

企業解散に伴う解雇と金銭解決制度

— 真の労働者保護に資する制度に向けて —

三田村 浩^{*}

要旨：

本稿は、企業解散に伴う解雇紛争をめぐって、労働者保護を目的として労働法学と労働経済学の視点により、実効的な解決方法を検討するものである。とりわけ、近時注目されている解雇の金銭解決制度の議論を参照しつつ、真実解散といった正当な手続きで職場が消滅してしまった場合を想定し、そこでいかなる労働者保護が可能なのかを検討する。

解雇紛争に際しては、従来からの企業解散に伴う解雇をめぐる議論を進めることで、使用者の恣意的な偽装解散に関する労働者救済制度の確立を進める一方、真実解散においては、解雇の是非を争うまでもなく、解散前の労働者への配慮義務の構築が必要であると考えられる。その配慮義務の手段の1つに金銭解決が有意義であろう。不当解雇時の金銭解決は、実務上の処理に鑑みてすでに導入に向けての土壌があり、とりわけ使用者に原因がある場合には、雇用保障の側面から解雇前の労働者の選択肢として有効に機能させるべきと考えられる。近時の企業解散と解雇事案を検討することで具体的紛争を明らかにし、金銭解決の必要性を提案する。

解雇規制をめぐるこれまでの議論と解雇の金銭解決制度の意義を確認すべく、厚生労働省内における解雇の金銭解決に関する立法論議を検討する。解雇の金銭解決制度をめぐる諸外国の状況把握のなかで、ドイツの救済制度をはじめ各国の実情としては、金銭補償が主で復職が副次的解決となっている国も少なくないとされる。注目すべきは、復職可能な場合に、労働者に選択的金銭補償を認めることにある。補償金の算定方法についてはドイツ法を参照する。

結論として、解雇の金銭解決制度は労働者の意向が反映される法制度でなければならない。企業解散に伴う解雇における金銭解決制度は、少なくとも企業都合であるが故、「単なる金銭による解決方法」ではなく、「金銭によって企業の配慮を実現する解決方法」として機能すれば、労働者にとって有効な選択肢になると考える。

キーワード：企業解散、解雇の金銭解決制度、不当解雇

Dismissals Accompanying Dissolution of Corporation and Monetary Compensation System - A Proposal for the System to Contribute to True Protection of Workers -

Hiroshi MITAMURA

^{*} みたむらひろし 弘前大学大学院地域社会研究科地域産業研究講座、愛知産業大学経営学部 准教授
E-mail: mitamura@asu.ac.jp

Abstract:

In this paper, we examine the effective solution of dismissal dispute from a viewpoint of labor law and the labor economics for the purpose of the legal protection of workers under dissolution of corporation. Especially, we examine the way of the legal protection of workers when the workplace has disappeared by a genuine dissolution of corporation while referring to the argument of the monetary compensation system to dismissal in recent years. We also examine recent precedents including two leading cases and grasp the situation of the current dismissal dispute and the criterion of the court. We should refer to the discussions such as Ministry of Health, Labor and Welfare, laws of Germany and other legal systems and attempt to suggest toward effective introduction.

On the occasion of a dismissal dispute, we need to move forward with the discussions so far over the dismissals accompanying the dissolution of corporation. Firstly, it is necessary to investigate the legal protection of workers against the disguised dissolution of corporation. We can clarify concrete disputes by examining the recent cases and confirm a judgment standard of the court. Secondly, in the genuine dissolution of corporation there is no need to dispute dismissal in court due to reasonable conditions. A monetary compensation system as a consideration to workers is examined before the dissolution. This system has already been effectively utilized in unfair dismissal and is ready to be introduced. However, employment security such as the monetary compensation system is for workers, and this system should function as an option for workers not only after the dissolution but also before the dissolution.

After all, the monetary compensation system for dismissals should be introduced before and after the dissolution of corporation, reflecting the intentions of the workers. As a result of the analysis of precedents, this system works effectively before a genuine dissolution of corporation.

Keywords: Dissolution of Corporation, Monetary Compensation System for Dismissals, Unfair Dismissal

I. 序論（本稿の目的）

本稿は、未だ紛争の絶えない企業解散に伴う解雇紛争¹⁾をめぐって、労働者保護を目的として労働法学と労働経済学の視点により、実効的な解決方法を探る研究の一環をなすものである。とりわけ、近時注目されている解雇の金銭解決制度の議論を参照しつつ、いわゆる真実解散（真正解散）といった正当な手続きで職場が消滅してしまった場面での労働者保護の在り方を探りたい。解雇の金銭解決制度については、厚生労働省におけるこれまでの議論を踏まえて、事前の金銭補償を打ち出すべく可能性を有する制度として検討する。

まず、真実解散に伴う解雇紛争の本質を明らかにしたい。企業変動をめぐる解雇紛争のなかで企業解散に着目した理由は、企業都合による解雇のうち、職場が消滅するなか手続きが適正に実施されているべきところ、現実に解雇の正当性をめぐって紛争が生じてしまうからである。こうした解雇紛争のなかで、原因として解雇に至る過程で労働者側に不満があったとすれば、当該労働者への配慮不足の可能性を指摘したい。そこでは、単なる情報提供や形式的な協議ではなく、労働者の要望にしたがい、再就職支援をはじめとした雇用保障のほか、労働者の逸失利益にも配慮した金銭補償といった実質的な保障も必要であろう。

他方、企業解散では、企業組織再編を伴うことで実質的に企業が別の形で存続する可能性もある。この場合には、清算のために解雇ありきではなく、存続企業へ円滑に移転させる可能性を探るべきで

ある。ところが、使用者のなす恣意的な偽装解散の場面では、労働者あるいは組合員排除を目的とした企業組織再編事案に加えて、労働者の単なる切り捨て事案がみられるところ、前者は企業組織再編に伴う法律関係や法人格否認の法理を、後者は整理解雇の法理等を積極的に適用することで、労働者がより確実に救済される必要があるだろう。こうした偽装解散事案は、労働者に対する配慮の問題ではなく、偽装した使用者の恣意性及び悪質性に対する雇用責任が厳しく追及されるべき場面である。

次に、企業解散における真の労働者保護とは何かを考察したい。真実解散をやむを得ない事由による解雇とした場合、厚生労働省で導入が検討されている解雇の金銭解決制度をめぐる議論の検討は有意義であると思われる。現在進行している有識者会議「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」では、前身である主に経済学との学際検討会を踏まえて、解雇後に労働者の請求によって使用者が労働契約解消金を支払う仕組みに限定して、その導入に向けて進められている。

こうした厚生労働省での議論を踏まえ、制度自体は未だ金銭解決制度自体への反対意見もある状況下、少なくとも職場消滅が想定される企業解散に伴う解雇に際しては、紛争防止の観点から解雇前における金銭補償としての金銭解決制度の活用を検討すべきであり、とりわけ真実解散では労働者の選択肢として機能させるべきではなかろうか。つまり、厚生労働省における解雇無効に対する「金銭解決」の議論のなかで、真実解散の場合のように、事業が他社に引き継がれる場合を含め、とりわけ職場復帰できない場面で解雇有効とされる可能性が高い場合において、事前の金銭補償としての「金銭解決」の必要性を論じたい。

ところで、上記厚生労働省の学際検討会のように、企業解散に伴う解雇問題を考察するにあたって、労働法学と経済学との学際研究を行う「法と経済学（法の経済分析とも呼ばれる）」の視点からの検討は有意義である。なぜなら、経済学で開発されてきた概念や手法を使って法現象を分析し、立法や法解釈に資する知見を得ようとするものであり、実質的解決に必要と考えるからである²⁾。まさに、企業解散に伴う解雇を考察する上で、判決や立法が社会の在り方をどのように変え、何があるべき姿なのか、社会全体の厚生を高めるために、経済学の理論や道具立てを駆使して検討する手法を活用したい。

以下の構成は次の通りである。Ⅱ（第2節）では、問題の所在を明らかにするとともに先行研究を検証し、解雇規制をめぐる議論と厚生労働省での検討会の議論を頼りに実効的解決方法を検討する。Ⅲ（第3節）では、解雇の金銭解決制度をめぐる諸外国の状況を踏まえ、補償額の相当性を探る。Ⅳ（第4節）では、企業解散と解雇事案にみる事前の金銭補償の活用を検討する。Ⅴ（第5節）では、全体を総括して結語を述べる。

Ⅱ. 問題の所在

2.1 問題の所在及び労働法学における先行研究の検証

企業解散に伴う解雇を考察するにあたり、使用者の企業運営政策上に基づく経営上の理由による局面のなかで、これまで企業の競争力の源泉となってきた期間の定めがない労働者、すなわち正規社員を対象とする。そして、企業解散は、解雇あるいは整理解雇を経て事業廃止されるため、解雇規制の適用をめぐる検討が必要がある。

企業解散という経営上の理由による解雇は、やむを得ない事由（労働契約法17条1項）、就業規則所定の解雇事由、信義則違反でないこと（労働契約法3条4項）、解雇権濫用でないこと（労働契約法16条）を基準として、その有効性が判断される。そこでは、経営上の必要性、解雇回避可能性、金銭補償、再就職あるいは再教育訓練への援助、といった不利益緩和措置の有無の検討が必要となる³⁾。また、解雇に至る過程で、解雇の必要性和合理性の有無が検討されるなか、雇用保障における妥当な措置の選択のために、個別的あるいは組合を通じた集団的な説明及び協議の在り方が重要とな

る⁴⁾。

こうして企業解散における労働者の解雇に際しては、業績悪化による整理解雇事案と同様に、労働者に原因のない職場消滅である点を考慮し、労働者保護が如何になされるべきかが検討に値する。また、企業解散は企業組織再編のうち事業譲渡等を伴う事業継続が想定されるが、企業組織再編手法によっては労働契約が承継されるとは限らない法律関係であるが故、これを機に当事者企業の合意如何で、労働者が排除される可能性と問題点が別途存在する⁵⁾。

企業解散について、たとえば株式会社の解散は、会社の経営手段として株主総会の特別決議、合併、破産手続開始の決定、解散を命じる裁判等によって行われる（会社法471条）。ただし、解散により直ちに消滅するわけではなく、合併による解散及び破産手続開始の決定による解散で、破産手続が終了していない場合を除いて清算手続に入り（会社法475条1号）、清算が終了するまでは清算の目的の範囲内で法人格が存続する（会社法476条）。したがって、会社が解散しても、その時点で労働契約関係は当然終了するわけではなく、解散に伴う解雇についても、解雇規制（労働基準法20条等）、解雇権濫用規制（労働契約法16条）及び整理解雇法理は適用される⁶⁾。後に不当解雇と認定された場合では、解散会社への責任追及は職場が消滅するため職場復帰はできず、金銭補償にならざるを得ない。

ところで、裁判所で事後に不当解雇と認定されても、解散決議自体には影響を及ぼさないことが多い。企業としては目的を達成できたが、清算終了により会社の法人格が消滅するまでは解雇権濫用として解雇が無効となる可能性は有する。そのため、労働契約上の権利を有する地位の確認請求や、取締役の任務懈怠を理由に取締役への損害賠償請求の余地は存する。また、清算が終了して法人格が消滅し、解散会社への請求ができなくなったとしても、解散会社の背後で支配していた法人及び自然人を相手方として、法人格否認の法理等により労働契約上の権利を訴求することが認められることがある。さらに、解散会社から事業を承継した会社に対し、事業譲渡をめぐる承継合意の解釈等により、労働契約上の権利を有する地位の確認請求が認められる場合がある⁷⁾。

こうして、従来からの企業解散に伴う解雇紛争で主な争点となるのは、①解雇の有効性、②取締役の任務懈怠責任（会社法429条1項）、③偽装解散、の各認定の可否にまとめられる⁸⁾。とりわけ③の偽装解散については、その態様から4つに類型化される不当労働行為事案をはじめとして⁹⁾、事業譲渡を伴う特定労働者の排除事案がみられるが¹⁰⁾、法人格否認の法理によって一定の労働者保護は実現しているといえる。もっとも、その認定は裁判所の裁量であるため、必ず労働者が救済されるとはいいい難い不確実性はある。この点から、企業解散をめぐる解雇事案においては、解雇有効として不当性を認定されない労働者側のリスクを考慮すると、蓋然性の高い偽装解散あるいは恣意的解雇を除く真実解散の場面では、長期にわたって裁判で解決すべき局面とは思われず、雇用保障としての事前の金銭補償の制度化こそが、労働者の不満を解消する選択肢になり得るものと考えられる。

他方、実務において裁判所で不当解雇と認定された場合でも、解雇無効として職場復帰が実現するとは限らないことから、和解による一定の補償金とともに退職で解決される場合が多い。また、労働審判においても金銭解決を命じるもの多く、結局のところ不当解雇事案は実際に金銭で解決している状況にある¹¹⁾。しかしながら、これらはいずれも使用者に対する事後の責任追及の場面であるため、解雇に先立ち労働者への配慮義務を履行すべく、次の職場までつなぐ金銭補償も重視する方が、蓋然性の高い偽装解散あるいは恣意的解雇を除き、解雇の不当性を争う解決方法よりも労働者の利益につながるのではなかろうか。

従来からの企業解散に伴う解雇をめぐる議論を進めることで、使用者の恣意的な解散に関する労働者救済制度の確立をより進めることとともに、真実解散においては、解雇の是非を争うまでもなく、解散前における労働者への処遇に際して配慮義務の履行の有無を問いたい。その配慮義務の有効な手段として、事前の金銭補償としての金銭解決制度に可能性を見出したい。解雇原因自体は、労働者側にあつたり使用者側にあつたり多様ではあるが¹²⁾、不当解雇時の金銭解決制度は、実務上の処理に

鑑みすでに導入に向けての土壌があるところ、とりわけ使用者に解雇原因がある場合には、雇用保障の必要性からも解雇前における金銭補償を実現する制度として機能させるべきと考える。

2.2 解雇規制をめぐる議論と解雇の金銭解決制度の意義

本来、解雇の金銭解決制度は、長期雇用慣行にみられる日本型雇用システムを前提にした雇用維持政策の転換が進められるなか、雇用の流動化に備えて外部労働市場の強化を図るため、労働者の転職可能性を高めて解雇に伴う利得の喪失という不利益を軽減させる政策といえる¹³⁾。日本型雇用システムと密接な関係にある解雇規制（解雇権濫用規制及び整理解雇法理）について、その雇用システムの変化とともに規制緩和の是非が検討されなければならない。

この点につき、2015年7月8日に開催された内閣府国家戦略特区ワーキンググループにおける有識者等からの集中ヒアリングにおいて、解雇規制をめぐる議論のなかで、とりわけ経済学からの明快な見解が示されており¹⁴⁾、以下で概観する。

ここでは、失業の増加が生じるルートとして、労働者が仕事を失う確率の上昇と、失業期間の長期化の2つを挙げた上で、それらに対する雇用政策としては、雇用調整助成金などで就業状態から失業状態への移動という、第一の失業発生を抑える政策がとられることが多いとする。雇用維持策のもう1つの政策としては、解雇を抑制する法的システムを作ることであり、法制度によって解雇を困難にすると、現在雇われている労働者の雇用不安は和らげられるとする。ここに、これまでの解雇規制の意義と役割の一端が窺える。

ただし、我が国の解雇権濫用法理の特徴として、解雇が権利濫用と判断された場合には、雇用関係の継続を強制するという点がある。これに対して、解雇に正当事由を要するフランスやドイツでは、金銭的賠償によることが原則あるいは可能とされている点を指摘する。

そして、労働者が失業者となる確率を減らす政策は、既存の労働者の雇用を守るため失業率の引き下げに役立つようにみえるが、失業期間の長期化によって失業を増加させてしまうとする。既存の労働者の解雇が困難であるとすれば、将来の見通しが立たない状態で、解雇が困難な正規社員の採用を行う企業は少なくなる。つまり、雇用創出を抑制してしまい、解雇規制のデメリットが際立つ。したがって、解雇規制は、雇用が安定した仕事を増やす傾向があるものの、失業した場合には失業期間を長期化させ、解雇規制の程度の変更は、パートタイム労働者、失業者、新規学卒者といったアウトサイダーの利益と既存の正規社員というインサイダーの利益が対立するという問題を発生させているとする。

そこで、長期失業者の増加を避けることが重要な課題とした上で、正規社員の採用をより行いやすくする雇用制度を作っていくために、①企業経営が思わしくなくなったときに、転職可能な労働者には解雇予告期間をおいた上で、割増退職金を支払ったり転職支援を行ったりして解雇できるような制度にすること、②採用してみたものの望んでいた人材ではなかった場合に、試用期間を理由に解雇できる制度にすること、③一定期間は使用者側からの解雇はできないが、その期間が過ぎれば解雇と退職が可能で、再契約も自由とする「定期雇用制度」を導入すること、が提案されている。

また、解雇規制が格差社会を助長する原因であるとして、判例等の実態を踏まえて「法と経済学」の視点から規制緩和を指摘するものがある¹⁵⁾。すなわち、「労働市場の流動性が陥害され、労働者のやり直しの機会が狭められることによって格差社会が助長されていることなどを踏まえ、解雇規制の強行規定性を解消し、雇用契約の自由化を提案する」¹⁶⁾としている。

こうした経済学からの議論を踏まえ、労働法学からも解雇規制の課題とともに金銭補償のメリットを指摘するものがある¹⁷⁾。近年の日本型雇用システムの変容とともに日本経済全体の成長率が低くなっていく状況下、幅広い社員を対象に能力開発投資を行い、人材を企業内において長期的視点で育成して活用していくというスタイルの維持が難しくなっている。日本型雇用システムの変容原因は、グローバル化の深化による競争の激化、情報通信技術の発達 (IoT) 及び人工知能 (AI) の発達である。

これらに伴い、企業のアダプタビリティ（適応力）も低下するとすれば雇用維持は困難になることから、このままでは解雇せざるをえない事態が広がるとする。

もっとも、いかなる解雇も許容されるという法規範ではないが、現在の解雇ルールを定めた労働契約法16条は、どこまでの解雇が許されているのかが必ずしも明確ではない。したがって、企業に対する行為規範として十分な機能を期待し難い上、労働者にとっても解雇の時点でどこまでの雇用保障が期待できるかが不明確となる。つまり、当該解雇が法的に正しいものであったかどうかは、裁判所の裁量的な判断に全面的に委ねている状況にある。さらに問題を深刻にするのは、企業が正当と考えた解雇と、裁判所が正当と考えた解雇の判断の相違により、解雇が無効となってしまう可能性である。

こうした状況下では、雇用の終了とともに企業に金銭補償を義務付けるというような選択肢を設けることが有効な対策といえる。労働契約法16条の規範内容が不明確である点が指摘されるが、それ以上に解雇をめぐる事情は多種多様で、それらを包摂した形で解雇の正当性の判断基準を明確に設定することは容易ではないため、就業規則等による解雇要件の開示を重視する法解釈を定立する提案がなされる¹⁸⁾。

このように、日本型雇用システムの変容を背景に、制度設計次第で解雇問題の円滑な解決に資するという点で、解雇の金銭解決制度は不確実な法規制のセーフティーネットとして機能しうるものと考えられるが、これを大きな政策転換と捉えれば、労働法学における批判的見解も確認しておきたい。たとえば、現に実務上金銭補償がなされているため、あえて立法の必要がないと指摘するもの¹⁹⁾や、同制度の導入は、解雇をすべて金銭の問題として捉え、解雇が労働者の自己決定を否定し、人格を傷つけるものという事実の認識を後退させ、解雇の費用計算を容易にし、現実解雇を促進する役割を果たす可能性を指摘するものである²⁰⁾。また、後者の見解では、むしろ労働者の就労請求権²¹⁾を認めることが職場復帰を導くとする。

さらに、「解雇の金銭解決それ自体は、我が国ではすでに制度上可能であり、実際上も盛んに行われているのであって、規制改革関係の会議で行われていた解雇の金銭解決制度設置の立法論議は、存在しない問題について議論している観があった。付言すれば、グローバル化、少子高齢化、技術革新に適合した産業構造実現のための労働力の移動は、公私の労働力需給調整サービスと職業能力開発・評価制度の充実や、労働条件の向上などの施策によって行われるべきであって、これらの施策なき解雇規制緩和は失業者を増加させる愚策となりかねない²²⁾」との指摘も注目したい。

こうした労働法学における批判的見解をみるにあたり、経済学とは想定する使用者像が異なるのかもしれない。労働判例を素材に企業解散に伴う解雇紛争を検討する際には、たとえば組合員排除といった不当な目的による使用者の解雇事案の検討が中心となる。確かに不当な解雇を行うような使用者は、意図的に少ない金銭で解決を図るか、何もしないであろう。こうした懸念は、労働者保護を立法趣旨とする労働法学では重視すべき点である。解雇を促進して失業者を増加させる指摘については、雇用保障を充実させて対処すべきであり、最終的に労働者の保護につながるものなのかを判断すべきである。もっとも、失業者をできるだけ増加させない施策は、解雇の金銭解決制度とあわせて必要になろう。

解雇の金銭解決の議論において、解雇規制の緩和と捉えるかは別として、少なくとも正当に行われる解雇や真実解散に伴う解雇の場面において解雇有効の可能性が高いのであれば、解雇の金銭解決制度の一形態として、使用者側の配慮となる事前の金銭補償を制度化することで、労働紛争のリスクを回避できるのではなかろうか。

2.3 厚生労働省における解雇の金銭解決に関する立法論議の検討

解雇の金銭解決に関する立法論議は、2002年12月の総合規制改革会議のなかで初めて答申され、これを受けて労働政策審議会が金銭解決制度についての建議を行った²³⁾。そして、2005年9月に「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会の報告書²⁴⁾」が公表されたが、これら2回の議論では導入

に至らなかった。後者の報告書では、使用者の故意又は過失によらない事情であって、労働者の職場復帰が困難と認められる特別な事情がある場合に限定することによって、金銭さえ払えば解雇できる制度ではないこと示されており、改めて導入には懸念とともに一定の条件が必要であることが窺える。

その後、2015年6月に閣議決定された「日本再興戦略改訂2015」²⁵⁾及び「規制改革実施計画」²⁶⁾に基づき、透明かつ公正、客観的で、グローバルにも通用する紛争解決システムなどの構築に向けた議論、検討を目的として、「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」²⁷⁾が設置され、2017年5月に同検討会報告書²⁸⁾が公表された。この報告書には、労働法学や経済学からの本格的な議論がみられ、最終的には解雇の金銭解決制度の必要性について触れられている。

すなわち、「解雇紛争についての労働者の多様な救済の選択肢の確保等の観点からは一定程度認められようと考えられ、この金銭救済制度については、法技術的な論点や金銭の水準、金銭的・時間的予見可能性、現行の労働紛争解決システムに対する影響等も含め、労働政策審議会において、有識者による法技術的な論点についての専門的な検討を加え、更に検討を深めていくことが適当」²⁹⁾とした。このなかで、「労働者の多様な救済の選択肢の確保」は注目すべき部分であり、あくまで労働者保護を目的とした金銭解決制度とするなかで、労働者の選択肢の拡充という点は重要である。

また、同報告書を踏まえた論考においても、金銭解決制度の目的を不当解雇に直面した労働者に対する救済手段の多様化としたものがある。法的に正当化するには、同制度の利用を選択した労働者の自己決定を尊重するため、あらかじめ労働者の選択に相応しい内容及び水準を備えた制度として設計することが必須であるとする³⁰⁾。また、金銭解決制度の目的を、個別労働関係紛争解決システム全体として、金銭的予見可能性の向上とともに、紛争解決迅速化、目的に合った紛争解決制度の選択肢と考えることも重要であろう³¹⁾。

そして、現在は厚生労働省において、前述の「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」が2018年6月12日から開催されており、法技術的な整備の在り方などが検討されている³²⁾。導入ありきの単なる法技術的論ではなく、導入への反対意見や懸念に十分に対応しつつ、労働者保護に資する検討が求められるところにある。

解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関して、これまでの議論のなかにみられた主な論点を検証してみたい³³⁾。まず、権利の発生要件は、「労働者が権利行使の意思表示として労働契約解消金を請求し、使用者が労働契約解消金を支払うことで労働契約終了の効果が発生するという仕組みとし、労働契約が終了する根拠として、実体法に労働契約の新たな終了事由を規定する」こととしており、解雇無効により事後的に労働者による「労働契約解消金」請求から制度が始まることが確認できる。

次に、実体法上に規定される解雇無効時の金銭救済請求権を行使する旨の意思表示を、自主的な合意などの困難さから、制度創設時は訴えの提起や労働審判の申立てに限定している。将来的には、裁判外であっても労働契約解消金の支払の効果である労働契約の終了は、権利行使後の当事者間での合意の成立、判決あるいは労働審判でその額が確定した以後に発生するものと想定されている。ただし、裁判外の場合は、実際に制度を利用する労働者や使用者が法的知識を十分に持っていない可能性があり、運用上の混乱の懸念がある。また、解消金請求事件で労働審判手続を利用した場合にも、同手続が円滑に進むために重要となる事前交渉に対する懸念もある。いずれにしても労使間で合意の必要性があるなら、軸となるべき妥当性と明確性をもった労働契約解消金額の基準設定が必要であろう。

そして、労働契約解消金の位置づけについて、その定義を「無効な解雇として確認された労働者としての地位を、労働者の選択により解消することの対価」としており、支払によって労働契約が終了するものとしている。労働契約解消金の構成を検討するにあたっては、他の債権との関係性を考慮し、上記定義を踏まえた性質の金銭のみを労働契約解消金（狭義）と位置づけることが適当と考えら

れている。その上で、狭義の労働契約解消金の支払のみで労働契約終了の効果が発生するのか、広義の解消金として関連する債権まで支払わなければ労働契約終了の効果は発生しないと考えるのか、政策的判断が求められている。この点、当面は狭義の労働契約解消金の支払のみと考えられるが、使用者の負担を考慮し、バックペイや損害賠償金などの想定されるすべての債権を把握した上で、その適正額の設定が求められよう。

こうして、解雇の金銭解決制度に係る具体的な検討が進められているが、次の職場に導く雇用保障であっても最終的には金銭で解決する以上、使用者の資力と当該労働者の状況を踏まえた実効的な制度にする必要がある。真実解散における事前の金銭補償を検討する際にも、一度設定される解消金の適正額については、導入後の検証によって適宜修正可能な柔軟な制度設計が必要である。

Ⅲ. 解雇の金銭解決制度をめぐる諸外国の状況と補償額の相当性

3.1 解雇の金銭解決制度をめぐる諸外国の状況

解雇の金銭解決制度を、事前の金銭補償も見据えて紛争解決に有効な手段と捉えた場合、同制度を有する諸外国の状況を把握することは有意義である。もっとも、各国の解雇ルールと紛争解決については、基本構造が異なるため一概には論ずることはできないが、解雇には正当事由を必要とする国が多い。そこで、正当性が問われる場面は、労働者の規律違反行為、労働者の能力不足及び不適格、企業の経営上の理由の三類型にまとめることができる³⁴⁾。

このなかで、正当性のない解雇における労働者の救済方法は概して、職場復帰及び解雇期間中の未払賃金の支払、あるいは補償金ないし損害賠償の解決が選択可能になっている。この点、我が国では、労働契約上の地位確認と解雇期間中の未払賃金の請求、損害賠償請求のいずれかまたは双方となる。前述のように我が国では就労請求権が認められていないことから、職場復帰そのものが命じられるわけではない状況にある³⁵⁾。

結局のところ、多くの国で解雇紛争は、職場復帰ないし雇用関係回復ではなく金銭支払によって解決されている。しかし、解雇の金銭解決制度を論ずる際には、それが、①当事者の意向とは別に、裁判所等の判定機関が判断を下して金銭解決を選択する「判定的金銭解決」、②判定機関の判断によるのではなく、使用者と労働者が合意によって金銭解決を選択する「和解的（合意）金銭解決」、③労働者自身が職場復帰あるいは雇用関係回復の救済ではなく金銭解決を選択する「労働者選択金銭解決」を区別して認識する必要性が指摘される³⁶⁾。

ここでは、上記①について、解雇が無効となる国では職場復帰ないし雇用関係回復が原則的な救済となるが、当事者が合意して和解により金銭解決を選択することができ、我が国でも多様な紛争処理機関で和解（合意）による金銭解決が多用されている。我が国では、調停解決までは和解的解決の試みがなされるが、それで解決しない場合に労働審判によって判定的金銭解決を下しうるものと考えられる³⁷⁾。

この点、ドイツの解消判決制度は、解雇制限法によって解雇が無効の場合にも、厳格な要件の下で補償金の支払いとともに雇用関係を解消する判決を下しうるものであり、判定的金銭解決として制度化したものである。ドイツでは多くの解雇紛争が金銭解決されているが、それはこの解消判決制度（解雇制限法9条）によるものはほとんどない。ドイツで行われている金銭解決の大多数は、解雇訴訟の第1回期日に実施される和解弁論手続における和解、すなわち、和解的（合意）金銭解決によるものとされる³⁸⁾。

これに対して、②について、職場復帰と金銭補償という2つの救済方法が用意されている場合、その金銭解決には判定的金銭解決と労働者選択金銭解決とがある。また、2つの救済方法が用意されていたとしても、使用者が職場復帰という救済を拒否した場合、あるいは職場復帰が非現実的である場

合には金銭補償に帰着することとなる。

ところで、真実解散に伴う解雇については、事業所部門の縮小及び閉鎖（解散）に伴い整理解雇がなされる場合として、「利益調整」といわれる事前交渉（事業所組織法111条）や、「社会計画」といわれる整理解雇対象者に対する情報通知や金銭補償などの手続き（事業所組織法112、113条）がそれぞれ規定されている。前者の「利益調整」は、組織変更が労働者に経済的な不利益を与えるものとして、従業員代表として企業内の事業所委員会との協議を必要とするものである³⁹⁾。後者の「社会計画」は、組織変更の計画により、労働者に生じる不利益の調整または緩和を指し、補償金の支払い等を実現するものである⁴⁰⁾。

こうして、ドイツの救済制度をはじめ各国の実情としては、解雇無効に際して金銭解決が主で職場復帰が副次的解決となっている国も少なくないとされる。また、職場復帰可能な場合にも労働者に選択的金銭補償を認めることであろう。近時、我が国では、解雇について不法行為による損害賠償請求を認容する裁判例が増えてきており、労働者自身が初めから職場復帰ではなく、金銭解決を選択してその救済を求めている可能性が高い。こうした金銭解決の制度化や労働者の選択を重視する点には参考となろう。しかし、真実解散を検討するにあたっては、職場復帰との選択ではなく、他の雇用保障との選択となり、ドイツにおける「利益調整」と「社会計画」における比較法的考察は有意義となろう。

3.2 解雇の金銭補償額の相当性

成熟産業から成長産業への「失業なき労働移動」の実現に向けて、個別労働紛争の解決手段の多様化としてでもある解雇の金銭解決制度の導入に際して、解雇された場合に要求する解雇補償額を仮想的に質問して、金銭解決制度に関する潜在的なニーズを把握するとともに、要求金銭補償額の決定要因を実証的に分析しているものがある⁴¹⁾。

その結果、勤続年数が長くて現在の賃金水準が高く、事前の主観的な失業確率が低い人ほど、要求金銭補償額が大きくなっていることが報告されている。これらの結果は、金銭解決制度を導入する際、欧州諸国のように現在の賃金や勤続年数が、解雇補償金水準の重要な決定要因になることに一定の合理性を与えると指摘される⁴²⁾。

解雇の金銭補償額の相当性を検討するにあたり、前述の「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」資料で提示されたドイツの例をみていく⁴³⁾。補償金の算定方法につき、上限額は50歳以上で勤続15年以上は賃金の15か月分、55歳以上で勤続20年以上は賃金の18か月分、それ以外は賃金12か月分とし、上限を超えて補償金を決定することは許されない。補償金の内容は、裁判官の裁量により決定されることを建前としつつ、運用上は「勤続年数×月給額×0.5」で算定し、それを目安として最終的な金額を決定する⁴⁴⁾。

その主な考慮要素は、労働者の年齢と勤続年数、配偶者や扶養関係の有無、年金への期待度、予測される失業期間、新たな職場における不都合等、解雇の社会的不当性の程度、その他の事情（例：解雇制限訴訟中の使用者の侮辱行為等）、会社の経済状況（ただし、労働者の経済状況は考慮してはならない）である。こうした考慮要素は、明文規定による法的根拠（解雇制限法10条2項）だけでなく、労働関係の喪失により生ずる労働者の経済的損失の填補、精神的損害の填補、使用者に対する制裁機能といった、補償金の有する法的性質や機能に鑑みて導き出されている点に特徴がある。

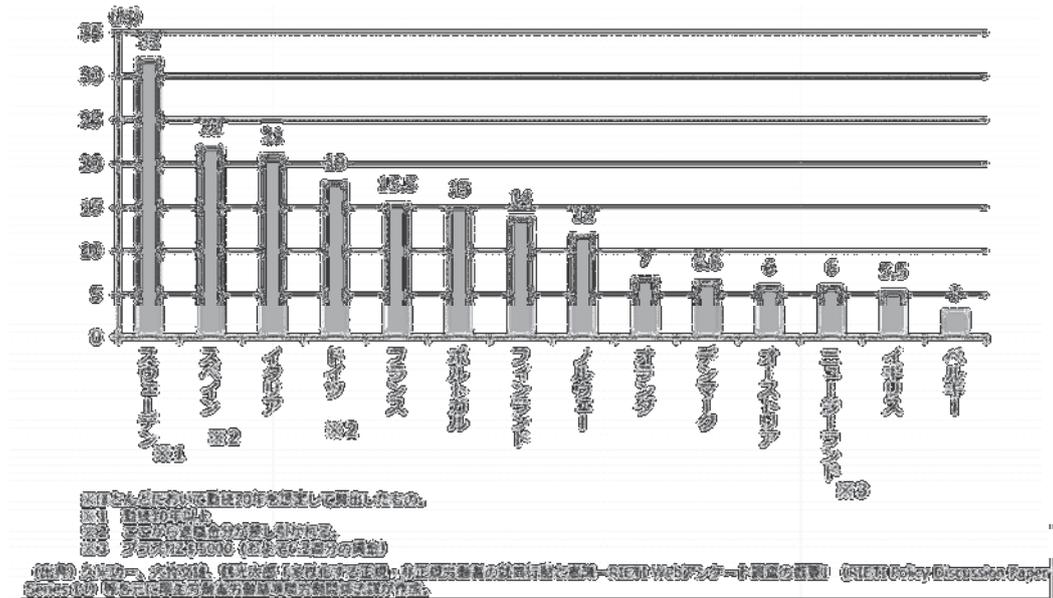
解雇無効時はバックペイが支払われるが、解消判決が出た場合、解雇予告期間経過時に契約関係が解消されるため解雇予告期間までの分が支払われ、解雇予告期間経過後から判決言渡時までのバックペイは消滅し、補償金算定のなかで加味される。また、損害賠償について、解消判決に基づいて補償金が支払われる場合、労働関係の喪失と直接的に関係する損害の賠償請求権は排除されるが、そのような関係に立たない損害については、賠償請求することが可能となる⁴⁵⁾。

こうした具体的な法制度は示唆に富むものであるが、その他の国については下記の図1のとおりで

ある。これに対して、我が国の不当解雇事案の要求金銭補償額は、下記の図2のとおりである。勤続20年を想定した場合、図2により我が国で最低ほしい補償額が月給の17か月分という結果を図1に当てはめると、ドイツ（18か月）とフランス（15.5か月）の間に位置づけられることになり、国際的にそれほど低い水準の要求ではないことがわかる。

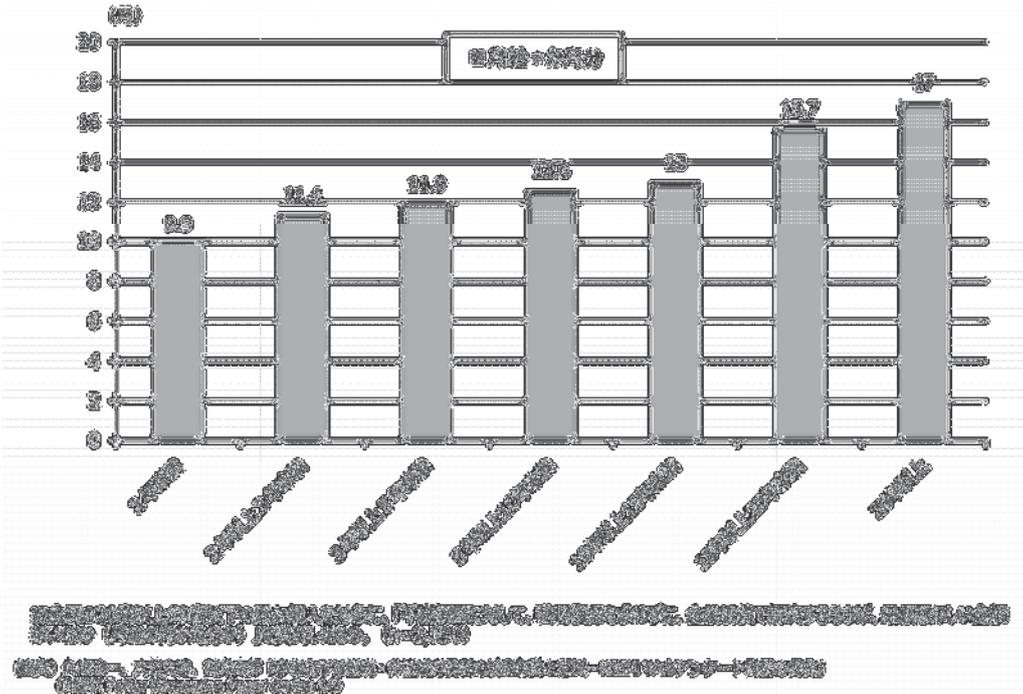
なお、これら算定方法については、考慮要素を画一的に処理できるのか⁴⁶⁾、解消金基準の下限が定められても、労働審判を活用しない労働者はそれを下回る可能性が指摘される⁴⁷⁾。

図1 諸外国における仕組みについて 欧州の不当解雇の場合の解雇補償金水準（月数）



〔出所〕第3回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12月27日) 参考資料2 (57頁)

図2 我が国における不当解雇された場合の要求金銭補償額（勤続年数）(RIETI2014)



〔出所〕第3回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12月27日) 参考資料2 (58頁)

IV. 企業解散に伴う解雇事案と解雇の金銭解決

4.1 近時の企業解散と解雇事案にみる具体的紛争の検討

上記問題の所在に照らして、近時の注目すべき企業解散と解雇事案に着目することで実際の紛争の原因を明らかにし、裁判所の判断基準を確認する。解雇前の金銭補償に着目して、企業解散及び業務消滅に伴う解雇に関する注目すべき2つの判例を検討したい。

(1) ベルコ事件⁴⁸⁾

企業解散に伴う解雇事案であるベルコ事件を検討するが、事案は次のとおりである。Y社は、全国の個人事業主及び法人と代理店契約及び業務執行委託契約を締結し、冠婚葬祭互助会の会員募集活動、締約代理業務及び葬儀式における営業等を行わせている。Aは、Y社との間でそれらを受託する旨の契約を締結し、1年ごとに更新された。その後Aは、合同会社A代理店を設立して代表社員となったが、個人名義で代理店契約の更新を続けた。

Xら2名は、Aとの間で、1年間の期間の定めのある労働契約を締結した。XらとAとの間における各労働契約は、1年ごとに更新された。Y社は、地域ごとの代理店のとりまとめなどを支社として第三者に委託しており、同業務の委託を受けた者は、その担当地域に応じ支社長と呼称されることがあった。B支社長は、代理店Aの経営が赤字となっていることを理由にその閉鎖を勧め、これを受けてAは、Y社に各契約の解約を申し入れて解散した。Y社との間で代理店契約を締結していたCは、Aが担当していた地域の業務とAの従業員を引き継いたが、Xらとは労働契約を締結しなかった。

本件の第1事件として、Xらは、主位的にY社が商業使用人であるAに対してY社の従業員を雇用することを委任し、AがY社のためにXらと労働契約を締結したことによって当該労働契約の効果がY社に帰属することを主張した。また予備的に、仮にAが代理商であったとしても、XらとY社との間には黙示の合意による労働契約が成立していることや、Y社は代理商という法形式を利用してAら代理商を意のままに支配していることを理由として使用者としての責任を免れることはできないと主張した。Y社に対し、それぞれ労働契約上の地位を有することの確認を求めるほか、労働契約による賃金支払請求権に基づいて未払賃金等の支払いを求めた。

また、第2事件として、XらがY社との間にそれぞれ労働契約が成立しているところ、Y社に対し、時間外労働等をしたとして労働基準法37条所定の割増賃金等の支払いを求めるほか、同法114条に基づいて上記割増賃金と同額の付加金等の支払いを求めた。

これら2つの事件における争点のうち、①XらとY社との間に労働契約が成立しているか、②CがXらと労働契約を締結しなかったことが、Y社のXらに対する解雇の意思表示に該当するか、③割増賃金の有無及びその額、④付加金の支払義務の有無、である。さらに争点①については、(a) AがY社の採用について委任を受けた商業使用人であったか、(b) XらとY社との間で黙示の労働契約が成立していたか、(c) Aが代理商であるとY社が主張することが信義則違反ないし権利濫用といえるか、が争われた。

判決ではこれらXらの主張をいずれも退けて、業務委託契約により事業遂行する代理店の解散に伴う労働者（労働組合員）2名の解雇につき、労働契約関係にないY社には雇用責任はないとされた。

争点①(a)について、企業の内部補助者としての商業使用人に該当するかは、「実質的にみて、当該商人から使用されて労務を提供しているといえるか否か」によって判断すべきとした。本件では、Aの業務及び事務につきY社による指示指導が認められるが、自己の計算で行われ、報酬額は労務の成果の対応したものであるため、Y社の使用人であるということとはできないとした。

争点①(b)について、指揮命令はほぼAが行っており、Xらはこれに基づいて労務を提供していたとみるべきであって、その賃金の計算方法はAが定めており、社会保険料等の納付、所得税の源泉徴収といった事業者が行うべき義務をAないしA設立の合同会社が履行していたとして、黙示の労働契約の成立を否定した。

争点①(c)について、Y社が代理店主を意のままに支配し管理することができる地位になく、Y社がAに対して支部長の地位を離れて後任を探すように求めたのは、Aの経営状態が悪化していたためであるから、Y社においてAが独立した人格を有する代理商であることを主張することが信義則違反ないし権利濫用であることをうかがわせる事情はないとした。なお、Xらの組合活動に対して不利益な取扱いをする目的もない点も指摘している。

こうして本判決は、XらとY社との間において労働契約が成立し、またはその効果がY社に帰属するとはいえないから、「その余の争点について判断するまでもなく、Xらの請求はいずれも理由がない」と判じた。

本件を検討するに、会社法2条3号及び4号に規定する親子会社といった株式会社における経営を支配関係とは異なり、業務委託契約といった単なる契約関係にある事実上の支配関係にある企業間において、雇用責任追及対象として法的限界を示す特殊な事案といえる⁴⁹⁾。すなわち、上記Y社の直接的あるいは間接的になされた指示指導が指揮命令と評価できず、法人格否認の法理の準用やY社による解雇に対する責任追及が困難な状況にある。

Xらの法的保護に際して、使用者たるA、あるいは業務とAの従業員を引き継いだCを相手取っての雇用責任が考えられるが、本件はY社に対する使用者としての雇用責任が問われている。しかしながら、Aに対しては不当労働行為を主張でき、Cに対しては労働契約承継の可否を争うことで、Y社に対してもそれを争う余地があったであろう⁵⁰⁾。

この事案のように、業務委託契約での企業間の契約関係では、使用者性あるいは労働者性をめぐって労働法上の労働者保護の実現に限界がある⁵¹⁾。そこで、単なる契約の形式でなく、労働の実態から企業間の関係を捉えるべきこと⁵²⁾や、実質的な使用従属関係あるいはY社を取り巻くグループ内における企業同一性を追及すべきこと⁵³⁾が必要であろう。また、解雇規制の潜脱目的の成否も判断すべきであったと思われる。こうした状況に鑑み、この事案における雇用責任追及が法的に限界であるならば、解散後の使用者責任の所在を問うよりもむしろ、解散前の労働者の処遇を重視する法律関係を構築すべきである。

ここでは、企業が業務委託契約といったあえて希薄な契約関係を選択し、雇用契約の脱法行為ではないというのであれば、まさに事前の金銭補償を含めた労働者への配慮の有無が問われるべきあり、その実施を実現させる法制度が急務であると考え。業務委託とはいえ、金銭補償を契約上の雇用責任として義務付けることができれば、かえってこうした長期化の可能性もある労働紛争にかかるコストを考える必要がなくなるのではなかろうか。

(2) マイラン製薬事件⁵⁴⁾

業務消滅に伴う整理解雇事案であるマイラン事件を検討するが、事案は次のとおりである。Xは、製薬会社であるY社に入社し、MR（医療情報担当者）認定試験に合格した以降はMRとして医薬品に係る営業活動等に従事してきた。Y社の親会社は、A社及びその親会社との間で、Y社のジェネリック医薬品に係る営業部門をA社に承継する旨の業務提携契約締結に伴い、Xを含むY社のMR約200名がA社に出向した。

しかし、その後、本件出向契約の解除合意により、Xを含む約173名以上のMR（Y社従業員の約4割相当）が、出向が解かれて帰任することとなった。なお、本件解除合意は、業務提携契約を維持しつつ、本件出向契約のみを合意解除するものであったが、これはY社の親会社とA社の親会社との協議決定であり、その協議内容等は守秘義務の対象とされていた。その後、Y社は、就業規則にある「事業の縮小その他会社の都合によりやむを得ない事情にあるとき」を理由としてXを解雇した。なお、X以外のMRは全員合意退職している。

Xは、本件解雇が無効であると主張して、地位確認並びに未払賃金及び遅延損害金の支払いを求めて提訴した。これに対し、Y社は、本件解雇または期間満了により社宅使用契約が終了したとして、

社宅の明渡し及び賃料相当損害金ないし未払社宅使用料の支払いを求め、反訴を提起した。

本件の争点は、①本件解雇（整理解雇）の有効性、②社宅の明渡し請求及び賃料相当損害金等の請求の可否である。争点①について、Y社は、本件解除合意によってMRの大規模な帰任を一時に受け入れざるを得なくなったが、MRの資格やキャリアを活かすことが可能な役職や業務は見当たらないことから、人員削減の合理的必要性があったとした。また、Y社の人員削減の必要性は、財務状況の悪化によるものではなく、MRの業務が存在しないことによるものであり、本件解除合意に至った具体的理由については守秘義務の対象とされており、親会社間の慎重な協議・検討を踏まえた高度な経営判断によるものであることが推認されるとした。

そして、本件解雇が経営政策上の必要性によるものであることに鑑みると、それ相応の解雇回避努力が尽くされる必要があるとしつつも、他職種への配転は極めて困難であるとした。Y社は、こうした人事制度の仕組みや配転が困難であるという制約の枠内で、配転や出向の検討等なしうの限りの有意な解雇回避措置を複数採っているということが出来る。Xは、こうした解雇回避措置を真摯に検討せず協議申入れに取り合わなかったので、解雇回避努力を尽くしたと判断した。

被解雇者の選定の合理性については、出向解消当時、Y社のMRの業務が消滅していたことから、余剰人員となってしまったMR全員を一律に雇用契約解消の対象とすることは合理性を首肯できるとした。帰任せずに関連会社への出向が実現した者に対する選定基準は、一人でも多くの出向を実現するために選抜する必要があったことから合理性を肯認することができると判じた。

Y社は、本件解雇に先立って、全体ミーティング、電子メール、書面による連絡を通じて、本件業務提携契約の内容、解除合意に至った経緯、判断過程の要旨、MR業務の消滅、解除合意の内容、関連会社への出向に関する選定基準や選定の判断過程、退職パッケージの内容、社内公募の案内、面談スケジュール等について説明している。こうして自らの了知しうの情報について可能な範囲で繰り返し説明した上で、今後のXの処遇について相談にも乗っており、更なる協議も試みているため十分な説明や協議を尽くしており、手続の相当性を肯認することができるとした。なお、争点②については、争点①において当該解雇が有効であるため、Xには賃金支払請求権を有せず、本件社宅明渡義務及び賃料相当損害金支払義務を負うと判じた。

本件を検討するに、経営上の必要性を理由とする解雇の有効性が争われた事案であり、Y社従業員の約4割相当といった大量の整理解雇に際して、X以外のMRは全員合意退職している。つまり、Xは、関連会社の選定基準を満たさず出向から帰任したことに加え、親会社間の業務提携に起因した業務消滅によって、金銭補償を提示されたにもかかわらず解雇に納得できなかった点は精査に値する。

しかしながら、Y社は本件解雇に伴う一連の手続をみる限り誠意ある準備が窺え、手続上整理解雇法理を満たすとの判断に異論はない。何よりも、退職パッケージとして月額賃金の約17カ月分相当額の特別退職金と、他社への再就職支援サービスが繰り返し提示されている点がまさに企業に求められる労働者への配慮の実現といえ、大いに評価できる。

ただし、誠意ある金銭補償の提示があったとはいえ、場合によっては形式的な提案に過ぎない可能性もあるとすれば、「十分な説明や協議」の中身は問われよう。また、再就職を考えた場合、製薬会社における専門知識を有する労働者の解雇に際しては、確かに転職先が限られるためできるだけ早い時期に、労働者が必要な情報提供は必要であったかもしれない。したがって、金銭補償を実施した企業には、補償額の算定理由を含めた実質的な説明や協議の実施は必要となる。

4.2 企業解散に伴う解雇事案と事前の金銭補償

上述のベルコ事件とマイラン製薬事件の2つの判例をはじめ、最近5年間の企業解散及び職場廃止（業務消滅）に伴う解雇事案のなかで、主な真実解散事案（真実性は争点に基づく）は下記の表1のとおりである。前述のように、従来からの企業解散に伴う解雇紛争は、①解雇の有効性、②取締役の任務懈怠責任（会社法429条1項）、③偽装解散、の認定の可否にまとめられるが、ここでは①の解

雇の有効性に着目し、解雇権濫用規制（労働契約法16条）と整理解雇法理の適用の可否を確認した上で、事前の金銭解決の是非を検討したい。すなわち、真実解散に伴う解雇における判例の分析と事前の金銭補償の活用を探りたい。

まず、企業解散と同じく職場が消失する場面において、職場廃止や業務消滅に加えて異動先や代替業務がなかった事案としては、H協同組合事件、エミレーツ事件、新井鉄工所事件、上記マイラン製菓事件、及びユナイテッド・エアーラインズ・インク事件がある。これらの事件において、異動先や代替業務がないにもかかわらず、なぜ争いが起きるのであろうか。

解雇紛争は、H協同組合事件では職場自体が維持されている状況下で代替業務の精査が足りず、エミレーツ事件では担当業務が消滅するといえども企業全体としては黒字経営であり、新井鉄工所事件では事業廃止といえども他の事業が継続しており、マイラン製菓事件では、出向から帰任したら職場が廃止されてしまい、ユナイテッド・エアーラインズ・インク事件では旅客数減少により小規模の部署のみが閉鎖されたことに、それぞれ起因する。このうち、いわゆる黒字リストラのエミレーツ事件判決のみが、高度の解雇回避義務が必要だったとして当該解雇を無効とした。

マイラン製菓事件での金銭補償の実施は評価できるものの、いずれも労働者に対して企業側の配慮が足りないために紛争が生じたと評価でき、労働者の一部との争いであれば尚更、もう少し時間をかけて誠実に向き合うこともできたのではなかろうかと思われる。こうした紛争は今後も続くと思われる、職場廃止や業務消滅に至った経営責任としての配慮義務が求められるべきところ、その責任と義務の内容が不明確なこともあり、誠実対応における労使の認識の隔たりと、使用者によって対応の相違が生じてしまうであろう。こうした場面では、まさに労働者に対する金銭補償という法制度をもって、労使間の制度認識を前提として事前の円滑な解消に活用すべきではなかろうか。ただし、経営上の必要性を前提とした黒字リストラや、職場が維持されるなかでの業務消滅において解雇を実現したいのであれば、補償額の上乗せが必要である。もっとも他の選択肢も必要であり、金銭補償であれば当該労働者の事情を勘案した補償額の支払いが求められよう。

次に、解雇権濫用規制による判断事案として、帝産キャブ奈良（解雇）事件、石川タクシー富士宮ほか事件、H協同組合事件（2審）、一般財団法人厚生年金事振興団事件、及び京都市立浴場運営財団ほか事件がある。このうち、一般財団法人厚生年金事振興団事件と京都市立浴場運営財団ほか事件は、一般財団法人の解散というやや特殊な事案であるため、解雇権濫用規制というよりは関連法に基づくやむを得ない解散として判断されている。特別法により経営責任を問うのが困難な状況であり、協議よりも金銭補償を実現することによって労働者が納得するしかない場面となるのではなかろうか。

そして、帝産キャブ奈良（解雇）事件、石川タクシー富士宮ほか事件とH協同組合事件（2審）については、整理解雇法理という厳格な判断基準ではなく、解雇権濫用規制や整理解雇法理の緩和した基準で判断されている。ここでは、真実解散に伴う解雇事案において、企業の権利から要件を緩和して判断した過去の判例が影響する。すなわち、憲法22条1項の職業選択の自由や憲法29条1項の財産権の保障を根拠とする企業廃止の自由を根拠として、真実解散を理由とする解雇は有効とする大森陸運ほか2社事件⁵⁵⁾がある。また、企業解散と解雇は別途判断されるべきであり、経済的補償など解雇手続の相当性に重点を置くF1社ほか事件⁵⁶⁾などもある。H協同組合事件（2審）は解雇権濫用規制で判断され、帝産キャブ奈良（解雇）事件と石川タクシー富士宮ほか事件は、整理解雇法理を緩和した判断枠組みが採用された。

こうして、企業解散の自由を尊重する観点から解雇手続の相当性を重視した基準によって、裁判所は労使交渉等の手続も考慮して解雇の有効性を判断する傾向にある。そのなかで、手続として経済的補償の実施を考慮に入れる事案もあり、まさに事前の金銭補償の活用そのものであり、真実解散による解雇手続の緩和を正当化するための条件とすべきである。

さらに、整理解雇法理による判断事案として、全日本手をつなぐ育成会事件、エミレーツ事件、新

井鉄工所事件、マイラン製菓事件、及びユナイテッド・エアーラインズ・インク事件がある。企業解散が真実であるとはいえ、解雇の有効性を争う場面では、使用者の対応の如何のみならず、不信任など何かしらの労働者の不満が存在するため、まずは整理解雇法理に基づいて判断すべきである。こうした整理解雇法理適用事案では、4つの要件（要素）である経営上の必要性、解雇回避努力の程度、人選の合理性、手続の相当性のうち、とりわけ手続の相当性はとくに重視されよう。企業が使用者にどこまで配慮したのかを判断するにあたって、金銭補償額の相当性も加えるべきである。

最後に、これまでの判断枠組みでは当てはまらない、解雇規制を逃れる危険性を有する業務委託契約による再契約拒否事案であるベルコ事件を注目したい。今後もこうした事件が増えることが予想され、労働基準法における使用者性や労働者性の認定等によって、現状では雇用責任を問うには不確実な状況にあるといわざるを得ない。こうした状況下、契約形式の濫用を防止するためには、事前の金銭補償を制度化すべきであると考えられる。

表1 近時の主な企業解散・職場廃止（業務消滅）関連事案（雑誌等掲載日時2015～2019.7）

事件名	判決（決定）日時等	事件の概要
帝産キャブ奈良（解雇）事件	奈良地判平成26年7月17日労判1102号18頁	会社解散に伴う解雇。事業は他社に譲渡されている。整理解雇法理に照らし、真実解散につき基準を緩和して有効としながらも、団交拒否などの責任は認めた。
石川タクシー富士宮ほか事件	東京高判平成26年6月12日労判1127号43頁	会社解散に伴う解雇。解雇権濫用ではないとして、1審と同じく有効と判断した。最高裁では上告棄却、不受理を決定した。
H協同組合事件	大阪高判平成28年2月3日労経速2316号3頁	職場廃止に伴う解雇。組合対応で採用されたが、その業務が消滅した。解雇権濫用規制により有効とした。なお、1審では4要件（要素）を満たさないため、解雇を無効としている。
一般財団法人厚生年金事振興団事件	東京高判平成28年2月17日労判1139頁37頁	一般財団法人解散に伴う解雇。経営が委託先から新機構になった。整理解雇法理を適用せず、法改正によるやむを得ない解雇（真実解散による解雇）につき、1審と同じく有効と判断した。
全日本手をつなぐ育成会事件	東京地判平成29年8月10日労経速2334号3頁	社会福祉法人解散に伴う解雇。事業は別法人に承継されている。整理解雇法理に照らし有効と判断した。
京都市立浴場運営財団ほか事件	平成29年9月20日労判1167号34頁	財団法人解散に伴う解雇。正規職員と嘱託職員の退職金等請求につき、差別的取り扱いにより嘱託社員の損害賠償請求のみを認めた。
エミレーツ事件	大阪地判平成29年10月13日労旬1908号57頁	黒字会社による職場廃止に伴う解雇。整理解雇法理に照らし、高度な解雇回避義務があったとして無効と判じた。
新井鉄工所事件	東京地判平成30年3月29日労経速2357号22頁	職場廃止に伴う解雇。主要事業を廃止したが、他の事業で利益を得ていた。整理解雇法理に照らし、有効と判断した。
ベルコ事件	札幌地判平成30年9月28日労判1188号	会社解散に伴う解雇（再契約拒否）。業務委託契約にあったため、解雇規制の適用はなく、再契約拒否を有効とした。（本稿で検討）
マイラン製菓事件	東京地判平成30年10月31日労経速2373号24頁	出向帰任者の職場廃止に伴う解雇。整理解雇法理に照らし、有効と判断した。（本稿で検討）
ユナイテッド・エアーラインズ・インク事件	東京地判平成31年3月28日労経速2381号15頁	職場廃止に伴う客室乗務員の解雇。旅客数減少により、小規模の部署を閉鎖。整理解雇法理に照らし、解雇を有効とした。

〔出所〕筆者作成

V. 結語

企業解散に伴う解雇の場面での真の労働者保護を考えるにあたって、労働者の意向の尊重と使用者による具体的配慮の実現のために、解雇の金銭解決制度の一形態として、事前の金銭補償を労働者のための1つの選択肢とすべく考察してきた。そのため、現在我が国で導入が検討されている解雇の金銭解決制度をこれまでの議論を含めて参照した。

まず、現在厚生労働省で議論されている解雇の金銭解決制度は、将来的には事前型及び使用者による申立てをも想定しながら、当面は事後型として労働者の申立てによる解雇無効に対する法制度として導入されるものと思われ、労働法学からの懸念でもあるところ、単なる金銭の支払いによって簡単に企業が解雇できる制度にみえてしまう点は払拭しておかなければならない。

次に、同制度は、解雇前の金銭補償制度を含めることを視野に入れながら、経営戦略に起因する企業変動時の労働者保護のための制度としてひろく活用されるものでなければならない。そこでは、解雇に対する企業の負担に鑑み、企業の権利行使というよりは、コスト面からも企業に対する規制という側面を打ち出しておく必要がある。とりわけ真実解散においては、解雇が有効となる可能性が高いため、事前の金銭補償を含めることで労働者を新たな環境に切り替えさせる手段になり得るものと考えられる。

そして、もとより解雇の金銭解決制度は、仮に不当解雇であっても解雇を機に雇用継続から転職、雇用流動化へと法意識を変えることにつながるものと指摘されていることから⁵⁷⁾、具体的に労働者にとって利益につながる点を浸透させておかなければならない。すなわち、労働者に不利益な制度とならないように、紛争の防止あるいは紛争の短期化のために実効的に活用される点を強調しておかなければならない。そこでは、未だ後を絶たない解雇に起因する紛争に対しては、未然に防止すること、発生した場合に迅速かつ効率的に解決すること、解決方法を多様化することの3つを三位一体で進める必要性が指摘されている⁵⁸⁾。

ところで、実際の金銭補償額の設定は困難を極める状況にある。解雇の金銭解決制度において、金銭補償額の設定が焦点となっているため、我が国の実務における従来の支払額や諸外国の考慮要素を目安に検討されている。しかし、たとえば不当解雇となれば少なくとも将来得られるべき逸失利益を考慮しなければならず、補償金をめぐる不安要素を解消することは容易なことではなく、こうした不安要素の蓄積が金銭解決制度導入に対して大きな障害になっていると思われる⁵⁹⁾。事前の金銭賠償額の相当性を検討する際にも、我が国の実務における従来の支払額や諸外国の考慮要素は参考になるものの、将来必要となる補償額の算定には各労働者の実情を多少なりとも踏まえる必要がある。

判例をみる限り、本来企業解散の場面では、事前に労働者に対して一定の理解と事後の処遇を確定した上で実施されるべきものと思われるが、現実として解雇の合理性、偽装解散あるいは取締役あるいは企業の雇用責任の認定の可否が主な争点となって紛争が生じてしまっている。つまり、恣意性、不当性を有する企業解散も想定される以上、解雇の金銭解決制度では、不当解雇における明確な判断基準とそれらを想定した金銭補償の上乗せが必要となる。ただし、その不当性の判断をめぐっては、企業の認識と労働者の認識に隔たりがある可能性があるため、説明及び協議内容の中身や労働者への具体的配慮の有無が問われよう。

そのうち具体的配慮については、近時の真実解散に伴う解雇の紛争実態と判断基準を検討する限り、労働者の雇用保障と企業の紛争を含めた解雇にかかるコストに鑑みて、やはり事前の金銭補償の活用が有意義であると思われる。この点、マイラン製薬事件での金銭補償が退職パッケージの1つとして実施されており、この点は特筆すべきところであった。また、ベルコ事件のように、業務委託契約を利用した場合の雇用責任の追及にはこれまでの判断基準では対処できない可能性があるため、事前の金銭補償という配慮の制度化は、増加が予想される労働紛争に際してそれを回避する解決策になり得るものと考えられる。

以上、正当性を有する真実解散における真の労働者保護をめぐって、まず企業解散を実施する経営判断があった時点でできるだけ速やかに他の債権者及び利害関係人と同様、労働者にも情報を提供し、労使間の情報の格差ともいえるべきその非対称性が解消されなければならない。そして、予定される解雇に際して、関連会社への異動、再就職あっせん、職業訓練にかかる費用に加えて、次の職場に導く「事前の金銭補償」を労働者の選択肢として、解雇の金銭解決制度の「事前型」に含める点を提案し、一定の雇用保障を使用者に義務付ける。こうして、企業解散に伴う解雇や職場廃止（業務消滅）における事前の金銭補償は、解雇の金銭解決制度の一形態として機能させ、「単なる金銭による解決方法」ではなく、少なくとも「金銭によって企業の配慮を実現する解決方法」として労働者のために機能すれば、使用者にとっても解雇コスト削減につながる有効な選択肢になり得る。

【脚注】

- 1) 本稿で用いる「企業変動」は、合併、事業譲渡及び会社分割をはじめとした企業組織再編に加え、企業解散や倒産を含め労働関係に一定以上の影響を与える企業の変化を指す。野川忍「企業変動における労働法の機能と課題」、『企業変動における労働法の課題』301頁（有斐閣、2016）他参照。
- 2) 飯田高「労働の法と経済学」日本労働研究雑誌621号72頁（2012）。
- 3) 川口美貴「解雇規制と経営上の理由による解雇」、『解雇と退職の法務』227頁（商事法務、2012）。
- 4) 所浩代「解雇過程における使用者の説明・協議義務—労使対話を重視した手続規制に関する試論—」日本労働法学会誌131号68-84頁（2018）。少なくとも労使間の誤解を解消するためにも対話の重要性について賛同する。
- 5) 野川忍、前掲注（1）307-311頁。とりわけ、事業譲渡の場合は特定承継の法律関係につき、当事者企業間での労働者排除が可能な状況にある。
- 6) 西谷敏『労働法（第2版）』422頁（日本評論社、2013）。
- 7) 荒木尚志『労働法（第3版）』451-452頁（有斐閣、2016）。
- 8) 土田道夫『労働契約法（第2版）』605-606頁（有斐閣、2016）。
- 9) 菅野和夫「会社解散をめぐる不当労働行為事件と使用者—四つの類型とその判断基準」、『経営と労働法務の理論と実務』511-514頁（中央経済社、2009）。事業承継企業の使用者性、委託企業の使用者性、親会社の使用者性、親会社・事業承継企業の使用者性の4つである。
- 10) 米津孝司「企業解散・事業譲渡における雇用と法人格の濫用—雇用責任法理と不当労働行為の交錯」、『企業変動における労働法の課題』184-185頁（有斐閣、2016）他参照。最近の協和海運ほか事件（東京高判平成30年4月25日労働判例1193号5頁、2019）では、事業譲渡先企業に採用拒否された組合員が、解雇と同視することで解雇権濫用と不当労働行為等を主張し、一審の判断が維持されて損害賠償請求が認められた。
- 11) 濱口桂一郎・高橋洋子「労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」、『労働政策研究報告書No.174』41-42頁（労働政策研究・研修機構、2015）。なお、あっせんについても金銭解決が圧倒的に多いとする。
- 12) 一般的には、ドイツの解雇制限法の規定にならって、①労働者の一身上（労働能力上）の理由による解雇、②労働者の行為・態度を理由とする解雇、③経営上の理由による解雇（整理解雇）に分類される。西谷敏、前掲注（6）408頁参照。
- 13) 大内伸哉・川口大司「なぜ金銭解決ルールが必要なのか 日本型雇用システムの変容」、『解雇規制を問い直す 金銭解決の制度設計』12-22頁（有斐閣、2018）。
- 14) 大竹文雄「解雇規制をめぐる議論」1-5頁（内閣府国家戦略特区「有識者等からの集中ヒアリング」資料）（2019年7月27日閲覧）
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/tiiki/kokusentoc_wg/hearing_y/ootake.pdf
- 15) 福井英夫「解雇規制が助長する格差社会 労働保護のパラドックス」、『脱格差社会と雇用法制 法と経済学で考える』56-57頁（日本評論社、2006）。
- 16) 福井英夫・大竹文雄『脱格差社会と雇用法制 法と経済学で考える』6頁（日本評論社、2006）。
- 17) 大内伸哉・川口大司、前掲注（13）22-24頁。
- 18) 大内伸哉・川口大司、前掲注（13）21頁。
- 19) 和田肇「不当解雇の効果と紛争解決」、『解雇と退職の法務』334-336頁（2012）。
- 20) 西谷敏、前掲注（6）429-430頁。
- 21) 労働者が使用者に対し、自己を実際に就労させることを請求する権利をいう。判例は読売新聞社事件（東京高決昭和33年8月2日労民集9巻5号831頁、判例タイムズ83号74頁、1958）において原則的に否定しているが、学説上は二分している。西谷敏、前掲注（6）93-94頁参照。
- 22) 菅野和夫『労働法（第11版補正版）』759頁（弘文堂、2017）。
- 23) 厚生労働省（2002年12月26日発表）「労働政策審議会建議—今後の労働条件に係る制度の在り方について—」（2019年8月3日閲覧）
<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/12/s1226-8.html>
- 24) 厚生労働省（2005年9月15日発表）『「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告書について』（2019年8月3日閲覧）
<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/09/s0915-4.html>
- 25) 首相官邸（2015年6月30日閣議決定）「平成27年6月30日日本再興戦略改訂2015—未来への投資・生産性革命—」（2019年8月4日閲覧）
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/dailjp.pdf>
- 26) 内閣府（2015年6月30日閣議決定）「規制改革実施計画」（2019年8月10日閲覧）
<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/suishin/publication/150630/item1.pdf>
- 27) 厚生労働省「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」（2019年8月10日閲覧）
https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_307309.html

- 28) 厚生労働省 (2017年5月31日)『「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」報告書』(2019年8月8日閲覧)
<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyo-Soumuka/0000166655.pdf>
- 29) 厚生労働省、前掲注 (28) 30頁 (2019年8月8日閲覧)。
- 30) 土田道夫『解雇の金銭解決について—「雇用保障と」「自己決定」の視座を踏まえて—』季刊労働法259号25-26頁 (2017)。
- 31) 鶴光太郎「経済学の観点から見た解雇の金銭解決制度をめぐる議論」季刊労働法259号51頁 (2017)。
- 32) 2019年10月現在、第8回目が開催されている。
- 33) 厚生労働省 (2017年6月19日)「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これまでの検討会における主な議論の整理」(第7回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資料1)(2019年8月8日閲覧)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/000519250.pdf>
- 34) 菅野和夫・荒木尚史『解雇ルールと紛争解決 10か国の国際比較』3-4頁 (労働政策研究・研修機構、2017)。
- 35) 菅野和夫・荒木尚史、前掲注 (34) 4-5頁。
- 36) 菅野和夫・荒木尚史、前掲注 (34) 451頁。
- 37) 菅野和夫・荒木尚史、前掲注 (34) 451-452頁。
- 38) 菅野和夫・荒木尚史、前掲注 (34) 136-138頁、岩村正彦「諸外国の解雇法制の潮流」、『解雇と退職の法務』52-53頁 (商事法務、2012)、ペーターハナウ・クラウスアドマイト (訳:手塚和彰・阿久澤利明)『ドイツ労働法 (新版)』412-414頁 (信山社、2015) ほか参照。
- 39) 高橋賢司「ドイツにおける解雇の補償と従業員代表の参加」、『解雇の研究—規制緩和と解雇法理の批判的考察—』136頁 (法律文化社、2011)。
- 40) ペーターハナウ・クラウスアドマイト (訳:手塚和彰・阿久澤利明)、前掲注 (38) 137-138頁。
- 41) 鶴光太郎・久米功一・戸田淳仁「要求金銭補償額の決定要因の実証分析」(RIETI Discussion Paper Series 15-J-019、2015) 2頁 (2019年8月10日閲覧)
<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/15j019.pdf>
- 42) 鶴光太郎・久米功一・戸田淳仁、前掲注 (41) 6-20頁。
- 43) 厚生労働省 (2018年12月27日)「検討事項に係る参考資料」(第3回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参考資料2) 53頁 (2019年8月18日閲覧)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/000465567.pdf>
- 44) Jens kirchner・pascal R. Kremp・Michael Magotsch, “Key Aspects of German Employment and Labour Law, 2nd Ed.”, pp.185-186, Springer, 2018.
- 45) 厚生労働省、前掲注 (43) 54頁 (2019年8月18日閲覧)。
- 46) 中村優介『「解雇の金銭解決制度」議論の現在』季刊・労働者の権利91頁 (2019)。
- 47) 水口洋介『「無効解雇の金銭解決救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」の問題点』季刊・労働者の権利83頁 (2019)。
- 48) 札幌地判平成30年9月28日労働判例1188号 (2018)。
- 49) 野田進「業務委託契約により事業遂行する代理店が解散し労働者を解雇した場合の運営会社の雇用責任」労働判例1191号5頁 (2019)。
- 50) 野田進、前掲注 (49) 8-9頁。
- 51) 浅野高宏「ベルコ事件の経緯と概要」労働法律旬報1937号18-19頁 (2019)。今日では特定の企業に縛られない労働者が出現し、経済社会の変化における使用者の責任が問われていることが指摘される。
- 52) 藁一郎「ベルコ事件判決批判」労働判例1191号2頁 (2019)。他にも、業務委託という契約形式の濫用と指摘するものがあるが、たとえばその際には法の趣旨に遡りつつ社会実態に適合した労働者性の判断と(法)人格否認の法理等の適用を行うべきとするものがある。水町勇一郎「代理店主と労働契約を締結した労働者と事業会社間の労働契約の成否—ベルコ事件」ジュリスト1526号4-5頁 (2019)。
- 53) ウップスほか事件・札幌地判平成22年6月3日労働判例1012号43頁 (2010)。同事件では、企業グループ間の法人格を超えた出向という労働契約操作に際して、実質的使用従属関係から解雇された労働者の出向先の法的地位を認めている。
- 54) 東京地判平成30年10月31日労働経済判例速報2373号24頁 (2019)。
- 55) 大阪高判平成15年11月13日労働判例886号75頁 (2003)。
- 56) 静岡地沼津支判平成25年9月25日労働経済速報2204号3頁 (2014)。
- 57) 水口洋介、前掲注 (47) 83頁。
- 58) 鶴光太郎『解雇補償「適正額」どう探る』(RIETI「新聞・雑誌等への寄稿2014年度」(2015年2月25日掲載)(2019年8月20日閲覧)
<https://www.rieti.go.jp/jp/papers/contribution/tsuru/27.html>
- 59) 中村優介、前掲注 (46) 84-93頁、水口洋介、前掲注 (47) 76-83頁。ほかに古川景一「解雇無効時の金銭解決制度を巡る法理論上の問題点」季刊・労働者の権利94-109頁 (2019) 等がある。