

# ドイツにおける解雇規制の緩和と補償金制度

高橋 賢司

(立正大学准教授 ミュンヘン大学労使関係労働法研究所客員研究員)

## 一. はじめに

解雇規制は、新規採用を妨げ、失業率を高める効果があると指摘されてきた。解雇に関する法規制がインサイダーである正規労働者を守るが、企業が新規の採用を控えてしまう結果、労働市場の外にいるアウトサイダー（労働市場に入れない失業者）が労働市場に参入できなくなる、といわれる。こうしたことは、90年代後半日独ともに実証的な検証もないうまま説かれた。これについて、ドイツでは、上の経済学上の理論に基づき、解雇規制が緩和された。解雇の補償金制度も日本では90年代以降議論され、規制改革会議において再び検討され、論議を引き起こしつつある。ドイツの解雇の場合の補償金制度については、長く複数の制度が存在している。ここでは、まず、ドイツにおける規制緩和の内容とその実証研究について検討し、解雇規制の緩和が採用ないし雇用にポジティブな影響を与えるものなのかを検証する。同時に、解雇の補償金制度について、制度と実務を紹介し、わが国の議論に何が必要なのかを考えることにしたい。

## 二. ドイツにおける規制緩和

### 1. ドイツにおける解雇規制の緩和

ドイツでは、二度にわたって解雇規制の緩和政策を実行に移した。1996年のコール政権下、さらには、2003年のシュレーダー政権下において、二度、解雇規制の緩和政策を実行に移している。コール政権の末期、1996年、従業員10人未満の事業場に対して解雇規制は及ばないとする法改正を行った（一度目の解雇規制の緩和）。政権交代後、社会民主党・緑の党政権、シュレーダー政権によって、1998年に、解雇規制は、いったんは、1996年以前の規制に戻される。しかし、失業率が

高いままでとどまっていたドイツでは、同じシュレーダー政権の下で、2003年に解雇規制の緩和を再び行う。コール政権の際の解雇規制の緩和と同じく、従業員10人未満の事業場に対して解雇規制は及ばないとする法改正を行なう（二度目の解雇規制の緩和）。

解雇規制は、新規採用を妨げ、失業率を高める効果があるのが事実だとすれば、1996年、2003年の二度にわたる解雇規制の緩和によって、その後、労働者の採用が増えていなければならない。これについて、実証的な検証が行われている。解雇規制の緩和が採用に影響を与えるか否かという問題に関する重要な資料である。

### 2. 1996年の解雇規制の緩和の検証

1996年のコール政権における解雇規制の緩和が与える雇用への影響、とくに新規採用への影響が研究されている。解雇規制を緩和し、10人未満の事業場への解雇規制を及ばないとした1996年の法改正以降、6人から10人未満の従業員を抱える事業所では、理論的には採用は増えていなければならないところである。連邦経済省の委託研究の調査（Friedrich/Hägele, Ökonomische Konsequenzen von Schwellenwerten im Arbeits- und Sozialrecht sowie die Auswirkungen dieser Regelungen, Untersuchungen im Auftrag des Bundesministerium für Wirtschaft, 1997, S. 10）では、雇用の増加のあった企業は約40%で、残りの60%は、むしろ、雇用は減少したか、あるいはそのままであった。6人から10人未満の企業に着目すると、これらの企業においてはその22%に雇用の増加がみられる反面で、25%が雇用の削減があったことが観察された。この3%の違いは9000企業に相当するが、このレベルでは雇用の拡大よりも雇用の削減が生じた

捉えられている (Friedlich/ Hägele, a.a.O., S. 12)。しかし、1996年7月から1997年6月までの全体の雇用は53万以上、1.5%減少し、この時期失業率は10.3%から11.4%に後退している。雇用政策の転換の効果が全体としてはわずかなものであり、その効果の兆候すら認識可能なものとはいえないと指摘する。

同様の結論は他の研究でもみられ、パウアー／ベンダー／ボニン (Bauer/ Bender/ Bonin, Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments (IZA DP 1105), Bonn, 2004) は、1996年の法改正の前後、1998年のシュレーダー政権下での法改正以後までの採用率を調査し、10人未満の事業場への解雇規制の不適用とした改革を行った1996年の法改正以降、規制緩和の理論によれば、解雇規制の緩和の結果、採用率は上昇しなければならないところ、これらの6人から10人未満の事業場における雇用率の増減も有意な変化がなく、ドイツの解雇法における発想の変更からは、解雇の数と採用の数に対して測定可能な影響はないと結論づけている (Bauer/ Bender/ Bonin, a.a.O., S.23f., 31)。

### 3. 2003年の解雇規制の緩和の検証

2003年の解雇規制の緩和の効果についても、実証的な研究が発表されている。IABのゲンジッケ/ファル/チェルジツヒ/ウルマン/ツァビツヒによれば、転職率・レーパー・ターンオーバー率 (Labour-Turnover-Rate) は、解雇規制の緩和が行われた後の2007年上半期 (事業所の大小を問わず) 労働市場への入場が約6.1%、退場が5.0%であった。他の時期と比べ、労働市場における最も人の出入りがあったといえる。但し、景気が好調だった時期と重なる。5人未満の小規模の事業所では、転職率は、全事業所の平均が11.1%であるのに対し、15.8%と明らかに高いものであった。他の残りの規模の事業所では、ほとんど差異はない (Gensicke/ Pfarr/ Tschersich/ Ullmann/Zeibig, AuR, 2008, S. 431 (433))。つまり、6人から10人未満の従業員の事業所でも労働市場の入退出に他の規模の事業所と変化がない。5人未満の事業所では、2007年の上半期8.3%の採用率 (全事業所の平均6.1%) であった。規制緩和の結果解雇規制を失った6人から10人未満の事業所では、7.0%となっているにすぎない。大きな事業所では、採用率は減少し、500人以上の事業所では4.0%にとどまっている。労働市場から出て行く退比率 (Abgangsrate) も、5人未満の小規模事業所

では7.5%、6人から10人未満の規模の事業所では、特筆すべき差異はない (Gensicke/ Pfarr/ Tschersich/ Ullmann/ Zeibig, a.a.O., S. 434)。

## 三. 解雇の補償金制度

### 1. 解消判決

日本で時折注目されるのが、ドイツの解消判決制度である。解消判決とは、「労働関係が解雇によって解消されると裁判所が確定するが、労働関係の存続が労働者には期待し得ない場合、裁判所は、労働者の申立てに基づき労働関係を解消し、使用者に対し相当な補償の支払いを命じられる。同様の判決は、使用者の申立てに基づき、経営の目的に資する使用者と労働者の間の協働が期待されない場合、裁判所が命じうる(…)」とする制度である (ドイツ・解雇制限法9条)。使用者の申立てによっても、また、労働者の申立てによっても、これはなしうる。両当事者はそれぞれ、労働関係の解消を裁判で請求でき、裁判所の判決を通じて、労働者が補償金を得た上で、労働契約関係が解消されるというものである。

しかし、解消判決の要件は厳格であり、その運用も比較的厳格でなければならないというのが判例である。なぜなら、労働関係の存続を保護することが解雇制限法の趣旨なのであり、解雇制限法は補償法ではないからである (BAG Urt. v. 5.11.1964, NJW 1965, S. 787)。例えば、訴外ナチスレジームの非追及者の会 (別称アンチファシスト連盟) の会員であった原告労働者が、被告印刷会社に勤めていたが、好戦的でナチス的なパンフレットの印刷を拒み、即時解雇された。北ドイツ新聞やライブツィツヒ新聞等がこの争いを報道し、労働契約当事者ではない第三者から解雇を撤回すべきだとの手紙を受け取ったという事件であった。この場合に、使用者が解消判決を求めた。上告審の連邦労働裁判所は、これらの第三者の行為を原告が動機付けたのではなく、単に原告が承認していたにすぎない場合、これらの第三者の行為は、不当にも解雇された労働者の労働関係をその意思に反して解消を認めるには、十分なものではない、と判断している (BAG Urt.v.14.5.1987, NZA 1988, S. 16)。

実際には、解消判決はあまり多くなく、政府の委託調査では、1191件の解雇保護の訴えのうち、解消判決の申立ては、75件しかなく、使用者からの申立てが19件、労働者からの申



立てが50件、双方の当事者からの申立てが6件であった (Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Falke/ Höland/ Rhode/ Zimmermann) , Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland, Bd.II., 1981, S. 807)。補償額は、13468マルクとされており (A.a.O., S. 807)、その額は、後述する和解の場合と比べて、若干高いものになっている。連邦労働裁判所のコッホ判事へのインタビューによれば、解消判決は、名誉毀損や非難行為のような特異なケースに認められるにすぎず (だからこそ、補償額は高めになるが)、原則的な訴訟形式ではないという。むしろ、裁判上の補償は裁判上の和解が中心であり、解消判決はあまり使われないと述べていた。日本で解消判決に期待されている機能は、ドイツの解雇訴訟ではみられない。

## 2. 社会計画

ドイツでは、解雇の補償制度が、労働組合とは別個の従業員代表組織、事業所委員会の参加制度と組み合わされている。重要なのは、解雇等の事業所縮小の場合に、事業所委員会と使用者は、社会計画 (Sozialplan) を作成できることである。

社会計画は次のように策定されるべきことが法律上定められている。まず、社会計画の前提として、従業員に経済的な不利益を与える組織変更がある場合、20人以上の企業は事業所委員会に対して通知し、協議しなければならない (事業所組織法111条)。

これについては、利益調整協定と呼ばれる協定が企業と事業所委員会との間で締結される。

その上で、利益調整協定が締結されると、その経済的な不利益の調整と軽減のため、文書で、署名して、社会計画が策定されなければならない (同法112条1項)。

組織変更の典型例が、事業の縮小である (同法111条1号)。ドイツの判例では、経営を理由とした従業員の解雇は、物的な経営手段の縮小をさし、かつ、労働者に経済的な不利益を与えるものであると解されている。この事業の縮小は、一定規模の人員削減でなければならず、その要求される規模の基準は、解雇制限法17条の大量解雇規定が予定する数とパーセントの基準による (21名以上59名までの労働者を擁する事業所では、6名の労働者、60名以上499名までの労働者を擁する事業所では、労働者の10%あるいは26名の労働者、500名以上の労働者を擁する事業所では30名の労働者を解雇する場合でなければならない。その上、いずれの場合も、5%の従業員に関わるものである)。これらの基準をみたまつ場合に経営を理由とした解雇は、本号でいう事業所全体または重要な事業所の部門の縮小となる。この場合、事業所委員会は、事業所協定 (利益調整協定) を締結したうえで、社会計画も策定しうる。

社会計画は、解雇や事業譲渡の補償金の実務では、重要な意味をもっている。不利益を解消するため、事業所委員会と使用者との間の社会計画の合意の中で補償の合意がなされる。例えば、1938件のうち47%の解雇の補償の事例において、この社会計画が用いられ、全体の半数近くを占め (Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Falke/ Höland/ Rhode/ Zimmermann) , Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland, Bd.II., 1981, S.134)、裁判上の和解がこれに次いで多い (26.1%)。調査によると、一人当たりの補償額は、5000 (以下単位はマルク、1マルクはおおよそ0.5€に相当) 以下を得た従業員の割合が16.5%、5000から1万が28.3%、1万1から2万が35.2%、2万1以上が20%となっている (深山明「ドイツ経営補償計画論」(森山書店・1995年) 156頁)。

社会計画により、解雇法制を空洞化させる危険は十分ありうる。しかし、ドイツ法の場合、すでに述べた通り、大量解雇規制を準用するため、一定の従業員数のみを解雇する場合でなければ、利益調整協定や社会計画の協定を締結することはできない。つまり、社会計画を含む補償規定が、迅速な解雇を促進する機能を果たしうる半面で、大量解雇規制の概念規定、特に被解雇者数の規定が、解雇とその補償を制約する機能を果たしうることになる。つまり、迅速な解雇手続を促進するため補償規定と、大量解雇規制のもとでの被解雇者数の規制、従業員代表法制とが、従業員の保護のためには一体不可分のものとなっている。

3. 和解

従来から、解雇訴訟をめぐるのは裁判上の和解 (gerichtlicher Vergleich) による補償が行なわれてきた。1回目の期日に裁判官が一人で行う和解期日 (Gütetermin) と、和解期日において和解に達しない場合、3人の裁判官 (通常は職業的裁判官1人、労働組合員1人、使用者団体からの代表1人から構成される) による訴訟手続が進行する合議期日 (Kammertermin) において、和解は行なわれる。この

手続きのなかで、現在、統計では、一審で解雇訴訟のうち60%が和解で補償が支払われ、二審では41%が同様の和解による補償が支払われている (Falke/Höland/Rhode/Zimmermann, *Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland*, Bd.I., S. 809)。ドイツにおける解雇の場合の労働契約当事者間で行われる和解の額が多額ではない。月の給与×0.5×勤続年数(月数ではない)という数式が裁判所の実務においては定立しているといわれる。つまり、勤続年数に対して、月の給与額の約半分の額での補償額が支払われ、この数式によれば、例えば、勤続1年で給与が3000ユーロの場合、解雇での和解の額は1500ユーロになる。この数式は、訴訟の見込みやリスクによって、上の補償額を減額したり増額したりもしている。複数の労働裁判所において、経営を理由とした解雇の場合、使用者の支払い能力を考慮している。勤続年数も補償額に影響しており、多くの労働裁判所において、勤続年数に応じて補償額を定めているが、プレーメン・ラント労働裁判所、ハンブルク・ラント労働裁判所では、勤続年数の部分を2倍にして計算している。

#### 4. 解雇制限法1a条による補償

解雇制限法1a条においては、経営を理由とした解雇(整理解雇)の場合を想定して、補償金制度が予定されている。

「(1)使用者が1条2項1文による経営上の差し迫った必要により解雇し、労働関係が解雇によって解消されないことの確認の訴えを労働者が4条1項の期間の経過までに提起しなかった場合、労働者は、解約告知期間の経過によって補償の請求権を有する。請求権は、解雇が経営上の差し迫った要請にもとづいていること、および、3週間の訴えの提起期間が消滅する場合に補償を請求しうることを解約文書において使用者が提示したことを要件とする。

(2) 補償額は、労働関係の存続する年ごとの月収額の0.5か月分に達する。10条3項を準用する。労働関係の期間の算定にあたって、期間は6ヶ月から1年まで増やすことができる。」

アジェンダ21において、解雇の補償金制度を新設した。日本でも補償金制度が議論されていたさなか、ヨーロッパの諸国において、補償による労働関係の解消の促進が行なわれていたことにも鑑み、ドイツにおいても、裁判外の補償の制度化がなされた。解雇制限法の改正の目玉が、解雇の補償を正規の解雇制限法

の手続にのせることであった。解雇された個人のなかに、解雇保護の訴えを提起して解雇そのものを訴える者は少ないため、経営の必要性を理由とした解雇の場合について、解雇の補償金の支払いを法制度として認める改革を行なう必要があるといわれていた。経営を理由とした解雇の場合、労働契約終了に関連して簡素で効率的でコストのかからない補償手続きが新設されたのである。

裁判では、時折問題になっているようであるが(例えば、LAG Hamburg Urt.v 12.10.2009, 7 Sa 104/08 in Juris)、ミュンヘン大学の労働法学者リーブル教授によれば、実務ではこの補償金規定もほとんどまったく使われていないとされる。

#### 四.おわりに

日本での議論は、かつては、解雇規制の厳格さが採用のバリアになるといわれ、採用を増やすには解雇規制の緩和が必要であるといわれた。しかし、ドイツでの実証結果を見る限り、解雇規制の緩和が採用ないし雇用に対して有意な変化が見て取れない。解雇規制の緩和は、ほぼ失敗に終わっている。日本でも、正規社員の解雇規制の緩和が必要だとも言われたが、これについても、まったく実証されていない。現在では、解雇の補償金制度が声高に主張される。かつて、労働審判制度がないころ、日本では、裁判外の解決システムや解雇の補償金制度が説かれた。精密司法のもとで、解雇無効の主張を裁判上なし、裁判を長く続けてからでないと補償金を和解を通じて得られないというのはおかしいと労働法学者も唱えられた。しかし、労働審判において、解雇の際の迅速な金銭解決はすでに図られている(その検証については、高橋賢司「解雇の研究(法律文化社・2011年)303頁」参照)。迅速な解決のために補償金制度はもはや必要ではない。さらに、補償金制度は、常に、解雇法制をなし崩しにする危険がある。解雇をお金で買う制度だからである。せっかく築きあげた解雇法制を拙速な議論によって破壊してはならない。

また、仮に補償金制度を制定するとしても、ドイツ法のように、従業員の代表の組織が関与する仕組み(社会計画)や、訴訟のリスク(解雇無効となる見込み)や勤続年数等の要素により補償額が増額できる仕組みは、考慮に値すると考える。