

解雇は原則自由!?

金で「首切り」OK!?

リストラを後押しする法案化をくい止め 真に実効ある解雇規制法を

厚生労働省は、労働政策審議会の答申「昨年一二月二六日」を受けて、この一月からの通常国会に労働基準法などの「改正」案を提出することを予定し、その準備作業を進めています。そのなかにはいわゆる「解雇ルール」の法制化が含まれていますが、これについてマスコミの多くは、解雇ルールが明確化されることで労働者の保護にとって一歩前進がはかれるかのように報じています。しかし実際には、むしろ解雇の自由を拡大するばかりか、金さえ払えば違法な首切りも押し通せるしくみを新たに設けるなど、リストラ「合理化」のもとでの無効な解雇をいっそう押し進めやすくなる内容の、とんでもない代物です。

ならわれている「改正」の全容 労働法制改悪の総仕上げ + 首切り自由化

政府・財界はこの間、市場原理万能主義にもとづく「規制緩和」政策の重要な柱として、労働時間の弾力化や派遣労働の規制「緩和」にはじまり、雇用・労働に関するルールを破壊する立法を一貫して推し進めてきました。

今回の「改正」は、労働者の反対によって設けられてきた一定の「歯止め」を取り払い、有期雇用の上限期間を現行の原則一年から三年（専門職については三年から五年）にして、企業による正規労働者の有期雇用への置き換えをいっそう行い易くし、新裁量労働制（企画職型裁量労働制）の要件を大幅に緩和してホワイトカラー全般に適用できるような裁量労働制を適用できるようにし、これによって残業代なしでの長時間労働を強制できるようにし、派遣労働期間を一年から三年に延長するとともに禁止されていた製造業についても解禁する（但し派

遣期間は当面は一年）ことにより正規との入れ替えをはかれるようにするというもので、労働法制改悪の総仕上げともいべきものです。

それだけではなくさらに重大なことには、つぎのような危険がまわっている。盛り込まれようとしています。

今回の「改正」では、「労働契約終了等のルール及び手続」と銘打って労基法に解雇に関する規定を新たに設けるとしていますが、予定されている規定は解雇を「規制」するものなどではありません。実際には、解雇は原則自由だとされて、これまで以上に首切りが行い易くし、しかも裁判で解雇が無効とされても金さえ払えば労働者を職場から追放できるしくみを新たに設けるといって、とんでもない内容が盛り込まれようとしているのです。

判例ルール引き下げの危険を はらむ「労働契約終了等のルール」

安心できない 「正当理由」規定

「答申」は、「正当な理由がなくなつた解雇」は無効とするとしていますが、その前に使用者は、……労働者を「解

雇することができる」と述べて解雇の自由を原則とすることを明らかにしています。そして、正当理由のない解雇は権利の濫用として（例外的に）無効なのだとしているのです。

これでは、いざ裁判となつた場合、「解雇はもとも自由だ」とされているのだから、例外的に正当な理由がなく権利の濫用にあたる「ことを労働者が主張し、証明しなければならぬ立場に立たされてしまう危険があります。裁判の実務では、原則に対して例外である権利濫用の認定をすることに裁判官は消極的になるのが普通だからです。

きわめつけの「首切り新兵器」 無効な解雇でも 「金で始末」できるしくみ

解雇無効判決にも従わない 企業を免罪する新制度

今回の労基法「改正」の最大の「目玉」ともいえるのが、裁判所が解雇を無効と判断した場合でも、企業が一定の金銭を支払えば労働者を職場から永久追放できるようにする制度を新設することです。

すでに述べたとおり、「解雇は原則自由」とされたもとで、労働者が解雇の違法・無効を明らかにするにはこれまで以上にさまざまな困難を強いられることとなります。

ところが今回の「改正」の問題 点は何れにとどまりません。

さらに重大なことに、労働者がこの困難を乗り越えて解雇の違法・不当性を明らかにすることに成功した場合でも、違法な解雇を強行した当該企業の申出により、一定の金銭の支払「つまり、首切り代」の支払いで雇用を終了させる制度を新たに設けてやるというのです。

本末転倒の新設理由

このような制度新設の必要性については「答申」は、「裁判所が解雇を無効として、解雇された労働者の労働契約上の地位を確認した場合であっても、実際には現職復帰が円滑

これとは逆に、「解雇には正当な理由を必要とする」を原則規定として設け、整理解雇の四要件を法文化し、挙証責任を使用者に負わせることにすれば、正当な理由があることを企業は疑問のないところまで立証しなければならぬこととなります。どちらが規定の仕方として適切かは明らかです。

「首切り」コストも
厚労相告示額で
らくらく予算化

企業にとってさらに都合がよいことに、首切り費用があらかじめ計算できるという大きな利点まで組み込まれています。

というのは、違法な解雇であっても労働者を職場から追放するために払えばよい金額の額は、事実上の個別事情に応じて裁判所が判断して決定するのではなく、あらかじめ厚生労働大臣が定めるところの方向が打ち出されているからです。

「答申」は、この場合に厚生労働大臣は「労働者の勤続年数その他の事情を考慮して」金額を定めるとしていますが、無効な解雇をあえて行おうという企業にとって、あらかじめ「首の値段」が定められていればこれほど使い勝手の良い制度はありません。

解雇が無効とされた場合でも「首切りコスト」としてあらかじめ計算された金額で安心して首を切ることができ、しかも勝訴判決を武器とする労働者の運動によって復職を強いられる危険もないのです。こうなれば、不法な解雇、人権を踏みつける一方的リストラが増大するのは目に見えているでしょう。

(以下、裏面)



労働政策審議会答申（建議） 抜粋

労働契約に係る制度の在り方

- 1 労働契約内容の明確化（略）
- 2 労働契約の期間（略）
- 3 労働契約終了等のルール及び手続

(1) 労働契約終了等のルール及び手続の整備について
労働契約の終了が労働者に与える影響の重大性を考慮するとともに、解雇に関する紛争が増大している現状にかんがみると、労働契約終了のルール及び手続をあらかじめ明確にすることにより、労働契約の終了に際して発生するトラブルを防止し、その迅速な解決を図ることが必要である。

このため、労働基準法において、判例において確立している解雇権濫用法理を法律に明記することとし、使用者は、労働基準法等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、労働者を解雇できるが、使用者が正当な理由がなく行った解雇は、その権利の濫用として、無効とすることを規定することが必要である。

(中略)

八また、解雇をめぐるトラブルを未然に防止し、その迅速な解決を図る観点から、退職時証明に加えて、解雇を予告された労働者は、当該解雇の予告がなされた日から当該退職の日までの間においても、使用者に対して当該解雇の理由を記載した文書の交付を請求できることとする必要がある。

二なお、上記八と同様の観点から、上記一の「述べたとおり、就業規則の絶対的記載事項である退職に関する事項」について、解雇の事由が含まれることを明らかにすることが必要である。

(2) 裁判における救済手段

解雇の効力が裁判で争われた場合において、裁判所が解雇を無効として、解雇された労働者の労働契約上の地位を確認した場合であっても、実際には現職復帰が円滑に行われないケースも多いことにかんがみ、裁判所が当該解雇は無効であると判断したときには、労働当事者の申立てに基づき、使用者からの申立ての場合にあっては当該解雇が公序良俗に反して行われたものでないことや雇用関係を継続し難い事由があること等の一定の要件の下で、当該契約を終了させ、使用者に対し、一定の額の金銭の支払いを命ずることができるとすることが必要である。

この場合、一定の金額の額については、労働者の勤続年数その他の事情を考慮して厚生労働大臣が定める額とする。その定め方については、当分科会（一）において時間的余裕をもって検討することができるよう、施行期日について配慮することが適当である。

注：労働政策審議会労働条件分科会を指す。

(3) その他（略）

労働時間に係る制度の在り方（略）

**労働者の憲法上の
権利を二重に剥奪**

日本国憲法は、労働者が人間らしく生きるために労働する権利を保障し、そのための労働条件は国の法律で定めるべきこととしました(二七条)。これを受けて定められたのが労働基準法をはじめとする労働者保護立法です。

ところが、その労働基準法で、不法に首を切った企業が解雇が無効とされてもなお、金で雇用を打ち切れるようにするというのが、

労働者が復職を望まずに自分の方から金銭補償を求める場合にこれを認めることにするというのが、それには合理性があるといえるでしょう。しかし、解雇が無効であり労働者が復職を求めているのに、無効な解雇を行った企業による復職受入れ拒否の意向を尊重して、無理矢理に金で解決させるといってはまったく本末転倒です。

違法な解雇によって職場から追い出された労働者が復職を求めて裁判で解雇の無効を余すところなく明らかにできたとしても、金での解決が裁判の名によって強制されるといふのは、復職を求める労働者にとって裁判を受ける権利はないに等しいものです。こうして、労働者は裁判を受ける権利(憲法三二条)をも奪われる一方、企業は不法な首切りという重大な人権侵害を彼らにとっては何となく足らない金銭で、裁判によって免罪されることになるのです。

目指されている「改正」は、憲法上の労働者の権利までも二重に侵害するもので、立法による改憲策動だと言わなければなりません。

**歯止めは
期待できない**

法改正を打ち出した「答申」は、解雇が無効の場合の「金銭による雇用打ち切り」の申立てが使用者からの場合には、「公序良俗に反して行われたものでないことや雇用関係を

継続し難い事由があること等の一定の要件の下で」としていますが、これが歯止めとして機能することはとつてい期待できません。

第一に、「公序良俗に反して行われたものでないこと」について言えば、たとえば組合敵視にもとづく解雇は不当労働行為として公序良俗に反するものですが、実際の裁判では、解雇を無効とする判決も余程の場合でなければ不当労働行為だからとまでは述べないのがほとんどです。ですから、労働者側は、解雇無効を明らかにするだけでなく、それが組合敵視にもとづくことを余すことなく明らかにできなければ、「金銭で雇用打ち切り」を逃れることはできません。思想差別による解雇の場合も、裁判の現実に照らせば同様の結果となることは目に見えています。

第二に、「雇用関係を継続し難い事由があること」にいたっては、無効な解雇を強行する企業はそもそもほとんど全ての場合に「雇用を継続し難い」と主張するに違いありません。たとえば、少数組合潰しのために解雇を強行した使用者は、「職場は一〇二名を除けばすべて第二組合員であり、復職させれば職場は混乱する」と主張するでしょう。あるいは、営業の一部門を別会社化のうえ労働条件大巾引下げを伴う移籍に応じない労働者を解雇した企業は、「すでに業務はすべて別会社に移っている」ので「雇用を継続し難い事由がある」と主張するに違いありません。労働者側が「そんなことはない」として裁判所にこれを否定させることは至難のわざでしょう。

法改正は急務！ 私たちの要求

日本にはEU諸国のような解雇規制法はありませんが、労働者のたまたかの積み重ねにより、正当な理由のない解雇は無効だという判例上のルールを確立してきました。「整理解雇の四要件」もまた、こうしたルールの具体化のひとつです。

このため、横暴をなくすには法律に明確な規定を設けることが求められます。とりわけ、判例をも無視した暴走りストラ「合理化」とそのもとの無効な首切りが広がって

判で争ってみなければ分からない」などとして横暴な解雇が強行されることが多いので、判例上のルールだけでは企業の無効な首切りを阻止するには不十分です。

このため、横暴をなくすには法律に明確な規定を設けることが求められます。とりわけ、判例をも無視した暴走りストラ「合理化」とそのもとの無効な首切りが広がって

審議会答申の危険な内容に照らせば、法案作成段階でのとりくみはきわめて重要で、通常国会への政府提出法案は二月初旬と見込まれるので、いまなら、危険なままの法案提出を阻止して私たちの要求

**厚生労働省
緊急のとりくみを**

決に従って労働者の復職を受け入れる義務のあることを明記すること、です。

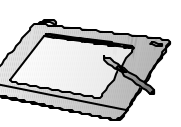
整理解雇の四要件

人員削減を行わなければならない経営上の差し迫った必要性があること。

人員削減にあたって解雇という手段を回避するための努力を尽くしたこと。

解雇対象者の人選基準が客観的、合理的であり、その適用が適正に行われたこと。

解雇対象となる労働者及び労働組合に対して納得が得られるよう十分な説明を行い協議を尽くしたこと。



厚生労働省労働基準局総務課 御中
(FAX 03-3502-6485)

要 請 書

労働政策審議会は、昨年12月26日付で労働基準法等の改正を「建議」しましたが、そのなかで「労働契約終了等のルール及び手続」の整備をはかるとして提起している内容に、私たちは大きな懸念を抱かざるを得ません。

第1に、「建議」は、解雇を原則自由としつつ正当事由のない解雇が例外的に無効とされるにとどまるとしましたが、これでは、労働者が解雇を争うことは今まで以上に困難となってしまいます。

第2に、より重大なことに、「建議」は、解雇が裁判で無効と判断されても一定額の金銭支払いにより労働契約を終了させるべきことを、当の無効な解雇を行った使用者が申し立てることができる制度を新設すべきとしています。これは、使用者は不法な首切りをしても金さえ払えば済まされるようにし、違法・無効な解雇を受けて職場復帰を求める労働者から裁判上の救済を受ける道を奪うものです。

そこで、労働基準法の改正案に解雇ルールを盛り込むことについて、つぎのとおりとされるよう要請します。

記

- 1 使用者は正当な理由がなければ労働者を解雇できないことを解雇ルールの原則規定として明記すること。
- 2 そのさい、整理解雇については判例上確立されている四要件を正当な理由として明示すること。
- 3 解雇が無効と判断される場合でも使用者が労働者に一定の金銭支払いを行えば雇用契約を終了させることができる裁判を、使用者の申立にもとづいて行うことができる制度は絶対に導入しないこと。

2003年1月 日

住 所

名 称

発行 自由法曹団

東京都文京区小石川2-3-28
DIKマンション小石川201号
電話 03-3814-3971
FAX 03-3814-2623