

## 解雇の金銭解決制度の導入に断固として反対する総会決議

2022年4月12日、厚労省内に設置された「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」（2018年6月12日設置。以下、「検討会」という）は、検討会としての議論をとりまとめ、「報告書」を公表した。この検討会は、その名称から明らかなとおり、解雇の金銭解決制度を「救済制度」と名称付け、「職場復帰を希望しない者が利用できる新たな仕組み」として位置づけ、労働者側の申立権に限定して検討している。そして、制度が①労働者の選択肢の増加、②制度を利用した場合における解決の予見可能性、③紛争の一回的解決に資するものであることを、それぞれ基本的な考えとして、たとえば、判決または審判時に解雇が無効であると判断されれば使用者から労働者に対して支払われる「労働契約解消金」の定義のパターンや、「労働契約解消金」の支払いと労働契約の終了についてのパターン、さらには、「労働契約解消金」算定のための考慮要素までも示したりしていることに照らせば、検討会は、まさに制度導入のための「地ならし」をしたものといえよう。

そもそも、解雇について金銭の支払いにより労働契約を終了させて解決することは、民事訴訟制度の和解手続き及び労働審判制度の調停（和解）・審判手続きとして定着しているのであるから、導入する必要性は全くない。

仮に解雇の金銭解決制度が導入されると、同制度が不当に解雇を誘発する可能性がある。すなわち、報告書では、労働者が制度利用の是非を判断することができるよう、労働者の予見可能性を高めるためには一定の算定式を設けることを検討する必要がある旨指摘し、それによって同制度が労働者救済のための選択肢の一つとして機能しうることを指摘する。しかしながら、制度として一定の算定式が設けられると、その算定式は、労働者だけでなく、使用者も見ることができる。そうすると、翻って、使用者側においても、解雇無効時の解決金の金額を予測できることになってしまう。これによって、使用者側としては、労働者を解雇するに踏み切る前の退職勧奨段階で、解雇無効時の解決金額を想定し、それを労働者に提示することが可能になるのであり、労働者が退職勧奨に応じない場合、現行の解雇規制の下では解雇が無効になると考えられる場合であっても、使用者解雇に踏み切ることが、制度導入前に比較して容易になる。このように、解雇の金銭解決制度は、報告書が提示するように、労働者側の申立権に限定したとしても、使用者側にとって都合のよい、リストラの武器となる可能性が高いのである。

また、報告書では、「労働契約解消金」の「上下限額を設定することが考えられる」とするが、これが設定されることによって、解雇事件を事案に応じて柔軟な解決を図ることが困難になり、現在の訴訟実務に悪影響を与えてしまいかねない。

しかも、使用者側が労働者側の申立権に限ってでも同制度の導入に賛成する目的は、使用者申立権を認めることにある。ひとたび同制度が導入されれば、使用者側は、労使双方に制度を認めないことは不平等であるなどとして、使用者側の申立権にも拡大するような法改正を望む声が大きくなることは容易に想定される。

日本労働弁護団は、すべての労働者、労働組合と連帯して、解雇の金銭解決制度の導入を断固として阻止することを誓い、ここに決議する。