

検討事項（案）

透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する紛争解決システムの構築等に向けた議論を行うという検討会の目的及びこれまでの検討会における議論を踏まえ、以下について、更に議論を深めることとしてはどうか。

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

（１）現行の仕組みの評価

① 行政による個別労働関係紛争解決

- 平成 13 年に施行された個別労働関係紛争解決制度に基づく都道府県労働局のあっせん、助言・指導や、地方自治体（労政事務所・都道府県労働委員会）による個別労働関係紛争解決については、裁判に比べ簡易で迅速かつ低廉な仕組みとして有効に機能していると評価できるか。

② 司法による個別労働関係紛争解決

- 平成 18 年に施行された労働審判制度については、既に年間 3500 件（平成 28 年）の利用実績があるなど、着実に制度の利用が進み、全体的には有効に機能していると評価できるか。

③ 個別労働関係紛争解決システム間の連携

- 近年、個別労働関係紛争が増加する中で、個別労働関係紛争解決制度や労働審判制度など、個別労働関係紛争の円滑な解決を図るための仕組みが複数整備されてきた一方で、制度間の連携が制度的に担保されておらず、国民にとってどの仕組みを利用したらいいのかわかりにくいのではないかという指摘もある。こうした現状について、どう評価するか。

④ その他

- その他の個別労働関係紛争解決システムについても、一定程度利用されている現状にある。こうしたその他の労働紛争解決システムについて、どう評価するか。

（２）改善の必要性

現行の仕組みの評価を踏まえ、どのような改善が考えられるか。

① 行政による個別労働関係紛争解決

- 行政による個別労働関係紛争解決の特性を活かし、労働審判制度など裁判所の仕組みとの違いに留意しながら、国民にとってさらに身近で利用しやすい仕組みとするため、改善が必要な点はあるか。

(考えられる検討事項)

- ・ 都道府県労働局の取組について、①より納得の得られる解決を促すための方策（あっせんや助言・指導の改善、新たな仕組みの導入、職員や相談員のスキルアップ等）、②時間的・金銭的予見可能性を高めるための方策（処理期間に係る目標期間の設定や解雇紛争の解決金額のデータの公開等）、③紛争当事者に対する他の個別労働関係紛争解決制度に関する情報提供の改善（情報の内容の充実等）等について、どう考えるか。
また、個別労働関係紛争を円滑に解決していくためには、あっせんにおける当事者の参加が重要であり、当事者のあっせん参加率を向上させる方策を講ずるべきとの意見があるが、どう考えるか。
- ・ 都道府県労働委員会のあっせんについて、認知度向上が必要との意見があるが、どう考えるか。

② 司法による個別労働関係紛争解決

- 労働審判制度は司法制度ではあるが、さらに個別労働関係紛争の円滑な解決に資するようにするために、労働政策の観点から改善を求めていく点はあるか。

(考えられる検討事項)

- ・ 労働審判員の専門性の確保や、労働審判諸手続の簡素化等について、どう考えるか。
- ・ 労働審判制度においては、現在、労働審判法上3回以内の期日で解決することが義務づけられているが、さらに時間的・金銭的予見可能性を高める方策について、どう考えるか。

③ 個別労働関係紛争解決システム間の連携

- 紛争の内容に応じて適切な個別労働関係紛争解決制度を利用することができるようにするために、改善が必要な点はあるか。

(考えられる検討事項)

- ・ 都道府県労働局において、相談時やあっせん不調時に事案の内容や当事者の希望に応じて案内する情報を充実させることや、

都道府県労働局の相談員のスキルアップや体制の強化について、どう考えるか。

- ・ 諸外国や我が国の他制度を参考にして、何らかの個別労働関係紛争解決機関間の連携の仕組みを導入することについて、どう考えるか。

※ 諸外国においては、裁判の前に行政のあっせんを義務づけている例や訴訟においてまずは和解を試みることを義務づけている例等があり、また、我が国においても、紛争事案によって解決機関を分けている例や訴訟において調停を前置している例等がみられる。

④ その他

- その他の個別労働関係紛争解決システムについても、個別労働関係紛争の予防等のために、改善が必要な点はあるか。

これらの他に、上記の各項目において、改善を検討することが必要な事項について、どう考えるか。

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分かってきたが、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、この仕組みを我が国に導入することについて、どう考えるか。

また、これについては、制度導入の可否を判断するためにも必要な個別の検討事項についてしっかりと議論するべきとの意見もあったが、これについてどう考えるか。

(参考)「日本再興戦略」改訂 2015 (抄)

iii) 予見可能性の高い紛争解決システムの構築等

労働紛争の終局的解決手段である訴訟が他の紛争解決手続と比較して時間的・金銭的負担が大きいこと等から訴訟以外の解決手続を選択する者もあり、その場合には、訴訟と比較して低廉な額で紛争が解決されていることや、労使双方の事情から解雇無効判決後の職場復帰比率が低いこと等の実態があることから、「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析・整理の結果や諸外国の関係制度・運用に関する調査研究結果も踏まえつつ、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する紛争解決システムを構築する必要がある。このため、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)とその必要性を含め、予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方についての具体化に向けた議論の場を直ちに立ち上げ、検討を進め、結論を得た上で、労働政策審議会の審議を経て、所要の制度的措置を講ずる。

(参考) 日本再興戦略 2016 (抄)

iii) 予見可能性の高い紛争解決システムの構築等

『日本再興戦略』改訂 2015(平成 27 年 6 月 30 日閣議決定)を踏まえ、昨年 10 月に設置した「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」において、解雇無効時における金銭救済制度の在り方とその必要性を含め、予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方の検討を速やかに進め、可能な限り早期に結論を得た上で労働政策審議会の審議を経て、所要の制度的措置を講ずる。

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

- 個別労働関係紛争の予防や解決を促進するための方策として、その他の方策(解雇予告期間のあり方、紛争当事者の負担を軽減するための方策等)について、どう考えるか。