

## 解雇の救済

『日本労働研究雑誌』編集委員会

使用者による労働契約の一方的解約、すなわち解雇は、労働関係において契約当事者の交渉力の非対称性が如実にあらわれる場面である。そのため、解雇への規制は、労働者保護制度の中核に位置づけられてきた。そして、日本の労働市場が雇用労働を中心に発展し、高度経済成長を遂げるなかで確立した解雇権濫用法理は、客観的合理性と社会的相当性を欠く解雇を無効とすることで、雇用の維持を労働者救済の主眼においてきた。

しかし、半世紀の間に労働市場は大きく変化し、雇用保障の手厚い正社員と、不安定な非正規労働者との二極化が問題となっている。さらに、雇用政策においても、過度な雇用維持型から脱却し、雇用の流動化を指向する傾向がみられる。一方、濫用的解雇は無効とされるにもかかわらず、労働者の就労請求権は法的に確立していない。そして、さまざまな事情で職場復帰がかなわず、実際には金銭的な解決が図られることも多い。その場合の金銭補償には明確なルールはなく、極めて低額しか支払われないケースもみられる。このような事情から、法改正の場面でも、違法に解雇された労働者の保護のための、金銭的な補償のルールを模索する議論が続いている。今まさに、解雇の救済手段の再検討が求められているといえよう。そこで本特集は、労働の現場や各研究領域でどのように解雇の影響が把握され、救済が論じられてきたのかを、改めて俯瞰しようとするものである。

まず、古賀論文は、解雇の正当化根拠に関する理論的整理から、検討を始める。そして、使用者と対等に交渉する地位や、適法に権利を行使する地位の保障が求められることから、解雇させない救済（雇用の継続ないし地位の保障）の重要性が現在もお認められるとして、解雇権濫用法理の意義を見いだしている。解雇により生じた財産的・経済的損害は、原則として未払賃金の支払により回復されてきたことから、不法行為構成による損害賠償請求訴訟は近年増加しつつある

ものの、逸失利益を財産的損害と認める損害賠償法理の形成に向けた過渡的段階にあると分析される。古賀論文は、解雇紛争に関する和解金の目安額を提示するなどの措置を超えて完全に金銭解決化することまでは積極的に支持できないとの立場を示す。さらに、解雇であるか否かを問わず、雇用終了全般にわたる労働者保護規範の構築について、紛争予防と解決の観点からフランス法を手がかりにしながら手続的規整の必要性が提言され、示唆に富む。

解雇が労働者に与えるダメージの大きさを考えれば、解雇の事後的救済だけでなく、解雇が生じないようにする取組みも重要であろう。日本有数の産業別労働組合である全日本自動車産業労働組合総連合会への、インタビュー形式による取組み紹介では、継続的な労使関係の構築が有効だと示唆される。同連合会は、事後的な対応ではなく、職場の些細な問題から経営方針の策定に至るあらゆる問題について、日常的に労使協議を確立することが重要だと述べる。さらに、整理解雇が不可避であった場合でも、企業を超えた産業横断的な組合として幅広い再就職支援ネットワークを駆使し、いざという場合の労働者の生活を支える役割を果たしていることが窺える。その際には、企業グループを超えた人材の移動も行われるという。産別組合による雇用維持の取組みは、救済の主体やあり方を考えるうえで参考になる。

さて、整理解雇に対する金銭救済の具体的提言として、近年、「完全補償ルール」の考え方（大内伸哉・川口大司編『解雇規制を問い直す——金銭解決の制度設計』（2018年、有斐閣））が話題を集めた。その提唱者の手になる川田論文では、同ルールの要点とともに、政策分析の方法論的背景および批判的再検討が示される。その主張によれば、同ルールでは「解雇に伴う労働者の損失」のみを推計対象に絞ることで、構造推計アプローチがもつ政策分析結果の過程への依存という問題を軽減することができ、より頑健な推定が可

能となっている。『賃金構造基本統計調査』の結果を用いて算出される日本の完全補償額（解雇に伴う労働者の所得損失）は、かなり高額になると試算されるが、その原因は勤続年数と賃金との関連性が依然として強いことにあるという。もっとも、年功的な賃金体系や新卒一括採用などの構造に変化が生じれば、完全補償額も変化することになるため、定期的な再推定の重要性が示唆される。さらに、現状の労働市場を前提とする限り、現状で残る企業規模や男女間格差を反映して補償金額は大きく異なるが、格差是正を目指す場合には、他の是正策と歩調を合わせる形で補償金額格差の縮小が必要となるという。また、完全補償ルールは解雇規制をめぐる定量的な議論の出発点であるとして、精神的なダメージや、産業や地域などの属性による損失額の違いなどにつき、更なる実証研究の必要性が提言される。

政策上は、解雇された労働者保護を図るにあたっては、契約の相手方である企業のみが責任を負うシステムである必然性はない。たとえば、雇用保険における基本手当の拡充など、社会保障制度によって解雇や転職による収入低下を支え合う仕組みにも目配りする必要がある。高島論文は、離職理由による違いを中心に、離職した労働者への雇用保険給付を論じる。その分析によれば、雇用保険給付はモラル・ハザードの防止の要請が労働者の生存権や勤労権によって一定程度制約されなければならない特徴を有するが、離職理由の判定が困難であり、離職に際し紛争が生じた場合の保障も不十分であるという。また、倒産・解雇等を理由とする離職は所得保障のニーズが高いため、優先的に保障対象とされるべきであるが、一般の受給資格者との格差が大きく広がったことで、一般の受給資格者の保障が不十分となっているとも指摘される。さらに、解雇規制の予測可能性が低いため、労働者が雇用保険法上不利に扱われ、本来使用者が負担すべき解雇コストを雇用保険が担っているとの認識が示される。

なお、解雇がもたらすのは、金銭的なダメージだけではない。人的なつながりや自尊感情が傷つけられるなかで、得られるはずの賃金の補填だけでは、救済として十分でない可能性もある。高橋論文は、臨床心理学的な観点から、職を失うことによる労働者の非金銭的喪失について、離職者・失業者・求職者という3つ

の立場に分けて整理し、有効な救済のあり方を提言する。同論文によれば、3つの立場に共通して「自尊心」と「健康」の喪失がみられるという。それらの補償には、喪失のショックやストレスへの事後的対応として、現実をいったん受け止める意味づけや振り返りなどの心理的ケアがありうる。一方、予め会社や組織と心理的距離をとる、再就職活動に関する情報を得るなどの補償も、予防的対応として考えられるという。また、今後の人生を見越した現実的な補償として、再教育の機会が得られるような社会の仕組みづくりが求められると指摘する。また、職を失うことで「人生」や「生命」にも大きな影響が及ぶ。金銭的支援のみならず、次の人生の展開に繋がるような時間と空間と人間が必要とされるところ、その支援が社会の公的な支援として提供される価値についても言及される。

最後の神吉論文は、現在検討が進められている解雇無効時の金銭救済制度に関する議論をふまえて、新たな金銭解決制度を設計する際の法的論点と課題を整理する。労働契約解消金という新たな金銭救済請求権を創設し、労働者のみ当該権利を行使しようという制度設計が有力であるが、法技術的に検討すべき論点は多く残されている。とくに、労働契約解消金の性質や算定方法を考える際には、ある程度定型的な算定方法が求められる一方で、個別事情を勘案する余地を考慮する必要がある、その価値判断のバランスは技術的のみでは結論が出せないとする。そして、制度設計にあたっては、労働市場全体を見据えた政策的な公平性も加味しつつ、何を救済対象とするべきかを問い直しながら、労使を含めて本質的な議論をすることが必要だとする。

本特集では、解雇の救済のあり方について、労働組合の具体的な取組みを紹介するとともに、経済学、心理学、法学（労働法、社会保障法）という各分野での問題意識と課題が、具体的に描き出される。いずれも、日本の労働市場においていわゆる長期雇用システムがゆらぎ、労働者の多様性が増すなかで、新たな労働市場のありように対してどのように解雇を位置づけ、救済を再構築するかという問いを投げかけるものといえよう。本特集が、よりよい救済策を考える一助となれば幸いである。

責任編集：神吉知郁子・富永晃一・坂爪洋美  
（解題執筆 神吉知郁子）