

カネで不当解雇し放題制度が目前！実は労働者にメリット？ 解決金額は？

Business Journal 2015/12/11 12:04 編集部

おすすめ 11 ツイート

「Thinkstock」より
[拡大]

政府は、今年6月30日に閣議決定された規制改革実施計画に基づき、規制改革会議の提言した、いわゆる「解決金制度」の導入を検討している。解決金制度は、企業の行った解雇が法律上認められない不当なものであった場合でも、労働者を復職させず、法律で定められた一定額の補償金を使用者が支払い、雇用関係を解消する仕組みだ。

提言では、解決金制度は「紛争解決の早期化と選択肢の多様化」のための方策のひとつに位置づけられている。申し立てについては労働者側のみに認められており、企業側からこの制度を使うことは想定されていない。一方、労働者側の専門家からは、不当解雇であっても補償金さえ払えば解雇が認められることと同じ結果になるとして「カネで解雇を買う制度」ではないかといった反発も出ている。

解決金制度とは、果たして「カネで解雇を買う制度」といえるのか。事業再生やM&A（合併・買収）を中心に、企業法務全般を手がけるセンチュリー法律事務所の佐藤宏和弁護士に

- ・解決金制度の使い方
- ・解決金制度導入のメリット

などについて話を聞いた。

●紛争解決の早期化に有効か

--解決金制度は具体的にどのように使われることが考えられるのか？

佐藤宏和氏（以下、佐藤） ここで重要なのは、解決金制度を「紛争解決の早期化」の手段として使うのか、それとも「選択肢の多様化」の手段として使うのかという点です。解雇に関する争いについて、早期解決の手段としては労働審判という制度があります。労働審判では、当事者が裁判所に出向く機会が最大で3回ありますが、現実には最初の1回でほとんど決着がつけられます。

このため、当事者は1回で自らの主張をするよう求められ、労働審判官（裁判官）と労働審判員（使用者側と労働者側の専門家各1名）が双方の当事者から事情を聴取し、解雇無効と認められそうな事案であれば調停という裁判上の和解手続の中で、事案に応じた相応の解決金支払を使用者側に納得させるよう促します。

解雇が行われてから代理人を通じて労働審判を申し立て、裁判所に初めて出向くまで、3カ月程度で紛争が終結するケースも珍しくありません。このように、現行の労働審判でも紛争解決の早期化は“ある程度”実現され、結果として解決金の支払いも行われています。

--労働審判で紛争解決の早期化が実現され、解決金の支払いも行われているのであれば、なぜ解決金を制度として導入する必要があるのでしょうか。

[トップ](#) > [国内](#) > [経済](#)

カネで不当解雇し放題制度が目前！実は労働者にメリット？ 解決金額は？

Business Journal 2015/12/11 12:04 [編集部](#)[おすすめ](#) 11 [ツイート](#)

佐藤 労働審判手続で和解が成立しない場合、審判官と審判員から解雇が有効か否かについて「審判」が言い渡されますが、どちらかの当事者が異議を申し出れば訴訟に移行します。

労働審判は裁判所の手続なので、当事者に対しては比較的大きな影響力を持ちますが、最終的に当事者が納得して審判を受け入れなければ効果はありません。労使の意見対立が極めて激しい場合、初めから訴訟手続に入る場合もあります。このような場合、紛争長期化は避けられません。

そこで制度としての解決金が役に立つかという点、意見対立の激しい事案で「妥当な解決金の水準」を法律で定めるのは極めて難しいでしょう。解決金の水準がよほど高くない限り、労働者側が納得できるとは考えにくいからです。この意味で、解決金制度を紛争解決の早期化のために使うのは現実的になかなか難しいと思います。

● 選択肢の幅は広がるのか

--では、「選択肢の多様化」の手段として使うということになるのでしょうか。

佐藤 解決金制度を選択肢の多様化の手段として使えば、労働者側が抱える行動上のジレンマが解決する可能性があります。

現在は、法律上無効と考えられる解雇に対する「補償金」のような名目で、一種の解決金に対する支払請求権を労働者に認める法制度がありません。労働者側が本音では「お金を払ってもらうことで決着したい」と思っている場合でも、建前上は復職を希望する必要が出てきます。つまり、解雇無効を前提にした「雇用契約に基づく従業員の地位確認請求」をせざるを得ません。

従って、使用者側に「わかりました。復職を認めます」と判断されると、かえって労働者側は困ってしまいます。

--使用者側が復職を受け入れないのを期待しつつ、できるだけ解決金の水準を引き上げる目的で「復職を求める」のは明らかに不自然ですね。

佐藤 その通りです。また、「解雇無効だから雇用契約は継続している」と主張しながら、現実には転職先を探さざるを得ないことも多いでしょう。しかし、従業員の地位に基づいて賃金支払いを求めながら別の会社で働くのは矛盾しており、請求の正当性に疑いが生じかねません。

さらに、自分の能力と努力で転職先を見つけると、復職の必要がないということになり、不当な解雇を受け入れるのと同じ結果になってしまいます。これでは、労働者側は納得感を得られないでしょう。

カネで不当解雇し放題制度が目前！実は労働者にメリット？ 解決金額は？

Business Journal 2015/12/11 12:04  編集部

 おすすめ  ツイート

この意味で、解雇無効時に労働者側で「補償金支払請求権」のような権利が認められれば、労働者側は堂々と解雇無効を争いつつ補償金の支払いを求めることができます。政府の検討する解決金制度が、このように現行制度を改善するものであれば一定の意義はあるかもしれません。

--解決金の水準を法律で定める上で、注意するべき点はありますか。

佐藤 現行制度では、解雇無効を争う場合、一般的に「従業員としての地位確認請求」を行うため、「賃金の何カ月分を支払う」というかたちで和解協議が行われることが多いです。使用者が解雇を言い渡してから紛争が解決するまでの期間の賃金に加え、諸般の事情を考慮して解決金の額が決めます。解雇無効と判断し得る事案であれば解決金の額は、労働審判で賃金の3～9カ月分、訴訟なら1年以上ということもあります。

法律で解決金の水準を定める場合、労使双方の落ち度や労働者の要保護性など金額決定上の考慮すべき要素と計算方法の枠組み等を定めることになるでしょう。このためには、事件の類型ごとに事例の蓄積と分析を行い、最終的に労使双方が納得できる方法論が確立される必要があります。

たとえば、交通事故の保険金支払額では、類型ごとに妥当な金額を計算するための非常に細かな方法論が確立されています。解雇事件の解決金も、制度として導入される場合、このような緻密な分析の蓄積に基づいて定められるのが望ましいでしょう。

--ありがとうございました。

(構成＝編集部)