

ドイツの労働紛争解決システム - 解雇の問題を中心に

2016/03/09 (独) 労働政策研究・研修機構研究員 山本陽大

【法令略称】解雇制限法：KSchG、裁判所費用法：GKG、労働裁判所法：ArbGG、事業所組織法：BetrVG)

I 解雇をめぐる紛争解決システム

事前予防：

- 当該事業所に、事業所委員会が存在する場合には、使用者には事前に意見聴取が義務付けられている (BetrVG102 条)。

事後処理：

- ほとんどの解雇紛争は、司法機関である労働裁判所において処理される。
- 行政機関による解雇紛争解決は行われていない。また、労働仲裁は原則として認められていない。
- 労働者に対する相談業務等は、主に (産業別) 労働組合によって担われている (「権利保護」サービス：訴訟代理も含む)。

II 労働裁判所制度の特徴

※ ドイツでは、解雇制限訴訟 (解雇を原因とする雇用関係存続確認訴訟) は、出訴期間が 3 週間以内に限定 (KSchG4 条)。

アクセスの容易さ

- 113 の (地区) 労働裁判所が、連邦全体に広く点在
- 費用負担の軽減
 - ・ 裁判所費用の低額化：通常裁判所の場合の 3 分の 2。
 - また、解雇制限訴訟では、給与 3 ヶ月分が訴訟物価額 (GKG42 条)。
 - 例：月収 3,000€ の場合、訴訟物価額 9,000€ とすれば ⇒ 裁判所費用 444€
 - ・ 事前納付は不要 (GKG11 条)。
 - ・ 裁判上の和解により解決した場合は無料 (GKG3 条にかかる別表 1 第 8 部)。
 - ・ 敗訴時の、相手方弁護士費用の免除 (第一審のみ) (ArbGG12a 条)。

※ しかも、訴訟に要する費用は、上記・権利保護サービス (保険) によりカバー。

⇒ 連邦統計局の統計 (2014 年度) によれば、201,354 件の解雇制限訴訟が、労働裁判所 (第一審) で処理。

⇒ また、このうち約 15 万件が 3 ヶ月以内で処理 (6 ヶ月以内だと約 19 万件) (→後述)。

III 解雇の金銭解決制度

※ ドイツにおいては、「(社会的) 正当理由 (①労働者の一身上の事情、②労働者の行為・態度、③緊急の経営上の必要性)」を欠く解雇は、「無効」となるのが原則。

⇔ 但し、金銭的補償による雇用関係の終了 (解雇の金銭解決) を可能とする制度も、幾つか整備されている。

① KSchG 1a 条

要件：i) 使用者が、解雇通知において、以下の 2 点を記載すること
「当該解雇が経営上の必要性に基づくものであること」

「労働者が出訴期間を徒過された場合には補償金を請求しうること」

ii) 労働者が実際に出訴期間を徒過させること（解雇制限訴訟の放棄）。

効果：労働者は、補償金請求権（法定：勤続年数×月収×0.5）を取得。

⇒ いわば、労働契約の合意解約プロセスをルール化したもの。／2013年の労働市場改革に伴い、雇用終了をめぐるルールの明確化を狙って導入。／しかし、実態としては、ほとんど利用されていない。

② 解消判決制度（KSchG9条・10条）

要件：i) 解雇制限訴訟における当該解雇が社会的正当理由を欠くことの確認

ii) 当事者（少なくとも一方）からの労働関係解消の申立て

iii) 解消事由（労働関係継続の期待不能性）の存在

例：訴訟内外における侮辱や名誉毀損、使用者・同僚による不当な取扱い

効果：i) 判決による労働関係の解消（解雇予告期間経過時まで遡及する。）

ii) 月収12ヶ月分を上限とする補償金支払命令。

⇒ 解雇は違法だが当事者間の信頼関係が崩壊している場面における、「例外的利益調整規範」
／但し、要件が厳格に解釈されるため、現実に利用されることは非常に稀。

③ 裁判上の和解

※ ドイツの労働裁判所は、和解前置主義（ArbGG54条）。

和解弁論手続：解雇制限訴訟については、訴えの提起から2週間以内に実施（ArbGG61a条）

↓ 不調の場合

争訟弁論手続：裁判長には、和解による終了に向けて努力すべき義務（ArbGG57条）

⇒ ドイツにおける解雇紛争の約90%は、上記・いずれかの手続における和解により（金銭）解決。

高解決率の要因

- 労働裁判所におけるフォーラムの設定、タイトなスケジュール？
- 労働者側は、通常は金銭補償による解決を希望。／使用者側も、コスト回避を希望。

解決金決定システム

※ 和解内容について、法律上の規定はない。

- しかし、実務では「勤続年数×月収×0.5」という算定式が支配しており、あとは個別事案に応じて係数が0.25～2.0の幅で変動する。変動要因としては・・・
- ・ 当該労働者の年齢
- ・ 就労している業種・産業
- ・ 地域の物価
- ・ 当該企業の規模
- ・ 当該解雇の違法性に関する心証 etc.

IV 日本への示唆

- 法的建前として、「解雇無効」原則を維持するがゆえに、裁判上の和解による解決が進んでいるというアイロニー？／一方で、金銭解決制度は、ほとんど利用されていない。
- ただ、確立した和解金算定式による安定的解決を、解雇法制が下支えしている側面？