

検討事項（第 12 回検討会）

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

＜第 11 回までに議論＞

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わかってきたが、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、これについては、個別の検討事項について議論を深めた上で、制度の在り方とその必要性について検討することとしてはどうか。

○ 「日本再興戦略」改訂 2015 等を踏まえ、制度の在り方とその必要性を検討するにあたっては、国民にとってわかりやすく、労働者及び使用者双方にとって予見可能性があって、労働者の保護が図られ、当事者の納得を高め、解雇をめぐる個別労働関係紛争の未然防止や迅速な解決に資するような仕組みが可能かを検討することが必要ではないか。

また、併せて、濫用的な利用を防止でき、かつ、既存の労働紛争解決システムにマイナスの影響を与えないような仕組みが可能かを検討することが必要ではないか。

※ なお、本検討会の検討事項は「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」であることから、例えば、裁判等において解雇が無効とされた際に、労働者が職場に戻りたくないというときなどの、いわゆる「事後型」に限定して検討を行うことが前提。

○ こうした観点からは、以下の点についてどのように考えるか。

◇ 現行制度との関係について

解雇された労働者の保護を図る観点から、現行制度で利用可能な救済の仕組みは維持しつつ、労働者の選択肢を増やす方向とすることについてどう考えるか。

例えば、職場復帰を希望する者は従前どおり労働契約法第 16 条による地位確認請求ができることとしつつ、職場復帰を希望しない者が利用できる新たな仕組みとすることについて、どう考えるか。

◇ 対象となる解雇について

労働契約法第 16 条において無効とされる解雇（客観的合理性を欠き、社会通念上相当であると認められないもの）を対象とすることが考えられるがどうか。

この場合において、国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇など、通常の解雇と異なり、労働基準法等他の法律によって禁止されている解雇についてはどう考えるか。

◇ 一回的解決について

紛争の迅速な解決、制度のわかりやすさや利用者の負担、予見可能性等を考慮すると、一回的解決（※）が可能となる仕組みとすることが考えられるがどうか。

※ 裁判上の争いになった場合に基本的に 1 回の裁判で解決する仕組み

◇ 金銭救済を求める主体の在り方について

労働者による申立のみ認める仕組みと、労働者だけでなく使用者による申立も認める仕組みについて、どのように考えるか。

※ 規制改革会議の「『労使双方が納得する雇用終了の在り方』に関する意見」（平成 27 年 3 月 25 日）においては、労働者側からの申立のみを認めることを前提とすべきと提言されている一方、日本再興戦略 2015 等においては、申立主体の在り方については特に言及されていない。

◇ 金銭的・時間的予見可能性を高めるための方策の在り方

<次回以降に検討>

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

<次回以降に検討>