

「解雇の金銭解決」にまつわる 現状と法制化の行方は？

解雇をめぐる労使トラブルの際、「解雇無効」と認められても、労働者が復職することなく会社側が金銭を支払って労働契約が解消されることがあります。この「解雇の金銭解決」について考えます。

旬報法律事務所
弁護士

佐々木 亮



本稿では、いわゆる「解雇の金銭解決」が実務の運用としてどのように行なわれているかを解説し、それが「制度化（法制化）」することによって実務にどのような影響を与えるかについて言及します。

なお、最初に筆者の立場を申し上げておきますと、普段は労働者側で労働事件を扱う弁護士です。したがって、筆者の見解は、基本的に労働者側であることを前提にお読みいただければと思います。

💡 解雇の自由と 解雇権濫用法理

まず、解雇の金銭解決を考える際に、解雇についてしっかり知っておく必要があります。

解雇とは、使用者が、労働者と結んでいる労働契約を一方的に解約することです。一方的ですので、労働者の同意は不要です。そして日本では、解雇は使用者の有する権利であると位置づけられており、民法上は解雇権の行使に制限はありません。

しかしながら、使用者が理由のいかんにかかわらず労働者を自由に解雇できるとなると、労働者の

地位がいたずらに不安定となり、労働者の労働条件が限りなく下がってしまいます。そして、それが過ぎると、市民の消費力・購買力、すなわち経済を回す力が弱まり、さらに貧困化が進むなど社会政策上もよいことはありません。

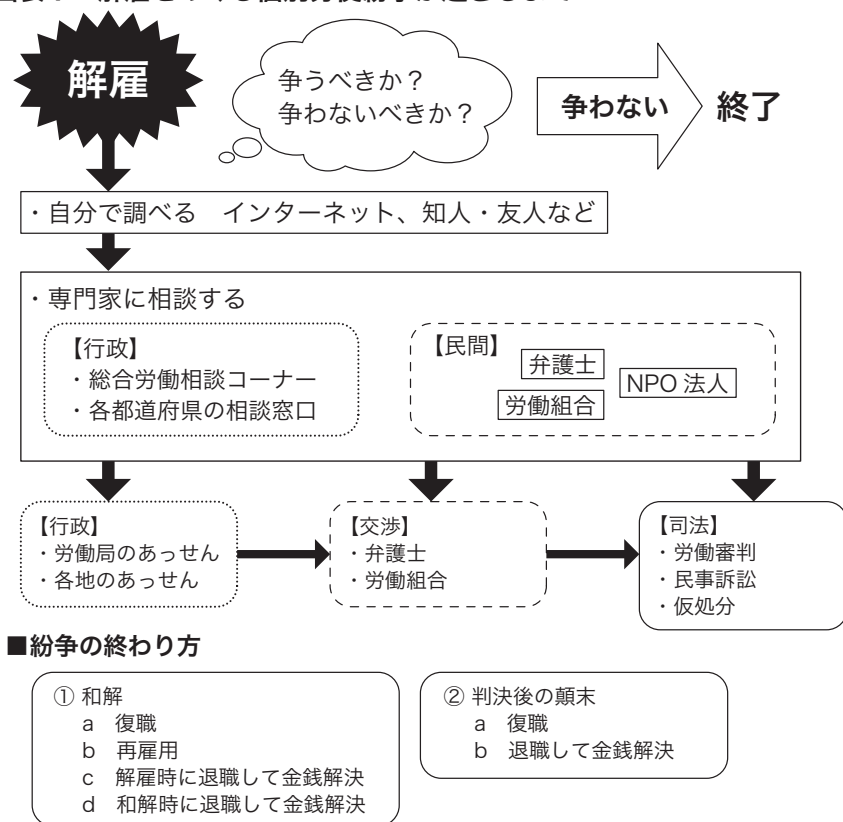
そのため、戦後の労働運動とも相まって、使用者の解雇権を制限する裁判例が生まれていきます。

制限する法理論としては、解雇権という「権利」を使用者が濫用した場合には無効となるという「権利濫用法理」が用いられた（民法1条3項）。そのため、解雇については「解雇権濫用法理」といわれ、この理論はやがて最高裁判例になりました。

最高裁判例からさらに数十年を経て、労働基準法に解雇権濫用法理が法文化されるに至り、労働契約法制定の際に、条文ごと同法に引越して現在に至ります。

現在では、「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」と定められ、①客観的で合理的な理由、②社会通念上の相当性、という2つの要件を巡ってその有効性が争われている。

図表1 解雇をめぐる個別労使紛争が起きるまで



解雇をめぐる 紛争の実態

まず。
図表1は、解雇をめぐる個別労使紛争が起きた際のプロセスを表わしたものです。

さて、解雇に必要とされる2つ

の要件のうち、いずれかでも満たさない場合は「無効」という法的効果が生じます。
つまり、使用者が一方的に労働契約を打ち切ったつもりでの「解雇」はなかったことになり、労働者と使用者との間の労働契約は法律上は継続して存在していた、ということになります。

そうすると、2つの問題が生じることになります。

1つは解雇が無効であれば、労働者としての地位があることとなるため、再び使用者の指揮命令下で働くことになるという問題と、もう1つは、解雇が無効となると、解雇をしてから無効が確認されるまでの間の賃金がどうなるのか、という問題です。

まず、後者の賃金ですが、この場合は、使用者は労働者に支払われていたであろう賃金を支払う義務が生じます。これを「バックペイ」と言います。

たとえば、裁判で2年かけて労働者が争い、最終的に解雇無効の判決が確定したとすると、使用者は労働者に2年分の賃金と遅延損害金を支払う義務があることになります。

仮に労働者の月給が40万円だとすると、
・40万円×24か月＝960万円
を元本とした金銭を支払う必要が生じるというものです。

他方、労働者が敗訴すれば0円ですので、労働者にとつての敗訴のダメージも計り知れないことになります。

このように、解雇をめぐる紛争

は長期化すると、どちらかが負う経済的リスクがどんどん膨れ上がっていく構造をもっています。

さて、前者、労働者の地位の問題はどうでしょうか。実は、日本の裁判所は、労働者に「就労請求権」を認めていません。就労請求権とは、その使用者の下で現実に関与せよと求める権利です。

そのため、解雇を争う訴訟では、「労働契約上の権利を有する地位の確認請求」を行なうことになり、労働者が勝訴しても「労働契約上の権利を有する地位」が確認されるにとどまり、裁判所が職場復帰を命じることはありません。

こうしたことから、まれに訴訟で敗れた使用者が労働者の職場復帰を拒み続け、ただ賃金だけを支払い続ける現象が起きることがあります。

もっとも、さすがにそれではお金の無駄遣いですから、多くの使用者は裁判で敗訴すれば労働者を現実に職場に復帰させています。

解雇の金銭解決とは どういうものか

以上が原則的な話ですが、ここで「解雇の金銭解決」というもの

が意味をもつてきます。

たとえば、ある会社に勤務するAさんが理由もないのに解雇された事例があったとします。Aさんは裁判をすれば勝利確実ですが、時間をかけてまで裁判を行ないたいとは思っておらず、そもそもそんな解雇をするような会社で働き続けたいとも思いません。

そうすると、Aさんとしては、せめてこんな目に遭った自分に何らかの補償をさせたい、ということになります。ここで登場するのが、使用者が一定の金額の金銭を支払って労働者との労働契約の終了を確認するという内容での和解、いわゆる「解雇の金銭解決」なのです。

このような解雇の金銭解決は、前記のような早期に解決したいという場合だけでなく、訴訟や労働審判などでも行なわれています。使用者としては、いったん解雇した労働者を職場復帰させるのは面目がづぶれることでもあるし、解雇理由によってはほかの労働者に悪影響を及ぼすのではないかと考えます。

他方、労働者としても、解雇というひどい目に遭わされた使用者の下で再び働く気も失せている場

合もあります。そして、両者の意思が合致すると、金銭解決が行なわれるのです。



実際に行なわれている 解雇の金銭解決の水準とは

さて、気になるのは「いくらで解決しているのか？」という点だと思います。いわゆる「相場」はどのくらいなのでしょう。

実は、答えはあるようではないです。一言で言えばケースバイケースで、何の基準もありません。

過去に学者が裁判所の和解例などを分析して、法則性を見つけ出そうとしたことはあるのですが、有意な法則性は見つかりませんでした。

とはいえ、経験的に言えることはあります。

まず、一番重要なのは、行なわれた解雇が有効か無効かという点です。これはグレーでもよいのですが、そのグレーの色合いが黒（有効）に近いほうなのか、白（無効）に近いほうなのか、それともまったく中間なのかなど、解雇の有効度合いが金額に多大な影響を与えます。

しかしながら、それだけで自動

的に決まるわけではなく、ほかにも影響を与える要素として、勤続年数、労働者の年齢、会社の経営状況・経済力、労働者の職場復帰への意欲と使用者の労働者を職場に戻したくない事情、労働者の賃金額などがあり、こうした様々な要素が複雑に絡み合って決まります（図表2）。

極端な話をすれば、解雇が有効と思われる事案でも会社が紛争を完全に終わらせたいがために多額の金銭を支払うこともあり、他方で、解雇が無効と思われる事案でも、会社の経営状況が悪いために支払える金額に限界があり、極めて低額の金銭の支払いで済む事案もあるのです。

そのうえ、労使の駆け引きも加わりますから、「相場」と言われなくても、あるようでない、としか言えないのです。

とはいえ、それでは本稿を読んでもフラストレーションがたまるだけでしょうから、筆者の経験を少し紹介します。

ある労働者が解雇され、その後申し立てた労働審判で、労働審判委員会から解雇無効の心証を示された事案では、バックペイ4か月と12か月分の解決金、計16か月分

で解決した例がありました。

また、訴訟になり1年強の期間審理された事案で、裁判官から解雇は有効との心証を示され、3か月分の解決金の支払いで和解した例もありました。

他方では、地裁で労働者が勝訴し、企業側が控訴した事案で、高裁で金銭解決をした例がありました。その際は、解雇から和解まで2年経過していましたので、その2年分のバックペイと退職する解決金としてもう2年半分の支払いがされ、計4年半分の支払いとなりました。

筆者も、弁護士として、その事案ごとにできるだけ依頼者の利益になるように努力をしますが、この場合はいくら、という法則性を見出すのは、極めて難しいと感じます。



「解雇の金銭解決」の 法制化は妥当か

さて、最後にこうして実務上行なわれている解雇の金銭解決を、法制度化しようという動きがあります。

2018年6月12日に厚生労働省に設置された「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」（座長は山川隆一
東京大学大学院教授）は、これま
で（2021年11月時点）、計15
回開催されています。

そして、「解雇の金銭解消制度」
について議論を取りまとめようと
しているようです。

この動きについては、連合など
の労働組合は明確に反対を示し
ています。

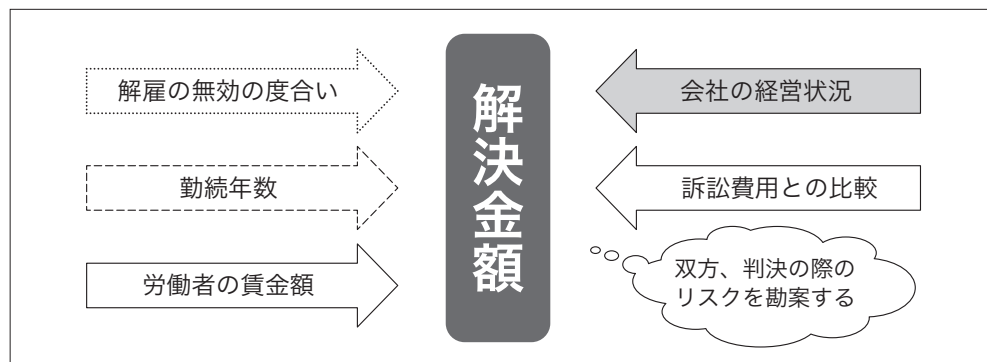
一方、使用者側は、現在検討さ
れている制度が労働者からの申立
てのみを要件としていることか
ら、それを理由に反対しています
（ただし、解雇の金銭解決を制度
化すること自体は反対していない
ようです）。

検討結果はまだ出ていないので
すが、特徴としては、解雇が無効
になった場合に労働者側のみが金
銭解決を申し出ることができる、
という枠組みであるようです。

これについて、労働者・労働組
合側からは、「カネを支払えば労
働者をクビにできる制度は許さ
れない」という原則的な反対論に
加え、現在、提示されている制度は
労働者側の希望がなければ開始さ
れないとはなっているものの、将
来的には使用者側にもその権利を

付与し、結局、「カネを支払えば
労働者をクビにできる制度」にな
ると懸念する声も聞かれます。
筆者としては、解雇の金銭解決
制度を法制度化することは反対の
立場です。

図表2 和解時の解決金額の決まり方



なぜならば、先ほど述べたとお
り、解雇事件の解決は、単に解雇
の有効性だけで決まるわけではな
いからです。法制度化することで
「基準」なるものが生まれ、これ
まで柔軟に行なわれていた実務の
運用が硬直化することが懸念され
ます。

また、法制度化により「相場」
が生まれ、「労働者にこれくらい
支払えば、たとえ解雇が無効とな
ったとしても会社から追い出すこ
とができる」という悪しき相場感
覚を持たせることにつながりま
す。こうした点をもつてすれば、
日本社会に与える影響としてもあ
まりよいものとは思えません。

筆者のような立場ではなく、企
業側の立場に立つ論者にも、中小
企業など経済力の乏しい企業にと
っては、「基準」「相場」が生まれ
ると、支払能力の関係で、できる
解雇もできなくなるという点を懸
念する声もあります。

一方、推進論者は、「基準」や
「相場」が生まれることをむしろ
歓迎します。これにより企業にリ
スクの予見可能性が生まれる、と
いうものです。

推進論を述べるのは、ほぼ企業
側の立場に立つ者ですが、労働者

側にも、泣き寝入りするより基準
の分をもらえることになるからよ
いのではないかと述べる者もい
ます。

ただし、筆者からすれば、「泣
き寝入りするよりもマシ」という
のは、あまり説得性がないものと
考えます。というのも、現在、争
えば無効となる解雇はたくさんあ
りますが、多くの労働者は泣き寝
入りしています。泣き寝入りを防
ぐのは、金銭解決制度という制度
の問題ではなく、権利意識や法的
紛争における労働者の経済的負担
など、別に理由があるものと言え
るからです。

労働法改正の手続きとしては、
検討会などの後は労働政策審議会
での審議を経て法文化され、法案
として国会に上程されます。そし
て、国会で審議され、可決されれ
ば法律となります。その意味で
は、解雇の金銭解決の法制度化
は、まだまだ法案になるのかさえ
わからない位置にあると言ってよ
いでしょう。

とはいえ、日本の労働法制度・
実務に多大な影響を与える論点で
すので、人事・労務に携わるすべ
ての人に注目してもらいたい問題
だと思っています。