

参考資料 1

検討の経緯に係る参考資料
（第12回検討会配布資料No.1）

《目次》

1. 平成15年検討時の議論の経緯	…3
2. 平成15年検討時の検討の内容	…5
3. 平成17年検討時の議論の経緯	…6
4. 平成17年検討時の検討の内容	…7
5. 日本再興戦略における記載（2016年・予見可能性の高い紛争解決システムの構築）	…13
6. 規制改革会議の意見書	…15
7. 規制改革実施計画における記載（平成27年6月30日 閣議決定）	…18
8. 労働基準法等他の法律で解雇が禁止されている場合	…19
（参考）解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究（JILPT, 2005）	…20
（参考）不当解雇に対する救済制度の各国比較	…21

「今後の労働条件に係る制度の在り方について（報告）」（抄）

（平成14年12月26日労働政策審議会建議）

3 労働契約終了等のルール及び手続

（1）労働契約終了のルール及び手続の整備について

イ 労働契約の終了が労働者に与える影響の重大性を考慮するとともに、解雇に関する紛争が増大している現状にかんがみると、労働契約終了のルール及び手続をあらかじめ明確にすることにより、労働契約の終了に際して発生するトラブルを防止し、その迅速な解決を図ることが必要である。

ロ このため、労働基準法において、判例において確立している解雇権濫用法理を法律に明記することとし、使用者は、労働基準法等の規定によりその使用する労働者の解雇に関する権利が制限されている場合を除き、労働者を解雇できるが、使用者が正当な理由がなく行った解雇は、その権利の濫用として、無効とすることとすることを規定することが必要である。

この場合に、判例上の解雇権濫用法理が使用者及び労働者にこれまで十分に周知されていなかった状況があることから、この規定を設けるに当たっては、これまでの代表的な判例及び裁判例の内容を周知すること等により、この規定の趣旨について十分な周知を図るとともに、必要な相談・援助を行うこととすることが適当である。

ハ また、解雇をめぐるトラブルを未然に防止し、その迅速な解決を図る観点から、退職時証明に加えて、解雇を予告された労働者は、当該解雇の予告がなされた日から当該退職の日までの間においても、使用者に対して当該解雇の理由を記載した文書の交付を請求できることとすることが必要である。

ニ なお、上記ハと同様の観点から、上記1の①で述べたとおり、就業規則の絶対的記載事項である「退職に関する事項」について、「解雇の事由」が含まれることを明らかにすることが必要である。

（2）裁判における救済手段について

解雇の効力が裁判で争われた場合において、裁判所が当該解雇を無効として、解雇された労働者の労働契約上の地位を確認した場合であっても、実際には現職復帰が円滑に行われぬケースも多いことにかんがみ、裁判所が当該解雇は無効であると判断したときには、労使当事者の申立てに基づき、使用者からの申立ての場合にあっては当該解雇が公序良俗に反して行われたものでないことや雇用関係を継続し難い事由があること等の一定の要件の下で、当該労働契約を終了させ、使用者に対し、労働者に一定の額の金銭の支払を命ずることができることとすることが必要である。

この場合に、当該一定の金銭の額については、労働者の勤続年数その他の事情を考慮して厚生労働大臣が定める額とすることを含めて、その定め方について、当分科会において時間的余裕をもって検討することができるよう、施行時期について配慮することが適当である。

「労働基準法の一部を改正する法律案について（検討の内容）」（抄）

（平成15年2月10日労働政策審議会労働条件分科会提出資料）

第2 労働契約の終了

1 解雇（略）

2 判決等による労働契約の終了

（1）労働者は、判決で解雇が無効であることが確定した場合において、当該労働者が職場復帰したとしても、労働契約の本旨に従った義務を履行することが困難となる状況が生ずることが明らかであるときは、退職と引き換えに、当該解雇を行った使用者に対して補償金の支払を請求することができるものとする。

（2）使用者は、判決で解雇が無効であることが確定した場合において、次のいずれにも該当する事情があるときは、労働者との間の労働契約の終了を裁判所に請求することができるものとする。

ア 使用者の行った解雇が、その使用する労働者の解雇に関する権利を制限するこの法律若しくは他の法律の規定に反しないもの、かつ、公序良俗に反しないものであること。

イ 使用者と労働者との間に当該労働者の職場復帰に関する紛争が生じている場合であって、当該労働者の言動が原因となって、当該労働者が職場復帰したとしても、職場の秩序又は規律が維持できず、当該労働者又は当該事業場の他の労働者が労働契約の本旨に従った義務を履行することが困難となることが明らかであること。

ウ 補償金の支払を約すること。

（3）補償金の額は、平均賃金の○日分とするものとする。

（4）使用者による補償金の支払は、労働者の使用者に対する損害賠償の請求を妨げないものとする。

3 解雇理由の明示（略）

4 就業規則（略）



「2 判決等による労働契約の終了」については、最終的に、改正法律案要綱（平成15年2月13日労働政策審議会に諮問）には盛り込まれず。

平成15年検討時に改正法律案要綱に盛り込まれなかった背景について (平成26年3月17日規制改革会議雇用ワーキング・グループ議事録抜粋)

○鶴座長 引き続きまして厚生労働省より、これまでの金銭解決制度の経緯について説明をお願いしたいと思います。

○厚生労働省（村山課長） …「労働基準法の一部を改正する法律案について（検討の内容）」というものの関係部分でございますが、これの第2の2のところ「判決等による労働契約の終了」というところがございます。

…

結論からいうと、この案は労使双方からの強い反対と反発に遭って実現いたしませんでした。

反発された側で反対された理由でございますが、労働者側からはそもそも論のところ、いかに限定的といえども使用者側からの申立て請求を認めるということが違法解雇を誘発するのではないかという御意見。それからもう一つが、先ほどの建議では必ずしもはっきりしていないのですけれども、一回的な解決、要するに解雇が無効だということと合わせて金銭解決がなされ得るとも読めるような建議になっているから、ぎりぎりのところで建議文としてやむなしとしたんだけれども、今回の検討の内容を見ると明らかに一回的ではない。無効であることが確定した場合においてとされているということは、担当する裁判官も変わるので事実判定が変わり得るのではないか。あるいは、なかなか確定しない。2審、3審に持ち込まれたりとか、そういったことでいたずらに解決が遷延するのではないかというようなことなどがございました。

さらに、当該労働者が職場復帰したとしても、労働契約の本旨に従った義務を履行することは困難となる状況ということについて、これは事務局のほうとしては単なる退職ではなくて人間関係が破壊されている場合に限ってということを書いていたつもりだと思いますが、そうしたところの書きぶりについて様々な反対がありまして、労側がまず強く反対した。

それから、使用者側のほうは「ア」「イ」「ウ」のいずれにも該当する事情があるときということで、使用者側からの申立てがやはり厳格にすぎるとのこと。

それから、（3）のところ補償金水準がまとまらなかったのは、特に中小企業団体のほうからは、大企業で雇用終了の場合、一般に事前の解雇に至らないような話し合いの中で、合意退職に持っていくために退職金の上積み等でやられるようなことが理念としてここが設定されることになると負担が重くなり過ぎるというような反発などもありまして、いずれにしても労使双方から強い反対と反発があって、この第2の1、3、4のところは法案化されることになったわけですが、2の部分については労使双方が反対だということで法案化されるには至らなかったということがございます。

「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」参集者

荒木尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
内田貴	東京大学大学院法学政治学研究科教授
春日偉知郎	慶応義塾大学大学院法務研究科教授
○ 菅野和夫	明治大学法科大学院教授
曾田多賀	弁護士
土田道夫	同志社大学法学部・法科大学院教授
筒井健夫	法務省民事局参事官
西村健一郎	京都大学大学院法学研究科教授
村中孝史	京都大学大学院法学研究科教授
山川隆一	慶応義塾大学大学院法務研究科教授

(○印は座長 敬称略・50音順)

(参考) 「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」は、

- ・ 労働契約に関するルールについて、労働者が納得・安心して働ける環境づくりや今後の良好な労使関係の形成に資するよう、包括的なルールの整理・整備を行い、その明確化を図ることが必要となっていたことを背景に、
- ・ 労働契約法制の在り方について包括的な検討を行うことを目的として、平成16年4月23日から平成17年9月12日にかけて、合計28回開催された。

3. 平成17年検討時の議論の経緯②

「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会 報告書」(雇用終了関係部分を抜粋)

(平成17年9月15日 今後の労働契約法制の在り方に関する研究会)

第4 労働関係の終了

1 解雇

(3) 出訴期間の制限

我が国においては、労働者が解雇の効力を争う場合に出訴期間の定めがないため、法律関係の早期安定の観点から、これについても検討する必要があるとの意見があった。

労働者が解雇の効力を争う場合の出訴期間を制限することについては、労働者が裁判所に訴えることに慣れていない現状があることから、労働者が訴えを提起するまでの間に出訴期間が徒過してしまい、労働者の裁判を受ける権利を侵害することになりかねないという問題がある。

しかし、一方で、個別労働紛争解決制度や労働審判制度など労働者にとって身近と考えられる紛争解決制度も増加してきており、労働者がこれらの制度を利用することが考えられる。現在、これらの紛争解決制度においてはそれが不調となり後日訴訟を提起した場合の、賃金請求権等の時効の中断について法的に手当てがなされている。そこで、仮に労働者が解雇の効力を争う場合の出訴期間を定めた場合には、解雇の出訴期間についても同様の措置を講じることにより、労働者の裁判を受ける権利を保護することができると考えられる。

もっとも、これは個別労働紛争解決制度や労働審判制度が十分に活用しやすいものとなっていることが議論の前提となることから、出訴期間の制限については、これらの制度の普及状況を見つつ引き続き検討することが適当である。

3 解雇の金銭解決制度

現在の解雇権濫用法理の下では裁判上解雇は有効か無効かの解決しかないところ、金銭解決制度は柔軟な救済手段を認めようとするものであり、解雇の実態に即した柔軟な解決と紛争の迅速処理に資するのではないかとの意見があった。また、諸外国においても、金銭解決を原則とし復職も認める例、復職を原則としつつ金銭解決も認める例等、金銭解決を含めて多様な救済制度が設けられているとの指摘があった。

一方、労働者の原職復帰が困難な理由の一つには、紛争解決までに時間がかかることがあるため、紛争の早期解決を図ることは重要であるが、これと併せて金銭解決を認めることについては、相当慎重に考えるべきであるとの意見があった。

また、金銭解決制度については、紛争解決手続と解雇規制の双方を整合的に検討する必要がある、ドイツの例ではあるが、金銭解決制度が存在することが早期の金銭的な和解に影響することはあり得るとの意見があった一方、金銭解決の規定があるから和解が行われることが論理必然的とは必ずしもいえないとの意見があった。

さらに、労働審判制度は調停手続をも含む非訟事件手続として位置付けられていることから、解雇が無効と判断される場合にも、審判手続における当事者の意思に反しない場合には事案の実情に即して金銭解決を示し得るとの見解があり、今後の運用が注目されるとの意見があった。

3. 平成17年検討時の議論の経緯②

本研究会においては、解雇紛争の救済手段の選択肢を広げる観点から、仮に解雇の金銭解決制度を導入する場合に、実効性があり、かつ、濫用が行われないような制度設計が可能であるかどうかについて法理論上の検討を行うものである。

仮に解雇の金銭解決制度を導入する場合には、裁判手続上、解雇の有効・無効の判断と金銭解決の申立てとを二段階とすると、迅速な解決という本来の趣旨からは問題があると考えられる。

紛争の迅速な解決の観点からは、解雇の有効・無効の判断と金銭解決の判断とを同一裁判所においてなすことについて検討すべきである。なお、解決金の性質は、雇用関係を解消する代償であり、和解金や損害賠償とは完全には一致しないと考えられる。

(1) 労働者からの金銭解決の申立て

解雇無効を争う訴訟における労働者からの金銭解決（雇用関係の解消と引換えの金銭給付による解決）の申立てについて、現状では、解雇について労働者が原職復帰を求めずに損害賠償請求をする場合、雇用関係を継続する意思がないことから賃金相当額が損害として認められないという下級審判決があるので、労働者側に解雇の金銭解決のニーズがあるとの意見があった。

一方、労働者は、裁判上の和解や労働審判制度において金銭解決を求めることができるため、労働者側に金銭解決のニーズはないとの指摘もある。しかし、労働者からの申立てについては、解雇された労働者が解雇には納得できないが職場には戻りたくないと思った場合に、解決金を請求できる権利が保障されるというメリットがあると考えられる。

労働者から申し立てる解雇の金銭解決制度を導入する場合には、解雇無効の主張と金銭解決による雇用関係の解消との関係に係る理論的問題や、特に中小零細企業の問題として金銭の額を一律に定めることの弊害の問題について、整理する必要がある。

ア 一回的解決に係る理論的考え方

解雇無効を争う訴訟（従業員としての地位の確認訴訟など）においては、原告である労働者は、例えば従業員としての地位の確認を求めることとなるが、一方で、同一の裁判所において従業員としての地位の解消を主張するのは一見矛盾すると思われる。

これについては、例えば、従業員たる地位の確認を求める訴えと、その訴えを認容する判決が確定した場合において当該確定の時点以後になす本人の辞職の申出を引換えとする解決金の給付を求める訴えとを同時に行うものと整理することも考えられるので、紛争の一回的解決に向け、同一裁判所での解決の手法について検討を深めるべきである。

なお、上記のように整理した場合には、金銭解決を認める判決確定の日から一定期間（例えば30日）以内に労働者が辞職の意思表示をしなければ金銭の請求権を失うこととすることが考えられる。もっとも、この場合、労働者は辞職の意思表示をしていないので、当然、労働者としての地位を有する。

3. 平成17年検討時の議論の経緯②

イ 解決金の額の基準

解雇が無効である場合の解決金の額については、ヒアリングの際に、解雇の態様、労働者の対応、使用者の責任の程度などのほか、各企業における支払能力にも左右されるので、企業横断的に一律には決められないとの意見が、使用者団体や中小企業の人事労務担当者から出された。

これについては、現在でも、各個別企業においては、事前に労使間で集团的に希望退職制度を取り決め、退職金の割増率等を定める事例が多くあること等にかんがみ、解雇の金銭解決の申立てを、解決金の額の基準について個別企業における事前の集团的な労使合意（労働協約や労使委員会の決議）がなされていた場合に限り認めることとし、その基準をもって解決金の額を決定するなどの工夫をすることも可能であると思われる。

(2) 使用者からの金銭解決の申立て

使用者からの金銭解決の申立てについては、解雇は無効であっても現実には労働者が原職に復帰できる状況にはないケースもかなりあることから、使用者側の申立てにも一定の意味があるとの意見があった。

他方で、労働者は自分の仕事自体をライフワークとしてこれにこだわりを持っている場合もあり、使用者側からの請求を認めることは慎重に考える必要があるとの意見もあった。また、ヒアリングや意見募集においても、使用者団体や企業の人事労務担当者、使用者側弁護士からはこれを認めるべきであるとの意見があった一方、労働組合や労働者側弁護士からは、制度の導入について強い反対が示された。

このほか、違法な解雇を行った使用者に金銭解決の申立てを認める必要はないとの指摘もある。また、どんなに使用者からの申立ての要件を限定したとしても、職場復帰を望む労働者がその意思に反して職場に復帰できなくなるケースが発生することは妥当ではないとの指摘もある。しかし、これらの指摘については、違法な解雇は無効とされ、判決時（口頭弁論終結時）までの違法状態は是正されることを前提とした上で、その後の問題として、現実に職場復帰できない労働者にとっては、違法（無効）な解雇を行った使用者からの申立てであっても解決金を得られる方がメリットがある場合は実際上あり得るのであって、そのような措置はまた紛争の早期解決にも資する。これらのことを考慮すると、使用者からも金銭解決の申立てを認める必要があるのではないかという考え方もあり得る。

いずれにせよ、使用者からの解雇の金銭解決の申立てについては、指摘が予想される問題一つ一つについてどのような解消方法が可能か、検討する必要がある。

3. 平成17年検討時の議論の経緯②

ア「違法な解雇が金銭で有効となる」、「解雇を誘発する」等の批判について

解雇の金銭解決制度に関しては、使用者から解雇に際して金銭の支払がされた場合にこれを解雇権濫用の判断要素とするかどうかという論点もあるが、金銭を支払えば解雇が有効になるという考え方は妥当ではないとの意見があった。

使用者からの金銭解決の申立てについては、例えば、労働者からの申立ての場合と同様、解雇が無効であると認定できる場合に、労働者の従業員たる地位が存続していることを前提として、解決金を支払うことによりその後の労働契約関係を解消することができる仕組みとして、違法な解雇が金銭により有効となるものではないこととすることが適当である。

なお、金銭解決が認められる要件を法律で定めておけば、裁判でなくても労働契約の解消を認めてよいとの意見もあったが、使用者による安易な金銭解決を防止するとともに、金銭解決について労働者が納得するための適正な機会を確保するために、裁判を必要とすることについて、検討を深めるべきである。

また、金銭解決を認めることは、金銭さえ支払えば解雇できるとの風潮を広めるのではないかと懸念があるが、いかなる解雇についてもこの申立てを可能とするものではなく、人種、国籍、信条、性別等を理由とする差別的解雇や、労働者が年次有給休暇を取得するなどの正当な権利を行使したことを理由とする解雇等を行った使用者による金銭解決の申立ては認めないことが適当である。さらに、使用者の故意又は過失によらない事情であって労働者の職場復帰が困難と認められる特別な事情がある場合に限ることによって、金銭さえ払えば解雇ができるという制度ではないことが明確になる。

これらの工夫により、安易な解雇を誘発するおそれはなくなるものと考えられる。

イ 使用者による解雇の金銭解決制度の濫用の懸念について

上記アの措置を適切に講じれば多くの懸念は払拭できると思われるが、さらに、そもそも使用者の申立ての前提として、個別企業における事前の集団的な労使合意（労働協約や労使委員会の決議）がなされていることを要件とすることが考えられる。

これにより、労使対等の立場であらかじめ合意した内容に沿った申立てのみが可能となるため、多くの懸念が払拭できるものと考えられる。

3. 平成17年検討時の議論の経緯②

ウ 解決金の額の基準

解決金の額の基準については、労働者からの申立ての場合と同様に、企業横断的な一律の基準を適用した場合には中小零細企業を中心として実施が困難となる問題がある。この解決方法についても、労働者からの申立ての場合と同様に、個別企業において労使間で集団的に解決金の額の基準の合意があらかじめなされていた場合にのみ申立てができることとし、その基準によって解決金の額を決定することが適当である。

ただし、使用者からの金銭解決の申立ての場合に定められている金銭の額の基準が、労働者からの金銭解決の申立ての場合に定められている金銭の額の基準よりも低い場合に、使用者からの金銭解決の申立てによって労働契約関係を解消することは均衡を欠くものと考えられるため、このような場合には使用者からの金銭解決の申立てができないこととすることが適当である。

また、解決金の額が不当に低いものとなることを避けるため、使用者から申し立てる金銭解決の場合に、その最低基準を設けることも考えられる。ここで、解決金の額の基準を事前に労使で集団的に決定するとすれば、不当に低い金額となることは考えられず、額の最低基準を法律で定める必要はないとの指摘もある。これについては、集団的な労使合意によって解決金の額が不当に低くはならないとは考えられるものの、より確実なものとするためには、額の最低基準を法律で定めることも考えられるものである。

(3) 双方の申立ての関係

解雇の金銭解決の申立てを認めるかどうかについては労使間の自主的な交渉により定められるべきものであることから、ある企業において、労働者からの金銭解決の申立てを認めつつ使用者からの金銭解決の申立てを認めないとするについては、労使間の自主的な交渉の結果として問題はないと考えられる。

しかし、労働者からの金銭解決の申立てを認めないにもかかわらず使用者からの金銭解決の申立てを認めることは、著しく労使間の均衡を欠くものと考えられるため、許されないこととすべきである。

「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」（抄）

（平成18年12月27日労働政策審議会答申）

I 労働契約法制

4 労働契約の終了等

（1）解雇

労働基準法第18条の2（解雇権の濫用）を労働契約法に移行することとする。

（2）整理解雇（経営上の理由による解雇）

経営上の理由による解雇が「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」に該当するか否かを判断するために考慮すべき事情については、判例の動向も踏まえつつ、引き続き検討することが適当である。

（3）解雇に関する労働関係紛争の解決方法

解雇の金銭的解決については、労働審判制度（平成18年4月施行）の調停、個別労働関係紛争制度のあっせん等の紛争解決手段の動向も踏まえつつ、引き続き検討することが適当である。

平成17年検討時の制度設計上の問題点等の整理

※平成17年検討時に、制度設計に係る現行の訴訟制度上の問題点を事務局内部で整理したもの。

<基本的な制度枠組みについて>

- 1 「労働契約上の地位が存在すること（解雇の無効）を前提に一定額の金銭の支払と引替えに労働契約を解除する」という法律関係について裁判所の判断を求めるとなると、
 - ① 労働契約上の地位の存在という法律関係を確認する「確認の判決」
 - ② 使用者が労働者に一定額の金銭を支払うことを命ずる「給付の判決」
 - ③ 労働契約を解除するという法律関係の変動を宣言する「形成の判決」の3種類の判決を求めることが必要。
- 2 「労使双方がより納得できる解決へ早期に導く」ためには、一回の裁判手続で判断を求めることとするのが適当であるが、これらを一回の裁判手続で処理することには、
 - ① 労働契約の解除という法律関係の変動についての要件（形成原因）は「使用者による金銭の支払」となるが、一回の裁判手続で給付の判決も同時に行うとなれば、判決時点ではいまだ金銭が支払われていない以上、形成原因が成立しておらず、したがって形成の判決がなし得ない。つまり、既存の訴えの類型にうまく当てはまらない。
 - ② 「労働契約が存在すること（解雇の無効）」を要件とすると、労働契約上の地位が存在することは確認の判決の主文内容にほかならず、地位の存在（＝要件）が確定するまでに三審を要することもあり得る。このため、地位の存在を前提とした一定金額の支払や法律関係の変動を同一の裁判手続で判断することは困難である。
といった問題があり、一回の裁判手続で処理することは難しい。
- 3 二段階の裁判手続で処理するとなると、労働者が一貫して争う姿勢をみせた場合、地位の存在が確定するまでに三審、金銭の支払と引替えに労働契約を解除することが確定する（金銭の額等で争い得る。）までに三審の計六審を要することになり、「労使双方がより納得できる解決へ早期に導く」という制度検討の本旨に反する。
- 4 また、仮に地位の確認（確認の訴え）と金銭の支払と引替えにする労働契約の解除（給付の訴え＋形成の訴え）という二段階の裁判手続で処理することとする場合にも、2①で述べた形成判決の問題（判決の時点では形成原因を満たしていない。）は残るのであって、どういう訴訟類型で訴訟物をどう整理し、主文に何を書くことになるのか（権利関係についてどういう判断を裁判所に求めることになるのか）が難しい。

「日本再興戦略2016」（平成28年6月2日 閣議決定・抜粋）

Ⅲ イノベーション・ベンチャー創出力の強化、チャレンジ精神にあふれる人材の創出等

2. 多面的アプローチによる人材の育成・確保等

2-2. 働き方改革、雇用制度改革

(2) 新たに講ずべき具体的施策

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。

【参考】「日本再興戦略」改訂2015（平成27年6月30日 閣議決定・抜粋）

2. 雇用制度改革・人材力の強化

2-1. 失業なき労働移動の実現/マッチング機能の強化/多様な働き方の実現/若者・雇用制度改革・人材力の強化

(3) 新たに講ずべき具体的施策

また、我が国の雇用慣行がとりわけ諸外国から見て不透明であるとの問題を解消し、雇用終了を巡る紛争処理の時間的・金銭的な予見可能性を高め、結果として、人材の有効活用や個人の能力発揮に資するとともに、中小企業労働者の保護を図り、対日直接投資の促進に資するよう、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等の在り方について具体化に向けた検討を進め、制度構築を図る。

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。

平成 27 年 3 月 25 日
規 制 改 革 会 議

「労使双方が納得する雇用終了の在り方」に関する意見 —紛争解決の早期化と選択肢の多様化を目指して—

1. 改革の視点

雇用終了時における紛争を未然に防止するためには、雇用開始時に終了事由を含めた就業規則や労働条件が明示され、労使双方が納得した上で労働契約が締結されることが何より重要である。多くの場合、当事者の合意の下に雇用契約が終了に至っているが、紛争が生じた場合には、早期に納得のいく解決が得られることが、働く者にとってきわめて重要である。

現在、都道府県労働局や労働委員会における「あっせん」、裁判所における「労働審判手続き(調停)」などの制度が整備され、裁判所における「訴訟」とともに目的や事情に応じた解決手段を選択できるようになっている。また、それぞれにおいて金銭的な解決も図られている。しかしながら、現実には解決までに要する時間的・金銭的なコストをどこまで負担できるかで選択できる手段が限られてしまうことが多い。

例えば、労働局のあっせんは利用しやすいが解決率が低いため、不当な解雇でも解決金すら得られないことが珍しくない。一方、訴訟での長期にわたる係争が可能な場合には、有利な和解金を期待して、敢えて解雇無効(労働契約の継続)を求めて争うこともあり、解決手段によって解決金額の水準に差が大きいことが指摘されている。

このように解決までの期間や解決金がまちまちで、紛争解決の予測可能性が低いことが、労使双方の雇用終了への対応に歪みをもたらしている。

2. 改革のポイント：利用者の視点からより使いやすく納得感の高いものに

現在ある多様な解決手段がより有効に活用され、利用者の視点からより使いやすく、かつ労使双方が納得する早期解決が実現するようにすることが必要である。

また、訴訟において「解雇無効」となった時は、これまでの雇用契約の継続が確認され、元の職場への復帰の道が開かれるが、その判断は企業に任されているため、必ず実現できるとは限らない。企業との信頼関係が崩壊している場合などを含めさまざまな事情で復帰が困難な場合に、不当解雇に対する権利行使方法として労働者側に金銭解決の選択肢を付与することで、ニーズに沿った早期解決が期待できる。

そのため、次の改革に取り組むことを提言する。

3. 今後取り組むべき課題

(1) 都道府県労働局が行うあっせんへの参加を促す方策

- 国民にとってより身近で利用しやすい労働局のあっせんは、当事者が参加した場合の解決率が高いが、現在は使用者側の参加率が低いことから全体の解決率も低い。このため、使用者の自発的参加を促す方策について検討すべきである。

(2) 労働委員会の機能活用・強化と司法的解決との連携

- 労働委員会は労使の委員が説得に参加し、納得感の高い解決が得られるため、その機能（あっせん等）を活用しやすくし、さらに強化すべきである。また、訴訟において当事者同士の話し合いや和解による解決を目指す場合も、労働委員会の機能を効果的に活用できるよう、その方策を検討すべきである。

(3) 裁判所の訴訟における解決の選択肢の多様化に向けた解決金制度の検討

- 訴訟の長期化や有利な和解金の取得を目的とする紛争を回避し、当事者の予測可能性を高め、紛争の早期解決を図ることが必要である。このため、解雇無効時において、現在の雇用関係継続以外の権利行使方法として、金銭解決の選択肢を労働者に明示的に付与し（解決金制度の導入）、選択肢の多様化を図ることを検討すべきである。またこの制度は、労働者側からの申し立てのみを認めることを前提とすべきである。
- 一方、解決金制度の設計・導入の仕方によっては、現状の訴訟を通じた和解と比べて解決に至るまでの期間が長期化する懸念もある。紛争当事者の行動に及ぼす影響に十分留意しつつ、検討を進めるべきである。

以上の検討項目について、労使の代表者、厚生労働省などの関係省庁、関係会議体が密接に連携して検討を開始し、結論を得るべきである。

以上

※参考：規制改革実施計画（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）

事項名：労使双方が納得する雇用終了の在り方

労使双方が納得する雇用終了の在り方について、紛争の未然防止及び円滑な労働移動に資する観点から、下記の事項を含め、検討を行う。

①個別労働関係紛争解決に関する行政機能の強化について検討する。【平成 26 年度検討開始、1 年を目途に結論】

②諸外国の関係制度・運用の状況に関する調査研究を行うなど、労働契約関係の継続以外の方法を含め、労使双方の利益に適った紛争解決を可能とするシステムの在り方について検討を進める。【平成 26 年度中に調査研究を行い、その結果を踏まえ検討を進める】

規制改革実施計画（平成27年6月30日 閣議決定・抜粋）

II 分野別措置事項

2 雇用分野

(2) 個別措置事項

② 円滑な労働移動を支えるシステムの整備

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管省庁
4	労使双方が納得する雇用終了の在り方	<p>現在ある多様な個別労働紛争の解決手段がより有効に活用され、労使双方が納得する早期解決を実現するため、次に取り組む。</p> <p>a 都道府県労働局が行うあっせんの参加勧奨について引き続き取り組むとともに、その検証を行いつつ、必要な場合には更に使用者の自発的参加を促す方策の検討を行う。</p> <p>b 労働委員会の機能の活用促進・強化と司法的解決との連携に向けた方策の検討を行う。</p> <p>c 労働紛争解決システムの在り方について、紛争解決の早期化と選択肢の多様化等の観点に立って、労使の代表者や法曹関係者、学識経験者等を幅広く参集した議論の場を速やかに立ち上げ、「『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日規制改革会議）に掲げられた課題等について、論点を整理した上で検討を進める。</p>	<p>a及びb 平成27年度検討・結論。結論を得次第速やかに措置</p> <p>c 平成27年中、可能な限り速やかに検討開始</p>	<p>a 厚生労働省</p> <p>b及びc 厚生労働省及び法務省</p>

8. 労働基準法等他の法律で解雇が禁止されている場合

- ① 業務上の傷病による休業期間及びその後30日間の解雇（労働基準法第19条）
- ② 産前産後の休業期間及びその後30日間の解雇（労働基準法第19条）
- ③ 国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇（労働基準法第3条）
- ④ 労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇（労働基準法第104条）
- ⑤ 労働組合の組合員であること等を理由とする解雇（労働組合法第7条）
- ⑥ 女性（男性）であること、女性の婚姻、妊娠、出産、産前産後休業等を理由とする解雇
（男女雇用機会均等法第6条、第9条）
- ⑦ 育児・介護休業等の申出等をしたこと、育児・介護休業等を取得したことを理由とする解雇
（育児・介護休業法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の9、第18条の2、
第20条の2、第23条の2）
- ⑧ 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者について、パートタイム労働者であることを理由と
する解雇（パートタイム労働法第8条）
- ⑨ 公益通報をしたことを理由とする解雇（公益通報者保護法第3条）

等

1. 調査のねらい

解雇無効判決・決定の確定で終結した事件と和解で終結した事件との両方を射程に入れて、次の2つをねらいとする調査研究を実施。

- ① 原職復帰を求めて裁判所に訴えを提起し、解雇無効判決・決定を得た被解雇者の復帰に対する意識、復帰状況、並びに復帰した場合の勤務期間、勤務状況及び復帰しなかった場合の金銭的解決の有無と金額
- ② 原職復帰を求めて裁判所に訴えを提起し、和解した場合の被解雇者の復帰に対する意識並びに和解内容、特に復帰の可否及び復帰せずに金銭解決する場合のいわゆる和解金の額

2. 調査方法

2004年10月26日から同年11月30日にかけて、**アンケート調査**を実施。

- 調査対象は、労働事件を専門とする、以下の弁護士。
 - ・ 日本労働弁護団の全会員弁護士（調査実施時点で1323名。回収率4.01%）
 - ・ 経営法曹会議の全会員弁護士（調査実施時点で421名。回収率5.94%）

3. 結果概要 (①の解雇無効判決後の復職状況に関するアンケート調査結果部分のみ)

判決確定で終結した解雇事件の総数 43 件、被解雇者総数 76 人に関し、以下のとおり。

	解雇有効	解雇無効
日本労働弁護団 所属弁護士回答 (※)	8.3% (4人/48人)	89.6% (43人/48人)
経営法曹会議 所属弁護士回答	71.4% (20人/28人)	28.6% (8人/28人)

(※) 無回答が 2.1% (1人/48人)

≪解雇無効判決後の復帰状況≫

復帰して勤務継続	: 41.9% (18人/43人)
一度復帰したが離職	: 16.3% (7人/43人)
復帰せず	: 41.9% (18人/43人)
復帰して勤務継続	: 37.5% (3人/8人)
復帰せず	: 37.5% (3人/8人)
わからない	: 12.5% (1人/8人)
無回答	: 12.5% (1人/8人)

(参考) 不当解雇に対する救済制度の各国比較

	解雇理由の制限	救済方法(不当解雇)
イギリス	解雇には公正な理由が必要	原職復帰&解雇期間中の逸失賃金支払が原則。 解雇に公正な理由がない場合、裁判所が労働者の希望、原職復帰の実現可能性等を勘案して、原職復帰による救済が適当でないとき認めるときは、補償金による救済。
ドイツ	「社会的に正当な事由」が必要	原職復帰&解雇期間中の未払賃金支払。 解雇が社会的正当性を欠き、無効であると確認されたとしても、労働者に労働関係の継続が期待できない場合等には、労働者又は使用者の申立により、裁判所は労働関係の解消と、補償金の支払が命ぜられる(解消判決制度)。
フランス	「現実かつ重大な事由」が必要	11人以上企業の場合:原職復帰&解雇期間中の逸失賃金支払。労働者又は使用者が応じなかった場合、損害賠償による救済がある。 10人以下企業の場合:損害賠償
イタリア	「正当事由」or 「正当理由」が必要	(2015年3月7日以後に雇用した労働者の場合) ＜原職復帰&解雇期間中の逸失賃金支払による救済＞ I [すべての規模の企業について] ①心身の障害による就労不能である解雇で、当該解雇理由が認められなかった場合 ②解雇通知を書面により行わなかった場合 II [大企業・中企業について] 正当事由又は主観的正当理由に当たる事実がなかった場合 ＜補償金による救済＞ ※大・中企業と小企業で補償金の支払額・限度額に差が設けられている III [すべての規模の企業について] ①正当事由又は主観的正当理由により解雇した場合で、解雇理由が重大なものと認められなかった場合 ②客観的正当理由により解雇した場合で、当該解雇理由が認められなかった場合
スペイン	客観的理由に基づく解雇、懲戒解雇、集団的解雇のみ可	原職復帰&解雇期間中の逸失賃金支払or補償金支払による救済。 使用者が、判決後5日以内に選択する。
デンマーク	合理的理由が必要	＜労使協約対象者＞ 原職復帰&解雇期間中の逸失賃金支払が原則。 労使の協力関係が崩壊している、又は雇用継続の負担が極めて大きいと認められるときは、裁判所が補償金支払を命ずる。 ＜上記以外＞ 補償金支払い。
韓国	正当な理由が必要	原職復帰&解雇期間中の逸失賃金支払が原則。労働者が申し立てた場合、補償金による救済。
オーストラリア	合理的・正当な理由が必要	原職復帰&解雇期間中の逸失賃金支払が原則。公正労働委員会が現職復帰ではなく補償金の支払による救済が適当と判断した場合には、補償金による救済。
アメリカ	連邦法上は正当理由は不要	—
日本(参考)	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解雇は、無効	労働者は、①解雇無効による労働契約上の地位確認&解雇期間中の未払賃金の請求、②解雇を不法行為として損害賠償の請求のいずれかを選択できる。