

解雇規制が有名無実化

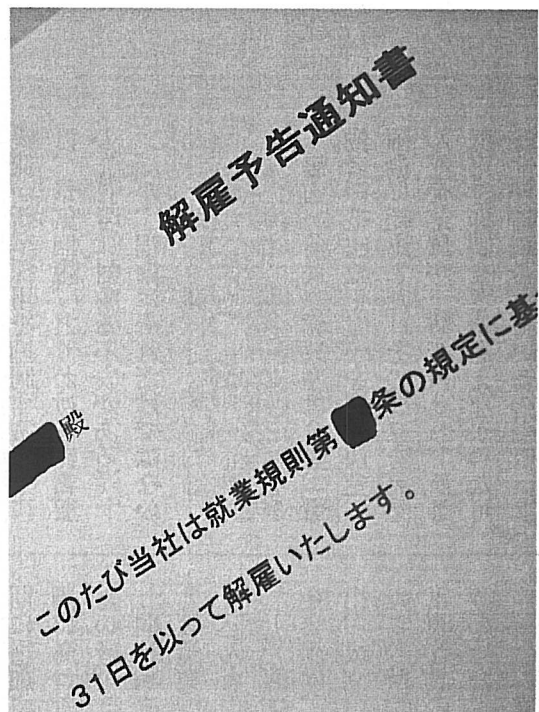
労働市場に潜む二重基準の罠

広告関連の会社に勤める野田恵さん（仮名・20代）は、過去3回も解雇された経験がある。そのいずれも中小企業だったという。「1回目は『社長に嫌われたから』、2回目が『有給休暇を取ろうとしたから』、3回目は『業績が悪化したから』」。――。

日本は先進国のなかでも解雇規制が厳格で、容易に解雇はできない――それは事実だが、あくまでも大手企業に限った話ではない。

法 法律事務所オーセンズの元業太一郎代表弁護士は、「中小企業において解雇規制は絵に描いた餅で、まったく機能していない。実際には、遅刻しただけで解雇されたといった事例すらある」と指摘する。

中小企業においては解雇規制は有名無実化し、クビ切りが横行しているのが労働市場の実態なのだ。日本における解雇は、明らかに二重基準である。



NPO法人労働相談センターには、毎月数十件、なかには信じがたい解雇に関する相談が持ち込まれる。「茶髪に染めるのを断ったら解雇」「時間どおり出勤することが気に入らないから解雇」「女性らしい笑顔が足りないから解雇」など、野

田さんの経験同様のトンデモ理由のオンパレードだ。同センターの菅野存事務局長は「こうした不当解雇を行うのは中小企業が大半で、特にワンマン社長に多い」と言う。

解雇予告をするか、少額の解雇予告手当を払えば、いつでも法律に触れることなく解雇できると思いついて入っているのだろう。もちろん、無知、誤解ゆえの違法である。

解雇の和解金は1万円
整理解雇の4要件も無視

労働契約法第16条には、解雇に関して次のような条文がある。「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」。労働基準法第18条の2を労働契約法に組み込んだもので、いわゆる「解雇権濫用の法理」と呼ばれている条文だ。

これに照らせば、NPO法人労働相談センターに持ち込まれたような解雇理由は認められるはずが

99%は中小企業

中小企業の会社数と定義

中小企業の会社数

約149万3000社

日本国内における全会社数の約150万5000社のうち、じつに99.2%を占める

中小企業の定義(人員)

常時雇用の従業員が300人以下の会社。ただし、卸売業、サービス業は100人以下、小売り業は50人以下となる

出所:中小企業庁

ない。

それを「赤信号、みんなで渡れば怖くない」とばかりに、やりた放題やってきたわけで、野田さんが「会社なんてそんなもんでしょ」と投げやりになるのも仕方ないのかもしれない。

では、なぜ無法な解雇が横行するのだろうか。

解雇された際の和解金も驚くほど安い。左ページ下のグラフを見てもらいたい。

これは、独立行政法人の労働政策研究・研修機構が、2008年度に全国47都道府県の労働局のなかで任意の4局が取り扱った斡旋相談のうち、解雇事例126件を調査したものだ。そのうち半数は、和解金が20万円にも満たない。たった1万円しか支払わない悪質な

不当解雇のオンパレード

解雇理由のトシデモ事例

月給が3万6000円に減額され、賃上げを求めたら解雇された(美容室)

「茶髪に染めろ」と言われ、拒否したら解雇を宣告された(アパレルショップ正社員)

「時間どおり退勤することが気に入らない」「私を蔑んだ目で見る」と社長から解雇通告された

トラックを会社の車庫にぶつけたら解雇された(廃棄物運搬)

賃下げを断ったら、「他の職員から嫌われている」「態度が悪い」と解雇された(保育園)

「女性らしい笑顔が足りない」と1年前に言われ、今年、「変化が見られない」と解雇(正社員・事務)

産休後、「あなたの戻る場所はない」と解雇された(健康診断会社)

有給休暇を申し出たら、「うちに有給はない」と断られ、その後解雇された(男性正社員)

「あなたには向いていないから明日から来なくていい」と解雇予告手当も出さずに解雇

育児のための短縮労働を求めたら解雇された

*NPO法人労働相談センターと労働政策研究・研修機構の資料を基に本誌作成

企業もあつたという。連合の中央アドバイザーである田島恵一氏は、「中小企業の経営者のなかには、『整理解雇の4要件』すら知らない輩も多い。知っていても、無視して労働者を使い捨てにするケースもある」と憤慨する。「整理解雇の4要件」——27頁の上図を参照してほしい。先進国でも最も厳しいといわれる日本の解雇規制の象徴だ。

業績がさうとうに悪化した場合でも、4要件のうち一つでも満たしていなければ、「解雇権の濫用」として無効、すなわち、不当解雇と見なすという司法判断がなされ

てきたのである。だが、「整理解雇」という言葉は、法律上の用語ではない。日本の場合、法律上は労働基準法の解雇自由の原則を維持する一方で、過去の裁判の判例が積み重なって、厳格な「整理解雇の4要件」が判例法として確立されたのである。

裁 判所がこうした労働者保護に傾いた判決を下してきたのはなぜだろうか。

戦後の高度成長期に確立した終身雇用や年功序列を前提としてきた日本型雇用システムにおいて、経営上の裁量で従業員を整理解雇する権限を与えれば、従業員の生

活や将来設計に大きな影響を与え、社会の経済基盤が揺らぎかねない」と判断したからだろう。

判例は大企業中心 中小社員は泣き寝入り

ここに、日本における整理解雇の二重基準が発生した原因がある。それらの「整理解雇の4要件」が確立される根拠となった過去の判例に登場するのは、大企業の従業員が大半なのである。

独立行政法人の労働政策研究・研修機構の濱口桂一郎統括研究員は、

「解雇を厳格化した日本の判例法理は、典型的な大企業モデルだ。なぜなら、裁判を起こせるだけの時間とコストをかけられるのは、資金力が豊富な労働組合の支援が受けられる大企業の社員に限られるからだ」と説明する。

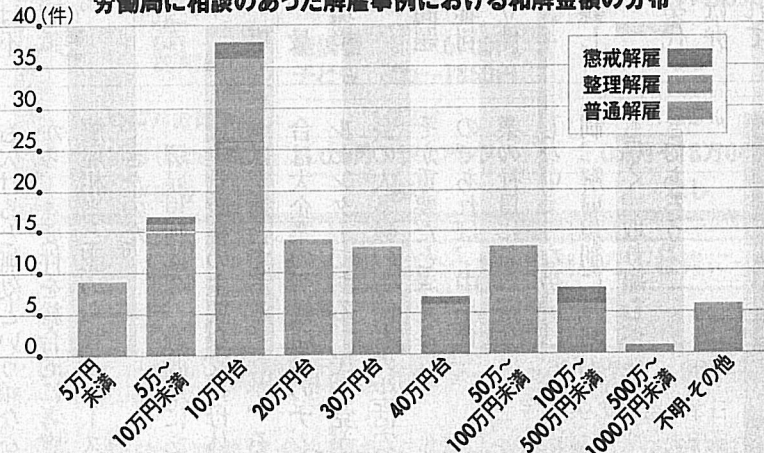
大企業の場合は、いまや、経営者側も訴訟のレピュテーション(評判)リスクを警戒して、

法に触れかねない解雇はほとんど行わない。だが、中小企業の実情はまったく違う。

仮に経営者が良心的であったとしても、業績悪化の急場を配置転換で凌ぐための適切な部署がなかったり、一時帰休させて耐えるほど企業体力がないなど、大企業のように段階的かつ穏健な雇用調整を行う余地がほとんどない。そのため、やむなく突然の退職勧奨や解雇に踏み切らざるをえない場合

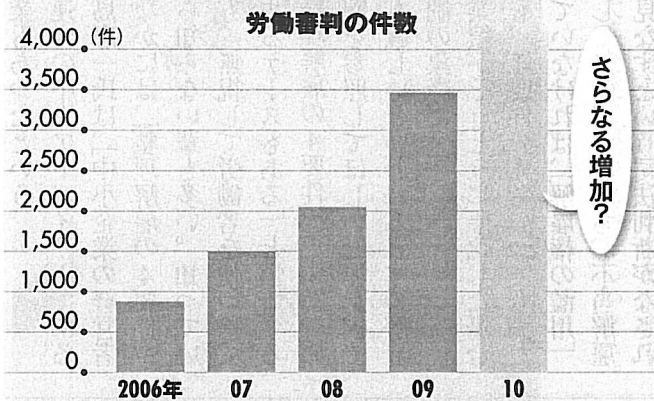
半数が20万円足らず

労働局に相談のあった解雇事例における和解金額の分布



*労働政策研究・研修機構が、2008年度に全国47都道府県の労働局のなかで任意の4局が取り扱った斡旋相談のうち、解雇事例126件を調査

申立件数は年々増加



労働審判

解雇など労働に関するトラブルを解決するため、2006年4月にスタートした。裁判外紛争解決手続きの一種で、原則3回以内の調停において、裁判官1人と専門知識を持つ審判員2人の計3人が合議で解決策を示す。

ところが、中小企業経営者たちは、否定的である。「事実上の解雇自由の現状を維持したい欲求」(八代教授)が働いているからであろう。そうして、悪循環は続いていく。「労働法学者は、判例集に掲載されているケースでしか解雇事例を知らないため、中小企業で解雇が横行していることに対する議論が行われて

も少なくない。そうした苦しい内実は、大企業中心の判例には反映されない。解雇された社員側も会社の苦境を熟知しているから、納得せずとも受け入れてしまう。資金も時間の余裕もない中小企業の社員にとって、裁判闘争など不可能に近い。悪質なケースであっても、泣き寝入りか圧倒的に多いという。大手企業という解雇規制に守られた「既得権益」の枠から一歩はずれたところには、不当解雇が横行する、まったく別の世界が併存しているのだ。

政府もそのことには薄々感づいているはずだ。しかし、解雇規制の監督を強化すると、多くの中小企業の経営が立ち行かなくなることは明白で、このことが問題をさらに難しくしている。

整

理解雇に二重基準が発生しているということは、ひと握りの大企業と日本の会社の99.2%を占める中小企業の労働者のあいだに、強い不平等が生じているということである。

八代尚宏・国際基督教大学教授など経済学者からは、この不平等の解消のために、整理解雇の際に金銭補償を行うルールづくりが提唱されている。

いない」と、濱口統括研究員は不当解雇に関する専門家の事実認識にこそ問題があると指摘する。

労働審判件数は過去最高 過渡期にある解雇規制

だが、時代の急速な変化は、事実を社会の表面にあぶり出す。最近、にわか解雇を取り巻く環境に変化の兆しが出てきた。

06年、不当解雇などの労働問題を迅速に解決するため、労働審判が導入された。その09年の申立件数が前年比141.6%増加の3468件となり、過去最高を記録したのだ。

法律事務所オーセンズの元築代表弁護士は「近年、不当解雇は弁護士との共通課題として認識されてきた。解雇問題を手がける弁護士も増えており、定着していけば、ルールと現実の乖離が是正されていく」と話す。武勇伝のように解雇を語る中小企業経営者は例外なく訴えられる社会になる。そうなれば、「解雇が経済合理性に合わなくなり、不当解雇が減少する」というわけである。

一方、「整理解雇の4要件」の前提となった日本型雇用システムはいまや崩壊した。非正規社員の急増も加わり、司法による4要件の解釈にも変化が見られる。一つで

も欠けると無効という頑なな姿勢から、4要件を総合的に考慮し、解雇相当と認められるケースが出てきたのだ。

解雇規制は今、過渡期にある。民主党政権の主要な支持母体の一つは、連合である。だが、その連合は大企業の労働組合のナショナルセンターである。民主党が、社会の大多数の労働者の生活安定こそが重要だと考えるのであれば、中小企業の社員にしわ寄せしないような労働法制、解雇規制に一刻も早く、取り組むべきであろう。

日本の会社の99%を占める中小企業の社員にとって解雇規制は絵に描いた餅ではない

