

参考資料

過去の検討会資料から
今回の議題関連部分を抜粋

《目次》

1.労働紛争の種類・傾向とその解決システム	・・・P3
2.近年の各労働紛争解決システムの整備	・・・P6
3.現在の労働紛争解決システム全体のイメージ	・・・P7
4.各労働紛争解決制度の特徴	・・・P8
5.紛争解決における行政と司法の連携	・・・P9
6.諸外国における紛争件数	・・・P10
7.解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較（概要）	・・・P11
8.解雇ルールの各国比較＜禁止解雇＞	・・・P14
9.解雇ルールの各国比較＜不当解雇＞	・・・P15

1. 労働紛争の種類・傾向とその解決システム ①概要

集団的労働紛争

…労働組合と企業
との間の労働関係において
生じる紛争

- かつては、賃上げ・一時金要求などの交渉における新たな合意の形成をめぐる「利益をめぐる紛争」が中心であった（※1）
- 1970年代半ばに争議件数はピークを迎えたが、長期雇用システムを基盤とした、企業別組合と経営間の労使協調関係が形成されたこと等により、1980年代半ば以降、減少傾向に転じた。特に、ストライキは著しく減少している
- 労働委員会による、労働争議の調整制度や、使用者の不当労働行為（※2）に対する救済制度が法定されている（※3）

（※1）一方、近年は、

- ・労働者が解雇・雇止めの際に労働組合に加入し、
- ・その組合が行った解雇撤回等を求める団体交渉申入れについて、使用者が拒否するなど、個別労働紛争を原因とする集団的労働紛争が発生している

（※2）労働組合員であること等を理由とする解雇その他の不利益取扱いや、正当な理由のない団体交渉の拒否、労働組合の運営等に対する支配介入等の行為

（※3）労働関係調整法（昭和21年法律第25号）、労働組合法（昭和24年法律第174号）

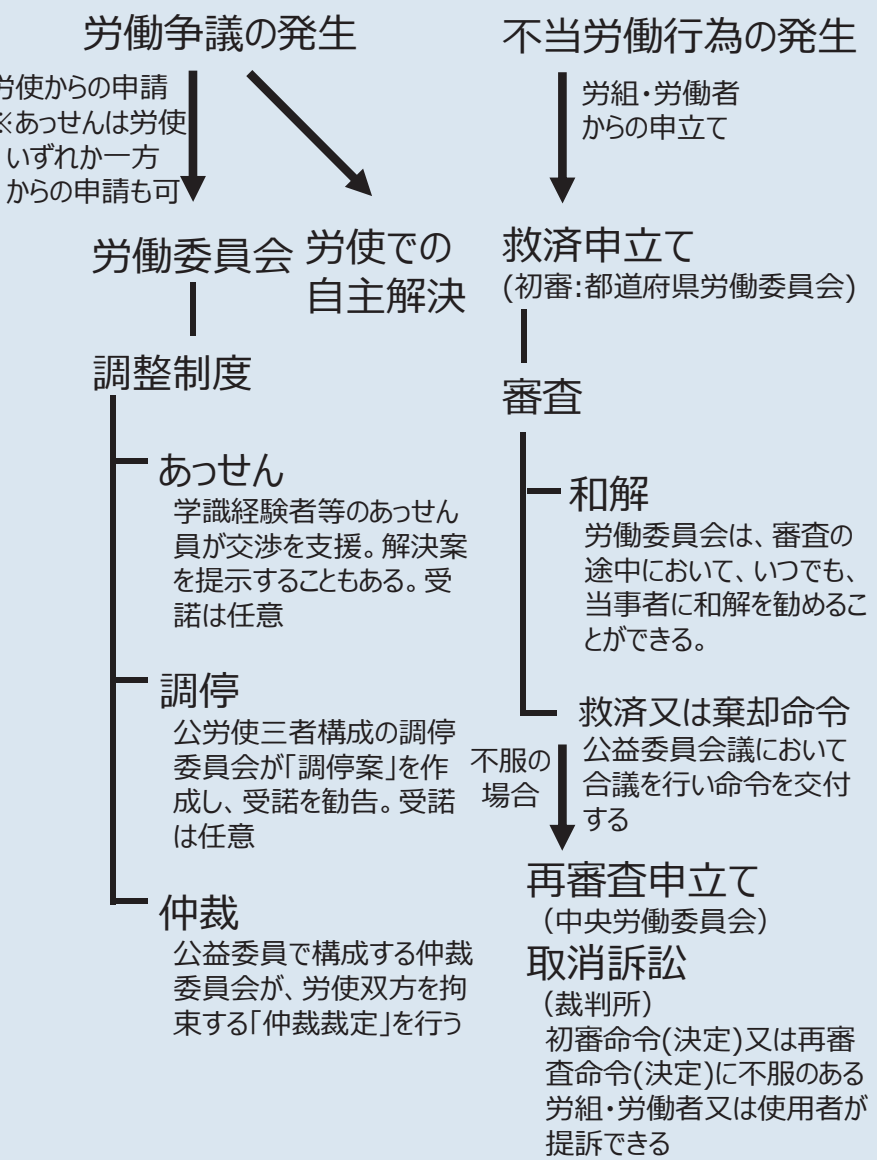
個別労働関係紛争

…労働者個々人と企業
との間の労働関係において
生じる紛争

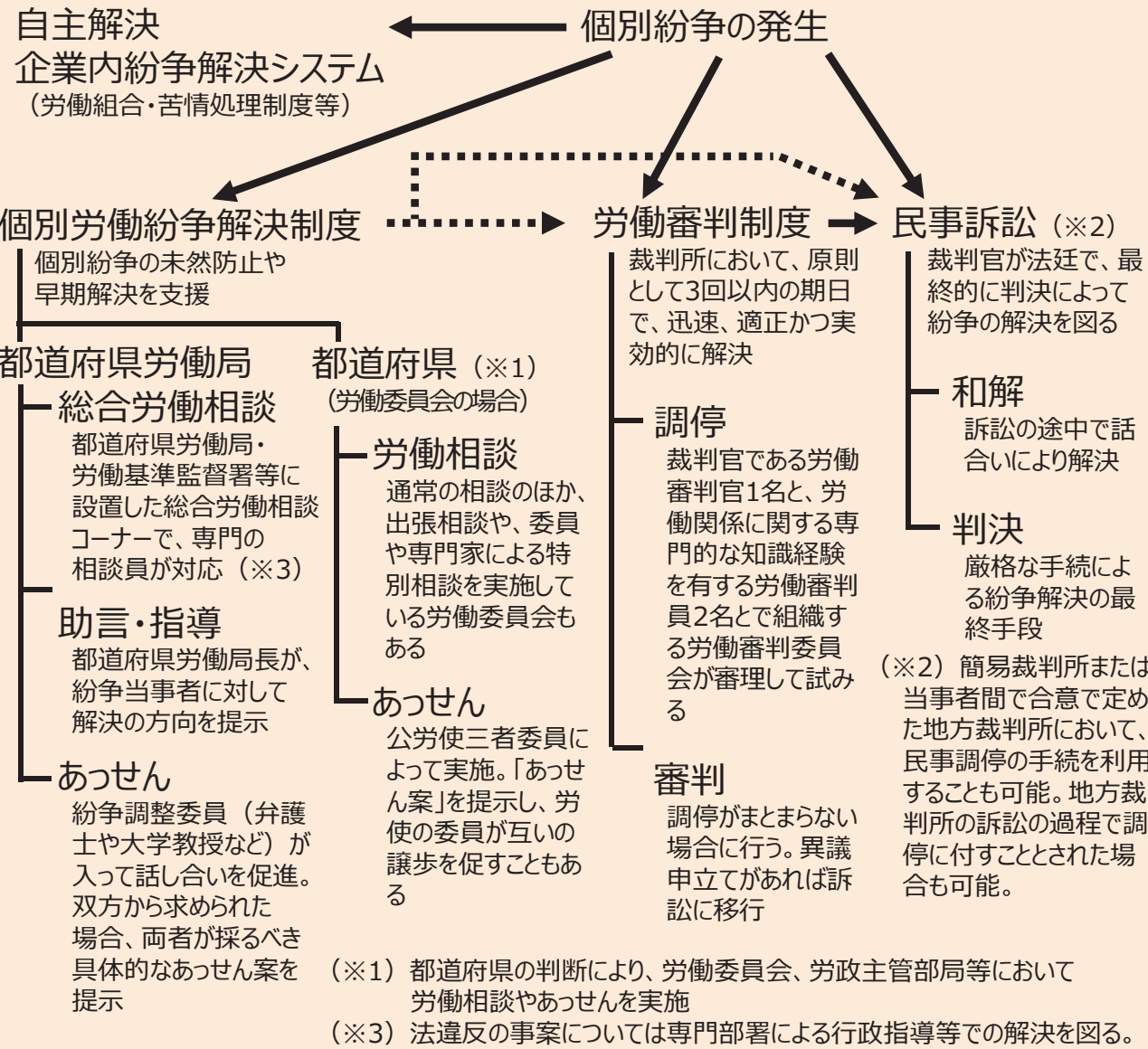
- いじめ・嫌がらせや賃金不払い、解雇といった、契約上の取り決めや法違反に関する「権利をめぐる紛争」が多い
- 1990年代半ば以降、バブル崩壊後の長期経済低迷における雇用情勢の悪化や人事管理の個別化、いわゆる非正規雇用の増加を背景として、集団的労働紛争の減少の一方で、増加傾向が顕著であり、特にリーマンショック以降、高水準に
- 最終的には民事訴訟制度により解決されるものであるが、近年、都道府県労働局における個別労働紛争解決制度（平成13年10月施行）や都道府県労働委員会等における個別労働紛争のあっせん、裁判所における非訟手続としての労働審判制度（平成18年4月施行）が整備されている

1. 労働紛争の種類・傾向とその解決システム ②全体像

集団的労働紛争



個別労働関係紛争



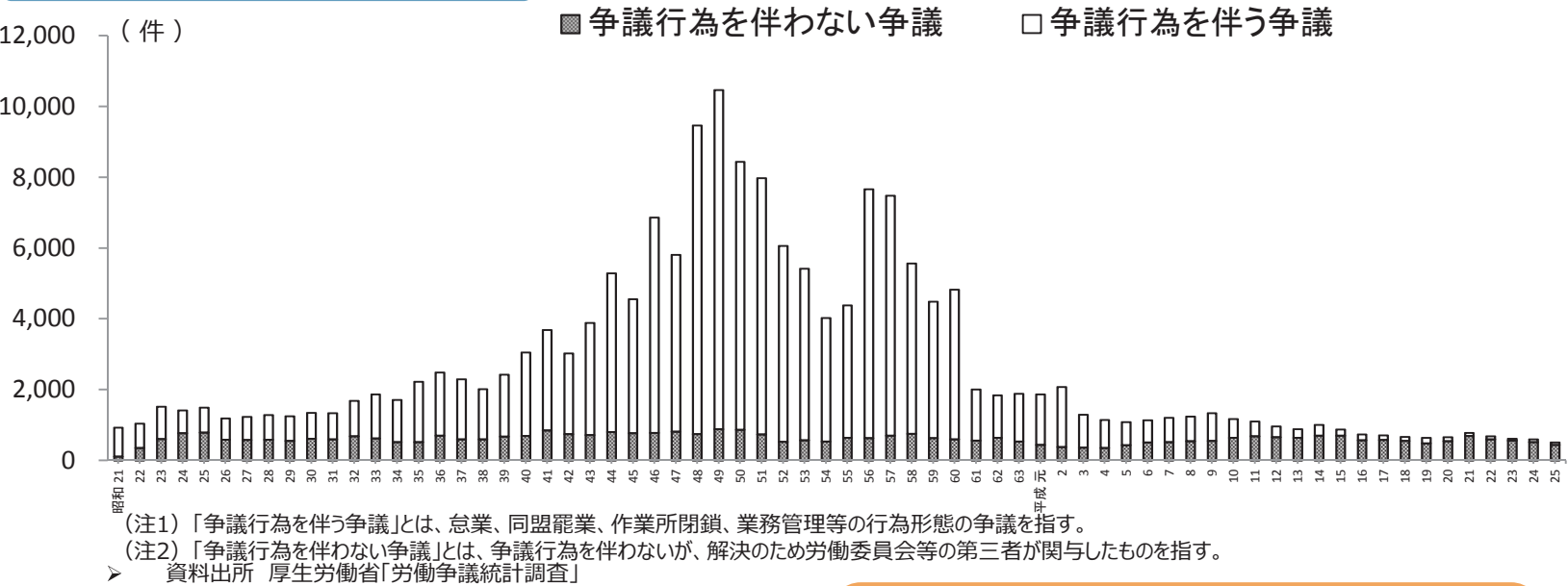
* このほか、弁護士会、社会保険労務士会、労働団体等が行う相談・調整サービスが存在する。

* また、当事者間の合意に基づき、紛争解決を仲裁人の判断に委ねる私的仲裁制度については、仲裁法（平成15年法律第138号）において、当分の間、同法の施行後に成立した仲裁合意であって、将来において生ずる個別労働関係紛争を対象とするものは、無効とすることとされている（同法附則第4条）。

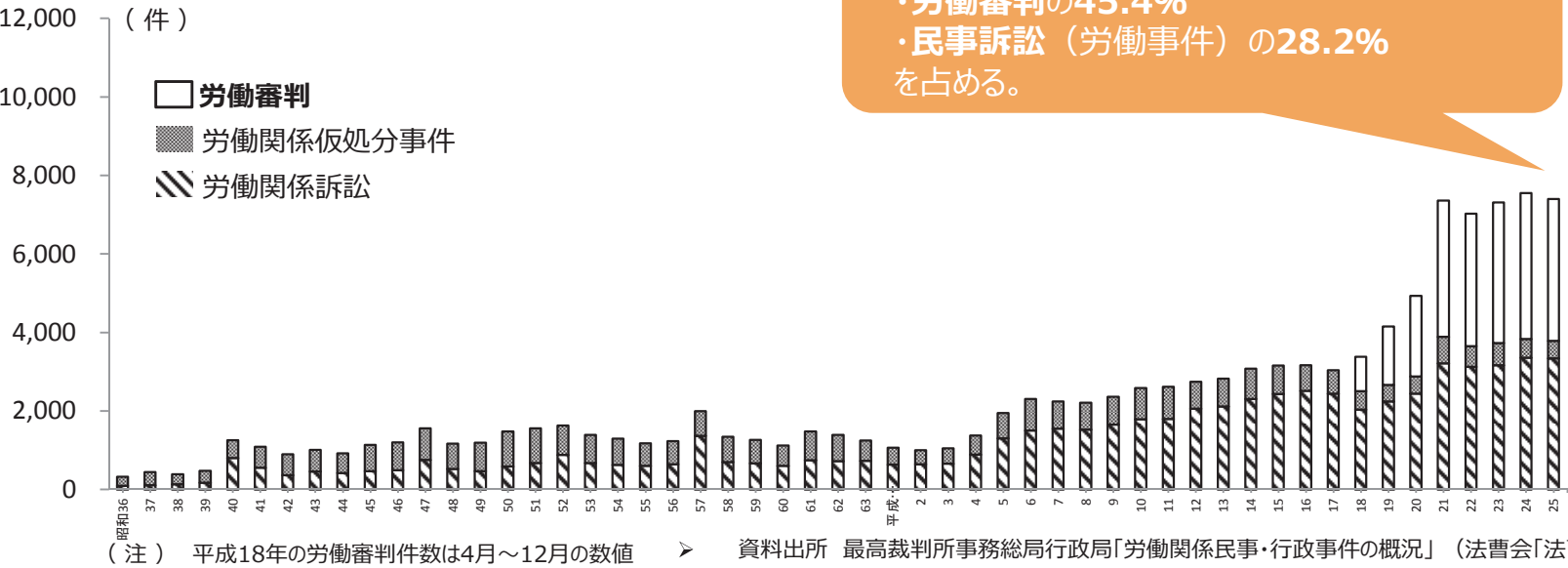
4

1. 労働紛争の種類・傾向とその解決システム ③件数推移

集団的労働紛争



個別労働関係紛争（訴訟等）



1990年代以降の個別労働関係紛争の増加傾向に伴い、

- 紛争解決システムについて、長年、民事訴訟等の一般的な司法手続に委ねられていたが、「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）などが整備されてきたほか、
- 判例法理に沿った労働契約の内容の決定及び変更に関する民事的なルール等を一つの体系としてまとめる労働契約法が制定された（平成20年3月施行）。

※ 平成21年に労働審判事件及び労働関係民事通常訴訟が急増した原因としては、リーマン・ショック以降に経済情勢が悪化したこと、非正規労働者が増加するなど職場の人員構成が多様化して紛争が増加する一方、社内における紛争防止機能が低下したこと、労働者の権利意識が従前と比較して高まっていることなどによるものと思われる。
（品田幸男「労働審判制度の概要と課題－制度開始10年目を迎えて」法律のひろば 68巻5号4頁以下）

2. 近年の各労働紛争解決システムの整備

制度

背景

民間

【裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律（H16）】

- 「裁判外紛争処理手続（ADR）」：訴訟手続によらずに民事上の紛争の解決をしようとする当事者のため、公正な第三者が関与して、その解決を図る手続。
- ADR法は、法定の基準・要件に適合し法務大臣から認証を受けた民間ADR機関に対し、所定の要件の下に、時効中断効、訴訟手続の中止効等の法的効果を付与すること等を規定。
- 現在、労働関係紛争については、社労士会・弁護士会等が同法に基づきあっせん等を行っている。

行政

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（H13）】

- 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談、都道府県労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんを規定。
- 労政主管部局、労働委員会による情報提供・相談、あっせん等について努力義務を定めるとともに、これに対する国の支援について規定。

司法

【労働審判法（H16）】

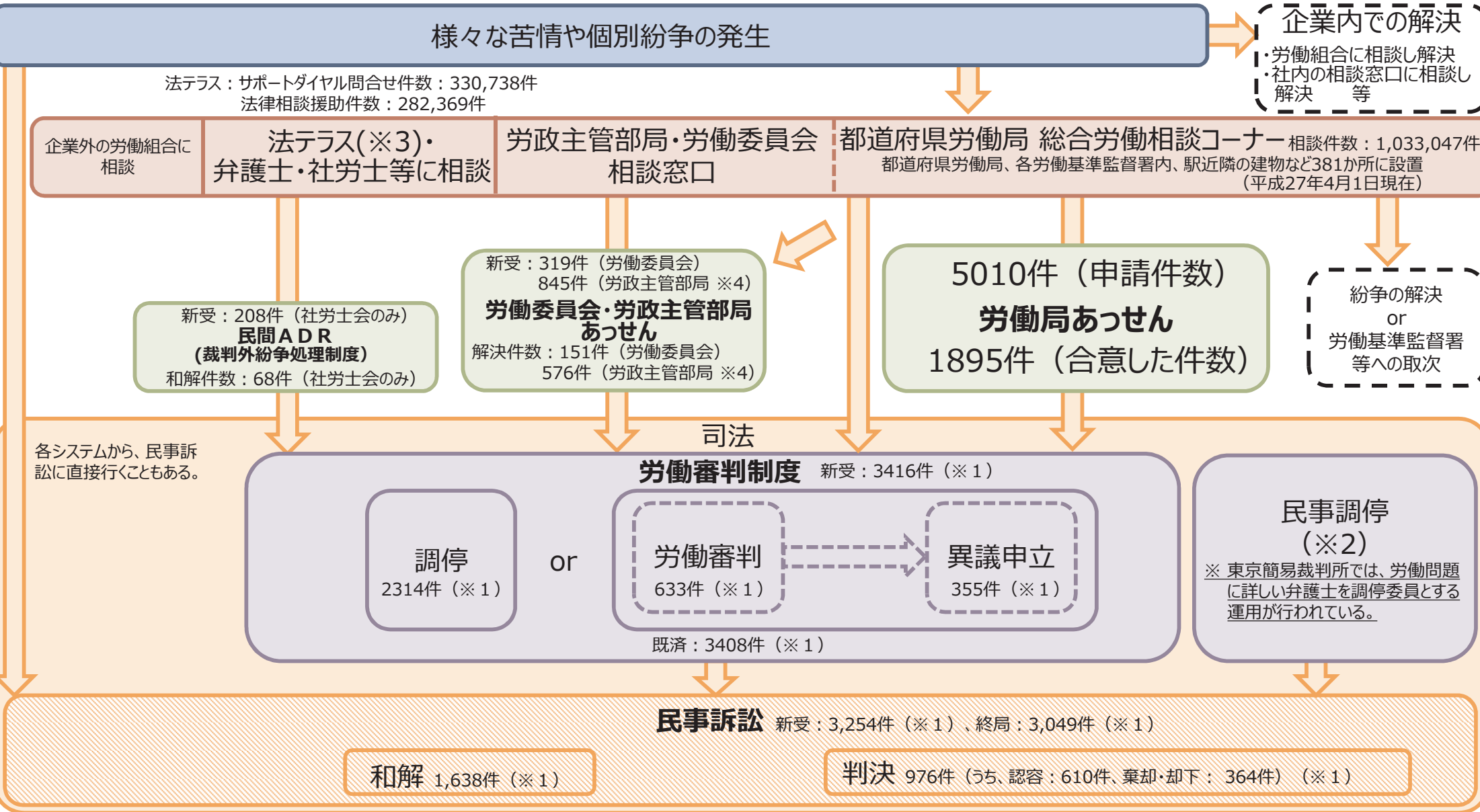
- 個別労働関係民事紛争を対象とした、裁判における紛争解決手続を規定。
- 審判官（裁判官）以外に、労働関係に関する専門的な知識経験を有する労働審判員2名が手続に関与。
- 原則3回以内の期日で審理し、権利関係を踏まえつつ、事案の実情に即した柔軟な解決を図る。

- 「国民が、訴訟手続以外にも、それぞれのニーズに応じて多様な紛争解決手段が選択できるよう、ADRの拡充・活性化を図る。」（※）とされたことを踏まえ、民間ADRの業務の認証制度が創設。

- 企業再編、就業形態の多様化等に伴い、個別的労使紛争が増加する一方、行政の対応として、従前は労働基準法に基づく都道府県労働局長の助言・指導制度のみであったため、行政における当事者間の調整機能を高めるため、都道府県労働局におけるあっせん等の機能整備が行われた。

- 個別労働関係紛争について、労働行政においては、個紛法により、相談・助言・あっせんサービスが整備されたが、司法システムにおいては特段の整備がされていなかった。
- 労働関係事件の専門性、事件動向等を踏まえると、訴訟手続に限らず、簡易・迅速・柔軟な解決が可能なADRも含め、労働関係事件の適正・迅速な処理のための方策が必要である（※）との背景の下、個別労働関係民事紛争を対象とした裁判における紛争解決手続である労働審判制度が創設された。

3. 現在の労働紛争解決システム全体のイメージ



(※1) 平成26年の件数。その他の数字は平成26年度のもの。

(※2) 労働関係の案件を含む民事調停の総数は40,063件。

(※3) 正式名称「日本司法支援センター」。総合法律支援法に基づき、平成18年4月10日に設立された法務省所管の公的な機関。問い合わせの内容に合わせ、関係機関の相談窓口等を無料で案内すること(情報提供業務)や、無料の法律相談や弁護士・司法書士費用の立替え等を行っている。

(※4) 労政主管部局について、新受件数は埼玉県、東京都、神奈川県、大阪府、福岡県、大分県の6都府県の合計。一方、解決件数は大分県を除く5都府県の合計。

(出典) 法テラス白書平成26年度版、裁判所ウェブサイト、最高裁判所事務総局「司法統計」、平成26年度個別労働紛争解決制度施行状況、『法律のひろば』68頁5号4頁「労働審判制度の概要と課題-制度開始10年目を迎えて」、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」、中央労働委員会調べ 等

4. 各労働紛争解決制度の特徴

	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(26.7%) 解雇(25.2%) 雇止め(8.7%) (申請件数に占める割合)	5,045件 (処理件数)	39.7% (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	—	363件 (処理件数)	51.4% (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)	45.4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(14.7%) 賃金不払(12.1%) 退職(11.3%) (東京都のみ、申請件数に占める割合)	576件 (大分県を除く 5都府県の 解決件数の 合計)	70.3% (大分県を除く5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7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(44.8%) 賃金等(39.3%) 退職金(2.8%) (新受件数に占める割合)	3,408件 (既済件数)	78.0% (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)	2.6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	—	3,049件 (終局事案数)	—	14.3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、都道府県労働局、労働委員会、労政主管部局、労働審判制度（案件の種類以外）については平成26年度の数字。民事訴訟及び労働審判制度の案件の種類は平成26年の数字。

(※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26年度）、最高裁判所事務総局「司法統計」、法曹時報 等

5. 紛争解決における行政と司法の連携

《現状》

- 日本では、労働事件をはじめとする民事紛争に関し、裁判所に訴えを提起する前に行政機関等に調停やあっせん等を申し立てることを必須としている制度はない。一方で、諸外国の中には、労働事件に関し、裁判所に訴えを提起する前に、行政機関等に調停やあっせん等を申し立てることを義務付けている国がある。

《諸外国の例》

【イギリス】 イギリスでは、近年の雇用審判所の係属件数の増加に対応して、種々の制度改正が行われてきた。企業内の紛争解決の促進のための措置として行為準則を定めることや、また、行政機関であるACASによる紛争処理促進も進められている。2013年には雇用審判の有料化も図られるとともに、2014年からは、雇用審判の提起前にACASへのあっせん申請を行うことが義務化された（早期あっせん前置主義の実施）。

このように、イギリスでは、個別労働紛争について、企業内の解決が促進されるとともに、司法・行政双方において専門機関が設けられ解決が図られている。

国	制度概要
スペイン	労働裁判所に訴えを提起する前に、行政機関である調停・仲裁サービス（SMAC）又は労使合意若しくは労働協約に基づいて設立された機関の提供するあっせん・調停を利用しなければならない。
デンマーク	労働協約の規定をめぐる紛争（個人に関するもの含む）の場合、職場における労使間の協議や調停での解決が試みられ、これで解決できない場合には、労働裁判所、労働仲裁パネル又は解雇審判所において紛争解決が図られる。
オーストラリア	不公正解雇の救済の申立てについては、原則として、連邦の行政機関である公正労働委員会に行わなければならない。連邦裁判所への訴えは、公正労働委員会の決定（法的拘束力を有する）に不服がある場合にのみ認められる。

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構『解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較～イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア及びアメリカ～』

6. 諸外国における紛争件数

諸外国における紛争件数

	司法	行政
イギリス (※1)	105,803件 (2013年度 雇用審判所の新受、2014年に制度改正し大幅減少)	40,938件 (2013年度制度改正前、雇用審判所の情報提供によるあっせんの件数。)
ドイツ	403,457件 (2013年 労働裁判所の既済事件数)	なし
フランス	175,174件 (2012年 労働裁判所の係属件数)	— (労働監督官が非公式な調停を行う場合がある。)
イタリア	113,337件 (2012年 労働審判所の新受件数)	— (地域労働局の調停委員会による紛争解決)
スペイン (※1)	421,043件 (2013年 労働裁判所の新受件数)	529,067件 (2013年 調停・仲裁サービス (SMAC) の個別労働紛争あっせん・調停件数)
デンマーク (※1)	労働仲裁パネル：97件 (2013年に扱った紛争件数) 解雇審判所：年間60～80件 労働裁判所：853件 (2013年、集団的労働紛争案件を含む。)	— (中央苦情処理委員会において対応)
韓国	—	14,322件 (2013年 全労働委員会における合計受付件数)
オーストラリア (※1)	1,264件 (2013年、連邦裁判所及び連邦巡回裁判所における労働関係紛争取扱件数)	37,066件 (2013年度 公正労働委員会の新受件数。集団的労働紛争を含む。)
アメリカ	— (通常裁判所において審理)	88,778件 (2014年度の雇用機会均等委員会 (EEOC) 新受件数)
日本	民事訴訟：3,254件 (新受、2014年) 労働審判：3,416件 (新受、2014年)	労働局における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：238,806件 (2014年度) ⇒労働局あっせん申請件数：5,010件 (2014年度) 労働委員会あっせん申請件数：319件 (2014年度) 労政主管部局あっせん申請件数：845件 (2014年度)

※1 裁判所に訴えを提起する前に、行政機関等に調停やあっせん等を申し立てることを義務付けている

(注) 「—」は件数が不明、「なし」は制度そのものが存在しない場合。

(出典) 独立行政法人労働政策研究・研修機構『解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較～イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア及びアメリカ～』、最高裁判所事務総局『司法統計』

7. 解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較（概要）①

1. 調査概要

「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）において、主要先進国において判決による金銭救済ができる仕組みが各国の雇用システムの実態に応じて整備されていることを踏まえ、国内外の関係制度・運用に関する調査研究を行う旨が明記されたことを踏まえ、厚生労働省からの依頼を受け、独立行政法人労働政策研究・研修機構において実施したもの。

● 調査対象国

イギリス・ドイツ・フランス・イタリア・スペイン・デンマーク・韓国・オーストラリア・アメリカの9か国

● 調査項目

- ・ 正当な解雇事由や差別禁止、手続規制などの**解雇規制**
- ・ 解雇紛争を取扱う機関と手続（違法解雇の場合の救済のあり方を含む。）

2. 違法とされる解雇～理由、解雇制限、手続

● 解雇の正当な理由

- ・ **9か国中8か国**（イギリス・ドイツ・フランス・イタリア・スペイン・デンマーク・韓国・オーストラリア）で**必要**。

● 解雇制限

- ・ **9か国すべての国で、一定範囲の解雇**（以下のような理由による解雇）が**法律上禁止**されている。

→ 雇用差別に当たる解雇

労働組合権を侵害する解雇

産前産後休業や育児休業等家族的責任による休業権の行使

● 解雇の一般的手続

- ・ 7か国（イギリス・アメリカを除く各国）で、書面による通知が必要。
- ・ 7か国（イタリア・アメリカを除く各国）で、解雇予告期間の定めがある。

7. 解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較（概要）②

3. 違法な解雇に対する救済

- 解雇に正当な理由が必要な8か国すべてにおいて、不当解雇については、制度上、原職復帰（及び解雇期間中の逸失賃金の支払）と補償金（ないしは損害賠償）による解決が選択的に可能となっている。

※ 日本においても、労働者は、①解雇無効による労働契約上の地位確認及び解雇期間中の未払賃金の請求、②解雇を不法行為として損害賠償の請求のいずれかまたは双方を行うことができる。

- 原職復帰・補償金の選択については、国によって様々な手法がある。

例 イギリス：裁判所が、労働者の希望、原職復帰の実現可能性等を勘案して決定。

ドイツ：解雇が不当で無効の場合原職復帰が原則であるが、労働者に労働関係の継続が期待できない場合等には、労働者または使用者の申立により、補償金の支払が命ぜられる（解消判決制度）。

※ 裁判所が解消判決を行う例は限定的（特に使用者側申立）

フランス：従業員11人以上の企業の場合、原職復帰が可能であるが、労働者又は使用者が応じなかった場合、損害賠償による救済がされる。従業員10人以下の場合は、損害賠償による解決。

- ・ 解雇制限違反の場合、原職復帰による救済を原則とする国がある（例 フランス、イタリア、スペイン、デンマーク（一部））。

- 補償金の算定も、国によって様々な手法がある。

- ・ 具体的な算定方式を定めていない国・・・イギリス、フランス、韓国、オーストラリア

※ イギリス・フランスでは、最低補償額の定めが、イギリス、オーストラリアでは、上限額の定めがなされている。

これらの国では、労働者の損害（解雇期間中の逸失賃金など）をもとに、諸事情を勘案して損害賠償金額を算定している。

- ・ 勤続年数を基礎とする算定式を定め、これにより補償金額を算定している国・・・イタリア、スペイン

- あっせん・調停や和解などを用いて、当事者間の合意により多くの紛争を解決している国も多い。

例 ドイツでは、労働裁判所に提起された解雇事件でも、その多くが、裁判手続内の和解により補償金の支払をすることにより決着している。

- 円滑迅速な紛争解決のため、より簡易な手法によるあっせん等を実施したり、過去の事例の救済状況（補償金額等）を統計化して公表している国がある。

4. 経済的理由による集団的解雇（整理解雇）

- ・ 労使協議や行政機関への報告等の手続について詳細に義務付けている国が多い。

- ・ アメリカでは、集団的労使関係法上、労働組合との団体交渉が義務付けられており、整理解雇についても、同法上のルールにしたがった処理が行われる。

7. 解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較（概要）③

5. 個別的労働関係についての紛争の調整機関

● 紛争の調整機関

- ・ 特別の機関・部門で扱う国が多い。
 - **5 か国**（イギリス・ドイツ・フランス・スペイン・デンマーク）では、**労働関係を扱う特別の裁判所**が設けられている。そのうち、**4 か国**（イギリス・ドイツ・フランス・デンマーク）では、**職業裁判官及び労使の裁判官による三者構成**。
イタリアでは、地方裁判所の中に労働審判手続が設けられている。
オーストラリアでは、不公正解雇について行政機関である公正労働委員会が初審としての決定を行う。
- ・ 司法機関に加え、行政機関が紛争調整を行う国も多い。
 - **3 か国**（イギリス・スペイン・オーストラリア）では、**訴訟提起に前置して行政機関によるあっせん等の紛争調整**を義務付けている。
韓国では、司法機関と行政機関が並列し、どちらを選択するかは労働者に委ねられている。
イタリアでは、行政機関の調停を任意に利用できる。

● あっせん等の調整的な解決方法

- ・ **9 か国全ての国で、あっせん、調停、和解などの調整制度を用いることにより、当事者の合意による紛争解決を促している**。
 - ①裁判手続において、和解による解決を促す手法
②行政機関等のあっせん、調停制度の利用による解決を促す手法 の2種類が見られる。
- ・ 調整制度等の実施を義務付けたとしても、その成功率はあまり高くない場合もある（フランス、スペイン）。

6. 企業内や労使による解雇紛争の解決

- ・ イギリスにおいては、企業内で懲戒手続や苦情処理手続を定めることを促進するためのガイドラインが定められている。
- ・ アメリカにおいては、労働組合のない企業においても、自主的に紛争処理システムを構築している例が見られる。
- ・ 集団的労使関係の枠組みを用いて、労使協議により紛争解決を図る国もある（デンマーク・オーストラリア・アメリカ）。

7. 解雇紛争の仲裁による解決

- ・ アメリカを除く8か国では、公的機関によって紛争解決が図られる一方、一般的な労働者についての私的な仲裁は行われていない。
- ・ アメリカでは、組合により組織化された企業における「労働仲裁」のほか、組合組織のない企業でも「雇用仲裁」が行われているが、後者は、繰り返し制度を利用する使用者側に事実上有利になるとの弊害があると指摘されている。

8. 解雇ルールの各国比較＜禁止解雇＞

	禁止されている主な解雇理由	救済方法（禁止解雇）
イギリス	①性、年齢、人種、障害等 ②産前産後、育児休業等 ③公益通報 ④従業員代表 ⑤労働組合への参加及び活動 ⑥安全衛生活動 ⑦使用者への申立 ⑧陪審への参加 ⑨信条	●①の差別的解雇については、権利の確認・補償金の支払のほか、雇用審判所による原職復帰や再雇用の勧告が可能。使用者が勧告に正当な理由なく従わない場合は、補償金が増額される。補償金は上限なし。精神的損害の補償も認められる。また、不当解雇と同様の方法で救済することも可能。 ●②～⑨は自動的に不当解雇とされる。
ドイツ	①性、年齢、人種、障害等 ②産前産後、育児休業等 ③従業員代表 ④労働組合への参加及び活動 ⑤使用者への申立 ⑥信条 ⑦重度障害者（統合局の許可が必要）	●解雇は無効とされ、不当解雇と同様の方法で救済
フランス	①性、年齢、人種、障害等 ②産前産後、育児休業等 ③業務上の傷病 ④公益通報 ⑤従業員代表 ⑥労働組合への参加及び活動、合法的ストライキへの参加 ⑦陪審への参加 ⑧信条	●解雇は無効とされ、労働者は一般に復職権を有する ●復職する場合、解雇期間中の逸失賃金を上限とする補償金の支払い ●復職しない場合、損害賠償を請求可能（賃金6月分が下限）
イタリア	①性、年齢、人種、障害等 ②産前産後、育児休業等 ③公益通報 ④従業員代表 ⑤労働組合への参加及び活動、合法的ストライキへの参加 ⑥使用者への申立 ⑦信条	●解雇は無効とされ、原職復帰&解雇期間中の逸失賃金（賃金5月分が下限）の支払。 ●損害賠償も請求可能 ●労働者が原職復帰命令から30日以内に請求した場合は、賃金15月分の支払いで請求日に労働関係終了。
スペイン	①性、年齢、人種、障害等 ②産前産後、育児休業等 ③従業員代表 ④労働組合への参加及び活動 ⑤信条	●解雇は無効とされ、原職復帰&解雇期間中の逸失賃金の支払。 ●原職復帰が困難or適当ではない場合、不当解雇の補償金支払（裁判所の裁量で、一定額を加算可能）
デンマーク	①性、年齢、人種、障害等 ②産前産後、育児休業等 ③業務上の傷病 ④労働組合への参加及び活動 ⑤使用者への申立 ⑥信条	●差別的取扱いによる解雇の場合、原則として原職復帰 ●各根拠法に、不当解雇の場合と異なる救済方法として、原職復帰が原則とされる場合や、不当解雇より高額な補償額が定められている場合がある
韓国	①性、年齢、人種、障害等 ②産前産後、育児休業等 ③業務上の傷病 ④公益通報 ⑤労働組合への参加及び活動 ⑥信条	●解雇は無効とされ、不当解雇と同様の方法で救済
オーストラリア	①性、年齢、人種、障害等 ②産前産後、育児休業等 ③業務上の傷病 ④労働組合への参加及び活動 ⑤使用者への申立 ⑥信条	●公正労働委員会が、原職復帰&解雇期間中の逸失賃金支払や、補償金の支払い等の命令が可能
アメリカ	①性、年齢、人種、障害等 ②産前産後、育児休業等 ③公益通報 ④労働組合への参加及び活動 ⑤安全衛生活動 ⑥使用者への申立 ⑦陪審への参加 ⑧遺伝子情報	●雇用機会均等委員会への申立が可能 ●最終的には裁判所が救済内容を決定するが、法制度上は、当該行為の差止め、原職復帰（逸失賃金支払）等、また、意図的差別認定の場合、補償的賠償・懲罰的賠償等の命令が可能。補償的賠償・懲罰的賠償は従業員規模に応じて\$50,000～\$300,000が上限
日本（参考）	①業務上の傷病による休業期間 & その後30日間 ②産前産後の休業期間 & その後30日間の解雇 ③国籍、信条、社会的身分 ④監督署への申告 ⑤労働組合の組合員であること ⑥女性（男性）であること、女性の婚姻、妊娠、出産、産前産後休業等 ⑦育児・介護休業等の申出、取得等 ⑧通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者あること ⑨公益通報 ⑩地方労働局長へのあせん申請等	●解雇は無効とされ、不当解雇と同様の方法で救済

9. 解雇ルールの各国比較 <不当解雇>

	解雇理由の制限	管轄(初審)	出訴期間	救済方法（不当解雇）	補償金の算定（不当解雇）	不当解雇の救済手続について	整理解雇の補償金
イギリス	解雇には公正な理由が必要	雇用審判所 ※三者構成	3月以内	原職復帰&解雇期間中の逸失賃金支払が原則。裁判所が労働者の希望、原職復帰の実現可能性等を勘案して原職復帰による救済が適当でないと認めるときは、補償金による救済。	基礎額+損失補填額 ①基礎額 21歳以下：勤続1年につき週給の半額、22歳～40歳：勤続1年につき週給相当額、41歳以上：勤続1年につき週給の1.5倍（上限の定めあり） ②損失補填額 解雇無効までの賃金相当額（上限の定めあり）	雇用審判所での審判前に、行政機関であるA C A Sのあっせん制度の利用が義務づけられている。	剰員整理手当 21歳以下：勤続1年につき週給の半額、22歳～44歳：勤続1年につき週給相当額、41歳以上：勤続1年につき週給の1.5倍（上限の定めあり）
ドイツ	「社会的に正当な事由」が必要	労働裁判所 ※三者構成	3週間以内	原職復帰&解雇期間中の未払賃金支払。労働者に労働関係の継続が期待できない場合等には、労働者又は使用者の申立により、補償金の支払が命ぜられる（解消判決制度）。	<解消判決の場合> 50歳以上・勤続15年以上：賃金15月分が上限。 55歳以上・勤続20年以上：賃金18月分が上限。 上記以外：賃金12月分が上限。	裁判所が解消判決を行う例は限定的である（特に使用者側申立）。多くの事案は和解により決着。	事業所に策定が義務付けられている「社会計画」に定める補償金。 一般的には、年齢×勤続年数×月給額÷50or60+α
フランス	「現実かつ重大な事由」が必要	労働審判所 ※三者構成	経済的理由は実質2月以内	11人以上企業の場合：原職復帰&解雇期間中の逸失賃金支払。労働者又は使用者が応じなかった場合、損害賠償による救済。10人以下企業の場合：損害賠償	11人以上企業に勤続2年以上：賃金6月分以上 それ以外：下限なし。	必ず調停を実施するが、調停で解決されるケースは少ない。	解雇手当 月給の10分の1（勤続11年以上の期間は15分の1）×勤続年数
イタリア	「正当事由」or「正当理由」が必要	地方裁判所（労働審判手続）	使用者に対する不服申立から180日以内	（2015年3月7日以後に雇用した労働者の場合） Ⅰ [すべての規模の企業について] ①心身の障害による就労不能である解雇で、当該解雇理由が認められなかった場合 ②解雇通知を書面により行わなかった場合： 原職復帰&解雇期間中の逸失賃金支払（最低5か月分）等 Ⅱ [大企業・中企業について] 正当事由又は主観的正当理由に当たる事実がなかった場合： 原職復帰&解雇から判決までの解雇期間中の逸失賃金支払（最高12か月分）等 上記Ⅰ・Ⅱの場合 労働者が、補償金（15か月分）による解決を選択できる。 Ⅰ、Ⅱ以外のケース（右記のⅢ、Ⅳ）は補償金による救済。	（2015年3月7日以後に雇用した労働者の場合） Ⅲ①正当事由、主観的正当理由が重大なものではなかった場合 ②客観的正当理由による解雇について当該解雇理由が認められなかった場合： [大企業・中企業]勤続1年について賃金の2か月分（最低4か月、最大24か月）。 [小企業] 勤続1年について賃金の1か月分（最低2か月、最大6か月）。 Ⅳ①解雇通知をする際、解雇理由を明示しない場合 ②解雇に当たり懲戒の手続を実施していない場合： [大企業・中企業]勤続1年について賃金の1か月分（最低2か月、最大12か月）。 [小企業] 勤続1年について賃金の半月分（最低2か月、最大6か月）。	裁判所への出訴前に、行政機関である地域労働局の調停委員会の利用ができる。まず和解による解決を試み、和解で解決出来ない場合に審判。	勤続年数に応じた退職金の支払が必要。
スペイン	客観的理由に基づく解雇、懲戒解雇、集団的解雇のみ可	労働裁判所	20営業日以内	原職復帰&解雇期間中の逸失賃金支払or補償金支払による救済。 使用者が、判決後5日以内に選択する。	（2012年2月12日以後に雇用した労働者の場合） 勤続1年につき賃金33日分（上限24月分）	裁判所への出訴前に、行政機関の調停・仲裁サービスの利用が義務づけられている。	解雇手当 勤続1年につき賃金20日（上限12月）分
デンマーク	合理的理由が必要	<労使協約対象者> 解雇審判所 ※三者構成 <上記以外> 通常の裁判所	労使交渉決裂から7日以内	<労使協約対象者> 原職復帰&解雇期間中の逸失賃金支払が原則。労使の協力関係が崩壊している、又は雇用継続の負担が極めて大きいと認められるときは、裁判所が補償金支払を命ずる。 <上記以外> 補償金支払い。	<労働協約対象者> 賃金52週分が上限。 <上記以外> 解雇予告期間の半分の期間の賃金額が上限	労働協約対象者については、まず労使交渉での解決が試みられる。	ホワイトカラーは退職金支払いが必要。 勤続年数に応じて賃金1月分～3月分
韓国	正当な理由が必要	労働委員会（行政機関） ※三者構成 or地方裁判所	<労働委員会> 3月以内	原職復帰&解雇期間中の逸失賃金支払が原則。労働者が申し立てた場合、補償金による救済。	<労働委員会> 解雇期間中の逸失賃金額等の支払。	労働委員会への救済申立と裁判所への訴訟提起を選択できる。	－
オーストラリア	合理的・正当な理由が必要	公正労働委員会（行政機関）	21日以内	原職復帰&解雇期間中の逸失賃金支払が原則。公正労働委員会が現職復帰ではなく補償金の支払による救済が適当と判断した場合には、補償金による救済。	賃金26週分とAU\$66,500のうちいずれか低い額が上限。	裁判所への出訴前に、行政機関である公正労働委員会に救済申立することが必要。	剰員整理手当 勤続年数（1年以上）に応じて賃金4週分～16週分
アメリカ	連邦法上は正当理由は不要	－	－	－	－	－	紛争回避のため、賃金数週分～数十週分の金銭補償や退職プランが提示されることがある。
日本（参考）	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解雇は、無効	裁判所（民事訴訟公労働審判手続）※労働審判手続は三者構成	－	労働者は、①解雇無効による労働契約上の地位確認 & 解雇期間中の未払賃金の請求、②解雇を不法行為として損害賠償の請求 のいずれかを選択できる。	－	都道府県労働局のあっせん等のサービス、労働審判手続の調停・審判による任意的解決がされる場合が多い。正式の裁判でも、和解で解決される場合が多い。	法律上の義務はないが、正社員については退職金が支払われる場合が一般的である。また、人員整理の場合はその上乗せされるのが一般的。