

参考資料

参照条文

○民法

第1条第3項

権利の濫用は、これを許さない。

第536条第2項

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。

第627条第1項

当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から二週間を経過することによって終了する。

(参考) 労働基準法第20条第1項

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30日前にその予告をしなければならない。30前に予告をしない使用者は、30分以上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。

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。

第710条

他人の身体、自由若しくは名誉を侵害した場合又は他人の財産権を侵害した場合のいずれであるかを問わず、前条の規定により損害賠償の責任を負う者は、財産以外の損害に対しても、その賠償をしなければならない。

○労働契約法

第16条 区分

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。

失業等給付の基本手当（※） 年齢・被保険者期間別給付日数

（※）一般被保険者が失業した際、「①離職日までの2年間で、被保険者期間が12ヶ月以上だった場合」又は「②倒産、解雇等による離職者又は有期労働契約が更新されなかったこと等による離職者で、①の場合に当てはまらず、離職日までの1年間に、被保険者期間が6ヶ月以上の場合」に支給されるもの。

（イ） 倒産、解雇等による離職者（（ハ）を除く）

被保険者であった 期間 区分	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上 35歳未満		90日	180日	210日	240日
35歳以上 45歳未満		90日	180日	240日	270日
45歳以上 60歳未満		180日	240日	270日	330日
60歳以上 65歳未満		150日	180日	210日	240日

（ロ） 一般の離職者（（イ）又は（ハ）以外の者）

被保険者であった 期間 区分	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
全年齢	—	90日	90日	120日	150日

※ 有期労働契約が更新されなかったこと等による離職者については、原則（ロ）の給付日数だが、平成29年3月31日までは、暫定的に（イ）の給付日数となる。

（ハ） 就職困難な者（障害者等）

被保険者であった 期間 区分	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
45歳未満	150日	300日			
45歳以上 60歳未満		360日			

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、労働紛争解決手段として活用されている都道府県労働局のあっせん、労働審判の調停・審判及び民事訴訟の和解について、事例の分析・整理を平成26年度中に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、裁判所の協力を得て、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。

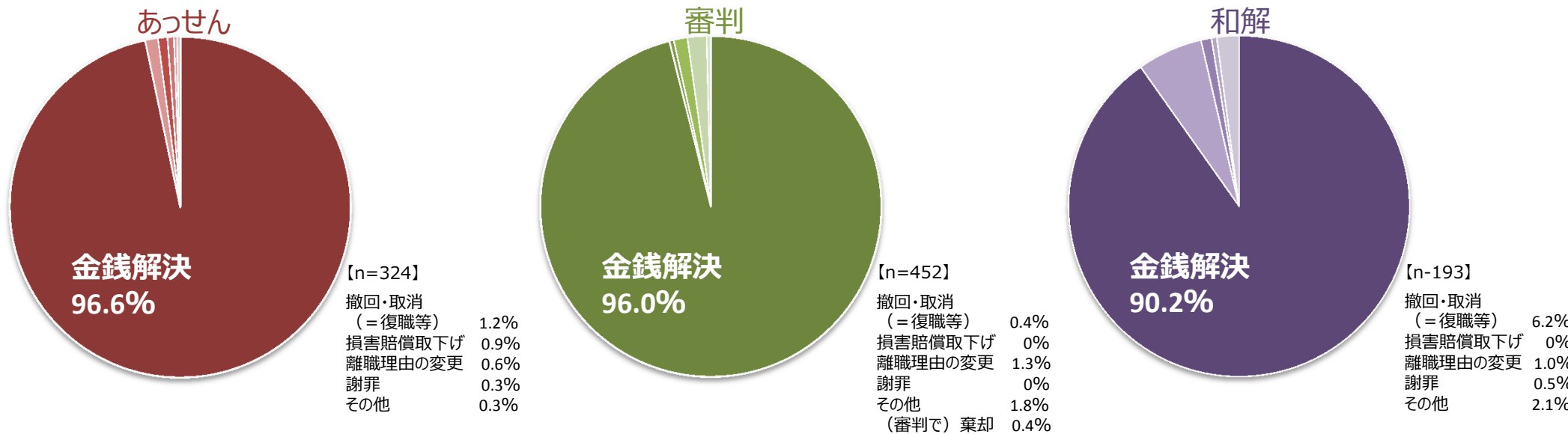
調査対象事案は以下のとおり。

- （注）都道府県労働局のあっせん事例は個別労働関係紛争事案全体について、労働審判の調停・審判事案及び裁判上の和解事案は金銭目的以外の事案全体について調査しているため、解雇等の雇用終了事案のほか、労働条件引下げや退職勧奨、配置転換等の事案が調査対象に含まれている。
- ・ 都道府県労働局のあっせん事案（以下「あっせん」）：2012年度に4労働局で受理した個別労働関係紛争事案853件（※）
 - ・ 労働審判の調停・審判事案（以下「審判」）：2013年に4地方裁判所で調停または審判で終局した労働審判事案452件
 - ・ 民事訴訟の和解事案（以下「和解」）：2013年に4地方裁判所で和解で終局した労働関係民事訴訟事案193件

※ 都道府県労働局のあっせんについては、任意の制度であるため、あっせん申請の相手方が不参加を表明した場合、解決に至らずに終了することがある。
以下「2. 解決内容の傾向」「3. 解決にかかる期間の傾向」「4. 金銭解決の金額の傾向」「5. 月収表示でとらえた金銭解決の金額の傾向」については、あっせん申請のあった事案のうち38.0%に当たる、合意成立によって解決に至った事案に限ったデータを表示している。

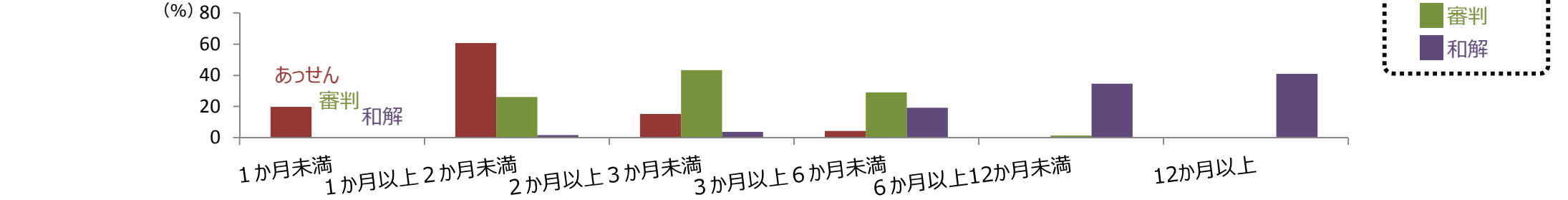
2. 解決内容の傾向

あっせん・審判・和解ともに、**多くのケースにおいて金銭解決が活用**されている。
雇用終了事案の場合、復職の事例は非常に少なくなっている。



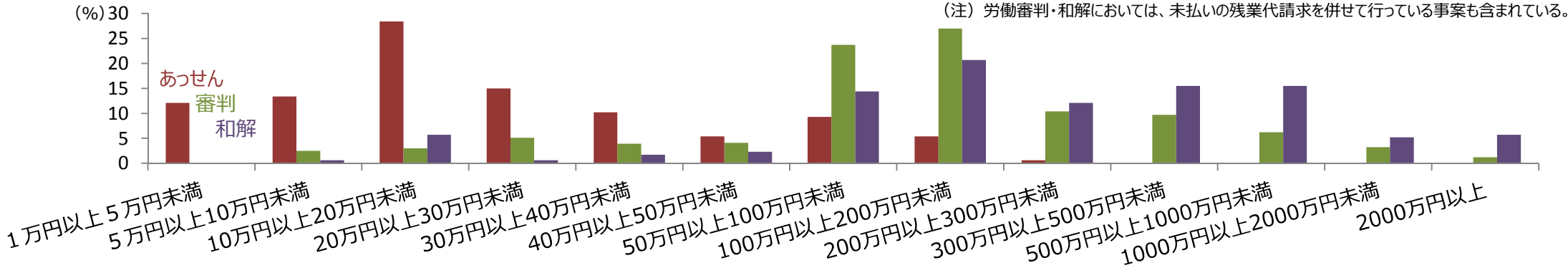
3. 制度利用期間の傾向

あっせんは2か月以内で、審判は6か月以内で解決されるケースが多く、迅速な解決が図られている。一方で、和解については、6か月以上の期間を要するケースが多い。



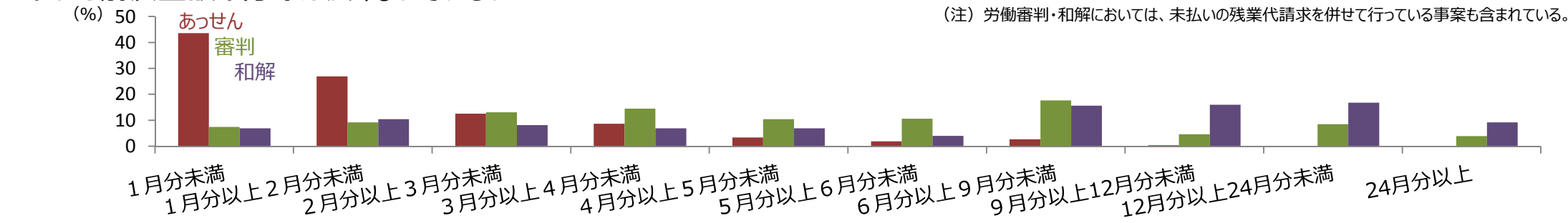
4. 金銭解決の金額の傾向

あっせんは低額で解決する傾向がある一方で、審判及び和解は高額で解決する傾向があるが、いずれも解決金額の分布は広がっている。



5. 月収表示でとらえた金銭解決の金額の傾向

4. と同様に、あっせんは低額で解決する傾向がある一方で、審判及び和解は高額で解決する傾向があるが、いずれも解決金額の分布は広がっている。



6. 月収表示でとらえた解決金額の属性別分布 <詳細は次々ページ以降を参照>

- ※ 解決金額については、賃金月額との間に比例関係が存在するが、相対的水準を確認する必要があることから、月収表示で分析。
- ※ 使用者側と労働者側のいずれに責任があると考えられる事案なのか、といった事案の内容分析が不可能である点に留意。

- 性別 : 「あっせん」「審判」「和解」とも、男女間にあまり差は見られないが、女性の解決水準が若干高め。
- 雇用形態別 : 「あっせん」では、正社員と直用非正規との間で解決水準にほとんど差が見られない。
 「審判」「和解」では、正社員の解決水準が高め。
- 勤続年数別 : 「あっせん」では、勤続年数が高いほど解決水準は高め。「審判」「和解」では散らばりが大きい。
- 役職別 : 「あっせん」「審判」「和解」とも役職なしが多数を占めるため、有意な結果は得られないが、役職者も役職なしと同様の散らばりを示している。

- 賃金月額別 : 「あっせん」については、賃金月額が高いほど解決水準は低くなるが、「審判」「和解」では散らばりが大きい。
- 企業規模別 : 「審判」「和解」は、従業員数不明が多いため参考数値にとどまるが、「あっせん」では散らばりが大きい。
- 解決期間別 : 「あっせん」では、解決期間が短いほうがやや解決水準が低くなる傾向にあるが、「審判」「和解」では散らばりが大きい。
- 弁護士等利用: 「あっせん」は大部分が「双方利用せず」、「審判」「和解」は大部分が「双方利用あり」であり、有意な結果は得られない。

- 事案内容別 : 「あっせん」では、解雇事案の解決水準がやや高め。「審判」「和解」では散らばりが大きい。

- ▶ 総じて散らばりが大きくなっている。

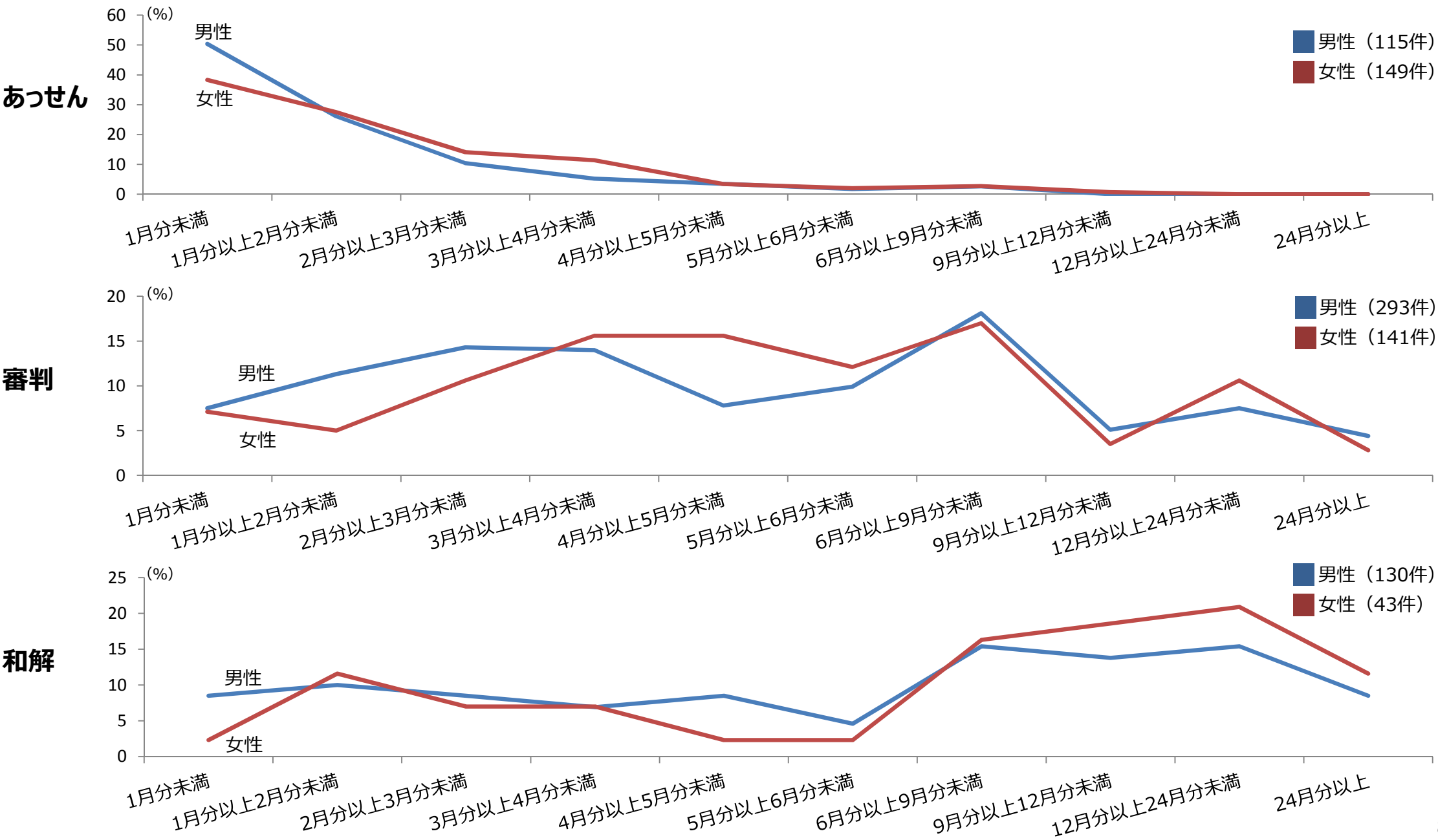
7. その他の傾向

- **あっせんの解決率は上昇傾向**にあり、合意成立に至った事案の比率は、2008年度は30.2%であったが、2012年度には38.0%。
- **弁護士の利用**について、**あっせん**においては**労使双方とも利用しない傾向**（95.0%）がある一方で、**労働審判・和解**においては**労使双方とも利用する傾向**（労働審判88.9%、和解95.3%）がある。
- あっせん・労働審判・和解それぞれの**活用状況を属性別に分析**すると、次の傾向が見られる。
 - ・ 雇用形態別 **あっせん→労働審判→和解の順で、正社員の比率が高まる。**
（正社員の比率は、あっせん47.1%、労働審判75.7%、和解79.8%）
 - ・ 勤続年数別 **あっせん→労働審判→和解の順で、1年未満の短期勤続者の比率が下がる。**
（あっせん41.9%、労働審判33.0%、和解17.7%。
なお、10年以上の長期勤続者の比率は、あっせん13.1%、労働審判16.8%、和解31.3%）
 - ・ 企業規模別 従業員数は、労働審判事案の68.1%と和解事案の78.2%において明らかでなく、正確な評価は困難だが、
（従業員数）従業員数が明らかな事案によれば、**和解はあっせん・労働審判に比して、相対的に大企業社員の割合が高い。**

月収表示でとらえた解決金額の属性別分布 ①

1. 性別に見た解決金額

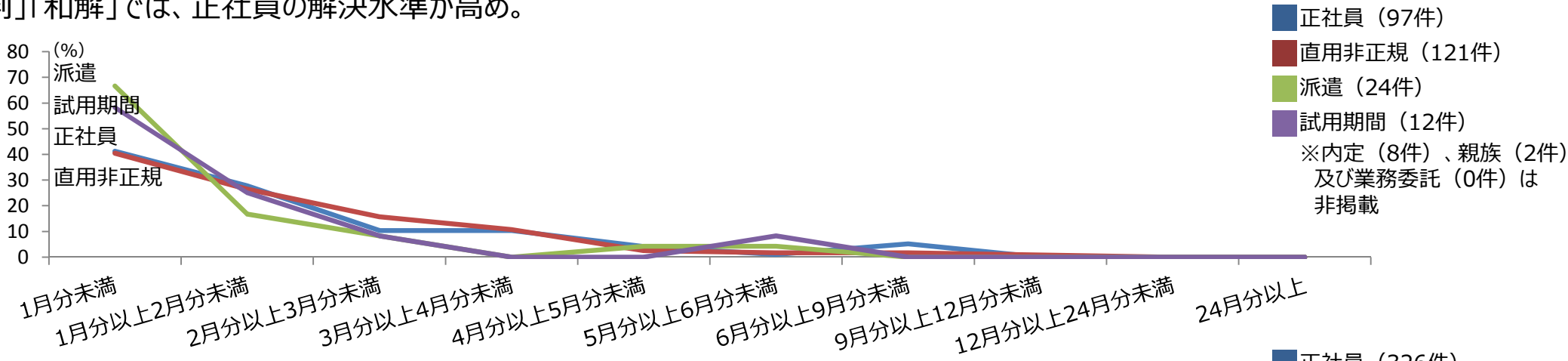
● 「あっせん」「審判」「和解」とも、男女間にあまり差は見られないが、女性の解決水準が若干高め。



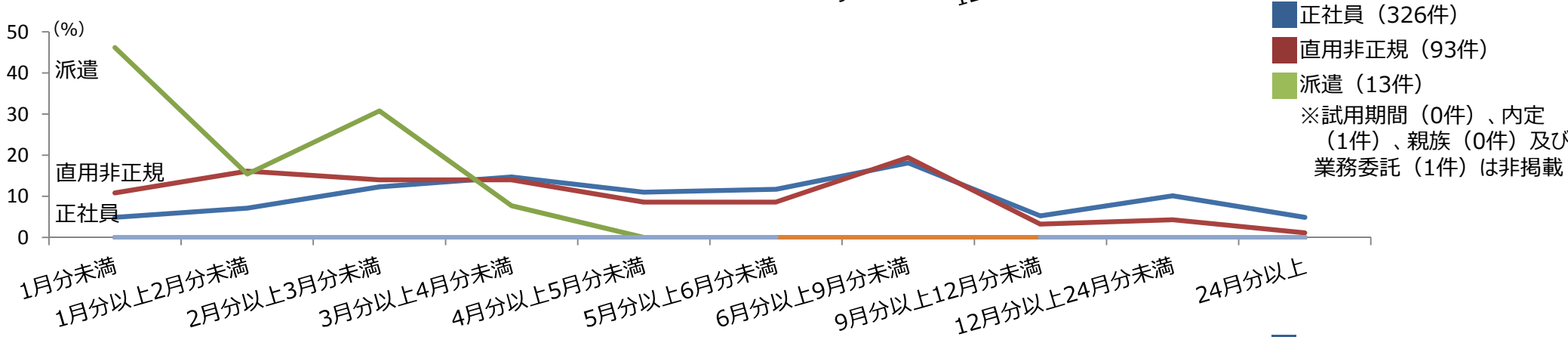
2. 雇用形態別に見た解決金額

- 「あっせん」では、正社員と直用非正規との間で解決水準にほとんど差が見られない。
「審判」「和解」では、正社員の解決水準が高め。

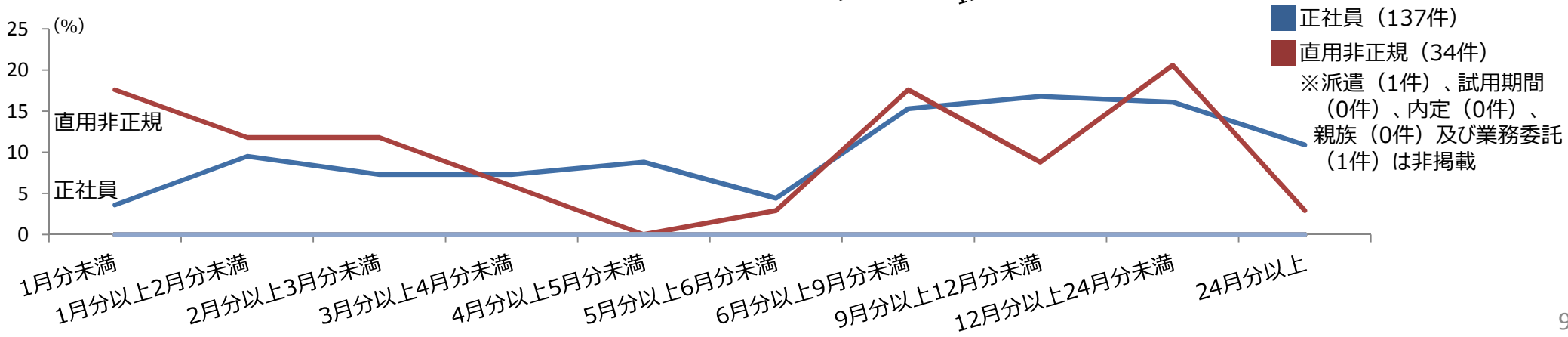
あっせん



審判



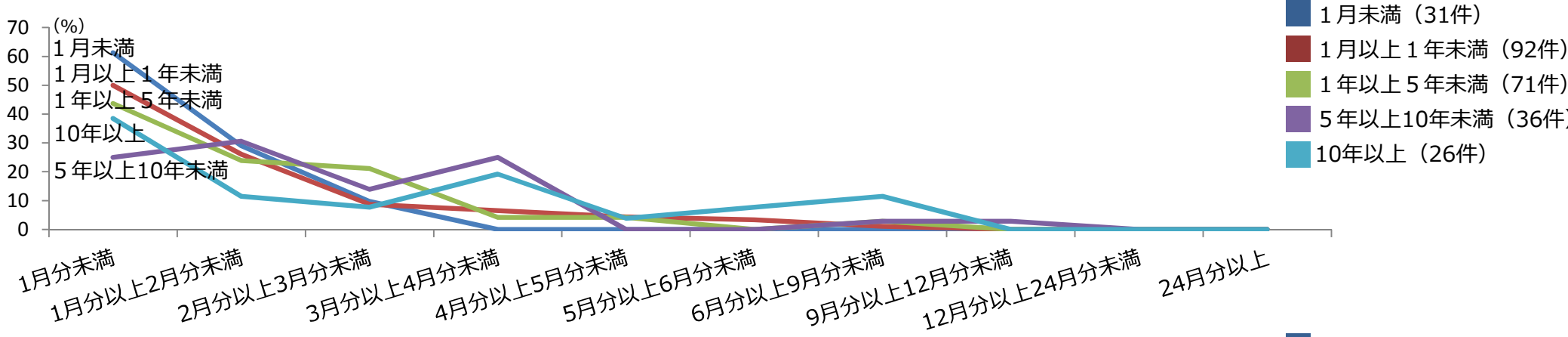
和解



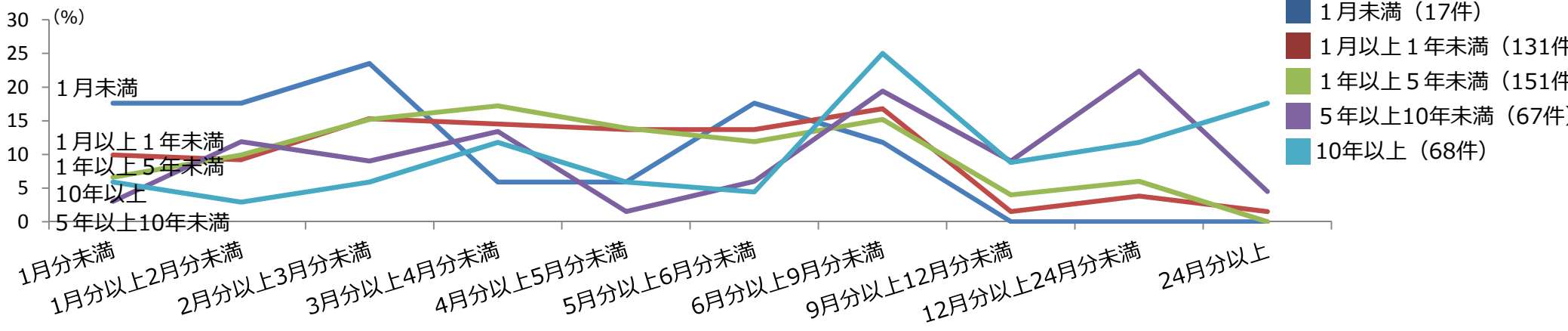
3. 勤続年数別に見た解決金額

● 「あっせん」では、勤続年数が高いほど解決水準は高め。
「審判」「和解」では散らばりが大きい。

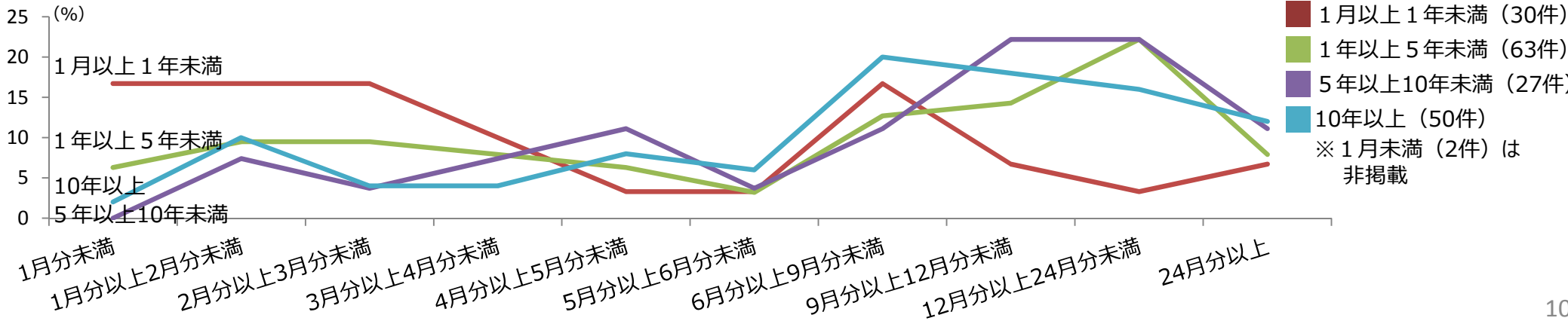
あっせん



審判



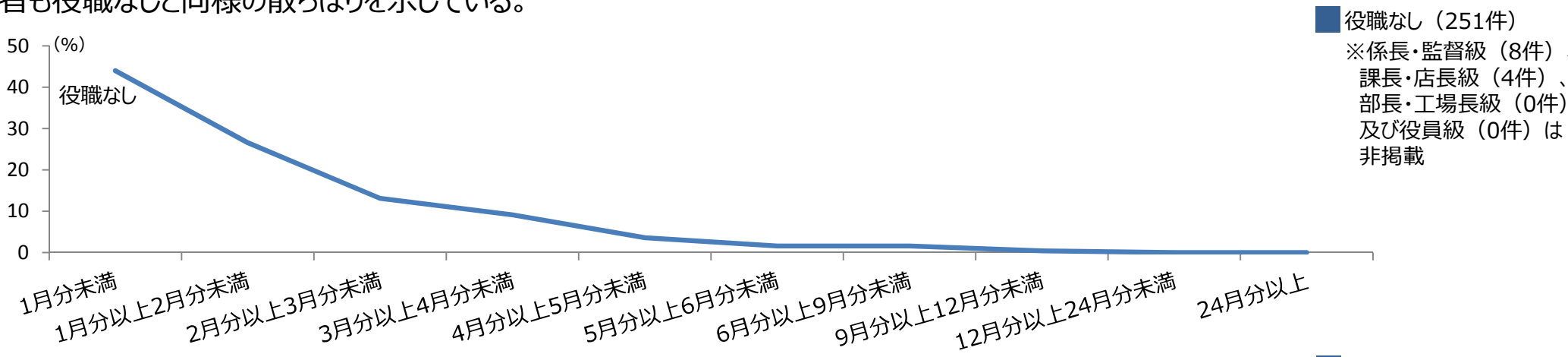
和解



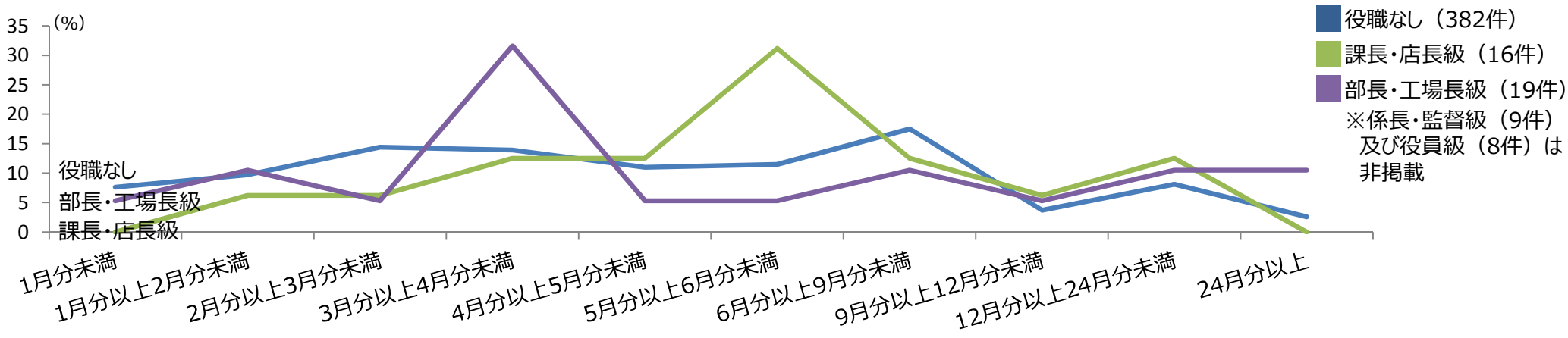
4. 役職別に見た解決金額

● 「あっせん」「審判」「和解」とも役職なしが多数を占めるため、有意な結果は得られないが、役職者も役職なしと同様の散らばりを示している。

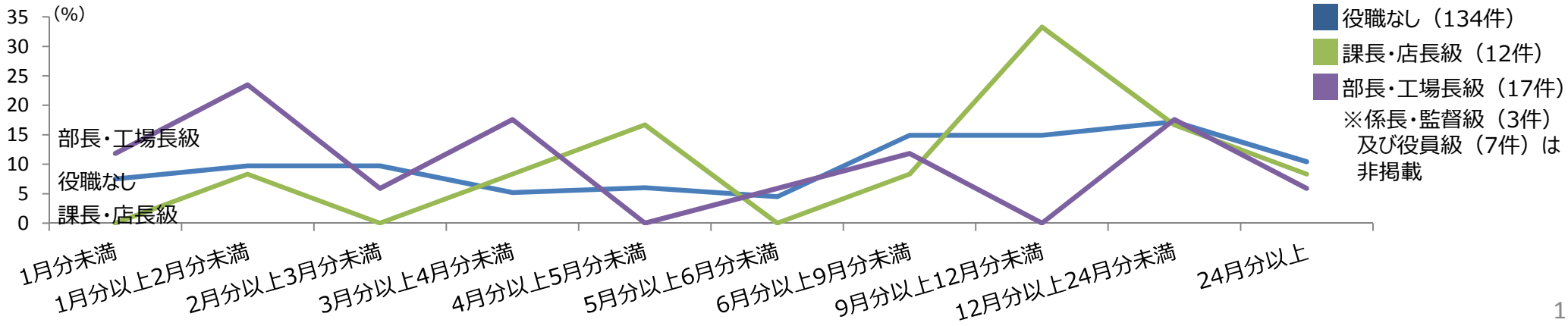
あっせん



審判



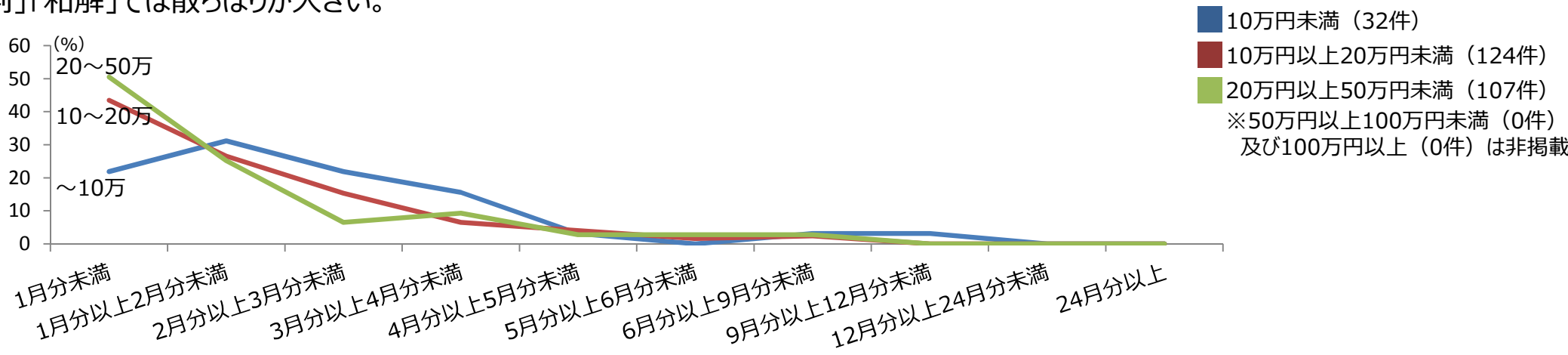
和解



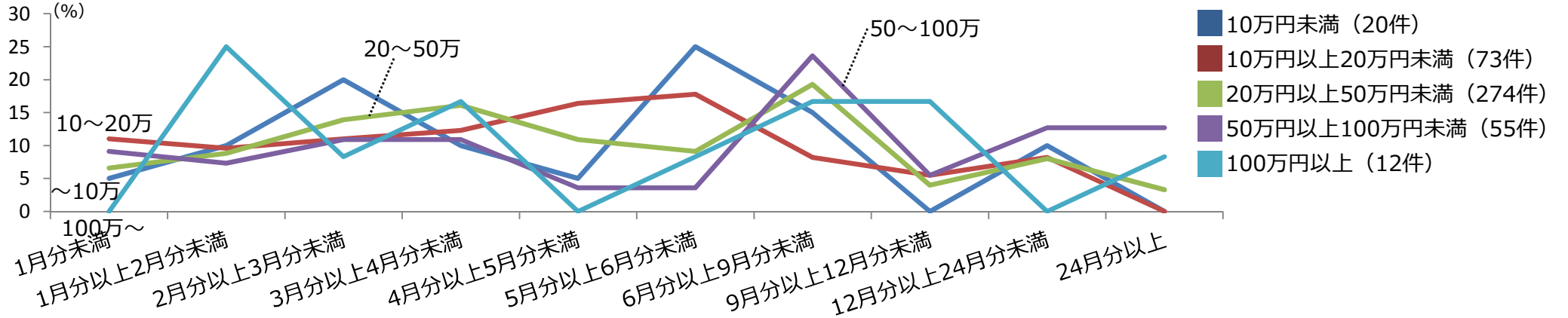
5. 賃金月額別に見た解決金額

- 「あっせん」については、賃金月額が高いほど解決水準は低くなるが、「審判」「和解」では散らばりが大きい。

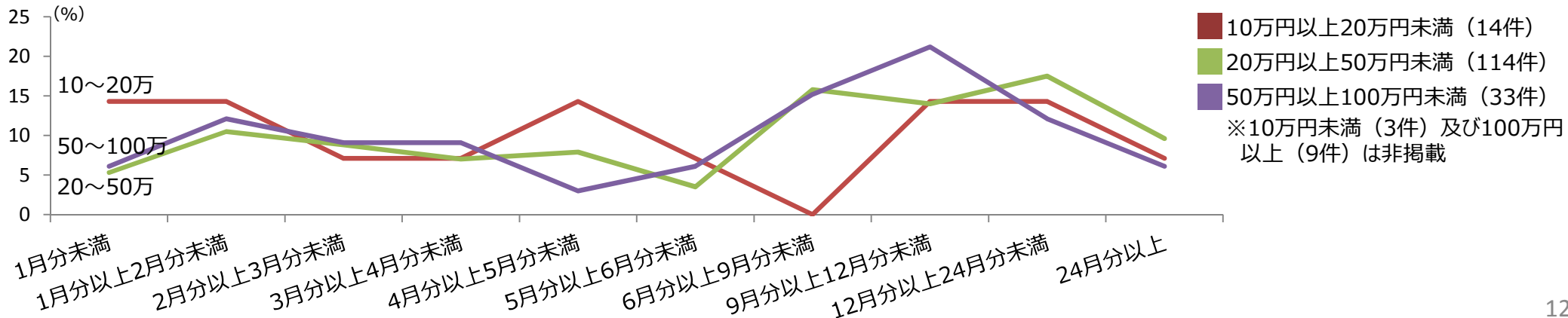
あっせん



審判

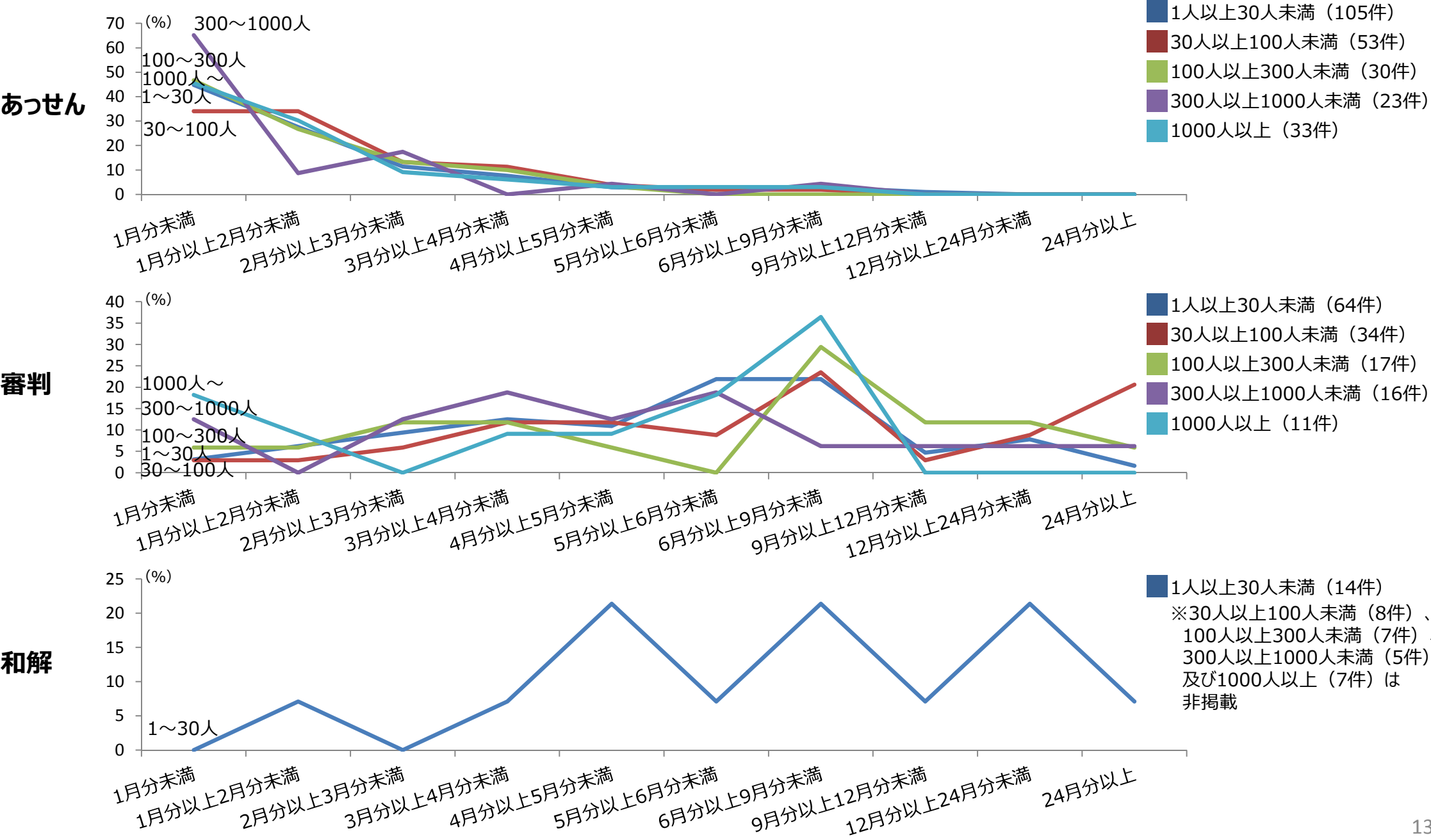


和解



6. 企業規模別に見た解決金額

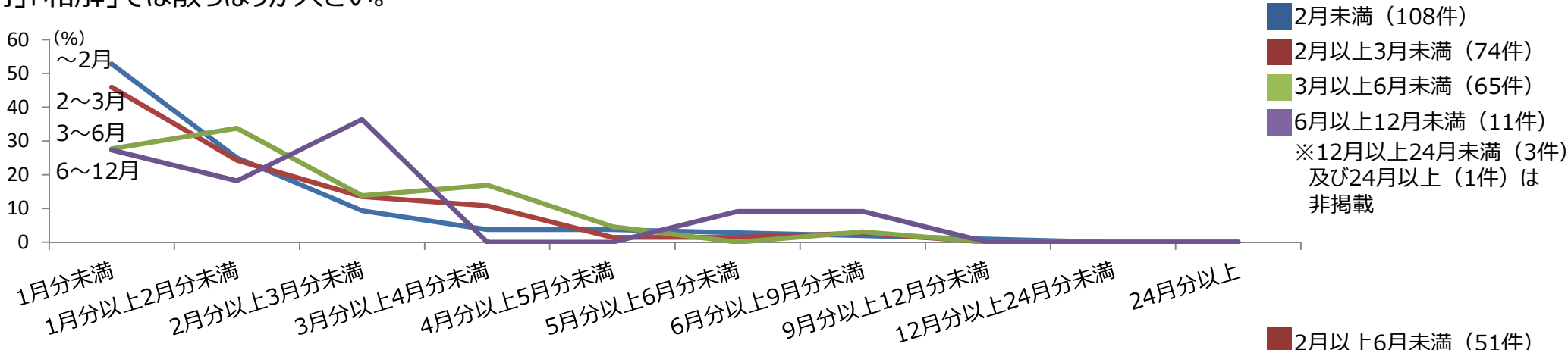
● 「審判」「和解」は、従業員数不明が多いため参考数値にとどまるが、
「あっせん」についてみると、企業規模の大小と解決水準には関係は認められない。



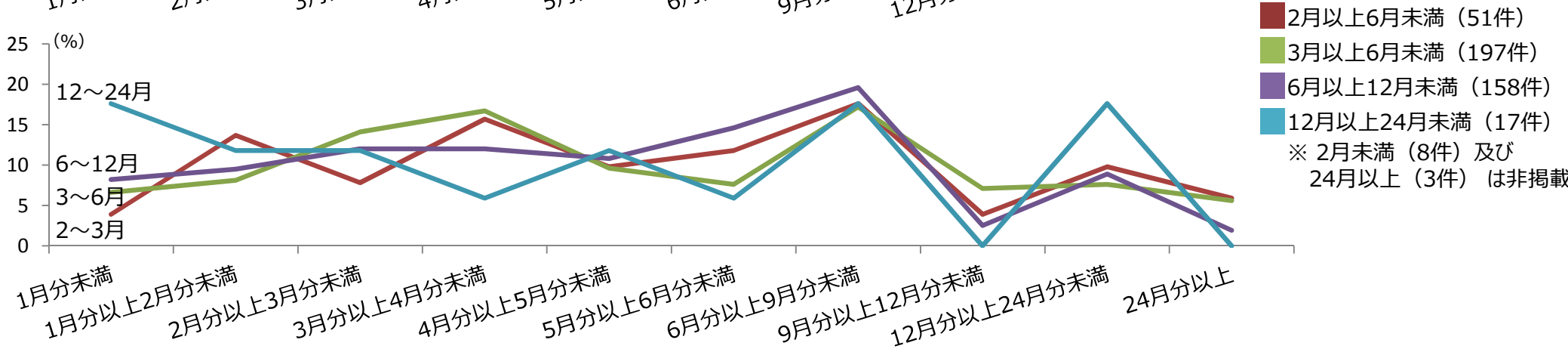
7. 解決期間別に見た解決金額

● 「あっせん」では、解決期間が短いほうがやや解決水準が低くなる傾向にあるが、「審判」「和解」では散らばりが大きい。

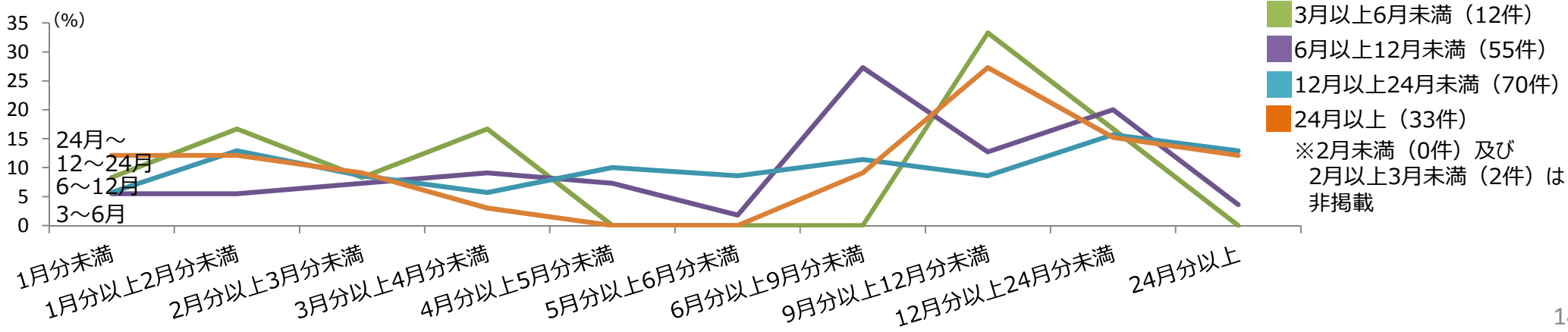
あっせん



審判

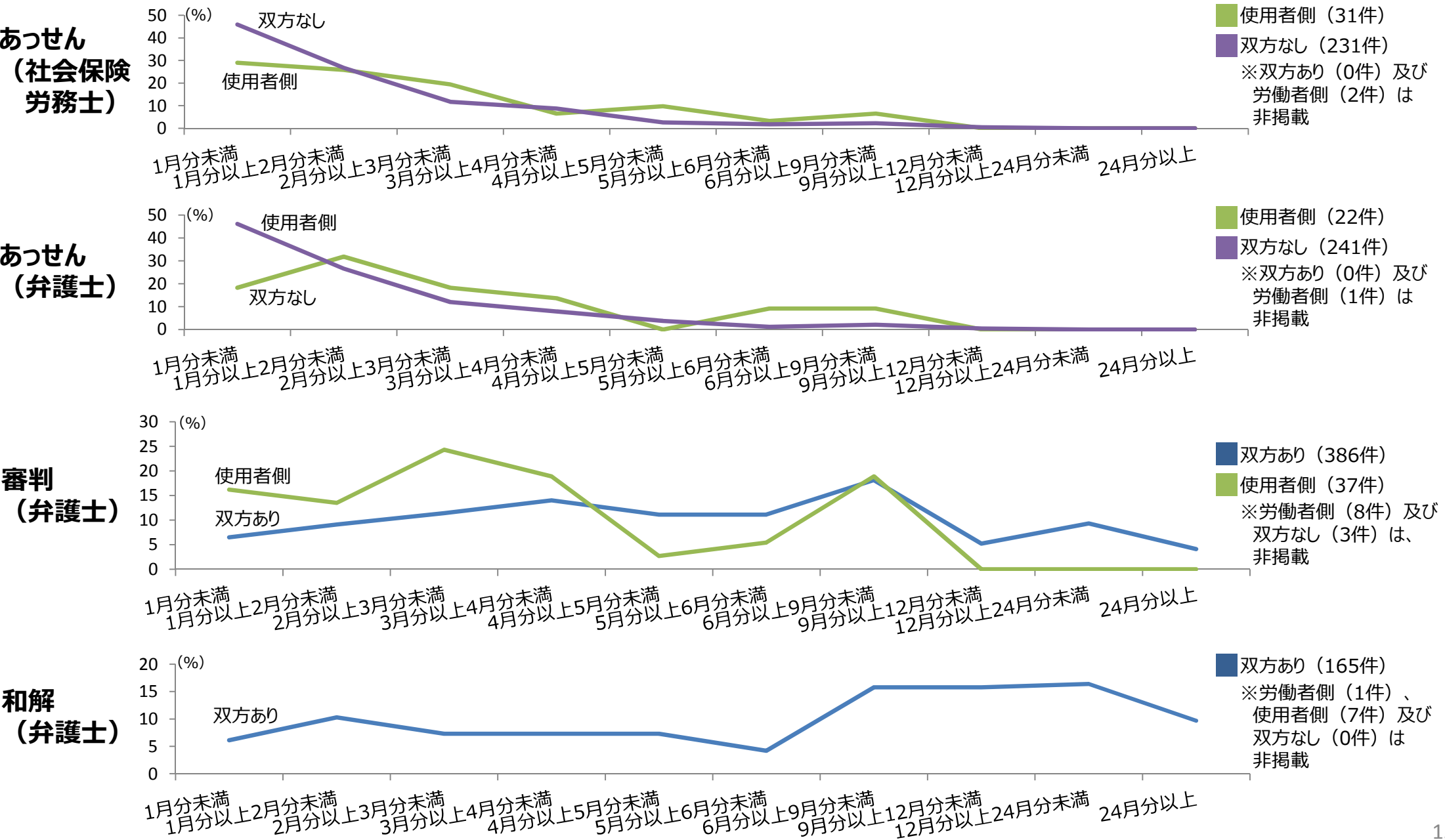


和解



8. 弁護士又は社会保険労務士の利用と解決金額

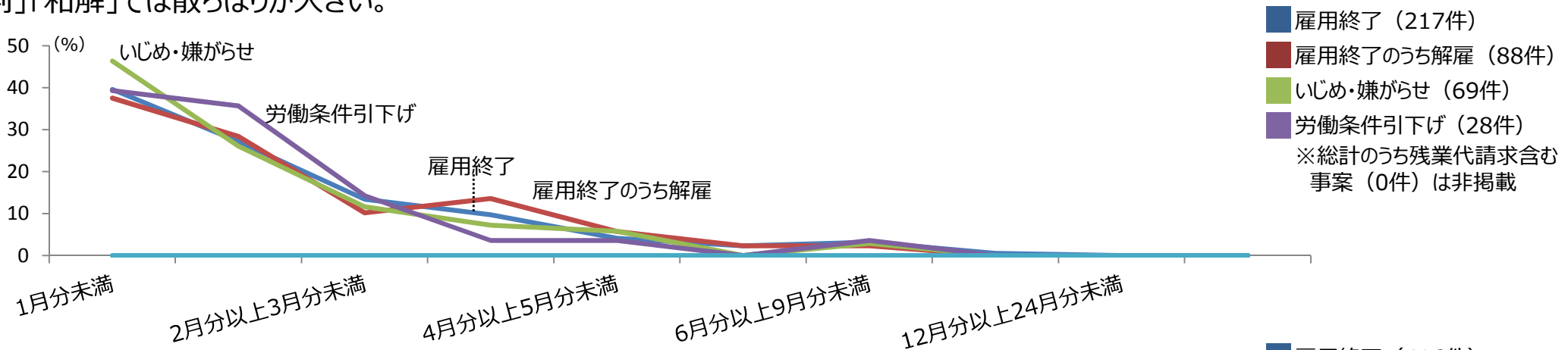
● 「あっせん」「審判」「和解」とも、利用の有無に偏りがあり、有意な結果は得られない。



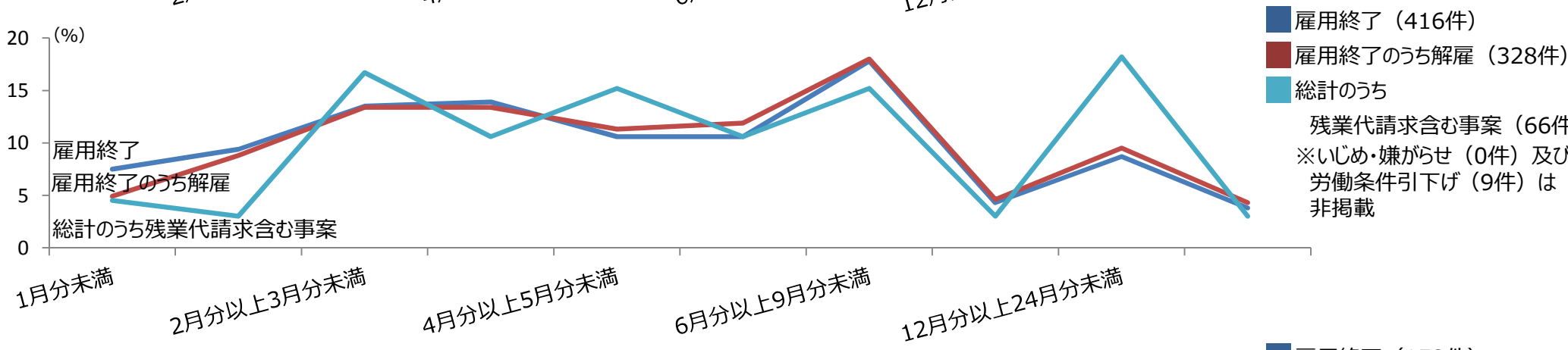
9. 事案内容別に見た解決金額

- 「あっせん」では、解雇事案の解決水準がやや高め。
「審判」「和解」では散らばりが大きい。

あっせん



審判



和解

