

国立国会図書館 調査及び立法考査局

Research and Legislative Reference Bureau
National Diet Library

論題 Title	解雇規制をめぐる議論
他言語論題 Title in other language	Discussion on Employment Protection
著者 / 所属 Author(s)	福井 祥人 (FUKUI Yoshito) / 国立国会図書館調査及び立法考査局専門調査員 社会労働調査室主任
雑誌名 Journal	レファレンス (The Reference)
編集 Editor	国立国会図書館 調査及び立法考査局
発行 Publisher	国立国会図書館
通号 Number	894
刊行日 Issue Date	2025-06-20
ページ Pages	1-30
ISSN	0034-2912
本文の言語 Language	日本語 (Japanese)
摘要 Abstract	解雇規制は2000年代初頭の規制改革の議論の中で課題とされた。今日まで続く解雇規制をめぐる議論の経緯を概観するとともに、現在検討中の解雇の金銭救済制度の検討状況と課題を紹介する。

* この記事は、調査及び立法考査局内において、国政審議に係る有用性、記述の中立性、客観性及び正確性、論旨の明晰（めいせき）性等の観点からの審査を経たものです。

* 本文中の意見にわたる部分は、筆者の個人的見解です。

解雇規制をめぐる議論

国立国会図書館 調査及び立法考査局
専門調査員 社会労働調査室主任 福井 祥人

目 次

はじめに

I 解雇規制の現状

- 1 解雇規制に関する法規定
- 2 雇用システムと解雇規制
- 3 解雇紛争の解決方法
- 4 海外との比較

II 解雇規制をめぐる議論の経緯

- 1 解雇規制への批判
- 2 解雇規制議論の経緯

III 解雇の金銭救済制度

- 1 論議の現在地
- 2 解雇に関する調査
- 3 解雇の金銭救済制度の課題

おわりに

キーワード：解雇規制、金銭解決制度、金銭救済制度、解雇権濫用法理、日本的雇用慣行

要 旨

- ① 解雇規制は労働分野において長期に議論されてきたテーマである。解雇によって労働者は経済的基盤を失うこととなるため、労働者保護の観点から、労働法制・判例で制限が課されている。一方で、日本の解雇規制が厳しいことが、労働市場の流動化の妨げになっているとの見解があり、その観点からは解雇の規制緩和が必要であると考えられている。
- ② 解雇の規制緩和は、政府の規制改革会議等で長らく議論されてきた。その中で出てきたのが、現在検討されている解雇の金銭救済制度である。これは、解雇が裁判等で無効と判断された場合に、労働者の原職復帰に代えて、解決金（労働契約解消金）を得て労働契約を解消する制度である。労働契約解消金を一定水準に定めることで、解雇によって生じる金銭的予見可能性を高め、紛争の迅速な解決に資するものとされている。
- ③ 検討中の案では、解雇の金銭救済制度は、労働者申立てに限って利用できることとしている。労働者の選択肢を増やす制度であると説明されているが、労働組合等は、この制度は解雇を容易にするものであるとして一貫して反対している。解雇の金銭救済制度が解雇の規制緩和の議論の中で出てきたものであり、過去には使用者申立ても具体的に検討されていたこと等が影響していると考えられる。
- ④ 日本的雇用における典型的正規雇用労働者は、勤務地や業務を限定せずに働くのと引換えに解雇が規制され、長期雇用が保障されている。これに対し、非正規雇用労働者は十分な雇用保障が得られてきたとは言えず、解雇されても裁判等を利用する余力がないと考えられる。解雇の金銭救済制度は非正規雇用労働者も対象としているが、利用手続は裁判等に限ることとされており、現実と合っていないとの批判がある。
- ⑤ また、労働契約解消金の水準によって、解雇を促進する方向にも、抑止する方向にも働くため、金銭水準の設定は容易ではない。既存の制度との関係整理も必要となる。このため、解雇の実態についての更なる調査が必要であるとして、解雇の金銭救済制度の議論は中断しているが、令和 6（2024）年の規制改革実施計画において、令和 6（2024）年度中に調査を完了し、速やかに議論を再開することとされた。今後の議論の行方が注目される。

はじめに

労働者の解雇規制の在り方は、労働分野において長らく議論されてきた課題である。令和 6（2024）年 9 月の自由民主党総裁選においても、論点の一つとして取り上げられ注目された⁽¹⁾。解雇によって労働者は経済的基盤を失うこととなるため、労働者保護の観点から、労働法制・判例で制限が課されている。一方で、正規雇用労働者の解雇規制が労働市場の流動化の妨げとなり、その結果成長分野への労働移動が進まず、労働生産性の低迷を招いているとの見解がある⁽²⁾。また、正規雇用労働者を容易に解雇できないことから、企業は非正規雇用労働者を増やし、景気低迷期においては新規採用を過度に抑制することにつながっているといった主張もなされている⁽³⁾。

解雇規制に関する制度として、具体的な議論がなされているものとしては、解雇の金銭解決（あるいは金銭救済）制度がある⁽⁴⁾。解雇された労働者が、裁判等において解雇が無効と判断されても、実際に原職復帰することが困難であるという現状に対応するために、金銭で解決することを目指す制度であり、政府の規制改革会議や厚生労働省の審議会で議論がなされている⁽⁵⁾。

一方で、諸外国と比較した場合、日本の解雇規制は厳しくはないとも言われている⁽⁶⁾。日本の正規雇用労働者の労働条件は、新卒一括採用、年功賃金、長期雇用を特徴とする日本の雇用システムの中で構築されたものであり、解雇規制のみを変更することで問題が解決するものではないとの意見もある⁽⁷⁾。引き続き議論が継続していくと考えられる。

本稿では、解雇規制の現状を概観（Ⅰ章）し、解雇規制に対する批判と議論の経緯を紹介（Ⅱ章）した上で、現在検討中の解雇の金銭救済制度の検討状況と課題（Ⅲ章）について述べていきたい。

Ⅰ 解雇規制の現状

1 解雇規制に関する法規定

(1) 労働基準法等における規定

解雇とは使用者による労働契約の一方的な解約である。「民法」（明治 29 年法律第 89 号）は、「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすること

* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、令和 7（2025）年 5 月 10 日である。

(1) 「2024 自民党総裁選：解雇規制、争点に浮上 4 要件見直し／金銭補償導入」『毎日新聞』2024.9.13.

(2) 八代尚宏「労働市場改革加速できるか（上）雇用慣行の成功体験 脱却を」『日本経済新聞』2024.8.23.

(3) 大竹文雄「解雇規制が大量の非正規を生んだ」『文芸春秋』102(12), 2024.12, pp.125-128.

(4) 解雇の紛争に際して金銭の支払を条件に労働契約を解消する制度については、検討時期や資料によって名称に異同がある（金銭解決制度、金銭賠償制度、金銭救済制度等）。本稿では、出典上の表現をそのまま引用する場合を除き、包括的な表現としては「金銭解決制度」とし、平成 25（2013）年以降の労働者申立てに限るものとして検討されている制度については「金銭救済制度」と記載することとする。

(5) 厚生労働省労働基準局「労使双方が納得する雇用終了の在り方について」（規制改革推進会議 働き方・人への投資ワーキング・グループ（第 7 回）資料 1）2024.5.10. 内閣府ウェブサイト <https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/wg/2310_03human/240510/human07_01.pdf>

(6) 磯哲司「実は緩い？ 正社員の解雇法制 通説覆す国際指標、新卒一括の大企業「自縄自縛」」『日本経済新聞』2022.5.23.

(7) 濱口桂一郎「政治家もメディアも解雇規制を誤解している—問題は法ではなく雇用システム—」『中央公論』1693 号, 2024.12, pp.104-111.

ができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する。」(第627条第1項)と定めている。

「労働基準法」(昭和22年法律第49号。以下「労基法」)や「労働契約法」(平成19年法律第128号。以下「労契法」)は、労働者保護の観点から、解雇に制限を加えている(表1)。それらを大別すると解雇禁止規定、解雇手続規定、解雇権濫用規定に大別することができる。

解雇禁止規定としては、差別的理由による解雇(労基法第3条)、労働災害や産前産後の休業等の一定期間中の解雇(労基法第19条第1項)、監督機関への申告を理由とする解雇(労基法第104条第2項)がある⁽⁸⁾。解雇禁止規定に違反した場合には罰則が定められており、また労働基準監督署による措置の対象となる。

解雇手続規定としては、30日の解雇予告期間(労基法第20条第1項)や解雇の事由を労働者に明示するための規定(労基法第15条第1項、第22条第1項及び第2項、第89条)があり、解雇権濫用規定としては、労契法第16条の規定がある。

表1 労働基準法及び労働契約法の解雇に関する主な規定

法律	条項	規定(要約)	分類
労働基準法	第3条	国籍、信条又は社会的身分を理由とする差別的取扱いの禁止	禁止
	第15条第1項	労働契約締結時の賃金、労働時間その他の労働条件(解雇の事由を含む)*の書面による明示義務。	手続
	第19条第1項	業務災害による休業期間中及びその後30日間、産前産後の休業期間中及びその後30日間の解雇禁止(使用者が打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合を除く)。	禁止
	第20条第1項	使用者が労働者を解雇する場合の予告期間を30日とする。予告期間を設けない場合は30日以上平均賃金の支払が必要(天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合を除く)。	手続
	第22条第1項	退職時の退職事由等(解雇の場合はその理由)を記載した証明書の交付義務(労働者の請求があった場合)。	手続
	第22条第2項	解雇予告時の解雇の理由を記載した証明書の交付義務(労働者の請求があった場合)。	手続
	第89条	就業規則での「解雇の事由」明示義務。	手続
	第104条第2項	監督機関に法違反の申告をしたことを理由とする解雇の禁止。	禁止
労働契約法	第16条	解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。	濫用

※「その他の労働条件」に「解雇の事由」を含めることは「労働基準法施行規則」(昭和22年厚生省令第23号)第5条第1項に規定。

(出典) 労働基準法等を基に筆者作成。

解雇禁止規定、解雇手続規定、解雇権濫用規定の中で、解雇規制議論において主に争点となっているのは解雇権濫用規定である。解雇権濫用規定は平成15(2003)年の労基法改正(以下「平成15年労基法改正」)によって労基法第18条の2として制定され、平成19(2007)年の労契

(8) 労基法以外の法律でも、性別や女性の結婚・妊娠・出産を理由とする解雇(「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(昭和47年法律第113号)第6条、第9条)、育児・介護休業等の申出・取得を理由とする解雇(「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第21条第4項、第23条の2)、労働組合活動を理由とする解雇(「労働組合法」(昭和24年法律第174号)第7条)、公益通報を理由とする解雇(「公益通報者保護法」(平成16年法律第122号)第3条)等が法律上禁止されている。

法の制定に伴い、労契法第 16 条に移された規定である。ただし、この規定ができる前から、裁判所は「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない」と判断した解雇について、民法第 1 条第 3 項に基づき「権利の濫用」として無効と判断していた。こうした判例によって確立された法理が、解雇権濫用法理と呼ばれ、これを成文化したのが解雇権濫用規定である⁽⁹⁾。

ただし、解雇権濫用規定には罰則はない。解雇禁止規定や解雇手続規定に違反していなければ、労働基準監督署等が、当該解雇事案に対して介入することもない。このため、労働者が解雇され、それを不服として無効と認めてもらうには、裁判等で争う必要がある。裁判の結果、裁判所が「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない」と判断した場合、解雇は無効とされる。このことは、使用者の側から見ると、解雇理由があり有効な解雇であると考えていた場合でも、裁判所の判断次第で無効とされる場合があるということになる。

(2) 正当な解雇事由

禁止される解雇が法律で具体的に定められているのに対し、どのような場合に使用者が労働者を解雇できるか（どのような解雇が有効であるか）について具体的な規定は置かれていない。前述のとおり、使用者は就業規則で、労働者に対して解雇の事由（どのような場合に解雇に該当するか）を明示する義務がある（労基法第 89 条）。厚生労働省が就業規則作成の参考のために提示している「モデル就業規則」では①勤務状況不良、②勤務成績不良、③精神・身体の障害、④懲戒解雇事由に該当する場合、⑤事業運営上の理由等を解雇事由の例として挙げている⁽¹⁰⁾。

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者が賃金を支払うことを合意する契約である（労契法第 6 条）。したがって、労働者の勤務態度不良等により労働義務の履行に支障がある場合（①）、労働者の労働能力が欠如しており、労働者が労働義務を履行できない場合（②③）、著しい規律違反等がある場合（④）では、使用者は契約を解約（解雇）できる。また、経営不振等で使用者が義務（すなわち賃金の支払）を履行できなくなった場合（⑤）も解雇の理由となり得る⁽¹¹⁾。

解雇の種別としては、①②③が普通解雇、④が懲戒解雇、⑤は整理解雇となる。さらに、解雇に至った原因が労使いずれにあるかについて見ると、普通解雇と懲戒解雇は労働者、整理解雇は使用者に原因があるということになる⁽¹²⁾。

(3) 解雇事由に該当しても無効となる場合

普通解雇や整理解雇に該当する事由があれば、常に解雇が有効と認められるかという、必ずしもそうとは言えない。この場合でも、やはり客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でないと判断されれば、解雇権の濫用となり解雇は無効となる。

判例では、従事している業務に対して、労働者の能力が不足していると判断し得る場合でも、教育による改善や、配置転換等による業務変更等の解雇回避努力が求められている⁽¹³⁾。規律

(9) 荒木尚志『労働法 第 5 版』有斐閣, 2022, pp.341-343.

(10) 厚生労働省労働基準局監督課『モデル就業規則 令和 5 年 7 月版』 pp.69-70. <<https://www.mhlw.go.jp/content/001018385.pdf>>

(11) 水町勇一郎『詳解労働法 第 3 版』東京大学出版会, 2023, pp.1008-1023.

(12) 同上

(13) セガエンタープライゼス事件・東京地方裁判所 平成 11 年 10 月 15 日判決 労働判例 770 号 34 頁

違反等についても、違反の程度が解雇に該当し得るかが問われている⁽¹⁴⁾。また、労働者に直接の責任がない整理解雇については、より厳格な判断が求められている。判例では、以下の四つの要件——①人員削減の必要性（解雇が必要なほど経営上の問題があるか）、②解雇回避努力（残業削減、配置転換・出向、非正規雇用労働者の雇止め・解雇、希望退職者の募集等の解雇回避努力を行ったか）、③人選の合理性（解雇者の選定が合理的であるか）、④手続の妥当性（労働組合・労働者に十分な説明を行い、誠意をもって協議をしたか）——が必要とされており、これらは整理解雇の4要件（4要素）と言われている⁽¹⁵⁾。

解雇権を濫用していないことの証明が使用者側に課されている点も、解雇規制の特徴である。民事裁判においては、権利の濫用を主張する側が立証責任を負うのが通常であるが、解雇権濫用をめぐる裁判においては、使用者に解雇の具体的理由の存在について主張立証責任を負わせる運用がなされている。これは、解雇理由についての情報・資料は使用者側が持っていること等が理由であり、使用者は解雇の具体的理由及びその理由が客観的に合理的であり、社会的に相当であることを立証する責任を負うのが一般的である⁽¹⁶⁾。

2 雇用システムと解雇規制

(1) 日本的雇用慣行と正規雇用労働者の解雇規制

解雇権の濫用法理に関する最高裁判例としては、寝過ごしてラジオニュースを放送できない事態を2度招いた放送局勤務アナウンサーの解雇が争われた事件の判決がある。最高裁は、当該アナウンサーの行為は就業規則に定められた解雇事由に該当するとしつつも、それまでの勤務成績・態度等に問題はなく、放送局側もこうした事態を防ぐ措置を十分に採っていなかったこと等を考慮し、解雇は「苛酷にすぎ、合理性を欠くうらみをなしとせず、必ずしも社会的に相当なものとして是認することはできないと考えられる余地がある」とし、解雇権濫用として無効と判断した原審の判決を支持した⁽¹⁷⁾。

労働者側に解雇事由に該当する行為があっても、解雇が無効になる場合があるということであり、この点を捉えれば、日本の解雇規制は厳しいと言い得る。裁判所が、このような解雇権濫用法理を形成するに至った背景には、日本的雇用慣行の影響があると言われている。日本的雇用慣行の下で、期間の定めのない労働契約（無期雇用）で使用者に直接雇用される正規雇用労働者は、新卒一括採用、年功序列賃金、長期雇用保障を特徴としており、企業内でのキャリア形成が重視されている。解雇はそのようなキャリアの中断を意味しており、労働者にとって苛酷であることから、解雇に合理的な理由と社会的に相当であることが求められていると言える⁽¹⁸⁾。また、企業は労働者の従事する業務、勤務場所、昇格降格等に対して広範な人事権を有しており、単に現在の業務の成績が不良だからといって解雇をするのではなく、教育訓練や配置転換を含めた解雇回避のための努力を十分に行うことが求められることになる⁽¹⁹⁾。解雇権濫用法理によ

(14) グレイワールドワイド事件・東京地方裁判所 平成15年9月22日 労働判例870号83頁

(15) 荒木 前掲注(9), pp.351-356. 1990年頃までの判例では、①～④の全ての条件を満たすことが有効な整理解雇の要件（4要件）としていたのに対し、1990年代後半頃から、①～④の条件は権利濫用の成否を判断する要素（4要素）を類型化したものと捉える立場が採用されるようになっていく。

(16) 水町 前掲注(11), pp.1007-1008.

(17) 高知放送事件・最高裁判所第二小法廷 昭和52年1月31日判決 労働判例268号17頁

(18) 大内伸哉・川口大司編著『解雇規制を問い直す—金銭解決の制度設計—』有斐閣, 2018, pp.12-14.

(19) 八代尚宏『働き方改革の経済学—少子高齢化社会の人事管理—』日本評論社, 2017, pp.25-26.

る解雇規制は試用期間の労働者の本採用拒否⁽²⁰⁾や、採用内定者の内定取消し⁽²¹⁾にも及んでいる。

一方、日本的雇用慣行の下で、正規雇用労働者は、勤務場所や業務を限定せずに雇用されるのが一般的である。使用者は労働者に転勤や配置転換を命ずる広範な人事権を有している⁽²²⁾とされ、使用者の人事権に基づく命令を、労働者が拒否した場合には、解雇有効とされる判決が多数ある。最高裁判所の判例としては、家庭の事情（高齢の母、妻、2歳の子と別居することになる。）を理由に転勤を拒否した労働者への懲戒解雇⁽²³⁾、残業命令を拒否し、始末書の提出も拒んだ労働者の懲戒解雇⁽²⁴⁾、遠距離通勤となり子どもの保育園への送迎ができなくなることを理由に配転を拒否した労働者への懲戒解雇⁽²⁵⁾について、いずれも権利濫用には当たらず有効としている⁽²⁶⁾。能力不足や規律違反よりも、人事権を否定する行為について厳しい判断をしていると言える。

広範な人事権を有している使用者は解雇回避のための手段を有していることになり、このため解雇回避の努力を尽くさない解雇は規制されている。解雇が規制されている代わりに広範な人事権が認められているとも言える。両者は表裏一体の関係にある。

(2) 非正規雇用労働者と解雇規制

日本的雇用慣行の下で、期間の定めのない労働契約（無期雇用）で使用者に直接雇用され、労働時間や勤務場所を限定せずに働く正規雇用労働者の長期雇用が保障されているのに対して、期間の定めがある労働契約（有期雇用）労働者、短時間労働者、派遣労働者等の非正規雇用労働者は、一般的に長期雇用は保障されていない。法律としては、正規・非正規の区分が存在しているわけではない。法律上の区分が明確になされているのは無期雇用と有期雇用である⁽²⁷⁾。無期雇用の解雇規制については、今まで述べてきたとおりであるが、有期雇用については別途の定めがなされている。

有期雇用労働者の雇用終了としては、契約期間中の労働契約解消（解雇）と、契約期間満了時の雇用終了（雇止め）がある。前者の契約期間中の解雇については民法において制限されているが、平成 19（2007）年の労契法の成立に伴い同法第 17 条に明記されることとなった⁽²⁸⁾。

(20) 最高裁判所の判例（三菱樹脂事件・最高裁判所大法廷 昭和 48 年 12 月 12 日判決 最高裁判所民事判例集 27 巻 11 号 1536 頁）は、試用期間中も解約権留付付きの労働契約が成立しているとし、通常の雇用よりも、広い範囲における解雇の自由が認められるとしつつも、解約権行使（本採用拒否）は「客観的に合理的な理由」があり、「社会通念上相当と認されうる場合にのみ許される」としている（判決としては労働者勝訴の原審破棄差戻し）。実際に本採用拒否が合理的な理由がないとして無効と判断されたものとしては、にいよんろく設計事件・東京地方裁判所 平成 27 年 1 月 28 日判決 労働経済判例速報 2241 号 19 頁等がある。

(21) 大日本印刷事件・最高裁判所第二小法廷 昭和 54 年 7 月 20 日判決 労働判例 323 号 19 頁

(22) 荒木 前掲注(9), pp.463-464.

(23) 東亜ペイント事件・最高裁判所第二小法廷 昭和 61 年 7 月 14 日判決 労働判例 477 号 6 頁

(24) 日立製作所武蔵工場事件・最高裁判所第一小法廷 平成 3 年 11 月 28 日判決 労働判例 594 号 7 頁

(25) ケンウッド事件・最高裁判所第三小法廷 平成 12 年 1 月 28 日判決 労働判例 774 号 7 頁

(26) 下級審の判例では、家族の育児・介護を理由に配転拒否をした労働者への解雇を無効とするものがある。特に平成 13（2001）年の「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」改正により、就業場所の変更により育児・介護が困難となる労働者に対する配慮義務が事業主に課される（同法第 26 条）と、この規定の趣旨に反することを理由に、解雇を無効とする判例が出るようになっていく（荒木 前掲注(9), pp.477-478.）。

(27) 派遣労働者には、派遣元企業に無期契約で雇用されている場合（いわゆる常用型派遣）と、派遣期間に限って雇用されている場合（いわゆる登録型派遣）がある。また短時間労働者にも無期契約の場合、有期契約の場合がある。派遣、短時間の区分に関わらず、契約が有期か無期かによって法律上の扱いは決まることになる。

(28) 民法第 628 条は有期の労働契約について、「やむを得ない事由があるときは」、契約期間中に解約できると定めているが、判例等においては、その反対解釈としてやむを得ない事情がなければ解約できないとされてきた。労

有期雇用労働者の雇用終了において主に問題となるのは雇止めである。有期の契約である以上、契約期間満了時に、使用者が契約を更新しない旨を労働者に通知すれば契約は終了する。業務自体が有期のものであり、そのために労働者を雇用していたのであれば、業務の終了によって労働者を雇用する理由はなくなる。しかし、労働者を恒常的な業務に従事させているにもかかわらず有期の契約とし、契約満了の度に有期の契約の更新を繰り返しているような場合には、会社側の一方的都合で雇止めが認められるわけではない。契約形式ではなく実態に基づき、労働者を保護する観点から、解雇権濫用法理を類推適用する雇止め法理が判例により形成され、実質的に無期契約と変わらない場合には、雇止めを無効としてきた。雇止め法理は平成 24（2012）年の労契法改正において明文化された（第 19 条）。検討中の解雇の金銭救済制度においても、解雇権濫用による不当な有期雇用労働者の雇止めは救済の対象とされている（Ⅲ章 1（2））。平成 24（2012）年労契法改正では有期労働契約から期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への転換も規定された。有期労働契約を 1 回以上更新し、通算契約期間が 5 年を超える場合には、労働者に無期労働契約の申込権が認められることとなった（第 18 条）⁽²⁹⁾。また、無期雇用労働者と有期雇用労働者の不合理な労働条件の相違を禁止した⁽³⁰⁾。

労働者派遣についても、平成 27（2015）年の「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」）改正で同一事業所への派遣期間が 3 年を超える場合に一定の制限を設けることとした⁽³¹⁾。また、一定の条件を満たした有期雇用の派遣労働者については雇用安定措置⁽³²⁾を実施することを派遣元事業主に義務づけた。平成 30（2018）年の改正では、派遣労働者と派遣先の労働者との待遇に不合理な相違を設けることが禁止された（第 30 条の 3 第 1 項）⁽³³⁾。

このように、非正規雇用労働者であっても、一定の解雇（雇止め）規制がなされている。しかしながら、正規雇用と同等の雇用保障があるわけではない。前述（Ⅰ章 1(3)）の整理解雇の 4 要件（4 要素）において、正規雇用労働者の解雇よりも非正規雇用労働者の解雇、雇止めを優先して行うことが求められており、歴史的に見ると非正規雇用労働者は経済変動の緩衝装置として役割を果たしてきた⁽³⁴⁾。特に 1990 年代後半から 2000 年代初頭にかけての不況期には、労働市場の柔軟化により不況を脱出しようとする試みとして、派遣労働や有期雇用の規制緩和が進められたとされる⁽³⁵⁾。正規雇用労働者の解雇コストが高いことが、使用者による非正規

契法第 17 条第 1 項では、この点を明確にし、使用者は「やむを得ない事情がある場合でなければ」契約期間中の労働者の解雇はできないと規定した。また、同条第 2 項では契約期間を必要以上に短く定めて契約を反復更新することを禁じている（水町 前掲注(11), pp.400-401.）。

(29) 荒木 前掲注(9), pp.546, 551-558. 5 年無期転換ルールについては、一定の研究者・技術者等については無期転換のための通算期間を 10 年とする等の例外が認められている。また、契約と契約の間が、一定期間空いた場合は、契約期間は通算されないこととされている。

(30) この規定は、平成 24（2012）年の労契法改正で同法 20 条として制定され、平成 30（2018）年に「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成 5 年法律第 76 号）第 8 条に移された。

(31) 水町 前掲注(11), pp.438-439.

(32) 雇用安定措置とは、派遣先への直接雇用の依頼、新たな派遣先の提供、派遣元での無期雇用等である。

(33) ただし、派遣元事業主が一定の要件を満たす労使協定を締結した場合は、当該労使協定に基づく待遇を確保することで良いとされている（労働者派遣法第 30 条の 4）。

(34) 荒木 前掲注(9), p.534.

(35) 労働政策研究・研修機構編「『二極化』以後の非正規雇用・労働—公的統計等の公表データ集計・個票データ分析より—」『労働政策研究報告書』No.230, 2024.5, pp.2-4. <<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2024/documents/0230.pdf>> この時期の非正規雇用の規制緩和としては以下のもの挙げられる。有期雇用：①専門的業務と 60 歳以上労働者の有期労働契約の上限を 1 年から 3 年に緩和（平成 10（1998）年労基法改正）、②有期労働契約の上限を 1 年から 3 年（専門的業務・60 歳以上労働者については 5 年）に緩和（平成 15（2003）年労基法改正）。派遣契約：

雇用労働者の採用のインセンティブとなっているのは事実と言えるが、この時期の規制緩和が非正規雇用労働者を増大させたとも言える。

2000年代後半になると、非正規雇用労働者が増加するにつれ、非正規雇用労働者の雇用が不安定であり勤務条件が低いことが問題となり、正規・非正規の二極化が課題として認識されるようになる⁽³⁶⁾。特に平成20(2008)年のリーマン・ショックに伴う景気後退により、いわゆる「派遣切り」が社会問題となったこともあり、非正規雇用の規制緩和政策が見直され、非正規雇用労働者の処遇改善や、非正規雇用労働者を増やさない政策がとられるようになる⁽³⁷⁾。上述の労契法改正や派遣法改正はこのような流れの中で行われたものである。

(3) 多様な正社員と解雇規制

厚生労働省の「非正規雇用のビジョンに関する懇談会」が平成24(2012)年に公表した報告書「望ましい働き方ビジョン」では、日本的な雇用慣行の下での、正規雇用労働者を①期間の定めがない労働契約(無期雇用)、②フルタイム、③直接雇用の労働者と定義し、さらに④勤務年数に応じた処遇・雇用管理の体系、⑤勤務地・業務の限定なし・時間外労働ありの労働者を「典型的な正規雇用」労働者としている⁽³⁸⁾。典型的な正規雇用労働者に対して、①②③には該当するが、④⑤の要素を満たさない労働者はいわゆる「多様な正社員」と呼ばれている⁽³⁹⁾。多様な正社員は典型的な正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間に位置する雇用形態と言える。

多様な正社員の解雇については、特に勤務地や業務が限定されている場合に問題となり得る。こうした労働者に対しては、転勤や配置転換に関する使用者の人事権も限定されることとなり、勤務事業所や職務が廃止された場合の整理解雇や、職務を履行する能力が不足すると判断された場合の普通解雇について、使用者の解雇回避努力も限定されるかが争点となる。

厚生労働省の「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会」が平成26(2014)年7月にまとめた報告書⁽⁴⁰⁾では、多様な正社員の判例の分析を行っている。同報告書によれば、職務や勤務地が限定されていれば、直ちに解雇回避努力が不要とされるものではないとしているものの、当該職務が、高い専門性や高い職位を伴う場合や、他の職務と明確な差がある場合は、配置転換等の解雇回避努力義務が限定される場合があるとしている⁽⁴¹⁾。職務限定労働者の能力不足を理由とする解雇においても、限定を理由に直ちに解雇が有効とされるわけではなく、配置転換が可能な職務については、教育訓練等の機会や改善のチャンスを与えることが必要となる。ただし、高度な専門性や高い職位を伴う職務に中途採用された場合には、高い能力を期待して雇用していることから、必ずしも教育訓練等の実施は求められない傾向があるとし

①派遣が認められる業務を限定する(ポジティブリスト)方式から、派遣禁止業務を限定する(ネガティブリスト)方式へと変更(新たに派遣が自由化された業務(専門的業務以外の業務)の派遣期間については1年を上限。)(平成11(1999)年労働者派遣法改正)、②専門的業務以外の業務の派遣期間を3年に緩和(平成15(2003)年労働者派遣法改正)。

(36) 雇用政策研究会「雇用政策研究会報告書」2010.7, pp.14-16. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000cguk-img/2r9852000000ch2y.pdf>>

(37) 荒木 前掲注(9), pp.534, 594.

(38) 「望ましい働き方ビジョン」2012.3.28, pp.4-5. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000025zr0-att/2r985200000026fpp.pdf>>

(39) 同上

(40) 「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」2014.7. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyo-Soumuka/0000052523.pdf>>

(41) 同上, pp.10-12, 18-19.

ている⁽⁴²⁾。

典型的正規雇用労働者に比べて、多様な正社員の解雇規制が限定的であることは否定できない。しかし、厚生労働省では、正規・非正規雇用労働者の働き方の二極化の緩和、労働者のワークライフバランスの実現、企業による優秀な人材の確保や定着のために、「多様な正社員」の普及を図ることが必要としている⁽⁴³⁾。厚生労働省がまとめたパンフレットでは、「多様な正社員」の解雇について、十分な解雇回避努力を行うことを求めている⁽⁴⁴⁾。

3 解雇紛争の解決方法

解雇が民事裁判で争われた場合に、弁護士等の費用が必要となり、判決まで争えば、労使双方にとって金銭的・時間的コスト負担が大きい。このため、使用者が労働者に解決金を支払うことを条件に労働契約を解消（退職）する等の内容で労使が合意し、和解することで判決まで至らずに終局している場合もある。合意解決については、民事裁判より簡易な手段として、厚生労働省の地方機関である都道府県労働局の紛争調整委員会によるあっせん⁽⁴⁵⁾（以下「労働局あっせん」）、労働審判⁽⁴⁶⁾による調停・審判といった方法も活用されている。

労働局あっせんは、労使いずれかの申請により開始され、紛争調整委員（弁護士、大学教授、社会保険労務士等の労働問題の専門家が担当）が、労使双方の意見を聞き、あっせん案を提示するものである。あっせんは原則 1 回で終了し、労使があっせん案に合意すれば民法上の和解の効力を有する。ただし、あっせんへの参加は任意であり強制力はない。

労働審判は、労働審判官（裁判官）1 名と、労使（労働組合と経営者団体）推薦による労働審判員（多くの場合は弁護士）各 1 名により構成される労働審判委員会により、各地方裁判所において実施されるものである。労使いずれかの申立てにより開始され、原則 3 回以内の期日で終了する。まず、調停による解決が試みられ、調停に至らない場合は審判を行う。労使が調停に合意し、又は審判を受け入れた場合は、裁判上の和解と同様の効力を有する。労働審判への参加拒否には罰則があるが、審判結果を受け入れる義務はなく、労使いずれかが審判を受け入れなければ、通常の民事裁判に移行する。

公式統計で令和 5（2023）年度の解雇に関連する事案の発生件数を見ると、民事裁判 994 件⁽⁴⁷⁾に対し、労働局あっせん 793 件⁽⁴⁸⁾、労働審判 1,658 件⁽⁴⁹⁾となっている。しかし、判決によって終局した場合を除き、提起された紛争が、その後どのような結果となったかは公式統計では分からない。後述（Ⅲ章）する解雇の金銭救済制度の検討に当たっては、解決金の水準・解決期間についてのデータが必要とされたため、厚生労働省は労働政策研究・研修機構（以下

(42) 同上, pp.12, 19.

(43) 「多様な正社員」厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/tayounaseisyain.html>>

(44) 厚生労働省・都道府県労働局「勤務地などを限定した「多様な正社員」の円滑な導入・運用に向けて」（パンフレット）p.11. <<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/file/01-270227.pdf>>

(45) 「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」（平成 13 年法律第 112 号）により、平成 13（2001）年 10 月から実施されている。都道府県労働局では紛争調整委員会によるあっせん以外に、労働局長による助言・指導等も行われている

(46) 「労働審判法」（平成 16 年法律第 45 号）に基づき、平成 18（2006）年 4 月から実施されている。

(47) 最高裁判所事務総局「令和 5 年度司法統計年報 1 民事・行政編」2024.5, p.35.「第 18 表 第一審通常訴訟新受事件数—事件の種類別—全地方裁判所」の「労働に関する訴え（金銭目的以外）」の件数。

(48) 厚生労働省「令和 5 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」2024.7.12, p.13.

(49) 最高裁判所事務総局 前掲注(47), p.66.「第 91 表 労働審判事件数—事件の種類及び新受、既済、未済—全地方裁判所」の「地位確認（解雇等）」の件数。

「JILPT」)に調査を行わせている。JILPTは四つの労働局、四つの地方裁判所の案件記録を個別に調査し、平成27(2015)年4月に調査結果⁽⁵⁰⁾を公表した(以下「2015年調査」)。その結果によると、解決金の水準は労働局あっせんにおいて低く(月収換算で1.1月分(中央値))、労働審判の調停・審判(同4.4月分)、民事裁判の和解(同6.8月分)の順に高くなり、解決期間は労働局あっせんにおいて短く(2.1月(中央値))、労働審判の調停・審判(同5.1月)、民事裁判の和解(同14.1月)の順に長くなるという結果であった⁽⁵¹⁾(Ⅲ章2(2)(i)で後述)。簡易な解決方法を選択することで、紛争期間は短縮されるが、解決金の水準は低くなっている。

4 海外との比較

(1) 正規雇用労働者の個別解雇

日本の解雇規制は海外と比べて厳しくないとの意見がある。その論拠として引用されるのが、経済協力開発機構(OECD)の雇用保護法制指標(Employment Protection Legislation indicators)である。今まで、数度発表されているが、最新のものは2019年のデータを使用したものである⁽⁵²⁾。このうち、正規雇用労働者の個別解雇⁽⁵³⁾について日本の評価点とOECD37か国(2019年当時)中の順位をまとめたのが表2である。

評価点は6点満点で採点されており、高いほど解雇規制が厳しいと評価されていることになる。評価項目によっては、同一順位で多数の国が並んでいる場合があり、誤解を生じる場合があるので、昇順(上から数えた順位)だけでなく、降順(下から数えた順位)も記載した⁽⁵⁴⁾。評価項目内の分数は上位項目への配分を表している。つまり、大項目である「1 手続上の要件」「2 予告期間及び解雇手当」「3 不当解雇に関する規制の枠組み」「4 不当解雇規制の実施」の評価点を4分の1ずつ加算して得られたのが「全体」の評価点となる。

日本の「全体」の評価点(2.10)はOECD平均(2.26)をやや下回っており37か国中25位となっている。つまり、OECD諸国の中では比較的解雇規制が厳しくないと評価されていることになる。大項目で見ると、「1 手続上の要件」「2 予告期間及び解雇手当」の順位が低く(規制が緩い)、「3 不当解雇に関する規制の枠組み」「4 不当解雇規制の実施」の評価は平均よりも高い(規制が厳しい)。

解雇権濫用法理に主に関係するのは、「3-1 不当解雇の定義」である。「3-1-1 経済的理由」が整理解雇、「3-1-2 個別理由」が普通解雇に該当する。「3-1-1a 裁判官の自由裁量」は、裁判官が整理解雇の有効性の判断において、合理的な理由や運用上の必要性を考慮する程度を表している。この項目の日本の順位は2位であり、世界的に見ても厳しい規制と評価されている。ただし、「3-1-1a」は全体から見ると、第4階層に当たる項目であり、全体の評価には96分の1($1/4 \times 1/4 \times 1/2 \times 1/3$)しか影響を与えていないことが分かる。その他の項目を合わせた評価では、日本の解雇規制は厳しいと言えないというのが、OECDの評価である。

(50) 労働政策研究・研修機構編「労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」『労働政策研究報告書』No.174, 2015.4. <<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2015/documents/0174.pdf>>

(51) 同上, pp.27-28, 67-68.

(52) OECD Employment Protection Legislation Database, 2020 edition. <<https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/indicators-of-employment-protection/OECDEmploymentProtectionLegislationDatabase.xlsx>>

(53) 個別解雇以外に集団解雇(企業が1か月の間に10人以上の労働者を解雇した際に、追加で要求される規制についての評価)に関する指標等がある。

(54) 例えば1-2 通知手続に要する時間(解雇通知から解雇予告期間開始までの時間)で、日本は上から3番目であるが、上位2か国以外は同じ点数であり、下から数えた場合は1位(すなわち最下位)である。

そのほか、日本の解雇規制が各国と比較して厳しいと言える項目は、「3-2 試用期間の長さ」「4-2 不当解雇の立証責任」等がある。前述のとおり、日本では試用期間中の解雇にも解雇権濫用法理が適用され（Ⅰ章 2(1) 参照）、不当解雇の立証責任（不当解雇ではないことの立証責任）は使用者側が負うのが一般的である（Ⅰ章 1(3) 参照）。

表2 OECD 雇用保護法制指標（正規雇用労働者・個別解雇）での日本の評価点及び順位

評価項目	評価点 (0～6)		順位 (37 か国中)	
	日本	OECD 平均	昇順	降順
全体	2.10	(2.26)	25 位	(13 位)
1 手続上の要件 (1/4)	0.83	(1.77)	35 位	(3 位)
1-1 通知手順 (1/2)	0.67	(2.44)	35 位	(3 位)
1-2 通知手続に要する時間 (1/2)	1.00	(1.11)	3 位	(1 位)
2 予告期間及び解雇手当 (1/4)	0.86	(1.71)	33 位	(4 位)
2-1 予告期間の長さ (3/7)	2.00	(2.14)	18 位	(17 位)
2-1-1 勤続 9 月 (1/3)	3.00	(2.57)	8 位	(19 位)
2-1-2 勤続 4 年 (1/3)	2.00	(2.43)	13 位	(10 位)
2-1-3 勤続 20 年 (1/3)	1.00	(1.43)	16 位	(8 位)
2-2 解雇手当の金額 (4/7)	0.00	(1.38)	28 位	(1 位)
2-2-1 勤続 9 月 (1/3)	0.00	(0.59)	15 位	(1 位)
2-2-2 勤続 4 年 (1/3)	0.00	(1.86)	26 位	(1 位)
2-2-3 勤続 20 年 (1/3)	0.00	(1.68)	28 位	(1 位)
3 不当解雇に関する規制の枠組み (1/4)	2.83	(2.40)	13 位	(25 位)
3-1 不当解雇の定義 (1/4)	2.31	(1.99)	13 位	(25 位)
3-1-1 経済的理由 (1/2)	2.00	(1.14)	4 位	(25 位)
3-1-1a 裁判官の自由裁量 (1/3)	4.00	(2.90)	2 位	(20 位)
3-1-1b 代替案 (1/3)	2.00	(1.14)	4 位	(25 位)
3-1-1c 選考基準 (1/3)	0.00	(1.07)	15 位	(1 位)
3-1-2 個別理由 - 公正な解雇理由 (1/2)	2.63	(2.29)	11 位	(25 位)
3-2 試用期間の長さ (1/4)	6.00	(3.64)	1 位	(32 位)
3-3 不当解雇に伴う労働者への補償 (1/4)	1.00	(1.75)	19 位	(4 位)
3-4 不当解雇後の復職の可能性 (1/4)	2.00	(2.23)	13 位	(15 位)
4 不当解雇規制の実施 (1/4)	3.88	(3.15)	8 位	(30 位)
4-1 不当解雇の主張ができる最長期間 (1/4)	6.00	(2.34)	1 位	(32 位)
4-2 不当解雇の立証責任 (1/4)	4.00	(3.51)	1 位	(10 位)
4-3 解雇の事前検証 (1/4)	4.00	(3.86)	1 位	(5 位)
4-4 失業給付が認められる雇用終了方法 (1/4)	1.50	(2.87)	28 位	(10 位)

（出典）OECD, *OECD employment outlook 2020*, 2020; *OECD Employment Protection Legislation Database*, 2020 edition.
<https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/indicators-of-employment-protection/OECDEmploymentProtectionLegislationDatabase.xlsx> を基に筆者作成。

(2) 非正規労働契約への規制

OECD 雇用保護法制指標は、非正規労働（有期・派遣労働）契約の規制についても評価をしている（表3）。項目を見て分かるとおり、有期・派遣労働者の解雇規制を評価しているわけではなく、正規雇用労働者を非正規雇用労働者で代替させないための、非正規労働契約に対する規制への評価である。日本は、37 か国中 31 位と極めて低い評価となっている⁽⁵⁵⁾。

非正規労働契約に対する規制には、入口規制と出口規制がある。入口規制は非正規雇用が認

⁽⁵⁵⁾ ただし、「2-5 派遣先企業の正社員と派遣社員の均等待遇」については、平成 30（2018）年労働者派遣法改正による不合理な相違の禁止が施行される前の段階での評価となっている。

められる場合や仕事を制限し、非正規雇用労働者の発生を抑止する規制であり、出口規制は非正規労働契約の更新回数や期間を制限し、非正規雇用の濫用を防止する規制である⁽⁵⁶⁾。有期・派遣契約の出口規制（1-2、1-3、2-2、2-3）は、前節で述べたとおり、更新回数や期間に一定の上限規制が設けられているが、いずれも OECD 平均よりはやや低い評価となっている⁽⁵⁷⁾。入口規制について見ると、派遣契約は禁止業務⁽⁵⁸⁾が定められているため、OECD よりやや高い評価（2-1）となっているのに対し、有期契約は業種・業務等に特段の制限がないため 0 点と評価されている。諸外国では有期契約は、季節的業務や一時的な業務に限定されている⁽⁵⁹⁾場合があり、労働組合等からは、日本でも入口規制を導入すべきとの意見が出ている⁽⁶⁰⁾。

表3 OECD 雇用保護法制指標（非正規労働契約への規制）での日本の評価点及び順位

評価項目	評価点（0～6）		順位（37 か国中）	
	日本	OECD 平均	昇順	降順
全体	1.38	(2.09)	31 位	(7 位)
1 有期契約（1/2）	0.50	(1.59)	32 位	(6 位)
1-1 有期契約が認められる場合（1/2）	0.00	(1.38)	20 位	(1 位)
1-2 有期契約の連続契約回数の上限（1/4）	1.00	(2.11)	23 位	(14 位)
1-3 連続する有期契約の最大累積期間（1/4）	1.00	(1.51)	16 位	(11 位)
2 派遣契約（1/2）	2.25	(2.59)	24 位	(13 位)
2-1 派遣契約が合法である仕事の種類（1/3）	1.50	(1.41)	16 位	(19 位)
2-2 派遣契約の更新回数の制限（1/6）	2.00	(2.78)	16 位	(1 位)
2-3 派遣契約の最大継続期間（1/6）	1.00	(1.59)	15 位	(17 位)
2-4 派遣事業の認可と報告（1/6）	6.00	(3.58)	1 位	(21 位)
2-5 派遣先企業の正社員と派遣社員の均等待遇（1/6）	1.50	(4.79)	33 位	(5 位)

（出典）OECD Employment Protection Legislation Database, 2020 edition. <<https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/indicators-of-employment-protection/OECDEmploymentProtectionLegislationDatabase.xlsx>> を基に筆者作成。

Ⅱ 解雇規制をめぐる議論の経緯

1 解雇規制への批判

判例によって形成されてきた解雇権濫用法理を基軸とする現行の解雇規制の在り方については様々な批判がある。

第一に解雇に対する解決方法が限定的であるとの批判である。欧州諸国では、正当性のない解雇に対して、裁判において解雇無効・地位確認（原職復帰）を求める方法と、解雇違法・金銭補償を求める方法の二つの解決方法が用意されている場合がある⁽⁶¹⁾。しかし、日本の裁判では前者の解雇無効・地位確認を求める方法しかない⁽⁶²⁾。

⁽⁵⁶⁾ 荒木 前掲注(9), p.537.

⁽⁵⁷⁾ 「2-2 派遣契約の更新回数の制限」については 2 点が最低点である（更新回数に制限はない。）。

⁽⁵⁸⁾ 港湾運送業務、建設業務、警備関係業務、病院等における医療関係業務は労働者派遣が禁止されている（労働者派遣法第 4 条、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令」（昭和 61 年政令第 95 号）第 2 条）

⁽⁵⁹⁾ 荒木 前掲注(9), p.401.

⁽⁶⁰⁾ 日本労働組合総連合会「労働基準関係法制のあり方に関する連合の考え方」（第 7 回労働基準関係法制研究会資料 [2]）2024.5.10, p.2. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001253053.pdf>>

⁽⁶¹⁾ 荒木 前掲注(9), p.358; 菅野和夫・荒木尚志編『解雇ルールと紛争解決—10 カ国の国際比較—』労働政策研究・研修機構, 2017, pp.5-6.

⁽⁶²⁾ 解雇を不法行為として損害賠償を請求する訴訟は可能である。ただし、権利濫用となる解雇が、当然に不法行為となるわけではなく、解雇無効であっても損害賠償が認められない場合がある（荒木 同上, pp.361-362.）。

裁判で解雇無効・地位確認が認められても、原職復帰ができない場合が多いという実態もあり、解雇違法・金銭補償も認めるべきとの意見が出ている。原職復帰ができない理由は、一般的に労働者の就労請求権は認められていないためである。裁判において、解雇は無効と判断された場合は、労働者としての地位が確認されることになり、使用者には労働者に対する賃金の支払義務が生じることになる。しかし、就労請求権に関する特約がない限り、裁判所が原職復帰など労働者を職務に従事させるよう命じることはできない⁽⁶³⁾。一般的に使用者には労務を受領する義務、すなわち労働者を復職させる義務は生じないとされており、労働者を復職させるかどうかは使用者次第となる⁽⁶⁴⁾。使用者が労働者を解雇した時点で、あるいは裁判を争う中で、使用者と労働者との信頼関係は損なわれている場合も多く、使用者が復職を拒否する場合も多い。また、労働者が復職を希望しない場合もある。このため、実際には、前述（Ⅰ章3）のとおり金銭の支払で解決している場合も多い。

第二の批判は、予見可能性が低く、不透明であるとの批判である。これまで見てきたとおり、解雇権濫用法理は裁判所の裁量が大きいの点については、解雇の有効・無効の判断が裁判官の心証任せになっているとの批判がある⁽⁶⁵⁾。解雇無効と判断されるリスクを恐れて、過度に解雇が抑制されているとの見解もある⁽⁶⁶⁾。

金銭的・時間的予見可能性が低い点も問題視されている。前述のとおり、解雇紛争が労働局あっせんなど簡易な解決方法で合意に至る場合もあれば、裁判で長期に争われる場合もあり、時間的予見可能性が低い。解雇紛争が解決金支払による合意解約（退職）に至った場合の、解決金の金額にもバラつきがあり、金銭的予見可能性も低い⁽⁶⁷⁾。また、長期の裁判の末に、解雇無効となった場合は、解雇時点に戻って労働者の地位が確認され、解雇時点から判決時点までの賃金（バックペイ）の支払が必要となるのが一般的である。紛争期間に応じて、バックペイも積み上がるため、紛争を長期化させるインセンティブになっているとの指摘もある⁽⁶⁸⁾。

政府の規制改革会議でもこの点が度々問題として取り上げられている。「解雇規制は解雇を厳格に規制し、かつ予見可能性が低いため、正規雇用においては、企業は従業員の生産性が仮に低くても、雇い続けるほかない場合も多い」⁽⁶⁹⁾、「解雇権濫用として訴訟で争われた場合、その解雇を有効、無効との判断するに当たっては、裁判所の裁量が大きく、企業側、労働者側双方からの予測可能性を著しく低下させている」⁽⁷⁰⁾といった批判がある。

第三に、中小企業の労働者等、弱い立場の労働者に不利な制度となっているとの批判がある。大企業の労働者は、解雇された場合に労働組合等の支援を受け長期の紛争に耐えることができる。これに対して、中小企業の労働者は経済的基盤が弱く、企業に労働組合がない場合も多いため、より短期間での紛争解決を余儀なくされている。裁判で争えば無効となるような解雇で

(63) 水町 前掲注(11), p.1027.

(64) 菅野和夫『労働法 第12版』弘文堂, 2019, pp.155-157.

(65) 八代 前掲注(19), pp.26-29.

(66) 大内・川口編著 前掲注(18), pp.20-21.

(67) 「「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」報告書」2022.4, p.2. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000925384.pdf>>

(68) 鶴光太郎「経済学の観点から見た解雇の金銭解決制度をめぐる議論」『季刊労働法』259号, 2017.12, p.45.

(69) 規制改革会議「規制改革推進のための第2次答申—規制の集中改革プログラム—」2007.12.25, p.164. 内閣府ウェブサイト <https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/publication/2007/1225/item071225_02.pdf>

(70) 規制改革会議「規制改革の課題～機会の均等化と成長による豊かさの実現のために～」2009.12.4, pp.123-124. 内閣府ウェブサイト <https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/publication/2009/1204_06/item091204_01.pdf>

あっても、労働局あっせんなどの簡易な解決方法により、僅かな解決金で合意せざるを得ない場合もあるとの批判がある⁽⁷¹⁾。

このような批判を背景に提案されているのが、解雇の金銭救済制度である。後述するように現在の案では、金銭救済の申立ては労働者のみに認められるものとしている。無効な解雇がなされた労働者の保護を図る観点から、労働者の選択肢を増やすことが目的であり、職場復帰を希望する者は従前どおり地位確認請求ができることとしつつ、職場復帰を希望しない者が新たに利用できる仕組みであると説明されている⁽⁷²⁾。その上で、解決金の水準を定め、手続を整備することで金銭的・時間的予見可能性を高める方向での検討が行われている⁽⁷³⁾。

労働者救済のための制度であると説明されているが、労働者側は一貫して金銭救済制度の導入に強く反対している⁽⁷⁴⁾。この背景には、解雇の金銭救済制度が、規制緩和をめぐる議論の中で出てきたものであることがある。状況を理解するためには、過去の議論の経緯を見ていく必要がある。

2 解雇規制議論の経緯

解雇規制に関する議論の経緯を時系列で区分すると、おおむね三期に分けることができる。最初は、平成 13（2001）年の規制改革をめぐる議論の中で解雇規制が取り上げられ、これが前述の平成 15 年労基法改正での解雇権濫用法理の明文化につながるることとなる。次に、平成 15 年労基法改正から平成 21（2009）年の政権交代前までの時期であり、この時期は解雇規制の緩和を強く意識した議論がなされている。最後が、再度の政権交代を経た平成 25（2013）年から現在までの時期であり、解雇の金銭救済制度が具体的に議論されている。以下で、各時期の議論の特徴を見ていきたい。

(1) 平成 15 年労基法改正時の議論

小泉純一郎内閣における総合規制改革会議が、平成 13（2001）年 7 月にまとめた「重点 6 分野に関する中間とりまとめ」では、「解雇の基準やルールを立法で明示することを検討すべきである」⁽⁷⁵⁾とし、労基法の改正に早期に着手することを提言している。これを受けて、同年 9 月に始まった労働政策審議会労働条件分科会（以下「労働条件分科会」）での「今後の労働条件に係る制度の在り方について」の検討の中で「労働契約終了の手續・要件に関するルールの明確化」と、労働者が原職復帰を望まない場合の「金銭解決」制度を検討することが、事務局（厚生労働省）から提案されている⁽⁷⁶⁾。

(71) 大竹 前掲注(3), p.126; 八代 前掲注(19), pp.29-30.

(72) 「「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」報告書」前掲注(67)

(73) 同上, pp.2-3.

(74) 日本労働組合総連合会事務局長「「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」報告書に対する談話」2022.4.12. <https://www.jtuc-rengo.or.jp/news/article_detail.php?id=1188>; 雇用共同アクション・国民春闘共闘委員会「解雇無効時の金銭救済制度の検討中止を求める意見」2022.11.8. 全国労働組合総連合ウェブサイト <https://www.zenroren.gr.jp/old/jp/housei/data/2022/221117_02.pdf>

(75) 総合規制改革会議「重点 6 分野に関する中間とりまとめ」2001.7.24, p.21. 内閣府ウェブサイト <<https://www8.cao.go.jp/kisei/siryo/010724/honbun.pdf>> 中間とりまとめに先立って行われた第 4 回総合規制改革会議の厚生労働省提出資料では、「円滑な労働移動を可能とする規制改革」の一つとして「解雇基準の明確化」について言及している。「厚生労働省提出資料」（平成 13 年度第 4 回総合規制改革会議 資料 3）2001.7.10. 同 <<https://www8.cao.go.jp/kisei/giji/004/3.html>>

(76) 「第 4 回労働政策審議会労働条件分科会議事録」2001.9.19. 厚生労働省ウェブサイト（国立国会図書館インターネット資料収集保存事業（WARP）により保存されたページ）<<https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/233321/www.mhlw.go.jp/shingi/0109/txt/s0919-3.txt>> 労働条件分科会は学識者から成る公益代表委員、労働組合（日本労働組合

当時、解雇規制が議論されるようになった経緯としては、雇用情勢の悪化の中で、ミスマッチを解消するため、円滑な労働移動を可能とする規制改革が求められたことがある。「重点6分野に関する中間とりまとめ」においては、労働分野での規制緩和を必要とする理由として、国際・国内での競争激化、技術構造の急激な変化に伴い、個々の企業が労働者に対して保障できる雇用期間が短くならざるを得ず、経済の衰退部門から成長部門への労働力の移動が必要となっていること等を挙げている⁽⁷⁷⁾。また、労働組合の組織率低下に伴い、集团的労使紛争（使用者と労働組合との紛争）に代わって、個別労働紛争（使用者と個別労働者との紛争）が増大したことも背景にある。労働組合と使用者間に労使協定が締結されていれば、労使間の集団交渉において、紛争の解決を図ることが期待できるが、労働組合が組織されていない職場が増えた結果、個別労働紛争が増加し、このような状況に対応するために、平成13（2001）年に「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」（平成13年法律第112号）が制定され、前述（I章3）の都道府県労働局によるあっせん等が行われるようになっている⁽⁷⁸⁾。

総合規制改革会議では、平成14（2002）年7月の「中間とりまとめ」において、「解雇の際の救済手段として、職場復帰だけでなく、「金銭賠償方式」という選択肢を導入することの可能性を検討すべきである」と提言され⁽⁷⁹⁾、さらに、同年12月の答申⁽⁸⁰⁾でも、解雇基準の明確化に加えて、「金銭賠償方式」を法案として取りまとめることが提言されている。この答申を受けて平成15（2003）年3月に閣議決定された「規制改革推進3か年計画（再改定）」においては、「解雇の有効・無効に関する労使双方の事前予測可能性を高めるためにも、解雇の基準やルールについては、これを立法で明示すること」と併せて「解雇の際の救済手段として、職場復帰だけでなく、「金銭賠償方式」という選択肢を導入すること」について検討し、結論を早急に取りまとめ、国会（第156回国会）に法案を提出することとされた⁽⁸¹⁾。

一方、労働条件分科会で平成13（2001）年9月から行われていた検討の結果は、翌平成14（2002）年12月に労働政策審議会建議としてまとめられ、解雇に関しては「労働契約終了ルール及び手続の整備」と「裁判における救済手段」として金銭解決制度の導入が提言された⁽⁸²⁾。金銭解決は「労使当事者の申立て」に基づくものとし、使用者からの申立てについては、一定の要件（解雇が公序良俗に反して行われたものでないこと、雇用関係を継続し難い事由があること）を課すこととしていた。また、解決金の金額については勤続年数その他事情を考慮し定めることとしていた⁽⁸³⁾。

平成15（2003）年2月10日の第29回労働条件分科会に建議の内容を踏まえた法案検討資料（「労働基準法の一部を改正する法律案について（検討の内容）」）が提示されている。この

総連合会（連合）や連合傘下の産別労働組合）の代表者から成る労働代表委員、経営者団体（日本経済団体連合会、全国中小企業団体中央会）や企業経営者・役員から成る使用者代表の公労使三者構成である。

(77) 総合規制改革会議 前掲注(75), p.17.

(78) 水町 前掲注(11), p.1411.

(79) 総合規制改革会議「中間とりまとめ—経済活性化のために重点的に推進すべき規制改革—」2002.7.23. 内閣府ウェブサイト <<https://www8.cao.go.jp/kisei/siryu/020723/index.html>>

(80) 総合規制改革会議「規制改革の推進に関する第2次答申—経済活性化のために重点的に推進すべき規制改革—」2002.12.12, p.128. 内閣府ウェブサイト <<https://www8.cao.go.jp/kisei/siryu/021212/2-7.pdf>>

(81) 「規制改革推進3か年計画（再改定）」（平成15年3月28日閣議決定）p.Ⅱ雇用-7. 内閣府ウェブサイト <<https://www8.cao.go.jp/kisei/siryu/030328/2-2-07.pdf>>

(82) 「労働政策審議会建議—今後の労働条件に係る制度の在り方について—」2002.12.26. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/12/s1226-8.html>>

(83) 同上

検討資料では、「使用者は、この法律又は他の法律の規定によりその使用する労働者の解雇に関する権利が制限されている場合を除き、労働者を解雇することができるが、使用者が、その権利を濫用して正当な理由なく行った解雇は、無効とするものとする。」と規定し、また、金銭解決制度については、無効な解雇をされた労働者は、職場復帰しても労働契約の履行が困難である場合に補償金の支払を求めることができるとした。また、使用者からの請求についても労働者よりも厳しい条件（解雇が公序良俗に反しないこと、労働者の言動が原因となって職場復帰が困難であること、補償金の支払を約すること）を付けた上で認めていた。また、補償金の額を平均賃金ベースで法律に定めるとしていた⁽⁸⁴⁾。

しかし、第 29 回分科会の議論においては、①解雇無効判決を得た上で、更に金銭解決の提訴を行うのでは迅速な解決にならない、②使用者による制度濫用の懸念が払拭できない、③労働者の申立てにも条件が付けられ制約されている、④補償金をどのような基準で定めるのか不明確といった意見が出ていた。こうした意見を受け、3 日後の 2 月 13 日に開催された第 30 回労働条件分科会に提出された法案要綱では金銭解決制度は削除された⁽⁸⁵⁾。分科会の議論では、解雇基準の明確化についても、原則として使用者が「労働者を解雇できる」ことが法律に明記されることで、解雇権濫用法理を形成してきた裁判の在り方に変化が生じ得ること、解雇権濫用に関する立証責任が使用者にあることが条文にあらわれないこと等への懸念が示された。

法案は第 156 国会に衆議院に提出され、平成 15（2003）年 6 月に可決成立したが、審議の過程においては、従来の解雇権濫用法理に影響を与えないよう、使用者の解雇権の記載については、衆議院厚生労働委員会の修正により削除され⁽⁸⁶⁾、立証責任については、衆参厚生労働委員会の附帯決議において、従来どおり使用者側が責任を負うこととされた⁽⁸⁷⁾。

平成 15 年労基法改正により、解雇権濫用規定は労基法第 18 条の 2（現・労契法第 16 条）、解雇予告時の解雇理由の明示は労基法第 22 条第 2 項として規定され、第 89 条の就業規則の必須記載事項に解雇事由が追加された（表 1 参照）。

(2) 平成 16（2004）年から平成 21（2009）年頃の議論

前述のとおり、規制改革の議論において、解雇基準の法律における明文化は、解雇の有効・無効に関する事前予測可能性を高めるものとされていたが、平成 15 年労基法改正により追加された条文は、判例により確立している解雇権濫用法理の根幹部分をそのまま立法化したものとなった⁽⁸⁸⁾。また、解雇の金銭解決制度は導入が見送られている。

平成 16（2004）年、17（2005）年、18（2006）年に閣議決定された規制改革の計画⁽⁸⁹⁾にお

⁽⁸⁴⁾ 「労働基準法の一部を改正する法律案について（検討の内容）」2003.2.10. 厚生労働省ウェブサイト（国立国会図書館インターネット資料収集保存事業（WARP）により保存されたページ）<<https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/283092/www.mhlw.go.jp/shingi/2003/02/s0210-4a.html>>

⁽⁸⁵⁾ 「労働基準法の一部を改正する法律案要綱（案）」2003.2.13. 厚生労働省ウェブサイト（国立国会図書館インターネット資料収集保存事業（WARP）により保存されたページ）<<https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/283092/www.mhlw.go.jp/shingi/2003/02/s0213-7a.html>>

⁽⁸⁶⁾ 第 156 回国会衆議院厚生労働委員会会議録第 21 号 平成 15 年 6 月 4 日 pp.23-24.

⁽⁸⁷⁾ 同上, p.23; 第 156 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 24 号 平成 15 年 6 月 26 日 p.14.

⁽⁸⁸⁾ 荒木 前掲注(9), p.342.

⁽⁸⁹⁾ 「規制改革・民間開放推進 3 年計画」（平成 16 年 3 月 19 日閣議決定）p.Ⅱ雇用・労働-3. 内閣府ウェブサイト <<https://www8.cao.go.jp/kisei/siryo/040319/2-2-07.pdf>>; 「規制改革・民間開放推進 3 年計画（改定）」（平成 17 年 3 月 25 日閣議決定）p.100. 同 <https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/old/publication/2004/0325/item040325_02-02.pdf>; 「規制改革・民間開放推進 3 年計画（再改定）」（平成 18 年 3 月 31 日閣議決定）p.336. 同 <https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/old/publication/2005/0331/item050331_03-11.pdf>

いては、積み残した金銭解決制度の実現に向けた検討を進めることが記載された。平成 16 (2004) 年に厚生労働省に設置された「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」は金銭解決制度を検討課題の一つとしており、同研究会が平成 17 (2005) 年 9 月にまとめた報告書では、解雇の金銭解決制度について詳細かつ具体的な検討を行っている⁽⁹⁰⁾。報告書では、重要な争点となる解決金の水準について、企業規模によって一律の基準を設定することが困難であることから、金銭解決制度を導入する場合の条件として「解決金の額の基準について個別企業における事前の集団的な労使合意(労働協約や労使委員会の決議)がなされていた場合に限りて認める」⁽⁹¹⁾こととした。また、使用者からの申立てについても、「使用者の故意又は過失によらない事情であって労働者の職場復帰が困難と認められる特別な事情がある場合に限り」⁽⁹²⁾ことや、その場合の解決金額の水準を労働者申立ての場合よりも高くする、あるいは最低水準を定める等の考えが示された⁽⁹³⁾。

一方、解雇基準の明確化については、総合規制改革会議の後継となる規制改革・民間開放推進会議が、平成 18 (2006) 年にまとめた「労働契約法制及び労働時間法制の在り方に関する意見」において、平成 15 年労基法改正時の修正によって、使用者の解雇権が不明確になったとし、「解雇ルールの明確化をいうのであれば、解雇が労働協約や就業規則に定める解雇事由に該当すると言える場合には、労使自治(当事者の取決め)を尊重する観点から、原則として解雇を有効とする考え方を明確にすべきである」⁽⁹⁴⁾としている。規制改革・民間開放推進会議の後継となる規制改革会議の平成 19 (2007) 年の答申⁽⁹⁵⁾は、現行の解雇規制の問題点を指摘し、「判例頼みから脱却し、当事者の合致した意思を最大限尊重し、解雇権濫用法理を緩和する方向で検討を進めるべきである」⁽⁹⁶⁾としている。解雇規制の予見可能性が低く、企業の採用行動に悪影響を与えているとの批判は、この頃の規制改革会議の議論において多く見られる。解雇規制が、「非正規雇用へのシフト」を誘発している⁽⁹⁷⁾、「企業が新規採用を抑制し、結果として失業率を上昇させる」⁽⁹⁸⁾、「使用者の採用の意欲を抑制し、結果的に円滑な労働移動を阻害している」⁽⁹⁹⁾といった批判がなされており、解雇権濫用法理の緩和を求める主張がなされている。

(3) 平成 25 (2013) 年以降の議論

平成 21 (2009) 年に誕生した民主党を中心とする連立政権下では、解雇規制をめぐる論議は、積極的には展開されていない。議論が再開されるのは、再度の政権交代を経た安倍晋三内閣の下での規制改革会議においてである。平成 25 (2013) 年 5 月に規制改革会議に提出された雇用ワーキング・グループの報告書では「判決で解雇無効とされた場合における救済の多様な

(90) 「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」2005.9.15, pp.60-64. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/09/dl/s0915-4d.pdf>>

(91) 同上, pp.61-62.

(92) 同上, p.63.

(93) 同上, pp.63-64.

(94) 規制改革・民間開放推進会議「労働契約法制及び労働時間法制の在り方に関する意見」2006.7.21, p.6. 内閣府ウェブサイト <<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/old/publication/2006/0721/item060721.pdf>>

(95) 規制改革会議 前掲注(69)

(96) 同上, p.167.

(97) 同上, p.164.

(98) 規制改革会議「中間とりまとめ一年末答申に向けての問題提起」2008.7.2, p.154. 内閣府ウェブサイト <https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/publication/2008/0702/item080702_09.pdf>

(99) 規制改革会議 前掲注(70), p.123.

ど労使双方が納得する雇用終了のあり方」について検討を行うとされた⁽¹⁰⁰⁾。さらに、規制改革会議が平成 27（2015）年 3 月にまとめた「「労使双方が納得する雇用終了の在り方」に関する意見—紛争解決の早期化と選択肢の多様化を目指して—」（以下「規制改革会議意見」）において、「解雇無効時において、現在の雇用関係継続以外の権利行使方法として、金銭解決の選択肢を労働者に明示的に付与し（解決金制度の導入）、選択肢の多様化を図ることを検討すべきである」とし、さらに「この制度は、労働者側からの申し立てのみを認めることを前提とすべきである」としている⁽¹⁰¹⁾。平成 21（2009）年以前の議論では、金銭解決の申立ては、一定の条件の下、使用者からでもできることとされていたが、ここにおいて初めて、使用者からの申立てによる金銭解決は認めない方針が示された。労働者申立てのみを認めることとした経緯は、規制改革会議意見の中では明確に示されていないが、規制改革会議意見の取りまとめに向けて議論を行った雇用ワーキング・グループにおいては、使用者の行った解雇が無効と判断されたにもかかわらず、使用者の申立ての金銭支払によって、結果として解雇が正当化されるようになることは適当ではなく、労働者申立てに限って認めるべきとの意見が労働法学者を中心に出ていたことが確認できる⁽¹⁰²⁾。

また、平成 25（2013）年以降の議論では、解雇の金銭的予測可能性を高めること、紛争の迅速な解決を図ること、それによって労働移動の円滑化を実現することの必要性は主張されているものの、平成 21（2009）年以前のように、解雇権濫用法理の緩和を正面から求める主張は見られなくなっている。「労使双方が納得する雇用終了」という表現が頻繁に使われるのも平成 25（2013）年以降である。

平成 27（2015）年 6 月の規制改革実施計画は、規制改革会議意見に沿った議論を進めることとし、『「日本再興戦略」改訂 2015』においても、解雇無効時の金銭救済制度について、議論の場を立ち上げ、検討を進めることとされた⁽¹⁰³⁾。これが現在に至る解雇の金銭救済制度の議論の起点となっており、議論の場として平成 27（2015）年 10 月に立ち上げられたのが、「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」（以下「透明公正検」）である⁽¹⁰⁴⁾。透明公正検は、平成 29（2017）年 5 月に報告書⁽¹⁰⁵⁾を取りまとめている。この報告書を受けた労働条件分科会において、法技術的論点の検討を行うことが指示され、それを受けて平成 30（2018）年 6 月に設置されたのが、学識経験者をメンバーとする「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」（以下「法技術検」）であり、法技術検の報告書⁽¹⁰⁶⁾は令和 4（2022）年 4 月に取りまとめられている。

(100) 「規制改革会議 雇用ワーキング・グループ報告書」[2013.5.30], p.2. 内閣府ウェブサイト <<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/publication/130605/item4.pdf>>

(101) 規制改革会議 「「労使双方が納得する雇用終了の在り方」に関する意見—紛争解決の早期化と選択肢の多様化を目指して—」2015.3.25, p.2. 内閣府ウェブサイト <<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/publication/opinion3/150325/item2.pdf>>

(102) 「第 32 回雇用ワーキング・グループ議事録」2014.12.4, pp.6-7. 内閣府ウェブサイト <<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/wg3/koyo/141204/gijiroku1204.pdf>>; 「第 35 回雇用ワーキング・グループ議事録」2015.2.6, pp.6-7. 同 <<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/wg3/koyo/150206/gijiroku0206.pdf>>

(103) 『「日本再興戦略」改訂 2015—未来への投資・生産性革命—』（平成 27 年 6 月 30 日閣議決定）pp.67-68. 首相官邸ウェブサイト <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/dai2_3jp.pdf>

(104) 透明公正検は、公労使三者構成と明記されていないが、学識経験者、労働組合代表及び労働者側弁護士、経営者団体代表及び使用者側弁護士を構成員としていた。

(105) 「「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」2017.5. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyo-Soumuka/0000166655.pdf>>

(106) 「「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」報告書」前掲注(67)

Ⅲ 解雇の金銭救済制度

1 論議の現在地

透明公正検及び法技術検の二つの検討会での検討を経て、解雇の金銭救済制度の骨格がまとめられた⁽¹⁰⁷⁾。主な論点としては、金銭救済を求める主体、対象となる解雇、制度の利用方法、金銭的予見可能性を高める方法である。以下、内容を見ていきたい。

(1) 金銭救済を求める主体

解雇の金銭救済制度は、無効な解雇をなされた場合に、労働者の請求によって、使用者が一定の金銭（二つの検討会では、この金銭を「労働契約解消金」としている。）を支払い、この支払によって労働契約が終了する仕組み⁽¹⁰⁸⁾として検討されている。前述のとおり、現在の検討では制度の利用は労働者の申立てに限るものとされている⁽¹⁰⁹⁾。

透明公正検の議論では、使用者側委員からは、使用者申立ても検討すべきとの意見が出ていた⁽¹¹⁰⁾。しかし、「使用者申立は、もっぱら使用者側のみの意思に基づき、本来法的に無効と評価される解雇を実質的に有効にできるものであり、現在の解雇法制との断絶は、労働者申立と比較して格段に大きい」等の意見があり、「使用者申立制度については、現状では容易でない課題があり、今後の検討課題とすることが適当」と結論付けられている⁽¹¹¹⁾。透明公正検のこの結論を受けて、法技術検は労働者申立てを前提に検討を行っており、使用者申立ては検討対象としていない⁽¹¹²⁾。

(2) 対象となる解雇

対象となる解雇には、無効な解雇と有期雇用労働者の雇止めがある⁽¹¹³⁾。ここで、争点となったのは、差別的解雇や労働組合活動を理由とする解雇等（禁止解雇）を対象に含めるかどうかである。透明公正検では、労働者申立制度であれば、労働者の保護に欠けることはなく、禁止解雇も対象とすることとされた⁽¹¹⁴⁾。法技術検においても、禁止解雇を除外することは、労働者の選択肢を増やす観点と整合しないとされた⁽¹¹⁵⁾。ただし、差別的解雇等を金銭によって解決することが、労働者の選択肢拡大ということで正当化され得るのか疑問とする意見もあった⁽¹¹⁶⁾。

(3) 制度の利用方法

無効な解雇をされた労働者が金銭救済制度を利用する方法は、裁判等（民事裁判及び労働審

⁽¹⁰⁷⁾ ただし、労働組合代表及び労働者側弁護士は一貫して、解雇の金銭救済制度の導入に反対している。

⁽¹⁰⁸⁾ 「『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」前掲注⁽¹⁰⁵⁾, p.8. 以下では、二つの検討会で議論されているものに限定する場合は「労働契約解消金」と記述し、それ以外も含むものについては「解決金」と記載する。

⁽¹⁰⁹⁾ 同上, pp.2-3.

⁽¹¹⁰⁾ 「第19回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[議事録]」2017.5.22. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000174476.html>> 中山委員の発言等。

⁽¹¹¹⁾ 「『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」前掲注⁽¹⁰⁵⁾, p.27.

⁽¹¹²⁾ 「『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』報告書」前掲注⁽⁶⁷⁾, p.10.

⁽¹¹³⁾ 同上, p.10.

⁽¹¹⁴⁾ 「『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」前掲注⁽¹⁰⁵⁾, p.15.

⁽¹¹⁵⁾ 「『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』報告書」前掲注⁽⁶⁷⁾, p.10.

⁽¹¹⁶⁾ 「『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」前掲注⁽¹⁰⁵⁾, p.15.

判)に限ることとされた。法技術的には、労働契約解消金の請求を裁判等以外で行うことも可能と考えられる。しかし、裁判等以外の請求では、判決や審判によって労働契約解消金の額が具体化されないことから、労使合意が成立する前に、使用者が一方的に決めた金銭を支払う可能性があり、その場合に労働契約が終了しているかが不明確になることが懸念されたため、当面は裁判等での手続に限ることとされた⁽¹¹⁷⁾。

また、平成15年労基法改正時の議論では、解雇の有効・無効を争う裁判と、無効判決が出た後に解雇の金銭解決を請求する裁判を別個に行うことが想定されており、迅速な解決という観点から問題が指摘されていた(Ⅱ章2(1)参照)。しかし、法技術検の検討においては、裁判等での解雇無効判断と同時に労働契約解消金の支払を命じ、使用者が労働者に労働契約解消金を支払った時点で労働契約が終了するという形で整理された⁽¹¹⁸⁾。

(4) 金銭的予見可能性を高める方策

透明公正検では、紛争の迅速な解決や裁判等での金銭的予見可能性を高めるためには、労働契約解消金の算定に当たって考慮すべき要素や、水準(上限、下限等)を定めることとされ、考慮すべき要素としては年齢、勤続年数、解雇の不当性の程度、精神的損害、再就職に要する期間等が考えられるとした⁽¹¹⁹⁾。法技術検で、法技術的にとり得る方策について検討を進めたが、考慮要素や水準、上限下限を定めるかを含めて、ほとんどの事項について「政策的に判断すべき」とされ、具体化されていない⁽¹²⁰⁾。

2 解雇に関する調査

(1) 実態調査の必要性

二つの検討会の議論を経て、解雇の金銭解決の成立要件や利用手続といった課題については、ある程度形が見えてきたと言える。しかし、解雇紛争の迅速な解決を可能とするために必要とされた金銭的予見可能性については、具体的な水準が示されていない。

法技術検報告書を受けて開催された労働条件分科会では、肝腎の金銭水準に関わる事項が、「政策的に判断すべき」とされていることに対して、水準の目安を示す必要があるといった意見が出された⁽¹²¹⁾。また、参考として活用されてきた既存の紛争解決機関での解決状況についてのJILPTの2015年調査⁽¹²²⁾(Ⅰ章3参照)は古いものであるため、再度調査を求める意見があった⁽¹²³⁾。

制度の対象者について、使用者代表委員からは、解雇に際して十分な解決金を得られていない中

(117) 「「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」報告書」前掲注(67), pp.11-12. 法技術検では、形成権構成と形成権判決構成の二つの方式が検討された。形成権構成は、労働者が無効な解雇をされた時点で、金銭救済請求権(形成権)が発生するという考え方であり、これに対して形成判決構成は、労働者が無効な解雇をされた時点では、裁判等により法律関係の形成を求める権利が発生するにとどまり、金銭救済を命じる判決等(形成判決)により解消金債権が発生するとするものである。ただし、本文記載のとおりいずれの方式でも当面は裁判等の手続で権利を行使することとされた。

(118) 同上, pp.43-44.

(119) 「「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」前掲注(106), pp.21-24.

(120) 「「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」報告書」前掲注(67), pp.26-27.

(121) 「第173回労働政策審議会労働条件分科会議事録」2022.4.27. 厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26325.html> 佐久間委員(使用者代表委員)の発言。

(122) 労働政策研究・研修機構編 前掲注(50)

(123) 「第173回労働政策審議会労働条件分科会議事録」前掲注(120) 鈴木委員(使用者代表委員)の発言。

小企業の労働者等の救済になる制度であるとの意見⁽¹²⁴⁾が出ていたが、労働者代表委員からは、既存の労働審判等で金銭解決は一定程度なされており、新たな制度を利用するニーズは労働者側にはない等の意見⁽¹²⁵⁾が相次ぎ、真っ向から対立した。公益代表委員からは、制度によってどのような労働者が救済されるのかを知るために、解雇の実態に関するデータが必要との意見⁽¹²⁶⁾があったが、厚生労働省は解雇数、解雇理由等についてのデータは推計も含めては存在しないと回答している⁽¹²⁷⁾。

このため、解雇や解雇をめぐる紛争の実態を改めて把握することとされた⁽¹²⁸⁾。労働審判及び裁判における金銭解決の実態調査、解雇後の復職状況における調査の結果が既に公表されており、以下に概要を示した。このほか、都道府県労働局のあっせん事案の分析、海外の制度に関する有識者ヒアリング、一般労働者へのアンケート調査等が実施・公表される予定である⁽¹²⁹⁾。

(2) 労働審判及び裁判上の和解に関する実態調査

前述の労働条件分科会での指摘を受けて、2015年調査と同様にJILPTが調査を実施し、令和5(2023)年3月に調査結果⁽¹³⁰⁾(以下「2023年調査」)が公表された⁽¹³¹⁾。2015年調査は都道府県労働局のあっせん事案の分析も併せてまとめられていたが、2023年調査は労働審判及び裁判上の和解だけの調査となっている(あっせん事案は別途調査予定)。2015年調査は、平成25(2013)年(暦年)の四つの地方裁判所で終局した事案を対象としたが、2023年調査は令和2(2020)年及び令和3(2021)年(いずれも暦年)に一つの地方裁判所で終局した事案が対象である。2015年調査が労働審判452件、民事裁判193件であったのに対し、2023年調査は労働審判785件、民事裁判282件と件数としては多くなっている⁽¹³²⁾。また、2015年調査では調査されていなかった項目も新たに調査している⁽¹³³⁾。

(i) 金銭解決状況及び労働者の属性

労働審判及び民事裁判の解雇事案の請求事項は、その全てが地位確認(雇用存続)を求めているが、解決内容として雇用存続(復職)となった事例は労働審判で6件(0.8%)、民事裁判が3件(1.1%)のみであり、圧倒的多数が金銭解決で終局している。この点は2015年調査から大きな違いはない⁽¹³⁴⁾。

金銭解決となった事案について、金銭解決状況及び労働者の属性を、主に中央値でまとめた

(124) 「第184回労働政策審議会労働条件分科会議事録」2022.12.6. 厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_30894.html> 鈴木委員、鳥澤委員、佐久間委員等(いずれも使用者代表委員)の発言。

(125) 同上 富高委員、東矢委員、八野委員等(いずれも労働者代表委員)の発言。

(126) 同上 藤村委員、安藤委員等(いずれも公益代表委員)の発言。

(127) 同上 労働関係法課長(事務局)の発言。

(128) 「第185回労働政策審議会労働条件分科会議事録」2022.12.13. 厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_31608.html> 荒木分科会長の発言。

(129) 厚生労働省労働基準局 前掲注(5), p.8.

(130) 労働政策研究・研修機構編「労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析」『労働政策研究報告書』No.226, 2023.3. <<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2023/documents/0226.pdf>>

(131) 調査結果の公表に先立ち、概要が令和4(2022)年10月の労働条件分科会で報告されている(厚生労働省労働基準局労働関係法課「解雇に関する紛争解決制度の現状と労働審判事件等における解決金額等に関する調査について」(第181回労働条件分科会 資料5) 2022.10.26. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001005117.pdf>>)。

(132) 労働政策研究・研修機構編 前掲注(130), pp.11-12. 裁判上の和解や労働審判の結果は公表されているわけではなく、2015年調査と同様に、裁判所の許可を得て、JILPTの研究員が裁判所内で記録を閲覧し、必要項目をパソコンに入力する形で調査は実施された。

(133) 同上, pp.12-15.

(134) 同上, pp.78-80.

のが表4である。解決金額は、労働審判、民事裁判ともに2015年調査に比べて3割以上増加している⁽¹³⁵⁾が、月収表示での解決金額では1割程度の増加であり、給与の上昇による影響が大きいと見られる⁽¹³⁶⁾。解決に要した時間も、労働審判、民事裁判ともに3割程度増加しているが、これは調査対象期間がコロナ禍の時期であったことが影響した可能性があるとしている⁽¹³⁷⁾。

表4 解雇紛争における紛争解決方法別の金銭解決状況及び労働者の属性

調査項目		労働審判の調停・審判	民事裁判の和解
金銭解決状況	金銭解決の割合	96.7% (96.0%)	97.5% (90.2%)
	解決金額 (中央値)	1,500,000 円 (1,110,000 円)	3,000,000 円 (2,301,357 円)
	月収表示の解決金額 (中央値)	4.7 月分 (4.4 月分)	7.3 月分 (6.8 月分)
	解決に要した期間 (中央値)	6.6 月 (5.1 月)	18.3 月 (14.1 月)
労働者の属性	正社員の比率	74.6% (75.9%)	74.4% (79.8%)
	勤続期間 (中央値)	1.3 年 (2.5 年)	2.1 年 (4.3 年)
	賃金月額 (中央値)	320,700 円 (264,222 円)	369,800 円 (300,894 円)

(注) カッコ内の数値は、2015年調査の結果である。

(出典) 労働政策研究・研修機構編「労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析」『労働政策研究報告書』No.226, 2023.3, pp.20-23, 28-29, 35-39, 60-63, 78-84, 85-87. <<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2023/documents/0226.pdf>> を基に筆者作成。

労働者の属性については、労働審判、民事裁判の正社員比率に違いはなく、2015年調査と比較しても大きな変化は見られない⁽¹³⁸⁾。しかし、勤続年数の中央値は労働審判、民事裁判ともに半減しており、短期勤続者が裁判に訴える事案が増えていると言える⁽¹³⁹⁾。

解決金額の水準としては、労働審判の4.7月分、民事裁判の7.3月分といった数字が、労働条件分科会や規制改革推進会議の働き方・人への投資ワーキング・グループで報告されており⁽¹⁴⁰⁾、今後の議論のベースになると考えられる。ただし、この調査結果は、解雇の有効・無効の判断がなされる前の段階での終局事案によるものであり、中には労働者側が不利な事案(解雇有効と判断され得る)も含まれている点は留意する必要がある⁽¹⁴¹⁾。

(ii) 企業規模

2023年調査で新たに調査した項目として企業の属性がある。図1は解雇紛争事案の企業規模別の割合を示したものである。

中小企業の定義は各種存在するが厚生労働省の賃金構造基本統計調査の定義⁽¹⁴²⁾(小企業10～99人、中企業100～999人、大企業1,000人以上)に当てはめると、労働審判、民事裁判ともに1,000人以上の大企業の労働者の利用は15%程度にとどまり、労働審判、民事裁判ともに約85%が中小企業以下(1,000人未満)の労働者が利用しているとの結果となった。企業規模が小さくなるほど、民事裁判よりも簡易な労働審判の利用割合が増えている傾向は見て

⁽¹³⁵⁾ 同上, pp.80-84.

⁽¹³⁶⁾ 同上, pp.85-87.

⁽¹³⁷⁾ 同上, pp.60-63.

⁽¹³⁸⁾ 同上, pp.28-29.

⁽¹³⁹⁾ 同上, pp.20-23.

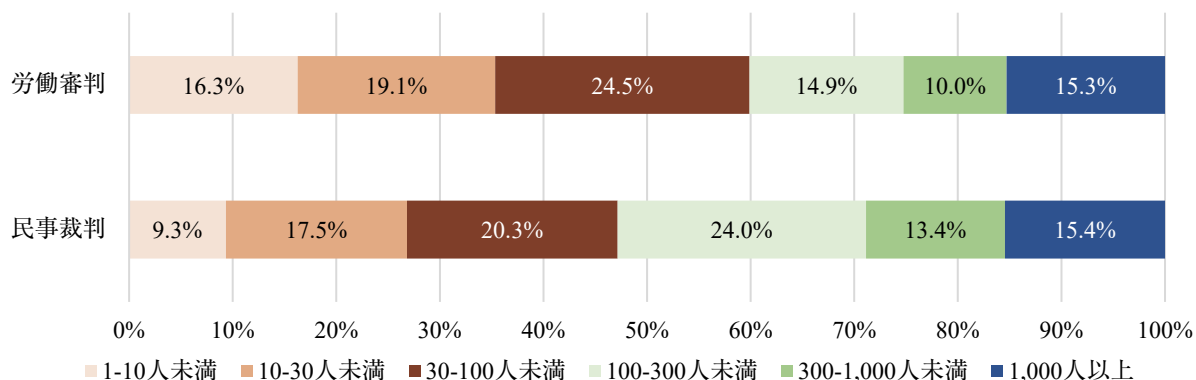
⁽¹⁴⁰⁾ 厚生労働省労働基準局労働関係法課 前掲注⁽¹³⁾, p.11; 厚生労働省労働基準局 前掲注⁽⁵⁾, p.3.

⁽¹⁴¹⁾ 労働政策研究・研修機構編 前掲注⁽¹³⁾, p.15.

⁽¹⁴²⁾ 「賃金構造基本統計調査 用語の解説 企業規模」厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou_b.html#09>

取れるが、民事裁判の利用が極端に少なくなるわけではない。小企業以下（100 人未満）の労働者の利用は、労働審判の約 60% に対し民事裁判でも約 47% と、かなりの割合を占めている。10 人未満の零細企業の労働者に限っても、労働審判で 16.3%、民事裁判で 9.3% という結果であった。

図 1 解雇紛争事案における企業規模別割合



（出典）労働政策研究・研修機構編「労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析」『労働政策研究報告書』No.226, 2023.3, pp.52-56. <<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2023/documents/0226.pdf>> を基に筆者作成。

大企業の労働者と異なり、中小企業の労働者は解雇されても裁判に訴えることができず泣き寝入りをせざるを得ないと言われていた（Ⅱ章 1 参照）が、この調査結果では、裁判等を利用しているのは大多数が中小企業の労働者であり、零細といってよい規模の企業の労働者でも裁判等を利用している実態が見られる。この調査はあくまで裁判等に訴えることができた労働者についての結果であり、裁判等に訴えることができない労働者の存在を否定するものではないが、少なくとも裁判等が大企業の労働者しか利用できない制度であるとは言えない。

平成 27（2015）年の規制改革会議意見に向けてのヒアリングでは、労働問題を扱う弁護士から、裁判等を利用しているのは大企業よりも中小企業の労働者であるとの証言があった⁽¹⁴³⁾。今回の調査はこの証言が裏付けられた結果となっている。

（iii）労働組合の利用

2023 年調査では、労働組合（労組）の利用状況も調査している（表 5）。紛争において労組の支援を受けた労働者は、労働審判は 2.4%、民事裁判では 6.7% と極めて少ない。特に社内労組の利用は労働審判では 1 人もいないという結果であり、民事裁判でも社外の個人加盟の合同労組を利用した労働者の方が多いという結果となった。

令和 6（2024）年の労働組合の推定組織率は、大企業（1,000 人以上）の約 40% に対し、中企業（100 ～ 999 人）9.9%、小企業（99 人以下）0.7% となっ

表 5 労働組合の利用状況

	労働審判	民事裁判
社内労組	0 人 -	6 人 (2.1%)
社外ユニオン（合同労組）	19 人 (2.4%)	13 人 (4.6%)
計	19 人 (2.4%)	19 人 (6.7%)

（出典）労働政策研究・研修機構編「労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析」『労働政策研究報告書』No.226, 2023.3, pp.65-66. <<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2023/documents/0226.pdf>> を基に筆者作成。

(143) 「第 33 回雇用ワーキング・グループ議事録」2014.12.17, p.6. 内閣府ウェブサイト <<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/wg3/koyo/141217/gijiroku1217.pdf>>

ており⁽¹⁴⁴⁾、解雇紛争に直面した中小企業の労働者が利用できる社内労組はそもそも存在していない場合も多いと考えられる。大企業の労働者は企業別組合の支援を受けられるために長期の解雇紛争にも耐えられると考えられてきた（Ⅱ章1参照）が、この調査結果を見る限り、労組の支援による長期紛争という実態は見えてこない。

（3）解雇等無効判決後の復職状況

前述（Ⅱ章1）のとおり、解雇を裁判で争い解雇無効判決を得た場合、労働者としての地位が確認されることになる。しかし、労働者には就労請求権がなく、裁判で争った使用者の下で労働することは困難である場合も多く、復職できない場合も少なくないと推測されていた。この点を確認するために厚生労働省からの要請を受けてJILPTが令和6(2024)年に行ったのが「解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査」⁽¹⁴⁵⁾である。

日本労働弁護団、経営法曹会議や東京都の弁護士会等の弁護士団体を通じて、解雇訴訟において代理人を務めた弁護士に対して調査の要請を行っており、Web アンケートで回答を得ている。労働者側代理人、経営者側代理人の双方の弁護士を含んでいる⁽¹⁴⁶⁾。

（i）終局状況

訴訟の終局類型別に労働者人数を集計した結果が図2である。全体（830人）中、和解（合意退職及び地位確認）が全体の4分の3以上を占めている。中でも合意退職（労働契約を解消し退職）が578人（69.6%）と多数を占めている。地位確認（復職）は61人（7.3%）であり、和解で復職を果たすケースは1割に満たない。

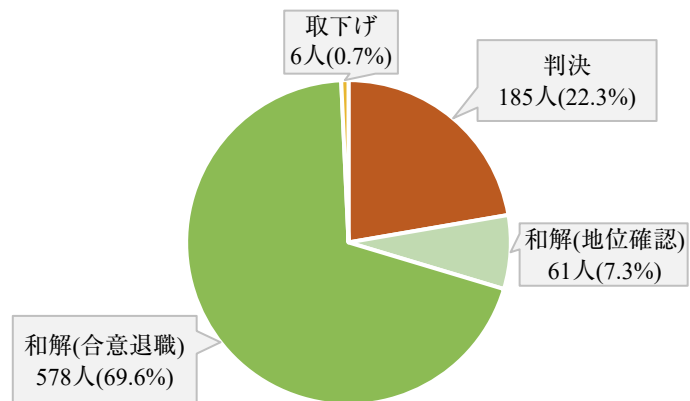
解雇の有効・無効を争い判決で終局したのは、185人（22.3%）であり、これが本調査での主な分析対象である。

（ii）和解の拒絶理由

判決で終局した185人の事案のうち、裁判所から和解案の提案があったが拒絶したケースは160人（86.5%）の事案である。和解案の拒絶は、労働者側が拒絶、使用者側が拒絶、双方が拒絶したことがある。労働者、使用者それぞれの拒絶理由（複数回答）を見てみると図3のとおりとなる。

労働者の拒絶理由で最も多いのは、合意退職の和解案に対して「復職を希望」（34.7%）で

図2 終局類型別労働者割合



（出典）労働政策研究・研修機構編『解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査』（JILPT 調査シリーズ No.244）2024.7, p.19. <<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/documents/0244.pdf>> を基に筆者作成。

⁽¹⁴⁴⁾ 厚生労働省「令和6年労働組合基礎調査の概況」2024.12.18, p.6. <<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/24/dl/gaikyou.pdf>>

⁽¹⁴⁵⁾ 労働政策研究・研修機構編『解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査』（JILPT 調査シリーズ No.244）2024.7. <<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/documents/0244.pdf>>

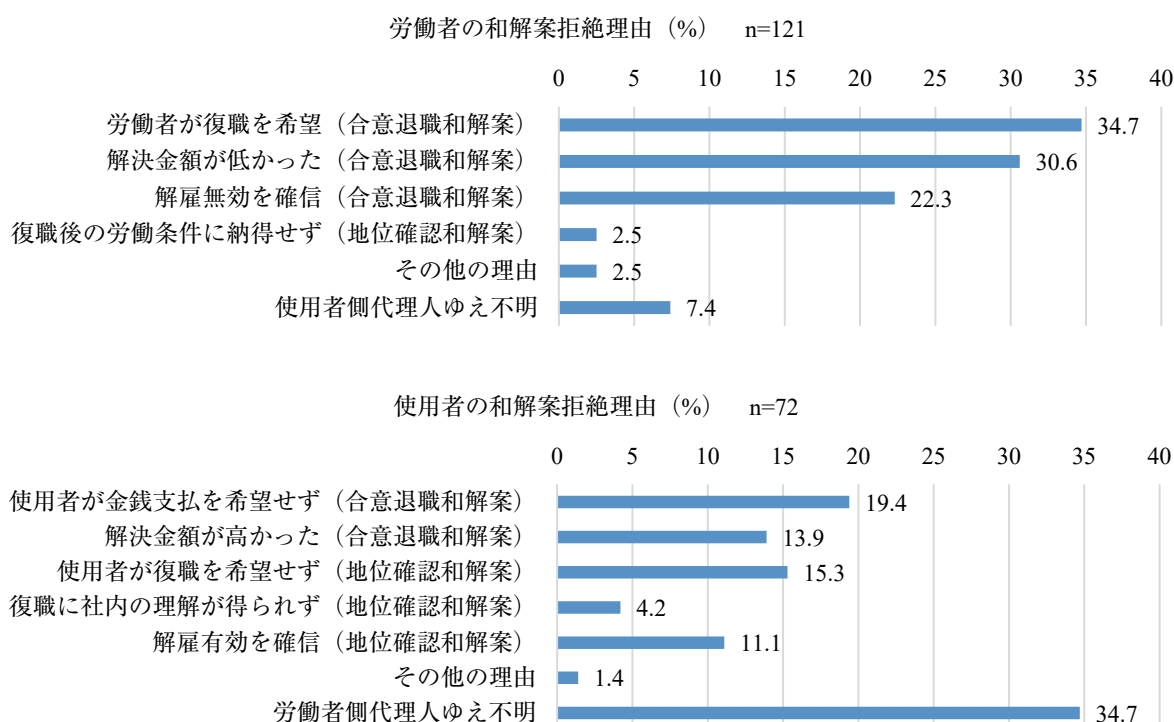
⁽¹⁴⁶⁾ 同上, pp.13-16.

ある。労働者が解雇無効（地位確認）を求めて提訴した裁判なので、労働者の合意退職の和解案を拒絶するケースが多くなるのは当然と言える。

労働者を解雇すると判断した使用者が、地位確認を拒絶する傾向にあるのも当然と言えるが、使用者の拒絶理由で最も多い理由は合意退職の和解案に対する「金銭支払を希望せず」（19.4%）となっている。

そのほか、合意退職案で裁判所の解決金の提示額を理由として拒絶したものとしては、労働者側の「解決金額が低かった」（30.6%）、使用者側の「解決金額が高かった」（13.9%）がある。

図3 裁判所の和解案を拒絶した理由



（出典）労働政策研究・研修機構編『解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査』（JILPT 調査シリーズ No.244）2024.7, pp.21-22. <<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/documents/0244.pdf>> を基に筆者作成。

（iii）復職状況

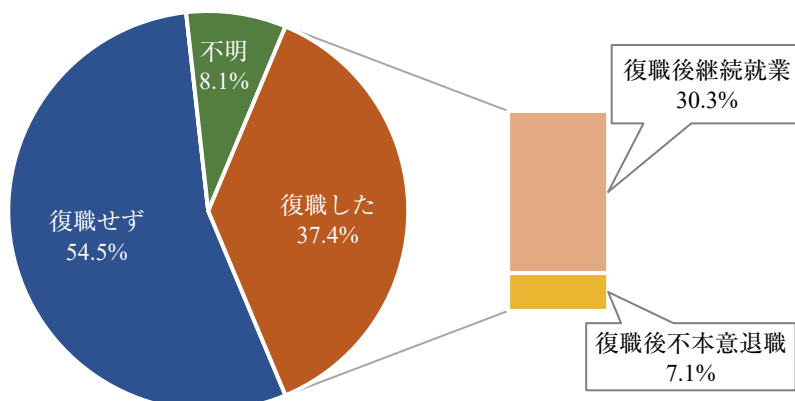
和解を行わず、解雇無効（地位確認）の判決を得た労働者の復職状況について示したのは、図4である。

「復職せず」が過半数となっている。「復職した」は37.4%であるが、そのうち「復職後に不本意退職」が7.1%あり、復職し「継続就業」しているのは、約3割という結果である。

解雇無効によって労働者としての地位が確認されたにもかかわらず、復職できない場合の方が多という結果とはなるが、労使が裁判で争った場合、復職は困難とまで言い切れるかは微妙な数字となっている。ただし、「復職せず」の事案について、その理由を聞いた設問（複数回答）では、「復職後の人間関係に懸念」（38.9%）、「訴訟で争ううちに退職する気になった」（22.2%）、「労働者の復職に対する使用者の拒否が強い」（20.4%）となっており、また、「復職後に不本意退職」の事案で、その理由を聞いた設問（複数回答）では、7人中6人が「使用者からの嫌がらせ」を挙げていることから、解雇紛争を判決まで争った場合、労使の信頼関係の

修復が困難になっていることが確認できる。

図4 解雇等無効判決後の復職状況 n=99



(出典) 労働政策研究・研修機構編『解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査』(JILPT 調査シリーズ No.244) 2024.7, p.23. <<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/documents/0244.pdf>>を基に筆者作成。

3 解雇の金銭救済制度の課題

二つの専門的検討会を経て、制度の利用手続等については、一定程度具体化されたが、解雇に係る実態調査を行うために令和4(2022)年から議論は止まっている状況である。令和6(2024)年6月21日に閣議決定された「規制改革実施計画」では、解雇無効時の金銭救済制度について、令和6(2024)年度中に調査を完了し、結果を得て速やかに議論を再開することとされた⁽¹⁴⁷⁾。

解雇の金銭救済制度は、長期に議論されてきているが、検討が順調に進捗しているとは言い難い状況にある。議論が進捗しない原因、今後解決すべき課題について以下にまとめる。

(1) 労働契約解消金についての課題

(i) 労働契約解消金の水準

解雇の金銭救済制度において、大きな問題となり得るのが労働契約解消金の水準である。金銭救済制度の最大の目標が金銭的予見可能性を高めることにあるとすれば、金銭水準の明確化は最重要の課題となる。しかし、二つの検討会では、水準決定のための要素を示すにとどまり、具体的な水準を示すことはできていない(Ⅲ章1(4)参照)。解決金の水準次第で、解雇の促進にも抑制にもなり得るため、制度導入によってどのような効果がもたらされるのかが、現状では分からない状況になっている。

解雇実態調査を踏まえて、今後具体的な議論が進められると想定されるが、いずれにしても労使の反発が予想される。具体的な水準の決定は容易ではないと思われる。

(ii) 解雇の個別事情

二つの検討会において、労働契約解消金の水準決定の要素としては、解雇時の給与額、年齢、勤続年数のほか、解雇の不当性の程度、精神的損害、再就職に要する期間等が挙げられている(Ⅲ章1(4)参照)。給与額、年齢、勤続年数等は定型的なものであり、これに基づき算定式を

(147) 「規制改革実施計画」(令和6年6月21日閣議決定) pp.93-94. 内閣府ウェブサイト <https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/publication/program/240621/01_program.pdf>

作成することは可能であると考えられる。しかし、解雇の不当性や精神的損害等については、個別の事案ごとに検討をする必要がある。こうした個別事情が水準の決定に与える影響が大きければ予見可能性を高めるという目的とは整合しない⁽¹⁴⁸⁾。

主に労働者側からのこの点を踏まえた反対意見は根強い。そもそも解雇の事案は多様であり、一律の基準を設定することは、本来考慮すべき個別事情を切り捨てることになりかねない⁽¹⁴⁹⁾、既存の裁判等においては、個別事情を考慮して解決金の金額を定めているから解決金に幅がある⁽¹⁵⁰⁾のであり、既存の制度で、個別事情に即した金銭解決がなされているのだから、金銭救済制度は「屋上屋」であり不要である⁽¹⁵¹⁾といった意見が見られる。

(iii) 企業の個別事情

使用者側は解決金の水準を定めることに賛成しているものの、その一方で企業の事情に関わりなく一律の解決金水準が設定されることについては慎重である。解決金の水準が高く設定された場合、対応できない中小企業が出てくるとの懸念があるためである⁽¹⁵²⁾。しかし、企業個別事情を考慮した解決金の水準を決定する具体的方策は見えてこない。

企業個別の事情を考慮した解決金の水準設定に言及したものとして、前述の平成 17（2005）年の「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」⁽¹⁵³⁾がある（Ⅱ章 2(2) 参照）。この報告書では、事前に労使合意（労働協約・労使委員会決議）において解決金の額の基準が定められていることを条件に認めることとしていた⁽¹⁵⁴⁾。企業の個別事情に配慮し、労使自治の原則にも整合的な案と言える。しかし、労組の組織率が年々低下している状況下では現実的とは言えず、労使合意を条件とする方向での検討はなされていない。

(2) 労働者側の解雇規制緩和に対する懸念

労働者側は解決金の水準の予見可能性を高めることは、使用者目線の要望であり労働者側は希望していないとして、制度の導入に一貫して反対している⁽¹⁵⁵⁾。

また、導入後に解雇規制が緩和される方向に変更が加えられることへの懸念もある。金銭解決の申立ては労働者側からのみとする方針は、国会答弁⁽¹⁵⁶⁾等でも説明されており、にわかに変更される可能性は想定できないが、労働者側からは将来的に使用者申立ても認められる制度になるのではないかと懸念が繰り返し述べられている⁽¹⁵⁷⁾。前述（Ⅱ章 2(2)）のとおり、使用者の申立てについて、法案作成の手前まで検討が進んだことがあり、その後の厚生労働省の報告書でも具体的な検討がなされた経緯もあるため、根拠のない懸念とはい切れず、今後も制度の導入に対する懸念要素となり得ると考えられる。

⁽¹⁴⁸⁾ 「「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」報告書」前掲注(67), pp.24-26.

⁽¹⁴⁹⁾ 「「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」前掲注(105), p.22.

⁽¹⁵⁰⁾ 同上

⁽¹⁵¹⁾ 「第 185 回労働政策審議会労働条件分科会議事録」前掲注(128) 富高委員（労働者代表委員）の発言。

⁽¹⁵²⁾ 「「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」前掲注(105), p.23.

⁽¹⁵³⁾ 「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」前掲注(90)

⁽¹⁵⁴⁾ 同上, pp.61-62.

⁽¹⁵⁵⁾ 「第 185 回労働政策審議会労働条件分科会議事録」前掲注(128) 富高委員（労働者代表委員）の発言。

⁽¹⁵⁶⁾ 第 193 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 22 号 平成 29 年 6 月 6 日 p.38. 塩崎厚生労働大臣答弁。

⁽¹⁵⁷⁾ 「第 12 回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[議事録]」2017.1.30. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000154203.html>> 長谷川委員の発言; 「第 184 回労働政策審議会労働条件分科会議事録」前掲注(124) 富高委員（労働者代表委員）の発言。

(3) 制度導入の効果についての疑問

予見可能性を高めるという目的と同時に、金銭救済制度の目的として説明されているのは、裁判に訴えることができず、解雇されても僅かな解決金しか得られない労働者の救済である。しかし、解雇の実態は、今まで十分に把握されておらず、この制度によってどのような効果をもたらせるのかが十分に把握できていなかった。このため前述の JILPT の調査が実施されたが、この調査では企業規模が小さく、労組の支援も受けていない労働者が民事裁判を利用しているとの結果となっている（Ⅲ章 2(2)(iii) 参照）。

ただし、この結果が裁判等を利用できない労働者がいないことを示すものとは言えない。裁判等は弁護士に代理人を依頼するのが一般的であり⁽¹⁵⁸⁾、資力の乏しい労働者にとっては、ハードルが高い制度と言える。これに対して、裁判等よりも簡易な紛争解決手段として利用されているのが労働局あっせん⁽¹⁵⁹⁾である。JILPT の調査では、裁判等を利用した労働者に占める正社員の割合は約 4 分の 3 である（表 4 参照）のに対し、労働局あっせんを利用した労働者の正社員の割合は 5 割弱であり、裁判等に比べて非正規雇用労働者の割合が高い⁽¹⁶⁰⁾。労働局あっせんでは合意が成立しないことも多く⁽¹⁶¹⁾、金銭解決をした場合の解決金も低水準である（Ⅰ章 3 参照）。

不当に解雇されても僅かな解決金しか得られない労働者の救済ということであれば、裁判等を利用できない労働者（特に非正規雇用労働者）を対象とした制度にすべきということになる。前述のとおり、検討中の金銭救済制度では、有期雇用労働者の雇止めも対象としているが、制度の利用を裁判と労働審判による手続に限ることとしており、現実と合っていないと批判する意見もある⁽¹⁶²⁾。

厚生労働省では、裁判等を利用できていない労働者の解雇実態を調査するため、都道府県労働局のあっせんや、一般労働者へのアンケート調査を実施することとしており、この結果を踏まえた議論がなされることとなる。

おわりに

解雇の金銭解決制度が、政府の検討課題とされたのは、平成 13（2001）年であり、既に 20 年以上が経過している。現在の労働者申立てによる金銭救済制度の議論が始まった平成 27（2015）年を起点としても約 10 年が経過している。規制改革実施計画等で、導入の必要性が度々述べられているが、現時点で早期に実現するめどは立っていない。

労働市場の流動化、円滑な労働移動のために、解雇規制の改革が必要であると言われるが、一方で、解雇が判例によって形成された解雇権濫用法理によって制限されている以上、法改正

⁽¹⁵⁸⁾ 2015 年、2023 年の JILPT 調査では、解雇事案で弁護士を利用した労働者の割合は、民事裁判で 95.8%（2015）、98.2%（2023）、労働審判で 90.7%（2015）、94.1%（2023）であった（労働政策研究・研修機構編 前掲注 50, pp.31-32; 同編 前掲注 130, pp.63-64.）。

⁽¹⁵⁹⁾ 2015 年調査では、労働局あっせん事案で弁護士を利用した労働者の割合は 0.7% であった（労働政策研究・研修機構編 前掲注 50, p.31.）。

⁽¹⁶⁰⁾ 2015 年調査では、労働局あっせん事案を利用した労働者は、正社員 47.1%、直用非正規 38.1%、派遣 7.5%、試用期間 3.8%、内定 2.7%、その他 0.8% となっている（同上, p.10.）。

⁽¹⁶¹⁾ 同上, pp.23-24, 41-44. 労働局あっせんへの参加は任意であるため、2015 年調査の終了区分で最も多いのは、被申請人の不参加（38.9%）であり、合意成立は 38%（うち 96.6% が金銭解決）である。

⁽¹⁶²⁾ 濱口 前掲注(7), pp.110-111.

によってこの状況を変えることはできないとの意見もある。解雇権濫用法理は日本の雇用システムと密接な関わりを持っており、雇用システムを変えるかどうかの問題と言える⁽¹⁶³⁾。

雇用システムの面では、地域や職務を限定した正社員、いわゆる多様な正社員を導入する企業が増えている。多様な正社員は正規・非正規の二極化を緩和する役割が期待されているが、解雇規制の面から見た場合に、勤務地や業務の無限定を前提としている典型的正規雇用労働者と同等の雇用保障が得られるかは今後の争点となると考えられる⁽¹⁶⁴⁾。

いずれにしても、解雇は労働者にとって生活の糧を失う深刻な事態を招くものでもある。また、解雇は労働契約終了についての労使の合意が成立せず、使用者の一方的な行為としてなされるものであり、労使が対立する場面で生じるものであるため、労働者側の拒否感は根強いものがあると言える。解雇された労働者の利益が最大限考慮された制度の検討が求められており、今後の議論が注目される。

(ふくい よしと)

⁽¹⁶³⁾ 同上, pp.108-109.

⁽¹⁶⁴⁾ 「「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」前掲注(40), pp.3-4.