

[最新文献情報]

独立行政法人労働政策研究・研修機構 編
濱口圭一郎 著

「日本の雇用終了－労働局のあっせん事例から」

(平成25年5月31日 第3刷 独立行政法人労働政策研究・研修機構刊)

会員弁護士 倉重 公太郎

第1 はじめに

本書は、独立行政法人労働政策研究・研修機構の労使関係・労使コミュニケーション部門が2009年度から2011年度までの3年間のプロジェクト研究として、「労働局で取り扱った個別労働紛争処理事案を包括的に分析の対象とし、現代日本の労働社会において現に職場に生起している紛争とその処理の実態を、統計的かつ内容的に分析することによって、その全体像を明らかにする」ために行った研究のうち、分析対象事案の3分の2以上を占める雇用終了事案について詳しく紹介、分析を試みるものである。

第2 本書の構成

第1章 個別労働関係紛争の概観

第2章 雇用終了理由類型ごとの内容分析

第1節 労働者の「行為」に係る雇用終了事案

(労働者の正当な権利行使、労働条件変更拒否、態度など)

第2節 労働者の「能力・属性」に係る雇用終了事案

(職務能力、一般的能力不足、

ミスマッチ、傷病、障害、年齢、外国人など)

第3節 経営上の理由による雇用終了事案

(派遣、期間雇用、正社員、表見的整理解雇)

第4節 準解雇事案

(配転、降格、職場追い出し、退職勧奨、いじめ・嫌がらせ、新型ウツ、主観的イジメなど)

第5節 コミュニケーション不全事案

第6節 その他

(雇用形態に関する争い、退職を巡るトラブル、理由不明など)

第3章 横断的視点からの分析

第4章 日本の職場の「フォーク・レイバー・ロー」

第5章 政策的合意

※第2章のみ、節の記載を行っているが、他の章も節に分けられている。

第3 本書の意義

- 1 圧倒的事例数により雇用終了紛争の全体像を明らかにしようとしていること

本書の意義は、雇用終了事案に関する846件のあっせん事例分析というその圧倒的に豊富な事例数である。

そもそも、全国の労働局においては、個別労働紛争に関する相談、助言、指導及びあっせんが行われており、その件数は、平成25年度において（厚生労働省平成26年5月30日発表）総合労働相談件数1,050,042件（前年度比1.6%減。うち民事上の個別労働紛争相談件数245,783件）、助言・指導申出件数10,024件（同3.3%減）、あっせん申請件数5,712件（同5.5%減）と前年に比して微減であるものの、依然として極めて多数の件数が処理されており、高止まりの状況である。

しかし、これら個別労働紛争の内容については、毎年1回、厚生労働省から、「個別労働紛争解決制度施行状況」として、大まかな統計的データが公表されるのみであって、具体的な紛争処理の姿はブラックボックスであった。本書は、そこに光を当てるべく、概括的・抽象的な説明方法によるのではなく、圧倒的に豊富な事例数により、雇用終了に関する紛争の全体像を明らかにした上で、その分析を試みようとするものであり、これほど多数の事例を分析している書籍は他に認められない。

2 解雇規制を巡る直近の議論の前提認識として広く共有されるべきであること

政府の規制改革会議『「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—』（平成27

年3月25日付）には、「裁判所の訴訟における解決の選択肢の多様化に向けた解決金制度の検討」として「訴訟の長期化や有利な和解金の取得を目的とする紛争を回避し、当事者の予測可能性を高め、紛争の早期解決を図ることが必要である。このため、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。またこの制度は、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。」との提言が行われた。

そもそも、終身雇用・年功序列・高度経済成長・人口増を背景に判例法理として形成された解雇権濫用法理については、労働基準法編入を経て、現在は労働契約法16条として規定されている。

その後時代は移り、バブル崩壊、失われた10年、20年、実感無き景気回復、リーマンショック、金融異次元緩和、円安による原材料の高騰、グローバル化の拡大による国際競争の激化など、企業を取り巻く経済環境が激変する中で、明らかに高度経済成長時代の考え方が通用しないケースが負の側面として現れるケースが経営法曹の実務として顕在化している。

翻って、上記規制改革会議の提言のように、その是非は別として、今、改めて日本の雇用社会における解雇のあり方を見つめ直すべき時期に来ているといえ、今後10年・20年先を見据えた雇用社会のあり方が活発に

議論されるようになっていく。

我々経営法曹としても、解雇規制改革に対する考え方については様々な意見があるところであり、本稿ではその是非について論じるところではないが、少なくとも、近時解雇規制改革を巡る議論が俄に活況を呈す中、その前提認識として、現実に紛争となっている雇用終了の事案としてはどのようなものがあるかという前提認識を共通にする意味で、本書

は類稀な価値を有するものである。特に、弁護士の一人一人が主観的な「経験」として持っている事案は多種多様であろうが、これを可視化・共有化するところにこそ本書の意義があるのである。

今後の解雇規制を巡る議論の進展を見守る際には、是非本書を参照されたい。

以上