

平成17年度  
労働政策に関するアンケート調査結果

(労働契約法制関係抜粋)

平成17年6月

東京商工会議所

実施概要

1. 調査目的 「労働政策に関する要望」の取りまとめにあたり、企業が当面する雇用・労務問題、労働行政への要望事項を把握するため、本調査を実施する。
2. 調査期間 平成17年4月28日(木)～5月19日(木)
3. 調査対象 労働委員会関係企業、議員・支部役員・常任委員等  
3,000件
4. 回答企業数 675社(回収率22.5%)
5. 調査方法 調査票の送付、回収ともに郵送による。

【お問い合わせ先】

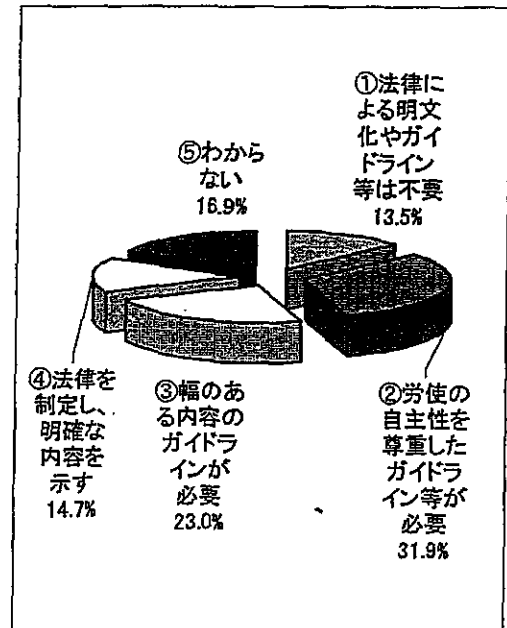
東京商工会議所(産業政策部 労働・福祉担当 安藤・福田 <sup>はなこ</sup>華名子)  
〒100-0005 東京都千代田区丸の内3-2-2  
TEL : (03)3283-7632・7631  
E-mail: sansei@tokyo-cci.or.jp

質問. 8 労働契約法制のあり方についてお伺いします。

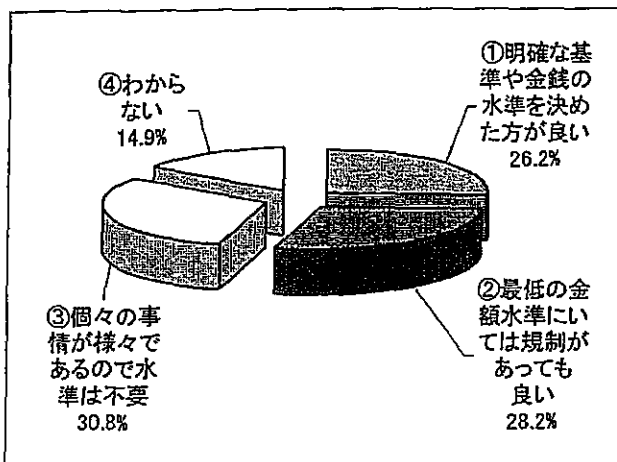
(1) 現在、労働基準法とは別に、労働契約に関する基本的なルールとして労働契約法(民法の特別法)が検討されています。中でも「解雇」に関しては、労基法 18 条の2として法制化された解雇権濫用法理について、予測可能性を高める観点から要件を具体的にすべきかどうか検討中です。どのような内容が妥当と考えますか。(1つに○)

(労働契約法制の在り方に関する研究会中間取りまとめ <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/04/s0413-8.html> )

①法律による明文化やガイドライン等は不要(解雇を巡る事情は企業によってかなり異なるので現行の判例法理を参考にすればよいから)	89社	13.5%
②労使の自主性を尊重したガイドライン等が必要(予測可能性を高めて紛争を防止することが必要であるが解雇を巡る事情は企業によってかなり異なるから)	211社	31.9%
③判例を類型化したような幅のある内容のガイドラインが必要(予測可能性を高めて紛争を防止するには、労使の自主性に任せていては難しいから)	152社	23.0%
④法律を制定し、明確な内容を示す(予測可能性を高めて紛争を防止する観点から必要だから)	97社	14.7%
⑤わからない	12社	16.9%
サンプル数(100%ベース)	661社	100%



(2) 解雇を巡る裁判で解雇無効と認定された場合、現在は従業員の職場復帰が原則ですが、現実的には裁判後の職場復帰が困難なケースも多く、救済手段として金銭による賠償制度の導入が検討されています(その場合でも、解雇無効による係争期間中の賃金相当の損害賠償は、別途支払う必要があります)。金銭賠償によって支払う金額はどのように決めるのが妥当と考えますか。(1つに○)



①法令によって明確な基準や金銭の水準を決めたほうが良い	171社	26.2%
②原則的には、個々の企業が予め労使合意に基づいて決めた水準でよいが、賠償としての最低の金額水準については規制があっても良い。	184社	28.2%
③金銭賠償の水準は、個々の事情が様々であるので、水準は不要。	201社	30.8%
④わからない	97社	14.9%
サンプル数(100%ベース)	653社	100%