

オーストラリアにおける整理解雇規制 ——仕事選択法 (Work Choice) 制定前と制定後の動向について

Anthony Forsyth (2008) "Australian Regulation of Economic Dismissals: Before, During and After 'Work Choice'" *Sydney Law Review* Vol.30, pp.506-536

首都大学東京准教授 天野 晋介

オーストラリアにおける解雇規制は、連邦制定法によって明文化された1993年以降、政権交代の動きとともに、ドラスティックな変化を遂げている。特に、2005年に制定された仕事選択法 (Workplace Relations Amendment (Work Choice) Act 2005) においては、「純粋な経営上の理由 (genuine operational reasons)」に基づく解雇、いわゆる整理解雇については、不正解雇規制の適用から除外されることとなった。本論文では、1993年以降の解雇規制の変容を紹介するとともに、仕事選択法の下で、整理解雇が不正解雇規制の適用から除外されることが、オーストラリアにおける労働者の雇用保障を著しく低下させるものであると指摘されている。

まず、本論文は、仕事選択法以前の解雇規制について概観している。1993年以前のオーストラリアでは、オーストラリア労使関係委員会 (Australian Industrial Relations Commission (以下: AIRC)) による裁定や州法によって解雇は規制されていたが、連邦制定法には、解雇についての規制は存在しなかった。そこで、キーティング首相率いる労働党政権は、解雇を含む雇用の終了に関する内容を、1993年の労使関係法改正法 (The Industrial Relations Reform Act 1993) のSECT170に定めた。この法律では、不法解雇 (unlawful dismissal) と不正解雇 (unfair dismissal) の禁止を明文化し、特に、不正解雇については、正当な理由 (valid reason) を求めており、「過酷 (harsh)、不正 (unjust)、もしくは不合理 (unreasonable)」な解雇については、正当な理由を欠くものとして禁止された¹⁾。整理解雇についても、当該解雇が、「過酷、不正、もしくは不合理」であるか否かという観点から判断されることとなった。

次に、本論文では、ハワード連立政権が誕生した1996年から、2005年に制定された仕事選択法における解雇規制について概観している。ハワード政権は、

使用者の負担を軽減するために、様々な不正解雇規制の改革を推進したが、小規模会社に対する不正解雇規制の適用除外を除いて、その改革案は議会によって拒絶され続けた。しかしながら、2004年の選挙で再任されたハワード政権は、解雇規制緩和の動きを強めることとなった。そのような流れの下、制定されたのが、2005年の仕事選択法である。仕事選択法では、不正解雇規制について、二つの大きな適用除外規定が設けられることとなった。第一に、100人未満の労働者しか雇用しない企業においては、不正解雇規制の適用を除外するというものである²⁾。第二に、100人以上の労働者を雇用する企業であっても、「純粋な経営上の理由」に基づく解雇であれば、不正解雇規制の適用を除外する³⁾ というものである⁴⁾。ここでいう「経営上の理由」とは、使用者の事業、組織、業種に関連する経済的、技術的、構造的理由を指している。このように仕事選択法の下での整理解雇の有効性は、当該解雇が「純粋な経営上の理由」に当たるか否かという使用者側の理由のみが問題とされており、労使関係法改正法の下で問題となった、当該解雇が労働者にとって「過酷、不正、もしくは不合理」であるか否かという点は考慮されなくなった。

続いて、本論文では、仕事選択法による適用除外が、オーストラリアにおける労働者の雇用保障にいかなる影響を与えたかという点について検討を行っている。仕事選択法制定以前の2004年-2005年では、6,707件の申立てがAIRCに対して行われたが、その数は、仕事選択法制定以降、年々減少しており、2005年-2006年には5,758件、2006年-2007年には5,173件となっている。申立て件数が減少した要因としては、中小企業に対する不正解雇規制の適用除外も当然その一つとして予想されるが、本論文では、「純粋な経営上の理由」という抽象的な文言が、労働者の申立てを躊躇させる大きな要因となっていると指摘して

いる。また、2006年3月から2007年7月までのAIRCの判断を重点的に分析し、AIRCが「純粋な経営上の理由」による適用除外の範囲を広く解釈し、使用者側に有利な判断を行っていることが、労働者の雇用保障の低下を招いたと指摘している。その一つの例として、Village Cinemas 事件⁵⁾を紹介している。この事件は、会社が運営する一つの映画館でマネージャーとして勤務していた労働者を、その映画館を閉館するという理由から整理解雇した事案である。この事案において、AIRCは、「経営上の理由」とは、解雇に至った使用者側の必要性のみが考慮されるべきであり、そのため、労働者を解雇する以外に何か手段があったか、具体的には、解雇を避けるために労働者を他のポストに配置できたか否かという点などは、考慮する必要はないとの注目すべき判断を行った。本論文では、「純粋な経営上の理由」による適用除外の範囲を広く解釈するAIRCの判断は、労働者に対する公正性を無視するものであり、整理解雇の行使における使用者の広い自由裁量を与えるものであり、結果として労働者の雇用保障の低下を招くものであるとして厳しく批判している。

最後に本論文では、2007年11月の選挙によって誕生したラッド首相率いる労働党政権の解雇規制見直しの動きについて紹介している。そして、新政権に対して、経営上の自由だけでなく、雇用保障をも考慮したバランスある整理解雇規制の見直しを提言している。

本論文が発表されたのち、オーストラリアでは、仕事選択法に代わり、2009年に「フェア・ワーク法(Fair Work Act 2009)」が誕生した。同法は、SECT385において不公正解雇について規定している。また、SECT385(d)では、「純粋な余剰人員の解雇(genuine redundancy)」については、その適用を除外する旨が規定されており、さらにSECT389において、詳しい定義が設けられている。すなわち、「純粋

な余剰人員の解雇」とは、使用者が、事業運営見直しの必要性から、労働者の担当する仕事が必要でなくなったことから行われる解雇である(SECT389(1)(a))と定義している。しかしながら、企業内(SECT389(2)(a))、または提携する企業(SECT389(2)(b))において、労働者を再配置することが合理的に可能である場合は、「純粋な余剰人員の解雇」には該当せず、そのため、不公正解雇規制の適用を受けることとなる。このように、フェア・ワーク法の下では、整理解雇規制の適用除外規定を維持しつつも、労働者の雇用を保障するための一定の枠が明文化されることとなった。同法の立場は、本論文が提言した、経営上の自由だけでなく、雇用保障をも考慮したバランスある規制であると高く評価できる。

フェア・ワーク法は、誕生して間もない法律であり、今後もその見直しが図られることであろう。オーストラリアにおける解雇規制の今後の展開に注目していきたい。

- 1) Workplace Relations Act 1996 : SECT643(1)(a).
- 2) Workplace Relations Amendment(Work Choice) Act 2005; SECT643(10).
- 3) Workplace Relations Amendment(Work Choice) Act 2005; SECT643(9).
- 4) 当該解雇が、「純粋な経営上の理由」に基づくとして、不公正解雇規制の適用が除外されたとしても、当該解雇が同時に差別的理由に基づいて行われたものであるような場合は、不法解雇の訴えをすることは妨げられない(Workplace Relations Amendment (Work Choice) Act 2005; SECT659)。
- 5) Village Cinemas Australia Pty Ltd v Carter (2007) 158 IR 137.

あまの・しんすけ 首都大学東京都市教養学部法学系准教授。最近の主な論文に「中小企業に対する不公正解雇法理の適用除外——オーストラリア」季刊労働法 224号 123頁(2009年)。労働法専攻。