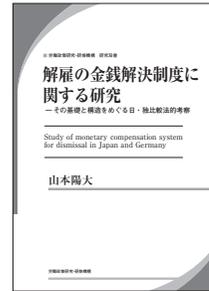


山本 陽大 著

『解雇の金銭解決制度に関する研究』

—その基礎と構造をめぐる日・独比較法的考察

緒方 桂子

● やまもと・ようた
研修機構
副主任研究員
労働政策研究●労働政策研究・研修機構
2021年12月刊
A5判・397頁
定価3850円(本体3500円)

I 本書は、労働政策研究・研修機構の主任研究員(刊行時は副主任研究員)であり、特にドイツ労働法・労働政策分野での調査研究で活躍する山本陽大氏による著作である。本書は、山本氏が同志社大学に提出した博士論文(2019年)に加筆修正を加え、2021年秋頃までの日独の議論状況を反映させた内容となっている。

「はしがき」にもあるように、山本氏は、本書において、日本に解雇の金銭解決制度を導入すべきか否かについて直接の言及を行っていない。そのことについて、山本氏は、「解雇の金銭解決制度の問題は、解雇規制本体をめぐる基礎理論から一貫通貫した形で論じる必要があることを痛感させられたから」(本書i頁。以下、同じ)と述べる。比較法研究の過程で得られた実感によるものであろうが、こういった山本氏の基本的なスタンスには、まったく同感である。

以下では、本書の構成を概観したうえで(II)、本書の意義、そして甚だ不勉強ながら山本氏と同じくドイツ労働法の研究を志す者として、第3章を中心に、いくつかささやかな疑問を提示できればと思う(III)。

II 本書の構成

本書は序章から終章までの6章からなる。

まず、序章において、山本氏は研究の意義を次のように位置づける。

すなわち、日本においては、解雇の金銭解決制度は、2003年の労基法改正時及び2007年の労契法制定時とすでに2度にわたって法案化が見送られた。しかし、2017年に公表された厚生労働省「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」のなかで、解雇の金銭解決(救済)制度につい

て今後労働政策審議会で検討を深めていく方向性が示され、2018年には厚労省内に「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」が設置、再び、議論が行われることになった(なお、本稿執筆中の2022年4月12日には同検討会の報告書が公表された)。

このような立法政策上の動きを背景に、山本氏は、現に解雇の金銭解決制度が整備されている諸外国の解雇規制を検討対象として、各国において同制度が導入されるに至った歴史的経緯やその立法趣旨、規範的根拠および具体的な制度設計のあり方をめぐる議論、さらには制度の運用・利用実態も含めて検討を加え、日本の議論への示唆を導くことは重要な試みであると述べ、本研究の意義を示す。

第1章で明らかにされるように、2012年の第2次安倍政権発足を機にふたたび狙上へのぼることになった解雇の金銭解決制度は、規制改革会議や産業競争力会議などにおいて、経済政策を推進するための具体的な制度のひとつとして位置づけられ、実現が望まれている。

山本氏はこういった立法政策上の動きについて特に何らかの態度を示すものではないが、評者は基本的にこのような労働政策の動きを強く警戒している。しかし、評者のような立場に立つとしても、対抗的な議論をする際には、実際に同制度を導入している諸外国の状況を体系的かつ詳細に分析しておくことが必要とな

る。しかし、これまで、解雇の金銭解決制度それ自体をテーマとして取りあげ比較法的な観点からアプローチした研究はほとんどなかった。このように考えてみると、本書の研究が時機を得た、非常に意義のあるものであることがわかる。

さて、第1章「日本における政策・議論動向」では、日本における解雇の金銭解決制度をめぐる立法政策及び学説における議論の状況を、4つの時期に区分して検討し、議論の到達点が確認されている。そして、第2章「解雇規制の国際比較」において、いくつかの国を取りあげ、解雇規制に抵触する解雇が行われた場合の労働者に対する法的救済のパターンを類型化・分析したうえで、日本法にとっては、ドイツ法が比較法的検討にとってもっとも豊富な素材を提供しうるとの結論を示して、第3章に繋げている。

本書の中心は、第3章「ドイツ法における解雇の金銭解決」である。この章では、まず、解雇規制の基本構造を、解雇制限法における①一般的規制、②特別規制、③手続的規制と、④集団的労使関係法上の規制に整理する。これに、⑤被解雇労働者に対する失業保険給付の仕組み、⑥解雇以外の雇用終了形態、そして⑦労使紛争解決システムを加えて、ドイツの解雇をめぐる法的枠組みの全体像を示す(第2節)。そのうえで、ドイツにおける解雇の金銭解決制度である「解消判決制度」(解雇制限法9条・10条、第3節)、1970年代から2000年代初頭にかけてドイツで生じた解雇規制改革論(第4節)、そして労働市場改革によって導入された解雇制限法1a条をめぐる法的諸問題が検討されている(第5節)。第6節では、ドイツにおける解雇紛争解決の実相が、山本氏がドイツで行ったヒアリング調査により得られた知見を織り交ぜながら明らかにされている。ドイツでは、前節までで示された法制度ないし法理論(法の世界/理論)と現実における解雇紛争の処理(事実の世界/実務)との間に乖離があることが如実に示されている。ドイツの実務では、解消判決制度による解雇紛争解決はわずか1%か2%、これに対して、9割前後が裁判上の和解で解決されているという。

第4章「比較法的考察」では、法的な諸論点が、ドイツ法の分析を踏まえて検討されている。具体的な結論は示されないものの、文章の端々から、山本氏が、

すでに、一定の構想もしくは方向性を持っていることがうかがわれる。それは、遠くない将来、具体化されることだろう。

III 本書の意義といくつかの疑問

1 本書の意義は、大きく3点ある。第1に、ドイツの解雇規制の全体像を、失業時の社会保障制度をも視野に入れて、体系的に描いている点である。また、解消判決制度及び解雇制限法1a条制定に向けた学界での議論や立法の動きが丁寧に追跡されており、学ぶことが多い。第2に、解雇の金銭解決制度をめぐる日本の議論、とりわけ立法の動きが要領よく整理されている点である。これにより、ともすれば混乱しそうな政治的な動向が見通しのよいものとなっている。第3に、日本において解雇の金銭解決制度導入の議論をする際の考慮すべき論点が網羅的に挙げられている点である。本書は、さらに、それぞれの論点がどのように絡み合っているかを明らかにしており、同制度をめぐる今後の議論をけん引する役割の一端を担うものと思われる。

2 次に、いくつかの疑問を簡単に述べておきたい。

本研究のひとつの大きな意義は、ドイツの解雇規制が、ワイマール共和制及びナチス・ドイツ期では「補償金原則」(裁判所が労働者からの解雇撤回の訴えを認容した場合であっても、使用者は撤回を拒否し、補償金を支払うことで紛争を解決する方法)を採用していたこと、それが第2次世界大戦後、「解雇無効原則」へと原理的転換を行ったこと、そして、2000年前後に「補償金原則」への再転換を提案する議論が生じ、それが労働市場改革による解雇制限法1a条の導入につながったことを明らかにしたことである。

評者のひとつ目の疑問は、当初の「補償金原則」と2000年前後のそれとが同質のものかである。本書は、両者に通底する使用者の「企業者の自由」に配慮する考え方に着目し、そこに重要な意義を見い出しているように思われる。

しかし、この点は少し違う解釈も可能であるように思う。

やや迂遠な話になるが、ドイツ民法は、権利の行使に関して、シカーネ(加害目的の行使)のみ禁止して

いる(226条)。これは初期資本主義にとって経済的取引の自由を確保することが何よりも重要であったからである。その自由をできるだけ広く保障するために、そこで行われる財産権の行使やそれに伴うさまざまな権利行使をもまた広く保障するというのがドイツ民法の基本的な態度であった。しかし資本主義が高度化するなかで、権利は社会的・公共的利益との合理的な調整のもとで行使されるべきと解されるようになり(主観的事情から客観的な利益衡量へ)、権利濫用性の判断は信義則の規定である民法242条を根拠に行われるようになる(磯村哲「シカーネ禁止より客観的利益衡量への発展」末川博古稀・権利の濫用(上)60頁参照)。

こういった議論の方向性は1930年代頃には明確になっており、それを考慮するならば、1940年代に、労働法の分野において、労働者の社会的・経済的基盤を形成するものとして労働関係に社会的価値を認める労働関係存続保護の思想が登場したこと(147頁)、民法242条を介して解雇無効の解釈が確立されたこと、それが1951年の旧解雇制限法制定につながっていったことは極めて自然である。そして、資本主義が初期のそれに戻らないように、この流れも不可逆である。

そうであるとする、2000年前後に生じた「補償金原則」へ回帰するかのように見える動きは、まったく別の要因、すなわち失業問題の解決という極めて政策的な観点からのものと見るべきであるように思う。Hromadka教授やPreis教授が「経営上の理由に基づく解雇については」と限定して議論を展開しているのも同様の理由であるように思われる(234頁以下)。

評者の2つ目の疑問は、本書が第1の課題として掲げる、解雇規制の保護目的及び規範的根拠を探究すべきとする点についてである。もちろんこの課題自体に異論はない。問題は、そこで考慮されるべき内容である。労働者にとって解雇規制の必要性は、解雇への備え(たとえば解雇予告期間の長さ)や失業後の社会保

障の水準によっても変わりうる。立法政策の際の労使間の利益衡量は、観念的なそれにとどまらず、法制度全体を考慮したものであるべきではないか。そういった視点も保護目的探求の視点として組み込むことが必要にも思う。

3つ目の疑問は、山本氏の今後の課題に関連するのかもしれない。結局のところ、日本における解雇の金銭解決制度導入可否の最大の焦点は、使用者側からのそれを認めるべきか否かにある。その点で、ドイツの解消判決制度において使用者側からの申立てはどういった内容ないし基準で認められるのか(177頁以下)にもっとも関心がある。評者は相当に厳格であるという印象を受けたが、このようなドイツの法実態は、立法化の意義を含め、山本氏が出す結論にどのような影響を与えるのだろうか。

4つ目の疑問は、事業所委員会の位置づけである。たしかに同委員会は、ワイマール時代のような意味(143頁)では金銭解決制度に特別な役割を負っていない。しかし、使用者は解雇の際には同委員会に意見聴取しなければならず(事業所組織法102条)、これがドイツにおける解雇の実体的規制の重要な一部となっている。

日本における解雇の金銭解決制度導入反対論者の危惧のひとつは、同制度導入によって生じうる解雇規制の解体である。企業内にこのような「歯止め」があるか否かは、同制度導入論にも大きな影響があるように思う。その意味で、ドイツにおける集団的労使関係の意義は軽視(357頁)できないように思われる。

以上、若干の疑問を述べたが、もちろん本書の意義をいささかでも疑わせるものではない。解雇の金銭解決制度というさまざまな価値観がぶつかり合うテーマでの議論をけん引する一冊といえよう。

おがた・けいこ 南山大学法学部教授。労働法専攻。