

ほぼ毎週
発行

労働法大改悪阻止 闘争本部ニュース No.65

No.65 2016.6.13

■ 解雇の金銭解決に関する統計分析結果

6月6日実施された「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」において、大竹文雄大阪大学社会経済研究所教授と鶴光太郎慶應義塾大学大学院商学研究科教授が、解雇の金銭解決に関する統計分析結果を共同提出しました。これは、JILPTの調査で得られたあつせん、労働審判、和解における解決水準データを元に、それぞれの手続における解雇の金銭解決基準を分析したものとされています。

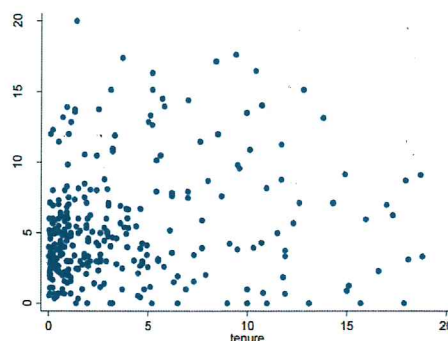
大竹・鶴両氏は、同分析結果において、以下の数式を用いて労働審判での正社員の解雇事件における金銭解決水準を説明しました。

- 平均：解決金月収倍率 $\approx 5.5 + 0.33 \times$ 勤続年数
- 月収倍率が低いグループ：解決金月収倍率 ≈ 2.3 で勤続年数とは無関係
- 月収倍率が高いグループ：解決金月収倍率 $\approx 9.1 + 0.84 \times$ 勤続年数

■ 勤続年数と解決水準の相関性は見出し 難い

しかし、上記計算式は、「労働審判正社員勤続年数・解決金月収倍率散布図」(右図)を根拠としたとのことですが、右図からは、勤続年数(横軸)と解決水準(縦軸)に関する有意な相関関係を見出すことは困難です。また、解雇の有効性に関するデータは一切ないため、解雇無効の場合、解雇の金銭解決水準と勤続年数に相関関係が高い、とする大竹・鶴両氏の分析結果は、根拠のないデタラメであると言わざるを得ません。

労働審判正社員
勤続年数・解決金月収倍率散布図



■ 事案の考慮が不可欠

また、解決水準は、勤続年数だけでなく、性別、仕事内容、賃金月額のほか、残業請求、慰謝料請求の有無等、様々な要素を考慮して決定されていることは、労働弁護士であれば当然認識していることです。

ところが、同分析結果は、これらの要素を一切考慮せず、勤続年数のみから解決水準を導こうとしている点でも、いかにいいかげんであるかが分かります。

■ 解雇の金銭解決制度導入の阻止を！

制度推進派は、このようなデタラメな分析結果を根拠に、制度の導入を推し進めようとしています。

闘争本部は、このようないいかげんな議論によって、労働者の地位が奪われることがないように、引き続き、制度導入に反対の声を上げ続ける所存です。

【発信元】

日本労働弁護団

〒101-0062 千代田区神田駿河台3-2-11 連合会館4階

TEL: 03-3251-5363 FAX: 03-3258-6790