

これまでの検討会における意見等（抜粋）

※これまでの検討会の議事録に基づき事務局において作成したもの

（労働紛争解決システム全体について）

- 個別労働紛争については、労働審判などの制度の整備を評価する。一方、解雇訴訟では Yes か No の二択なので、予測が困難である。予見可能性を高めるために、裁判所が金銭解決を提示して解決するという制度も必要性はあるのではないか。
- 解雇無効等を訴えることのできる労働者はごく一部であり、ほとんどが泣き寝入りしているため、そのような者を救えるようなシステムを検討することが必要。ここで大きな議論をやるよりも、今のシステムをどう変えたら、もっと救える人が増えるのだろうかというスタンスで議論したほうがいいと思う。
- 解雇無効時における金銭救済制度を議論のテーマにすることは当初から予定されていたことではあるが、我々はそうした制度を新たに設ける必要はないと考えている。
- 紛争解決システムの時間的予見可能性が低い、との指摘があるが、労働審判の運用の中で一定の時間的見通しはできている。中小企業労働者には訴訟や労働審判へのアクセス障害（労働審判制度を知らない、弁護士費用が払えない等）があり、その解消が課題。また、解雇ルールを一般の方にわかりやすく伝えていくことが大切。

（労働紛争解決システム間の連携について）

- 多様なシステムは整備できたが、それぞれの関連性が不十分である。労働局のあっせんが不調だった後、行政の ADR から司法の訴訟制度に移る際に、円滑にステップアップできるようにするための制度の整備が必要。
- 行政と裁判所との関連性という点では、労働局のあっせんと労働審判を関連づけるのは難しい。労働局のあっせんの場合は、申立書は紙1枚で済み、意見を聞き置くだけだが、労働審判の場合は、主張書面も立証書面も相当なものを出し、権利義務関係を踏まえるものなので、両者は相当に異なる。
- 多様な紛争解決制度があるが、それらと利用者とのマッチングが必ずしも上手くいっていないところに問題があり、そうした観点から、各紛争解決制度を連関させて議論していくことが必要。

- 相談窓口のワンストップ化として、件数が多い都道府県労働局の窓口がどのように振り分け機能を果たすかが課題。また、複線的なシステムの連関については、訴訟提起後に、訴訟ではなく、労働審判や労働局、労働委員会で処理すべきものがあれば、そういう仕組みも考えていくべき。
- 総合労働相談コーナーの相談件数は約 100 万件あるにもかかわらず、その相談を振り分けていったときに、なぜ最終的に民事上の紛争が紛争処理機関のところに来ないのか。その原因としては、相談を受けた窓口の人のアドバイスが適切でないので相談員がもっとスキルアップしなければいけないのか、弁護士費用がかかるから労働審判に行かないといった費用の問題なのか、色々な要因が考えられるので、調査や研究といった方法で原因の検討・分析が必要なのではないか。
- 労働者が相談をどこに持って行けばよいのかがわかること、そのときにきちんと振り分けをしてくれる人がいることが重要。苦情にも違法状態が生じている苦情と、法違反の問題にならない苦情があるが、それをうまく仕分けできる仕組みがあればその後の処理も上手くいく。紛争処理システムの解決効果が、調整的なのか、判定的なのかという違いで、その制度に行くか否かも変わってくるので、当事者の意向を踏まえて振り分けができることも重要。
- この検討会でも各種紛争解決機関、制度の有機的な連携が重要であるというのが統一的なテーマにもなっていると思うが、訴訟と労働審判がどううまく連携できるのか議論する必要がある。訴訟を提起した後で労働審判に付せるのか、あるいは案件で分けるのか、前置にするのか、労働審判制度が機能しているからこそ更にこの点を議論していくべき。
- 労働審判に行くべき事案が民事訴訟に行って、多大なコスト、時間がかかるということはないのか、そのような場合に、途中で修正することを含めて機動的な対応があり得るのか。
- 労働審判員の経験から、証拠の問題もあるが、事案の中身よりは、「申立人が3回以内で解決したいということを望んでいるかどうか」というところが、審判を選ぶか、通常訴訟を選ぶかの大きな要素になっているのではないか。
- 労働審判は調停と判定がビルトインしている。判定型の制度である民事訴訟で調整型の制度である民事調停に付し、それでだめなら訴訟に戻すというのが現在の仕組みだが、判定がビルトインされている労働審判に訴訟から戻るということをするためには現行制度を見直さないと難しいのではないか。

○付調停が民間の調停員の専門知識を活用できるというメリットを期待していることを踏まえると、付労働審判が合理性を持つとすれば、労働審判委員会に労使双方が関与しているメリットをどの程度大きく見るかということになる。

○付調停に関しては、原告の裁判を受ける権利の保障の観点から、一定の段階になると当事者双方の合意がなければ付調停はできないという縛りがある。付労働審判制度を検討する際には、原告が一定程度合理性のある判断をして訴訟を選んできているときに、別の手続を職権で始めるということであれば、少なくとも付調停と同等の制約を考える必要があるのかもしれない。

○労働事件では、労働審判があるので、民事調停は活用されていない。労働訴訟の中で民事調停を位置づけるのは、屋上屋を架すことになる。

(個別労働紛争解決促進制度等の行政における紛争解決システムについて)

○労働委員会あっせんのメリット（使用者側の参加率を高める取組み、労使委員による当事者の説得、あっせんに十分な時間を掛けること）に注目し、労働局のあっせんの改善に活かすべき。労働委員会の解決金水準は高くなる傾向にあるが、その理由など、学ぶべきところは学ぶべき。

○労働委員会あっせんについて、解決率だけではなく、解決金額の水準や分布について、データが必要。

○労働委員会あっせんの認知度向上は重要。

○なぜ総合労働相談コーナーに来た民事上の労働相談があっせん申請にならないのか、または少ないのかという問題については、いろんな要因があると思うが、「利用者がどのような気持ちであっせんを選ぶのか、それともあっせん申請しないで諦めるのか」というような利用者の声もきちんと聞かなければ、制度の問題だけでは解決せず、よりよい方策を考えられないのではないか。

(労働審判制度について)

○労働審判制度は世の中に定着してきており、非常に評価できるのではないか。更に認知度を高めていくことが必要。

○労働審判制度では、今までの労働訴訟類型ではなかったような訴訟類型が出てく

るなど、労働訴訟類型の間口を広げたと思う。

○労働審判制度は考えられた制度設計の下で非常に機能していると理解した。この制度の更なる活用を目指すべきだが、年間処理件数は3~4千件程度であり、裁判官、労働審判員の人的資源が十分確保されるのかが、制度設計をしていく上で非常に重要なポイントだと思う。

○労働審判員の資質向上のための研修等の機会が望まれる。

○労働審判員の交流の機会が必要という指摘があったが、これは、スキルアップ、スキルの平準化等の観点から重要。

○弁護士、裁判官、労働審判員のスキルアップが必要。一般の相場がこうだからと言ってもまとまらない。説得力のある解決案の提示、当事者を説得できる力が重要。労働事件の裁判官は3年くらい経って一人前になる。自分自身は、それまで民事訴訟をやっていて、50歳を過ぎて労働事件を経験したが、労働事件は判例が多いので、最低1~2年くらいはかかる。労働審判を担当したのは労働事件を担当して5年目。労働審判を仕切るときにも、労働法の知識、慣行などを知っていなければいけない。

弁護士の場合、労働者側で慣れていない弁護士は労働審判委員会任せで、申立書の記載不足や準備不足のままいきなり労働審判に持ち込む。使用者側は、関係判例の調査不足で、社長のメッセンジャーのような弁護士も出てきているように思う。

○労働審判員の現在の活動状況（1人あたり年4件程度）を見ると、1人年間10件ぐらいはできるのではないかという印象。そうすると年間7,500件程度はできる。課題は、審判員の定年が68歳であること。3期（6年）程度はやってもらいたいと考えているが、定年後に就任ということとなると1~2期程度しかできない。1期目では実力を発揮する前に終わってしまう。生涯現役社会という流れでもあり、もう2年ぐらい定年を延ばしてほしい。

○（訴訟と労働審判の選択基準について、）解雇事件では、本人が早期に解決したい場合には、労働審判制度が最適な申立てになる。また、3回以内の解決が可能かどうか、あるいは申立側に有利な心証形成ができる証拠があるかどうかの見極めが重要。事実関係の究明が必要であったり、法律上の争点が難しい場合には、時間がかかっても本訴を選択する。つまり、当事者の要求と主張立証上の課題のバランスで総合的に判断になる。

○解決金の提案については、労働審判委員会から、使用者側としてお金を払って解

決するつもりはあるのか、いくらくらいと考えているか、と聞かれる。使用者側代理人として固まっていけない場合には、労働審判委員会はどう思うか、申立人はどう言っているか、と聞くこともあるが、使用者としてどう考えているかを伝えて、すりあわせていくことが多い。

労働審判のプロセスという点については、調停では交代が多いが、労働審判は両方同席で問題点について詰めていき、それとなく心証も開示されるので、解決率アップに寄与していると思う。

○労働審判制度はうまく機能しているときだが、制度として壊れていない、機能しているものに何か新たに入れるときは、現行制度を壊してしまうようなこともあり得るのではないかという印象を非常に強く持った。

(解雇無効時の金銭救済制度について)

○金銭救済制度は、解雇しやすくするというのではなく、あくまで、労働者の選択肢を増やしていくために検討すべきもの。その意味でも、労働者側からの申立てのみ認めることを前提とすべき。労使双方が納得するような形で制度を考えて行くには、入口でこのような縛りが重要。

○これまで実定法で怠ってきた具体的な金銭救済の手段を設けることは、特に裁判に訴える余裕のない中小企業の労働者にとっては非常に重要なことである。その意味では、従来の労働者対企業という対立関係というだけではなくて、裁判に訴えられる資力のある労働者と、そうでない労働者の利害対立という面も十分に考えた上で、この問題を考えていただく必要があるのではないか。そういう意味では、私は解雇の金銭補償のルールの法制化というのは、速やかに進めるべきではないかと考えている。

○金銭救済制度については、欧州諸国のように、補償金の上下限を法律で定め、その範囲内で裁判官が判断するという仕組みを考えるべき。日本再興戦略を踏まえ、現行制度の運用に関する議論ではなく、立法政策論に重点を置くべき。

○どこの国でも解雇の金銭解決の仕組みが常識。日本ではそれが常識ではなく和解で間接的に実現されている。和解は企業の支払能力に影響されて労働者間の不公平が大きい。

日本は、解雇予告期間は一律だが、勤続年数に応じた退職金制度があり、それを考慮しなければならない。労働者の自発的退職でも退職金が支払われる。大企業の労働者ではあるが、労働者にとって有利な仕組みである。

- 日本の裁判の前提として、地位確認をしても、就労請求権がないということが挙げられる。依頼者に対し、弁護士はいつもこのことを説明している。最高裁で、確定するまで4年や5年かかることがある。当事者が納得する解決には、金額だけではなく、判定に至るプロセスも重要である。
- 解雇の金銭救済制度に関する制度的議論をするとなると、例えば、手続きをどうするか、現在の判例をどう理解するかなど、かなりテクニカルな議論が必要になる。
- 労働者の選択肢を訴訟の入口と出口の両方でどう増やしていくかが重要である。損害賠償請求というやり方が出てきている中で、これを制度化してわかりやすくし、入口の選択肢を増やす（金銭解決の選択肢としては労働審判があれば十分、という議論もあったと思うが、これについて、訴訟も、金銭解決を争う場としての選択肢として、より利用されるようになってほしいのでは、という趣旨）ことも求められているのではないか。解決金の水準と損害賠償の水準は表裏一体で、同値の問題になると思う。
- 東京地裁の判断傾向は固まりつつあるように思う。処分権主義によっているところは指摘のとおりだが、賃金請求権があるので損害賠償請求権はない、という判断は、もう東京地裁ではなされないように思う。なお、最近の事件であるのにA事案に分類されている東京エムケイ事件については、すぐに転職して従前と同程度の給与を得ているという事情もあり、A事案の判例のなかでは特殊なもののように思う。労働者の選択肢の一つとして損害賠償請求という一つの道筋はできつつあるように思う。
- （どのような場合に解雇を不法行為とする損害賠償請求をするのかについて）金額の多寡より、すでに転職して戻りたくないが、不当な解雇であったことは争いたい、という労働者がいた場合に、その本人の意志に基づいて行われるもの。インフォーマテック事件は退職金を請求したかった事案であり、復職を求めるものではなかった。解雇訴訟全体を見れば、今でも多くのケースが地位確認請求になっていると思う。
- 裁判例の傾向の理解は間違っていないと思うが、研究者の発想としては、何ををもって不法行為と考え、損害をどのように評価するかという点について、更なる分析が可能ではないかと思う。例えば、東京セクハラ（M商事）事件では、労働契約の継続を断念させられた、賃金請求権を喪失させられたことを損害と見ており、三枝商事事件も同様だが、東京エムケイ事件では就労意思の喪失により不法行為に基づく損害賠償請求もできなくなると判断している。地位確認請求及び賃金請

求はせずに損害賠償請求のみをしている場合に、解雇無効で地位が確認できて賃金請求権があるために損害の認定ができない、という判断をしないあるいはできないのは、処分権主義のためなのか、それとも実体法上の制約があるのか難しいところ。

- 損害賠償でいう損害とは何か、というのが大きな論点である。現在の和解の解決金は企業の支払能力等の要因によって左右されるため、労働者間で不公平。他方で不法行為でないと金銭賠償を要求できないのもハードルが高すぎる。経済学的な考え方からすれば、整理解雇は、労働者間（企業に残れる労働者と残れない労働者）の利害対立であると捉えられる。労働者間の所得の再分配という考え方で、企業に残る労働者の賃金の一部を原資にして補償するような形で金額が決まることもあり得るのではないか。

<損害賠償請求に係る裁判例について>

- 逸失利益については、当事者が何を求めているかというところが大きいのではないか。不法行為の要件のうち、逸失利益が認められないとした裁判例（以下「A事案」）については、わいわいランド事件以外は、地位確認とともに損害賠償を求めているもので、解雇が無効であれば地位確認請求が認められて賃金請求権があるということになるので、財産的損害はないという論法になる。これに対して、「解雇無効の判断」と「不法行為該当性の判断」を特に区別せずに逸失利益を判断した裁判例（以下「B事案」）と、「解雇無効の判断」と「不法行為該当性の判断」を区別して逸失利益を判断した裁判例（以下「C事案」）は、地位確認を求めておらず、もっぱら不法行為に対する賠償請求がなされている。これらの事案の結果の違いは、裁判所の判断というより、当事者の要求が違っていることによると思う。

解雇無効がそのまま損害賠償請求権に結びつくわけではない一方で、実質的には、解雇無効の考慮要素は、不法行為における「権利侵害」と「故意・過失」の考慮要素とはかなり重複するのではないか。この点、B・C事案にあまり相違はない。一方で、慰謝料の損害賠償請求については、財産上の利益を侵害する不法行為では、財産的損害の解消によってある程度補填されると解釈されているところ、財産的損害について解決された上での提訴されている静岡第一テレビ事件は特殊な事案であり、C事案の中でも区別をしておくべき。実質的には、不当解雇を理由に、地位確認を請求せずに損害賠償を請求して認められるというような裁判例が一定程度存在しているということなので、その意味では、労働者側のイニシアチブによって、一種の金銭解決が既に図られていると見ることもできるのでは、と感じた。逸失利益の算定については、学説には様々な異論はあるものの、判例は相当因果関係の枠組を用いており、今回の裁判例でもそのようになっていると思う。再就職が合理的

に可能だった時期はいつなのか、というのが重要な指標の一つとなっていて、再就職までの賃金相当額を割り出し、そこから考慮要素を割り出して差し引きしているように感じた。

○不法行為と解雇無効の判断要素に重なりがあるとの指摘については同感である。一方で、違いがあるとすれば、従来の裁判例には、賃金請求権があるので損害賠償請求権はないとの考え方があるが、その後の裁判例では、将来の就労ができなくなったこと、収入を失ったことを逸失利益ととらえて損害賠償を認めてきており、やはり本質的な相違がある。ただし、当事者の争い方が判決の構成にも影響しているので、その点も考慮してとらえることが必要。

○判決の読み方として、BとC事案については、必ずしも相対立する事案ではない。B事案の中でも、不法行為該当性の判断において、解雇理由が事実に基づくものではなかったS社事件のようなひどいものもある。また、過失や具体的な事実の指摘がある裁判例もある。BとC事案は併せて理解すべきもので、裁判例では解雇無効と不法行為の成否は別のものと考えている、と思っている。

(時間的予見可能性・金銭的予見可能性を高める方策について)

○解決金水準について、現状を分析して、欧州の制度も参考に、何らかのガイドラインを作るべき。

○(諸外国の労働紛争解決システムのヒアリングを受けて、)金銭和解をするときにも金額というのはケース・バイ・ケースで決まっていくということは、いずれの国でも同じなのではないか。やはり一律に何か決めるというものではなくて、実際はいろいろな要素で決まっていくと感じた。

○(諸外国の労働紛争解決システムのヒアリングを受けて、)裁判制度全体もそうだが、労働紛争の個別解決事件というのは和解や調停、労働行政システム、紛争の判決がどうなのかが非常に有機的に関連して回っているのだなという印象がした。ドイツは和解の成立率が非常に高く短期だと。フランスは金銭補償が原則だということで、補償金の下限が決まっていて、これから上限も決まろうとしている。しかし、調停成立率は低くて審理期間は長期化しているということ。これら各国の制度の一部だけを取り出すのではなくて全体的な裁判制度、労働紛争解決システムがどう機能しているのか、それを有機的に見て、非常に慎重に議論しないといけないのではないか。

- ADR をどこまで良いものにしたとしても、民事訴訟が相変わらず判例任せでよいのか。裁判官の間である程度合意があるといえども、実際にはかなり極端な判決もあり、それではADR の方も当然影響を受ける。10 万円提示されたら、困っている中小企業の労働者は飛びつくという話があったが、そういうわずかな補償金で我慢せざるを得ないのだと思う。民事訴訟で明確な補償金の上限と下限が決められれば、ADR でも当然それに引っ張られて、今のようになわずかな額で解雇されるということとはなくなるのではないか。
- 紛争解決の際、解決金の水準は個別事案に応じ、当事者の主張を考慮して決めることとなる以上、一概にルール化することは難しい。
- （労働審判の）解決金の金額については、アウトサイド・オポチュニティの問題があるのではないか。解雇されてどういう新たな職場に行けるか、賃金が大きく下がるのか、それによって異なる対応が考えられるべきなのではないか。
- イギリスでは、逸失利益が補償の対象になる。そういうことを補償金の中に明示的に考えていけば、日本でも金銭補償を考えることができるのではないか。
- 解決金水準にはいろんなファクターが影響する。賃金水準や、解決にかかる期間もそうだが、本質的なのは、データ化が難しいが、心証形成だと思う。
- 裁判官は、労働審判員の方から、「裁判になったらどうなりますか」とよく聞かれる。裁判になるとこうですよ、だけどこの事案ではこのぐらいでどうでしょうなどと合議する中で、妥当な額を決めていた。こういう場合に枠をはめて、最初にこのぐらいからこのぐらいと決めてしまうことによって、この基準がうまくワークするかどうか。事案がいろいろあるので、うまくワークするのは疑問のように思う。
- （解決金の決定にあたって労働審判員間で大まかなルール等がどの程度共有されているかについて、）解雇事件の場合、心証が大事だということは共有されているだろうが、それ以外のルールはなく、ケースバイケースで考えているのではないか。
- ヨーロッパで明確に解決金と勤続年数の関係が非常にしっかりしているのは、シニオリティの関係で雇用保護は勤続年数が長いほど高いということが非常に確立されていることが、明らかに影響していると思う。日本の場合は必ずしもそうではないが、一つ考えるのは、企業の特異な投資というものを何年も企業にいてことによってやってきた。解雇されたらもう使いものにならない。そうすると、それに対しての何らかの補償を考えたときに、勤続年数が影響し得る場面があるの

ではないか。

また、ラジア一型の賃金というのが日本の場合にある程度当てはまるのであれば、若いときは相対的に低い賃金という可能性がある。勤続20年ぐらいまでに辞めてしまえば、取り返さなければならない。だからこそ月収換算では伸びていくが、定年に近づいて逆により高い賃金をもらうとなれば影響は変わってくるということも考え得るかもしれない。

○勤続年数については、ヨーロッパでは重視されているが、日本の訴訟や労働審判ではほとんど重視されていないのが実情。日本には退職金制度があり、勤続年数は退職金で処理されている。あと3年で定年という場合や試用期間で解雇という場合の解決金には勤続年数が影響してくるが、それ以外の事案では勤続年数の属性をケース化するのは難しい。

審判員はケースバイケースでやっているとの話があったが、それは解雇の事案が多様であるから。労契法の客観的合理的理由、社会通念上の相当性というのは評価を含む規範的要件であり、多様な判断要素について事実を当てはめて総合判断することとなる。解雇の類型と手続のやり方で一刀両断に和解金額を決定したり制限で判断するのは危険。解雇無効でも労働者に悪いところがある、解雇有効でも使用者のやり方はひどいというのはある。類型化を図る基準を作るのは労働審判制度の信頼性を損なうのではないか。

○労働審判における解決金の決め方について、労働審判の場合、解雇事件では、労働者側は地位確認請求とともに賃金支払請求を行う。その上で、申立側、相手側の主張に基づき労働審判委員会がどういう心証を持つかということとなる。それを見極めて、復職ではなく金銭で退職してもいいと考える場合には、調停で解決金、本訴なら和解金を提案する。

一方的に労働審判委員会が金額を決めるのではなく、解雇の有効無効の争点につき、労働審判員がある程度心証を形成した段階で、労働審判委員会が、労働者側に金銭解決があり得るのかを聞いてくる。そこで、労働審判委員会の心証を踏まえて、次に労働者側が解決金額のボールを投げる。

この際、解雇無効の心証を獲得していれば、バックペイは当然として、バックペイにプラスして将来の雇用継続を断念する分の補償金を、基本的には申立労働者の要求に基づいて要求する。個人的には解雇無効ならば、補償金は数年分は当然と思っている。それを踏まえ、労働審判委員会が使用者側の考えを聞き、合理的な使用者であればある程度の金額案が出てくるので、相手方の受諾可能性も見て、その間で幅寄せをしていく。使用者側はコストとリスクをどう考えていくのかということだと思う。そういう意味では、月々の賃金請求を基礎として、解雇無効の場合は、バックペイは当然、退職となればその将来分の解決金がいくらになるかは、ケースバイケースとしか言えない。

労働審判の段階での調停、労働審判、異議後の本訴という三段階はバラバラではない。調停成立が7割なのは、その後に審判が控えているからであり、審判に対する異議も減少している。これは、同じ証拠であれば本訴でやっても負けることがわかるからである。下手に統一的・画一的な基準ができると、労働審判での解決が阻害されかねない。

＜金銭解決に関する鶴委員・大竹委員による統計分析*について＞

※JILPT (2015)『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』

において作成されたデータを利用し、鶴委員・大竹委員が独自に分析したもの

○結論としては、正社員について勤続年数が1年増加すると0.3ずつ解決金の月収倍率が増加する。この解決金の月収倍率の説明力という点では17%ぐらい。また、詳しく分析すると、解雇有効の可能性が高いケースは、勤続年数に関係なく2.3か月程度の定額的な解決金が支払われ、解雇無効の可能性が高いケースは、勤続年数が1年増加すると0.84ずつ月収倍率が増加する。この分析結果はこの検討会の議論、特に裁判官経験者ヒアリングの結果と整合的。正社員については、年齢や退職金等のデータがなく、こうしたデータがあればさらに確度の高い分析ができると考えられるが、今回の分析でも平均的には勤続年数が解決金に影響を与えているということがわかった。

正確性をさらに高めるためには、現在与えられているデータだけでは無理。今後、新たな変数のデータが取れば、また、労働審判の際にデータを集めることにするなどしてもらえれば、より精度の高い分析が可能ではあると思う。

○今回の分析は世紀の発見というわけではなく、解決金の算定式を目論むものではない。一方、ほかの要因を一定とすれば、勤続年数が解決金水準に有意に影響を与えうることが明確になったものと思う。勤続年数は解決金水準とはあまり関係ないという意見もあるが、それは科学的ではないかなと思う。また、あっせん・労働審判・和解でかなり異なる面もあるが、労働審判については、かなりルール化している傾向がみられ、その結果は、これまでの検討会の議論や海外の実態ともかなり整合的。勤続年数に対する解決金額の増加率平均0.3倍というのは、OECD（英国で0.3程度、大陸国で0.8程度）や世銀（0.4～0.5程度）の分析とも乖離した数字ではない。

解雇効力の確度がわからないと、これ以上の分析は困難。ただし、仮にデータが取れた場合の分析結果を想像してみても、それほど今回の分析とあまり差はないのではないかなと思う。これまでの検討会での議論の中に、数字面も含めて、ある程度のメルクマールがあるのではないかな。これまでの情報を組み合わせての議論は可能ではないかな。

- 散布図を見ると、必ずしも勤続年数と解決金の月収倍率が連動しているようには見えない。
- いろいろな要素をケースバイケースで判断しながら解決のあっせんをしているところの結果がまさにこれは出ているのではないか。統計的な分析の結果でいうと、男性と女性を比べて男性の方がマイナスに出るということはこの表では読み取れるが、実際に労働審判のときに、男性だから、女性だからという判断をすることはまずない。もう一つは、月収で割り返すという換算のベースもそれほど大きく念頭においていないということからすると、月収で割り返すということの意味合いがどれぐらいあるかということとはなかなか難しいところがあるのではないか。
- 非正規は雇止めも含めて分析しているのであれば、そもそも雇止めの有効性には勤続年数が非常に大きく関係するため、正社員と同じように扱うのは難しいと思う。
- アンケート調査の説明変数に離職経験や離職回数が入っていないと、他人事として答えることになるので、現実とは違ってくるのではないか。
- 限られた前提条件の中での統計分析ではあるが、今回の分析結果からのインプリケーションは何か。1)労働審判の解決金分析の月収倍率が低いグループで算出された数式を元に、解雇予告期間を「2.3ヶ月」に延長する、2)解雇は不当とされたケースで労働者が職場復帰を望まないケースでは、例えば月収倍率が高いグループで算出された数式を元に、「 $9.1 + 0.84 \times \text{勤続年数}$ 」で算出した解決金を支払うことで使用者が解雇可能とのガイドラインを策定し、関係者に周知する、3)使用者が、2)と同様の解決金を支払えば労働者を解雇する権利を有するなどを考える。
- ばらつきを見て説明力が低いと見る意見があったが、それは単相関の分析についてのみ妥当。この分析は多重回帰分析という複数の説明変数を見るものであり、勤続年数と関係するという分析結果は妥当。また、労働審判員は特定の要素を念頭に置いての判断などはしておらず、分析の有効性に疑問があるとの意見があったが、相場観を知るためには、心証について別途の分析が必要ではあるものの、この分析は有用であると思う。
- 解決に要した期間も（バックペイ相当分を含めた）解決金額に影響を与えるものと思う。また、裁判上の和解について説明力がないとなると、提示されたモデルは、少なくとも訴訟では当てはまらない。この検討会は訴訟の場面を検討している中、勤続年数をそれほど重視できるのか。

○データの制約かもしれないが、JILPTの雇用紛争事案の比較分析のデータについては、実際の労働審判全体の傾向と合っているか確認した方がよい。

また、勤続年数が決定的な要素ではないと考えるが、勤続年数がどのようなメカニズムでどのように影響しているのか。女性のケースでは、セクハラ等悪質な事件が多いことや、労働者の落ち度がないような事案があること等も影響しているのではないか。

○結果を見ると、勝ち筋・負け筋が強く影響しており、この分析での予見可能性は低いのではないかと思う。

○これ以上正確性または予見可能性を高められるかということについては、現在得られている情報では無理である。今後もう少しいろいろな変数について、データとして使うことができれば、精度を高めることができるし、あるいは労働審判のときに最低限こういう情報を集めるということルール化してもらえれば、より予見可能性が高くなるような分析はできるようになると思う。

○金銭解決に関する統計分析は、あくまで検討会の議論の参考として大竹委員・鶴委員が分析したものであり、それについて委員の中で質問をしたり、感想を述べ合ったりしたということで、検討会として何らかのまとめをしたものではないということを確認したい。

(その他、労働紛争の解決を円滑化するための方策について)

○紛争防止のため、まずは現行のルールや基本的な労働法令の正確な知識を周知するということが、また、ルールをわかっているが無視する人がいるのであれば、その規制をどう強めるかという議論が必要。

○紛争予防の中には、まだ紛争とは言えないような、苦情・不満への対処についても、含まれるのではないか。

○企業内での自主的解決については、苦情処理と予防の関連性が重要。アメリカではコンフリクトマネジメントが上司の役割の一つとされているが、日本ではそうではない。予防的な管理と法の周知を職場レベルで徹底することが必要。

○企業内紛争処理については研究が必要。以前のJILPTによる調査では、労働組合よりも上司に相談するというのが多かった。メンタルなど会社に知られたくないようなものもある。企業内苦情処理制度をつくっても、逆に労働者はそこにアクセスしないのではないか。

- 民事訴訟の和解は迅速性があり、上手くいっているのだろうが、もう少しフォーマルな形で決着してはとも思う。現状の和解に問題点がないのか、労使の第三者が入る形で納得感のある解決ができることが必要な事案があるのではないか。また、ドイツ型のようにまず和解ありきの形ならばもっとスピードアップできるので、検討すべき。
- 金銭解決制度の話をするのであれば、裁判において弁護士をつける必要も出てくるため、弁護士の援助のあり方も考える必要がある。法テラスの代理援助の実態等も踏まえ、今後議論する必要があると思う。
- 現在の紛争解決システム間の連携が図れたとしても、弁護士費用の問題がアクセス障害の問題として残る。法テラスによる代理援助の実態を踏まえた議論が必要。また、労働審判は代理人を付けることを義務づけてはいないが、3回の期日で争点整理と証拠調べを行うため、弁護士を付けるのが実態。労働審判法4条1項但書の許可代理は認められていないというのが実情。労働審判制度をより利用してもらうためには、そこにも踏み込んで議論する必要がある。
- 日本は10年勤めても、20年勤めても解雇予告期間は30日。裁判を提起することが難しい中小・零細企業の労働者の保護ということであれば、この解雇予告期間をドイツなどを例にとって勤続年数に応じて長期化するほうが、即効性があるのではないか。