

検討事項（第 16 回検討会）

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

＜第 11 回までに議論＞

2 解雇無効時における金銭救済制度について

○ 解雇をめぐる紛争については、以下のような実態があることがこれまでの検討会でわかってきたが、これをどう評価するか。

- ・ 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。
- ・ 行政組織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（特に平成 18 年に施行された労働審判制度においては、ほぼ全ての解雇をめぐる紛争事案が金銭で解決されている現状）。
- ・ 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。

○ 「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、これまでの検討会において、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、これについては、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することとしてはどうか。

○ 「日本再興戦略」改訂 2015 等を踏まえ、制度の在り方とその必要性を検討するにあたっては、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って、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を検討することが必要ではないか。

また、併せて、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を検討することが必要ではないか。

※ 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が前提。

○ こうした観点からは、以下の点についてどのように考えるか。

◇ 現行制度との関係について

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。

◇ 対象となる解雇について

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）を対象とすることが考えられるがどうか。

この場合において、国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇など、通常の解雇と異なり、労働基準法等他の法律によって禁止されている解雇についてはどう考えるか。

◇ 一回的解決について

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（※）が可能となる仕組みとすることが考えられるがどうか。

※ 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

◇ 金銭救済を求める主体の在り方について

労働者による申立のみ認める仕組みと、労働者だけでなく使用者による申立も認める仕組みについて、どのように考えるか。

※ 規制改革会議の『「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）においては、労働者側からの申立のみを認めることを前提とすべきと提言されている一方、日本再興戦略 2015 等においては、申立主体の在り方については特に言及されていない。

◇ 金銭的・時間的予見可能性を高めるための方策の在り方

（１）金銭的予見可能性について

・ 金銭の支払いによって労働契約が終了する仕組みを検討することとした場合に、その金銭の性質についてどう考えるか。

この場合において、①現行の地位確認訴訟におけるバックペイ、②労働審判や民事訴訟上の和解等における解決金、③解雇を不法行

為とする損害賠償請求における逸失利益等とともに、④例えば民間で広く行われている早期退職優遇制度・希望退職制度等との関係について、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を踏まえつつ、どう考えるか。

- ・ 金銭の水準について、金銭の性質を踏まえつつ、一定のルールを定めることについてどう考えるか。

※ 欧州諸国の例では次のようなものが存在

- ・ 算定の基礎となる考慮要素を明示する方法
- ・ 金銭的補償の限度額（ex. 上限、下限）を明示する方法
- ・ 金銭の算定式を明示する方法

（２）時間的予見可能性について

- ・ 金銭救済制度を検討する場合に、何らかの時間的予見可能性を高めるための方策を講じることについてどう考えるか。

※ 労働審判制度等、現行の法制度と運用の実態を見ると、労働関係紛争解決に係る時間的な目標等を定めることにより、時間的予見可能性が高まり、紛争が迅速に解決する等の効果が期待できるとも考えうる。

→ 労働審判制度では、法律上、原則として３回以内の期日で解決することが義務づけ。ほぼ全ての事件で３回以内の期日でかつ期間も６ヶ月以内で終了。労働関係紛争を対象とした民事訴訟（地裁・第一審）については、現在では、概ね１４ヶ月で終了。

→ 参考にしうる仕組みとしては、手続上の期間目標（労働審判法第１５条等）、消滅時効（民法１６７条、労働基準法第１１５条等）などがある。

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

- ・ 個別労働関係紛争を予防するための方策として、例えば、現行の紛争の未然防止の観点から設けられた規定（解雇予告期間等）について、紛争の予防に資するような改善が考えられるか。
- ・ 個別労働関係紛争の発生後に、解決を促進するための方策として、例えば、紛争当事者の負担を軽減するために、何らかの方策（民間保険等）が考えられるか。
- ・ その他、個別労働関係紛争の予防や解決を促進するために何らかの方策が考えられるか。