

小宮 文人 / 専修大学法学研究所客員所員 / 元専修大学法科大学院・法学部教授  
「日本の労働契約変更と解雇法制の概容」

日本では、「解雇」とは、使用者による一方的な雇用契約の解約を意味すると解されています。そして、民法は、使用者は、通常、2週間の予告を与えれば自由に解雇することができるように定めています(民法627条)。しかし、この解雇自由の原則は、戦後間もなく、「権利の濫用は、これを許さず」とする民法の基本原則である「権利濫用」(民法1条3項)に基づき、裁判所によって修正されました。この判例法理は、解雇権濫用法理と呼ばれ、現在では、労働契約法16条において、「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。」と規定されています。

この解雇権濫用法理他にも、解雇を規制する各種の労働法規が存在します。例えば、解雇予告期間を前述の2週間から30日に罰則付で延長、労働災害による療養期間及び産前産後休業期間中の解雇の禁止、労働法規違反に関する労働者の申告に対する報復的解雇、労働者の権利行使に対する報復的解雇の禁止及び差別的事由による解雇の禁止等です。

しかし、労働契約法16条の定める解雇権濫用法理は、解雇を一般的に規制するものであり、その規制の程度及び救済方法に特徴がありますから、これについて若干の補足を加えます。まず、その規制の程度についてですが、解雇権濫用法理は、使用者に対し、客観的に合理的な解雇事由を要求し、さらに、当該解雇事由に基づいて解雇することが社会的に相当であることを求めるものです。しかも、解雇は、他に取るべき選択肢のない場合の最終的な手段と考えられているため、解雇に要求される「社会相当性」のレベルは、相当に高い。これは、日本の終身雇用や年功賃金慣行の下において一旦解雇されると同程度の処遇で再就職するのが極めて困難な状態に置かれることが考慮されているからであると考えられます。

例えば、放送局のアナウンサーが寝過ごし早朝ラジオニュースを放送できないという事故を2週間あまりの間に2度も起こし解雇されました。しかし、最高裁判所は、当該労働者の反省の有無、過去の勤務成績、他の労働者との処分の均衡等を考慮して、解雇は厳しすぎるとして、解雇を無効とした原審を支持しました。また、能力を理由とする解雇についても、使用者が労働者の成績不良を改善するための指導を十分に行ったが改善の見込がなく、他に配置転換する余地もない場合に初めて解雇できるとされています。

また、経済的解雇については、裁判所は、労働者の責任のない解雇事由であることから、次の4要件を充たさない解雇は無効であるとしてきました。すなわち、①人員整理の必要性、②解雇回避努力、③解雇対象者の選抜基準と具体的人選の合理性、④手続の正当性です。もっとも、労働協約に労使協議条項が存しない場合には、④は余り重視されない傾向がありま

す。換言すれば、日本の解雇規制は、実体的側面に重点があり、詳細かつ厳格な手続規制は行われていないといえます。

次に、救済方法の特徴は、不当と判断された解雇の効力が否定されることです。この点は、イギリスやフランスと大きく異なります。民法上、権利濫用の法的効果は、その濫用された権利の種類、濫用の様態などにより異なりますが、解除権などの形成権の濫用においては、形成の意思表示の効果が認められません。すなわち、解雇権の濫用は、解雇の無効に帰着します。もっとも、権利濫用は、それが故意過失を伴う限り通常は不法行為を構成しますから、解雇権の濫用があった場合には、労働者は損害賠償を請求できるはずですが、日本では、終身雇用的慣行や閉鎖的労働市場の下で被解雇者が、通常、解雇の無効を求めたこともあり、解雇権濫用の法的効果は、一般的に、解雇無効に帰着するようになりました。

この救済方法は、具体的に言えば、解雇が無効であると判断する場合、裁判所は、労働者が雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認し、解雇時から口頭弁論終結時までの未払賃金額の支払い及び口頭弁論終結時から判決確定日までの毎月の月例賃金額の支払いを命じることになります。こうした裁判所の救済には、時間と費用が掛かることから、2001年には、行政上の助言指導やあっせんによる解決制度が導入され、2006年には、裁判官と労使から選ばれる審判員からなる労働審判所の制度が導入されました。

しかし、経済成長の停滞による企業の合理化が進行すると、終身雇用慣行は衰退し始め、労働者の雇用定着率が低下して行ったこともあって、不当に解雇された労働者の中には、解雇無効に基づく地位確認ではなく、不法行為に基づく損害賠償請求を求める者も現れるようになりました。しかし、この場合、労働者の雇用喪失による損害賠償額の算定には不確定要素が多いことから、裁判所が救済として十分な損害賠償額の支払を命じることができない状況となっています。

以上が現在の解雇規制の現状であります。2000年前後から、政府の審議会や研究会において、規制改革の観点から、裁判所による解雇規制の見直しの議論が頻繁に行われるようになりました。そこでは、企業内における雇用維持から社会全体としての雇用政策の転換が論じられ、また、採用後一定期間の解雇規制の除外や解雇回避努力義務に代わる再就職援助や能力開発支援等が提案されました。また、2003年以降、解雇無効判決に代わる解雇の金銭解決に関する法技術的な論点の検討がなされています。

次に、労働契約の内容の変更について述べますと、日本では、有利原則が存しないため、労働協約によって所属組合員の労働条件の変更は、特定のまたは一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱したといえない限り、

有効とされます。しかし、日本がイギリスやフランスと著しく違う点は、使用者が就業規則によって労働条件を変更することができるということです。労働基準法は、使用者に就業規則の作成を義務付けています。就業規則は、事業場の労働条件の最低基準となると同時に、使用者と個々の労働者と特約がない限り、労働契約の内容となります。他方、使用者が就業規則を変更し、これを労働者に周知させるならば、その変更が合理的である限り、原則として、その変更された労働条件がすべての労働者に適用されることとなります。唯一の例外は、使用者と労働者が就業規則では変更できない労働条件を合意している場合とされています。したがって、通常、使用者は、周知と合理性要件を充たす限り、就業規則により既存の労働条件を労働者に不利益に変更することができます。このため、イギリスやフランスのように、労働条件の変更と解雇を結びつけて処理する契機は少ないということができます。

また、イギリスやフランスとは比べものにならない程度に、労働者の地域的移動が問題となることが多いのですが、日本では、この問題も一般に就業規則の「配置転換命令」条項の問題として解決されます。すなわち、当該労働者と使用者がある職種または勤務地を特定した特約を明示または黙示に合意していない限り、「配置転換命令」条項に基づき使用者は配置転換を命じることができ、その命令権の行使が権利濫用に該当しない限り、労働者はその命令に従う義務を負うこととなります。この権利濫用に該当する場合とは、業務上の必要性がないとき、不当な動機や目的をもってなされたとき、または労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるときに限定されています。