

解雇無効判決後の 原職復帰の状況に関する調査研究

J-I-L-P-T 研究員 平澤純子

1. ねらい、調査方法と 留意点

解雇された労働者が裁判に訴えて解雇の効力を争い、裁判所で解雇が無効であると判断されても、実際には、被解雇者の原職復帰が円滑に行われるケースは少なく、退職する場合が多いといわれている。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（いわゆる金銭解決）が多いと考えられている。

近年、各界で解雇が無効である場合の救済のあり方が議論されているが、解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する先行調査は非常に少なく、金銭解決の状況に関する先行調査は皆無で、救済方法の検討をするための基礎資料が乏しかった。そこでJ-I-L-P-Tで二〇〇四年度に実施されたのが、『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』である。

調査の方法は、日本労働弁護団、経営法曹会議の全会員弁護士を対象に二〇〇四年一〇月から同年十一月にかけて実施したアンケート調査と、労働組合から紹介を受けた被解雇者を対象とした事例調査との二つである。

調査の知見を紹介する前に、本調査で得られたデータの特性と留意点を述

べておきたい。

アンケート調査の結果は、次の二点に留意しなければならない。第一に、調査票の回収票数・回収率の低さ（日本労働弁護団…一三三三票発送、五三三票回収、回収率四・〇一%、経営法曹会議…四二二票発送、二五五票回収、回収率五・九四%）がもたらす誤差と偏りである。第二に、利害の対立する二つの団体を対象に実施した調査であり、回答者が自らの立場により有利な判断・結論が得られた事件を選別して回答した可能性を、完全には否定できないことである。事例調査は、すべて被解雇者を対象とした事例調査である。使用者側を対象とする事例調査は実施することができなかった。

2. アンケート調査の概要

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得ることをねらいとして実施された。

第一は、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、復職した場合の勤務期間、復帰しなかった場合の金銭解決の有無と額である。第二は、原職復帰をもとめて裁判所に訴えを提起し、和解した場合の復帰の可否、復帰せず金銭解決する場合のいわゆる和解金の

有無と額である。以下、アンケート調査の結果のうち、特に重要な知見を紹介する。

2-1 裁判終結後の復職状況

本案訴訟において解雇無効判決を得た被解雇者の復職状況は、表1のとおり、「復帰してそのまま勤務を継続している」人の割合と「復帰しなかった（即日退職を含む）」人の割合が拮抗している。和解で終結した場合の、復帰に関する和解内容は、表2のとおり、全体では八割が「復帰又は再雇用を認めない前提」で和解しているが、弁護士団別に見ると回答の傾向は大きく異なる。

2-2 和解金・解決金の支払状況

和解金・解決金（アンケート調査では、離職または和解時に支払われる金銭で、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が退職金は含まないものと定義した）の支払状況は次のとおりである。本案訴訟で解雇無効判決を得ながらも、「一度復帰したが離職した」または「復帰しなかった（即日退職を含む）」二つの事件において解決金の支払があった事件は九件、なかった事件は三件である。支払いがあった九件について解決金の水準をみ

ると、一人当たり平均四三・六七カ月の賃金となるが、母数が小さい上に最低二カ月分から最高二〇二カ月分まで回答が分散している（標準偏差は六二・三九）。

裁判が和解で終結し、「復帰又は再雇用を認めない前提」で和解した一六の事件において、和解金・解決金の支払があった事件は一一四件、なかった事件は三件である。支払いがあった一一四件について、一人当たりの和解金・解決金の水準をみると、一人当たり平均一四・二六カ月分の賃金だが、最低一カ月分から最高九五カ月分まで回答は分散している（標準偏差は一五・五二）。和解金・解決金の水準は解雇から紛争終結までに要した時間が長いほど高くなる傾向がある。

3. 事例調査の概要

事例調査のねらいは、①被解雇者の復帰に対する意識、②復帰する場合と復帰しない場合のそれぞれの背景、③復帰した場合の勤務の実情、④和解金・解決金がどのように決まったのかを調べることであった。連合、全労連、全労協に事例の紹介を依頼した。本調査では、原職復帰を求めず、損害賠償の支払のみを求める訴訟は調査対象から除外している。ただし、事例七は、仮処分決定後本案訴訟を提起する際、八名のうち調査対象者であるX1氏を含む五名が地位確認を請求し、残る三名は損害賠償を請求した。

一一の事例調査を実施しており、その概要は表3のとおりである。以下、①～④について知見の主要部分を紹介するが、まず質的に異なる④を整理し、

①～③は、相互につながっていることが多いので、3-2で事例ごとに②を中心にしてまとめる。各事例で訴訟当事者はX氏、複数名の場合にはX1氏、X2氏と表した。訴訟を提起した人が二人以上の事例があるが、その場合は裁判で中心的な役割を担った人もしくは事件についてより詳しい記憶をもつ人が調査対象者となった。事例六は調査対象者がX1氏、X2氏の二名だが、他の事例は調査対象者は一名である。

3-1 和解金・解決金はどうなるのか

和解金・解決金の支払状況は、表3の項目一〇のとおりである。ここでの和解金・解決金とは、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金銭全体を指す。退職金は解雇時に支払われる場合もあれば、紛争終結時に和解金・解決金として支払われる場合もある。事例調査により、和解金・解決金の構成要素として、未払い賃金、退職金、解雇時からの社会保険料会社負担分、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の項目が浮かびあがった。しかし、労働者側がこれらの構成要素を積み上げた金額を示した場合でも、使用者側との実際の交渉は合計額をめぐって行われることが多いようである。したがって構成要素の積み上げにより推定される金額と、実際の和解金・解決金の額とは一致しないことが多い。

3-2 復帰に対する意識、復帰可否

の背景、復帰した場合の勤務状況

(1) 全一事例の復帰状況

調査を実施した一事例の復職状況は、表3項目一～三にあるように、一事例調査のうち、復職者だけの事例が事例一～五の五事例、復職者と退職者が混在しているのが事例六、七の二事例、退職者だけの事例が事例八～一の四事例である。結論は以上のとおりであるが、調査対象者はいずれも訴訟を提起する際、職場に復帰することを求めている。事例六、七は復職者と退職者が混在しているが、調査対象者に限定すれば、事例六は二人の調査対象者のうち一人は復職し一人は退職した。事例七は復職した。退職で和解した調査対象者は、いずれも裁判係属中に復帰に対する意識が変わった。

(2) 復職した調査対象者の場合（事例一～五のX氏、事例六のX2氏、事例七のX1氏）

裁判終結後当事者が復職し調査実施時点でも在職し続けていたのが事例一～三である。その中でも復帰に対する意欲が揺らがなかったのが、事例二の調査対象者であった。

事例二の調査対象者X氏は、解雇無効の判断が得られたならば、どんな難辛苦に耐えても定年まで勤務を続けるという思いであったし、その意志は一貫して揺るぎのないものであるという。X氏は、復職後は解雇前と同様営業の仕事に戻れると思っていたが、実際には業界の調査・報告の仕事ばかりで、自宅と調査場所との間を直行直帰で往復しており、社内の人と接触する機会すらない状態のなか、調査実施時

表1 本案訴訟で解雇無効判決を得た人の復帰状況

上段：人数、下段：構成比(%)

		総数 (人数)	復帰してその まま勤務を継 続している	一度復帰し たが離職した	復帰しなかつ た(即日退職 を含む)	わからない	無回答
全体		51 100.0	21 41.2	7 13.7	21 41.2	1 2.0	1 2.0
所属弁護士 団体別	日本労働弁護 団所属弁護士	43 100.0	18 41.9	7 16.3	18 41.9	0 0.0	0 0.0
	経営法曹会議 所属弁護士	8 100.0	3 37.5	0 0.0	3 37.5	1 12.5	1 12.5

表2 和解で訴訟を終結させた人の復帰に関する和解内容

上段：人数、下段：構成比(%)

		総数(人数)	復帰または再雇 用を認める前提 の和解	復帰または再雇 用を認めない前 提の和解	無回答
全体		289 100.0	61 21.1	226 78.2	2 0.7
所属弁護士 団体別	日本労働弁護 団所属弁護 士	260 100.0	61 23.5	197 75.8	2 0.8
	経営法曹会議 所属弁護士	29 100.0	0 0.0	29 100.0	0 0.0

表中のX氏は被雇用労働者を表す。被雇用労働者が複数の場合はX1氏、X2氏、X3氏と表した。Yは使用者側を表す。

①復讐、②解決をなし(ただし、仮処分)の暫定和解で、退職金を本案訴訟判決確定までX氏が取り崩して使えることになった。)。

点でも勤務を継続していた。

心の中で葛藤しながらも強い復帰の意志を持ち続け、実際に復帰して現在も勤務しているのが事例一と事例三の調査対象者である。

事例一の調査対象者X氏は、裁判係属中に復帰への意志が揺らいだことがあったという。しかし、X氏の場合、解雇された病院も実家も自宅の近所であったため、金銭解決して近隣の人々に金が欲しくて裁判を起こしたといわれるのは絶対に嫌だと考えていた。X

氏は復帰して働き続けることが自分の使命であり、働き続けていれば周囲もいつかは理解してくれると考えているという。復職後の状況を尋ねると、職場の同僚たちは暖かく迎えてくれて仕事も淡々とこなしていると述べていた。事例三の調査対象者X氏は、会社側から能力が低いから整理解雇した等の証言を突きつけられる裁判は「つらい闘い」だったが、解雇無効判決を得たときもなお、一九年間勤務し馴染んでいた職場に復帰したいと思っていたという。判決後もなお復職を拒否する使用者側と厳しい交渉を重ねた末に復職した。X氏は再び整理解雇の対象になるのではないかという不安を抱えながらも、調査実施時点でも勤務を継続していた。



「あえて二年間闘って」職場に戻れたことは、天からの指示だと考えているとX氏は話していた。事例四、事例五の調査対象者は和解に則り復職したが、調査実施時点では離職していた。この二つの事例は別々の事件であるが、共通点の多い事例であった。調査対象者はともに大学教員であり、理事会の大学運営のあ

り方について疑問を持つなかで解雇された。両者とも早々に訴訟提起の意思を固め、復職してより良い大学にするために力を尽くしたいとの意向を持っていた。両者とも和解により復職したが再解雇され、調査実施時点では再び裁判所、労働委員会でも係争中だった。

事例六の調査対象者X2氏は、共に整理解雇の正当性を争った仲間三名が退職で和解するなか、一八歳のときから働いていた会社に対する愛着ゆえに一人で復職する旨の和解をした。復職しても仕事をさせてもらえない等のいじめがあるのではないかと不安を抱いたというが、復職後の状況については、仕事は忙しく、「すんなり戻れて、かわいがってもらっています」と答えていた。

事例七の調査対象者X1氏は、執行委員長就任中に整理解雇され、仮処分申請人九名の中で中心的な役割を担っていた。訴訟を提起するのは九人にとって「かったるい」ことであり、「因果な性分だ」とは思いながらも非人間的なやり方は許せないと仮処分を申請したという。解雇された当時、X1氏は復職することを望み、また「二〇〇%復職できる」と思っていた。本案訴訟は地位確認を求めた五人のうちX1氏を含む三人の復職、二人の退職を骨子とする和解により終結した。復職したX1氏は、復職当初は苦労したが、今では以前と全く変わりなく仕事をしており、復帰を諦めた人の分まで頑張りたいと述べていた。

(3) 復職しなかった調査対象者の場合(事例六のX1氏、事例八、九のX

氏、事例一〇、一一のX1氏)

事例六のX1氏と事例八・一一の調査対象者は職場に復帰しなかったが、裁判の終結状況で分類すると、事例九、事例一一の調査対象者は最終審で解雇無効との判断を得ていたが復職せず、事例六のX1氏、事例八、一〇の調査対象者は退職で和解したという違いがある。

事例六の調査対象者X1氏は、勝てると思っていた仮処分で申請人全員の解雇が有効と判示されてから、本訴で勝訴するため幾日も徹夜で当事者双方の訴訟記録を精査し、裁判所への大規模な抗議行動を率いた。また、使用者側と全部で六つの裁判(4)で争う等、裁判に極めて大きな労力をつぎ込んだ。仮処分を申請した頃は申立が認可されたら復職するつもりだったが、裁判に力を注ぐうちに組合運動の道で生きていきたいと思うようになり、退職で和解したという。裁判終結後、新たな労働組合を立ち上げたX1氏は、調査実施の時点でも夜を日に継いで多方面にわたる組合活動をしていた。

事例八、事例九の調査対象者は両者とも単独で複数の裁判を続けてきたが、職場に仲間がいなくなったために退職で和解した。

事例八の調査対象者X氏は、意に反して使用者側と七つの裁判で争った。X氏は解雇直前に労働組合を結成し執行委員長に就任していた。最後の裁判となった本案訴訟第二審のときも和解せずとも勝訴する見通しは九割以上あったし、職場に誰か一人でも仲間がいれば復帰するつもりだったという。しかし、職場にかつての仲間は一人もい

なくなり、職場復帰してもささいなことと処分を連発されたりするなど、不利な状況になることが予測できる中で、復職することだけにだけ意義があるのかを考えて、退職と和解したという。

事例九の調査対象者X氏も、解雇された当時は解雇に納得することができず、加入していた組合分会の後押しもあって仮処分、本案訴訟第一、二審と三つの裁判で争い、すべての裁判で解雇無効の判断を得ていた。しかし、会社の分会員に対する脱退工作により、三七人いた分会員が裁判終結時にはX氏一人になったこと、自分の懲戒解雇処分が分会弱体化の契機を与えたと夜も眠れないほど悩んでいたことから、原職復帰を諦めたという。

事例一〇、一一の調査対象者は使用者に失望し退職で和解した。

事例一〇の調査対象者X1氏は、専門学校で経理を学ぶ機会を与えてくれた社長に恩義を感じ、復職して職務を全うする意向で訴訟を提起した。しかし、裁判で真実を語らず虚偽の証言をする社長の姿に、復職後は恩義に報いようと思っていただけに虚しさを感じたという。

事例一一の調査対象者X1氏は、仮処分で解雇無効の決定を得たが、復職を求めるX1氏たちと復職を拒否する使用者側との交渉がもつれ、弁護士会であろうやく和解契約書が締結された。交渉を重ねる中で次第に金銭解決へと気持ち傾いたとX1氏はいう。その理由としてX1氏は、信頼していた上司が会社を去っていたこと、復職すれば快く受け入れてくれそうだった部下の態度が変化したこと、虚偽の証言を

しても裁判で勝とうとする、会社側の姿勢が許せなかったことを挙げた。整理解雇の指揮をとっていた専務は、かつてX1氏たちを育てた人物であり、「だからこそ虚しい思いが残る」とX1氏は述べていた。

4. おわりに

先述のとおり、アンケート調査で得られたデータには利用上の制約が多い。また、事例調査で聞き取ることができない項目は限られたものであるし、解雇という重たい問題を扱った本調査の場合、他人に明かしてはならないことが少なくなかったと思われる^⑤。使用者側を対象とした事例調査を実施できなかったため、筆者がどのくらい事件の全体像をつかむことができたかは定かでない。このように本調査研究は多くの課題を残している。先行調査がほとんどなかったため、報告書執筆の際は、分析は後の課題とし、後で加工しやすいようにデータをできるだけ元の形を留めつつ整理することに注力した。とはいえ、本調査研究の報告書について、何回か、事例調査で集めた被解雇者の生の声が興味深いとの感想をいただいたことがある。一人でも多くの方に「生の声」に触れていただきたい。

* アンケート調査、ヒアリング調査でご協力いただいた方々に、この場を借りて心よりお礼申し上げます。

〔注〕

1. 労働政策研究・研修機構（資料シリーズNo.4）『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』（二〇〇五）。
<http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2005/05-004.html>からダウンロードすることができる。

2. 被解雇者が二人以上の事件の場合、解決金の支払の有無が個人によって異なる場合があるので、複数回答となる。

3. 裁判が解雇無効を内容とする判決、決定で終結しても、当事者間で（訴訟代理人弁護士も立ち会うことが多い）被解雇者の復職の可否や金銭をめぐる交渉が持たれる場合が多い。

4. 解雇の効力をめぐる裁判以外のものを含む。解雇の効力を争ううちに解雇以外の争点をめぐる裁判が起ることは珍しくない。

5. 例えば筆者が二〇〇四年に、本調査研究とは別に一九八〇年代に裁判が終結した四つの事例調査を実施した際、もう時効だからと、紛争終結当時には公言しなかった事実を教えてくれたケースが二つあった。出所…今井亮一・江口匡太・奥野寿・川口大司・神林龍・原昌登・平澤純子「整理解雇法理と経済活動②」の筆者担当部分（一九八〇年代に裁判が終結した四つの事例調査）雇用・能力開発機構、統計研究会編『経済社会の構造変化と労働市場に関する調査研究報告書』（二〇〇五）。

＜プロフィール＞

平澤純子（ひらさわ じゅんこ）

労働政策研究・研修機構研究員。本稿で紹介した報告書以外の主たる業績として、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』四九一号（二〇〇二）、平澤純子「企業内紛争処理の意義」『日本労務学会誌』五巻二号（二〇〇二）等がある。

JILPT 出版物のご案内

職場のトラブル解決の手引き [改訂版]

～個別労働関係紛争判例集～

- 目次
0. 労働関係法規の適用
 1. 雇用関係の開始
 2. 雇用関係の展開
 3. 雇用関係の終了及び終了後
 4. 均等待遇、労働者の人権、女性労働等
 5. 非典型労働者・中高年労働者の就業
 6. 外国人労働者

野川忍 [監修]

労働政策研究・研修機構 [編]

定価: 1,575円 (税込み)

