

「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）

平成 29 年〇月

「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） 目次

I はじめに

II 透明かつ公正な労働紛争解決システム等の構築に向けた方向性

1. 現行の個別労働関係紛争解決システムの改善について

(1) 現行の仕組みの評価

- ① 行政による個別労働関係紛争解決制度
- ② 司法による個別労働関係紛争解決制度
- ③ 個別労働関係紛争解決システム間の連携

(2) 改善の方向性

- ① 行政による個別労働関係紛争解決
 - ア 都道府県労働局による個別労働関係紛争解決
 - (ア) より納得の得られる解決を促すための方策
 - (イ) 金銭的・時間的予見可能性を高めるための方策
 - イ 地方自治体（都道府県労働委員会等）による個別労働関係紛争解決
 - (ア) より納得の得られる解決を促すための方策
 - (イ) 金銭的・時間的予見可能性を高めるための方策
- ② 司法による個別労働関係紛争解決
 - ア 労働審判手続をより使いやすいものにする工夫、労働審判員の専門性の確保等
 - イ 金銭的・時間的予見可能性を高める方策
- ③ 個別労働関係紛争解決システム間の連携
 - ア 都道府県労働局における情報提供や相談対応の改善
 - イ 個別労働関係紛争解決システム間の連携の強化
- ④ その他

2. 解雇無効時における金銭救済制度について

(1) 解雇無効時における金銭救済制度の検討

(2) 解雇無効時における金銭救済制度の在り方

- ① 基本的な枠組みの全体像
- ② 労働者申立制度

ア 例1について

イ 例2について

ウ 例3について

(ア) 対象となる解雇

(イ) 労働者が金銭の支払を請求する権利

(ウ) 使用者による金銭の支払及び労働契約の終了

(エ) 労働契約解消金請求訴訟と他の訴訟との関係

(オ) 金銭的予見可能性を高める方策

(カ) 時間的予見可能性を高める方策

(キ) 他の労働紛争解決システムへの影響

(ク) その他（就労請求権）

③ 使用者申立制度

(3) 解雇無効時における金銭救済制度の必要性

3. その他個別労働関係紛争の予防や解決を促進するための方策について

① 解雇予告期間の在り方

② 個別労働紛争当事者の負担の軽減の在り方

③ その他

Ⅲ おわりに

参考資料

- 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
 - ・ 開催要綱
 - ・ 参集者名簿
 - ・ 開催経過
- 日本再興戦略における記載
- 規制改革実施計画における記載
- 労働者申立制度の基本的な枠組み
- 形成権及び請求権
- 参照条文

I はじめに

我が国においては、1990年代に入り、社会経済の急激な変化や雇用形態の多様化等に伴い、解雇等の個別労働関係紛争が増加した。こうした紛争をより円滑に解決するため、個別労働関係紛争解決制度や労働審判制度といった複数の仕組みが新たに整備された。

この結果、個別労働関係紛争解決制度については、制度開始の翌年度である平成14年度には総合労働相談件数のうち民事上の個別労働紛争相談件数は103,194件であったが、平成27年度には245,125件となっているほか、労働審判制度についても、制度開始の翌年である平成19年の利用件数（新受件数）は1,494件であったが、平成27年は3,679件となっており、着実に利用が進んでいる。

平成25年以降、産業競争力会議や規制改革会議において、個別労働関係紛争解決システム（以下「労働紛争解決システム」という。）の予見性の向上という観点から、労働紛争解決システムの在り方について議論が行われ、その結果、「日本再興戦略」改訂2015（平成27年6月30日閣議決定）及び規制改革実施計画（平成27年6月30日閣議決定）がとりまとめられ、労働紛争解決システムの構築に向けて検討を進めることとされた。

厚生労働省においては、この閣議決定を受けて、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する労働紛争解決システムを構築するため、平成27年10月に、「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」を設置した。この検討会においては、既に制度化されている雇用終了をめぐる紛争等の多様な個別労働関係紛争の解決手段がより有効に活用されるための方策及び解雇無効時における金銭救済制度の在り方（雇用終了の原因、補償金の性質・水準等）とその必要性について検討することとされた。

検討会は〇回開催し、関係者からのヒアリングや裁判例等の研究、都道府県労働局におけるあっせん等の既存の労働紛争解決システムの改善や、解雇無効時における金銭救済制度の在り方とその必要性等について議論を重ねてきた。

その議論の結果を以下のとおり報告する。

Ⅱ 透明かつ公正な労働紛争解決システム等の構築に向けた方向性

1. 現行の個別労働関係紛争解決システムの改善について

(1) 現行の仕組みの評価

① 行政による個別労働関係紛争解決制度

ア 平成 13 年の個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成 13 年法律第 112 号。以下「個別労働紛争解決促進法」という。）の制定以降、都道府県労働局における相談、助言・指導及びあっせんについては、裁判に比べ簡易で迅速かつ無料の仕組みであり、個別労働関係紛争の最大の受け皿として着実に実績を上げており、一定の機能を果たしている。

他方で、更なる改善の余地はあり、簡易・迅速という特性を活かしつつ、労働審判制度など司法における個別労働関係紛争解決制度との違いに留意しながら、国民にとって更に身近で利用しやすい仕組みとすることが必要である。

イ 地方自治体（労政主管部局・都道府県労働委員会）においては、現在自治事務として地域の実情に応じた対応がなされており、例えば都道府県労働委員会においては、公労使三者構成の委員会により事案の解決を図るという特徴があり、都道府県労働局における個別労働関係紛争解決に比べて時間をかけて丁寧な処理をすることができるといった利点がある。一方で、認知度が低いことにより、取扱件数が少ない等の課題が指摘されている。

② 司法による個別労働関係紛争解決制度

平成 18 年に施行された労働審判制度については、年間 3,679 件（平成 27 年）の利用実績があり、ほぼ全ての事案が 6 か月以内に終結するなど、制度の着実な利用が進み、全体的には有効に機能している。他方で、解決金等のデータが対外的に公表されておらず、利用者にとって予見可能性が低い等の課題が指摘されている。

③ 個別労働関係紛争解決システム間の連携

近年、個別労働関係紛争解決制度（平成 13 年施行）や労働審判制度（平成 18 年施行）等の個別労働関係紛争を解決するための複数の仕組みが整備され、それぞれ一定の利用が進んでいる。他方で、制度間の連携が制度的に担保されておらず、国民にとってどの仕組みを利用したらいいのかわかりにくい等の指摘がある。

(2) 改善の方向性

① 行政による個別労働関係紛争解決

ア 都道府県労働局による個別労働関係紛争解決

(ア) より納得の得られる解決を促すための方策

- a 都道府県労働局の助言・指導は、そのほとんどが口頭による助言であるが、あっせんより簡易・迅速な制度としてさらに有効に機能するよう、紛争の内容ごとに、当事者に確認すべき事項、参考となる裁判例や助言例等を整理し、助言の際に活用するとともに、職員・相談員の研修の充実を図るなど、事案に応じた適切な助言を担保するための方策を講じることが適当である。
- b また、文書による助言や指導の実績はほとんどないが、メリットである迅速性に留意しつつ、紛争当事者間のいずれかに何らかの問題があると認められる場合等に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示す「指導」を活用するとともに、紛争当事者間の話し合いを促進することが適当と認められる場合等に行う「助言」についても、口頭だけでなく、文書による助言も積極的に活用することが適当である。
- c 都道府県労働局における紛争調整委員会によるあっせんについては、被申請者にあっせんの参加義務はなく、あっせん参加率は約6割に留まっている。また、申請者・被申請者双方から事情を聴取し、把握された一定の事実関係に照らして法的な問題点を指摘することはあるものの、事実認定までは行わず、両者の主張の幅寄せを試みるという現状にある。
- d なお、あっせん案は、事件ごとに指名される3人のあっせん委員の全員一致をもって作成することや、当事者双方からの求めに応じて提示することが法令上定められていることもあり、実態としてあっせん案を提示する事案はほとんどない。
- e こうした現状を改善するため、あっせんの参加の任意性を見直し、参加を確保する措置を講ずることや一定程度の事実認定を行った上で主体的に解決案を示すような仕組みとすること等が考えられるが、一方で、短期に合意に至る可能性が下がるなど、あっせんの利点である迅速性が失われる可能性もあり、法的措置の要否も含めた具体的な改善策について、更に検討することが必要である。
- f なお、法的措置の要否にかかわらず、現在も行われている被申請人に対するあっせんの参加勧奨について、あっせんに参加するメリット等を含め引き続き丁寧な説明を行うこととするとともに、あっせんの参加率向上のための取組について検討することが適当である。これについては、被申請人あてのあっせん開始通知書について、参加が強制されない点を強調する記載ぶりを見直すことが適当であるという意見があったが、制度創設時に労働局から参加が強制されるのではないかと懸念があったことから現在のような記載ぶりにしているものであり、これの見直しは慎重に検討すべきとの意見もあった。また、合

意率の向上に向けて、事務局による事前の事情聴取や争点整理の充実、あっせん委員におけるあっせんスキルの平準化のための解決事例の情報共有等を行うことが適当である。

- g さらに、そもそも特に事業主の間で都道府県労働局のあっせん等の仕組みに対する認知度がまだ高くないことも考えられることから、インターネット上での情報提供の充実を含め、地域の経済団体や弁護士会、社会保険労務士会等と連携しつつ、認知度を高めるための方策を講じることが適当である。
- h 都道府県労働局において個別労働関係紛争解決業務に携わる職員や総合労働相談員について、知識や経験に応じて、最新の法令・裁判例等の知識、相談内容を聴取し整理する相談技法、具体的助言事例、他の紛争解決制度に関する知識等について、外部講師の招聘や他機関との合同実施等により効果的な研修を実施すること等により、労働相談のスキルの向上・平準化を図ることが適当である。

(イ) 金銭的・時間的予見可能性を高めるための方策

- a 都道府県労働局長の助言・指導は1か月以内、都道府県労働局における紛争調整委員会によるあっせんは2か月以内にほとんどの事案が処理されているが、このことが必ずしも国民に対してわかりやすく示されているわけではないことから、こうした処理期間の目安について外部に公表していくことが適当である。
- b また、あっせんで雇用終了事案が合意に至るケースのほとんどは金銭の支払により解決されているが、どの程度の金額で解決が図られているのかといった情報は国民にわかりやすく提供されているわけではない。このため、雇用終了を含む事案ごとの特性に応じた解決金額の水準のデータを収集・整理し、外部に公表していくことが適当である。なお、都道府県労働局のあっせんは、事実認定をしないことを前提としても、解雇の解決金額の水準が相対的に低いことが指摘されており、目安となる解決金額の水準を示すこと等を検討することが適当であるという意見があった。

イ 地方自治体（都道府県労働委員会等）による個別労働関係紛争解決

自治事務として行っている都道府県労働委員会等の業務について、一律に運用の改善を指示できるものではないことを踏まえつつ、例えば、以下のような改善の方策が考えられることから、これらも含めて、地域の実情に応じた取組を進めることが適当であると考えられる。

(ア) より納得の得られる解決を促すための方策

- a 都道府県労働委員会のあっせんについては、都道府県毎に件数が相当異なり、取扱件数が必ずしも多くないところもあるが、都道府県労働委員会のあっせんを活性化するため、セミナーの開催、出張労働相談の実施、都道府県労働局と

連携した周知の促進等、一層の周知広報を実施すること等により、認知度の向上を図ることが考えられる。

※ なお、東京都、兵庫県、福岡県の労働委員会においては、個別労働関係紛争のあっせんを実施していない。

- b 都道府県労働委員会の特徴を活かした紛争解決の促進を図るため、都道府県労働委員会のあっせんによる解決事例を各地域において他の紛争解決機関と共有することが考えられる。また、都道府県労働委員会の委員・職員向けの個別労働関係紛争の研修を充実するほか、労働局との意見交換等を行い、職員等のスキルアップを図ることも考えられる。
- c なお、適切な紛争の処理の推進に当たって、都道府県労働委員会等のあっせんにいわゆる時効の中断効を付与することも考えられるが、このためには、中断の効力が生じる時点を明確にする等の観点から、あっせんの手続を法令で規定する等の必要がある。この場合、各地域において地域の特性に応じて確立してきた業務方法等を大幅に見直すこととなり、一定程度成果を上げている現行制度への影響も懸念されることから、まずは、上記の活用促進策を進めていくことが適当であると考えられる。

(イ) 金銭的・時間的予見可能性を高めるための方策

- a 都道府県労働委員会のあっせんの処理期間等については、国民にわかりやすく提供されているわけではないことから、各地域において作成されている都道府県労働委員会の制度を紹介するパンフレット等において、処理期間等の目安等を周知していくことが考えられる。
- b また、都道府県労働委員会のあっせん事案のうち雇用終了を含む事案についても、どの程度の金額で解決が図られているのかといった情報は国民にわかりやすく提供されているわけではない。このため、可能な範囲で都道府県労働委員会のあっせんの解決金額の状況についての情報の集積を図り、集計・公表していくことも考えられる。

② 司法による個別労働関係紛争解決

- ア 労働審判手続をより使いやすいものにする工夫、労働審判員の専門性の確保等
 - (ア) 労働審判においては、労働審判法（平成 15 年法律第 45 号）に 3 回以内の期日で解決を図ることが定められていることなどにより、第 1 回期日までに書類等の相当な準備が必要となる。この準備については、負担が重いという指摘もあったが、一方で、適正かつ迅速な審理を行い、高い解決率を維持するためには、事前の準備が不可欠であり、弁護士の間では事前準備が重要であるという意識が定着してきているとの指摘もあった。これらを踏まえ、労働審判制度をより使いやすいものにする工夫についても可能な範囲で検討を深めることが

適当であると考える。

- (イ) 労働審判員については、労使の各団体から労働関係に関する専門的な知識経験を有する者として推薦を受けた者で原則として 68 歳未満の者の中から最高裁判所が任命することとし、例外として、労働審判員として卓越した能力と適性を有し、特に必要である場合には、68 歳以上の者であっても任命できるとされている。
- (ウ) 労働審判員については、定年後に再雇用される事案も多く、68 歳以上の者であっても知識経験が比較的新しい者はいると考えられ、さらに継続雇用が終了した 65 歳以降に労働審判員に就任する者も相当数いることから、専門性の確保の観点から、年齢のみで制限せずに能力・適性のある者が登用されるような運用とすることが適当であると考える。
- (エ) 労働審判員の研修についても、労働審判員からのニーズも非常に高いことから、全国統一的な研修、労働審判員の経験交流等、より充実させる方向で検討を深めることが適当であると考える。

イ 金銭的・時間的予見可能性を高める方策

- (ア) 労働審判事件の多くは金銭の支払により解決されているが、どの程度の金額で解決が図られるかは、個別事件毎の当事者の意向及び労働審判委員会の判断によるものであり、国民にとって必ずしも予見することが容易でない面がある。
- (イ) 労働審判等の解決金額の状況等については、「日本再興戦略」改訂 2014（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）に基づき調査を実施したところであるが、国民の予見可能性を高めるという観点からは、労働審判制度が非公開という事情等の観点も踏まえた上で、労働審判における解決金等のデータが国民にとって分かりやすく提示されるための、利用者に対する調査を含めたデータの収集方法等について検討することが適当であると考える。

※ 「日本再興戦略」改訂 2014 においては、労働紛争解決手段として活用されている「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析・整理について、労働者の雇用上の属性、賃金水準、企業規模などの各要素と解決金額との関係を可能な限り明らかにすることとされ、平成 27 年に調査を実施。

- (ウ) 労働審判法上、特別の事情がある場合を除き、3 回以内の期日において、審理を終結しなければならないこととされ、実際、約 97%が 3 回以内の期日で終了している。また、審理期間についても、3 か月以内に 7 割以上の事件が、6 か月以内にほぼ全ての事件が終了している。
- (エ) こうした事情は、既に公表されているものであるが、個別労働紛争解決制度関係機関間で情報共有するとともに、都道府県労働局で相談対応時等に活用するリーフレット等に掲載する等により、更に国民にとってわかりやすく情報提供されるよう努めることが適当である。

③ 個別労働関係紛争解決システム間の連携

ア 都道府県労働局における情報提供や相談対応の改善

- (ア) 都道府県労働局においては、関係機関と連携して、都道府県労働局、都道府県、民間団体及び裁判所の各種手続について、それぞれの特徴や利用の際の留意点を一覧にまとめたリーフレットを作成し、必要に応じて相談時に活用しているところであるが、必ずしもその活用方法が統一されていない。
- (イ) このため、窓口での「たらい回し」にならないよう留意しつつ、相談時に、紛争事案の内容や当事者が求める解決方法などに応じて、労働局の助言・指導、あっせん制度以外にどのような制度が活用可能かについての情報提供を行うよう窓口での対応を統一するとともに、窓口で相談者に手交するより簡潔なリーフレットの作成、ホームページへの個別労働紛争解決制度の一覧の掲載等により、情報提供の方法をよりわかりやすく改善することが適当である。
- (ウ) その際、各制度ごとに、費用の要否、争点が単純な場合がなじむか複雑な場合がなじむか、証拠書類の要否、代理人選任の要否、調整的解決か判定的解決かといった手続の特徴や、処理期間や解決金額等の運用実態の情報を整理し、紛争事案の内容や当事者の求める解決方法等に応じて各制度の選択が行いやすくなるよう情報提供していくことが適当である。
- (エ) また、あっせんの打ち切り時には、他の個別労働紛争解決制度の一覧をまとめたパンフレット等を打ち切り通知書に同封しているが、あっせんが合意しなかった際に、その場で事案の内容や当事者の意向を踏まえて他の制度の説明を行うことなど、更に効果的な情報提供の方法を検討することが適当である。
- (オ) なお、その際、労働審判制度や民事訴訟といった裁判所の手続のみならず、無料で公労使三者構成の委員会によるより丁寧な対応が可能である都道府県労働委員会の手続についても適切に情報提供することが必要である。
- (カ) また、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会等の場を活用し、各機関の制度の特徴や実際に取り扱った事案の概要等の情報を共有するとともに、合同研修等を実施することにより、相談担当者の各制度の運用実態への理解を深めることが適当である。その際は、労働局と労働委員会における事案のミスマッチを解消する観点から、就業規則の不利益変更などの集団的な紛争や利益紛争は労働委員会のあっせんに適しているといった特徴について理解を深めるべきではないかとの意見があった。

イ 個別労働関係紛争解決システム間の連携の強化

- (ア) 個別労働関係紛争解決システム間の連携の仕組みについては、諸外国においては、イギリスにおける ACAS への早期あっせん申請の義務付けや、ドイツの労働裁判においてまずは和解を試みることを義務付けていること等を踏まえ、我が国においても制度間の連携を制度的に担保する仕組みの構築について検討した。
- (イ) これについては、①諸外国においては、我が国と比べて司法上の個別労働関

係紛争の件数が多く、裁判の迅速化や訴訟負担軽減等の観点からこのような仕組みが設けられていること、②我が国においては非訟事件である労働審判制度が定着していること等を踏まえると、現時点で諸外国のような連携の仕組みを導入する意義は乏しいが、我が国における今後の個別労働関係紛争の動向等を踏まえつつ、引き続き検討することが適当である。

④ その他

企業内紛争処理については、現場レベルで一定程度対応はなされているが、これをさらに充実させるため、例えば、好事例の紹介等の方策が考えられる。ただし、企業内で労働紛争を処理することについては、企業が相談情報を適切に取り扱うのか等、信頼性や中立性等の点で課題もあるため、その点を十分に踏まえた対応が必要である。

2. 解雇無効時における金銭救済制度について

(1) 解雇無効時における金銭救済制度の検討

ア 解雇をめぐる紛争については、以下のような実態がある。

- ・ 解雇が裁判によって無効となった場合であっても、職場復帰せず、退職する労働者が一定数存在すること。
- ・ 行政によるあっせんや労働審判制度、民事訴訟上の和解においては、解雇をめぐる個別労働関係紛争の多くが金銭で解決されているという実態があること（特に平成 18 年に施行された労働審判制度においては、独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した調査（2015 年）によれば、2013 年に 4 地方裁判所で調停又は審判した労働審判事案（司法統計上、「金銭を目的とするもの以外・地位確認（解雇等）」に分類された事件に限る。）452 件のうち 96%が金銭で解決されている）。
- ・ 解雇無効の地位確認訴訟に代えて、解雇を不法行為とする損害賠償訴訟に訴え、それが裁判で認められる例も出てきていること。ただし、解雇効力の判断と不法行為該当性の判断との関係や損害の認定方法など、理論的に未整理な点があり、救済手段として確立されているとは言い難いこと。

イ 「日本再興戦略」改訂 2015 等で掲げられている解雇無効時における金銭救済制度については、検討会において、制度導入に賛成の立場と反対の立場の両方の意見があったが、制度の在り方を検討するにあたって必要となる個別の検討事項について議論を深めた上で、制度の在り方とその必要性について検討を行うこととした。

ウ また、その検討に当たっては、

- ・ 国民にとってわかりやすく、労働者及び使用者双方にとって予見可能性があつて、労働者の保護が図られ、当事者の納得を高め、解雇をめぐる個別労働関係紛争の未然防止や迅速な解決に資するような仕組みが可能か
- ・ 濫用的な利用を防止でき、かつ、既存の労働紛争解決システムにマイナスの影響を与えることのないような仕組みが可能か

という観点から検討を行うこととした。

※ なお、本検討会の検討事項は「解雇無効時における金銭救済制度の在り方（雇用終了の原因、補償金の性質・水準等）とその必要性」であることから、例えば、裁判等において解雇が無効とされた際に、労働者が職場に戻りたくないというときなどの、いわゆる「事後型」に限定して検討を行うことを前提とした。

以下、その議論の結果を報告する。なお、「(2) 解雇無効時における金銭救済制度の在り方」に関する委員の個別の意見は、仮に制度を導入した場合、どのような点が考えられ得るかについて意見を述べたものであり、制度の必要性とは切り離して理解する必要がある。

(2) 解雇無効時における金銭救済制度の在り方

① 基本的な枠組みの全体像

ア 解雇無効時における金銭救済制度については、金銭救済を求める主体によって、労働者による申立（労働者申立）の仕組みと、使用者による申立（使用者申立）の仕組みが考えられるが、その基本的な枠組みを検討するに当たっては、

- ・ 解雇された労働者の保護を図る観点から、現行制度で利用可能な救済の仕組みは維持しつつ、労働者の選択肢を増やす方向とすることについて、どう考えるか
- ・ 例えば、職場復帰を希望する者は従前どおり労働契約法（平成19年法律第128号）第16条による地位確認請求ができることとしつつ、職場復帰を希望しない者が利用できる新たな仕組みとすることについて、どう考えるか
- ・ 紛争の迅速な解決、制度のわかりやすさや利用者の負担、予見可能性等を考慮すると、一回的解決（裁判上の争いになった場合に基本的に1回の裁判で解決する仕組み）が可能となる仕組みとすることが考えられるがどうか

という観点から検討を行った。

イ なお、この点については、客観的・公正な基準により金銭救済することができる仕組みを創設することは重要であるが、不当解雇に対する救済の基本は、解雇無効（解雇権濫用）による地位確認であるという点は押さえるべきとの意見があった。

② 労働者申立制度

労働者申立制度の基本的な枠組みについては、次の3つの例について議論を行った。

(例1) 解雇が無効であるとする判決を要件とする金銭救済の仕組み

(例2) 解雇を不法行為とする損害賠償請求の裁判例が出てきていることを踏まえた金銭救済の仕組み

(例3) 実体法に労働者が一定の要件を満たす場合に金銭の支払を請求できる権利を置いた場合の金銭救済の仕組み

ア 例1について（P38参照）

(ア) 解雇が無効であるとする判決を要件とする金銭救済の仕組みで、一回的解決を可能とするためには、解雇を無効とする地位確認判決を得た上で、金銭の支払を命じる「給付判決」と金銭の支払によって労働契約の終了という法律関係の変動を宣言する「形成判決」を同時に得るような手法が考えられるが、この手法は、過去に検討された際に、

- ・ 労働契約の解除という法律関係の変動についての要件（形成原因）は「使用者による金銭の支払」となるが、一回の裁判手続で給付の判決も同時に行うとなれば、判決時点ではいまだ金銭が支払われていない以上、形成原因が

成立しておらず、したがって形成の判決がなし得ない。つまり、既存の訴えの類型にうまく当てはまらない。

- ・ 「労働契約が存在すること（解雇の無効）」を要件とすると、労働契約上の地位が存在することは確認の判決の主文内容にほかならず、地位の存在（＝要件）が確定するまでに三審を要することもあり得る。このため、地位の存在を前提とした一定金額の支払や法律関係の変動を同一の裁判手続で判断することは困難である

といった問題が指摘されているとともに、検討会においても、

- ・ 金銭が支払われた後に判決で終了の効果を生じさせるとなると、一回の手続で全てを構成することなど手続的な観点を含め、制度の仕組み方等について非常に難しいところがある
- ・ 一方、金銭の支払が無いまま判決がなされ、その時点で労働契約が終了することとなると、契約の終了に当たり金銭の支払が確保されず、労働者の保護に欠ける可能性がある

・ 例1の仕組みにおいても、金銭の支払により労働契約を終了させるということであれば、実体法上の根拠が必要となるほか、後記の例3で検討されている労働契約の終了時期や金銭の性質に関する論点は、例1の考え方を採用する場合においても、基本的には同様に発生するものであり、例1の考え方を採用することは、例3の考え方において問題となる諸課題が解消されることを意味するものではない

・ 形成判決という方式は、一般的な救済方法である給付判決や確認判決とは異なり、法が特に必要と認める場合に例外的に採用される方式であり、そうした解決方式を新たに導入するに当たっては、形成判決構成をとる必要性についての十分な論証が要求されるが、労働契約は、使用者と労働者との契約関係であり、基本的には私的自治の対象であることに照らせば、労働者の側でも金銭の支払を条件として労働契約の終了を希望している労働者申立について、裁判所による形成判決がなければ労働契約終了の効果を生じさせてはならないとする理由は、必ずしも判然とししない

・ 上記を踏まえれば、形成判決構成は、どちらかといえば使用者申立に親和的な構成であり、労働者申立のみを想定する制度には、必ずしも適合しない等の意見があり、現行の訴訟制度の枠組み内で一回的解決が可能な手法を構築することには課題が多く、この手法によって金銭救済制度を創設することには依然として課題が多いと考えられる。

(イ) なお、この点については、欧州（ドイツなど）の制度を参考に金銭の支払と労働契約の終了を引き換えにせず、一定の要件を満たした場合に労働契約終了の形成判決と金銭支払を命ずる給付判決を求めることができる仕組みとすれば可能ではないかとの意見があったが、これに対しては、解雇が権利濫用で無効とされている場合に、金銭の支払とリンクさせずに契約終了という効果が発

生する仕組みとすることは解雇法制の観点から難しいとの意見があった。

イ 例2について（P38 参照）

解雇を不法行為とする損害賠償請求の裁判例が出てきていることを踏まえた金銭救済の仕組みについては、

- ・ 解雇を不法行為とする損害賠償請求については裁判例が蓄積されつつあるものの、解雇に関する訴訟の中では未だ少数にすぎず、リーディングケースとなるような裁判例もない中で、このような仕組みを法定化することは現時点では難しい
- ・ そもそも損害賠償請求と金銭を支払った場合に労働契約が終了するという効果を結びつけることが論理的に困難

等の意見があり、この手法によって金銭救済制度を創設することは困難であると考えられる。

ウ 例3について（P39 参照）

実体法に労働者が一定の要件を満たす場合に金銭の支払を請求できる権利を置いた場合の金銭救済の仕組みについては、労働者の選択肢を拡大するという観点や、国民にとってのわかりやすさ等を考慮すれば、例1や例2に比べると相対的には難点が少なく選択肢として考え得るという意見があった。一方、これは本検討会で新たに提示された選択肢であるため、個別の論点について以下のとおり具体的な検討を行ったところであるが、権利の法的性格や権利の発生要件、権利を行使した場合の効果等、法技術的にもさらに検討していくべき課題が多いと考えられる。

なお、今回の解雇の金銭救済制度は、解雇が濫用で無効になる場合が前提となっているが、こうした厳しい事実認定も含めた判断を裁判所以外で行うことは困難であることから、この仕組みによって金銭救済制度を創設することには反対との意見があった。

《論点》 ※以下の論点は、例3以外の仕組みにも共通する論点を含んでいる。

(ア) 対象となる解雇

- a 対象となる解雇については、労働契約法第16条において無効とされる解雇（客観的合理性を欠き、社会通念上相当であると認められないもの）のほか、有期労働契約に係る雇止め（労働契約法第19条）についても、一定の場合には、無期労働契約に係る解雇と同様の要件によって雇止めの適否が判断されるものであることから、例3の仕組みによる金銭救済制度の対象とすることが考えられる。ただし、対象とするに当たっては、権利の発生要件については労働

契約法の規定を踏まえたものとするほか、金銭水準等についても有期労働契約という特性を踏まえたものとするのが考えられる。

b また、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等の法律で禁止されている解雇についても、労働者申立は労働者の意思によって利用されるものであり、労働者が法令違反の解雇をした使用者の下で働き続けたくない場合もあることから、これを対象とした場合であっても労働者保護に欠けることはなく、むしろ労働者の選択肢を増やす観点からは対象とすることが考えられる。これに加えて、労働契約法第 17 条において必要とされるやむを得ない事由を欠く有期労働契約の期間途中の解雇についても、労働基準法等の法律で禁止されている解雇と同様の理由から対象とすることが考えられる。

c なお、これらの点については、

- ・ 労働基準法第 19 条違反の解雇や有期労働契約の期間途中の解雇を対象とする余地はあるが、同法第 3 条、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）第 9 条等の規定により禁止されている解雇等の差別的な解雇については、雇用のみならず、思想信条の自由等を保護するものであり、労働者申立であっても本来は対象とするべきではなく、また、仮に対象とするとしても、差別的解雇を金銭によって解決することを法規範的にどう正当化するかというのは非常に重要な問題であり、労働者の選択肢の拡大のみにより正当化できるかは疑問
- ・ 労働組合法（昭和 24 年法律第 174 号）第 7 条で禁止されている労働組合の組合員であること等を理由とする解雇等については、憲法上保障されている労働者の団結権等に影響を与えるものであり、慎重に検討すべき
- ・ 一定の禁止解雇を対象から除くことについては理想的には理解するが、労働者申立は労働者の意思によって利用されるものであり、それまでも法律によって禁止すべきかは疑問
- ・ 差別的解雇等一定の解雇を金銭救済制度の対象外とすることについて、実務的には使用者は「普通解雇」として解雇しており、使用者が普通解雇だと主張する限りは、それらの解雇を金銭救済制度の対象から除くことは難しいのではないか
- ・ 有期労働契約の期間途中の解雇については、契約期間が定まっており、現在でも残余期間の賃金の支払により解決していることから、金銭救済の対象とする必要はない
- ・ 労働協約に違反する解雇等を解雇権濫用法理の枠組みで捉えられるのかどうかについては、更なる検討が必要

といった意見もあった。

※ 労働基準法等の法律で禁止されている解雇としては、国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇（労働基準法第 3 条）、業務上の傷病による休業期間及びその後 30 日間の解雇並びに産前産後の休業期間及びその後 30 日間の解雇（同法第 19 条）、労働基準監督

署に申告したことを理由とする解雇（同法第 104 条）、労働組合の組合員であること等を理由とする解雇（労働組合法第 7 条）等がある。

※ なお、必ずしも例 3 の方式ではないが、ドイツ、フランス等の諸外国においては、労働者申立の場合には、法律で禁止されている解雇も、不当解雇と同様に、金銭解決の対象としている国が多い。

（イ）労働者が金銭の支払を請求する権利

a 権利の発生要件

労働者が金銭（それが支払われることによって労働契約が終了する効果を伴うもの。以下「労働契約解消金」（仮称）という。）の支払を請求できる権利（以下「金銭救済請求権」という。）の発生要件については、後述の権利の法的性質にもよるが、例えば、①解雇がなされていること、②当該解雇が客観的合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないこと（解雇権濫用法理）（※）、③労働者から使用者に対し、労働契約解消金の支払を求めていることといったことが考えられる。

※ 労働契約法第 16 条の要件に加えて、禁止解雇を対象とする場合については、例えば「労働基準法等の法律によって禁止されている解雇と認められること」という要件も含むよう設定することが考えられる。

b 権利の法的性質

（a）金銭救済請求権の法的性質については、労働契約解消金の支払請求後の取り下げができない仕組みと位置付けること（形成権的構成）が考えられるほか、取り下げができる仕組みと位置付けること（請求権的構成）も考えられる。

※ 一度提起した訴えを取りやめることを民事訴訟上「取り下げ」というが、ここでは、労働者が労働契約解消金を請求した後、何らかの理由で翻意した場合等にその請求を取りやめることをいう。

（b）これについては、

- ・ 解雇を不当と考えた労働者が、地位確認等の選択肢を考慮することなく使用者に対して金銭を請求した場合であっても、取り下げができないまま、金銭が支払われたときに労働契約が終了することとなり、労働者保護に欠けることから、取り下げができる仕組みとするべきという意見があったが、
- ・ これに対しては、そうした仕組みとした場合、
 - 「現に継続して労働者が一定額の金銭の支払を求めていること」を要件とすると、金銭の支払を求めている間は権利があるが、その後求める意向がなくなっている期間があればその間は権利が喪失するというように、権利関係が不安定になり
 - 「金銭の支払を求めたこと」を要件とすると、取り下げを認めない仕組みとした場合と同様の課題が生じ得る

- 労働者が十分な情報を得て熟慮したうえで金銭救済請求権を行使する必要がある

等の意見があり、権利関係の早期安定の観点からは、支払請求後の取り下げができない仕組みとすることが考えられる。なお、この点については、様々な選択肢について更に検討すべきとの意見もあった。

(c) その上で、そうした仕組みとした場合の課題については、

- ・ 労働者による慎重な権利行使を求める観点から、裁判上でのみ権利行使できるものとして設計すべきであり、権利行使を裁判上に限れば労働審判制度への影響も少ない
- ・ 広く国民に利用してもらうという今回の制度趣旨に鑑みると、裁判上の請求に限ることは望ましくなく、また、裁判外の請求は、当該解雇が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないこと（解雇権濫用法理）との要件があるためそもそも事実上それほど行使されない可能性があることも踏まえると、裁判上の請求に限る必要性も高くはない
- ・ 労働審判は当事者間の権利関係を確認して行うものであり、この金銭請求の権利の行使を裁判上の請求に限ると、労働審判では行使できなくなることから、裁判上に限るのは適当でなく、書面により請求することに限るような方策を考えるべき

等の意見があった。

(d) 労働契約解消金の支払請求後の取り下げができない仕組みとした場合の課題への対応については、権利行使を裁判上での請求や書面など一定の形式による請求に限ることから、権利行使についての周知広報によって対応することまで、様々な選択肢が考え得るが、労働者保護を図る観点から、どのような対応が望ましいか、引き続き、議論を深めることが考えられる。

※ このほか、例えば、労働者が金銭救済請求を行ったときに、解雇した使用者が、解雇の意思表示が無効であって労働者が労働契約上の地位を有することを自ら認めた上で、労働者に対し労務提供を求めた場合において、

- ・ 労働者は使用者に引き続き金銭救済を求めることができるのか
- ・ 使用者が金銭支払を拒否して労働者に労務提供を求め、労働者が労務提供を拒んだ場合、使用者は、労働者の労務提供拒否（債務不履行）を理由に再度解雇を行うことが可能か

等の指摘もあった。

(ウ) 使用者による金銭の支払及び労働契約の終了

a 金銭の性質

(a) 労働契約解消金の構成

イ 労働契約解消金については、①職場復帰せずに労働契約を終了する代わり

に受け取る「解消対応部分」(+その他慰謝料的な「損害賠償的部分」)及び②「バックペイ分」(解雇が無効な場合に民法(明治29年法律第89号)第536条第2項の規定に基づき発生する未払い賃金債権に相当するもの)という要素が考えられる。

ロ 労働契約解消金は、このうち、解消対応部分(+損害賠償的部分)が基本となるものと考えられる。

ハ バックペイ分については、

A 労働契約解消金には含めず、これまでと同様に民法第536条第2項に基づき発生する未払い賃金債権として位置付ける

B 労働契約解消金に含める

という2つの構成の仕方が考えられる。

ニ このうち、Aについては、

- ・ 簡素でわかりやすい仕組みとすることを考えると、B案は非常に複雑な設計になるため、A案のようにバックペイは従前どおりの扱いとする考え方もあるのではないか
- ・ バックペイを含めない場合には、労働者がバックペイの支払を受けた後に労働契約解消金を請求するという行動を取り、紛争が長期化するという懸念がある
- ・ バックペイを含めないこととした場合には、労働契約解消金請求訴訟とは別にバックペイ請求訴訟を提起することが可能であり、紛争の一回的解決の観点からは裁判所の審理上の工夫として弁論を併合するといったことが考えられる

等の意見があった。

ホ 一方、Bについては、

- ・ 現状では、解雇無効を争う場合には、一般的に和解でもバックペイを考慮しており、例3の仕組みによる金銭救済制度でも労働契約解消金にバックペイを含めて考えるのは当然
- ・ バックペイは裁判が長引くほど積み上がっていく性質のものであり、金銭水準の予見可能性の観点から問題がある
- ・ バックペイを含めるとすると、労働者の再就職に対するインセンティブが阻害され、不適當

等の意見があった。

ヘ また、Aについてはバックペイ分が含まれず、別途未払賃金が請求されるため、労働契約解消金に係る判決確定後に訴訟が蒸し返され紛争が長期化する可能性があり、Bであってもバックペイ分のうち「相当額」が含まれるに留まる、又は「全額」を含めて上限を設定する場合には、別途、残余のバックペイに係る請求が行われる可能性があつて、いずれも紛争の迅速な解決の観点からは問題があることから、Bのうちバックペイ分を全額含める構成と

することが適当との意見もあった。

ト これとは別に、欧州諸国においては、バックペイを考慮せずに解決金額を算定している国もあり、裁判の長期化や申立の遅れ等によりバックペイ額が膨らむ可能性があることも考慮すると、予見可能性の観点からも、解雇時に労働契約が終了することと整理した上で、労働契約解消金は解消対応部分（＋損害賠償的部分）のみによって構成されることとし、バックペイを考えるべき事案であれば考慮要素として勘案すべきといった意見もあった。

チ こうした意見を踏まえ、労働者の保護を図りつつ、紛争の迅速な解決に資する観点から、どのような整理とすることが適当か、引き続き、議論を深めることが考えられる。

(b) バックペイの発生期間

イ バックペイについては、使用者による解雇が解雇権濫用等により無効である場合、民法第 536 条第 2 項の規定に基づき、使用者の責に帰すべき事由によって労働することができなかった期間に係る未払い賃金債権が発生することとなるが、使用者の責に帰すべき事由によって労働することができないと認められるには、労働者が就労の意思を有していることが必要と考えられる。

ロ 例 3 の仕組みによる金銭救済制度において、この就労の意思が認められ、バックペイが発生する期間をどのように考えるかについては、

- ・ 労働契約解消金の支払時点まで労働者は就労の意思を有しており、解雇時点から労働契約解消金の支払によって労働契約が終了するまでの間バックペイが発生するとする考え方と、
- ・ 金銭救済請求権を行使した後は基本的には就労の意思が失われており、解雇時点から労働契約解消金の支払を請求するまでの間バックペイが発生するとする考え方

という複数の考え方があり得る。

ハ これについては、バックペイは、民法第 536 条第 2 項に基づき支払われるものであることを基本としつつ、例 3 の仕組みによる金銭救済制度における労働契約解消金の中にバックペイをどのように位置付けるか、労働契約の終了との関係等によってその発生期間が定まってくるものであることから、労働契約解消金の性質等を踏まえ、引き続き、議論を深めることが考えられる。

ニ なお、これについては、

- ・ 労働者の救済の観点からは、金銭が支払われて初めて労働契約は終了し、労働者の就労の意思もなくなったとすべきであり、解雇から金銭支払い時までには未払いの賃金が認められてしかるべき

・ バックペイについては、「解雇から判決時」または「解雇から金銭支払時」まで認めるとなると、裁判が長引くほど解決金額が増大することが懸念されるが、迅速に解決する制度とすることが労使双方にとってメリ

ットがあるため、バックペイの発生期間については、「解雇から金銭請求時」までとすることが適当

等の意見があった。

b 労働契約の終了

(a) 労働契約解消金の支払により労働契約が終了する根拠は、合意等による労働契約の終了とは異なり、実定法に新たな契約の終了事由が規定されることによるものと考えられる。

(b) 例3の仕組みによる金銭救済制度において解雇権濫用法理と同様の要件や、当該解雇が法律で禁止されていること等解雇等が無効となる要件を課すのであれば、労働契約解消金請求訴訟においてもそれらの要件該当性が問題となり、要件該当性が認められた場合には、客観的には解雇が無効である場合と同様の状況にあることが確認されるため、解雇後も労働契約が存続していると解される。

(c) このため、例3の仕組みによる金銭救済制度において、労働契約が終了する時点をどのように考えるかについては、

- ・ 労働審判や和解においては、解雇時点に遡って契約が終了とするのが一般的との意見もあったが、

- ・ これに対しては、

- 労働契約の終了時点が解雇時点まで遡るとすれば、それは限りなく事前型に近くなる

- 労働者保護の観点からは、金銭が支払われた時点で労働契約が終了するとすることが穏当

等の意見があった。

(d) こうした意見を踏まえ、労働者保護を図るとともに、原職復帰に代えて使用者からの金銭の支払を求めるという金銭救済制度の趣旨に鑑みれば、使用者から労働者に対して労働契約解消金が支払われた場合に、労働契約が終了することとすることが考えられる。

※ 分割払い等により労働契約解消金の一部しか支払われなかった場合には、契約は終了していないと考えられる。

(エ) 労働契約解消金請求訴訟と他の訴訟との関係

a 労働契約解消金請求訴訟と他の解雇に関係する訴訟（地位確認訴訟や解雇を不法行為とする損害賠償請求訴訟等）との関係については、労働契約解消金の性質にもよるが、訴訟物が異なると整理できる場合には、二重起訴には該当しない（却下されることなく、内容審理が行われる）と解されることとなり、併合して訴訟を提起することも可能になり得ると考えられる。

b なお、この点については、

- ・ 労働契約解消金請求権と地位確認請求権の訴訟物が異なると整理した上で、

訴訟が錯綜する制度になってしまうという点をどのように考えたらいいか

- ・ 地位確認訴訟の途中で労働契約解消金請求権を行使することや、労働契約解消金請求権で裁判を提起したけれども、途中から地位確認訴訟を追加的に訴えることができるのかといった問題について、どのように考えるか
- ・ 金銭支払の判決が出た後に使用者側が金銭を支払わないと、労働者は地位確認請求に乗り換えることも想定されるが、撤回が問題になるということは、一度労働契約解消金請求を行った場合、改めて地位確認請求はできないのではないか

といった懸念点が示された。

(オ) 金銭的予見可能性を高める方策

a 金銭的予見可能性を高める方策の在り方

(a) 労働契約解消金の予見可能性については、

- ・ 解雇の事案は多様であり、現在の実務では個別事案に応じて金額が決められていることから一概にルール化することは難しい
- ・ 労働者側には必ずしも金銭的予見可能性を高めてほしいというニーズはない。そうしたニーズは、いくら支払えば解雇できるのか、ということを知りたい使用者側にあるのではないか
- ・ 金銭救済制度は判決によって解決金の金額が決まるものであるが、金銭の考慮要素は多様であるから、上下限をはめることは不可能であり、労使合意によって決めざるを得ないのではないか

等の意見があったが、これに対しては、

- ・ 紛争当事者である労働者や使用者にわかりやすい形で金銭的予見可能性を高めるためにも何らかの枠が必要
- ・ 労働審判制度が事実上の金銭解決制度として有効に機能し始めていることは事実だが、金銭解決の水準に大きなばらつきがあること、どの程度の金銭解決になるかということが知られていないという意味で、当事者にとっては予見可能性が低いという問題点があり、その意味で、金銭水準について何らかの基準を作るべき。透明、公正で迅速な解決が可能な仕組みとなるためには、ある程度予測可能なルールの形成が必要

等の意見があった。このほか、問題は、金銭的予見可能性を高めるために、何を犠牲にしなければならないかということであり、この点の如何により、導入が可能な規律の限界が定まることになるとの意見もあった。

(b) また、金銭的予見可能性を高める手法については、

- ・ 透明で公正な運営をしていくためにも上限、下限、ガイドラインなどの設定が必要であり、ガイドラインには、勤続年数、年功賃金の程度、退職金制度の状況なども考慮に入れる必要がある

- ・ 非常に低い金額で泣き寝入りしているような労働者を救うためには下限額が必要
 - ・ 現状、労働審判においても解決金額には幅があり、労働部がある裁判所ばかりではないことからすれば、上下限がなければ裁判所も判断ができないと考えられるので、混乱を回避するためにも考慮要素に加えて上下限を設定することが必要
 - ・ 労働審判の解決金額に幅があるのは事案が多様であることに鑑みれば当然であり、裁判所の判断が難しいからこそ、労使の審判員がいる
 - ・ 労働契約解消金の金額の予見可能性という点では、類型的な考慮要素を定めておくことは、権利の性質を明らかにするという意味でも必要だが、金額に上限及び下限を定める方策については、場合によっては、本来考慮すべき要素を切り捨てることにつながり得るものであり、「紛争の迅速な解決を図る」ことに資することは事実としても、それだけでそうした規律を正当化できるかについては、慎重な検討が必要
 - ・ 下限については、労働者保護の最低限度を示すという説明が可能と思われるが、上限については、本来認められるべき超過額部分を切り捨てる機能を持ち得るのだとすれば、かかる権利の縮減を正当化するに足りる十分に合理的な説明が要求される。上限については、原則は一定の上限が課せられるものとした上で、例えば、「前項に定める金額を超えないものとするのが、当事者間の衡平を著しく害することとなる特別の事情があるときは、この限りでない」といった例外規定を設けることも1つの選択肢
 - ・ 限度額を定めるとしても、上限を設けることは、金銭救済制度の利用を抑制するため不適切
 - ・ また、上限を定めると、使用者側としては解雇してもその程度の金銭を支払えばよいのかというモチベーションが生じ、不当な解雇を誘発する可能性もある
 - ・ 解雇不当であることを認められた後に退職を希望した場合に、金銭で解決するというのであれば、希望退職制度において支払われる、会社都合退職金+ α というのが妥当であるため、希望退職制度類似の基準を設ければ足りるものであり、それに上限、下限をつけるというのは少しおかしい
 - ・ 金銭水準の算定根拠を明確にすることは賛同するが、解雇に至った背景、労使の責任の度合い、企業の支払能力など個々の事情もあり、企業横断的に一律に定めるのは難しいのではないかと
- との意見があった。

(c) 紛争の迅速な解決を図るとともに、裁判等における金銭の算定について予見可能性を高めることが重要であり、そのため、解消対応部分（+その他慰謝料的な「損害賠償的部分」）については、上記の金銭の性質を踏まえ、一定の考慮要素を含め、具体的な金銭水準の基準（上限、下限等）を設定する

ことが適当であると考えられる。この点については、今後の議論において、事案は多様であり上限、下限等を含め金銭水準の基準を設定すべきではないとの意見や、上限設定は不当な解雇を誘発しかねないとの意見、本来考慮すべき要素を切り捨てることにつながり得るとの意見があったことを斟酌することが適当である。

(d) この場合、解消対応部分（＋その他慰謝料的な「損害賠償的部分」）の考慮要素としては、労働契約解消金の性質を踏まえ、年齢、勤続年数、解雇の不当性の程度、精神的損害、再就職に要する期間等が考えられるが、その具体的な内容やどこまで考慮要素を明示化するか等については、引き続き、議論を深めることが考えられる。

(e) また、具体的な限度額については、

- ・ 現行の都道府県労働局におけるあっせん、労働審判及び民事訴訟における和解の解雇事案の金銭水準や、早期退職優遇制度及び希望退職制度における割増額の水準等を考慮して設定すべき
- ・ 下限の水準については、現行の労働紛争解決システムにおいて、解雇有効の可能性が高い場合であっても、1～3か月という数字が出ていたので、今後議論する際の目安になるのではないか
- ・ 今回の金銭救済制度は、解雇無効の場合のことを考えているので、その金銭水準等を考える場合は、解雇有効と思われる場合での3か月は遥かに超えるのではないか
- ・ 今回の金銭救済制度における労働契約解消金のうち解消対応部分は、解雇無効という労働者に帰責性がない状況で労働契約を解消することの代償であるから、早期退職優遇制度の割増額が参考となり、その平均値が15.7か月分であることから、例えば下限を6か月、上限を24か月とするような考え方があり得る
- ・ 労働契約解消金が高額になり過ぎると、中小企業で支払が難しくなり、折角の制度が機能しなくなるおそれがあるため、中小企業の負担や雇用に係るコストにも十分配慮したものとすべき
- ・ 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こととすべき

等の意見があったが、その具体的な内容については、引き続き、議論を深めることが考えられる。

(f) バックペイ分に限度額を設定するかについては、

- ・ 未払い賃金が支払われるのは当然であり、そこに上限を設けることは適当でない
- ・ バックペイに限度額を入れると、長期化によるリスクが減少し、使用者側が徹底的に争うため、審理が長期化するおそれが大きい
- ・ バックペイに限度額を設けない場合は、審理の長期化を招くことになり、

金銭的予見可能性という点からも問題があり、弊害が大きい等の意見があり、労働者保護の観点からも限度額を設定しないこととするとも考えられるが、引き続き、議論を深めることが考えられる。

b 労使合意等の取扱い

(a) 法律等で考慮要素等を定めた場合でも、別途、労使合意等によって労働契約解消金の水準に関するルールが定められた場合の取扱いをどのように考えるかについては、

- ・ 法定の金銭水準はデフォルトとして、労使が集团的に合意した場合に、それが裁判所を拘束するという考え方もある
- ・ 一律の限度額（上限・下限）を設けるとしても、労使合意により一定の金銭水準を定めることができる余地を残すことで、柔軟性を持たせることができるのではないか。なお、その場合であっても下限を下回る水準は設定できないこととすべき
- ・ 労働組合がない場合に労働者の代表が適切に選任されるのでなければ、そのような仕組みは難しい
- ・ 労使協定または労働協約で労使があらかじめ労働契約解消金の水準を決めておくということは現実的ではないと考える
- ・ 労働契約解消金について労使合意により定めるイメージが沸かないのは、現時点でそのような制度がないから当然であり、仮に制度があれば、そのような労働契約解消金の水準に関する団体交渉が行われるのではないか等の意見があった。

(b) 法律等で考慮要素等を定めた場合でも、企業の実情等に応じた柔軟な対応を可能とするためには、別途、労使合意等によって別段の定めを置くことができることとするとも考えられるが、その場合、労使合意等の範囲をどう考えるか、法定の水準との関係をどう考えるかといった課題があるため、引き続き、議論を深めることが考えられる。

(カ) 時間的予見可能性を高める方策

a 時間的予見可能性を高めるとともに、権利関係を早期に安定化させ、紛争の迅速な解決を可能とするため、労働契約解消金の支払を請求することができる権利に関する消滅時効の在り方について検討することが適当であると考えられる。なお、この点については、労働者の権利を制限する出訴期間制限のみを議論するのでは、諸外国において使用者に対する様々な解雇制限があるのに比して、バランスを欠くのではないかという意見があった。

b その具体的な期間については、

- ・ 迅速性という制度趣旨に鑑みれば、賃金債権の消滅時効の期間（現行2年）に合わせることが考えられる
- ・ 民法の改正も踏まえると、一般債権の原則である「権利者が権利を行使す

ることができることを知った時から5年」より短くすることはあり得ない

- ・ 解雇の有効・無効の立証の観点からも、5年という期間設定は人的・物的な立証上の問題から困難。解雇に関する重要な書類の保存期間も、現在は3年とされている（労働基準法第109条）

等の意見があったが、消滅時効の期間の統一化等を内容とする民法改正の動向を踏まえつつ、労働者の権利保護を図り、迅速な紛争の解決に資する観点からどのような期間が適当か、引き続き、議論を深めることが考えられる。

(キ) 他の労働紛争解決システムへの影響

- a 金銭救済制度の制度設計の仕方によって、都道府県労働局のあっせんや労働審判制度など、既存の労働紛争解決システムに影響を与える可能性については、
- ・ 金銭救済制度が創設され金銭の水準が定められた場合、都道府県労働局のあっせんなどADRにおける解決金額の水準も底上げされるのではないかと
 - ・ 裁判における金銭補償の水準が明確になることにより、行政のあっせんや労働審判もより上手く機能するのではないかと
 - ・ 仮に金銭救済制度が労働審判より著しく有利なものとして設計された場合、これまで労働審判で解決されていた事案まで裁判に流れてしまう
 - ・ バックペイは使用者が和解を決断するインセンティブとなっており、バックペイに上限を入れると、現状の調停や和解に大きな影響を与え得る
 - ・ 金銭解決制度という新たな選択肢を設けることになれば、結果として労働審判制度が上手く機能している現状からすると、既存の紛争解決システムへの影響が大きいのではないかと
 - ・ 新たに金銭救済制度を導入することにより制度的に労働審判制度が使えなくなるといった影響がある訳ではなく、もし影響があるとすれば、金銭水準の有利不利による影響のみではないかと
 - ・ 審判や訴訟の進め方への影響については、解消金の考慮要素・算定基準がどの程度のものかによる。従来の解雇紛争において問題とされていた要素とそれほど異ならないのであれば、紛争の解決に係る期間が従来と大きく変わるということはないのではないかと
 - ・ 個別労働関係紛争が発生したとき、何でも裁判に持ち込まれることにならないよう、金銭救済制度を設けるのであれば、都道府県労働局において迅速かつ的確に解決される措置等も同時にとるべき
 - ・ 金銭救済制度が創設された際に、裁判所が対応できないような件数の申立
がされて混乱が生じることは避ける必要がある。金銭水準等の設計について
は、その観点から考慮する必要がある

等の意見があった。

- b また、金銭救済請求権の行使を裁判上に限った場合や、裁判外でもできることとした場合の影響については、

- ・ 労働審判は裁判外・裁判上のどちらに入るのかという問題を考える必要があるが、非訟事件であるから、裁判外の解決と見るべきではないか
- ・ 裁判上の請求に限った場合には、双方の合意に基づき個々の事案に応じて柔軟に解決できる労働審判と、裁判所が一定の枠の中で解決金額を決定する金銭救済制度と棲み分けができ、当事者本人のニーズに応じて選択することができる
- ・ 裁判上の請求に限った場合、労働審判への影響はないとは言えないが、現在、労使ともに迅速な紛争解決を以前にも増して求めていることから、簡易・迅速な仕組みである労働審判から流れてくるとは限らず、心配するほどの影響はないのではないか
- ・ 裁判上の請求に限った場合でも、裁判外で合意により金銭解決するということもあり得、その際、仮に訴訟に行った場合にどうなるかということをお勘案することとなることから、当然事実上の影響を受ける。その意味で、金銭救済請求権の行使を裁判上に限るか裁判外でもできることとするかは、本質的な違いはないのではないか
- ・ 裁判外での請求を認める場合には、法定の下限よりも低い額での金銭解決を図ることが脱法行為に該当しないかについても論点として検討する必要がある

等の意見があった。

- c 仮に金銭救済制度を創設する場合であっても、既存の紛争解決システムが引き続きその趣旨・目的に沿った形で有効に機能するよう制度設計を検討するとともに、仮に金銭救済制度を創設した場合の他の労働紛争解決システムへの影響については、迅速な紛争の解決を図る観点からは、可能な限り、引き続き都道府県労働局におけるあっせんや労働審判制度が有効に機能するよう、金銭救済制度を前提とした都道府県労働局におけるあっせんのルール等を構築するなどの方策について、引き続き、議論を深めることが考えられる。

(ク) その他（就労請求権）

上記のほか、解雇無効時の金銭救済制度の検討に当たっては、「解雇は結局は金銭問題」という規範にならないよう、解雇が無効で労働者が復職を望んでいるときには使用者が拒んだ場合でも就労を継続させる仕組みとして、就労請求権を考えるべきではないかという意見もあった。

③ 使用者申立制度

ア 使用者申立については、労働者申立の基本的な枠組みの検討を踏まえつつ、労使双方の予見可能性を高めるとともに、労働者保護を図るという観点から、どのような仕組みが考えられるかを検討した。

イ 使用者申立については、

- ・ 労働者申立のみではなく、さまざまな可能性を含めて議論していくべき
- ・ 労働者にも一定の問題がある場合など、労使双方の信頼関係が崩壊している状況下であれば、使用者申立を認める必要と合理性がある
- ・ 紛争解決の必要性は労使双方にあるため、使用者側からの申立も必要
- ・ 金銭補償の申立については、働き手の申立を原則とし、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立を認めることも想定される
- ・ 解雇後に使用者に再度解雇を認めることとなり、使用者側に、二の矢を放つこととなるような解雇権を与えることとなる。このため、使用者申立制度については今回は断念すべき
- ・ 不当な解雇や退職勧奨など、使用者のモラルハザードを招くこととなる
- ・ 使用者申立は、自分で解雇しておきながら、一定の金銭を払うから労働契約を終了するという申立を認めてしまい、政府が検討対象から除くと言った「事前型」に近い構造を持っているという点で非常に問題
- ・ 本来無効な解雇があったことが大前提となっているので、使用者申立は、その場合において、金銭を積めば解雇が正当化されることを認めることになり、現在の解雇法制の下においては難しいのではないか
- ・ 使用者申立は、もっぱら使用者側のみ意思に基づき、本来法的に無効と評価される解雇を実質的に有効にできるものであり、現在の解雇法制との断絶は、労働者申立と比較して格段に大きい。その意味で、使用者申立と労働者申立はかなり異質の問題を含むものであり、両者をいったん切り離れた上で、相対的にはよりハードルが低いと思われる後者について議論を先行させることには、一定の理由がある

等の意見があった。

ウ こうした意見を踏まえ、使用者申立制度については、現状では容易でない課題があり、今後の検討課題とすることが適当であると考えられる。

(3) 解雇無効時における金銭救済制度の必要性

- ア 現行の労働紛争解決システムについては、「日本再興戦略」改訂 2015 等において、
- ・ 紛争の解決までにどれくらいの時間がかかり、どれくらいの金額で解決するのかが明らかでなく、特に民事訴訟となると相当な期間がかかり、労使双方にとってデメリットが大きい
 - ・ 地位確認請求は、一般に復職を前提としているが、長期間争った結果として復職したにもかかわらず、結局、短期間で退職することとなると、労働者の復職も果たされない上に、人材の活用や個人の能力の発揮が図られないこととなる
- といった指摘がなされており、これらを踏まえながら議論を行ったところである。

イ 本検討会においても、現行の労働紛争解決システムにおいて、解雇された労働者が職場復帰を望まない場合、都道府県労働局によるあっせん、労働審判制度、民事訴訟上の和解などにより、金銭による解決が図られていることについては、

- ・ 現行の仕組みは当事者の合意の成立を前提としているが、合意が成立しない場合も少なくなく、そういった場合の解決の制度については別途考える必要があるとともに、特に労働局のあっせんにおいては訴訟と比較して低廉な額で解決されている実情にある
- ・ 中小企業における解雇においては、不当解雇であっても労働者が解決金を得られず泣き寝入りしている例が多い

等の意見があった。

ウ また、解雇された労働者が地位確認請求を行わず、解雇を不法行為に該当するとして、民法第709条に基づく損害賠償のみを請求し、それが認容されるケースが増えてきたところではあるが、解雇効力の判断と不法行為該当性の判断との関係や損害の認定方法など、理論的に未整理な点があり、労働者の救済の手段として確立されているとは言い難いとの意見があった。

エ このため、

- ・ 解雇された労働者が職場復帰を望まない場合に、金銭を支払って解決する仕組みが必要であり、解雇無効時の金銭救済制度を創設するとともに、この制度の波及効果により、裁判になる手前の時点での行政あっせんや労働審判においても労働者が迅速に救済され、かつ不当な解雇が抑止されるような仕組みが必要

・ 労働者申立てであれば、労働者自身の選択肢が増える観点から、金銭救済制度は労働者にとってもプラスになる

- ・ 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

- ・ 金銭救済制度は、金銭的解決に対する使用者側の拒否権を奪う機能を有するものと位置付けられ、労働者側が金銭的解決を志向しているにもかかわらず、使用者側が合理的な理由なくそれを拒絶しているために合意による解決が暗礁に乗り上げているような事例を想定すれば、労働者側に新たなオプションを与えるものとして評価でき、その具体的な実現可能性を引き続き検討することには意義がある

等の意見があった。

オ 一方で、

- ・ 現在、労働審判制度が有効に機能しておりこれで十分であるにもかかわらず、解雇無効時の金銭救済制度を導入すれば、こうした有効に機能している現行の紛争解決システムに、調停や和解による合意による解決が減少し、判決による解決が増加するため紛争が長期化するといった悪影響を及ぼす可能性がある

- ・ 金銭救済制度が導入され金銭水準が定められれば、解雇予告に応じた場合には

その金銭水準の一定割合の金銭を支払う旨提示する等、企業のリストラの手段として使われかねない

- ・ 解雇の選択肢を増やすことにつながるのではないか
- ・ 解雇の金銭救済制度は、フリーハンドの裁量により解決されている現行制度を硬直化することに繋がるのではないか
- ・ 和解の結実の度合いを破壊してしまうのではないか
- ・ 現行の集団的労使関係に与える影響も懸念される
- ・ 労働者にとって、複雑な議論を重ねてまで導入するインセンティブはない
- ・ 解決されていない法技術的論点が多く、現時点で新制度を設けるのは時期尚早等の意見もあった。

カ 解雇の金銭救済制度については、労働者・使用者ともニーズがないため法制化の立法事実がなく、現状では労使合意ができる素地と仕組みが充実されることが必要との意見があったが、これに対しては、不当解雇について地位確認を求めず金銭解決を求めるという一定のニーズがある中で、労働審判やあっせんなど合意による解決を組み込んだ現行の労働紛争解決システムにおいて、合意の成立が困難な状況に直面した労働者に対し、それら現行のシステムとは別に合意を必要としない労働者申立の金銭救済制度を設けることは、労働者の救済の手段を多様化し、労働者保護の意義を有するとの意見があった。

キ また、労働者の職業生活に大きな影響を与えるものなので、慎重な議論が必要であるとともに、金銭救済制度の仕組みを更に検討することも考えられるが、制度の必要性について判断するためには、金銭の水準がどの程度になるのかという点が明らかになる必要があるという意見もあった。

ク もっとも、これらの金銭救済制度を導入した場合のメリット・デメリットについては、ある程度制度の内容が具体化されない限り評価することが困難な面があり、現時点で、最終的な評価をすることは時期尚早であるが、仮に今後も制度について検討を続けていく場合には、制度の技術的側面の検討に加え、新制度によりどのような労働者が救済されるのか、また、そうした場面が実際上どの程度想定できるのかをより具体的に検討し、かつ、その点についての認識を共有することが必要との意見もあった。

ケ また、今後の検討については、今後労働政策審議会で議論することに賛同するとの意見や、その際は、引き続き検討が必要な難しい論点が多数あるため、法学者等の専門家を入れた検討会で検討するといった形で進めるべきという意見があった。また、その際には、

- ・ 労使双方の様々な属性の方々の多様なニーズや意見を丁寧にヒアリングするとともに、中小企業でも十分に理解でき円滑に運用できるような簡素な制度としていくことが重要
- ・ 予見可能性のある制度とするとともに、労使各側からの相談に丁寧に対応できる体制整備が必要

・ 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等の意見があった。

一方、今後、労働政策審議会において検討する必要性はない、との意見があった。

コ 解雇無効時の金銭救済制度の必要性については、金銭の水準その他の制度設計の仕方によるものであり、また、この検討会における委員のコンセンサスが必ずしも得られたわけではなく、大きく分ければ、過去に労働政策審議会等において検討された「例1」を中心に使用者申立も含め検討すべきとの意見、本検討会において新たに提示された「例3」等を中心に検討すべきとの意見、今回さまざま検討したがやはり導入するのは困難であるとの意見があった。しかし、解雇紛争についての労働者の多様な救済の選択肢の確保等の観点からは一定程度認められ得ると考えられ、この金銭救済制度については、法技術的な論点や金銭の水準、金銭的・時間的予見可能性、現行の労働紛争解決システムに対する影響等も含め、労働政策審議会において、有識者による法技術的な論点についての専門的な検討を加え、更に検討を深めていくことが適当と考える。

これについては、現行の労働審判制度が有効に機能しており、こうした現行の労働紛争解決システムに悪影響を及ぼす可能性があることのほか、労使の合意による解決でなければ納得感を得られないので、合意による解決を大事にすべきということや、企業のリストラの手段として使われる可能性があること等の理由から、金銭救済制度を創設する必要はないとの意見があったことを、今後の議論において、十分に考慮することが適当である。

3. その他個別労働関係紛争の予防や解決を促進するための方策について

① 解雇予告期間の在り方

解雇予告期間の在り方については、

- ・ 労働者保護の観点からは、勤続年数毎に解雇予告期間を延長することが考えられる
 - ・ 解雇予告期間と民法上の解約期間との関係をどのように考えるか整理すべき
 - ・ 解雇予告期間の延長については、企業の現場の実態を念頭に検討すべき
- 等の意見があり、今回の労働紛争解決システムの改善等の状況を踏まえつつ、引き続き検討を深めることが適当である。

② 個別労働関係紛争当事者の負担の軽減の在り方

労働紛争になった場合の弁護士費用等の費用負担については、諸外国においては、労働組合が解雇された労働者の裁判手続等を支援している例や、民間の保険等によって、労働者の負担を軽減している例もあることから、我が国においても、こうした諸外国の例を踏まえつつ、当事者の負担軽減について、必要な方策を検討することが適当である。

③ その他

紛争の未然防止の観点からは、労働者及び使用者に対し、労働関係法令への理解が深まるよう周知を行うことが適当である。

Ⅲ おわりに

本検討会は、「『日本再興戦略』改訂 2015」において、「解雇無効時における金銭救済制度の在り方とその必要性を含め、予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方の検討を速やかに進め、可能な限り早期に結論を得た上で労働政策審議会の審議を経て、所要の制度的措置を講ずる」とされたことを踏まえ、平成 27 年 10 月以降精力的に検討を行ってきたが、今般、本報告書のとおり、検討結果をとりまとめたところである。

厚生労働省においては、この報告書を踏まえ、透明かつ公正な労働紛争解決システムについて、労働政策審議会における検討を進め、所要の措置を講じることが適当である。

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 開催要綱

1. 趣旨・目的

個別労働関係紛争の増加傾向に伴い、労働紛争解決システムについては、民事訴訟等の一般的な司法手続に加え、個別労働関係紛争解決制度（平成13年10月施行）及び労働審判制度（平成18年4月施行）等が整備されてきた。

一方で、民事訴訟と比較して、他の紛争解決手段では低廉な額で紛争が解決される傾向にあることや、労使双方の事情から解雇無効判決後の職場復帰比率が低いこと等の実態がある。また、解雇等の雇用終了をめぐる紛争処理に時間的な予見可能性が低いとの指摘もある。

このため、「『日本再興戦略』改訂2015」（平成27年6月30日閣議決定）及び「規制改革実施計画」（同日閣議決定）に基づき、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する紛争解決システム等の構築に向けた議論を行うことを目的として、「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」を開催する。

2. 検討事項

本検討会においては、次の事項について検討を行う。

- ・ 既に制度化されている雇用終了をめぐる紛争等の多様な個別労働紛争の解決手段がより有効に活用されるための方策
- ・ 解雇無効時における金銭救済制度の在り方（雇用終了の原因、補償金の性質・水準等）とその必要性

3. 運営

- (1) 本検討会は、厚生労働省労働基準局長が学識経験者及び実務経験者の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会においては、必要に応じ、(1)の参集者以外の学識経験者及び実務経験者等の出席を求めることがある。
- (3) 本検討会の議事については、別に本検討会において申し合わせた場合を除き、公開とする。
- (4) 本検討会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (5) 本検討会の庶務は、関係府省等の協力を得て、厚生労働省労働基準局労働関係法課において行う。

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

参集者名簿（50音順）

あらきたかし 荒木尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
いしいたえこ 石井妙子	弁護士（太田・石井法律事務所）
おおたけふみ お 大竹文雄	大阪大学社会経済研究所教授
おかのさだひこ 岡野貞彦	経済同友会常務理事
かきうちゆうすけ 垣内 秀介	東京大学大学院法学政治学研究科教授
かのなおこ 鹿野菜穂子	慶應義塾大学大学院法務研究科教授
こばやししん 小林信	全国中小企業団体中央会 事務局次長 労働・人材政策本部長
こばやしはるひこ 小林治彦	日本商工会議所産業政策第二部長
たかむらゆたか 高村 豊	日本労働組合総連合会東京都連合会アドバイザー
つちだみちお 土田道夫	同志社大学法学部・大学院法学研究科教授
つるこうたろう 鶴光太郎	慶應義塾大学大学院商学研究科教授
とくずみけんじ 徳住堅治	弁護士（旬報法律事務所）
とのうちとしお 斗内利夫	全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟 製造産業部門事務局長
なかむらけいすけ 中村圭介	法政大学大学院連帯社会インスティテュート教授
なかやましげお 中山慈夫	弁護士（中山・男澤法律事務所）
はせがわゆうこ 長谷川裕子	日本労働組合総連合会特別専門委員
みずしまいくこ 水島郁子	大阪大学大学院高等司法研究科教授
みなぐちようすけ 水口洋介	弁護士（東京法律事務所）
むらかみようこ 村上陽子	日本労働組合総連合会総合労働局長
やしろなおひろ 八代尚宏	昭和女子大学グローバルビジネス学部特命教授
やまかわりゆういち 山川隆一	東京大学大学院法学政治学研究科教授
	※中央労働委員会会長（常勤）就任に伴い、平成29年3月末で退任
わじましのぶ 輪島 忍	日本経済団体連合会労働法制本部長

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 開催経過

- 第1回(2015年10月29日): 透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方について(意見交換)
- 第2回(2015年11月26日): 労働分野における裁判外紛争解決手続(ADR)等について
- 第3回(2015年12月25日): 労働審判制度について(ヒアリング)
- 第4回(2016年1月27日): 各労働紛争解決システム相互の関連性やアクセスについて
- 第5回(2016年3月9日): 諸外国の労働紛争解決システムについて(ヒアリング)～イギリス・ドイツ・フランス～
- 第6回(2016年4月25日): 解雇事案に関する民事訴訟について(ヒアリング)
- 第7回(2016年6月6日):
・「労働局あつせん労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」のデータを使用した更なる計量分析等について
・解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例について
- 第8回(2016年8月31日): これまでの検討会における意見等について
- 第9回(2016年10月12日):
・検討事項(案)について
・現行の仕組みの評価について
- 第10回(2016年11月14日): 行政による個別労働関係紛争解決について
- 第11回(2016年12月15日):
・司法による個別労働関係紛争解決について
・個別労働関係紛争解決システム間の連携について
- 第12回(2017年1月30日): 解雇無効時における金銭救済制度の在り方とその必要性について
- 第13回(2017年3月3日): 解雇無効時における金銭救済制度の在り方とその必要性について
- 第14回(2017年3月17日): 解雇無効時における金銭救済制度の在り方とその必要性について
- 第15回(2017年4月4日): 解雇無効時における金銭救済制度の在り方とその必要性について
- 第16回(2017年4月17日):
・解雇無効時における金銭救済制度の在り方とその必要性について
・その他個別労働関係紛争の予防や解決を促進するための方策について
- 第17回(2017年4月26日): 解雇無効時における金銭救済制度の在り方とその必要性について
- 第18回(2017年5月15日): 報告書のとりまとめについて
- 第19回(2017年5月22日): 報告書のとりまとめについて
- 第20回(2017年5月29日): 報告書のとりまとめについて

日本再興戦略における記載

日本再興戦略 2016（平成 28 年 6 月 2 日 閣議決定・抜粋）

Ⅲ イノベーション・ベンチャー創出力の強化、チャレンジ精神にあふれる人材の創出等

2. 多面的アプローチによる人材の育成・確保等

2-2. 働き方改革、雇用制度改革

(2) 新たに講ずべき具体的施策

人口減少がもたらす供給制約に対応し、引き続き持続的な成長を実現するため、労働基準法等の一部を改正する法律案の早期成立を図りつつ、生産性の高い働き方の実現や、多様な働き手の参画に向けた働き過ぎ防止について、取組を強力に推進する。

iii) 予見可能性の高い紛争解決システムの構築等

「『日本再興戦略』改訂 2015」（平成 27 年 6 月 30 日閣議決定）を踏まえ、昨年 10 月に設置した「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」において、解雇無効時における金銭救済制度の在り方とその必要性を含め、予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方の検討を速やかに進め、可能な限り早期に結論を得た上で労働政策審議会の審議を経て、所要の制度的措置を講ずる。

(参考)「日本再興戦略」改訂 2015 -未来への投資・生産性革命-（平成 27 年 6 月 30 日閣議決定・抜粋）

2. 雇用制度改革・人材力の強化

2-1. 失業なき労働移動の実現/マッチング機能の強化/多様な働き方の実現/若者・高齢者等の活躍推進/グローバル化等に対応する人材力の強化

(3) 新たに講ずべき具体的施策

また、我が国の雇用慣行がとりわけ諸外国から見て不透明であるとの問題を解消し、雇用終了を巡る紛争処理の時間的・金銭的な予見可能性を高め、結果として、人材の有効活用や個人の能力発揮に資するとともに、中小企業労働者の保護を図り、対日直接投資の促進に資するよう、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する紛争解決システム等の在り方について具体化に向けた検討を進め、制度構築を図る。

iii) 予見可能性の高い紛争解決システムの構築等

労働紛争の終局的解決手段である訴訟が他の紛争解決手続と比較して時間的・金銭的負担が大きいこと等から訴訟以外の解決手続を選択する者もあり、その場合には、訴訟と比較して低廉な額で紛争が解決されていることや、労使双方の事情から解雇無効判決後の職場復帰比率が低いこと等の実態があることから、「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析・整理の結果や諸外国の関係制度・運用に関する調査研究結果も踏まえつつ、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する紛争解決システムを構築する必要がある。このため、解雇無効時における金銭救済制度の在り方（雇用終了の原因、補償金の性質・水準等）とその必要性を含め、予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方についての具体化に向けた議論の場を直ちに立ち上げ、検討を進め、結論を得た上で、労働政策審議会の審議を経て、所要の制度的措置を講ずる。

規制改革実施計画における記載

規制改革実施計画（平成 27 年 6 月 30 日 閣議決定・抜粋）

II 分野別措置事項

2 雇用分野

(2) 個別措置事項

② 円滑な労働移動を支えるシステムの整備

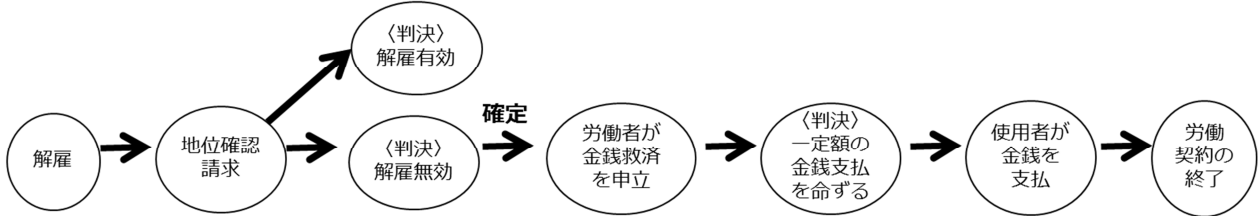
No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管省庁
4	労使双方が納得する雇用終了の在り方	<p>現在ある多様な個別労働紛争の解決手段がより有効に活用され、労使双方が納得する早期解決を実現するため、次に取り組む。</p> <p>a 都道府県労働局が行うあっせんの参加勧奨について引き続き取り組むとともに、その検証を行いつつ、必要な場合には更に使用者の自発的参加を促す方策の検討を行う。</p> <p>b 労働委員会の機能の活用促進・強化と司法的解決との連携に向けた方策の検討を行う。</p> <p>c 労働紛争解決システムの在り方について、紛争解決の早期化と選択肢の多様化等の観点に立って、労使の代表者や法曹関係者、学識経験者等を幅広く参集した議論の場を速やかに立ち上げ、『労使双方が納得する雇用終了の在り方』に関する意見（平成 27 年 3 月 25 日規制改革会議）に掲げられた課題等について、論点を整理した上で検討を進める。</p>	<p>a 及び b 平成 27 年度検討・結論。結論を得次第速やかに措置</p> <p>c 平成 27 年中、可能な限り速やかに検討開始</p>	<p>a 厚生労働省 b 及び c 厚生労働省及び法務省</p>

労働者申立制度・使用者申立制度の基本的な枠組み

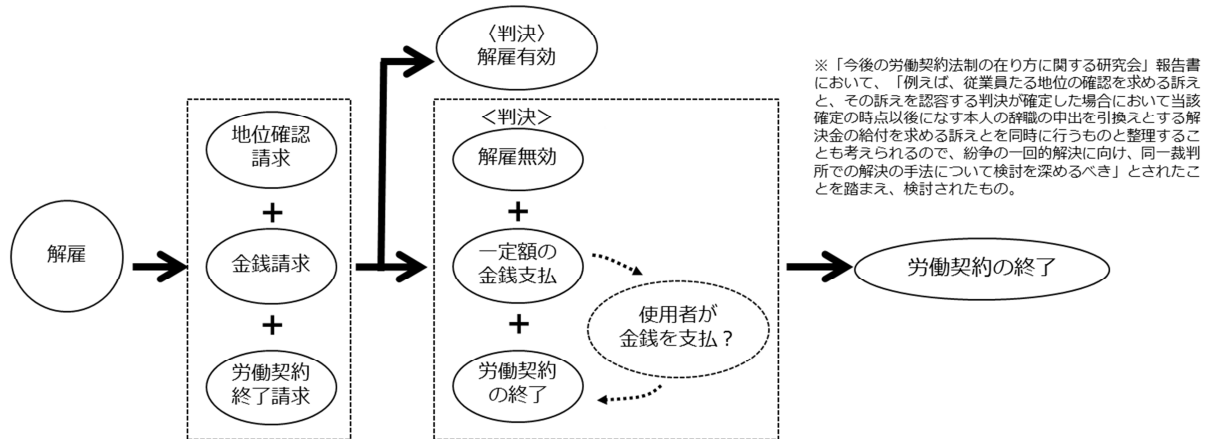
○ 労働者申立制度の基本的な枠組み（例1・例2・例3）

《例1》解雇が無効であるとする判決を要件とする金銭救済の仕組み

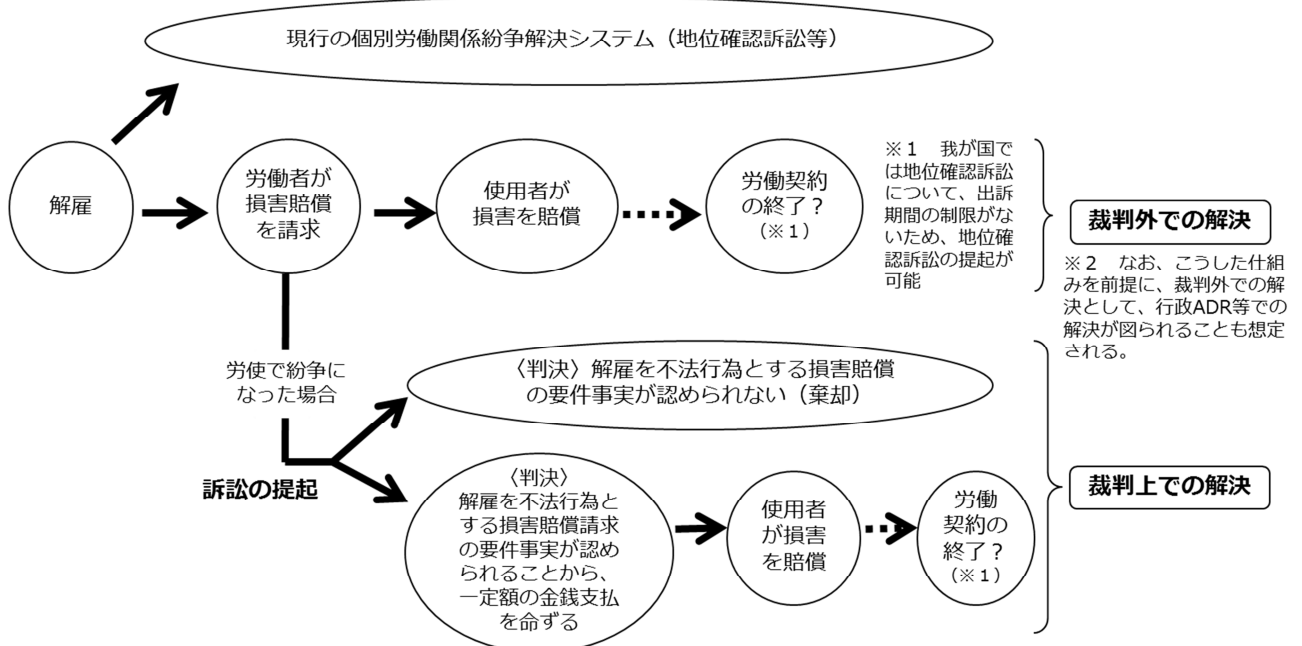
(1) 判決において解雇無効が確定した後に一定の請求権を認める仕組み（平成15年検討時（労働者申立案の場合））



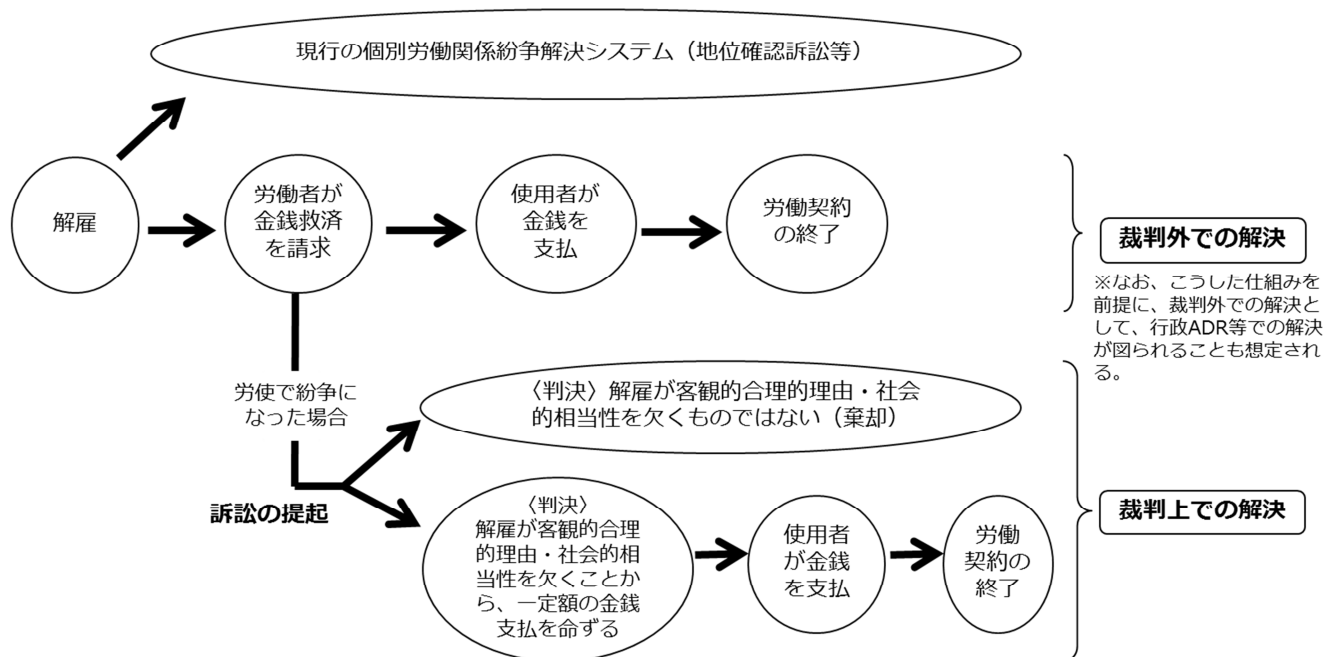
(2) 解雇の無効判決と同時に金銭支払と労働契約終了の判決を得る仕組み（平成17年検討時（労働者申立案の場合））



《例2》解雇を不法行為とする損害賠償請求の裁判例が出てきていることを踏まえた金銭救済の仕組み



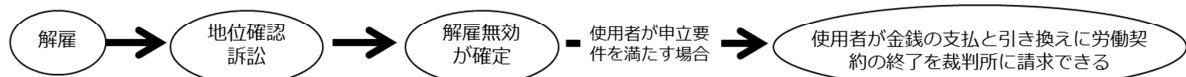
《例3》実体法に労働者が一定の要件を満たす場合に金銭の支払を請求できる権利を置いた場合の金銭救済の仕組み



○ 使用者申立制度の基本的な枠組み（平成15年検討時）

《例》平成15年検討時（使用者申立案の場合）

※当時は申立要件が厳格にすぎるとの意見等があり実現せず



【参考】形成権及び請求権（Ⅱ 2（2）②ウ（イ）b 関係（P16））

- 形成権とは、権利者の一方的な意思表示によって、法律関係の変動を生じさせることができる権利。法律に別段の定めがない限り、通常形成権については、一方的に撤回することはできないと考えられている。
- 請求権とは、特定の相手方に対して一定の行為を請求することができる権利。

参照条文

○労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）（抄）

（解雇）

第 16 条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

（契約期間中の解雇等）

第 17 条 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下この章において「有期労働契約」という。）について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

（有期労働契約の更新等）

第 19 条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

- 一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。
- 二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

○民法（明治 29 年法律第 89 号）（抄）

（債務者の危険負担等）

第 536 条（略）

- 2 債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない。この場合において、自己の債務を免れたことによって利益を得たときは、これを債権者に償還しなければならない。

(不法行為による損害賠償)

第 709 条 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

○労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）（抄）

(均等待遇)

第 3 条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

(解雇制限)

第 19 条 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後三十日間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業する期間及びその後三十日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第八十一条の規定によつて打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合においては、この限りでない。

2 前項但書後段の場合においては、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。

(監督機関に対する申告)

第 104 条 事業場に、この法律又はこの法律に基いて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。

2 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならない。

(記録の保存)

第 109 条 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を三年間保存しなければならない。

○労働組合法（昭和 24 年法律第 174 号）（抄）

(不当労働行為)

第 7 条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

一 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただし、労働

組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。

二・三 (略)

四 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立てをしたこと若しくは中央労働委員会に対し第二十七条の十二第一項の規定による命令に対する再審査の申立てをしたこと又は労働委員会がこれらの申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、若しくは労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること。

○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）（抄）

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

第9条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。