

「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」
報告書（案）に対する意見

2017年5月22日
公益社団法人 経済同友会
常務理事 岡野 貞彦
（検討会委員）

所用により、本日の第19回検討会は欠席させていただきますので、以下のとおり、書面にて意見を提出いたします。なお、本意見は、経済同友会が2017年4月28日に発表した「『透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方』に対する意見 解雇無効時の金銭救済制度導入と既存制度改善に関する考え方」（注¹）を踏まえた内容となります。

1. 解雇無効時における金銭救済制度の導入は不可欠である。

- わが国の労働紛争解決システムには、解雇の効力が裁判で争われ、解雇が権利濫用とされる場合に、主要先進国のような公正かつ客観的な金銭救済の仕組みが存在しない。そのため、解雇無効時に働き手が職場復帰を望まない場合であっても、制度上、職場復帰以外の手段が存在しない、労働組合等の支援が受けにくい中小企業の働き手にとって、不当解雇であっても解決金が得られず、泣き寝入りしている場合がある、利用する制度によって、解決内容に大きな差が生じる（低廉な金額で解決されている）といった課題を抱えている。
- したがって、解雇が権利濫用とされる場合において、公正かつ客観的な基準に基づき、金銭的な補償を行い得る金銭救済制度を法的に整備すべきである。
- なお、新たな制度導入は不要であり、既存制度で十分という意見もあるが、既存制度はあくまでも労使の合意を前提にしている。新制度の導入は働き手の選択肢を増やすとともに、公正かつ客観的な基準が示されることによって、既存制度も含め、金銭的・時間的予見可能性を高める有効な方策であると考える。

¹ <https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2017/170428a.html>

2. 報告書「例3」を軸に、制度実現に向けた具体的検討を行うべきである。

- 経済同友会では、金銭救済制度のあり方について、以下のとおり提言を行った。

金銭補償の申し立てについては、働き手の申し立てを原則とする（ただし、労使間の信頼関係が破綻している場合など、極めて限定的な場合に限り、裁判所等が使用者申し立てを認めることも想定）。

金銭補償額は、賃金の半年分から1年半分の範囲内とし、裁判になった場合は、裁判所が事案に応じて判断する。

解雇の判断と金銭救済の判断とを同時に行うべきである。

労働審判やあっせんにおいても、解雇無効時の金銭救済制度を参考に、解雇に係る解決金額の目安となるガイドラインを策定すべきである。
- これまでの検討会における議論や、今回の「報告書（案）」の内容を踏まえると、検討会で新たに提示された選択肢「例3」が、「例1」よりも分かりやすいため、国民の理解が得られやすく、最も実現可能性が高いことから、「例3」を軸に、実現に向けた具体的制度設計を検討すべきと考える。

以上