

資料No.2

その他個別労働関係紛争の予防や 解決促進の方策に係る参考資料

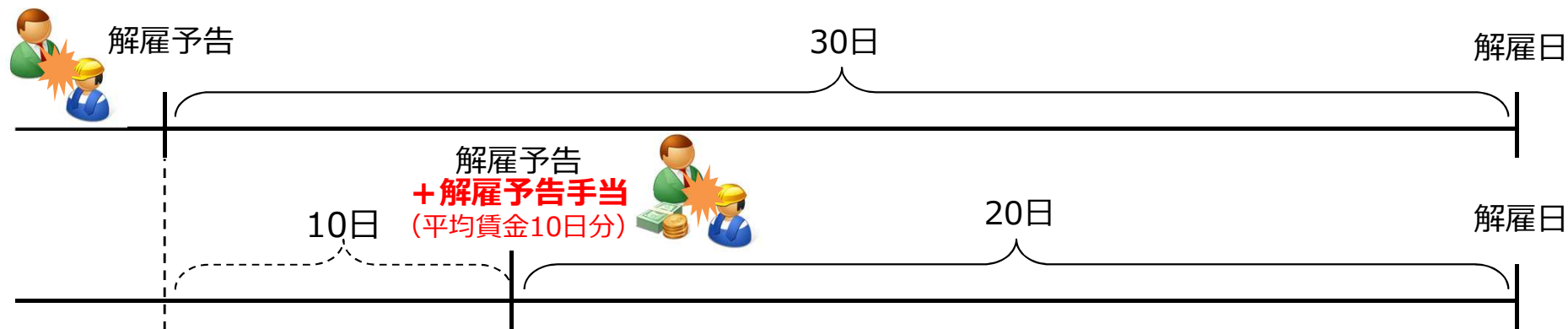
《目次》

1. 解雇予告期間・解雇予告手当	・・・2
2. 各労働紛争解決制度等の費用	・・・5
3. 労働審判費用に係る労働者・使用者の受け止め	・・・8
4. 諸外国における訴訟費用負担を軽減するための方策	・・・9
5. 司法制度改革審議会意見書における記載	・・・10
6. 我が国における権利保護保険	・・・11

1. 解雇予告期間・解雇予告手当① 現行の仕組み

- 労働者が突然の解雇から被る生活の困窮を緩和するため、労働基準法第20条により、使用者に対して、労働者を解雇する解雇日の30日前の予告が義務づけられている。30日前に予告をしない使用者は、30日以上分の平均賃金を支払わなければならない。なお、一日について平均賃金を支払った場合（解雇予告手当）には、解雇予告期間はその日数分短縮することができる。

※ ただし、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った場合又は労働者の責に帰すべき事由に基づき解雇する場合であって、行政官庁の認定を受けたときは、解雇の予告及び予告手当の支払なくして解雇することができる。



（参考）労働基準法（昭和二十二年四月七日法律第四十九号）抄 （解雇の予告）

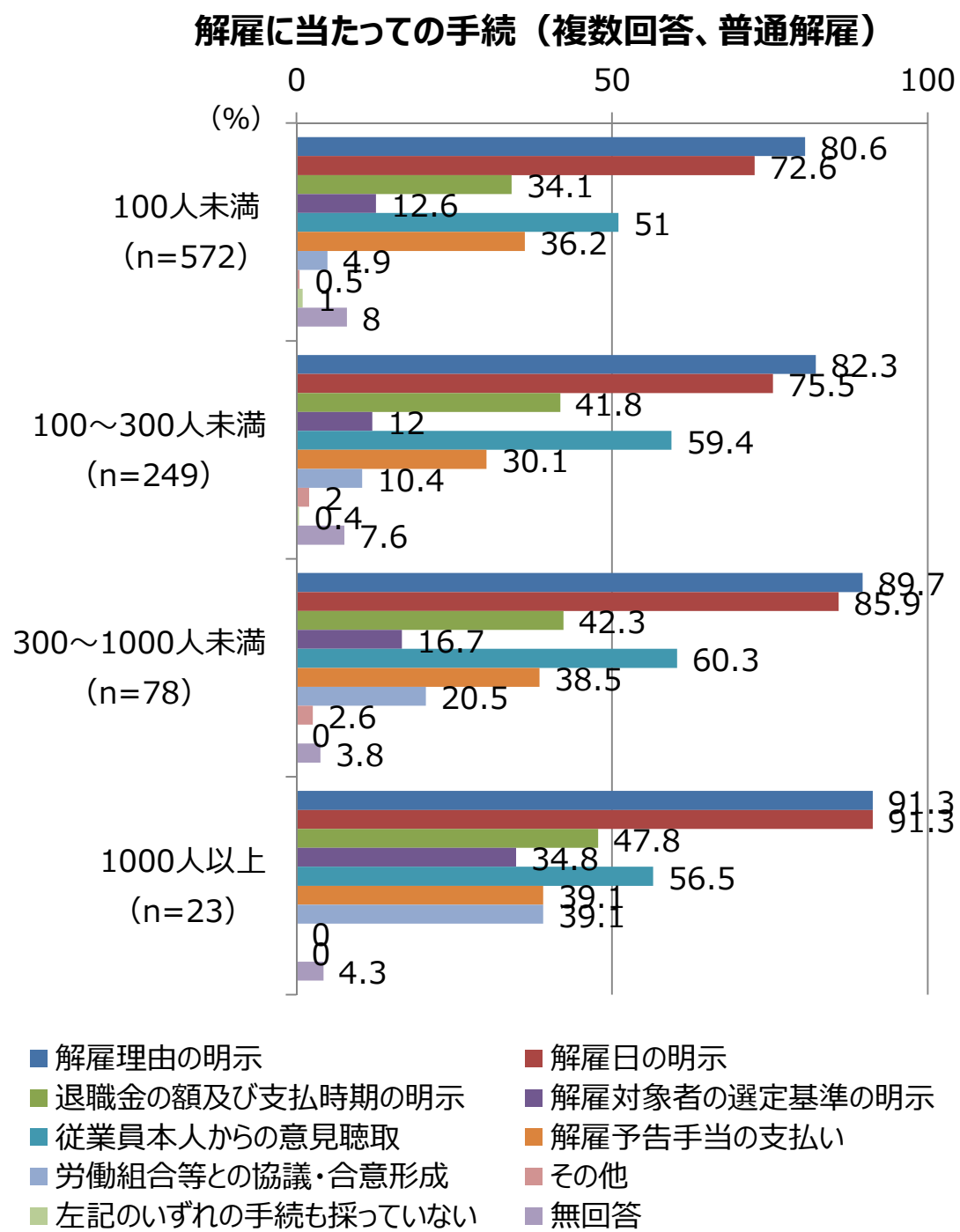
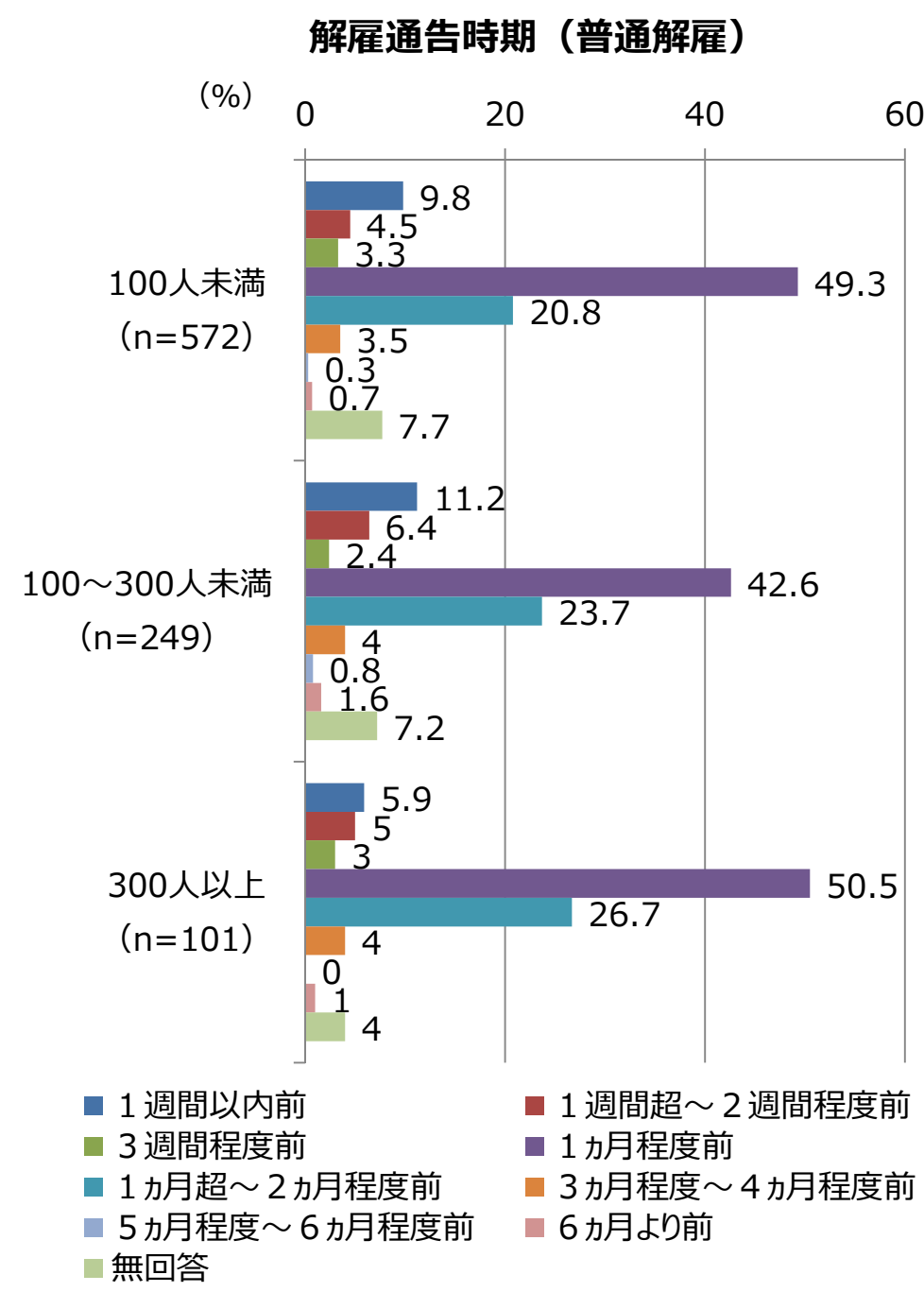
- 第20条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも三十日前にその予告をしなければならない。三十日前に予告をしない使用者は、三十日以上分の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。
- 2 前項の予告の日数は、一日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。
- 3 （略）

◆労働基準法において解雇予告期間が30日とされた理由（出典：寺本廣作『労働基準法解説』）

- ・ 労働基準法立法時の質問書（※）において、労使双方から、解雇予告については「一ヶ月」とすべきという回答が最も多かったこと
- ・ 立法当時の就職難の状況に鑑み、これ位の期間が必要であると認められたこと
- ・ 消極的な理由として、解雇予告を60日とする修正案に対しては、解雇予告の後において正常な労働関係が維持されることは困難であるから、別に労働者の生活保障の方法があれば、この期間はあまり長くないことが望ましいこと

※ 労政局長から、279の事業主団体と649の労働組合に対して、労働保護法についての改正すべき事項、新規に定めるべき事項等を問う質問書を送付し、各147団体から回答があったもの。労働契約についての質問（「労働者の雇入、解雇、退職、契約期間、その他労働契約に関して法律で如何なることを規定すればよいか」）に対しては、解雇及び退職に関し、事業主側からは、「解雇予告期間を一ヶ月とするもの」（22件）が最も多く、労働者側からは、「予告期間を一ヶ月とするもの」（21件）が最も多かった。

1. 解雇予告期間・解雇予告手当② 解雇通告時期・解雇手続



（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構『従業員の採用と退職に関する実態調査—労働契約をめぐる実態に関する調査（Ⅰ）—』（2012年調査）を元に厚生労働省労働基準局労働関係法課において作成。

1. 解雇予告期間・解雇予告手当③ 諸外国における仕組み

	解雇予告期間（法律等における最低基準の定め）	予告手続違反の場合の措置
イギリス	①勤続1ヶ月以上2年未満：1週間 ②勤続2年以上12年未満：勤続1年について1週間の割合で計算した期間 ③勤続12年以上：12週間	予告なしに行われた解雇は違法解雇（wrongful dismissal）として、コモンロー上の救済が与えられ、損害賠償（通常予告期間の賃金相当額）が認められる。
ドイツ	①勤続2年未満：4週間 ②勤続2年以上：1か月 ③勤続5年以上：2か月 ④勤続8年以上：3か月 ⑤勤続10年以上：4か月 ⑥勤続12年以上：5か月 ⑦勤続15年以上：6か月 ⑧勤続20年以上：7か月 ※労働協約によりこれより長い予告期間が設定されるのが一般的	解雇予告期間を置かない解雇は無効となる。但し、当該解雇が社会的正当性を有する場合には、当該予告期間経過後に、解約の効果が生じる。
フランス	勤続6か月未満：協約又は慣習 ①勤続6か月以上2年未満：1か月 ②勤続2年以上：2か月	(1)11人以上企業に勤続2年以上の労働者に対しては、手続の追完及び賃金1か月分を上限とした賠償金支払い (2)11人未満企業又は勤続2年未満労働者に対しては、労働者が被った損害に応じて算定した損害賠償を求めることができる。
イタリア	法律上、解雇予告は必要であるが、期間についての定めはない。労働協約等において、勤続年数等に応じて定められている。	解雇予告期間分の賃金の支払い。
スペイン	15日	解雇予告期間分の賃金の支払い。
デンマーク	ホワイトカラー労働者の場合 ～勤続6か月：1か月 勤続6か月～3年：3か月 勤続3～6年：4か月 勤続6～9年：5か月 勤続9年超：6か月 試用期間（最高3か月）：14日	
韓国	30日	解雇予告期間分の賃金の支払い。（違反に対する刑事罰の規定が定められている。）
オーストラリア	①勤続1年以下：1週間 ②勤続1年超3年以下：2週間 ③勤続3年超5年以下：3週間 ④勤続5年超：4週間 ※勤続2年以上の45歳以上の者にはこれらに1週間加えられる	解雇予告期間分の賃金の支払い。
アメリカ	連邦法上、整理解雇については60日。労働協約あるいは労働契約（エンプロイヤーハンドブック）に定めがある場合、予告期間はさまざまである。	通常の解雇についてはなし。 整理解雇については、被用者に対し、予告不足日数分の賃金及び諸給付の支払い、地方政府機関により、違反1日当たり500ドル以下の制裁金が課される。
日本（参考）	30日	解雇予告期間分の賃金の支払い。（違反に対する刑事罰の規定が定められている。）

2. 各労働紛争解決制度等の費用

	あっせん等の主体	根拠法	時効の中 断効	解決効果	案件の種類	処理 件数	解決率	平均審理 期間	金銭解決の場合 の解決金水準 (※3)	(費用) (※1)
民間	企業内での解決	苦情処理のための機関がある事業所の割合：50.6% 案件の種類(※4)：人間関係に関すること(56.0%)、日常業務に関すること(34.8%)、人事(人員配置、出向、昇進、昇格等)に関する こと(34.6%) 解決率(不平不満を伝えたことがある人の内、納得のいく結果が得られた割合)：20.1%								無料
	民間団体あっせん (社労士会、弁護士会等)	ADR法	○	調整的	解雇、退職、雇止め(40.9%) 賃金未払、不払残業、退職金 (23.8%) いじめ、嫌がらせ(23.8%) (社労士会のみ、申請件数に占める割合)	社労士会 181件 (処理件数)	社労士会 38.9% (取下を除く終結 件数に対する和 解件数の比率)	—	社労士会 100万円未 満9割	社労士会:43 か所の内28か 所で無料 東京弁護士 会:10,800円
行政	都道府県労働局	個紛法	○	調整的	いじめ・嫌がらせ(27.2%) 解雇(24.7%) 雇止め(9.2%) (申請件数に占める割合)	4,679件 (処理件数)	41.2% (取下を除く終結件 数に対する合意成 立件数の比率)	1.6か月	156,400円 (中央値)	無料
	労働委員会	— (個紛法にて、中労 委から都道府県労 委に対する助言・指 導を規定。)	×	調整的	—	336件 (処理件数)	46.2% (取下及び不開始 を除く終結件数に 対する解決件数の 比率)	48.6日	—	無料
	労政主管部局 (埼玉県、東京都、神奈川県、 大阪府、福岡県、大分県)	— (個紛法にて、地方 公共団体の努力義 務とそれに対する国 の支援について規 定。)	×	調整的	解雇(12.5%) 退職(12.4%) 職場の嫌がらせ(10.2%) (東京都のみ、あっせん内容に占める割合)	489件 (6都府県の 解決件数の 合計)	69.8% (6都府県の取下及 び不開始を除く終結 件数に対する解決件 数の比率)	1か月以内 が約6割 (東京都のみ)	—	無料
司法	労働審判制度	労働審判法	○	調停：調整的 労働審判：判 定的	地位確認(42.6%) 賃金等(42.4%) 退職金(2.9%) (新受件数に占める割合)	3,674件 (既済件数)	81.4% (終了、取下及び却 下等を除く既済件 数に対する調停成 立の件数の比率)	2.7か月	1,100,000円 (中央値)	6500円～ (民事調停も同 様)(※2)
	民事訴訟	民事訴訟法	○	判定的	—	3,280件 (終局事案数)	—	14.2か月	2,301,357円 (和解、中央値)	13,000円～ (訴えの提起の場 合)(※2)

注 民間団体あっせんは平成26年度、行政関係は平成27年度、司法関係は平成27年の数字（労働審判制度の解決率は平成27年度の数値）。

(※1)申し立ての費用のほか、代理人を立てる場合は別途費用がかかる。申立件数のうち当事者双方が代理人を立てた件数の割合は次のとおり。＜労働審判：72.7%（第3回検討会資料より抜粋、平成26年12月末時点）、民事訴訟：85.6%（平成26年 第一審通常訴訟既済事件における解雇等の訴えの件数に対する双方弁護士を付けた件数の割合（最高裁判所事務総局「司法統計」より）＞

(※2)申立手数料は「①請求の目的の価額」と「②申立ての種類（訴えの提起や労働審判の申立て等）」から算出される。解雇無効を理由とする雇用契約上の地位確認請求及び解雇期間中の未払賃金等請求の場合、①は、地位確認請求と解雇期間中の未払賃金等請求のうち多額の一方となる。地位確認請求の場合、①については法律上160万円であるため、160万円を請求の目的の価額とした、訴えの提起や労働審判の申立て時における申立手数料を下限として記載している。

(※3)雇用終了以外の事案も含む。

(※4)企業内の苦情処理委員会を利用した際の苦情の内容別事業所割合。

(出典)独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書No.174 労働局あっせん、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」（平成27年）、第1回検討会資料、中央労働委員会集計資料「各機関における個別労働紛争処理制度の運用状況」、東京都産業労働局「労働相談及びあっせんの概要」（平成27年度）、最高裁判所事務総局「司法統計」、法曹時報 等

2. 各労働紛争解決制度等の費用

◆弁護士費用

弁護士報酬については、日本弁護士連合会及び各単位弁護士会において、報酬規定（以下「旧規定」という。）が定められていたが、弁護士法の改正に伴い、平成16年4月1日より旧規定は廃止された。弁護士等は弁護士等の報酬に関する基準を作成し、事務所に据え置かなければならないこととされている。

着手金	弁護士に事件を依頼した段階で支払うもので、事件の結果に関係なく、つまり不成功に終わっても返還されないもの。
報酬金	事件が成功に終わった場合、事件終了の段階で支払うもの。成功というのは一部成功の場合も含まれ、その度合いに応じて支払うが、まったく不成功（裁判でいえば全面敗訴）の場合は支払う必要はない。
実費、日当	実費は文字通り事件処理のため実際に出費されるもので、裁判を起こす場合でいえば、裁判所に納める印紙代と予納郵券（切手）代、記録謄写費用、事件によっては保証金、鑑定料など。出張を要する事件については交通費、宿泊費、日当がかかる。
手数料	当事者間に実質的に争いのないケースでの事務的な手続を依頼する場合に支払うもの。手数料を支払う場合としては、書類（契約書、遺言など）作成、遺言執行、会社設立、登記、登録などがある。
法律相談料	依頼者に対して行う法律相談の費用。
顧問料	企業や個人と顧問契約を締結し、その契約に基づき継続的に行う一定の法律事務に対して支払われるもの。

（参考）日本弁護士連合会報酬等基準（平成16年3月31日をもって廃止）

日本弁護士連合会の会則で定められていた弁護士報酬等基準規程については、「司法制度改革のための裁判所法等の一部を改正する法律」（平成15年法律第128号）により、日本弁護士連合会の会則の記載事項から除外され、廃止された。

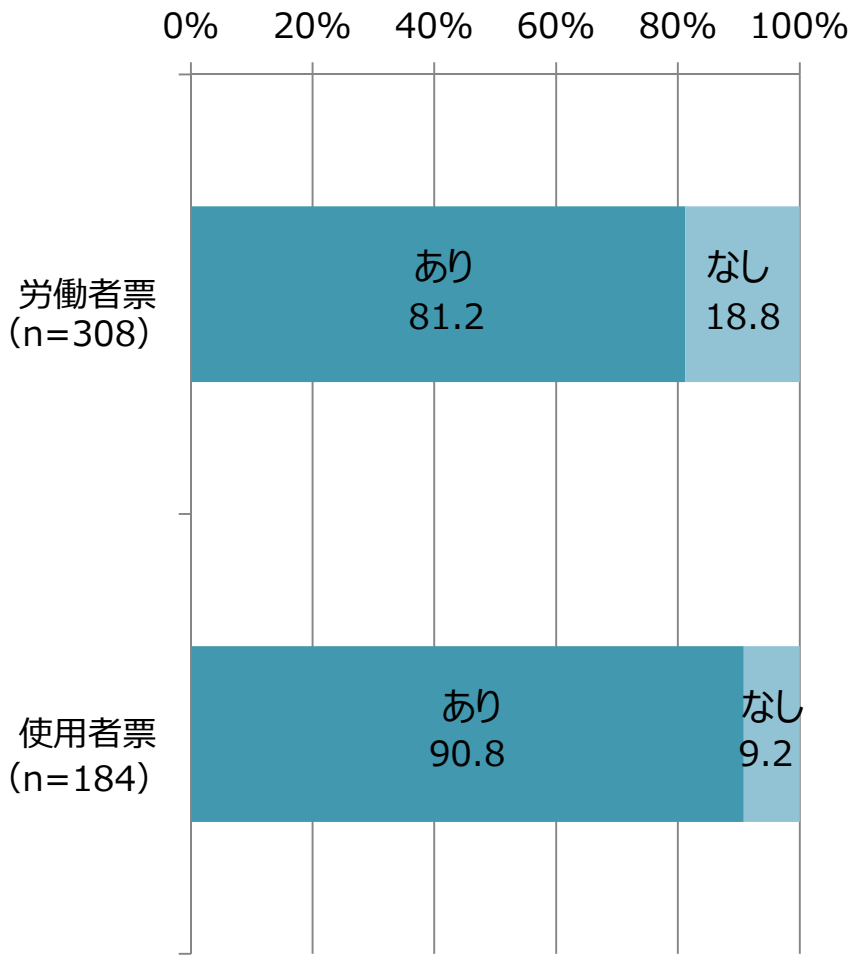
〈日本弁護士連合会報酬等基準（抜粋）〉

事件等	報酬の種類	弁護士報酬の額
法律相談等		
法律相談	初回市民法律相談料	30分ごとに5000円から1万円の範囲内の一定額
	一般法律相談料	30分ごとに5000円以上2万5000円以下
民事事件		
1 訴訟事件（手形・小切手訴訟事件を除く）・非訟事件・家事審判事件・行政事件・仲裁事件	着手金	事件の経済的な利益の額が 300万円以下の場合 経済的利益の8% 300万円を超え3000万円以下の場合 5%+9万円 3000万円を超え3億円以下の場合 3%+69万円 3億円を超える場合 2%+369万円 ※着手金の最低額は10万円
	報酬金	事件の経済的な利益の額が 300万円以下の場合 経済的利益の16% 300万円を超え3000万円以下の場合 10%+18万円 3000万円を超え3億円以下の場合 6%+138万円 3億円を超える場合 4%+738万円
報酬の種類	区分	弁護士報酬の額
顧問料	事業者の場合	月額5万円以上
	非事業者の場合	年額6万円（月額5000円）以上
日当	半日	3万円以上5万円以下
	1日	5万円以上10万円以下

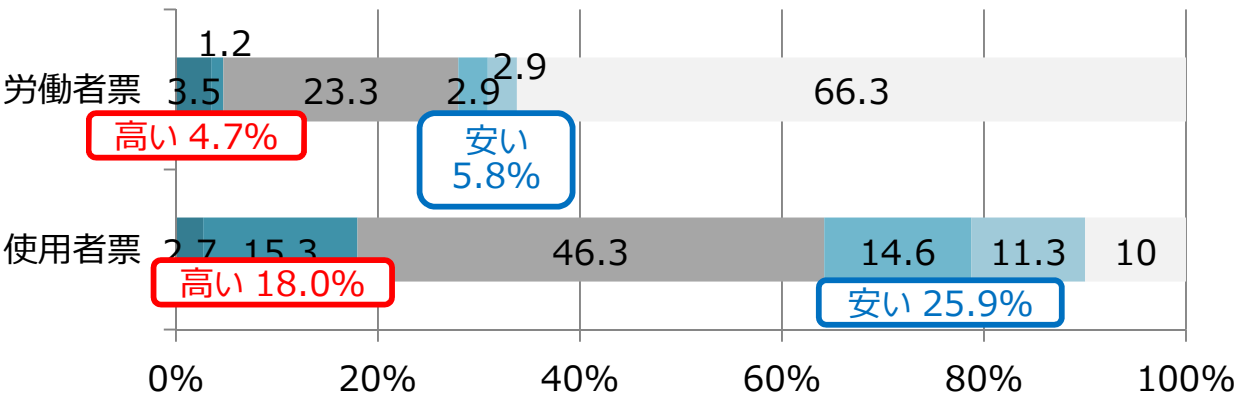
3. 労働審判費用に係る労働者・使用者の受け止め

- 労働者・使用者ともに、8割超が労働審判手続で弁護士を依頼している。
- 金額については、裁判所に納めた手数料については、「高い」より「安い」の割合の方が大きいですが、弁護士に支払った金額については「高い」の割合が「安い」の割合の倍以上となっている。

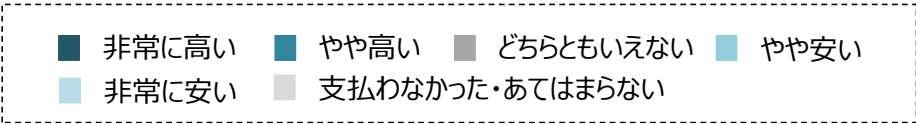
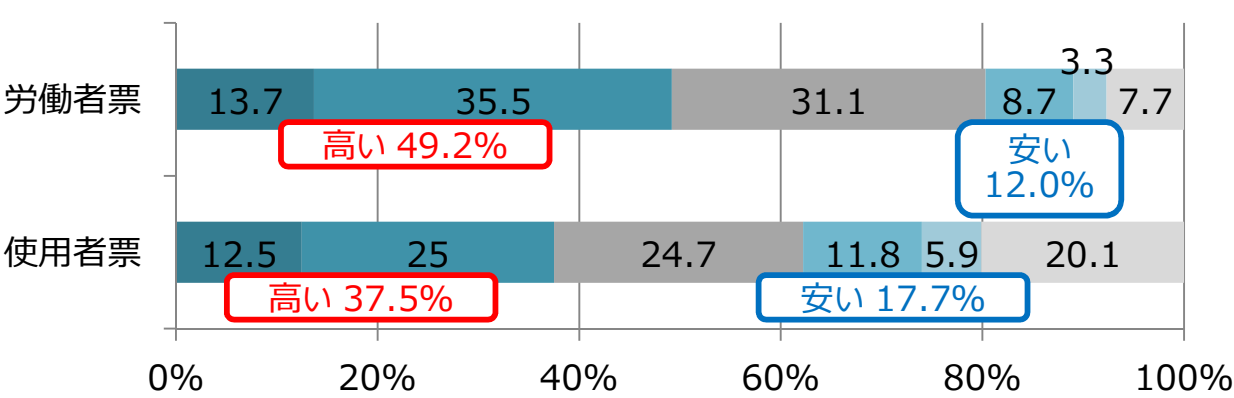
問10 弁護士への依頼の有無



問13 裁判所に納めた手数料 (労働者n=300、使用者n=172)



問14 弁護士に支払った金額 (労働者n=304、使用者n=183)



4. 諸外国における訴訟費用負担を軽減するための方策の例

1. 権利保護保険

- ドイツにおける訴訟費用の調達方法の特徴としては、権利保護保険がその中心的な役割を果たしている。
 - ・ 保険商品のタイプ：一般に単独商品として販売。4つの生活領域（交通、私生活（非自営業者の職業領域を含む）、事業領域及び不動産）を基準に、その組合せにより、①交通権利保護、②自営業者のための私生活権利保護、③自営業者のための職業権利保護、会社及び社団のための権利保護、④非自営業者のための私生活及び職業権利保護、⑤住居及び土地の所有者及び使用賃借人のための権利保護等の9つに分かれる。
 - ・ 対象となる法分野：上記商品のタイプにより異なるが、①損害賠償請求、②労働事件、③不動産利用・賃貸借、④契約法及び物権法上の請求、⑤租税訴訟、⑥社会裁判所事件、⑦交通行政事件、⑧懲戒・分限事件、⑨刑事事件、⑩秩序違反事件及び⑪家族法法律相談の11種類がある。
 - ・ 権利保護保険の普及率：41.9%の世帯が権利保護保険に加入（2009年）
- イギリスにおいては、資力が十分でないものに対する司法へのアクセスを補償する上で法律扶助制度が重要な役割を果たしてきているが、財政難のために民事法律扶助の受給資格要件が厳格になっており、受給資格を満たす者は極めて限定されている。1999年司法へのアクセス法は、訴訟費用の調達手段を国から民間に転換することを意図している。
 - ・ 訴訟費用保険の商品設計：通常、住宅総合保険や、住宅総合火災保険、自動車保険などにおいて、特約（add on）という形で販売されており、保険料は安価。
 - ・ 訴訟費用保険の対象となる紛争：訴訟費用保険がカバーする紛争の範囲は幅広い。例えば、住宅保険の特約である訴訟費用保険において、雇用紛争、契約紛争、人身傷害、財物保護、租税保護などをカバーしており、さらには遺言作成サービスまで提供するものもある。
 - ・ 訴訟費用保険の加入件数：人口の59%が付保（2007年）

2. 産別労働組合による労働相談

- ドイツを代表する産別組合である金属産業労働組合は、解雇を通告された労働者に対して逐次助言や支援活動を行っており、とりわけ組合員であれば、組合内の法律家により、無料で、法的専門知識の助言や訴訟代理を受けることができる「権利保護（Rechtsschutz）」サービスが果たす役割は大きいとされている。

「司法制度改革審議会意見書 – 21世紀の日本を支える司法制度 –」（平成13年6月12日司法制度改革審議会）抜粋

Ⅱ 国民の期待に応える司法制度

第1 民事司法制度の改革

7. 裁判所へのアクセスの拡充

（1）利用者の費用負担の軽減

ア 提訴手数料

（略）

イ 弁護士報酬の敗訴者負担の取扱い

（略）

ウ 訴訟費用額確定手続

（略）

エ 訴訟費用保険

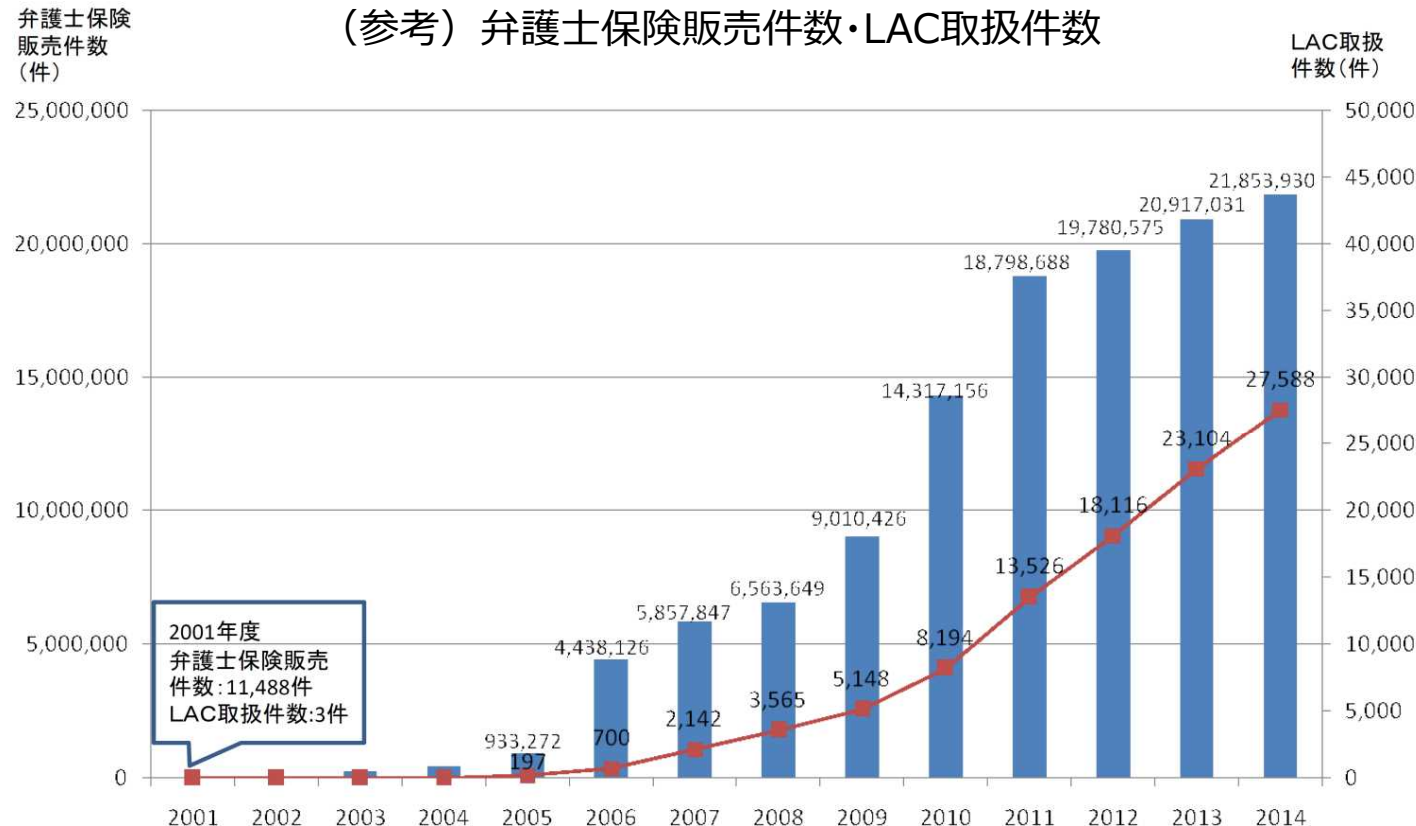
訴訟費用保険の開発・普及に期待する。

いわゆる訴訟費用保険は、個人等があらかじめ保険料を払い込み、実際に法的紛争に巻き込まれた場合に、弁護士報酬を含む訴訟の費用等を保険金によって填補するものである。我が国では、主として自動車保険等の賠償責任保険の領域である程度普及しているにとどまるが、近時、日本弁護士連合会は、損害保険会社による訴訟費用保険の商品開発・普及等に一定の協力を行ってきたところである。

国民の司法へのアクセスを容易にするための方策として、訴訟費用保険が普及することは有意義であり、引き続き、このような保険の開発・普及が進むことを期待する。

6. 我が国における権利保護保険

- わが国における権利保護保険は、主として自動車保険や傷害保険等に、弁護士費用特約等の名称で、特約として附帯されて販売されている。
※内容は各保険会社の具体的な商品ごとに異なるが、交通事故等の日常事故によって生じた身体の障害や財物の損壊に関し、損害賠償請求や法律相談をする場合の弁護士報酬や訴訟費用を補填するものが一般的。保険金額は、法律相談費用につき10万円、損害賠償請求費用につき300万円というものが多い。保険料水準は年額1000円ないし2000円程度が一般的。
- このほか、近年、家事事件を含む民事紛争全般を補償対象とした単独商品や、企業等を契約者とする団体契約で、団体の構成員が加入者となる商品など、新たな権利保護保険商品が販売されている。
- わが国の権利保護保険が直面する課題としては、新型保険に関する「初期相談」、中小企業向け権利保護保険、信頼される弁護士紹介体制の構築、少額事件における適正報酬の在り方等が指摘されている。



※資料出所：日本弁護士連合会「弁護士白書2015年版」245頁。なお、弁護士保険販売件数は日弁連協定会社のみ（一部概算）。LAC（日弁連リーガル・アクセス・センター）取扱件数には、全ての紹介件数と「選任済み（依頼者が自身で弁護士を選任した案件）」の件数が含まれている。