

## 〔 論 文 〕

国際比較における日本の「解雇規制」制度、  
その現状と課題

網 屋 喜 行

## 目 次

はじめに 一現代日本労働法の課題一

第1章 労基法等の法律と判例による「解雇規制」の現状

第2章 「企業再編」による解雇と「会社分割労働契約承継法」の制定

第3章 「一般的な解雇規制法」等制定の課題

## はじめに 一現代日本労働法の課題一

あと40日余りで、21世紀がはじまる。そうした今、日本労働法は、一体、どのような課題を抱えているのだろうか。私は、現代日本労働法の課題として、とりあえず、次の4つを指摘せざるを得ない。第1はパートタイマー労働法の充実である。第2は残業規制の強化である。第3は解雇規制の強化である。そして、第4は公務員労働者のストライキ権回復である。

こうした現代日本労働法の課題のなかから、本日は、「解雇規制」問題を取りあげ、その現状と課題を、国際比較の中で、論じてみることにする。

## 第1章 労基法等の法律と判例による「解雇規制」の現状

総務庁が、10月末に発表した9月の労働力調査によると、完全失業率は4.7%で3か月ぶりに悪化、完全失業者も320万人で、前年同日比で5か月ぶりに増勢に転じている。ところで、完全失業者のうち、リストラ・倒産などによる

非自発的離職者は前年同月比1万人増の97万人で、7か月ぶりの増加、他方、自発的離職者は同9万人減の109万人で、3か月連続の減となっている。

さて、解雇は、言うまでもないことであるが、労働者にとって、失業であり、収入の途絶をもたらす。従って、労働者の自由と生活の保障を理念とする労働法としては、解雇に重大な関心を払わざるを得ず、それを、規制の重大な対象に挙げている。

では、日本の「解雇規制」制度は、どういう現状にあるのか。

わが国の場合、ヨーロッパ諸国とは異なり、一般的な解雇規制法は存在していない。即ち、労働基準法など若干の法律が、解雇の手續や理由を規制しているものの、あくまでも、個別的な規制にすぎない。そこで、判例が、解雇を一般的に規制することで、いわば、法律の不備を補った形になっているのである。以下、そうした現状を、やや詳しく説明する。

### 1. 労基法等による「解雇規制」

民法第627条第1項は、いわば「解雇自由」の立場に立っている。そこで、労基法などいくつかの労働法規が、「解雇の自由」について、手續や理由の面から、規制を加えることとなる。

まず、解雇手續の規制である。

労基法第20条が、使用者に対して、「少なくとも30日前の予告」を義務づけている。これは民法第627条第1項後段の定める「2週間前の予告」を、労働者保護のために、延長するものである。なお、「30日前に予告をしない使用者」は、労基法の先ほどの条文によって、「30日分以上の平均賃金を支払わなければならない」。なおこうした労基法の違反には、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金が待っている。

次は、解雇理由に関する規制である。

労基法など4つの法律が、そうした規制を加えている。

まず、労基法が、解雇理由を、4つの場合について、規制している。

第1は、第3条で、「均等待遇に違反する解雇を禁止」している。

第2は第19条である、「療養休業等の期間中等における解雇の禁止」である。

第3は、「裁量労働制の適用に対する不同意を理由とする解雇の禁止」で、第38条の4第1項第6号が規定している。

第4は、「監督機関への申立を理由とする解雇」が、第104条第2項で禁止されている。

以上のうち、第3の場合以外は、違反すると罰則の適用がある。

次は、均等法における「解雇の規制」である。第8条第3項、第12条第2項そして第13条第2項が、「女性に対する差別的解雇」等を禁止している。

また、育休法にも、「解雇規制」規定があり、第10条と第16条が、「育児休業の申し出等を理由とする解雇」を禁止している。

最後は労働法で、第7条第1号と第4号が「不当労働行為たる解雇」を禁止している。

以上が、わが国の立法による「解雇規制」のすべてである。なお、使用者の解雇の自由は、労働協約や就業規則による規制を受けることがあるが、ここでは、触れない。

では、諸外国の「解雇規制」制度はどうなっているのか。ILO第158号条約、ドイツの解雇制限法そして韓国の勤労基準法中の関係規定について、紹介しておく。

まず、ILO第158号条約である。これはいわば、「解雇規制」の国際基準を示すものである。ILOは、市民法の原則である「解雇の自由」について、漸く、1982年に、「使用者の発意による雇用の終了に関する条例」を採決して、規制に踏み切った。

まず、第4条が、使用者の行う個別解雇及び整理解雇について、「正当理由」を求めている。即ち、「労働者の雇用は、当該労働者の能力若しくは行為に関連ある妥当な理由又は事業、事業所若しくは施設の運営上の必要に基づく妥当な理由がない限り、終了させてはならない」のである。

この条約は、更に、第9条第2項6で、使用者に対し、解雇の「正当事由」に関する立証責任を負わせている。

次は、ドイツの解雇制限法である。ドイツは、1951年に、「解雇制限法」を制定していた。従って、同国は、解雇制限法に関する「先進国」といえる。

ドイツの場合、解雇には、「即時解雇」と「通常解雇」の2種類がある。前者は予告なしの解雇で、民法第626条によると、「労働関係の継続を期待しえない重大な事由がある場合」の解雇である。後者は所定の予告期間を置いて行う解雇である。この通常解雇が、1951年以来、「解雇制限法」の規制を受けているのである。こうした、一般的な解雇規制法の存在こそ、ドイツ「解雇規制」制度の一大特徴である。

さて、解雇制限法は、通常解雇を、「個別解雇」と「大量解雇」とに区分して、規制している。

まず、「個別解雇」の規制である。この法律は、何よりも、「社会的に正当性のない解雇」は無効と規定している。そして、「社会的に正当性のない解雇」として、3つのタイプが示されている。

第1は、「労働者の一身上の事情（例えば専門的能力の欠如）にもとづかない解雇」である。

第2は、「労働者の行為、態度を理由としない解雇」である。それは、労働者に、労働契約の違反がない場合の解雇である。

第3は、「経営上の緊急の必要性にもとづかない解雇」である。このタイプの解雇について、解雇制限法は、次の2点を、条文上、明記している。まず、「労働者を他の職場に配転して雇用し続けることが可能な場合」には、解雇は正当性をもたない。次に、「被解雇者の人選に当って、社会的な観点（勤続年数、家族関係など）が十分に配慮されていない場合」にも、また、解雇は正当化されえないのである。

解雇規制法は、こういうふうに、解雇理由に関する実体法的規制を設けているのであるが、同法は、更に、使用者の解雇権について、訴訟法的な規制も加えているのである。即ち、使用者は、「解雇の社会的正当性」について、明文上、立証責任を負わされている。敷衍すればこうなる。使用者は、解雇につき、社会的な正当性が存在ことを証明しなければならず、証明に失敗した場合、その

不利益は当然、甘受することになるのである。

ところで、通常解雇は、解雇制限法による規制を受けるだけでなく、加えて、1972年の「経営組織法」による規制も受けているのである。即ち、使用者は、通常解雇を含むすべての解雇に際し、事前に、従業員代表委員会（ベトリープス・ラート）の意見を聴取しなければならず、「意見の聴取なしに行った解雇」は、無効の評価を受けるのである。

次は、「大量解雇」に関する規制である。

解雇規制法は、使用者が、事業所の規模別に定められた人数をこえる労働者を解雇する場合つまり「大量解雇」についても、規制を加えている。この場合、使用者は、30日以内に、雇用事務所に届け出なければならない。解雇は、届け出から30日が経過するまでは、州雇用事務所の許可があった場合に限って、有効となる。これは、大規模失業を回避するための措置である。

なお、ドイツでは、解雇は、更に、母性保護法等の規制も受けている。

ところで、お隣の韓国では、勤労基準法が、解雇に対して、国際的水準の規制を加えているのであるが、それについては、第3章で述べることにする。

## 2. 判例による「解雇規制」

判例は、使用者の解雇権を、民法第1条第2項の規定する「権利乱用の禁止」法理でもって規制しており、そうした規制は、「個別解雇」だけではなく、「整理解雇」にも及んでいる。つまり、判例は、「権利乱用禁止」の法理を用いて、使用者の解雇権に、一般的な規制を加えているのである。これは、労基法等の、個別的な「解雇規制」の姿勢とは、全く対照的である。

まず、「個別解雇」の規制である。

そもそも、使用者は、労基法等の法律に違反しない限り、自由に解雇を行い得るのかという問題があり、「自由説」と「正当事由必要説」とが対立してきた。この点、敗戦直後から、多くの判例は、「解雇権の乱用は無効」という立場を採用している。即ち、「解雇は原則として自由ではあるが、解雇権の、乱用にわたる行使は、解雇の無効をもたらす」とするのである。こうした「解雇権乱

用無効」の法理が，判例上完全に定着したのは，最高裁判所の，昭和 52（1977）年 1 月 31 日における「高知放送事件」判決である。

では，高知放送事件とは何か。

それは，アナウンサーが，午前 6 時からの 10 分間定時ニュースを担当しながら，2 週間の間に 2 回も寝過して放送事故をひき起し，そのため，就業規則に基き解雇された。そこで，従業員としての地位確記を求めたという事案である。

最高裁は，次のように，「解雇権乱用無効」の法理を示した。即ち，アナウンサーの行為は就業規則の定める普通解雇事由に該当する。しかし，「普通解雇事由がある場合においても，使用者は常に解雇しうるものではなく，当該具体的な事情のもとにおいて，解雇に処することが著しく不合理であり，社会通念上相当なものとして是認することができないときには，当該解雇の意思表示は，解雇権の乱用として無効になるものというべきである」と，判示し，その上で，アナウンサーの請求を認めた原審の判断を支持したのである。

こうして，「解雇権乱用無効」の法理によると，解雇には社会的に相当と認められるだけの合理的理由が必要であり，それを欠く場合には，解雇は，解雇権の乱用として法的に無効となるのである。

次は，「整理解雇」に対する規制である。

整理解雇とは会社側の経営上の理由による解雇のことであるが，整理解雇についても，「解雇権乱用無効」の法理が適用されていて，それが，「整理解雇無効の 4 要件」である。

この「整理解雇無効の 4 要件」は，最高裁の，昭和 58（1983）年 10 月 27 日の判決（あさひ保育園事件）で確立したのであるが，4 要件を具体的に示した判決として有名なのが，長崎地方裁判所大村支部が，昭和 50（1975）年 12 月 24 日に下した「大村野上事件」である。

これは，大村野上という下着縫製品の製造販売会社が，昭和 49（1974）年頃からの繊維業界不況で，製造の注文が減少したため，解雇回避の努力をしない俤，いきなり，29 人を指名解雇した事件である。

判決は、まず、整理解雇が労働者に及ぼす影響について、「余剰人員の整理を目的とするいわゆる整理解雇は…従業員たる地位を、労働者の責に帰すべからざる理由によって一方的に失わせるものであって、その結果は賃金のみによって生存を維持している労働者およびその家族の生活を根底から破壊し、しかも不況下であればある程労働者の再就職は困難で、解雇が労働者に及ぼす影響は更に甚大なものとなる」と、指摘する。

次に、判決は、「使用者が整理解雇をするに当っては、労働契約上の信義則により導かれる一定の制約に服するものが相当である」と論述を進め、その上で、「整理解雇が権利乱用となるか否かを判断するための4要件」を提起する。

では、4要件とは何か。

第1は、「当該解雇を行わなければ企業の維持存続が危殆に瀕する程度にさし迫った必要性があること」（解雇のさし迫った必要性）である。

第2は、「従業員の配置転換や一時帰休制或は希望退職募集等労働者によって解雇よりもより苦痛の少ない方策によって余剰労働力を吸収する努力がなされたこと」（余剰労働力吸収の努力）である。

第3は、「労働組合ないし労働者（代表）に対し事態を説明して了解を求め、人員整理の時期、規模、方法等について労働者側の納得が得られるよう努力したこと」（労働者側への十分な説明）である。

第4は、「整理基準およびそれに基づく人達の仕方が客観的・合理的なものであること」（整理基準・人選の客観性・合理性）である。

この判決は、4要件に即した、事案の検討に入って、要件の第1から第3までの不存在を確認し、次のように判示した。「以上の諸点を検討しただけでも既にその解雇権行使のありようは、本来の権利行使として許容されるべき限度を著しく逸脱するものであることが認められるから、更に整理基準およびその適用の仕方の当否等の点につき事細かに当裁判所の判断を示すまでもなく、本件解雇の意思表示は解雇権の乱用として無効であるといわなければならない」。

以上が、判例による「解雇規制」の現状である。なお、大阪市立大学の西谷敏教授は、こうした判例理論に対する・ドイツ理論の強い影響を、次のように

指摘している。「ドイツにおいても、経営上の必要性にもとづく解雇が社会的に正当といえるかどうかは、日本の判例理論とよく似た枠組みで判断されてきた。というより、むしろ日本の判例理論がドイツの理論の強い影響のもとに形成されてきたというべきであろう」。こうした指摘に留意しつつ、第2章に進む。

## 第2章 「企業再編」による解雇と「会社分割労働契約承継法」の制定

### 1. 新聞が伝える「企業再編」による解雇の事例

新聞各紙は、「企業再編」による解雇を、頻繁に伝えている。例えば、A紙は、都市銀行9行と日本興業銀行の「大手10行のうち、ほとんどが合併や経営統合による再編を予定しており、さらにリストラは進む見込だ」と切り出し、その上で、今秋に「みずほフィナンシャルグループ」を結成する第1勧業・富士・日本興業の3行における約3000人の削減、来年4月に合併する住友・さくら銀行の約3300人の削減、そして、来年4月に経営統合を行う三和・東海・あさひの3行による約8500人の削減を、指摘している。また、労働問題の専門紙Bニュースは、茨城県に本社をもつ・電炉小棒メーカーの東洋製鋼が、埼玉県の朝日工業に営業譲渡を行って、従業員102名全員に、解雇予告通知書を手渡した、と報じている。

### 2. 「会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律」の概要

こうした「企業再編」がもたらす解雇に対して、部分的に対応するため、この6月、1つの新しい法律が制定された。それは、「会社の分割に伴う労働契約等の承継等に関する法律」（以下、承継法という）であって、企業再編の一手法である会社分割における、労働契約や労働協約の承継関係を定めている。そこで、この承継法を概観し、更に、その問題点を指摘してみる。

まず、「承継法」のおよその内容である。

この承継法は、商法における「会社分割」制度の新設を前提としているので、「会社分割」制度から説明してゆく。

従来、商法は、企業再編のうち、合併および営業譲渡に関しては、条文をも



っていたが、会社分割については、規定がなかった。そこで、現物出資等の方法を用いて、会社分割が、行われていたものの、必ずしも、使い勝手が良くなかったとのことで、今年、商法の中に新しく、「会社分割」制度が盛り込まれることとなった。

商法改正法は、2種類の会社分割を認めた。1つは「新設分割」で、もう1つは「吸収分割」である。前者は、営業の全部又は一部を新会社に承継させるものであり、他方、後者は、それらを既存の会社に承継させるものである。

さて、分割される会社の権利・義務は、株主総会等が承認した分割計画書の記載に従って、新会社等が、部分的に包括承継する。それ故、分割される会社と結んでいる労働契約が、新会社等に承継されるかどうかは、分割計画書の記載次第である。つまり、ある労働契約は、計画書に記載されているから、承継される。しかし、別の労働契約は、記載がないので、承継されないことになる。言い換えれば、労働契約の承継が、労働者本人の意思に反して、発生したり発生しなかったりする、ということになる。そこで、こうした事態を避けるために、制定されたのが、「承継法」なのである。

こうして、承継法は、その目的を、第1条で、次のように規定している。「この法律は、会社の分割が行われる場合における労働契約の承継等に関し、商法及び有限会社法の特例を定めることにより、労働者の保護を図ることを目的とする」。

では、労働契約の承継の、本人の意思に反した発生・不発生は、一体、どのようにして回避するのか。

まず、分割をしようとする会社は、株主総会等が、分割計画書を承認する会日の2週間前までに、関係労働者に対し、計画書の中にその労働契約が新会社等によって承継される旨の記載があるか否かを、書面で通知しなければならない。

さて、会社がこうした通知を行う「関係労働者」とは誰のことか。それには2種類がある。第1は「営業労働者」である。つまり、分割される会社が雇用する労働者であって、しかも、新会社等に承継される営業に主として従事する

者である。第2は「非営業労働者」である。これは、分割される会社が雇用する労働者ではあるが、営業労働者ではない者である。要するに、会社は、こうした2種類の労働者に対し、その労働契約の承継が、分割計画書の中に記載されているかどうかについて、書面通知を行わなければならない。

次は、2種類の労働者が、取るべき対応である。種類毎に説明する。

「営業労働者」のうちで、承継する旨の記載がある者は、その労働契約が、当然に、新会社等に承継される。他方、承継することが記載されていない者については、労働契約の新会社等への承継が発生しないことになる。この場合、そうした労働者は、どう対応したら良いのか。承継法は、次のように、規定している。即ち、一定期間内に、書面で異議を申し立てると、その労働契約は、新会社等によって承継されることとなるのである。

次は、「非営業労働者」の場合である。その労働契約の承継が、分割計画書に記載されていれば、労働契約の、新会社等による承継が発生することとなる。但し、この労働者は一定期間内に、異議を申し立てることで、労働契約の、新会社等による承継を、回避できるのである。

「承継法」は、以上の仕組みを用いて、労働者本人の意思に反した、労働契約の承継の・発生又は不発生を避けようとしているのである。なお、この法律は、更に、「労働協約の承継」についても規定しているが、ここでは省略する。

### 3. 承継法の問題点

この法律は多くの問題点をもっているが、以下の4項目に限って検討しておく。

最大の問題点は、「営業労働者」が、新会社等への移籍を強要されることである。即ち、営業労働者が、分割される会社と結んでいる労働契約は、新会社等への・その承継が、分割計画書に記載されていると、当然に、新会社等に承継されていく。こうした規定は、従来、労働者の同意を不可欠としていた企業間の転籍について、今後は、労働者の同意は不要とするもので、その結果、民法第625条第1項「使用者ハ労働者ノ承諾アルニ非サレハ其権利ヲ第三者ニ譲

渡スコトヲ得ズ」の適用が、排除されることとなる。それ故、衆議院労働委員会と参議院労働・社会政策委員会は、いずれも、その附帯決議の中で、以下の指摘をせざるを得なかったのである。「会社の分割に伴い企業を移籍する労働者については、本人の意思が十分に尊重されるよう、民法等の趣旨を踏まえ、その周知徹底を図ること」。

次は、「営業労働者」と「非営業労働者」との区別が明確でないことである。この点、参議院側委員会の前記決議は、「承継される営業に主として従事する労働者と従として従事する労働者の範囲について、省令及び指針により、できる限り客観的な基準を設けること」と、述べている。

第3は、この法律が、「職場まるごとのリストラ」に利用されはしないかという危惧である。例えば、企業の優良部門を分割して別会社とし、不採算部門、余剰人員は元の会社に残した場合、あの「4要件」法理を、不採算部門に適用しても、労働者を解雇から守ることは困難となるだろう。

第4は、この法律が、企業再編のうち、会社分割だけを取りあげて、合併と営業譲渡は対象外としている点である。

そもそも、この法律は、労働省の「企業組織変更に係る労働関係法制等研究会」（座長＝菅野和夫東大教授）の報告をもとに、労働省が法案を作成し、国会に提出したものである。そうした報告が、実は、合併と営業譲渡について、「立法不要」と指摘していたのである。報告は、立法不要の理由として、合併については、「労働関係の権利義務は包括的に承継されることが明確であり、かつ、労働者に不利益が生ずる場合はほとんど想定されないため」と説明している。他方、営業譲渡に関する「立法不要」の理由づけは、「労働関係の権利義務は個別的に承継され、かつ、労働者の同意が必要。また、裁判所は個別に承継されるという基本ルールに則りつつ、事案の内容によって、具体的妥当な解決を図っている」と、いうのである。

さて、合併に関する、立法不要の理由づけは納得できる。何故なら、商法第103条が、「合併後存続スル会社又ハ合併ニ因リテ設立シタル会社ハ合併ニ用イテ消滅シタル会社ノ権利義務ヲ承継ス」と規定しているからである。

問題は、営業譲渡の場合である。営業譲渡における労働関係の承継については、学説と判例は、対立した2つの傾向を示している。即ち、1つは「当然承継説」であり、もう1つは「非当然承継説」である。後者によると、労働関係が、労働譲渡の際、承継されるかどうかは、譲渡当事者の意思次第なのである。となると、この説つまり前記報告の立場では、労働関係の承継が行われない場合が生ずることになり、報告のように、「立法不要」と片づける訳にはいかない。現に、大阪の不動信用金庫の場合、債務超過が17億円に達したため、事業が12の店舗毎に分割されて、府内の9つの信金に譲渡されることになったが、譲渡契約は、「譲渡先の各信金は、優良債権と顧客を引継ぐ、しかし、雇用関係は承継しない」という内容を盛りこんでいた。そのため、不動信金の約160人の労働者全員が、失職したのであった。そうした事例を考えると、報告のような、無造作な立場をとることはできない。むしろ、営業譲渡における労働関係の承継問題こそ、新しい立法で法的に保護する必要があるのではないのか。

### 第3章 「一般的な解雇規制法」等制定の課題

私は、今こそ、労働者の勤労権を保障するに足る「解雇規制法」を制定すべきと考える。では、どのような解雇規制法なのか。1つは判例の到達点を盛りこんだ「一般的な解雇規制法」である。もう1つは、「すべての企業再編に伴う解雇から、労働者を保護することのできる法律」である。

まず、「一般的な解雇規制法」の制定について、述べる。

名古屋大学大学院に在籍している韓国人の院生文普玄氏が書いた論文を、最近読み、深い感銘を受けた。この論文は、まず、次のように書いている。「韓国では、1998年2月に改正された現行勤労基準法の第31条で経営上の理由による解雇を制限する規定が設けられている。この規定は、これまで形成されてきた判例法理を立法化したものである」。更に、論文は、勤基法に明文化された判例法理の形成事情について、興味深い指摘を行っているのである。即ち、「(整理解雇の)要件について、裁判所は、当初、事案ごとに具体的に判断していたが、1989年の三益建設事件ではじめて、一般的判断枠組みとして4要件を打

ち出した。この判断枠組みは、日本の学説、判例から影響を受けた韓国の多数説の立場を大法院が受け容れ、整理解雇の正当性の判断は枠組みを、…整理・確立したものである」。要するに、この論文が述べているのは、韓国の勤基法における整理解雇規制規定の源流が、日本の判例が樹立した、あの「4要件」法理にあるというのである。こうした内容の論文に接し、以下の感想をもった。まず1つは、判例法理の立法化において、わが国が韓国の後塵を拝したことの残念さである。もう1つは、日本の判例法理が、韓国の解雇規制法形成に寄与しているという満足感である。

そういう次第で、韓国の勤基法は、以下のような整理解雇を規制する条文を備えている。

まず、同法第30条によって、使用者は、正当な理由がなければ労働者を解雇してはならない。これは、解雇規制の一般的規定である。

次に、同法第31条は、「経営上の理由による解雇制限」という見出しの下で、5つの項をもっている。とりわけ注目すべきは、第1項から第3項で、それらは、日本の判例が形成した「整理解雇有効の4要件」法理を明文化したものである。第1項は「緊迫した経営上の必要性」、第2項は「解雇回避の努力、解雇対象者選定の合理的かつ公正な基準」、そして第3項は「労働者側との誠実な協議」を、挙げているのである。

さて、話を日本に戻すことにしよう。

わが国の場合、解雇規制法「制定不要論」が根強い。例えば、森首相の国会答弁である。「解雇につきまして、我が国においていわゆる整理解雇の4条件や合理的な理由を必要とするという判例の考え方も踏まえ、具体的な事情に応じ労使で十分に話し合われるべきものであると考えており、法律をもって一律に解雇を規制することは適当でない」。また、労働省の沢田労政局長も、「会社分割と労働者保護」と題する講演の中で、同一の判断を打ち出している。「わが国には確かに解雇制限法はないが、判例で解雇権は乱用できないことになっている。とりわけ整理解雇については、4要件が必要だと最高裁判例でも確立されている。そのため、解雇制限法はいらぬと私どもは議論した」。

こうした不要論は、いずれも、整理解雇に関する判例法理の揺るぎなき確立を、前提としている。しかし、確立しているとは必ずしも断言できない状況が発生した模様である。というのは、この春、日本労働弁護団が、上記判例法理の確立について、次のような危惧を表明したからである。即ち、同弁護団は4月19日、東京地裁労働部の裁判官に、「整理解雇事件に関する申入書」を提出した。申入書は、昨秋以降、東京地裁の同部で、労働者が敗訴となった、ナショナルウェストミントスター銀行事件など、7件の「整理解雇」事案の決定・判決の場合、そこでは、判例上確立している解雇権乱用法理と整理解雇の4要件が、「大幅な緩和と適用の否定」を蒙っている、と批判しているのである。

こうした批判が事実即したものであれば、残念乍ら、解雇に関する判例法理は、森首相などが断言している程には、確立してはいないということになる。そればかりか、そもそも、判例法理なるものは、判例一般のもつ動揺性から自由ではない。また、営々として積み上げられてきた判例法理が、上級裁判所の下した1つの判決によって、瞬時に崩壊することは枚挙にいとまがないのである。

それ故、リストラの横行する今、判例の到達点を盛りこんだ「一般的な解雇規制法」が早急に制定されるべきであろう。

では、「一般的な解雇規制法」とは何か。それは、最低限、以下の内容を含むべきである。

第1. 解雇には正当事由が必要である。

第2. 労基法などの諸法律が、既に明文化している・解雇規制の手続や理由を、調整の上で明記する。

第3. 「整理解雇無効の4要件」を明記する。

さて、次は、「企業再編による解雇から、労働者を保護する法律」の制定問題である。

既に述べたように、今度制定された「全社分割労働者契約承継法」は、何よりも、「営業譲渡」における労働契約の承継を、全く、視野の外に置いている。そればかりか、同法は、「会社分割」に関する労働契約の承継問題についても、

上述のごとく、幾つかの弱点を抱えている。従って、「企業再編に伴う労働者保護法」はそうしたすべての弱点から解放されていなければなるまい。

この点、参考になるのが、EUの「既得権」指令である。正式名称は、「企業、事業または事業の一部の移転の際の、労働者の権利保護に関する加盟国法の接近に関する77-187指令」という。これは、1977年に、EC理事会と欧州議会が制定し、98年に一部改正したものである。

この指令は、企業、事業又は事業の一部といった経済的実体が、その同一性を保持しつつ、法的移転又は合併によって、他の使用者に、移転 (transfer) する場合における、労働者の権利保護を目的としている。

さて、この指令は、およそ、以下の内容をもっている。

第1は、移転の日に存在している労働契約の、移転による、移転先への移転である。

第2は、移転元・移転先が行う、移転それ自体を理由とする、解雇の禁止である。

第3は、移転元・移転先の、各労働者代表に対する、移転期日、移転理由等に関する情報提供の義務および移転元・移転先の、自己の労働者代表との、「合意に至ることを目的」とする協議義務である。

こうした指令を参考にして、「企業再編に伴う労働者保護法」を構想すれば、それは、少なくとも、次の項目が含まれている必要がある。

第1に、すべての企業再編における、労働契約の承継である。但し、労働者の同意は不可欠で、同意なしの転籍が強制されてはならない。

第2に、解雇および労働条件の不利益変更は禁止される。

労働者の勤労権そして生存権は、こうした法律の制定を通じて、保護されなければならないのである。

以上、国際比較の中で、日本の解雇規制制度の現状と課題を論じてみた。

※

本稿は、2000年11月16日に鹿屋市にある県総合事務所で行った講演のテ

キストを，論文に仕立て直したものである。それ故，論文に不可欠な「註」と「参考文献」が欠けている。この点，諸賢の御海容を乞う次第である（2001年2月7日追記）。