

解雇に関するルールの明確化について

2015年10月29日

八代尚宏

1. 長期雇用保障慣行は、雇用の安定を通じた労働者の熟練形成や円満な労使関係の基礎として大きな役割を果たしてきた。しかし、その前提となっていた高い経済成長の時期が終わり、少子高齢化が進む今後の社会環境の下では、適切な雇用調整ルールの策定が、労働者保護のためにも必要とされている。
2. 現行の労働基準法には、原則として30日分の賃金支払いを定めた解雇手当等の規定しかない。このため使用者の解雇自由を前提として、その権利の濫用を防ぐという民法の一般原則に依存した判例法が発展し、それが「合理的で社会的相当性のない解雇の禁止」の原則論として労働契約法に含まれている。
3. 解雇紛争の解決の基準となる実定法が不十分なため、労働局のあっせんや労働審判等と民事訴訟との解決手段の違いで、金銭補償の額に大きな差が生じている。解雇の金銭補償の基準を法律で定めることは、民事訴訟における長い平均審理期間に対応する余裕のない労働者を救済する有効な手段となる。
4. 具体的には、欧州主要国の例のように、労働者の賃金水準に比例した解雇の金銭補償の上限と下限を法律で定め、その範囲内で、裁判官が個々の事情に応じた具体的な補償金額を定める。これは離婚や交通事故等に関する民事裁判での金銭補償と、実質的に同じ仕組みである。
5. これに対して、「カネさえ払えば解雇が容易となる」という批判は、僅かの補償金で解雇されている多くの労働者の現状から目を背けるものである。また、解雇無効判決で職場復帰を命じられても、結果的に和解による金銭補償となる場合も多く、その水準には企業の支払い能力の違いで大きな差が生じる。
6. 従来判例法における解雇権濫用法理では、不当解雇に対して民事訴訟に訴える余裕のない多くの労働者を救済できず、一部の企業に対して不当な利益を与えている。この長年に渡って放置されてきた労働法制度の不備を改善するために、解雇の金銭補償ルールの法制化を速やかに進めるべきである。