

規制改革会議の意見
(平成 26 年 7 月～平成 27 年 6 月)

平成 27 年 6 月 16 日
規 制 改 革 会 議

【目次】

- 農業協同組合の見直しに関する意見 1
(平成 26 年 11 月 12 日)

- 「雇用仲介事業の規制の再構築」に関する意見 3
(平成 27 年 1 月 28 日)

- 「多様な働き方を実現する規制改革」に関する意見 9
(平成 27 年 3 月 25 日)

- 「労使双方が納得する雇用終了の在り方」に関する意見 . . . 12
(平成 27 年 3 月 25 日)

農業協同組合の見直しに関する意見

平成 26 年 11 月 12 日
規 制 改 革 会 議

我が国の農業を取り巻く環境は厳しい状況にあり、成長産業化に向けて、農業団体を含めた意欲ある主体が精力的な事業展開を図ることが喫緊の課題である。

このような観点から、「規制改革実施計画（平成 26 年 6 月 24 日 閣議決定）」において、農業協同組合（農協）の見直しが盛り込まれたところである。規制改革会議としては、この見直しを通じ、①各単位農協（単協）が協同組合の精神を活かしつつ会社経営のノウハウも活用し、「農業所得を向上」させること、②連合会・中央会は単協の自由な経営を尊重し、これを制約せず、ニーズに応じた支援に徹すること、が重要であると考えている。

本年 11 月 6 日、全国農業協同組合中央会（全中）が「JAグループの自己改革について（自己改革案）」を公表したことを受け、現時点で規制改革会議として以下のとおり改革の方向性を提言するものである。なお、今後の検討の進展を踏まえて、さらなる提言をとりまとめることも検討したい。

1. 中央会（全中・県中（都道府県農業協同組合中央会））

- (1) 自己改革案によれば、中央会の経営相談・監査機能、代表機能及び総合調整機能などを実施するため、農協法上の措置が必要とされている。

しかし、中央会は単協が自主的に組織する純粋な民間組織として、自らの実力で組織を束ねればよい。全中によれば、前述の諸機能は組合員・単協から求められているとのことであるが、それならば法律上の権限を背景とすることなく任意の求めに応じる形で、関連する事業を遂行していくことができるはずである。

また、例えば過去、中央会の活動が公正取引委員会から問題視されてきたことなど、これまでの活動実態にも十分な留意が必要である。

これらの点に鑑みれば、全中、県中とも後継組織が業務を行うに当たり法的裏付けは必要ない。

- (2) 特に、単協の経営相談と監査を同一の主体が実施することは、「監査の独立」により、その信頼性を確保していく上で問題がある。全中監査は真の意味での外部監査とは言い難い。

また、全中の主張するところによれば、単協の経営健全性と適正な運営を担保するためには、会計監査と業務監査を一体的に実施する「単協の特質を踏まえた監査制度」が必要ということであるが、ここで示される業務監査が一般の株式会社のそれとどのように異なるのか、明確ではない。基本的には、株式会社と同様、業務監査の客観性とその品質の向上は、単協自らが役員に多様な人材を入れることなどを通じて担保されていくべきである。

仮に会計監査との一体的な実施が単協のニーズに合致する場合であっても、それはあくまでも単協の任意の求めに応じて行われるべきものである。農協信用事業の信用力を維持するためにも、全中監査の義務付けは廃止することが必要である。

なお、公認会計士は昭和 25 年（中央会制度発足の 4 年前）には約 400 名であったものが現在 3 万 4 千名となっており、この 10 年間をみても 2 倍以上に増加している。地域ブロック別にみたとき、相対的に数が少ない地域においても、相当数（最も少ない沖縄で 65 名、その次に少ない南九州、四国で 200 名以上（昨

年末時点)) の公認会計士が存在しており、農協数を大きく上回る数の株式会社が一般の監査法人の監査を受けていることにかんがみれば、全国の農協が同様の監査を十分受け得る。

- (3) よって、純粋な民間組織として自由かつ自主的・自律的に活動するためにも、農業協同組合法(農協法)から中央会に関する規定を削除することが適切であり、後継組織は経団連等と同様、一般社団法人となり、会員のリクエストに応じた調整等を行えばよい。
- (4) 5年間(平成31年6月まで)で農協改革の成果をあげるためにも、中央会の一般社団法人への移行は早く行うことが必要であり、移行期間は極力短くすべきである。

2. 准組合員

- (1) 農協法制定時の准組合員数は正組合員数の1割である一方、現在は正組合員数より多い。自己改革案においては、准組合員の事業利用についてのルール化の方向性が示されないのみならず「准組合員を農業や地域経済の発展を共に支えるパートナーとして位置付け、准組合員の単協事業・運営への参画を推進」する旨の方向性が示されている。そうなれば、「農業者の協同組織」という農協の原点から一層乖離することになる。
- (2) 地域振興のためのサービス提供が必要であれば、そのために必要な機能を会社化・生活協同組合化する方が、むしろ幅広く柔軟なサービス提供が可能になる。このため、准組合員利用量の規制は、数値基準も明確にした上で極力早く導入すべきである。

3. 全国農業協同組合連合会(全農)・経済農業協同組合連合会(経済連)

- (1) 規制改革実施計画においては、独占禁止法の適用除外がなくなることによる問題の有無等を精査し、問題がない場合には全農・経済連の株式会社化を前向きに検討するよう促す旨定められている。
- (2) 自己改革案では、この点について、「会員総代の合意形成が前提」「独禁法の適用除外が外れた時の事業の影響等も引き続き検討」とされており、未だ明確な方向性が示されていない。全農・経済連が農業者・単協のための新たな業務を本格的、効率的に行うためには、会社化によって農協法の規制・監督から解放され、自由な経営を行うことが適当であるため、速やかに規制改革実施計画に沿った形で合意形成がなされるよう期待するものである。

4. その他

- (1) 自己改革案では、販売・購買事業を改革し、創意工夫ある販売等を目指すべき方向として掲げているが、本気でこのような改革をするなら、役員の多様性確保が最も重要である。経済界とも連携して、食品の流通・加工業界等の人材を登用する仕組みを作るべきである。
- (2) これまでの農協合併は、農業を強くするというよりもむしろ、信用事業の破綻防止・破綻処理が中心であり、今後の農協合併や農協間連携など農協組織の最適化については、より戦略的に考えるべきである。また、単協同士の間での切磋琢磨を促進すべきである。

「雇用仲介事業の規制の再構築」に関する意見

平成 27 年 1 月 28 日
規 制 改 革 会 議

注) 当会議では、職業紹介、労働者派遣、委託募集、求人広告・情報提供等の就労マッチングを担う事業全般を指して「雇用仲介事業」と称することとする。

【改革の目的】

求職者・求人者のニーズが最大限に吸い上げられ、マッチングされる制度へ！

様々な規制によって求人・求職情報が一部に偏在・滞留し、せつかくの貴重な就労機会が逸失されてしまっている。このため、求職者や求人者のニーズが必要とされる先に迅速かつ効率的に届けられる環境をつくる必要がある。

以下に掲げる規制改革の実行により、柔軟で効果の高い仲介サービスの提供と就労マッチングを促進し、雇用機会の創出・拡大を図る。

【改革の基本的考え方】

制定後 60 年を超過した法制度の抜本的かつ包括的な再構築を！

民間雇用仲介事業は、戦後間もない昭和 22 年に制定された労働基準法の「何人も、法律に基づいて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない」との原則禁止の考え方の下、同じく昭和 22 年に制定された職業安定法の許可制によって例外的に職業紹介事業を認めるなど、業態ごとの事業規制が行われてきた。

法制制定後 60 数年を経た今日、社会経済の発展、求職者・求人者のニーズの多様化、IT 化の進展などに法制度が対応しきれなくなっている。その一方で、就労マッチングをはじめとする民間人材サービスの重要性は益々高まっており、以下の観点から抜本的で包括的な制度の再構築を図ることが喫緊の課題である。

➤ 民間雇用仲介事業の役割を積極的に捉え直した法制度へ

民間職業仲介所の役割を広く積極的に捉え直した ILO 条約第 181 号条約 (1997 年採択) の趣旨に沿って、法制度の在り方を見直すべきである。現在、民間職業紹介事業をセーフティーネットとしての重要な役割も担う公共職業安定所と同様に位置づけ、さまざまな規制が課されているが (例えば、「全

件受理義務)」、これを民間事業者の新たな役割に応じて見直すべきである。

注)「全件受理義務」とは、「公共職業安定所及び職業紹介事業者は、求人・求職の申込みはすべて受理しなければならない(職業安定法第5条の5、第5条の6)」との規制を指し、公共機関とは異なる民間特有の役割発揮を阻害している面がある。

➤ **時代の変化に即した柔軟で横断的なサービスを可能とする法制度へ**

働き手のニーズや就労形態の多様化、人材関連サービスや労働市場の発展、IT化による新しいサービスの登場など、時代の変化に即して柔軟で横断的なマッチングサービスを可能とする必要がある。現在は、対面・書面や事業所での紹介を前提とする規制や、複合的なサービス提供を阻害する規制など、時代にそぐわない法制度となっており、これを抜本的に再構築するべきである。

➤ **裁量行政を最小化し、明確な基準に基づいた統一的な監督指導へ**

現在は、具体的な規制内容を法律ではなく、「業務運営要領」等で定めることになっているが、これを法律での規定を原則とするなど、行政裁量の縮小と基準の明確化を図るべきである。また、時々で異なると指摘される監督・指導の統一性を確保するべきである。

【改革の3本柱と具体策】

上記の基本的考え方にに基づき、(1)事業者間の連携・協業を促進し、利用者の立場に立ったマッチングを実現する規制改革、(2)時代の変化に即した規制体系への抜本的改革、(3)縦割りサービス法制の垣根の解消、の3つを柱とした以下の改革への取り組みを提言する。

(1) 事業者間の連携・協業を促進し、利用者の立場に立ったマッチングを実現する規制改革

①職業紹介事業における「一事業者主義」の撤廃等

～職業紹介事業者間の連携・協業を阻害する規制の見直し～

現行の法解釈(業務運営要領)では、「あっせんは一の職業紹介事業者でしか行われ得ない」とされており、求人情報を持つ事業者と求職情報を持つ事業者が協同してあっせん行為を行うことは禁じられている。

事業者間の業務提携は認められているものの、あっせんの手続きや手数料の徴収は一の事業者で行う必要があるため、求人者・求職者にとっては、

当初の申込み先とは異なる事業者と再度やりとりを行い、場合によっては遠隔地まで出向くなど、大きな不便が生じている。

この規制のために、例えば、地域密着型の事業者と、都市圏の事業者とが共同して柔軟なマッチングを進めることができず、その結果、貴重な求人・求職情報が一部に偏在・滞留し、放置されているとの指摘がある。

複数事業者が柔軟に介在して情報流通の厚みある市場を形成している不動産仲介のルールも参考としつつ、職業紹介事業者同士が連携・協業してマッチングを進め、役割と責任に応じた手数料徴収が可能となるよう、「一事業者主義」の撤廃を含めた制度の再構築を図るべきである。

②委託募集の許可制の撤廃

～企業の募集・採用代行業務に関する取扱いの明確化～

現行法では、労働者募集を他者に委託する場合には募集企業が許可を得ることが必要とされる一方で、求職者を探索し就職を勧奨する行為を職業紹介許可事業者に委託することは例外的に許可不要とされている。

募集採用代行業務の委託ニーズが広がる中、どのような業務が許可対象となるのか不明確なことから、募集企業の効率化や新たなサービスの発展が阻害されている。

職業紹介に当たらない業務の委託にまで許可を求めるのは過剰であり、職業紹介に当たる場合にも職業紹介許可事業者への委託であれば許可の必要性はないものと考えられる。

募集企業側における委託募集の許可を撤廃し、職業紹介行為に当たる業務の委託については許可事業者に限定するなど、委託募集と職業紹介の規制の取扱いが明確化されるよう制度を見直すべきである。

③職業紹介事業者への求職者・求人者紹介に関する許可不要の明確化

～職業紹介事業者以外の紹介ルートの活用～

キャリアコンサルティングやスキル養成スクール等は事業を通して求職ニーズを把握しており、これらの事業者が職業紹介事業者に求職者を紹介し、成功報酬を受け取ることについては、現行でも制約はない。しかし、紹介する側にも職業紹介事業の許可が必要との誤解があり、実際の連携は進んでいない。

職業紹介事業者があっせんに関する責任を負う前提であれば、求職者や求人者を職業紹介事業者に紹介し対価を得る行為について、職業紹介事業の許可は不要であることを明確化すべきである。

(2) 時代の変化に即した規制体系への抜本的改革

① IT化を契機とした職業紹介の再定義と規制の明確化

～IT化等の新たなサービスの発展や利便性の向上～

インターネットを活用した求人・求職情報の提供や関連付帯サービスについては、原則として職業紹介規制の適用を受けない。しかし、IT化によるサービスのどこまでが許可不要となるのか、規制の対象範囲が必ずしも明確ではない。

ITの活用は、求職者・求人者の利便性向上やサービスの高度化に資するものだが、他方で求職者保護が損なわれないよう十分な配慮が必要である。IT活用の利点を促す方向で規制すべきあつせんや職業紹介の内容を再定義し、規制範囲を明確にすべきである。あわせて、職業紹介事業規制との関係を明確にすべきである。

規制範囲の明確化は、IT化の進展をきっかけとして問題が顕在化したことが、全ての職業紹介事業規制の根幹に係わる重要課題である。したがって、求職者保護と利便性・サービス向上の両立を図るために、次の3つの観点を重視して職業紹介規制の在り方について根本的な検討を行うべきである。

- i) 適切な情報の提供や個人情報保護など、求人・求職情報の取り扱いに関して、許可事業者以外も含めた全ての事業者が守るべき必要最小限の共通ルールを整備する
- ii) 提供情報の選別やリコメンドなどを含め、あつせん・職業紹介プロセスにおける行為は原則規制の対象から外す
- iii) 例えば労働条件明示や契約内容の確認など、適切な雇用契約の締結に関する職業紹介許可事業者の仲介責任を明確化し、必要となるルールを整備する

② 事業所設置・責任者配置規制の抜本的見直し

～事業所で職業紹介を行うことを前提とした制度からの脱却～

現行規制では、職業紹介行為を事業所で行うことを前提として設備仕様（面積確保や間仕切り等）と責任者配置義務を定め、事業所外での紹介行為を禁止している。

サービスの多様化やIT化の流れを踏まえ、事業所外や非対面による職業紹介行為をより柔軟に行えるよう制度の見直しを行うべきである。その際、個人情報や求職者保護については別の手段で担保する制度へと抜本的に改めることが必要である。また事業所ごとの責任者配置義務についても、その役割と資格の在り方を見直すべきである。

③ 国外にわたる職業紹介に関する届出規制の見直し

～ 海外人材の紹介サービスの促進～

現行規制では、国外にわたる職業紹介については、相手国の関連法制を調査し、場合によって弁護士の見解を付すなど、個別に届出が義務付けられており、国境を超えたタイムリーなマッチングの機会を逸している。

海外に在住する邦人が日本国内での求職を行うケースは一般的なものになっており、このような海外在住邦人等への職業紹介に関する届出規制を撤廃すべきである。また、国内在住者が海外での就業を希望する場合の紹介についても、手続を簡素化すべきである。

④ 求人・求職情報の管理業務に関する規制の簡素化等

現行規制では、全ての求人・求職登録の職業紹介の取扱状況について、採用・不採用の顛末などを含め詳細な記録管理が義務付けられており、業務負担が過重となっている。また、就職セミナーや説明会など、多くの求人者・求職者が参加する場合に、どこまで求人・求職の対象として管理が必要か不明確な面もある。

サービスの実態に即して効率的な情報管理が行われ、迅速なマッチングに役立つよう管理規制の見直しを行うべきである。その際、上記の IT 活用の見直しと整合性をとることが必要である。

⑤ 労働条件明示等の諸手続きにおける IT 活用に関する総見直し

職業紹介事業者が義務付けられている「労働条件明示」について、現行の職業安定法施行規則では、本人同意に基づく Eメールによる明示を認めているが、他方で、求職者が職業紹介事業者の WEB サイトにアクセスする方法は認められていない。

求職者の利便性向上とサービス効率化のために、労働条件明示について、職業紹介事業者の WEB サイトにおける閲覧やダウンロードによる方法を可能とすべきである。さらに、労働基準法における労働条件明示のあり方など、労働法制全体の諸手続きにおける IT 活用について総合的に検討すべきである。

(3) 縦割りとなっているサービス法制の垣根の解消

① 職業紹介と労働者派遣における求人・求職情報管理の一元化

現行規制では、求職者が職業紹介と労働者派遣の両方を希望する場合でも、それぞれ個別に申し込みを受け付けた上で、両事業における個人情報を別個に作成・管理することが義務付けられており、タイムリーなマッチングや求職者への円滑なサービス提供が阻害されている。

個人情報保護に配慮した上で、職業紹介と労働者派遣に関する求人・求職情報の一元的な情報管理を可能とし、サービスやリスク管理の向上を図るべきである。

② 職業紹介事業と他の雇用仲介事業との規制の整理・統一化

労働者派遣など職業紹介事業以外の雇用仲介事業について、その機能が最大限に発揮されるよう、職業紹介事業の規制と整合性のとれた制度へと見直しを進めるべきである。

また、労働者派遣事業者が在籍出向により企業からの人材を受け入れ、労働者派遣を通じて、スキルやキャリアの形成を行い、派遣先への転職を促す、といった新しい雇用仲介モデルを開発することが豊富な就業機会をつくるためには必要である。こうした新たな雇用仲介モデルの実現が阻害されないよう規制内容を明確にすべきである。

以 上

「多様な働き方を実現する規制改革」に関する意見

1. 改革の視点

- (1) ライフスタイルの選択肢が増えるなか、働き方に関しても、多様な働き方を選択したいというニーズは高い。実際の働き方も多様になっている。しかし、これまでは、いわゆる日本型雇用の正社員が暗黙のうちに主流とされ、“多様な働き方”がその他の働き方として位置付けられてきた。
- (2) 従来型の雇用慣行やそれを前提にした法制度は、時代の変化に追いついておらず、働き手の能力を発揮する機会を妨げてきた。その結果、次のような問題が生じている。
 - 正規・非正規間の不合理な待遇格差やキャリア形成機会の格差
 - 新卒一括採用中心の下での転職機会の少なさ
 - 育児や介護との両立の難しさ。子育て退職後の就業機会の少なさ
 - 正社員の長時間労働
- (3) 「多様な働き方」が実現するという事は、働き手の視点からは、いかなる働き方であれ、キャリア形成の機会が公平に得られ、適切に処遇され、能力を発揮できることである。また、企業の視点からは、働き手の多様なニーズを活かすことで、安定した労働力の確保にとどまらず、多様な視点が経営に生かされ、競争力が高まることである。どちらの視点からみても、多様な働き方の実現は持続的成長に不可欠である。
- (4) こうした「働き方改革」は国民ひとりひとりに関わる課題であり、多様な働き方を実現するための環境整備を行うことは、政府の役割である。しかし、現状では、さまざまな働き手の声や、働き方へのニーズが制度設計や政策決定の場に届いていない可能性がある。多様な声をどう拾っていくかという政策決定のプロセスにも目を向けることが必要である。

2. 「働き方改革」のポイント

➤ 現状の問題点を踏まえると「働き方改革」のポイントは以下の3点である。

- ①多様な働き方を選択できること
 - 働き方の選択肢の多様化を図る。
 - 働き方が固定化しないよう選択変更の仕組みを整える。
- ②働き方の選択によって不当な待遇や労働環境にならないこと
 - 長時間労働を抑制する。
 - 働き方の違いのみで説明がつかない不合理な処遇を受けることがないよう均衡処遇を目指す。
- ③転職・就業への幅広い支援が得られること
 - 働く場に関する情報へのアクセスを円滑化する。

➤ 規制改革会議がこれまで取り組んできた、①ジョブ型正社員の雇用ルールの整備、②労働時間規制の三位一体改革、③労働者派遣制度の見直し、④雇用仲介事業の規制の再構築、はいずれも上記の点に重点を置いており、働き方改革を目指したものである。これらの改革を進めるとともに、今後、さらに以下に述べる課題に取り組むべきである。

3. 今後の課題

(1) 転職やスキル形成に対し政府が支援する制度を整備すべき

「失業なき労働移動」を進めるため、転職・就業支援として、一定の手続きの下で行われる転職やスキル形成に対し、政府が支援する制度を整備すべきである。

- 現行の労働移動支援助成金は、事業規模の縮小等によって従業員の雇用契約を終了することが決まっている場合を対象としており、支援を受ける労働者は半年程度の失業期間を経て再就職することが多い。
- したがって、失業なき円滑な転職のためには、事業規模の縮小以外の場合にも、適切に助成金が活用され、在職中から転職を支援する仕組みを考えることが重要である。

具体的には、まず労働移動支援助成金が活用できる範囲を明確にして周知を図る。併せて、失業期間を最小限にするために早期に再就職支援を開始するインセンティブが働くよう制度を整備すべきである。

本制度の対象となる労働者については、雇用保険の失業等給付において、解雇された者と同様の取扱いがなされるようにすることを含め、いかなる直接的な支援が可能かを検討すべきである。

(2) 雇用管理に関する情報開示の仕組みを整備すべき

働き手が自らのニーズにあった働き方の選択ができ、透明で納得できる雇用契約が結ばれるようにする必要がある。そのため、雇用管理の内容や実情に関する客観的かつ有効性ある情報が広く開示される仕組みを整備すべきである。これは、働き方改革への企業の積極的な取り組みを支持することにもつながる。

(3) 様々な立場の声を吸収し、重要な改革課題を全てテーブルに

多様な働き手のニーズに応える環境を整備するためには、従来の主要な関係者のみならず、様々な立場の声を吸収し、重要な改革課題を全てテーブルにのせ、雇用制度全体を俯瞰しつつ整合性ある改革に取り組むべきである。

(4) 雇用法制の抜本的見直しに着手

雇用法制は、従来型の雇用慣行を前提とする法制度の根幹を維持したまま対症療法的なルールの継ぎ接ぎを行ってきた。多様な働き方に柔軟に対応できる雇用法制への抜本的見直しに着手すべきである。

以上

「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は高いが、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】