復帰	再採用	小計	解雇取消・依願退職	解雇承認			小計	解雇撤回・原職復帰	再採用	小計	解雇取消・依願退職	解雇承認		小計	解雇撤回・原職復帰	再採用	小計	解雇取消・依願退職	解雇承認		
1984	64	14	11	3	34	28	6	16	43	10	7	3	24	22	2	9	21	4	4	0	10	6	4	7
1985	49	16	11	5	26	21	5	7	31	12	8	4	16	13	3	3	18	4	3	1	10	8	2	4
1986	41	13	9	4	22	17	5	6	27	11	8	3	15	11	4	1	14	2	1	1	7	6	1	5
1987	46	11	9	2	26	21	5	9	30	9	7	2	19	16	3	2	16	2	2	0	7	5	2	7
1988	47	14	13	1	26	23	3	7	31	9	8	1	19	18	1	3	16	5	5	0	7	5	2	4
1989	29	11	8	3	12	12	0	6	19	7	5	2	11	11	0	1	10	4	3	1	1	1	0	5
1990	25	7	6	1	9	8	1	9	15	6	5	1	7	6	1	2	10	1	1	0	2	2	0	7
1991	17	6	6	0	10	9	1	1	13	4	4	0	9	8	1	0	4	2	2	0	1	1	0	1
1992	32	13	11	2	17	14	3	2	23	10	8	2	12	9	3	1	9	3	3	0	5	5	0	1
1993	33	8	8	0	22	17	5	3	24	6	6	0	17	13	4	1	9	2	2	0	5	4	1	2
1994	34	7	6	1	24	17	7	3	17	3	2	1	14	10	4	0	17	4	4	0	10	7	3	3
1995	39	13	10	3	23	18	5	3	21	8	5	3	13	10	3	0	18	5	5	0	10	8	2	3
1996	44	13	11	2	25	15	10	6	29	9	9	0	17	10	7	3	15	4	2	2	8	5	3	3
1997	51	18	11	7	30	28	2	3	36	16	10	6	20	18	2	0	15	2	1	1	10	10	0	3
1998	41	11	8	3	27	22	5	3	28	4	4	0	22	19	3	2	13	7	4	3	5	3	2	1
1999	44	8	8	0	29	17	12	7	31	5	5	0	19	11	8	7	13	3	3	0	10	6	4	0
2000	67	13	6	7	33	31	2	21	48	9	4	5	28	26	2	11	19	0	2	2	5	5	0	10
2001	58	13	7	6	30	27	3	15	43	11	5	6	25	22	3	7	15	2	2	0	5	5	0	8
2002	66	6	5	1	34	31	3	26	44	4	3	1	30	27	3	10	22	2	2	0	4	4	0	16
2003	76	6	4	2	27	24	3	43	51	3	2	1	19	16	3	29	25	3	2	1	8	8	0	14

資料出所:中央労働委員会事務局編『労働委員会年報』各年版。

第 1-1-1 表のうち、関与和解と無関与和解とをあわせた「計」のうち「職場に復帰したもの」の小計と「職場に復帰しなかったもの」の小計とを図化したのが第 1-1-2 図である。

第1-1-2図 解雇事件の和解内容(初審、和解全体)



資料出所: 中央労働委員会事務局編『労働委員会年報』各年版。

3 調査研究のねらい

上記の前田調査、山口調査、京都府地方労働委員会事務局調査のいずれにおいても、解雇無効・解雇撤回になった場合でも職場に復帰するより退職する場合の方が多という結論であった。また、中央労働委員会のデータは、職場に復帰する和解内容より職場を去る和解内容の方が多ことを示している。

追跡調査である前田調査、山口調査、京都府地方労働委員会事務局調査はいずれも、調査対象期間から歳月が経っており、調査対象地域が限定されているものもある（前田調査、京都府地方労働委員会事務局調査）¹⁷。

近年、全国ではどのくらいの被解雇者が、裁判所で原職復帰を求めて争い職場に復帰しているのかということについては、改めて調べてみなければならない。また、解雇が無効とされた場合の救済方法の具体的な検討を行うための基礎資料を供するという観点から、復職率以外にも次のようなことを調べる必要があるだろう。

¹⁷ 前田、京都府地方労働委員会事務局による調査は、調査対象地域が関西の一部に限定されている。地域を限定すると追跡調査をする上で有利であるが、復職率に、その地域の特性（例えば転職先の見つけやすさ）が影響を及ぼしていた可能性がある。また、上記の調査の対象期間はいずれも区々である。時の社会経済環境が影響を及ぼした可能性はあるだろう。例えば不況期には整理解雇の占める割合が増加すると思われるが、本報告書第2章で紹介するアンケート調査の結果によれば、裁判所で争い和解で裁判を終結させた事件の被解雇者に占める「復帰を認めない前提で和解した」人の割合は、解雇の種類別にみると整理解雇が一番高い（157人のうち復帰を認めない前提で和解をした人は127人（80.9%）である）。なお、復職率に労働組合や支援組織の有無が影響を及ぼすことは前掲前田論文も前掲山口論文も指摘している。今後この種の調査が全国的かつ体系的に実施されるとすれば、時の労働組合の組織率、社会経済環境を示す指標は調査項目として必須のものになると思われる。

裁判所で原職復帰を求めて争う被解雇者は復帰に対してどのような意識をもっているのか。

裁判所で原職復帰を求めて争い、復帰する場合としない場合にはそれぞれどのような背景があるのか。復帰の場合、在職期間はどのくらいで、勤務の実情（業務内容、労働条件、人間関係）はどのようなものなのか。復帰しない場合には金銭の支払いがあると一般的に言われているが、実際には金銭の支払いはどのくらいの割合で行われており、金額はどのように決まり、どのくらいの水準になるものなのだろうか。

本調査研究の出発点は、解雇が無効と裁判で判断された場合でも実際には原職復帰が円滑に行われないケースが多いと言われているところにある。この指摘は解雇無効判決・決定がなされた場合のものについてのものであるが、実際には裁判は和解で終結することが多い。そこで、本調査研究では、解雇無効判決・決定の確定で終結した事件と和解で終結した事件との両方を射程に入れて、調査研究のねらいを次の二つとした。

①原職復帰を求めて裁判所に訴えを提起し、解雇無効判決・決定を得た被解雇者の復帰に対する意識、復帰状況、並びに復帰した場合の勤務期間、勤務状況及び復帰しなかった場合の金銭的解決の有無と金額。

②原職復帰を求めて裁判所に訴えを提起し、和解した場合の被解雇者の復帰に対する意識並びに和解内容、特に復帰の可否及び復帰せずに金銭解決する場合のいわゆる和解金の額。

第2節 調査研究の方法

上記のねらいには、全体的な傾向を把握することが重要な項目と個別具体的に把握すべき項目とがある。本調査研究ではアンケート調査とヒアリングによる事例調査を実施した。

1 アンケート調査

(1) 調査のねらい

アンケート調査は数値的に把握することのできる次の二つのデータをねらいとするものである。

①原職復帰を求めて裁判所に訴えを提起し、解雇無効判決を得た被解雇者が復帰する割合並びに復帰した場合の勤務期間及び復帰しなかった場合の金銭解決の有無と額。

②原職復帰を求めて裁判所に訴えを提起し、和解した場合の復帰の可否及び復帰せず金銭解決する場合のいわゆる和解金の有無と額。

(2) 調査実施要領

被解雇者、使用者に対する直接調査が困難であることから、このアンケート調査の対象は、

労働事件を専門とする、日本労働弁護団の全会員弁護士（調査実施時点で **1323** 名）と経営法曹会議の全会員弁護士（調査実施時点で **421** 名）とした。

なお、日本労働弁護団は **1957** 年、「労働者及び労働組合の権利擁護活動を行う弁護士の集結を求める当時の総評（日本労働組合総評議会）の呼びかけに応え」¹⁸て結成された団体である。また、経営法曹会議は **1969** 年、「経営法曹の連携協力を図り、労使関係の健全正常な発展に寄与することを目的として」¹⁹設立された。

調査方法は調査票を郵便で発送、回収する郵送調査法である。調査実施期間は **2004** 年 **10** 月 **26** 日から同年 **11** 月 **30** 日までである。調査票の回収率は、日本労働弁護団からは **53** 票を回収し回収率は **4.01%** ($53/1323 \times 100$)、経営法曹会議からは **25** 票を回収し回収率は **5.94%** ($25/421 \times 100$) である。

回収票数・回収率の低さは誤差と偏りをもたらす。また、本調査は利害の対立する二つの団体に調査を実施したものである。各団体の立場が比較的明確であることから、回答者が自らの立場にとって有利な判断・結論が得られた事件を選別して回答した可能性を否定できないことに留意する必要がある。

2 事例調査（ヒアリング調査）

（1） 調査のねらい

事例調査は、アンケート調査によって把握することができない次の疑問に取り組むことをねらいとしている。

①裁判所で原職復帰を求めて争う被解雇者は復帰に対してどのような意識をもっているのか。

②裁判所で原職復帰を求めて争い、復帰する場合としない場合にはそれぞれどのような背景があるのか。

③復帰した場合、勤務の実情（業務内容、労働条件、人間関係）はどのようなものなのか。

④復帰しない場合には金銭の支払いがあると一般的に言われているが、金銭の支払いがある場合、金額はどのように決まるのか。

（2） 調査実施方法

ヒアリング調査の対象となる被解雇者は、裁判において解雇の効力を争った全ての被解雇者のなかから紹介を経ずに選定するのが望ましいが、実際にはそうした選定を行う条件が揃っていない。

そこで、このヒアリング調査では労働組合に調査対象者の紹介を依頼した。

紹介依頼先に対しては、解雇され原職復帰を求めて裁判所に仮処分を申請するか本案訴訟

¹⁸ 日本労働弁護団ホームページ「弁護団の紹介」<http://homepage1.nifty.com/rouben/>

¹⁹ 経営法曹会議ホームページ「経営法曹会議とは？」http://keieihoso.gr.jp/what_housou.htm

を提起し、**1999年1月1日**から**2004年9月30日**までの間に、解雇無効判決・決定の確定か、裁判上・裁判外の和解のいずれかで訴訟を終結させた者の紹介を依頼した。

なお、公務員関係の解雇事件及び原職復帰を求めず損害賠償だけを求める訴訟は調査対象から除外した。

中立的な事例調査を行うためには、使用者を対象としたヒアリング調査も行うのが望ましいので、経営法曹会議に調査対象者の紹介を要請したが、守秘義務の観点から、会員弁護士が訴訟代理人を引き受けた事例の当事者を紹介することはできないとの回答があった。

結局労働組合から紹介を受けた**11件**についての事例調査を行った。

調査実施期間は**2004年11月**から**2005年1月**までである。

第3節 結果の概要

1 アンケート調査

調査票は本案訴訟判決確定で終結した解雇事件に関する調査項目（調査票**1,3,5**頁）と、本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件に関する調査項目との二部構成になっている。本案訴訟判決確定で終結した解雇事件（調査票**1,3,5**頁）については解雇無効判決後の復職状況、復職した場合の在職期間を尋ねる問いがあるが、本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件（調査票**2,4,6**頁）については職場復帰の有無、復職した場合の在職期間を尋ねる問いがない。これは、職場復帰の有無や復職した場合の在職期間に関する問いは裁判実務を越えた問題であり、回答者への負担が大きいことから、職場復帰の有無や復職した場合の在職期間に関する問いは、本案訴訟判決確定で終結した解雇事件に限ったことによる。

アンケート調査の結果の詳細は第2章で紹介するが、その概要は次のとおりである。

（1） 本案訴訟の判決確定で終結した解雇事件

ア 過去3年間における本案訴訟判決確定で終結した解雇事件の有無

①過去**3**年間における本案訴訟の判決確定で終結した解雇事件の有無について尋ねたところ、日本労働弁護団の回答によれば「一件もない」が**69.8%**（**37**人/**53**人）、「ある」が**30.2%**（**16**人/**53**人）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「一件もない」が**48.0%**（**12**人/**25**人）、「ある」が**52.0%**（**13**人/**25**人）である。

②全回答者が回答した、本案訴訟判決確定で終結した解雇事件の総数は**43**件である。この**43**件のうち、日本労働弁護団所属弁護士の回答した事件は**48.8%**（**21**件/**43**件）、経営法曹会議所属弁護士の回答した事件は**51.2%**（**22**件/**43**件）である。

イ 事件の概要

①解雇の種類（複数回答）は、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「整理解雇」が**9.5%**（2件/21件）、「懲戒解雇」が**42.9%**（9件/21件）、「普通解雇」が**42.9%**（9件/21件）、「労組法7条1号・4号がらみの解雇」が**4.8%**（1件/21件）、「その他」が**9.5%**（2件/21件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「整理解雇」が**13.6%**（3件/22件）、「懲戒解雇」が**45.5%**（10件/22件）、「普通解雇」が**36.4%**（8件/22件）、「労組法7条1号・4号がらみの解雇」が**4.5%**（1件/22件）、「その他」が**4.5%**（1件/22件）である。

②被解雇者の人数は、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「1人」が**76.2%**（16件/21件）、「2人」が**9.5%**（2件/21件）、「3人以上」が**14.3%**（3件/21件）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「1人」が**86.4%**（19件/22件）、「2人」が**9.1%**（2件/22件）、「3人以上」が**4.5%**（1件/22件）である。

③解雇から確定判決がでるまでの期間の長さは、全体では、平均**33.79**ヶ月だが、最短**6**ヶ月から最長**148**ヶ月まで回答が分散している。

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均**35.86**ヶ月、最短**8**ヶ月、最長**142**ヶ月である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均**31.81**ヶ月だが、最短**6**ヶ月から最長**148**ヶ月まで回答が分散している。

ウ 解雇の効力に関する判断の結果

本案訴訟判決確定で終結した解雇事件の総数**43**件、被解雇者総数**76**人の解雇の効力に関する判断の結果は、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば、「解雇無効」が**89.6%**（43人/48人）、「解雇有効」が**8.3%**（4人/48人）、無回答が**2.1%**（1人/48人）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「解雇無効」が**28.6%**（8人/28人）、「解雇有効」が**71.4%**（20人/28人）である。

エ 解雇無効判決後の復帰状況

解雇無効判決後の復帰状況は、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「復帰してそのまま勤務を継続している」が**41.9%**（18人/43人）、「一度復帰したが離職した」が**16.3%**（7人/43人）、「復帰しなかった（即日退職を含む）」が**41.9%**（18人/43人）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「復帰してそのまま勤務を継続している」が**37.5%**（3人/8人）、「復帰しなかった（即日退職を含む）」が**37.5%**（3人/8人）、「わからない」が**12.5%**（1人/8人）、無回答が**12.5%**（1人/8人）である。

オ 解決金の支払の有無と水準

①解雇無効判決後「一度復帰したが離職した」場合や「復帰しなかった（即日退職を含む）」場合に、離職にあたり、通常支払われる退職金以外にいわゆる解決金（解雇が無効とされたことによる過去の賃金の支払を含むもの）の支払があったかどうかについては、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば1人でも解決金の支払が「あった」事件が**66.7%（6件/9件）**、1人でも解決金の支払いが「なかった」人を含む事件が**33.3%（3件/9件）**である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば1人でも解決金の支払が「あった」事件が**100.0%（3件/3件）**である。

②解決金は1人あたり賃金何か月分かと尋ねたところ、全体では、平均**43.67**ヶ月分だが、最低**2**ヶ月分から最高**202**ヶ月分まで回答が分散している。

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均**59.50**ヶ月分だが、最低**3**ヶ月分から最高**202**ヶ月分まで回答が分散している。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均**12.00**ヶ月分、最低**2**ヶ月分、最高**24**ヶ月分である。

③本調査における「解決金」には過去の賃金分を含んでいる。そこで、解決金の賃金月数と解雇から判決までの月数との差を、**[1人あたりの解決金の賃金月数]－[解雇から判決までの月数]**で算出した。これは、解決金のうち過去の賃金分以外の部分がどの程度かを概ね示しているといえる。

解決金の賃金月数と解雇から判決までの月数との差を算出すると、全体では、解決金の賃金月数と解決から判決までの月数との差は平均**8.11**ヶ月だが、最低マイナス**12**ヶ月から最高**60**ヶ月まで回答が分散している。

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均**15.00**ヶ月だが、最低マイナス**7**ヶ月から最高**60**ヶ月まで回答が分散している。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均マイナス**5.67**ヶ月だが、最低マイナス**12**ヶ月から最高**5**ヶ月まで回答が分散している。

④解決金の1人あたりの金額は、全体では、平均**1659万3800**円だが、最低**65**万円から最高**5670**万円まで回答が分散している。

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均**2382**万円、最低**100**万円、最高**5670**万円である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均**455**万円、最低**65**万円、最高**1000**万円である。

（2） 本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件

ア 過去3年間における本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件の有無

①過去3年間における本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件の有無を尋ねたところ、

日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「一件もない」が**20.8%**（**11人/53人**）、「ある」が**79.2%**（**42人/53人**）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「一件もない」が**48.0%**（**12人/25人**）、「ある」が**52.0%**（**13人/25人**）である。

②本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件の総数は**156**件である。この**156**件のうち、日本労働弁護団所属弁護士の回答した事件は**78.2%**（**122件/156件**）、経営法曹会議所属弁護士の回答した事件は**21.8%**（**34件/156件**）である。

イ 事件の概要

①解雇の種類（複数回答）は、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「整理解雇」が**23.0%**（**28件/122件**）、「懲戒解雇」が**14.8%**（**18件/122件**）、「普通解雇」が**54.9%**（**67件/122件**）、「労組法7条1号・4号がらみの解雇」が**15.6%**（**19件/122件**）、「その他」が**10.7%**（**13件/122件**）、無回答が**4.1%**（**5件/122件**）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「整理解雇」が**23.5%**（**8件/34件**）、「懲戒解雇」が**8.8%**（**3件/34件**）、「普通解雇」が**64.7%**（**22件/34件**）、「労組法7条1号・4号がらみの解雇」が**11.8%**（**4件/34件**）、「その他」が**2.9%**（**1件/34件**）である。

②裁判の終結事由は、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「裁判上の和解」が**78.7%**（**96件/122件**）、「裁判外の和解（仮処分決定に基づく和解を含む）」が**18.9%**（**23件/122件**）、「その他」が**2.5%**（**3件/122件**）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「裁判上の和解」が**70.6%**（**24件/34件**）、「裁判外の和解（仮処分決定に基づく和解を含む）」が**5.9%**（**2件/34件**）、「その他」が**23.5%**（**8件/34件**）である。

③被解雇者の人数は、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「1人」が**76.2%**（**93件/122件**）、「2～5人」が**18.9%**（**23件/122件**）、「6～10人」が**0.8%**（**1件/122件**）、「11～15人」が**1.6%**（**2件/122件**）、「16人以上」が**2.5%**（**3件/122件**）である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「1人」が**91.2%**（**31件/34件**）、「2～5人」が**5.9%**（**2件/34件**）、「16人以上」が**2.9%**（**1件/34件**）である。

④解雇から和解成立までにかかった期間の長さは、全体では、平均**12.70**ヶ月だが、最短**1.5**ヶ月から最長**105**ヶ月まで回答が分散している。

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均**13.09**ヶ月だが、最短**1.5**ヶ月から最長**105**ヶ月まで回答が分散している。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均**10.96**ヶ月、最短**2**ヶ月、最長**25**ヶ月である。

ウ 復帰に関する和解の内容

本案訴訟判決確定以外で終結した解雇事件のうち和解で終結した **145** 件、被解雇者総数 **289** 人の復帰に関する和解の内容は、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば「復帰又は再雇用を認める前提」の和解が **23.5%** (**61** 人/**260** 人)、「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解が **75.8%** (**197** 人/**260** 人)、無回答が **0.8%** (**2** 人/**260** 人) である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば「復帰又は再雇用を認めない前提」の和解が **100.0%** (**29** 人/**29** 人) である。

エ 和解金・解決金の支払の有無と水準

①「復帰又は再雇用を認めない前提」で和解した場合に、離職にあたり、通常支払われる退職金以外にいわゆる和解金・解決金（解雇を撤回したことによる過去の賃金の支払を含むもの）の支払があったかどうかについては、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば **1** 人でも和解金・解決金の支払が「あった」事件が **97.8%** (**88** 件/**90** 件)、**1** 人でも和解金・解決金の支払が「なかった」人を含む事件が **3.3%** (**3** 件/**90** 件) である。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば **1** 人でも和解金・解決金の支払が「あった」事件が **100.0%** (**26** 件/**26** 件) である。

②和解金・解決金は **1** 人あたり賃金何か月分かと尋ねたところ、全体では、和解金・解決金の **1** 人あたりの賃金月数は平均 **14.26** ヶ月分だが、最低 **1** ヶ月分から最高 **95** ヶ月分まで回答が分散している。

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均 **14.66** ヶ月分だが、最低 **1** ヶ月分から最高 **95** ヶ月分まで回答が分散している。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均は **12.89** ヶ月分だが、最低 **2** ヶ月分から最高 **76** ヶ月分まで回答が分散している。

③本調査における「和解金・解決金」には過去の賃金分を含んでいる。そこで、和解金・解決金の賃金月数と解雇から判決までの月数との差を、**[1** 人あたりの和解金・解決金の賃金月数]**－**[解雇から判決までの月数]で算出した。これは、和解金・解決金のうち過去の賃金分以外の部分がどの程度かを概ね示しているといえる。

解決金の賃金月数と解雇から判決までの月数との差を算出すると、全体では、平均 **2.80** ヶ月だが、最低マイナス **50** ヶ月から最高 **64** ヶ月まで回答が分散している。

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均 **2.83** ヶ月だが、最低マイナス **50** ヶ月から最高 **64** ヶ月まで回答が分散している。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均 **2.70** ヶ月だが、最低マイナス **15** ヶ月から最高 **54** ヶ月まで回答が分散している。

④和解金・解決金の **1** 人あたりの金額は、全体では平均 **664** 万 **0500** 円だが、最低 **22** 万円から最高 **1** 億 **4000** 万円まで回答が分散している。

所属弁護士団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の回答によれば平均 **714 万 1600** 円だが、最低 **22 万円** から最高 **1 億 4000 万円** まで回答が分散している。

経営法曹会議所属弁護士の回答によれば平均 **534 万 5800 円** だが、最低 **30 万円** から最高 **2900 万円** まで回答が分散している。

2 事例調査（ヒアリング調査）

11 件の事例調査（ヒアリング調査）の結果の概要は次のとおりである。

（1） 解雇の時期

解雇の時期は最も古い事例で **1995 年 3 月**（事例 4）、最も新しい事例で **2003 年 4、5 月**（事例 11）である。

（2） 復職状況

裁判上の和解・裁判終結後の交渉の結果が復職者だけの事案は、**11 件中 5 件**（事例 1～事例 5）である。**5 件**のいずれも裁判で争った被解雇者の数は **1 名** である。この **5 件**の **5 名**のうち、**3 名**がヒアリング調査実施時点でも復帰先での勤務を継続していた（事例 1～事例 3）。残る **2 名**は離職していた（事例 4 は任期 **2 年**で再雇用されたが雇止めされた。事例 5 は再解雇された。）。

裁判上の和解の結果、復職者と退職者が混在している事案は、**11 件中 2 件**（事例 6、事例 7）である。これら **2 件**で最終審まで原職復帰を求めて争った被解雇者の数は **9 名** である（事例 6 の **4 名**、事例 7 の **5 名**）。裁判終結の結果、この **9 名**のうち、**4 名**が復帰し **5 名**は退職した。復職した **4 名**はヒアリング調査時点においても全員復帰先での勤務を継続していた。

裁判上の和解・裁判終結後の交渉の結果が退職者だけの事案は、**11 件中 4 件**である（事例 8～事例 11）。これら **4 件**で最終審まで原職復帰を求めて争った被解雇者は計 **6 名** である。

（3） 裁判終結事由

11 件のうち、**9 件**は和解で終結した（事例 1、事例 2、事例 4、事例 5、事例 6、事例 7、事例 8、事例 10 は裁判上の和解で終結した。事例 11 は仮処分決定後、裁判外の和解で終結した。）。残る **2 件**は解雇無効判決・決定の確定で終結した（事例 3、事例 9）。

（4） 裁判終結時期

裁判の終結時期は最も古いもので **2000 年 7 月**（事例 4）、最新で **2004 年 4 月**である（事例 3、事例 9）。

(5) 解決金・和解金

ア 解決金・和解金とは何か

いわゆる解決金・和解金には、未払い賃金や退職金を含む場合と含まない場合とがあるが、ここでは、紛争終結時に支払われる、または支払われることが決まった²⁰金銭全体を解決金・和解金と呼ぶことにした。このように定義するとき、解決金・和解金の構成要素としては、未払い賃金、退職金の他に、将来分の賃金、裁判費用、解雇撤回を求めて展開した運動にかかった費用等も含まれ得る。ただし、構成要素とはいっても解決金・和解金のうちいくらが未払い賃金で、いくらが裁判費用かというように内訳が明確な場合もあれば、不明な場合もある。

なお、退職金は解決金・和解金の構成要素として紛争終結時に支払われる場合もあるが、解雇時に支払われる場合もあるので留意が必要である。

イ 解決金・和解金の金額

11 件のうち解決金・和解金の支払いがないのは 1 件である（事例 3）。解決金・和解金の額を公表できない事例は 2 件である（事例 7、事例 9）。

解決金・和解金の額を公表できても、複数人数分の合計額のみで 1 人分の金額がわからない事例が事例 6 の 1 件である。事例 6 は、和解調書でいう「解決金」は 4 人で 3300 万円であるが、これ以外に、和解により退職することになった X1 氏には 138 万 8800 円、X3 氏には 156 万 6500 円、X4 氏には 262 万円の退職金の支払われることになったので合計 3857 万 5300 円になる。

残る事例 1、事例 2、事例 4、事例 5、事例 8、事例 10、事例 11 については 1 人 1 人の解決金・和解金の額をみることができる。事例 1 は 661 万 1803 円、事例 2 は 600 万円（事例 2 は、和解調書と同時に作成された協定書でいう「解決金」は 600 万円であるが、これ以外に、解雇後、使用者側が被解雇者に対して退職金 318 万 3300 円を送金していたことに留意しなければならない。和解のとき、会社は退職金の返還を求めなかった）、事例 4 は 4000 万円、事例 5 は 1045 万 4830 円、事例 8 は 600 万円、事例 10 は X1 氏が 1100 万円、X2 氏が 2350 万円、事例 11 は X1 氏が約 750 万円、X2 氏が約 950 万円である（事例 11 は、この他、解雇通告時に使用者側が被解雇者である X1 氏、X2 氏に会社都合扱いの 1.5 倍で算定した退職金を送金していたことに留意しなければならない。X1 氏の退職金の金額は約 200 万円だったという。X2 氏については不明である。）。

ウ 解決金・和解金の決定方法・内訳

解決金の決定方法・内訳が公表できない事例が 2 件ある（事例 4、事例 7）。

²⁰ 「支払われることが決まった」金銭とは、紛争終結後一括して金銭が支払われるとは限らないからである。例えば事例 6 の和解調書は金銭の分割払いについて細かく定めている。

解決金・和解金の全額が未払い賃金である事例が 2 件ある（事例 1、事例 5）。また、解決金・和解金のほとんどが未払い賃金である事例が 1 件ある（事例 6）。

他の事例は各々次のとおりである。事例 2 では未払い賃金、裁判費用、解雇撤回を求めて展開した運動にかかった費用を積み上げた額を被解雇者が提示して交渉した。

事例 8 では和解調書上は解決金は「退職金を含む」ものとなっているが、退職金相当額は不明である。

事例 9 では解決金に裁判費用と退職金とが含まれている。

事例 10 では解決金のなかに未払い賃金、退職金その他、「将来賃金」（転職までの補償、再就職活動にかかる費用）が含まれている。

事例 11 では解決金 1 人 1000 万円という額を労働者側が提示し、交渉の末、解決金の額が決定された。

第 4 節 報告書の構成

本報告書の構成は次のとおりである。第 1 章で調査研究のねらいと結果の概要を述べた。第 2 章では日本労働弁護団、経営法曹会議所属弁護士を対象として実施した「解雇無効判決後の原職復帰の状況に関するアンケート調査」の結果を整理する。第 3 章では裁判所で解雇の効力を争った被解雇者を対象として実施した 11 の事例調査の結果を述べる。