

# 解雇の救済規範について

土田 道夫

労働契約法 16 条（解雇権濫用規制）は、客観的合理的理由のない解雇は権利の濫用として無効とすると規定し、不当解雇の効果として、解雇無効に基づく労働契約上の地位の回復という強力な救済を提供している。解雇の救済規範の中核を成す解雇無効ルール（雇用保障規範）である。もっとも、労働者の就労請求権が否定されているため、使用者に対し、現実に就労させること（職場復帰）までは強制できないという限界もある。

一方、実際の解雇紛争処理の場面では、裁判上の和解、労働審判、労働局あっせん等においては、金銭補償による解決が圧倒的多数を占める。すなわち、解雇の救済場面では、法（雇用保障規範）と実務（金銭解決）が乖離している。その背景には、労働者が様々な事情から職場復帰を望まない（又は望んでも叶えられない）ことから、金銭解決に至る（又は至らざるをえない）という事情がある。こうした状況を踏まえて、近年、司法における解雇の金銭救済制度が立法政策上の課題となり、厚生労働省「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報告書」（2017年5月）は、労働者申立に係る金銭救済制度に関する論点整理を行うとともに、制度設計の枠組みを提示した。学説においても、労働者申立に係る解雇の金銭救済制度につき、裁判所の判断に基づく適正な額の金銭救済という新たな選択肢を提供するものであり、解雇救済規範の拡大・多様化という観点から検討に値すると評価する見解がある。

雇用システムとの関係では、雇用の流動化が進行し、転職・起業・副業等によってキャリア形成を行う人々が増えると、自らを解雇した企業にしがみつきの止め、金銭補償によるリセットの救済を求める人々が増加することが予想される。また労働政策を見ても、上記の変化を踏まえて、雇用維持型から雇用流動化型に転換する動向が生じ

ている。解雇の金銭救済制度は、こうした雇用社会・労働政策の変化に 대응するものである。

一方、解雇の金銭救済制度の導入に消極的な立場からは、①制度設計として使用者申立を認める場合、不当解雇を誘発する、②申立権者を労働者に限定しても、なお「不当解雇をしても金銭で解決できる」とのモラルハザードが発生するため、不当解雇を誘発する、③解雇の金銭救済は、労働審判や労働局あっせん等で行われており不要である等の指摘が行われている。また、この立場からは、前述した「法と実務の乖離」についても、そうした状況があるからこそ、労働者の就労請求権を肯定し、その職場復帰を法的に実現することで、実務（解雇の金銭解決）を法規範（雇用保障規範）に合致させることが重要と主張される。

立法政策としては、2019年9月現在、厚生労働省の「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」が金銭救済制度に関する法技術的論点を中心に検討を行っている。もとより法技術的論点の検討は重要であるが、雇用保障規範と金銭救済制度の関係性や金銭救済制度の正当性についても、引き続き議論を深める必要がある。

一方、学会では、「完全補償ルール」という新たな金銭解決制度が提案されている（大内伸哉＝川口大司編『解雇規制を問い直す』〔有斐閣・2018〕）。これは、解雇を「許されうる解雇」と「許されない解雇」に区分した上、前者について解雇無効ルール（雇用保障規範）の適用を否定し、それに代えて、完全補償ルール（解雇による生涯所得の低下分の補償）の導入を提案する。本書によれば、「許されうる解雇」については、客観的合理的理由（労契 16 条）は要件とされず、救済方法も金銭救済に限定されることになる。重要な提案であり、やはり真剣な議論を行うべきであろう。

（つちだ・みちお 同志社大学法学部教授）