

「諸外国における解雇の金銭救済制度に関する 有識者に対するヒアリング調査」（概要）

諸外国における解雇の金銭救済制度に関する有識者に対するヒアリング調査の目的・概要

1：目的

諸外国における解雇の金銭救済制度について、各国の制度の詳細や制度導入に伴う社会的影響等を明らかにする。

2：概要

調査主体：独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）

調査対象国：解雇の金銭救済制度を導入しているドイツ、フランス、イギリス

調査手法：調査対象国における有識者（労使団体、裁判官、弁護士、政府関係者等）に対して以下の事項に関するヒアリング及び文献調査を実施。

- ・金銭救済制度（金額算定のルールを含む。）の制定経緯の詳細
- ・解雇訴訟提起の状況（労使当事者のニーズを含む。）
- ・解雇規制や紛争解決制度の利用状況
- ・解雇規制や紛争解決制度の運用状況・評価
- ・解雇規制や紛争解決制度が解雇紛争（労使の行動を含む。）に与えている影響

等

ドイツにおける解雇の金銭救済制度等に係るヒアリング結果について

【特色】

- ・ドイツにおいては、不当・違法な解雇に対する法的救済として、解雇を無効とし、労働契約関係の存続を強制することが原則となっているが、一部の有識者の見解によれば、通常は労使双方とも復職による解決を望んでおらず、大多数が復職ではなく、金銭による解決がなされている。
- ・他方、金銭解決制度についても法律上は複数整備されているものの、実際にはこれらの制度が利用されることは稀であり、従来から解雇紛争の大多数は、裁判上の和解において、金銭解決を行うことにより終了している。
- ・金銭解決に当たっては、勤続年数×月収×0.5という算定式を基準として用いることが、和解等における実務上の慣行として確立したものとなっている。

【金銭救済制度（金額算定のルールを含む。）の制定経緯の詳細】

- ・ドイツでは不当解雇に対する法的救済は解雇無効が原則となっているが、当事者間の信頼関係が崩壊してしまっている例外的な局面においては、労働関係の存続を強制することは妥当ではないとの政策的判断に基づき、1951年の解雇制限法制定時に金銭解決制度である解消判決制度が整備された（※）。また、2003年には、経営上の必要性に基づく解雇の事案において、使用者側の解雇コストの予測可能性の向上や解雇訴訟件数の減少（＝労働裁判所の負担軽減）等を目的として、解雇制限法が改正され1a条という新たな金銭解決制度が整備された。

（※）同制度による補償金の法的性質は、労働者が労働関係を失うことに対する補償であると解されている。

- ・裁判上の和解において解雇訴訟につき金銭解決を行う場合には、実務上、勤続年数×月収×0.5という算定式が基準として用いられている。かかる算定式の出自は必ずしも明らかではないが、0.5という係数については、和解手続の開始時点では、裁判官にとって、当該解雇の有効性に関する心証が50:50であることに由来している。なお、この算定式は、2003年に解雇制限法1a条が立法化された際には、同条に基づく補償金の算定式としても用いられた。

ドイツにおける解雇の金銭救済制度等に係るヒアリング結果について

【解雇訴訟提起の状況（労使当事者のニーズを含む。）】

ドイツでは、解雇訴訟については出訴期間が短い（3週間）一方、労働裁判所の訴訟費用は安価であることや権利保護保険（サービス）が普及していること等を背景に、（労働市場の状況等により変動幅はあるが）年間15万件前後（※）の解雇訴訟が労働裁判所に係属している。そのうえで、労働裁判所制度自体が和解による解決を促進していること、また労使双方が通常は復職による解決を望まないこと等に起因して、ドイツの解雇訴訟の大多数は金銭解決を内容とする和解により終了している。但し、ごく稀にはあるが、復職を内容とする和解が行われることもある。

（※）2019年は178,797件、2021年は119,364件が係属している。

【解雇規制や紛争解決制度の利用状況】

- ・前記の通り、ドイツの解雇訴訟は従来から、その大多数が裁判上の和解において、金銭解決を行うことで終了している。
- ・解消判決制度については、同制度に基づく金銭解決が認められるためには、解雇が社会的に不当であることに加え、当事者間の信頼関係が崩壊していること（解消事由）の主張立証が必要とされる等、要件が厳格であるため、実務上はほとんど利用されていない。
- ・解雇制限法1a条については、ドイツの使用者は同条を利用することは解雇の有効性に関する自身の立場の弱さを露呈することになると考えること、また使用者が同条を利用しようとしても、同条が定める補償金額は裁判上の和解において用いられる基準算定式と同一であるため、労働者としてはより高額な補償金を得るために裁判上の和解において金銭解決を行おうと行動すること等から、ドイツでは1a条は実務上はほとんど利用されていない。

ドイツにおける解雇の金銭救済制度等に係るヒアリング結果について

【解雇規制や紛争解決制度の運用状況・評価】

- ・裁判上の和解においては、前記の通り、和解手続の開始時点では裁判官にとって当該解雇の有効性に関する心証が50:50であることから、0.5という係数が用いられているため、まずは個別事案における当該解雇の有効性に関する心証により、かかる係数が変動しうる。また、地域や使用者の支払能力、紛争期間の長さ（＝使用者が敗訴した場合におけるバックペイのリスク）等も、0.5という係数の変動要因となりうる。
- ・解消判決制度のもとで金銭解決が行われることは、前記のとおり稀ではあるが、その場合の補償金は原則（※1）として月収の12ヶ月を上限として、裁判官の裁量により算定されており、実務上勤続年数×月収×0.5という裁判上の和解における算定式がベースとされている。この場合には、当該解雇の社会的不当性、解消事由の内容、当該労働者の年齢、月収、勤続年数、家族関係、労働市場の状況等（※2）、幅広い事情が考慮されうる。なお、同制度の政策的評価については、信頼関係の崩壊という例外的局面において金銭解決を可能とする点で肯定的に評価する見解がある一方、申立権者を労働者側に限定するとともに、補償金額の上限を廃止するよう改正すべきとの見解もある。
- （※1）例外として、50歳以上かつ勤続15年以上の場合は月収の15ヶ月、55歳以上かつ勤続20年以上の場合は月収の18ヶ月が上限。
- （※2）年金への期待度、予想される失業期間、新たな職場における不都合等も含む。
- ・解雇制限法1a条については、前記の通り、実務上はほとんど用いられておらず、同条が意図した政策目的（解雇コストの明確化、労働裁判所の負担軽減等）は、実現されていない。そのため、同条の政策的評価としては、否定的な見解が多いが、裁判上の和解において実務上活用されている算定式を法律に位置づけた点で有意義であると評価する見解もある。

【解雇規制や紛争解決制度が解雇紛争（労使の行動を含む。）に与えている影響】

2003年に立法化された解雇制限法1a条は、前記の通り、解雇コストを予測可能なものとすることにより、使用者が経営を理由とする解雇を行いやすくすることを目的の一つとしていたが、実務上はほとんど用いられていない。また、ドイツでは、労使当事者が裁判外において合意解約により労働契約を終了させることも従来から可能であるが、1a条の立法化は、このような合意解約をめぐる労使の行動に、何ら影響を与えていない。

(参考) ドイツにおける解雇規制や紛争解決制度について

- 違法・不当な解雇に対する救済は法律上、解雇を無効とし、労働契約関係の存続を強制することが原則になっているが、金銭により解決する制度として、解消判決制度（解雇制限法9条）や経営を理由とする解雇に係る補償金（同法1a条）が規定されている。なお、実際には解雇紛争の大多数が裁判上の和解により、金銭解決を行うことで終了している。

	解雇規制			紛争解決制度		
	手続規制	実体規制		解雇制限法		裁判上の和解
		一般的規制（解雇制限法）	特別規制	解消判決制度	解雇制限法1a条	
対象となる解雇	<基本的手続> ・事業所委員会（※）に対する意見聴取 ・書面による解雇の通知 これらの手続を行っていない解雇 ----- <解雇予告期間> 解雇予告期間（勤続期間に応じて 4 週間～ 7 か月）を経っていない解雇	社会的に正当ではない解雇。 具体的には、 ・労働者の一身上の事由（例：労働者の疾病） ・労働者の行動上の事由（例：労働者の義務違反や非違行為） ・緊急の経営上の必要性のいずれにも基づかない解雇 ※常時11人以上の労働者を雇用する事業所において、勤続6か月を超える労働者に対する解雇に適用。	・事業所委員会の委員に対する解雇 ・妊娠期間中及び出産後 4 週間以内の女性労働者に対する解雇 ・育児休業・介護休業を取得中の労働者に対する解雇 等	全ての解雇事由について利用可能。 ・労働者又は使用者が労働関係の解消申立てを行い、 ・裁判所において、解雇が社会的に不当と判断され、 ・当事者間の信頼関係が崩壊していることが立証された場合に、解消申立てが認容。	緊急の経営上の必要性に基づく解雇についてのみ利用可能。 ・使用者が解雇通知で、解雇が緊急の経営上の必要性に基づくものであり、労働者が出訴期間を徒過させた場合には補償金を請求しうることを記載し、 ・労働者が訴訟提起せず、出訴期間を徒過させた場合に、以下の効果が発生。	全ての解雇事由について利用可能。 （労働裁判所の第一審の手続は、和解を目的とした弁論から開始するものと規定。解雇紛争の大多数が裁判上の和解により終了。）
効果	当該解雇は無効。 （労働者は労働関係の存続確認の訴えを提起。訴えが認容された場合は、労働関係の存続が確認されるとともに、使用者に対し解雇期間中の未払賃金支払が命じられる。 なお、解雇訴訟期間中について継続就労請求権を行使できる場合がある。） ※解雇予告期間を経っていない解雇が正当であった場合は、解雇予告期間の経過をもって労働関係が終了することになり、解雇予告期間を経っていない解雇が直ちに無効になるわけではない。			解消判決により、労働者に補償金請求権が発生する代わりに、解雇予告期間経過時点にさかのぼって労働関係を解消。	労働者に補償金請求権が発生する代わりに、労働契約が解雇予告期間の経過をもって終了。	ー （金銭解決がほとんどだが、稀に復職を内容とする和解が行われる場合もある。）
金額算定のルール	—	—	—	・年齢及び勤続年数に応じて月収の12～18か月分が上限。 ・算定式： 勤続年数×月収×0.5 （法定の算定式はないが、裁判上の和解における算定式をベースとしつつ、より幅広い事情を考慮）	算定式： 勤続年数×月収×0.5 （法定の算定式）	算定式： 勤続年数×月収×0.5 （実務上活用されている算定式） ※解雇の有効性に関する裁判官の心証等により係数は上下。
期限	出訴期間は解雇通知の到達から 3 週間以内			解消申立ては、労使双方から控訴審の口頭弁論終結時まで可能。	同法 1 a条に定める事項が記載された解雇通知の到達から 3 週間以内に労働者が解雇制限訴訟の提起を行わなかった場合に制度利用が可能。	和解弁論は訴えの提起から2週間以内に行われるが、その後の手続でも、裁判上の和解は可能。

※ 16歳以上の労働者を常時 5 名以上雇用し、そのうちの 3 名が18歳以上かつ勤続 6 か月以上である事務所において、選挙を行い設置。全従業員を代表し、操業時間短縮や解雇等の重要事項について、使用者と協議し共同決定する権利を有する。
 <参考：整理解雇に関する規定> 常時21人以上の労働者が雇用されている事業所で、事業の縮小・閉鎖により一定規模以上の解雇が行われる場合、事業所委員会があれば、使用者との共同決定により、被解雇労働者（当該解雇が法的に有効である場合を含む）に対する不利益を補償・緩和するために社会計画が策定され、通常は其中で被解雇労働者に対する補償金が定められる。

フランスにおける解雇の金銭救済制度等に係るヒアリング結果について

【特色】

- ・フランスにおいては、不当解雇の救済は復職が選択されることは基本的になく（※）、金銭補償が一般化している。
（※）通常のスト権を行使したことを理由とする解雇など一定の場合には、解雇無効として復職が認められる。
- ・裁判で不当解雇と判断された場合には、不当解雇補償金の支払いが課されるが、具体的な算定式は法律上も実務上も存在しない。その水準については勤続年数に応じた上限・下限基準を示した一覧表により判断される。
- ・使用者は解雇の当否を問わず、不当解雇補償金とは別に解雇補償金を支払う必要がある。また、それらとは別に、労働者は名誉や人格権の侵害について、民事責任を根拠に損害賠償を請求することが可能となっている。
- ・裁判外の制度として、労使当事者の要望により、法定上の手続き及び解雇補償金と同額以上の支払いを行うことにより、労働者と使用者が合意により労働契約を終了させる法定合意解約制度が導入されている。
- ・不当解雇補償金及びこれに相応する和解金の支払いについては、一覧表の範囲内であれば、使用者側の社会保障負担及び労働者側の税負担が免除されるため、労働者・使用者の双方に一覧表の範囲内で和解するメリットが存在する。

【金銭救済制度（金額算定のルールを含む。）の制定経緯の詳細】

- ・フランスでは、1973年法以来、解雇理由に正当性が認められない解雇（不当解雇）に対する救済として、労働法典には復職（労使双方の同意が必要）または復職が実現しない場合には不当解雇補償金の支払いが規定されており、不当解雇補償金の額については、賃金6ヶ月分以上という下限基準が設けられていた（上限基準なし）。
- ・不当解雇補償金は、損害賠償的性格や不当解雇に対する抑止的性格を併せ持つものとして理解されている。
- ・裁判所における不当解雇補償金の認容額が裁判所間で大きく異なることなどを背景に、また、予測可能性の向上を目的に、2017年改正では、労働者の勤続年数に応じて、不当解雇補償金の上限および下限基準（一覧表）が設定された。なお、従業員11人未満の小規模企業については異なる下限基準が適用される。
- ・差別的解雇など（※）法律で禁止された解雇については、解雇の無効・復職および解雇期間中の未払い賃金の支払い、または、労働者が復職を望まない場合には賃金6ヶ月分以上の補償金の支払いを求めることができる（下限基準のみで上限基準なし）。
（※）行政の許可なくなされた被保護労働者（従業員代表、組合代表等）に対する解雇等も含まれる。
- ・不当解雇補償金とは別に、労働者は、解雇の過程における使用者の態様の悪質さ等を理由に、民法典上の民事責任を根拠に、損害賠償を請求することも可能である。
- ・解雇規制とは別に、労働法典は、労働者と使用者が合意により労働契約を終了させる方法として法定合意解約について規定している。同制度は、労使当事者の要望により2008年に導入された仕組みであり、法所定の手続き（事前の話し合い、書面の作成、行政による認可）と解雇補償金と同額以上の補償金の支払いが義務付けられている。

フランスにおける解雇の金銭救済制度等に係るヒアリング結果について

【解雇訴訟提起の状況（労使当事者のニーズを含む。）】

- ・解雇訴訟は、労働契約から生じる個別紛争を管轄する労働裁判所が管轄し、労働裁判所に申し立てられる事件の9割近くが労働契約の終了に関する事案であり、その大部分が労働者本人に起因する解雇（人的解雇）に関する事案である。
- ・労働裁判所における訴訟期間の長期化問題を背景に、近年は、労働裁判所への申立て手続きの複雑化ないし厳格化を内容とする法改正が行われ、訴訟提起（特に本人訴訟）のハードルが上がった。
- ・労働裁判所への申立て件数は年間10.7万件（2023）であり、2015年比で約40%減少している。その要因ないし背景には、①上記の労働裁判所改革による手続きの厳格化②法定合意解約の成功、③不当解雇補償金に関する一覧表の導入などが指摘される。

【解雇規制や紛争解決制度の利用状況】

- ・フランスでは、不当解雇の救済として復職が選択されることは基本的になく、不当解雇補償金の支払いが一般的である。
- ・解雇通知以後解雇訴訟提起までの間および訴訟提起以降も、当事者間で和解交渉は一般に行われている。
- ・労働裁判所は調停前置主義を採用しているが、仮処分事件を除く本案のうち調停部で調停成立に至った割合は約19%（2024）である。
- ・法定合意解約による労働契約の終了件数は、年間約51.4万件（2024）であり、近年は年間50万件前後を推移している。

フランスにおける解雇の金銭救済制度等に係るヒアリング結果について

【解雇規制や紛争解決制度の運用状況・評価】

- ・不当解雇補償金の具体的な算定式は法律上も実務上も存在しない。
- ・不当解雇補償金の算定にあたっては、解雇期間中の逸失収入のほか、年金などについて生じる損失、解雇に伴い転居を強いられることから生じる費用、解雇されなければ享受できたであろう利益、再就職の困難さなど、さまざまなものが考慮される。
- ・不当解雇補償金に関する一覧表が導入されたことで、金銭面での予測可能性が高くなったとの評価がある。その一方で、不当解雇に対する抑止的効果という点では不十分だとの評価もある。
- ・不当解雇補償金の上限基準が導入された結果、実務では、一覧表ないし上限基準の適用を回避する動き（差別やハラスメントを理由とする解雇であるとして解雇の無効を主張するケース）や、残業代など労働契約の履行から生じる金銭支払請求が増えている。
- ・実務家および専門家からは、不当解雇補償金に関する一覧表の導入前後で認容額に大きな相違は生じていないとの見解が示された。ただし、勤続年数が短い労働者については、補償金の上限が低いことから、弁護士費用の点を考慮すると、裁判所に提訴するメリットが少なく、提訴することを諦める傾向がみられる、逆に、賃金水準や勤続年数が長い労働者による提訴が増えているとの指摘もある。
- ・解雇紛争における当事者間での和解交渉ないし和解金の提示では、労働者の勤続年数が重要視される。

【解雇規制や紛争解決制度が解雇紛争（労使の行動を含む。）に与えている影響】

- ・不当解雇補償金に関する一覧表の導入以降、裁判による認容額の上限がみえてきたことから、和解が非常に増えているとの評価がある。もっとも、労働裁判所における訴訟期間の長期化を理由に、訴訟当事者が和解を模索するケースも指摘される。
- ・不当解雇補償金およびこれに相応する和解金の支払いに対しては、一覧表の範囲内であれば、使用者側の社会保障負担および労働者側の税負担が免除されるため、税及び社会保障費との関係で労働者使用者の双方に一覧表の範囲内で和解するメリットが存在する。
- ・労使実務家の見解によれば、予告期間が再就職先を探すのに十分な長さがある、あるいは再就職を見つけられたことが、提訴するか否かに関する意思決定には影響しない。
- ・法定合意解約は、実務上、退職を希望する労働者側からの提案が多いが、使用者側が解雇前に提案することもある。

(参考) フランスにおける解雇規制や紛争解決制度について

・原則として全ての解雇に解雇補償金の支払いが課される。さらに解雇の手続規制に違反した場合、労働者は補償金を請求可能。また、不当解雇の場合の救済は、金銭補償によることが一般化している（金銭補償の上下限あり）。ただし、法律で明文で禁止されている違法解雇については、労働者側が復職又は金銭補償による救済を選択可能。

	解雇規制			紛争解決制度
	手続規制	実体規制		裁判上の和解
		一般的規制	特別規制	
対象となる解雇	＜基本的手続＞ ・解雇対象労働者に対する事前面談への書面での招集・実施 ・解雇通知書の交付（解雇理由を明記） これらの手続を行っていない解雇 ----- ＜解雇予告期間＞ 解雇予告期間（法定の最低基準は勤続期間に応じ 1 か月又は 2 か月）を経ていない解雇（労働者の重大な非行を理由とする場合を除く。） ----- ＜解雇補償金＞ 全ての解雇（労働者の重大な非行を理由とする場合を除く。） ※ 勤続8か月以上の労働者に対する解雇に適用。	解雇事由に現実かつ重大な事由がない解雇	・基本的自由の侵害による解雇 ・モラルハラスメント又はセクシャルハラスメントによる解雇 ・性や出自等を理由とする差別的解雇 ・通常のスト権を行使したことを理由とする解雇等	全ての解雇事由について利用可能。 （労働裁判所への申立て後は、原則としてまず和解が試みられるが、調停手続の段階で和解に至るのは約19%（※ 1））
効果	＜基本的手続＞ ・正当な解雇かつ基本的手続違反の場合は、補償金（賃金 1 か月分額を上限）を請求可能 ・不当解雇の場合は、不当解雇補償金により一括的に救済 ----- ＜解雇予告期間＞ 労働者は解雇予告補償金（解雇予告期間の賃金額）を請求可能 ----- ＜解雇補償金＞ 解雇時に解雇補償金の支払義務が発生。 ・算定式：賃金月額×勤続年数×1/4（10年超の部分は1/3） ※労働協約等でより有利な条件等が定められている場合は、そちらを優先。	裁判で不当解雇と判断された場合は復職（労使双方の同意が必要）又は不当解雇補償金の支払（復職が選択されることは基本的にない）	当該解雇は無効。 原則として復職の権利が認められる。 労働者が復職を望まない場合は、補償金の支払のみ請求することも可能。 （賃金 6 か月分相当額が下限となり、不当解雇補償金の上限は適用されない。）	－
金額算定のルール		・勤続年数に応じて不当解雇補償金の上下限を設定。 上限：賃金 1 ～20か月分 下限：賃金0～ 3 か月分（従業員 11人未満の企業では 0 ～2.5か月分） ※解雇補償金が法定額を上回って支払われた場合、金額算定において考慮可能。		－
期限	出訴期間は契約終了の通知から12ヶ月（違法な差別的解雇の無効を求める訴えについては差別が明らかになってから 5 年）。			労働裁判所への申立て後は、原則としてまず和解が試みられ、不調時は判定手続に移行。 ※判定手続移行後も訴外の和解は可能。

※ 1 労働裁判所に係属する事件全体（いわゆる仮処分事件を除く。）での割合。労働裁判所に係属する事件の大半は解雇事案。
※ 2 裁判で不当解雇と判断された場合、不当解雇補償金の支払いとは別に、労働者の受給していた失業手当を使用者が返還する必要が生じる場合がある。
※ 3 労働裁判所への申立ての前段階においても、裁判外の和解によって紛争が解決されることがしばしばあるほか、仲裁による紛争解決制度（裁判所が認可することで判決と同様の既判力が与えられる）も存在する。
＜参考：整理解雇に関する規定＞ 整理解雇（経済的解雇）の場合には上記の解雇規制に加えて、解雇回避策や解雇のスケジュール等を定めた雇用保護計画の策定等の法定の手続を遵守する必要がある（経済的解雇の場合、実体規制として対象労働者の企業内再配置の検討も義務付けられている）。

イギリスにおける解雇の金銭救済制度等に係るヒアリング結果について

【特色】

- ・イギリスにおいては、不公正解雇（※）については、法律上原職復帰又は再雇用による救済が原則となっているが、実際には労働者の希望や使用者の受入可能性が考慮されるため、金銭補償による解決が一般的である。
（※）解雇理由が、法律上の正当な権利行使や従業員代表者としての活動、妊娠・出産等の法定列挙事由に該当する場合は、自動的に不公正な解雇であるとみなされる。
- ・金銭補償の額については、基本額と補償額を合わせて算定される。基本額については勤続年数×週給×0.5～1.5という算定式があり、補償額については解雇による全ての経済的損失を考慮して算定されるが、多様な控除・減額の仕組みもあり、控除・減額の順序も含めて、算定方法が複雑な側面がある。
- ・雇用審判所への申立て前にACASの事前調停サービスを利用することが義務化されており、ACASの機能強化等を通じて、解雇紛争の効率的な処理の促進が図られている。

【金銭救済制度（金額算定のルールを含む。）の制定経緯の詳細】

- ・労使紛争は労使の自主的な解決・手続に委ねられるべきであると考えられてきたが（集团的自由放任主義）、集団交渉では十分な保護が得られないという批判があり、また解雇に関するストライキを減少させる目的から、1960年代から解雇に関する立法規制が展開され始めた。1963年労働契約法では予告期間が定められ、1965年剰員手当法では剰員を理由とする解雇に関する剰員手当が設けられた。
- ・1971年労使関係法において、労使審判所（現在の雇用審判所）による不公正解雇の手続・決定・救済が定められ、再雇用と併せて補償金による救済の仕組みが設けられた。また、1974年労働組合労働関係法では、原職復帰が再雇用とは区別される救済として明記された。

【解雇訴訟提起の状況（労使当事者のニーズを含む。）】

- ・1990年代中ごろから、多発する解雇紛争の効率的な処理を推進するために、社内紛争処理の活用、調停や仲裁の活用、雇用審判所における審査の効率性の向上が図られてきた。2008年には雇用審判所への申立て前になされるACASの事前調停サービスが制度化され、2013年企業規制改革法により申立前の事前調停が義務化されるとともに、和解のために行われた言動がその後の訴訟において不利な証拠として裁判所に提出されないことを保障する仕組みが導入されている。
- ・上記のいわゆる保護された会話の仕組みより、申立前事前調停における労使のコミュニケーションがうまく機能していると評価されている。
- ・2023年4月から12月までの期間では、約7割のケースで雇用審判所に対する申立てが行われなかった（解雇以外の紛争も含む）。これには、ACASによる調停等がなされたケースと労働者が訴え自体を取り下げたケースの両方が含まれている。

イギリスにおける解雇の金銭救済制度等に係るヒアリング結果について

【解雇規制や紛争解決制度の利用状況】

- ・1970年代の制度創設当初は、法律上原職復帰や再雇用による救済が想定されていたが、その後、実態としては補償金による救済が一般化した。原職復帰と再雇用については、①労働者が希望しているかどうか、②原職復帰が使用者にとって実行可能かどうか、③解雇に労働者の過失が寄与した場合、原職復帰を命じることは公正か、が考慮されなければならないとされており、実際には補償金の救済を希望する労働者が多いことに加えて、実行可能性の問題もあり、付与される救済は補償金がほとんどである（※）。
（※）雇用審判所による救済措置は、現職復帰、再雇用が一次的な救済方法とされ、それらを命じることが適切でない場合に二次的な選択として金銭による補償が命じられる。
- ・補償額の上限額は、ブレア労働党政権時において、労働者に対する十分な補償がなされていないとして£12,000から£50,000に引き上げられるとともに、物価変動にも対応して引き上げられることが定められた。しかし、保守党・自由民主党連立政権時に、補償金の額が高すぎるとされて、年間の総給与額という新たな上限額が設けられた。上記のとおり、現在は、1年分の総給与額と£118,223の低い方の額となっている。

【解雇規制や紛争解決制度の運用状況・評価】

- ・不公正解雇に対する補償金のうち、補償額は、①過去の経済的損失、②将来の経済的損失、③継続勤務要件が課されている労働法上の権利の喪失、に対する補償であり、公正かつ公平な（just and equitable）観点から決定される。
なお、②については、労働者の年齢、雇用可能性、健康、職業、労働市場や当該労働者の状態等を考慮の上、解雇による賃金低下がどの程度継続されるかが評価されるが、予測可能性に欠けるとの見解があった。
- ・補償額による補償の目的は、経済的損失を完全に補償する点にあり、ボーナスや懲罰的な損害賠償を与えることではない。労働者の経済的損失（感情損害は含まない）を補償するためのものであるため、使用者の過失の程度は考慮から除外されており、そのため使用者の行動がどれほど悪質であっても、原則として補償額は変わらないとされている。
- ・差別的解雇の補償金は、感情的な損害を含めて、解雇によって生じた全ての損失となる。加重損害や懲罰的な賠償の支払が命じられることもある。また、差別的解雇の補償金には上限額規制がない。

【解雇規制や紛争解決制度が解雇紛争（労使の行動を含む。）に与えている影響】

- ・法定の情報提供・協議が行われない中で、船員が大量解雇され、一部が新たな条件で再雇用された事案があったことを受けて、補償金の上限額規制等により、法を遵守しないコストが低くなっていることが、法定の手続を遵守しない解雇を容易にしているとの批判がある。この問題を受けて、解雇・再雇用に関する行動準則が政府において改訂され、2024年雇用権法案では、情報提供・協議義務違反の制裁が最大90日分の賃金額から最大180日へと強化され、労働条件変更に同意しない解雇を自動的に不公正とする方向性が示されている。

(参考) イギリスにおける解雇規制や紛争解決制度について

・不公正解雇については、法律上原職復帰又は再雇用による救済が原則となっているが、実際には金銭補償による解決が一般的となっており、金銭補償の金額算定のルールが規定されている。また、違法な解雇については、コモンロー上の損害賠償請求を行うことができる。なお、雇用審判所に対する訴訟提起の前に行政機関の調停等による和解を試みることが必要とされている。

	解雇規制				紛争解決制度
	コモンロー	雇用権利法（不公正解雇（※1））		平等法	ACASによる調停（※2）
		合理的手続の不実施等	自動的不公正		
対象となる解雇	・解雇予告期間（勤続期間に応じて1～12週間）や解雇手続等の雇用契約上の義務に違反している解雇 ・有期契約についてその期間終了前に行われた解雇	解雇理由の合理性と解雇手続の公平性を総合考慮して不公正と判断された解雇 ※ 使用者は、解雇の主な理由が労働者の能力不足、資格の欠如、不正行為や剰員等に該当することを示す必要がある。 ※ 解雇手続については、行動準則や判例法理において以下の手続が求められている。 ✓労働者の不正行為を理由とする場合：書面通知や調査、懲戒委員会等 ✓労働条件変更を理由とする場合：労働組合等との誠実な交渉 ✓能力不足を理由とする場合：警告や改善機会の提供等 ✓剰員整理を理由とする場合：解雇回避措置や労働組合との協議（剰員整理自体の必要性や人員基準の相当性も求められる。） ※勤続2年以上の労働者に対する解雇に適用。	・妊娠・出産 ・産休・育休 ・組合員であること ・法定の権利を主張したことを理由とする解雇等	・差別 ・ハラスメント ・報復等を理由とする解雇	－ （労働者は雇用審判所に対する訴訟提起の前に、ACASによる調停等を試みることが必要。）
効果	損害賠償の請求が可能。 （当該解雇について、雇用権利法による救済を求める場合は、その補償額の算定においてあわせて考慮される。）	・原職復帰 ・再雇用 ・補償金（基本額＋補償額＋控除・調整（※3・4））による救済。（※5） （原職復帰と再雇用が原則だが、労働者の希望や使用者の受入可能性が考慮されるため、補償金による解決が一般的）			・適切な措置に関する勧告（※6） ・補償金による救済。 － （和解に向けた議論の内容は、原則、訴訟となった場合、証拠として利用されない。）
金額算定のルール	・使用者側の義務違反により生じた全ての経済的損失 （例えば、解雇予告期間や契約期間中の解雇の場合の残余期間の賃金相当額。精神的損害は含まない。） が考慮される（※7）。	＜基本額＞ 算定式：勤続年数×週給（上限：719ポンド）×0.5～1.5（合計額上限：21,570ポンド） （労働者の勤続期間のうち、21歳以下の期間は0.5、22歳～40歳の期間は1.0、41歳以上の期間は1.5で算定。） ＜補償額＞ 上限：1年間の総給与又は118,223ポンドの低い方の額 （無給期間中の賃金相当額や再就職後の賃金減少額等の解雇による全ての経済的損失（精神的損害は含まない。）を考慮して算定。内部告発等を理由とする解雇については上限なし。）			・上限額の規定なし ・経済的損失に加え、精神的損害等についても補償（※7）。 （精神的損害額は、類型ごとの上下限の目安が示され、実務上の指針となっている。） －
期限	出訴期間は雇用終了日から6年以内（通常裁判所）又は3か月以内（雇用審判所）	出訴期間は雇用終了日から3か月以内			－ ※訴訟提起後もACASによる調停等は利用可能

※1 賃金の引下げ、降格、いじめ・嫌がらせの放置、差別等、契約の根幹に関わる重大な違反行為があり、コモンロー上労働者が雇用契約を即時解約できる場合、当該解約は、不公正解雇規制における解雇とみなされる（みなし解雇）。
 ※2 ACASとは、労使紛争の調停や仲裁サービスの提供を任務とする独立行政機関のことである。
 ※3 ①解雇について労働者にも過失がある場合、②労働者が損失を減らす義務を怠った場合の控除や③必要な手続を遵守しなかった場合の調整（※5）等がある。基本額・補償額の上限は、控除・調整後の額に適用される。
 ※4 行動準則に使用者又は労働者が不当に従わなかった場合は、補償額が最大25%増額（使用者による違反）又は減額（労働者による違反）される。
 ※5 内部告発等を理由とする解雇には、審理終了まで雇用契約を存続させる暫定的救済が与えられる場合がある。また、不公正解雇への救済に使用者が応じない場合、追加の補償金として、26～52週分の賃金額の支払が命じられる。
 ※6 将来の差別を防止するための、基準や制度の変更、合理的配慮の実施、平等に関する教育訓練などに関する勧告がされる。
 ※7 労働者が損失を減らす義務を怠った場合における控除等、金額の調整が行われる場合がある。
 ＜参考：整理解雇に関する規定＞ 整理解雇の場合には、解雇対象労働者に剰員手当を支払うこととなっているほか、同一事業場で20人以上の労働者を対象としている場合には、労働組合等への協議・情報提供義務が課されており、違反した場合、別途制裁金（最大90日分の賃金額）の支払が命じられる。