



Title	解雇の金銭解決制度の考察 ― 制度の導入に向けて ―
Author(s)	橋本, 美幸
Citation	大阪大学, 2023, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/91820
rights	
Note	やむを得ない事由があると学位審査研究科が承認したため、全文に代えてその内容の要約を公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、大阪大学の博士論文についてをご参照ください。

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

論文内容の要旨

氏 名 (橋 本 美 幸)

論文題名

解雇の金銭解決制度の考察
－ 制度の導入に向けて－

論文内容の要旨

解雇の金銭解決制度（以下「金銭解決制度」）の立法論議は、2003年の労働基準法改正をきっかけに行われたものの、立法化は見送られた。その後、労働契約法の法制化に伴い、金銭解決制度の議論は、労働政策審議会労働条件分科会において1年以上行われたが、結局、労働契約法の法案要綱から外された。そして、労働契約法が成立して以降の数年間は、少なくとも立法政策の現場において金銭解決制度が議論の俎上にあがることはなかった。

しかし、2012年12月、第2次安倍政権が発足したことを機に状況に変化が表れた。安倍首相は、「産業競争力会議」、「規制改革会議」等の戦略的機関を設置し、それらの機関において金銭解決制度の議論は再開された。この時期、金銭解決制度の議論の基礎にあったものは、解雇規制の緩和および予見可能性の高い紛争解決システムの構築であった。そして、その制度設計において、金銭解決制度の申立権者は労使双方を前提とするものであった。

2015年10月、厚生労働省内に「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「透明かつ公正な在り方検討会」）が設置された。同検討会において、労働者側は金銭解決制度の導入に強く反発した。2017年5月、透明かつ公正な在り方検討会は「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（以下「在り方検討会報告書」）を取りまとめた。在り方検討会報告書では、申立権者を労働者とし、使用者申立てについては今後の検討課題とすることが示された。

2018 年6月、厚生労働省内に研究者で構成された「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「法技術的論点検討会」）が設置された。法技術的論点検討会は、2022年4月、「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（以下「法技術的論点報告書」）を公表した。法技術的論点報告書が公表され、制度の具体的な仕組み等が明確になったことにより、金銭解決制度の導入が現実味を帯びている。

しかし、このまま法技術的論点報告書に則した金銭解決制度を導入することに問題はないのか、今一度検討することは大変重要である。したがって、本稿は、金銭解決制度を導入すべきか、導入するとして、それはどのような仕組みの制度とすべきかを検討し、あるべき金銭解決制度の仕組み（以下その制度を「試論」とする）を示すことを目的とする。本稿は、その目的のため、以下の順にしたがって検討および考察を行った。

Ⅱ章では、解雇規制を取り上げた。解雇規制の中でも特に、解雇権濫用法理は金銭解決制度を論じる上で重要な位置付けであることから、同法理に焦点をあてて考察を行った。

そもそも、金銭解決制度を導入すべきとの議論の背景には、厳しい解雇規制が関係している。民法（627条1項）は「解雇の自由」を認めているが、使用者による一方的な労働契約の解約である解雇は、労働者およびその家族に重大な不利益を与え得ることから、解雇権濫用法理をはじめとする労働関係法規等により厳しく制限されている。

解雇権濫用法理は、戦後の解雇権論争を経て、1970年代後半に最高裁判例によって定式化され、2003年に労働基準法（18条の2）に明文化され、現在は労働契約法（16条）に移行した法理である。同法理は、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ものである。

ところが、1990年代初頭、バブル経済が崩壊して以降、長期にわたり経済が低迷する中で、解雇権濫用法理を緩和すべきとの動きがみられた。企業は人員削減、事業再構築、企業再編成を繰り返した。その表れとして、企業は労働者を新卒採用してOJT等で時間をかけて育てることよりも、中途採用により即戦力となる人材や、景気の変動で雇用調整がしやすい非正規労働者を積極的に採用する傾向があり、解雇権濫用法理が確立した時代と比べると、日本の雇用慣行は崩壊し、企業の組織的一体性は薄れつつある。しかし、それを以て解雇権濫用法理が時代錯誤とはいえない。雇用の保持は、労働者の生活を支える経済的基盤であるだけでない。労働契約の特殊性により同法理

は維持されるべきである。

もっとも、解雇権濫用法理については要件面と効果面についての問題が指摘されている。要件面についての整備は、今後議論が必要である。また、効果面については解雇無効の判決を勝ち取っても、被解雇労働者が希望通りの復職が出来ない事案等がみられることから、雇用終了のルールを同法理にのみ委ねることには限界がある。したがって、今後の展望として、解雇権濫用法理は維持しつつ、それ以外の救済方法を創設すべきである。そして、その救済方法として、金銭解決制度が挙げられる。金銭解決制度の創設により、労使を取り巻く環境の変化にも対応可能な雇用終了のあり方が構築される。

Ⅲ章では、経済学の立場から解雇規制と金銭解決制度の考察を試みた。経済学では解雇における負の側面を考慮はしても、法学のように、労働者を立場の弱者と捉え、それを保護し、その雇用を維持すべきであるとの理念は乏しい。経済学からみた解雇規制は、社会に望ましい労働分配を実現するために必要かどうかという視点で評価されるため、解雇規制を撤廃あるいは緩和すべきとするのが経済学の統一した見解である。

また、経済学者が金銭解決制度の導入をどのように捉えているかについては、見解が分かれている。金銭解決制度の導入に否定的な見解としては、優先すべきは金銭解決制度の導入ではなく、解雇規制そのものの撤廃であるとする。一方、金銭解決制度の導入に肯定的な見解としては、①民事訴訟とそれ以外の解決手段の違いで、金銭補償の額に大きな差が生じていることから、解雇された労働者が平等に金銭を受けとることができる制度の法制化を速やかに進めるべきとするもの、②金銭解決制度をリスク・シェアリングの視点からみることで、使用者から労働者に所得保障を行う「保険機能」と捉えるものがある。

前記①、②が、金銭解決制度を導入すべき根拠となり得るかが問題となるが、本稿は、それらについて同意できない。その理由として、前記①は、各紛争解決制度の解決金に着目し、その額の違いを以て金銭解決制度導入の根拠とする。しかし、各紛争解決制度は、それぞれ有利な点と不利な点があり、労働者が得られる金銭の多寡に違いが生じていることのみを金銭解決制度導入の根拠とすることは適切ではない。また、前記②のリスク・シェアリングという視点から導き出される論理は、無効な解雇を行った使用者の行為自体を問題にしないため、使用者はお金を払えば労働者を自由に解雇することができるとの風潮が起り得る。以上の理由から、前記①、②いずれの主張も金銭解決制度を導入する根拠として適切ではない。

Ⅳ章では、民事訴訟手続（裁判上の和解を含む）をはじめ、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（以下「個紛法」）に基づくあっせんおよび労働審判法に基づく労働審判手続（以下「既存の個別紛争解決制度」）の概況等を取り上げ、既存の個別紛争解決制度の課題を示した。さらに、それらを踏まえた上で、金銭解決制度を導入すべきか否かについて検討を行った。

個紛法や労働審判法が制定されたことにより紛争解決手段の選択肢は増えた。そのことは、紛争当事者にとって有益である。他方、選択肢が増えたことで新たな問題が生じた。既存の個別紛争解決制度は、和解で解決することが多いため、紛争事案が解雇である場合、和解で解決することにより復職への途はほぼ閉ざされることになる。そして、それは解雇権濫用法理の形骸化につながる可能性がある。つまり、既存の個別紛争解決制度は和解による解決を希望する労働者にとっては有益であるが、復職を希望する労働者にとってはそうではない。本稿は、既存の個別紛争解決制度は維持すべきと考えるが、解雇権濫用法理が形骸化することを避けなければならないとする立場である。そのため、既存の個別紛争解決制度は維持しつつ、新たな紛争解決制度を創設する必要がある。

Ⅴ章では、ドイツにおける解雇規制および金銭解決制度を概観した。また、裁判上の和解は金銭解決制度ではないが、ドイツの解雇裁判において重要な役割を果たしているため、裁判上の和解についても取り上げた。

ドイツは、解雇制限法により社会的正当性のない解雇を無効（解雇無効原則）とする一方で、旧解雇制限法が制定された当初から、無効な解雇であっても労使双方の申立てにより労働関係を解消し、裁判所が使用者に対して相当額の補償金の支払いを命じる判決を下す解消判決制度が法制化されている。また、2003年12月の解雇制限法改正に伴い、労働者は解雇無効確認の訴えを提起せず、補償金を受け取ることを可能とする1a条に基づく請求権が創設された。さらに、ドイツは、事業所組織法に基づき、一定数以上の解雇が行われる際に使用者から労働者に補償金が支払われる社会計画制度を取り入れている。このように、ドイツの金銭解決制度は、複数存在しているが、各制度を利用できる場面のすみ分けがなされている点に特徴がある。

本稿は、金銭解決制度を導入すべきであるが、金銭解決制度を創設するにあたり、既存の個別紛争解決制度を利用して金銭による解決を図ることができる事案について、敢えて金銭解決制度を利用する必要性は乏しいとする立場である。ドイツの金銭解決制度は、利用できる場面のすみ分けがなされており、その点で大変参考になる。

Ⅵ章では、金銭解決制度の導入をめぐる議論の変遷を辿った。金銭解決制度の議論は、規制緩和政策をきっかけに解雇規制もその枠組みに組み込まれるかたちで始まった。しかし、その試みは、労働者保護に欠けるとともに、

解雇権濫用法理による解雇無効原職復帰原則を阻害する制度と捉えられ、労働者側からの強い反発を招いた。そのため、金銭解決制度導入の目的や制度の在り方についての議論は、労働者保護を前面に出すものへとしだいに変化した。しかし、現在、解雇紛争の解決は、既存の個別紛争解決制度においても可能である。そのような状況を踏まえてもなお、新たに金銭解決制度を創設する必要があるのか、という基本に立ち返って考えると、これまでの金銭解決制度の議論は、既存の個別紛争解決制度では補えない点を考慮せずに進められてきた。実際、法技術的論点報告書が示す金銭解決制度（以下「報告書の金銭解決制度」）の仕組みは、既存の個別紛争解決制度とのすみ分けがなされておらず、同制度では補えない点は考慮されていない。そのため、既存の個別紛争解決制度では補えない事案に対応可能な金銭解決制度を創設すべきである。

VII章では、これまでから金銭解決制度の議論の際に論点として挙げられてきた就労請求権の肯否について、裁判例および学説を基に、原則否定が通説となった経緯を示し、考察を加えた。そして、その考察を踏まえ、報告書の金銭解決制度とは異なる視点から、試論を示した。

試論は、解雇された労働者が地位確認請求訴訟を提起し、当該解雇が無効と判断された場合は復職することを原則とするが、復職が困難な場合の救済手段として、労働者が金銭解決を求める申立てを行い、使用者が金銭を支払うことで労働契約関係が終了することを実体法に定め、紛争を解決させる制度の創設を目指すものである。

従来の金銭解決制度をめぐる議論は、金銭解決制度の導入に積極的な立場からの見解として、就労請求権が原則認められていないことを理由に同制度の必要性が主張された。一方、金銭解決制度の導入に慎重な立場からの見解として、同制度を導入する前に就労請求権の議論をすべきと主張された。つまり、これまでの金銭解決制度の議論は、金銭解決制度か就労請求権かという二者択一の観点から行われてきた。しかし、試論は、就労請求権を原則肯定したうえで金銭解決制度を導入するというものである。

試論であれば、報告書の金銭解決制度のような大掛かりな改革は必要ない。そして、試論は、解雇無効を勝ち取ったものの、就労請求権が原則否定されていたため復職を阻害されてきた労働者の復職を可能にし、労働者自ら退職しなければならない状況から労働者を守ることができる。さらに、復職が困難な労働者には、金銭によって解決することができるこれまでにはない有益な制度である。

試論は既存の個別紛争解決制度の運用を損なわないだけでなく、既存の個別紛争解決制度では対応できない部分を補う重要な機能をも有している。

論文審査の結果の要旨及び担当者

氏 名 (橋 本 美 幸)			
	(職)	氏 名	
論文審査担当者	主 査	教 授	水 島 郁 子
	副 査	教 授	福 井 康 太
	副 査	准教授	地 神 亮 佑

論文審査の結果の要旨

【本論文の目的】

解雇の金銭解決制度（以下、「金銭解決制度」という）をめぐる立法論議は約20年間断続的に行われているが立法化に至っていない。金銭解決制度の立法論議は2015年に再開し、2022年4月には「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（以下、「法技術的論点報告書」という。）が公表された。法技術的論点報告書には制度の具体的な仕組み等が明確に示され、金銭解決制度の導入が現実味を帯びている。

申請者は、金銭解決制度を導入すべきか、導入するとして、それはどのような仕組みとすべきかを検討する。そして、あるべき金銭解決制度の仕組み（以下、「試論」という）を提示することを本論文の目的とする。

【本論文の構成・内容】

「Ⅰ章 はじめに」で、申請者の問題意識と本論文の目的を示す。

「Ⅱ章 解雇の法規制」は、解雇権濫用法理を中心に考察する。解雇権濫用法理には要件面と効果面の問題が指摘されているが、申請者は、効果面の問題として、解雇された労働者は解雇無効の判決を得ても実際に復職できない事案が見られることを指摘する。解雇権濫用法理を維持しつつも、それ以外の救済方法を検討すべきであると、その方法として申請者は金銭解決制度を挙げる。

「Ⅲ章 経済学からみた解雇規制への批判と解雇の金銭解決制度」では、経済学の立場から解雇規制と金銭解決制度が考察される。経済学は、法学のように労働者を弱者ととらえ、それを保護し、その雇用を維持すべきであるとの理念に乏しい。経済学は、社会に望ましい労働分配を実現するために必要かという視点で解雇規制を評価し、解雇規制を撤廃あるいは緩和すべきとする意見が強い。金銭解決制度の導入に肯定的な立場からは、①解雇権濫用法理では、不当解雇に対して民事訴訟に訴える余裕のない多くの労働者を救済できず、金銭解決制度の法制化を速やかに進めるべきである、②リスク・シェアリングの視点から、使用者から労働者に対して所得保障を行う「保険機能」が果たされる、との見解があるが、申請者は、いずれの見解も金銭解決制度を導入するための積極的な理由とすることは困難である、とする。

「Ⅳ章 個別紛争処理システムの構築と個別紛争解決制度」では、民事訴訟手続（裁判上の和解を含む）、あっせん、労働審判手続の概況等を取り上げ、既存の個別紛争解決制度の課題を示し、それらを踏まえて、金銭解決制度を導入すべきか否かを検討する。

「Ⅴ章 ドイツにおける解雇規制と解雇の金銭解決制度」で外国法を取り上げる。ドイツでは、社会的正当性のない解雇を無効とする（解雇無効原則）一方で、無効な解雇であっても労使双方の申立てにより労働関係を解消し、裁判所が使用者に対して補償金の支払いを命じる判決を下す解消判決制度が法制化されている。その他、複数の金銭解決制度があり、各制度を利用できる場面のすみ分けがなされている。

「Ⅵ章 解雇の金銭解決制度の導入をめぐる動き」では、金銭解決制度の導入をめぐる議論の変遷が辿られる。申請者は、これまでの議論は、既存の個別紛争解決制度では補えない点を考慮せずに進められてきたとし、既存の制度では対応できない事案に対応できる金銭解決制度を創設すべきであるとする。

「Ⅶ章 解雇の金銭解決制度の試論」では、申請者の試論が展開される。解雇権濫用法理の下では、解雇が無効であれば労働者には労働契約上の地位が認められるが、使用者が当該労働者の就労を拒否することがある。それは

就労請求権が原則否定されているからである。申請者は、就労請求権を考察し、就労請求権を肯定すべきとする。そのうえで、ドイツの金銭解決制度からの示唆を得つつ、金銭解決制度導入に向けた試論を提示する。申請者の試論は、解雇された労働者が地位確認請求訴訟を提起し、当該解雇が無効と判断された場合は復職を原則とするが、復職が困難な場合の救済手段として、労働者が金銭解決を求める申立てを行い、使用者が金銭を支払うことで労働契約関係が終了することを実体法に定めるという、新たな紛争解決制度の創設を目指すものである。試論は、解雇無効を得たが復職を阻害されてきた労働者の復職を可能にし、復職が困難な労働者には金銭によって解決できる点で有益であるとする。

【本論文の評価】

「大阪大学大学院法学研究科における学位論文に係る評価に当たっての基準について 2.3」に基づき、以下、本論文の評価を行う。

本論文が、就労請求権を肯定する立場から、金銭解決制度導入に向けた試論を提示することは、新しい政策的・実践的提言として評価でき、高いオリジナリティがある。解雇規制、経済学における議論、個別紛争解決制度の現状、金銭解決制度導入をめぐる議論を丁寧に踏まえ、試論を展開した点は評価できる。学説の通説的立場は、就労請求権を原則的に否定するが、申請者は就労請求権を肯定することで、金銭解決制度の新たな可能性を示した。このことに、学術的価値と学術的貢献が認められる。

本論文は、平明に書かれており、読みやすく、理解しやすい。

本論文は、労働法に関する十分な全般的知識のもとに執筆されていると評価できる。また、ドイツ解雇法についての一定の知識が認められる。

以上に加え、最終試験の結果から見ても、本論文は、博士（法学）の学位授与に値する。