

# 解雇規制立法化と 破産法制の抜本改正について

黒川 俊雄

## はじめに

京浜工場地帯を抱える神奈川県は、長引く「不況」と大企業の地方展開や海外進出などによって、大企業の生産拠点から研究開発拠点に変わりつつあるとはいえ、相変わらず大企業の事業所が集積する地域である。そしてサービス業も含めてほとんどの産業で事業所数と従業員数も減少してきた。その上いまや不良債権の最終処理、新たな「リストラ」と称する大企業の大量解雇、事業所閉鎖、企業倒産に伴う大規模な雇用削減や下請再編・削減がおこなわれてきた。このような「リストラ」を規制する条例の制定に神奈川県は、大企業労組がほとんどすべて「連合」に加盟している中で取り組んできた。その取り組みは「地域経済の発展と雇用の確保に関する条例」や「地域経済と中小企業・業者の振興をはかる条例」などの制定をめざす請願運動である。そして川崎市の地域経済振興条例の直接請求運動が民商、建設労連、川崎労連などによって取り組まれた。神奈川県としては「一定の成果をあげている」とはいえ、「自治体等を活用した規制については成功していない」としている。

「リストラ」規制と言っても、具体的には解雇規制、倒産企業に対する労働債権の保護強化、下請関連二法の活用と改善を地域から追及して立法化をめざす全国的な国民共同行動に発展させることが不可欠である。

## 1. 解雇規制立法化のために

解雇規制については、日本にも、整理解雇 4 要件という整理解雇法理があるけれども、それは実態法的な規制ではなく、労働組合運動の成果とはいえ、判例法理であるために、要件上および立証責任上の明確性を欠いている。それゆえ財界・政府は、この整理解雇法理が「終身雇用慣行」を前提としているとし、「バブル」崩壊後「終身雇用慣行」の終焉を口実にして、「解雇の自由」を一層前面に出し、解雇の正当性の立証責任を使用者が負わずに、判例法理の整理解雇 4 要件を緩和し、さらにその適用そのものを否定するまでになってきている。

もともと「終身雇用慣行」自体が大企業中心の慣行であり、中小企業ではそのまま妥当しない。しかも政府財界が言うように、日本の大企業が「終身雇用慣行」を取ってきているから整理解雇法理が生まれたわけではない。日本の整理解雇法理も、労働組合運動の成果とは言え、ドイツで 1951 年に制定された解雇制限法や 1963 年に採択された ILO の「使用者の発意による雇用の終了に関する勧告」(第 119 号)の影響を受けている。

ドイツでは 1920 年の従業員代表委員会制度の継続の上に、戦後 1951 年に解雇制限法が制定されて、これが解雇規制立法の先駆となった。同法は従業員代表に対する使用者の事前の企業情報開示と労使協議を前提にして、「社会的に不当」な解雇は無効として、解雇を「①労働者の行為・態度による解雇」「②労働者の一身上の理由による解雇」「③経営者の必要性による解雇」という三つに類型化して、いずれについても「社会的正当性」を立証する根拠を持たない解雇は無効であるとしている。しかも解雇を「最終手段」としてのみ承認するという立場から解雇回避可能である場合にも解雇は無効であるとしている。そして「社会的正当性」の立証責任は使用者にあくまであるとしている。

「経営上の必要性による解雇」の有効要件は日本の整理解雇四要件と同じように、①緊迫した経営上の必要性、②解雇回避努力を尽くすことの必要性(配転の可能性、職業転換、向上訓練による継続雇用の可能性、労働条件変更による雇用の可

能性、他の職場の時間外労働規制や短縮労働による雇用継続の可能性など)、③「社会的視点」(労働者の事業所所属期間、労働者本人と家族の収入・財産状況、労働者の年齢、健康状態、転居の有無など)を十分考慮することの必要性、「④経営組織法(1952年制定、72年全面改正)による従業員代表委員会の事前の意見聴取の必要性と異議申し立てによる訴訟終結までの継続雇用、となっている。

しかし1970年代に、ヨーロッパでも解雇規制が立法化されている国は、このドイツとオランダなど少数であり、フランスでも立法化されたのは1975年であった。それ故1973年に多国籍化学企業であるAKZO社が、ドイツ、オランダを避けてベルギーで大量解雇を実施しようとして大きな問題になった。そこで旧ECは1975年「大量解雇に関する加盟国の法制の接近に関する指令」を出して、労働者に責任のない理由によって30日間企業規模別に従業員の10%相当の人員を解雇するか、90日間に20人以上の従業員を解雇する場合、大量解雇を回避し限定する可能性について使用者は従業員代表と意見の一致が得られるように協議し、従業員代表がこれに建設的提案が出来るように関連情報すべてを適宜提供しなければならない、とした。そして92年に改正して多国籍企業の国外の親企業の決定による子会社の解雇も適用されることになった。

一方、ILOは1982年に63年の119号勧告を発展させた「使用者の発意による雇用の終了に関する条約」(158号)および166号勧告を採択し、「雇用は…妥当な理由がないかぎり、終了させてはならない」とし、「経済的解雇」(＝整理解雇)については、従業員代表との雇用終了理由等の情報提供、終了を回避し最小にする措置に関する協議、終了に妥当な理由があることを立証する責任が使用者にあることを規定した。

しかし、日本にはいまだにこのような解雇規制立法はなく、その前提となっているドイツの従業員代表委員制度やフランスの企業委員会制度による事前の企業情報開示・労働組合の枠を越えた協議制度も立法化されてはいない。それゆえILO条約・勧

告や EU 指令などで国際労働法上常識になっている解雇の正当性の立証責任が使用者にあることを自覚していない日本の使用者に「解雇の自由」があると日本の財界・政府は主張しているために、使用者が事前に企業情報開示もせず、解雇権を濫用しながら、その濫用の立証責任を労働者に負わせるようになってきている。このような流れの中で、大企業のリストラは、雇用労働者に対してだけでなく、中小企業、自営業者に対しても、下請関連二法にさえ違反して、協議もせずに、契約を一方的に無視したり、変更したり、打切ったりしてきている。その結果、失業者・半失業者が激増して「個人消費の低迷」をひきおこして、地域の自営業者、中小企業者、農漁民の営業と生活のゆきづまりや、地域に密着した銀行、金融機関の経営難を生み出してきている。

以上のような流れを変えるためには、地域や企業内の複数の組織系統の労働組合は、労働組合の存在理由の原点に立ち返って団結し、共闘を進め、解雇規制の立法化をめざす国民的共同行動を地域から全国に向けて組織していくことが重要な課題になってきている。

## 2. 破産法制改正による労働債権の保護強化のため

民事再生法を申請して事実上倒産した池貝の場合、連合 JAM に加盟するイケガイユニオン(組合員数 430 名)と全労連 JMIU 池貝支部(組合員数 29 名)の二つの労働組合を中心に全員解雇後も多くの労働債権者が行動してきている。

しかし、労働債権者に支払われる退職金は未払い状態がつづいており、これは明らかに労働基準法第 24 条違反である。

ところが、池貝に経営者を送り込んできている日本興業銀行を中心とする抵当権者などの「別除権者」である金融機関が全額を回収することになっている「再生計画案」が出された。そして池貝との取引企業の再生債権は 1~3%しか弁済されないことになっている。それゆえ裁判所が職権で選任している監督委員も「再生計画案」に対す

る意見書」の中で、「別除権付債権」に対する「労働債権」との関係で「衡平・公正を欠く」と指摘している。この「再生計画案」は東京地方裁判所が2001年10月3日に認可決定するところとなったが、2001年11月7日の衆議院厚生労働委員会で厚生労働大臣は「労働債権保護の観点から十分な対応に努めてまいりたいと考えます」と日本共産党の木島日出夫委員に答弁している。

現在、池貝に見られるように、企業倒産で解雇された従業員の退職金が確保されない事例がふえている。民事再生法では、給与、解雇予告手当、退職金など、従業員の労働債権は、再生手続前は「一般の先取特権」として債務者の一般財産からの優先弁済が認められ、再生手続開始後は、「計画」によらずに随時支払われる「共益債権」とされている。そして再生債務者である倒産企業の従業員の労働債権の弁済に金融機関が抵当物件の売却代金を充てるように、従業員が金融機関と折衝することになっている。

旧労働省の「労働債権の保護に関する研究会報告書」(2000年12月13日)は、労働債権と抵当権、租税債権との優先劣後関係の根本問題を調査している。

ILOは1949年「賃金保護条約」を採択してから、「使用者の支払い不能の場合における労働者債権(Workers' Claims)の保護を促進した加盟諸国の法令および慣行に著しい進展が見られた」ので、1992年に「使用者の支払不能の場合における労働者債権の保護に関する条約」(173号)を採択した。日本政府は(前述のILOの1982年の「使用者の発意による雇用の終了に関する条約」(158号)も批准していないが)この173号条約も国内法制の現状から批准しがたいと見て採択にあたって棄権しており、いまだに批准していない。この173号条約第8条には「労働者債権については、国内法令により、特権を与えられた他の大部分の債権、特に国及び社会保障制度の債権よりも高い順位の特権を与える」とされている。そしてフランスでは、労働者債権は租税債権だけでなく抵当債権よりも優先されることになっている。

いずれにせよ、労働者債権を最優先させるようになってきているのは、人権尊重の

思想の発展にもとづいている。

日本では、労働者債権が保護される度合いが企業形態の違いによって「一般の先取特権」としても、商法第 295 条に比べて民法第 308 条では弱くなっている。また、労働者債権が保護される労働者の範囲については、民法第 308 条で「雇人」、商法第 295 条で「使用人」となっているように、雇用労働者だけであって、「請負」や「委託」等の契約にもとづいて労務を供給する者を含めてはいない。

しかし、ILO 条約で「労働者債権」というのは ‘Workers’ Claims’ の訳であって ‘Worker’ は雇用労働者に限られるものではない。下請関係が普及してきている日本では、企業倒産によって債権者となっている業者も、“売掛債権”だけでなく、「自家労賃」も保護されるように保護を強化すべきである。そして日本では、中小零細業者・自営業者が「大企業体制」のもとで上下関係となっているピラミッド型下請関係に依存して“仕事がおこし”のを待ってきたが、地域で困難ではあるが工夫に工夫をこらして“仕事おこし”をすすめて、「リストラ」・親企業倒産を逆手に取って、対等・平等な取引関係をつくり出していくチャンスにしていくことが大切である。そのためには、“仕事おこし”だけでなく、“地域づくり”“まちおこし”などと言われる地域振興政策を、雇用労働者の組織である労働組合が中心になって、中小企業者、自営業者、農漁民の団体や市民団体と協力して「対話と共同」によって作成し、実現していくための国民共同行動を、地域から全国に向けて組織していくことが重要な課題になってきている。

(このレポートは地域政策研究プロジェクトの神奈川チームの報告の一部である)

(労働総研顧問)