

## 解雇規制の緩和・解雇の金銭解決制度導入に断固反対する総会決議

1 昨今、政府や経済界を中心に、解雇規制の緩和や解雇の金銭解決制度の導入に関する提起がたびたび行われている。先般の自民党総裁選挙でも、「解雇規制の見直し」が争点の一つとなり、一部の候補者が整理解雇の要件緩和や解雇の金銭解決制度導入の必要性を主張した。金銭解決制度については、厚生労働省が2022年4月に法技術的論点に関する検討会報告書を公表、その後各種実態調査が行われる等、検討が進められており、政府が2024年6月に閣議決定した「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」でも言及されている。

2 解雇規制緩和の議論の背景にあるのは、「日本は解雇規制が厳しすぎる」「解雇をしやすくし、雇用の流動性を高めることで、成長産業に労働力が移動し競争力が高まる、正規雇用も増える」という考え方である。

しかし、OECDの2019年調査では、日本の正規雇用労働者の雇用保護指標(解雇規制の厳格さ)は低い方から見て37カ国中11位とされているように、国際的にみれば、日本の解雇規制は厳しいとはいえない。実際、労働現場では不当な解雇が多発しており、かつ、ほとんどの労働者は泣き寝入りを強いられているのが実態である。

また、労働力の移動は、労働者の自発的な選択により行われるべきものであり、解雇規制の緩和によって実現されるものではない。安易な解雇規制の緩和は、正規雇用労働者を含めた雇用全体の不安定化をもたらすだけであり、労働者にとっても社会経済にとってもメリットはない。

したがって、解雇規制を緩和する方向の見直しは全く必要ない。

3 解雇の金銭解決制度の導入については、申立権を労働者側に限定すれば、労働者にとって新たな選択肢が与えられることになりメリットがある、と説明される。

しかし、現行制度下でも、訴訟・労働審判等を通じて解雇紛争の金銭解決は可能であり、制度の導入によって労働者に新たな選択肢が与えられるわけではない。

他方で、制度を導入する場合、労働者の予見可能性を高めるという観点から解決金の水準が設定されることになるが、そうすると使用者にとっても解雇コストの予測可能性が高まるため、不当な解雇や退職勧奨が誘発されるおそれがある。組合員が狙い撃ちにされれば、労働組合の組織にも大きな打撃が生じることになる。また、解決金の水準が設定されることで、個々の事案の性質に応じた柔軟な解決も阻害される。さらに、将来的には使用者側にも申立権が拡大する可能性が否定できない。

このように、解雇の金銭解決制度は、使用者に新たなリストラの武器を与え、労働者・労働組合にとってデメリットが大きい制度であり、導入すべきではない。

4 日本労働弁護団は、すべての労働者、労働組合と連帯して、解雇規制の緩和及び解雇の金銭解決制度の導入に断固として反対することを宣言し、ここに決議する。