『労働新聞』リレー方式 紙上討論 「解雇無効時の金銭解決し

第 11 回-第 14 回 中央大学ビジネススクール客員教授 荻野勝彦 2019 年 3 月 25 日-4 月 15 日

【1】第11回 逸失利益もとに算定 原告・被告の選択別で

解雇無効の場合、無効判決であっても最終的には(復職ではなく)金銭の支払と退職で決着しているケースも多い。長期にわたる裁判のあとに、さらに金銭解決のプロセスが加わることになり、当事者の負担は大きなものとなる。

[画一的な現状の打破へ]

その背景として、一口に解雇無効といっても、個別の事案によってその事情は多様だということがあ げられる。セクハラ解雇のような論外な例もあれば、労働者にも相当の非はあるものの手続が不十分な どの理由で無効となる例もあろう。

それに対して判決は有効・無効の二者択一であり、救済は復職のみという現状は、あまりに画一的に 思われる。金額が連続的に変化しうる金銭救済の導入は、その多様化に大いに資することが期待される。 以下、法技術的な論点はひとまず棚上げさせていただいて、どのような制度設計が考えられるか私案を 述べてみたい。

さて、私の提案は大きく分けると次の3つになる。

- (1) 裁判所は、解雇の無効とともに、解決金を決定する。
- (2) 原告・被告(労使)の一方の選択により、解決金での解決となる。

この2つの提案は、世間で考えられているものともかなり異なっているかもしれない。「金銭支払による安易な解雇が増加する」という懸念の指摘が想定されるところだが、これに対しても反論を用意する。それが提案の3つめだ。

(3)解決金の額は、原告(労働者)の逸失利益をもとに、事件個別の事情を勘案し、原告の選択による場合・被告の選択による場合の別に算定する。これで対処可能と考えている。

まず前提として、一部には日本の雇用慣行の変革を唱道し、金銭救済をその一環、あるいは端緒と考える立場もあるようだが、本稿はそうした立場をとらない。金銭救済の対象となるのは、あくまで解雇無効の場合に限られ(いわゆる「事後型の金銭救済」)、金銭の支払で解雇可能とする、いわゆる「事前型の金銭救済」は採用しない。

したがって、制度導入時にいわゆる「相場」のようなものも設定しないことになる。これについては 過去の議論の中では「現行の労働審判や労委・労働局のあっせん、訴訟の和解などにおける『被雇用者 の雇用上の地位、勤続年数、賃金水準、企業水準・規模等の各要素と救済金額との関係」』から『客観的 かつ分かり易い』相場を明らかとし」といった提案がされたこともあった。こうした発想は、ただちに 事前型の金銭救済を想起させるものであって排除されるべきであろう。

[容易でない事前設定型]

さらに以前には、「解雇の金銭解決の申立てを、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って認める」との提案がな されたこともあるが、これも実務的には困難と思われる。現状であれば、人員整理の余儀なしとなって しまった場合、その時点での営業や財務の状況をふまえて割増退職金などを労使で協議決定しているわ けで、それを念頭におくと「解決金の額の基準」を事前に定めることは容易ではあるまい。

(『労働新聞』平成 31 年 3 月 25 日 (第 3202 号))

【2】第12回 使用者にも選択権を 高額解決金により歯止め

前回は、新たな解雇無効時の金銭救済制度として次の3点からなる私案を示した。(1)裁判所は、解雇の無効とともに、解決金を決定する(2)原告・被告(労使)の一方の選択により、解決金での解決となる。

「"事前型"の排除が必要]

そして「金銭支払による安易な解雇が増加する」という懸念に対処するために、(3)解決金の額は、原告(労働者)の逸失利益をもとに、事件個別の事情を勘案し、原告の選択による場合・被告の選択による場合の別に算定する。

その上で、金銭救済を事後型に限定し、金銭の支払で解雇可能とする「事前型の金銭救済」を排除するために「制度導入時には解決金の『相場』は示さない」ことを説明した。

さて、事前に相場を作ったり、労使間の集団的手続で解決金の基準を決めたりはしないと述べたわけだが、これに対しては「透明性の欠如」「予見可能性の低さ」といった批判があろう。確かに、ある程度予見可能性があれば、いざ人員整理近しという状況になった際には、労働者にとっても一定の安心感につながるだろう。

使用者に対しては、相場の金額を払えるうちに人員整理に踏み切りなさいとのメッセージとなるかも しれない。

しかし、私としては、それでもあえて予見可能性を低くすることで、事前型の金銭救済を排除し、「金銭支払で安易な解雇の増加」という懸念を払拭することが必要と考える。それ以上に(2)の一方選択による金銭解決が重要だろうと考えるからだ。

これについては「選択は労働者のみ可能とし、使用者による選択は認めない」との有力な見解がある。 むしろ、そちらが主流であろう。確かにこれは「金銭支払いで安易に解雇」を防ぐには直接的な手立て に見える。

しかし、労使が共に復職を選択するのでなければ、円滑で幸福な復職は実現しないだろうというのは、 人事管理の経験者であれば同意できるものと思う。初回冒頭で述べたように解雇事案もその事情は多様 であり、その中には復職が職場の上司や同僚の大きな負担となるケースもそれなりにあるはずだ。使用 者一方による選択も認められるのが望ましい。

もちろん、多様な中には、たとえばいいにくい事情をトップに進言して疎まれ解雇されたものの、職場上司や同僚はぜひ復職してほしいと考えているといったケースも決して少なくあるまい。こうした場合に対処するために、私案で示した(3)が重要になる。

[相場は事後的に形成へ]

つまり、こうしたケースに対しては、被告の選択による場合について禁止的に高額な解決金を示すことで、事実上使用者による金銭解決を不可能とすることができるわけだ。ここでも、事前に「相場」を つくらないことが重みを持ってくる。

もっとも、制度導入に相場をつくらないとは言っても、こうした判断が積み上げられていくことで、 事後的に相場ができてくることはあるだろう。逆にいえば、当初は相場がない中で解決金の水準をどう 考えるのかというのが大きな問題として生じる。次回はこれについて説明していきたい。

(『労働新聞』平成 31 年 4 月 1 日 (第 3203 号))

【3】第13回 勤続5年で8カ月 「完全補償ルール」を提示

今回は、3点からなる私案のうち3つ目の(3)解決金の額は、原告(労働者)の逸失利益をもとに、事件個別の事情を勘案し、原告の選択による場合・被告の選択による場合の別に算定する」について、さらに検討したい。

[検討に値する過失相殺]

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)では、経済学的に望ましい金銭救済の水準として「完全補償ルール」を提示している。これは解雇されなかった場合の賃金と解雇された場合の賃金の差額の現在価額を補償すべきとの考え方で、具体的には、勤続5年で8か月程度、10年で18か月程度とほぼリニアに上昇し、勤続25年で32か月程度のピークとなり、その後は上昇の2倍くらいのペースで急速に下落して勤続37年では6カ月程度にまでなるという試算も示されている。

いうまでもなく民事事件における損害賠償の考え方に親和的なものである。それが経済学的にも望ま しいというのは頼もしいし、試算結果も過去の希望退職事案における割増退職金の趨勢と近しいように 思われる。

裁判所が解決金の算定にあたってこれを踏まえることはまことに妥当ではあるまいか。私としては、 これに事件個別の事情を勘案して解決金の額を示すことが望ましいと考える。

そして、前回も少し触れたように「事件個別の事情を勘案」することも重要となろう。連載冒頭に書いたように、一口に解雇無効といっても、セクハラ解雇のような論外な例もあれば、労働者にも相当の非はあるものの手続が不十分などの理由で無効となる例もあろう。

前者については、前回書いたように被告の選択による場合について懲罰的な高額の解決金を示して事 実上金銭救済を禁止する。一方、後者については、損害賠償における過失相殺のような考え方を導入し て解決金を減額することも、法技術論上の問題はあろうが、十分検討に値するのではないだろうか。

技術的にはさらに困難とは思われるが、バックペイについても同様に過失相殺的に減額することも考えることはできよう。こうすれば、金額を連続的に変化させることで救済の多様性を高めるという金銭 救済のメリットが存分に生きるのではあるまいか。

[事案積み重ね相場形成]

こうした事例が積み上がることで、事後的に相場観が形成されていくことは十分考えられるし、むしろ順当でもあろうと考える。「悪質事案には高額解決金」が相場となれば「金銭支払で安易に解雇」という懸念にも及ぶまい。これが労働審判などの ADR の場でも活用されることは、労使にとってメリットとなるのではないか。

実際、交通事故についてはこうした蓄積が公益財団法人日弁連交通事故相談センター専門委員会の編集になる『交通事故損害額算定基準』(青本)や、同センター東京支部の編集になる『民事交通事故訴訟損害賠償額算定基準』(赤い本)などにまとめられており、労災補償などの際に参考とされるなど、人事管理においてもなじみのあるものとなっている。

(『労働新聞』平成 31 年 4 月 8 日 (第 3204 号))

【4】第14回 支払能力にも配慮 労働者が選択した場合

(1)裁判所は、解雇の無効とともに、解決金を決定する。(2)原告・被告(労使)の一方の選択により、解決金での解決となる。(3)解決金の額は、原告(労働者)の逸失利益をもとに、事件個別の事情を勘案し、原告の選択による場合・被告の選択による場合の別に算定する。

改めて、これまでの連載で示した3点からなる私案を提示した。世間での議論とはかなり様相を異にするものであり、また法技術上の課題も多々抱えていて異論も多かろうと思うが、議論の材料となれば幸甚である。今回は補遺的にいくつかの論点を敷衍しておきたい。

[解決金不満なら復職で]

今回の私案の中でとくに不自然なのが「原告の選択による場合・被告の選択による場合の別に」であるう。私自身もやや違和感を禁じ得ないところではある。

ただこれには、前述したように使用者が悪質なケースでは事実上金銭救済を選択できないようにできるということに加えて、労働者が選択した場合の額については企業の支払能力も考慮することができるという理由もある。労働者が金銭解決を選択すれば使用者は拒めないので、支払能力に対する一定の配慮は必要であろう。使用者が復職を選択した場合には、労働者は解決金に不満があれば復職することができるので、著しく保護に欠けることはないと思われる。

ちなみに前回紹介した大内・川口(2018)では、悪質なケースについては金銭解決を認めないとしているが、その場合労働者が復職を望まない場合の救済が不十分になる懸念は残る。高額な解決金に換えて、事情によっては裁判所が(労働者による選択の場合の解決金は示しつつ)使用者による金銭救済の選択を認めないことを可能とすることも検討に値しよう。

もうひとつ、これは必ずしも「解雇無効時の金銭救済」ではないが、反復更新した有期契約労働者の 雇止めについても、金銭解決的な発想を導入することができるのではないかと考えている。退職時に一 定のまとまった金銭を支給することで、雇止め法理の問題なく契約終了が可能であるとすれば、非正規 雇用労働者への退職金制度の普及を促すことができる可能性がある。

これは契約終了後の労働者の生計費の面でも大きなメリットがあり、労使双方に有意義と考えられる。 解雇と異なり、雇止めは契約終了が明らかで、こうした発想も馴染みやすいのではないか。こちらは普 及促進の観点から予見可能性の高い形で金額を示すことが望ましいだろう。

[高い一時金の支給例も]

今回、一連の「働き方改革」に関連して示された「同一労働同一賃金」ガイドラインには、退職金に関する記載はない。しかし、労働者派遣にかかる「労使協定方式」には退職金に関する運用も示されていて、その萌芽はある。

現実にも、自動車メーカーの期間従業員など、長期契約奨励・勤続奨励へのインセンティブとして期間満了時に高額な一時金が支給される例もあるし、パートタイム労働者が年末に就労調整をするために時給を引き下げて差額を退職金的に受け取るといった例もみられるから、それほど非現実的なアイデアでもあるまい。併せて議論を望みたいところだ。

(『労働新聞』平成 31 年 4 月 15 日 (第 3205 号))

『労働新聞』リレー方式 紙上討論 「解雇無効時の金銭解決」第 11 回 – 第 14 回

【1】第11回 『労働新聞』平成31年3月25日(第3202号)

【2】第12回 『労働新聞』平成31年4月1日(第3203号)

【3】第13回 『労働新聞』平成31年4月8日(第3204号)

【4】第14回 『労働新聞』平成31年4月15日(第3205号)