

労働契約に関する法律実務の外国との比較

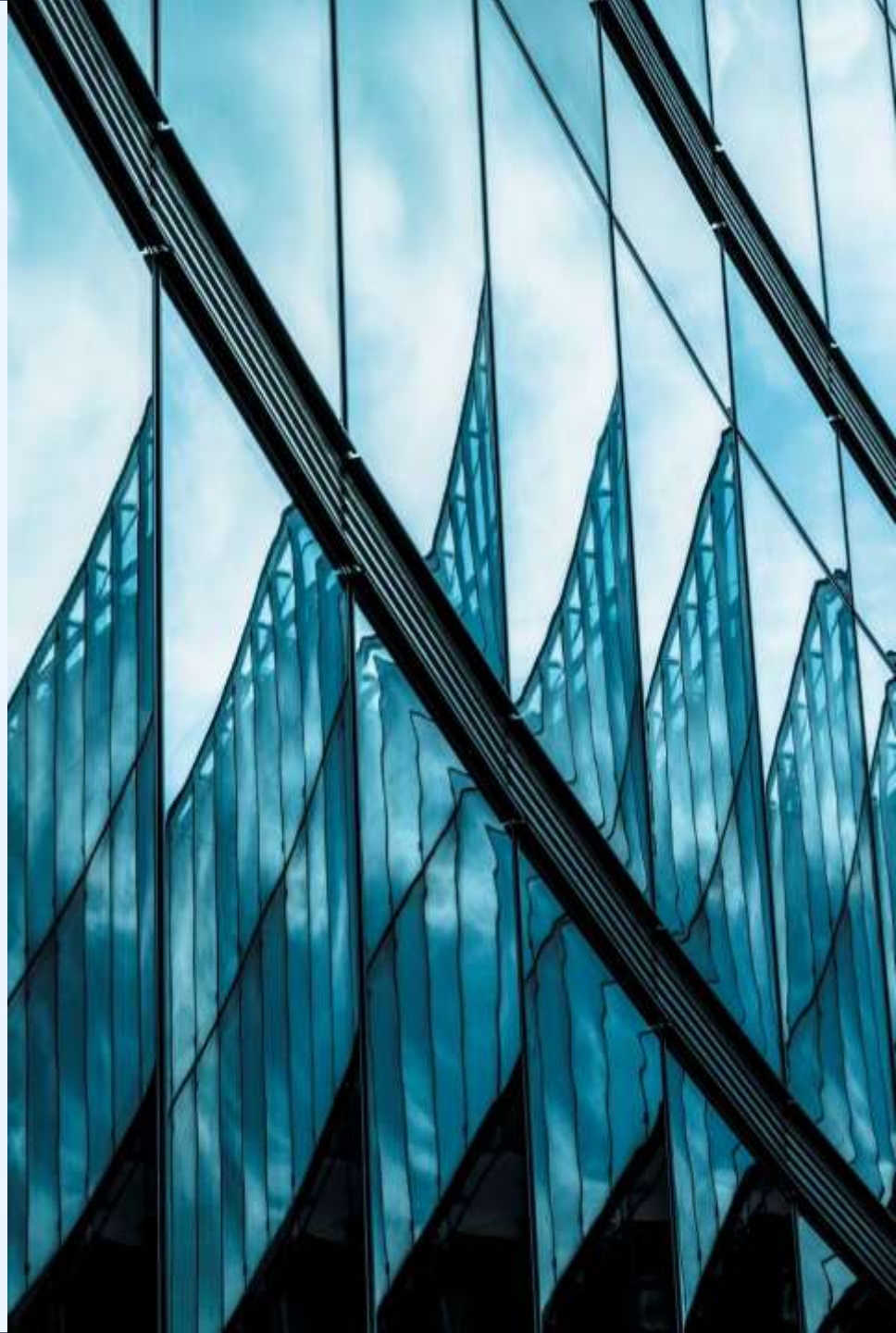
解雇に係る紛争処理の実情

2013年11月6日 岡田和樹



海外法制度の紹介

ドイツ、イタリア、スペイン、イギリス、
フランス



ドイツにおける解雇の金銭解決手段(1)

解雇が無効な場合、原則は復職

例外

- 雇用者又は従業員の申立てにより、裁判所は、雇用関係を解消させ、雇用者に補償金 (severance payment) を支払わせることができる
 - 雇用の継続を容認すべきでない事情があるか、雇用の継続が不合理であることが必要
 - 補償金の額は、法令で上限が定められている
 - 上限は、年齢・勤続年数に応じて12～18ヶ月
 - 考慮要素: 勤続年数、年齢、結婚しているかどうか、扶養家族の人数など
 - 実際に、裁判所が雇用の解消を命じることはほとんどない

整理解雇の場合の補償金制度

- 経営上の理由による解雇の場合で、雇用者が解雇通知の中で、①解雇が経営上の理由であること、②従業員が法定の期限(3週間)以内に訴えを提起しない場合には、補償金を請求できることを記載した場合、従業員は補償金を請求できる
 - 補償金の額は、 $0.5 \times \text{月収} \times \text{勤続年数}$
 - 実際に、雇用者がこの方法を用いることはほとんどない



ドイツにおける解雇の金銭解決手段(2)

ほとんどの解雇事件は和解で解決

和解における補償金の支払

- 一般的な算定式: $0.5 \sim 1.0 \times \text{月収} \times \text{勤続年数}$
 - この算定式は、長年の実務運用で定着

イタリアにおける解雇の金銭解決手段

2012年改正により、金銭解決が可能に

改正前

- 小規模な企業以外は、解雇が無効の場合、復職させなければならなかった
 - これが雇用の大きなハードルとなっていたと考えられていた

改正後

- 一定の場合には、裁判所は復職を命じることはできず、金銭補償のみ
 - 解雇の理由は認められるが、解雇することが不相当な場合
 - 補償金の額: 12~24ヶ月分の給料
 - 解雇の理由は認められるが、解雇手続に違反した場合
 - 補償金の額: 6~12ヶ月分の給料
- 差別的な解雇や解雇理由が存在しない場合は、復職及び損害賠償が命じられる
- この改正により、裁判外での和解金額の減少が見られるといわれている
 - 例えば、ミラノでは、改正前の和解金の相場は24ヶ月分の給料だったのが、改正後は18ヶ月分程度になっている



スペインにおける解雇の金銭解決手段

解雇が無効とされた場合、雇用者は金銭解決を選択可能

解雇無効の場合、雇用者は以下の2つの選択肢がある

- 解雇した従業員を復職させる
- 補償金を支払う(復職はさせない)
 - 補償金の額
 - 45日分の給料×勤続年数(2012年2月12日より前の分)
 - 33日分の給料×勤続年数(2012年2月12日以降の分)
 - 2012年の改正前は、「45日分の給料×勤続年数」
 - スペインでは、解雇した場合のコストが大きすぎるのが問題だった
 - 雇用の流動化を図るため、「45日分の給料」から「33日分の給料」に改正
 - 差別的な解雇の場合(妊婦を解雇した場合など)は、復職のみ

整理解雇の場合

- 解雇される従業員は、補償金を請求できる
 - 20日分の給料×勤続年数(12ヶ月分の給料が上限)



イギリスにおける解雇の金銭解決手段(1)

原則復職だが、ほとんどは金銭解決

不当な解雇が行われた場合の救済手段

- 復職
 - 解雇された従業員が復職を望む場合のみ
 - 復職が命じられるのは、解雇事件の1%以下
 - 通常、解雇された従業員は復職を望まない
- 金銭補償
 - 2種類
 - 基礎裁定
 - 補償裁定

法的手続に進む前に和解で解決することも多い

- 2013年改正:2014年4月以降は、申立前に調停で解決を試みることが要求される



イギリスにおける解雇の金銭解決手段(2)

金銭補償

基礎裁定 (basic award)

- 職を失ったことに対する補償
- 計算方法
 - 1.5週分の給与 × 勤続年数 (41歳以降)
 - 1週分の給与 × 勤続年数 (22歳～40歳)
 - 0.5週分の給与 × 勤続年数 (21歳以下)
 - 上限あり
 - 勤続年数は20年が上限
 - 合計額は現在13,500ポンド(約200万円)が上限
- 審判廷は、裁量により、下記の事由を考慮して減額することが可能
 - 従業員が復職の申し入れを不合理に拒否したこと
 - 解雇前の従業員の行動(100%減額することも可能)



イギリスにおける解雇の金銭解決手段(3)

金銭補償

補償裁定 (compensation award)

- 被用者が不当に解雇されたことによる損害、逸失利益の補償
- 補償の額
 - 審判廷が公正かつ衡平と考える額を定める
 - 算式はない
 - ゼロにすることも可能
 - 上限あり
 - 現在は、74,200ポンド(約1,165万円)又は52週分の給料のいずれか低い額
 - 2013年改正前は前者(74,200ポンド)のみだった
 - 一定の場合は上限なし(内部告発者を解雇した場合など)



イギリスにおける解雇の金銭解決手段(4)

整理解雇の場合

2年以上勤務していた従業員は法定の補償金を請求できる

- 補償金の計算方法
 - 1.5週分の給与 × 勤続年数(41歳以降)
 - 1週分の給与 × 勤続年数(22歳～40歳)
 - 0.5週分の給与 × 勤続年数(21歳以下)
 - 上限あり
 - 勤続年数は20年が上限

フランスにおける解雇の金銭解決手段

復職が命じられるのは違法な解雇が無効とされる限定的な場合のみ

例えば、妊娠中の解雇、労働災害による傷病での休暇中の解雇など

その他の場合は、解雇が不当でも金銭補償のみ

- 基本補償金

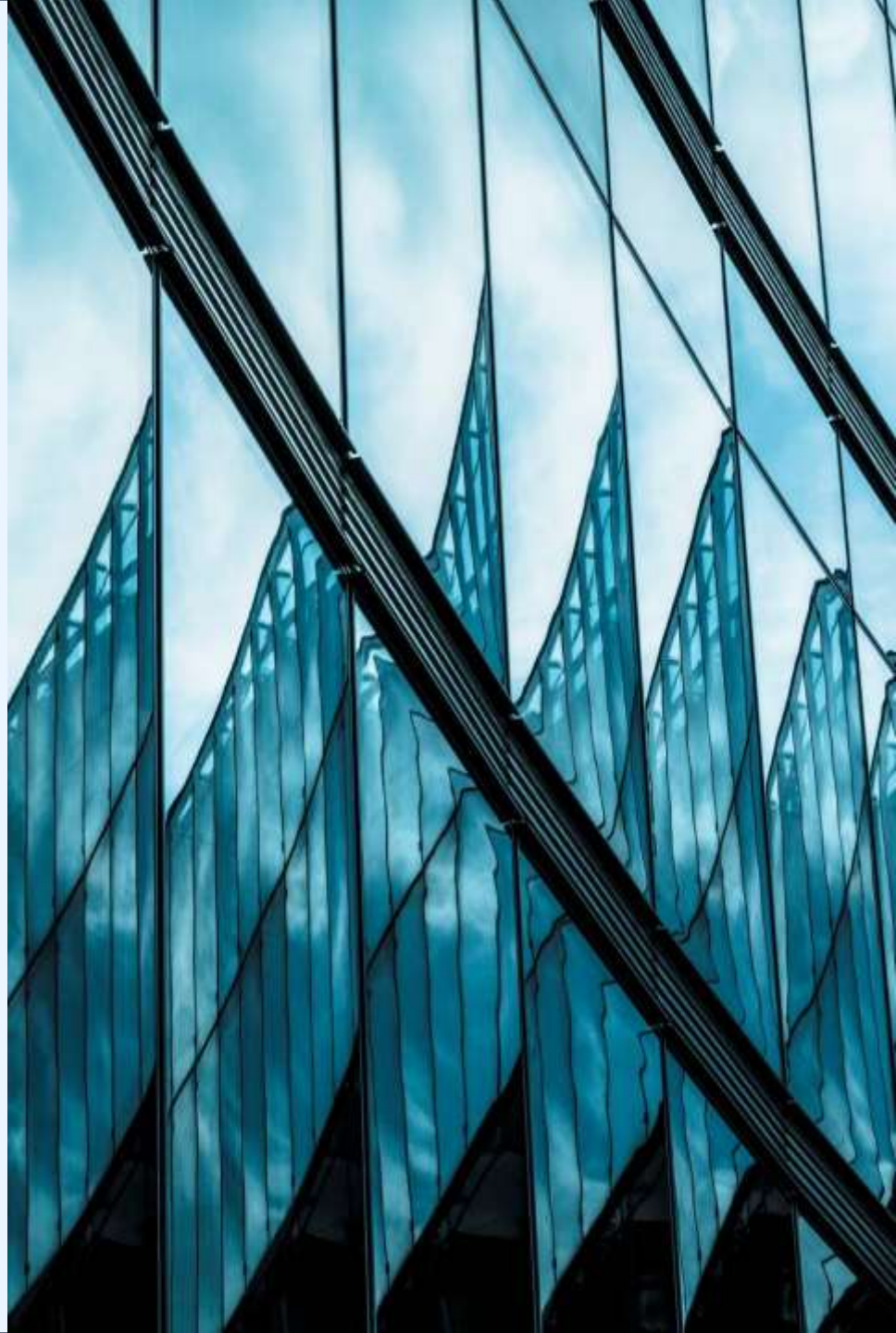
- 解雇が不当かどうかにかかわらず、解雇時に支払う
 - ただし、従業員の重大な不正行為を理由とする場合は不要
- 補償金の額は勤続年数、年齢に応じて計算される
- 労使協定で、法定の額より高い金額を定めている場合はそちらが適用される

- 損害賠償

- 解雇が不当な場合、基本補償金に加え、損害賠償の支払いが命じられる
 - 11人以上の企業で、2年以上勤務していた従業員：給料6ヶ月分以上
 - その他の企業、従業員：下限なし
- 上限はない
- 損害額は、勤続年数、年齢、家族の状況、その他の事情を考慮して決定される

日本の雇用法制の問題点

実務家からの提案



外国企業から見た日本の雇用法制の問題点

解雇法制

- 試用期間が機能していないこと
- 実質的に、勤務成績や経営状態を理由とする解雇が禁止されているに等しいこと
- 裁判官が企業活動の実態を知らないこと
- 仲裁が認められていないこと

労働時間法制

- 職制上、かなり上位の者でないと、「管理監督者」と認められないこと



解雇法制の改革

理念

- 世界で一番ビジネスがしやすく、働き甲斐のある国へ
- 多様な雇用文化が存在し、企業や労働者が選択できる国へ

方法

- 試用期間の明確化(期間、本採用拒否事由など)
- 労働契約法第16条(解雇)の改正
 - 「解雇(試用期間中のものを除く)は、労働契約成立の経緯、使用者の雇用管理の状況、解雇に至る経緯、解雇に伴って支払われた金銭の額などに照らして、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。」

解雇紛争の解決手続

労働審判制度の改善

- 裁判官の「質」
- 労働審判員の「質」
- 「解決例」の公表

仲裁の「解禁」

- 仲裁法附則第4条の削除



This material is for general information only and is not intended to provide legal advice.

© Freshfields Bruckhaus Deringer 2013