



2006年10月17日 第2007-10号

【発行】J A M

【発行責任者】大山勝也

【編集】社会政策局

03-3451-2586

E-MAIL : syakai@jam-union.jp

労働条件分科会で「解雇関連項目」について議論

10月13日、労働政策審議会労働条件分科会が開催。今回は、労働契約法制のうち、「主な労働条件に関するルール」「労働契約の終了等」を議論しました。なお、今回より労使各一名の「専門委員」が労働契約関連を議論する回に参加することとなり、労働側は徳住堅治弁護士（JAM顧問弁護士）、使用者側は中山慈夫弁護士が就任しました。主要項目についての議論概要は以下のとおりです。

【解雇について】

（労働側）

解雇を規制しても有期労働契約の雇い止めが脱法的に利用されるので、有期労働契約も併せて規制する必要がある。また、解雇に際して使用者に義務付ける手続も検討するべきである。

（使用者側）

労働契約法に盛り込む解雇のルールは、現在の労基法18条の2を移すだけで十分。

【整理解雇について】

（労働側）

整理解雇は「4要件」で法制化するべき。特に、「解雇にいたる手続き」は、解雇が労働者にとって非常な打撃を与えることを考えると、必ず必要な要件である。

「4要件」とされる事項は、正常な労使関係であれば行われていること。下級審判決であっても法制化が必要なルール。

（使用者側）

整理解雇については、最高裁の判決が出されることがないため、判例が固まっていない。今の段階でルールを法制化するのは適当ではない。

【解雇の金銭解決制度について】

（労働側）

金銭解決制度には反対。なぜ「無効」な解雇で職場復帰できるにもかかわらず、金銭の支払いで会社は労働者を追い出すことができるのか理解できない。また、「金さえ払えば解雇できる」との風潮を生む。

最近、裁判で解雇無効になり、スムーズに職場復帰している例も増えている。

（使用者側）

労働者のためにも、金銭解決制度を導入して解雇解決の選択肢を拡大する必要がある。

確かに金銭解決制度の濫用は問題なので、以降は濫用防止の方策について議論したい。

【安全配慮義務について】

（労働側）

確立し定着している判例をそのまま労働契約法に盛り込むべきである。

（使用者側）

使用者の安全配慮義務の法制化と一緒に、労働者の「健康保持義務」も法制化するべき。

【配転・転勤、出向、転籍について】

（労働側）

配転・転勤が検討項目にされていないが、労働者にとって重要な事項なので検討すべき。

転勤についての判例は、労働者の家庭生活などの個人的事情を重視していないため、「ワーク・ライフ・バランス」の観点から問題だ。労働側は、日本の長期雇用や雇用慣行にともなう配転・転勤、出向のすべてを否定しているのではない。労働者の個人的事情を軽視しがちな判例そのままの法制化に意義を唱えている。

（使用者側）

日本の長期雇用や雇用慣行では、ジョブ・ローテーションによる人材育成が重視されている。そのため、あらかじめ就業規則に記載した配転・転勤や出向に関する条項に従って社員を配置することは、日本企業にとっては不可欠。就業規則の出向規定を法制化して、規定が1つでも欠ければ出向が無効になるようなルールを作るなら問題だ。

「ワーク・ライフ・バランス」を大切にする方向には賛成するが、すでに労使の取組が始まっている企業もあるので、法規制する必要はない。

【懲戒について】

（労働側）

「労働者の非違行為から何年も経過してから懲戒した場合は無効」とする最高裁判決が最近出された。労働契約法の議論にも反映すべき。

（使用者側）

就業規則に懲戒規定がなければ懲戒ができない、というルール化には慎重に対応していただきたい。就業規則は10人未満の事業場には作成義務がないし、懲戒規定が未整備でも懲戒しななければならないケースなどもある。