

最終講義

社会法と関連する法

柳 澤 旭

目次

- I はじめに
- II 社会法とはどのような法なのか
- III 労働法と関連する法律
- IV 紛争解決の多様化とあっせん
- V むすび

I はじめに—テーマとしての「社会法」と関連する法律

経済学部にて勤務して14年半になり本日が最終の講義となります。最終講義ということで、本日は学部長をはじめ同僚の先生、他学部の先生、同僚の研究者仲間や卒業生も出席いただき感謝いたします。私は本学部でこれまで、労働法、社会保障法を中心に学部、大学院（経済学研究科、東アジア研究科）において講義、ゼミを開講してきました。

経済学部の五つの学科の中の経済法学科は学士は法学ということでいわば法学部と同じ学士（法学）をもって卒業することになります。法学のみならず経済学の素養をもって卒業できることを特徴としているところ経済法学科のユニークさがあります。講義を受講する学生は経済法学科のみならず、経済、経営、国際経済、観光政策の学科の学生も多く受講してきました。学生諸君が社会人として生きていく法律知識は必要なものですが、とくに労働法の知識は職業生活上は不可欠な知識といってよいでしょう。そのこともあってかこれまで平均して毎年200名を超える受講生が講義を聞いてくれましたが、はたして期待に応えるだけの講義であったかは今日になっても自問して

おります。

私の講義の仕方はできるだけ日常生活で現実に行き起きていることを材料にして行うことにしてきました。とくに労働関係についての裁判などの最新の新聞記事を使って問題をみた上でテキストで法的問題を考えながら確認するというやりかたを行ってきました。あとでも触れますが、時には私が関わった実際の労働紛争（あっせん、調停、不当労働行為の審査など）をアレンジして問題を考えるということもしました。これは学生諸君に今起きている問題にまず関心と興味をもってもらい、法的な理論を考えてもらうということを狙ったものですが、非常に効果的であったと思っております。

また講義において出来るだけ学生諸君に自分の考えを述べてもらうというやりかたも一貫して行ってきました。それは受講者名簿の中からアトラダムに何人か当てて自分の意見を述べてもらうということです。このやりかたは本来、ゼミで行う方法ですが、講義においても学生諸君の注意力や発言力を引き出す上で、とくに居眠りや私語を無くすには意味のあることであったと思います。このような私の講義について、はじめのうちは戸惑いを隠せない学生諸君もそのうちに慣れてきて良く発問に答えてくれるようになっていくようになりました。講義において、このような対話形式を取り入れるときに一つの約束事をルールとしておりました。その約束、ルールとは、私の発問に対して「わかりません」という言葉はタブー、禁句である、この講義の場では言うてはならない言葉であるということです。「わからない」ものは「わかりません」と言うしかないではないかという常識というか通念はこの講義においては通用しない。「わかりません」というがその中身は、1. 聞いていませんでした、(何故?居眠りか、ボーっと瞑想していたか) 2. 質問の意味が理解できない、3. 考えてもわからない、のいずれかであるわけです。1なら論外、退出していいよと。2なら改めてこういうことを質問していると話して答えてもらう。3なら2分くらいの時間をあげるから考えて答えてもらいましょう。このような対応をする。このやりかたに学生諸君が慣れてくると、講義中の私語は無く良く聞いてくれるようになったことは事実で

す。問題を考えて納得できたものは身について残るものです。今この講義をきいてくれている学生諸君にとっては、このルールは当たり前、常識になっていることに感謝したい。

まえおきが長くなってしまいましたが、本日のテーマ「社会法と関連する法」について、社会法とはどういう法なのか、労働法と社会保障法がここで言う社会法であり、それと憲法、民法、刑法、行政法などの基本的な法律がどのように関連したり交錯しているのかについて具体的な問題を取りあげながらみていきたい。

Ⅱ 社会法とはどのような内容の法なのか

Ⅰ 社会法，公法，私法

本学部の経済法学科においては、憲法、行政法、民法、刑法、商法・会社法、訴訟法といういわゆる基本六法的な科目のほかに、法学、法哲学、社会法、経済法、税法、知的財産法といった科目も開講している。これだけの開講科目は専任教員のほか弁護士・実務家を含めた非常勤講師の方で担当していただいている。これだけ充実した法学を学ぶことのできるのは山口県下においては本学部のみである。この中で私の講義している社会法という科目はこれまで雇用関係法、労使関係法、社会保障法という科目名で最近まで二人の教員によって分担しつつ開講されてきた。雇用関係法、労使関係法は科目名として「労働法」Ⅰ、Ⅱとして開講されることもあり、「労働法」と「社会保障法」とは二人で交互に分担して講義されてきた。そのうち一人が他大学へ転任することとなりその補充がないままに、一人で科目を担当することになって開講単位数が半分となり、労働法、社会保障法という科目名を「社会法」ということに統一して現在に至っている。幸いなことに私の定年退職後には後任の教員を採用することが決まってお「社会法」という科目は、今後とも本学部では専任教員によって講義とゼミが行われることになっている。日本における伝統のある経済学部においては戦後から今日にいたるまで労働法の講義が開講されてきた。本学部においても同様な教育方針が維持さ

れることとなった。

ところで「社会法」という科目についてであるが、それは「労働法」と「社会保障法」とを含めて呼称しているのである。しかしながら労働法、社会保障法という科目名は、実定法として憲法、民法、刑法、会社法という名の法律があるわけではない。この点では行政法、経済法、知的財産権法と同じように様々な法律をその内容と性質から理論的観点にまとめて学科目としたものである。実際にどこの出版社でも良いが手元の六法をみてみるとこのことがよく理解できるであろう。憲法、民法、刑法、会社法という名称の法律があるが、社会法という名の法律はなく、「社会法」として揚げられている法律は、代表的なものをみると労働基準法、労働組合法、労働者災害補償保険法、雇用保険法、健康保険法、年金保険法、生活保護法、社会福祉法などの法律である。そして労働基準法や労働組合法は「労働法」として、健康保険法（医療）や年金保険法（年金）、生活保護法は「社会保障法」としてその内容と性格から区別されている。

このように労働基準法などの労働関係の法律を「労働法」として、医療や年金保険、生活保護や社会福祉の法を「社会保障法」としてくり、この労働法と社会保障法の両分野の法を併せて「社会法」としてとらえているのである。さらに憲法、行政法が「公法」として、刑法や刑事訴訟法が「刑事法」、民法、会社法が「民事法」あるいは「私法」とされているのと同じレベルでのくりかたが「社会法」というとらえかたである。いま述べたことは個々の法律科目を学んだうえで深く理解できることとなるが、個々の法律科目を学ぶ前に、法学概論としてはじめに学ぶことで概括的に理解できるようになっている。

労働法と社会保障法が社会法としてまとめられること、公法、私法、刑事法という括り方と同じレベルで社会法というとらえかたがされている。公法、私法、社会法という同じレベルでの法の括り方は法の展開という歴史的な流れの中でできてきたものであり、理論的には公法と私法とは区別される社会法は、公法と私法との交錯する問題が多く生じることになる。国家・行政と

国民・市民との関係を規律する法（公法）、国民・市民同士の関係を規律する法（私法）と異なり、社会法は労働法にみるように労働者と使用者という私人間同士の関係という本来は私法関係（民法を中心とした私法、民事法の世界。市民法）として規律していたものを新たな立法によって国家が関与、介入するところに成立した法、このような法が社会立法、社会法とされるものである。

2 民法（私法）における雇用労働関係

このことを労働法の展開とその内容から具体的にみてみよう。この社会で生活していくためには働いて所得・収入を得ることが基本である。日本の人口の約半数が働いており、そのうち5400万人が雇用労働関係にある。さらに雇用関係に入れずに失業者も300万人前後で推移している。雇用労働関係は、雇われて働く人（労働者）と雇う人（使用者、会社）というとの契約関係である。この雇用関係が契約によって成立するという基本は資本制市場経済社会の形成から今日までも変わらない。これからも社会が存続する限り変わらないといえる。変わっていくのは働き方のスタイルであり、またこの雇用・労働関係を規制する法的関係である。

私法の中心ともいえる民法においては、この雇用関係は自由・平等・独立対等な個人、私人同士の合意・契約による関係として規制される。民法の基本的原則、法思想は法的人格、私的所有、契約自由、過失責任という考え方に基づいている。雇う人も雇われる人も自由で対等な人（法的人格）であり、自分のものは私的所有（所有権）として保障され、「契約」を通じて自己のものを自由に使用、処分でき（契約自由）、自己の行動の結果について他人に対して「責任」を負うのは危険が予測されたのに注意を怠ったため損害（権利侵害）を与えた場合（過失責任）である。民法（私法）の世界における人、物、行為、責任についてこのような基本原理に基づいている。したがって雇用労働関係もこのような考え方、自由・対等な個人という法思想によって規制されている。契約自由の原則は契約締結、契約内容決定の自由な合意によるこ

とから、契約内容である労働時間や賃金、契約の解消・解約も対等な人が合意によって決まる。その合意である契約は法的に守られなければならない。

しかしながら現実に雇用関係に入って賃金を得て生活する人と雇う人は決して自由、対等な個人同士ではない。例えば、「労働時間」は一日10時間、「賃金」は月に10万円という契約内容に合意するか否かは雇われる人の自由である。拒否する自由はもちろんある。このような低い条件では働かないとして拒否されても雇う人にとっては他に沢山の人がいるからこの条件に固執する。これは現在のこととしてみると極端なことのようにだが、雇用労働関係における自由で対等な人というのは現実的には虚構、フィクションでしかないことを現実には語っている。雇われて働き賃金収入を得ることは生活の基本であるかぎり低い条件でも仕方なく合意するということになる。自由、対等な合意を具体的に実行できるのは常に雇う人の側である。結局のところ民法、市民法の原理、基本的思想は素晴らしいものであるが雇用労働関係の現実民法の理念、理想のようにはないのである。契約内容は雇う側の提示する低いものが契約自由のもとに法的に認められることになる。このような関係を自由な契約であると放置しておいては個人の生活は困難となり、社会も不安定なものとなる。ではどのようにしたら具体的に対等な関係ができ生活できる賃金や人間的な労働時間が合意できるようになるのであろうか。このような実際の不平等な現実を変えて実質的、現実的に対等性を確保しようとするところから労働法が生成することになる。

3 労働法の登場

労働法は産業革命による近代産業の進展とともに始まる。イギリスの初期工場法が児童、女性という特定の労働者を対象とした主に労働時間を規制した労働者保護立法であったように、日本では1916（大正5）年施行の工場法が本格的な労働立法として年少者や女子を保護職工として労働時間を規制した。一方では国家によ特定労働者を対象とした労働保護立法とは別に労働者集団による自主的な労働条件向上への運動が展開されていく。労働者集団

の圧力（団結）による労働力取引交渉である。労働停止による圧力（ストライキ）を背景に団体交渉によるより良い労働条件の獲得の方法である。これは当初、国家により禁止（団結禁止立法）され、やがて法的に認められていく。国家による「労働保護立法」と労働組合、さらにストライキの法的承認という団結権保障立法（「労働組合法」）という二つの形で労働法は展開していくこととなる。日本では労働組合法は戦後においてはじめて制定される。

労働法の登場は雇用労働関係は民法の予定する自由・対等な人と人との契約関係ではなく雇われる人（労働者）と雇う人（使用者）とは現実社会においては立場上対等ではないことを認めることを意味する。労働者、使用者というように法における人間を現実にあわせて具体的にとらえ、実際にも自由・対等な関係を形成することを目的としている。労働法の登場によって雇用労働関係において民法の人、物、行為、責任についての基本原理は修正をされることとなる。抽象的な人から具体的な人間としての「労働者」、「使用者」という人間像、契約自由についての立法による規制（最低基準の法定）、ストライキを認めることによる財産的損害賠償の免責、労働災害についての過失責任を問わない労災補償などである。今日の労働法は個々の労働者と使用者との労働契約関係を規律する法（個別的労働関係法）、労働者の団結活動を保障する法（集团的労働関係法）という伝統的な二つの分野に加えて、就職促進、失業防止、雇用創出などを目的として労働市場を規律する雇用保障の法からなる三系統から体系づけることができる。

4 社会保障法の登場

社会保障法とはどういうものか。それは国民の生活保障を目的とした法制度といえる。社会保障のシステムがなければ我々は安心して日々の生活がおくれない。社会保障については、新聞等のニュースで年金問題、医療問題、生活保護受給者の増大など多く報道される。とくに高齢社会における社会保障はいかにあるべきかが問われている。学生や若い人達には年金問題は高齢になったときの「遠いはるか先の問題」である。しかし65歳から年金を受給

するには「20歳から」社会保険としての保険料を納める義務がある。また日常生活においては事故や病気になり病院での治療を受けたり、入院することは誰でも何時でも起きることである。まさに今、明日の問題でもある。また病気、怪我や失業などによって働けず収入が無くなり蓄えも無く生活ができなくなることもある。このようなときの生活はセーフティネットとしての生活保護システムが機能する。さらに全ての人は平等に年齢を重ねて死亡する。様々な原因によって身体や精神に障害をもち日常生活上のハンディキャップをもつこともある。いよいよ高齢になってからの身体の状況は各人によって異なるが自分の力で日常生活ができなくなったときどうするのか。このためにあるのが介護保険や社会福祉の法制度である。

社会保障制度は、われわれ市民の日常生活において遭遇する様々な困難や事故（これを「生活事故」という）を想定し、生活事故の発生に対して生活保障を行うシステムである。

例えば、病気やけがをして病院に行き治療をする場合、医療費は自己負担分3割であと7割はみんなの社会保険料をプールしたものから支払うので医療費の負担をあまり心配せずにすむ。また40年にも及ぶ長いサラリーマン（男女雇用労働者）生活を経た定年後の生活にとって公的年金という所得保障は不可欠である。社会保障法とわれわれの国民、市民の関係は、憲法25条の国家による社会保障制度における生存権保障ということから、法形式から言えば公法、行政法関係を基本とする。傷病による休職中の生活、死亡した場合の遺族の生活、定年後の生活などの所得保障や障害や介護の生活上のハンディ、障害に対するケアなどの保障は、国家・行政による社会保障システムの中で行われる。個人の権利である社会保障の給付の争いも給付の決定や不支給をめぐる行政争訟という形をとる。そして我々がこのような社会保障法の関係に入るのは個人の意思に左右されることのない加入の義務という法的形式をとる。とくに労働・雇用関係の開始から定年等による終了までをみると社会保険制度に加入することとなり、社会的事故に備えて医療、年金、介護などの保険料を支払うこととなり、労働関係の開始から労働法の世界が

始まるとともに社会保障法の世界も始まることとなり、まさに労働法と社会保障法は表裏一体の法分野であり社会法というところえかたができるのである。

Ⅲ 労働法と関連する法律

1 労働法と民法、刑法、行政法

労働法と社会保障法と憲法との関連は、まず憲法の人権条項（憲法第二章国民の権利義務）との関係である。憲法25条の生存権保障規定は社会保障法を、憲法27条と28条は労働法を立法化する根拠としての人権条項である。各条項はそれぞれ国家による立法措置によって人たるに値する生活保障を共通の目的理念として、25条は生存権保障を直接の目的とした社会保障法、27条、28条は、労働関係における人たるに値する労働条件の確保を目的とした労働法を根拠づけ立法化する根拠である。憲法の人権条項を自由権と社会権とに区分する意味は国家と人権保障の関係、関わりをみる場合に歴史的にも理論的にも分かりやすいことによる。国家の介入から自由な人権としての「自由権」、国家の介入・関与によって具体的になる「社会権」という見方である。もっともあらゆる基本的人権は国家のその程度や内容に違いはあっても国家の関与なくして保障されない。多くのテキストや講義において、あるもの（人権）を区別することの意味はそのことによって、その内容がより良く理解できるからでありそうでなければ区別する意味はない。

（1）労働基準法と憲法、民法、刑法、行政法

労働法の考え方について憲法との関連、民法、刑法との関連はどのようなものか。このことを理解することで労働法と憲法や法律との関係がよくみえてくるであろう。この問題を憲法27条2項の勤労者（労働者）の労働条件の基準は法律で定めるという規定と憲法28条の労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権を保障するという規定との関係でみてみよう。労働条件の基準を国家が立法によって定めるということは、雇用労働関係における労働者と使用者（会社）との労働契約は民法の対等な私人同士の契約自由の原則に委ね

ないということ、民法の契約自由の原則の労働立法による修正である。基本的な労働条件である労働時間、賃金、解雇、職場の安全・衛生や労働災害の補償などの最低基準は「労働基準法」(労基法)によって定める。法定の最低基準である労働時間や最低賃金額に違反する契約、合意は認めない。法定基準に違反する契約は法的に無効であり、無効となった場合は法定基準が契約内容となる(労基法13条)。さらに法定基準を守らなかった場合、労基法違反については私法上無効となる(強行規定)のみならず、使用者に対して「刑罰」によってその最低基準を守らせるという「刑法」(刑罰法規)としての性格をもっている。例えば、労基法違反についての一番厳しい刑罰は1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金である(労基法117条)。労基法を使用者に遵守させその違反を取り締まり、刑罰権の発動を促す国家行政機関として労働基準監督署があり具体的には労働基準監督官がその仕事を行っている(その職務の専門性から労働基準監督官は特別の国家試験として行われている)。

このように労基法は人たるに値する労働条件を保障することを目的として(労基法1条)私法上は強行法規(私法)として、違反を是正取締る行政法規(行政法)として、さらに違反する使用者を処罰する刑罰法規(刑法)としての性格を一つの法律の中に持っているのである。このことから労働法(ここでは労基法)が公法と私法、刑法というように単純に区分されるものではない公法、私法、刑法との交錯した社会法として独自の位置づけなされることの意味が理解できるのである。

(2) 労働組合法と憲法、民法、刑法、行政法

憲法28条は労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権はこれを保障するというが、これらの三つの権利(これらを労働三権あるいは労働基本権ともいう)とはどういうものか、それぞれの権利を保障するとはどういうことか。憲法28条はこの点については何も語っていない。この三権は労働組合を結成する権利、労働者の労働条件について労働組合という団体を主体として交渉する権利、労働組合の活動やストライキを行う権利であるが、これらを「権

利として保障する」とはどういうことか。この権利の内容を具体的に定めているのが労働組合法（労組法）である。憲法の人権条項として戦後あらたに労働三権が保障されたことは、他の人権条項と同様に、これらの権利は国家の立法（法律）でもってしてもそう簡単に奪えるものではないことを意味する。この三権を憲法上の「権利」（基本的人権）として「保障」ということの内容は具体的内容は労組法に盛り込まれているのである。労働組合の結成と団体交渉による労働条件の決定、ストライキという圧力手段による有利な労働条件の獲得という労働者の集団的行為は、日本のみならずイギリスをはじめとした各国において厳しく国家によって禁圧されてきたのが歴史的事実である。

自主的に労働組合をつくること、労働組合を通して労働条件についての交渉をすること、交渉が行き詰ったら一斉に労働を停止するストライキという圧力をかけること、これらの行為は当初は国家、法律によって禁止されてきたのは各国とも共通する。とくにストライキという行為は集団の意思により労働を停止することであるが、この行為は刑法、民法の世界では許しがたい違法な行為となり法的責任を追及されるものとなる。集団の威力で明らかに使用者の営業を妨害する行為、労働契約違反を共謀する行為として刑法の網にかかる行為でもある。また民法の世界では、労働者個人は労働契約違反として解雇（契約を解約）されることになり、使用者に膨大な損害を与えたことを理由に不法行為責任を問われ損害賠償を求められる。

ストライキを権利として保障するという意味は、これらの刑法、民法の違法性からの解放、責任追及をさせないことを意味する。労働組合法は憲法における労働三権の保障を具体化し刑法、民法上の責任をしないことを明確に規定した。労働組合法に規定する刑事免責（1条2項）、民事免責（8条）、不当労働行為（7条1号）としての不利益取り扱いの禁止である。労働者のストライキを典型とする争議行為が労働条件の向上を目的としその方法・手段が正当なものであれば刑事責任を追及しない（刑事免責）、ストライキによる損害がいかに大きなものであっても正当な争議行為であれば、使用者は損

害賠償責任を追及してはならない、正当な争議行為や団結活動（組合活動）を理由として労働者を解雇したり賃金差別、左遷、降格などを行うことを不当労働行為として禁止する。とくに不当労働行為は使用者の団結活動を妨害する行為を禁止するものであり、裁判とは別に行政委員会である労働委員会で団結侵害行為を迅速に解決するシステムである。

このように憲法28条で労働基本権を権利として保障することの具体的内容は、労組法によって刑法、民法、行政法上の行政委員会との関連でその内容が明確にされているのである。労働三権保障と憲法、刑法、民法、行政法との実際的な関連をみることができよう。

労働法の中心的な法律である労基法、労組法は基本的な考え方は今日においても変わっていないが、戦後間もなく立法化されたものであり雇用社会の変化とともに大きく改正されて今日に至っている。とくに労基法の変化は大きくまた新たな労働法が次々と制定されているが、以上述べた社会法としての特質や基本的な考え方、法論理に変化はない。

IV 労働紛争解決の多様化と「あっせん」

労働紛争あるいは労働事件はその解決に向けての方法が多様になって今日に至っている。例えば、典型的な解雇をめぐる紛争は裁判所による判決、労働審判による審判、民事調停という裁判所における解決のほか労働行政機関（労働局、労働委員会）による相談、あっせんによる解決というように多様な方法がある。労働紛争について、私はこれまで自治体（労働福祉事務所）の労働相談におけるあっせん、裁判所の民事調停員として調停、労働委員会におけるあっせん、不当労働行為の審査に携わってきた。労働委員会の不当労働行為の審査を別とすれば、個別労働紛争のあっせんである。その中であっせんであるがゆえに当事者の納得できる柔軟な解決ができたと思えるものが多かった。いくつか紹介してみよう。

(1) 民事調停のケース

民事調停は調停委員2名で行うことが通常である。この調停のケースであ

るが、営業担当の男性でその主張は3カ月分の解雇予告手当相当分を支払えというものである。労働者の言い分は、営業成績が悪いのは会社が次々と担当の営業エリアを変えるので成績が上がらない。これは解雇されたも同然であるから金銭を支払ってもらいたいという主張である。使用者（会社）の主張は営業成績が悪いので解雇したいが可能性をみるためエリアを変えているとの主張である。法的には解雇予告もされてないので裁判であればこのような主張は認められないことになる。両当事者から本音というものを聞くと労働者は辞めてもいいが何らかの補償が欲しい。一方会社の方は直ちに解雇したいが踏み切れずにまだ働かせてる状態である。このケースにおいては双方が労働契約を解消したいということでは共通している。会社は解雇に伴う法的トラブルも避けたい。そこで調停では賃金相当額の2カ月分を支払うことで退職する。退職理由は会社都合による（失業給付の待機期間を少なくする）ということで合意し調停が成立した。このケースは、法的権利義務を争う裁判では解決できない問題であるが調停により双方が譲歩することによって解決をみた。

（2）個別労働紛争のあっせんのケース

労働委員会において不当労働行為の審査の審査、命令を出す、担当した不当労働行為の審査においては、労働組合役員に対する賃金差別、配転を争うケースが多かった。とくに中小企業のケースが多く使用者は行ってはならない不当労働行為について理解を欠くことが少なくなく、命令を出しても労使関係が安定しないケースがある。不当労働行為についてはここでは触れないが労働委員会での個別労働関係のあっせんについて具体例を挙げてみよう。労働委員会におけるあっせんも解雇に関するものが多く、とくに現下の不況を理由とした会社都合の解雇（整理解雇）についてのものも少なくない。懲戒解雇のケースと整理解雇のケースをそれぞれとりあげてみよう。

ある会社で労働者が懲戒解雇されその解雇予告がなされた。労働者からのあっせん申請の趣旨は「解雇予告の撤回」である。使用者の解雇理由は、経営内部の業務上の問題を外部機関に相談し解決しようとする態度が改まらず

経営の信用を傷つけたことから懲戒解雇したと主張し、労働者は業務に関して自分は正しいことをやっているので非難される理由はないという主張である。このケースでのあっせんのポイントは、労働者は何故、経営の内部で問題を解決しようとしなかったのか。また使用者は労働者の行為について懲戒する前にどのくらい注意、警告したのかという事実関係である。申請者は内部で言っても誰も取りあってくれないので外部に持ち出し解決しようとした、使用者は申請者の繰り返す行為について解雇予告の前に全く事前に注意や警告をしていないという事実が明らかになり双方とも問題がある。まず問題となるのは、使用者の事前の注意、警告なしの解雇は法的にも問題があるということ、また申請者の方も自己に非は無いとの独善的態度と自己主張のみで全く周りの同僚からも話を聞いてもらえない孤立した職場環境にあった。双方に問題があるが使用者が懲戒解雇するにあたり事前に申請者の行為について注意、警告をしていないことが手続的に問題である。申請者の職場での孤立ということについては自己の態度にも問題があることについて全く自覚や反省が無かったことも非難される場所である。申請者は今後とも同じ職場で孤立した状況の中で仕事をやる自信もないとのことである。使用者も今後は手続きを踏んで解雇するという姿勢であり申請者に辞めてもらいたいという意思は変わらない。このケースにおけるあっせんのポイントは、双方ともはやお互いに雇用関係を継続する意思がないことから、労働者にも非があるが、それよりも使用者による突如の懲戒解雇予告に問題があることを双方に理解してもらうことである。そこで使用者側に譲歩してもらうこととし、円満退職する条件として給料の1年分を「解決金」として支払って会社都合の合意解約とするあっせん案を提示したところ、使用者は解決金として半年分の支払いなら可能ということで双方が合意した。このケースも双方がこれ以上雇用関係を維持する意思が無いことがはっきりしていたことから解決金として半年間の給与相当分で納得したものである。あっせん案を呑むか否かは双方の自由であり、さらに労働審判や裁判をするかどうかも自由であるが裁判等の負担を考えればあっせん解決することに意義はある。

その他の解雇についてのあっせんのケースは、整理解雇のケースがいくつかあったが使用者側に解雇についての法的知識、とくに整理解雇についての法的問題を知らないケースがあったが、まず解雇の情報提供と具体的な説明からはじめることが少なくなかったことも事実である。労働者本人に解雇されることに責任がなく経営上の都合による整理解雇には法的にも厳しい制約がある。このことを使用者に理解してもらうことが先決であり解雇についての法的問題を指摘しながらのあっせんが多くなる。そのうえで本ケースで当事者の納得できる解決案（あっせん案）を提示することが多かった。これらの解決できたあっせんのケースは、当事者が納得しあっせん案を双方が受諾したことによるが、裁判や労働審判とは違った迅速、柔軟な解決ができるという妙味もある。現在、労働紛争の解決には裁判所による解決のほか様々な紛争解決機関があるが、解決のためにどれを選ぶかは、当事者の選択であるがそのためにもそれぞれの機関の特徴を知っておくことが何よりも大切である。

V おわりに

学生諸君はこの厳しい就職状況の中で雇用社会に入り、22歳から65歳（定年）までの間、長いスパンで働いて生活することになる。これまでの長期雇用はもはや維持できず何回か転職を経て定年になることが通常になってきた。その間に様々な問題や困難に遭遇することになるがその解決の有力な道具として社会法（労働法、社会保障法）は問題解決のサポートの役割をしてくれるであろう。その知識を社会に出て自分のために効果的に活かしてもらいたい。そして社会に出てからも変化してやまない社会法の動きに注目して自分にとってどのような意味をもつのかを考えてほしい。

（*本稿は20010年1月20日の最終講義の内容を補足しながらまとめたものである。）