

第22回 雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成26年3月17日（月） 8:58～11:00
2. 場所：中央合同庁舎第4号館4階共用第2特別会議室
3. 出席者：
 - （委員）鶴光太郎（座長）、浦野光人、大崎貞和、
佐久間総一郎
 - （専門委員）島田陽一、水町勇一郎
 - （有識者）山川東京大学大学院法学政治学研究科教授
 - （内閣官房）藤原地域活性化統合事務局参事官
 - （厚生労働省）村山労働基準局労働条件政策課長
 - （事務局）館規制改革推進室次長、三浦参事官
4. 議題：
 - （開会）
 - 1. 有識者ヒアリング（海外の状況も踏まえた個別労働関係紛争について）
 - 2. 内閣官房・厚生労働省ヒアリング（雇用指針案について）
 - 3. 厚生労働省ヒアリング（個別労働関係紛争に係る過去の検討等について）
 - 4. その他
 - （閉会）
5. 議事概要：

○館次長 おはようございます。少し時間より早うございますけれども、全員おそろいでいらっしゃいますので、これから規制改革会議雇用ワーキング・グループを開催いたします。皆様方には御多用中、御出席を賜りましてまことにありがとうございます。

本日、所用により佐々木座長代理は御欠席でございます。

それでは、今後の進行は鶴座長にお願いいたします。よろしくお願ひいたします。

○鶴座長 おはようございます。本日は、朝早くから皆様お集まりいただきまして大変ありがとうございます。

本日は、海外の状況も踏まえた個別労働関係紛争につきまして、東京大学大学院法学政治学研究科の山川先生よりプレゼンをいただきまして、その後、内閣官房及び厚生労働省より国家戦略特別区域法における雇用指針案と個別労働関係紛争に係る過去の検討等につきまして御説明いただくことになっております。

それでは、早速でございますけれども、山川先生よろしくお願ひいたします。

○山川教授 東京大学の山川でございます。本日は、御説明の機会を与えられて大変

光栄に思っております。どうぞよろしく願いいたします。

レジュメにございますように、本日は解雇紛争の解決制度ということでお話をさせていただければと思います。当初は、専ら諸外国のシステムの説明等ということにしようかと思っただけですけれども、日程が後にずれてしまいまして、事務局の方々とも御相談の上、やや一般的な日本の話も含めてお話をさせていただきたいと思っております。

事柄が紛争解決制度に関わりますので、訴訟手続とも関連いたします。やや技術的なお話が含まれますので、その点は御容赦をいただければと思います。

まず、レジュメの1といたしまして、簡単に「現行法の状況」を御説明いたします。既に皆様方御承知のとおり、例えば労契法16条等では解雇が解雇権濫用に当たる場合は無効であるとされております。解雇がなかった、つまり、労働契約が存続しているということになって、いわゆる地位確認の判決が出されるということでございます。ごく当然のことですが、これは民事裁判に関わることでして、解雇無効というのは別に制裁という色彩は持っておりません。

次が、現行法で「金銭解決」というものがどうなるかということですが、一般に地位確認請求をする場合には解雇後の期間の賃金請求をすることになるわけですが、地位確認請求をしないで単純に賃金だけを請求する、これも一種の金銭解決ですが、これも可能であります。そういう裁判例もあります。

つまり、就労の意思が労働者に認められる限りは、民法上の規定によって賃金請求は可能であるということになります。就労の意思というものは必要と考えられますが、これは別に訴えを起さなくても裁判外で、私は就労したいという意思を示したことが認定されるのであれば、賃金請求だけでも可能であるということになります。

次に、賃金ではなくて損害賠償請求、いわゆる賃金の相当額という財産的損害の賠償請求が可能かという問題があります。ここはやや理論的には問題がありまして、解雇が無効であるとすると、先ほどお話をしたように賃金請求ができる、賃金債権が存在することになる。そうすると、逆に損害が存在しない、賃金債権がある以上は損害が認められないのではないかという問題がございます。

しかし、裁判例では最近では損害賠償請求を認めるものもかなり出てきております。その場合、賃金債権との関係はどうなるのかということですが、裁判例の中には無効な解雇をされたことによって労働者が就労の意思を失った。したがって、賃金債権はなくなったというような説明をするものがあります。

もう一つは損害の認定、どのくらいの範囲で損害が認められるかという問題もあります。ここは事案によって様々ですが、6か月分の賃金相当額という事例が割と目立つような感じがいたします。このあたり、ややはっきりしない面が解釈上あるわけですが、立法で損害賠償請求は妨げられないという規定を設ければ、賃金債権との関係は一応クリアできるかもしれません。

ただ、就労の意思が失われたので賃金債権がなくなったという説明との関係では、無効

な解雇の場合、常に就労の意思が失われるのかという問題がございます。無効な解雇を争って地位確認の訴えを起こすというようなことは、就労の意思が失われていないということになります。

そういった課題があります他、損害額についてまで立法するというのは、事案との関係がありますので難しい面が残るかもしれません。

あとは、紛争解決の運用の実態です。これも御承知のとおり、訴訟上の和解ですとか労働審判ないしそこでの調停、あるいは行政の労働局とか労働委員会のあっせん等では金銭解決が多くなっております。実際には原職復帰に抵抗がある場合が少なくないという点から、そうした解決が有用性を持っているということであろうと思います。

その場合、例えば裁判所の場合が典型ですけれども、どういう形の和解になるかといいますと、使用者が解雇は撤回する。しかし、労働者としては自主的に、ないし任意で退職する。同時に、使用者が解決金を払うといった和解条項が考えられ、ケースによっていろいろ形があるかもしれませんが、そのような形になります。任意退職プラス解決金支払いということです。

その場合の金額については非常に様々でありまして、手続、最終的にその解決に至るまでの期間の長さということも関係するかと思います。もう一つ、特に裁判上の和解とか労働審判で影響するファクターとしては解雇の有効、無効に関する心証ということが挙げられます。解雇無効という心証が強い場合には金額が高くなるということで、事案の内容によって左右される部分がございます。

これに対して、労働局のあっせんでは一般的には金額が低いといわれているわけですが、この理由の一つは、手続にかかる時間が非常に短いということの他に、行政上のあっせんでは解雇が有効か、無効かという事実認定ないし判断については原則しないということでありまして、純粋に任意ベースの合意ということですので、そういう点からも金額が抑えられるということになるかもしれません。

これが現行制度の説明でありまして、次のレジュメの2の「いわゆる金銭解決制度について」という部分に移らせていただきます。いわゆる金銭解決には、事前の金銭解決と事後の金銭解決があると一般に言われております。

金銭解決の一つ目の考え方は例えば解雇に際して金銭を支払えば解雇の適法性が補強される要素となる、そのように考慮されるというような考え方であろうと思われれます。現行法では、金銭を支払えば即解雇有効ということはないのですけれども、整理解雇の中でいわゆる4要素の一つとして金銭の提供、例えば退職金の上乗せ等が考慮されている事例がございます。レジュメに挙げましたナショナル・ウェストミンスター銀行事件とか、日本航空事件といったものです。

これらは、整理解雇としてはやや特殊な事案であるかもしれません。例えば、外資系企業の専門職で配置転換等が困難であるといったような事案、あるいは倒産手続、会社更生手続の事案といったことではありますけれども、例えば配転での対処が困難であるといっ

たような同種の事案においては、そのような退職金の上乗せ、あるいは再就職のあっせんといった措置が考慮され得るのではないかと、私としては考えております。

それから、もう一つとして、これは立法論になるわけですが、可能性としては、労働者側に、解雇無効の主張との選択肢を与える、ないしは労働者側に権利を与える場合と、使用者側にも権利を与える場合の2つが考えられます。

労働者側に権利を与えるほうにつきましては、それほど問題は大きくはないと思いますが、なお検討課題があります。例えば、そのような権利というのは一体どういう性格のものであるのか。先ほど、現行法でも損害賠償請求を認める事例があると申しましたけれども、そのような損害賠償請求の一種と構成するのか。そういう場合には、損害の認定をどうするのかという問題が、なお残り得ます。あるいは、特別な法定債権として、損害賠償とは別に金銭の請求ができるのかといった点が検討されることとなります。

もう一つ、このあたりはかなり手続的にややこしい話になりますけれども、先ほど選択的と申しましたが、もしそういうふうにする場合には地位確認の訴えとの関係が問題になります。つまり、解雇が無効であるという前提に立ちますと地位確認の判決が出る。他方で、ここでいう金銭解決というのは雇用の終了を前提とするというものですから、その2つの手続をどう仕組むのかという点を検討しなければなりません。

こうした点につきましては、かつて労働契約法ができる前に厚生労働省で「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」という研究会があって、そこで若干の検討を行っております。例えば、本人の辞職の申し出を条件として金銭給付を求める判決を出す。つまり、一旦、解雇無効という判決が出されますけれども、その後、本人が辞職したいといった場合には金銭給付を裁判所のほうで命ずるといったようなことが検討されております。やや手続上の設計の仕方に課題があるということになります。

もう一つが、使用者に権利を与える場合ということです。これも議論されておりますように、労契法16条の解雇無効法理を前提としますと、一般には解雇無効という判決の後に、使用者側が労働者側を被告として労働契約を解消するという判決を求めるということになると思われます。

こうした制度の仕組み方については、対象となる解雇を限定する差別的解雇等を除くとか、あるいは労使合意を前提とすとか、金銭の水準を考えるとといった論点が検討されておりましたけれども、ここでは省略いたします。

手続的にどうなるかという点についてコメントをしたいと思います。これまで議論されておりますような、労働契約を裁判所の判決によって解消する手続ということになりますと、これは一種特別な訴訟、形成訴訟と言われますけれども、裁判所の判決によって権利義務関係を変動させる手続をつくることとなります。いってみれば、離婚訴訟と同様になります。つまり、裁判所が離婚するという判決をすれば、それによって婚姻関係が解消されるという効果が発生する。そのような手続が想定される。それは、法律で定めるということになるかと思えます。

こうした解雇無効の判決を前提として、さらに使用者側から訴えを起こすというような手続については、二度手間となって時間もかかる、紛争解決までの時間がかかるというような意見があるところでございます。

そこで、紛争の一回的な解決といいますか、解雇の効力を争う訴えが裁判所に係属している間に、使用者側から金銭解決の判決を求める訴えができるかという問題になってまいります。かなりテクニカルになりますけれども、仮に解雇が無効とされた場合には労働契約の解消を求めるという訴えを使用者側から提起する。手続的には、それは予備的反訴と言われるものになるかと思われまます。つまり、労働者側の請求が通った場合に、使用者側からの反訴について判断してもらおう。そのような手続が想定されます。

しかし、そうすると一体判決はどうなるのか。労働者側の訴訟で地位確認をするという判決が出て、同時に裁判所として契約を解消するという判決が出るのか。そのあたりの手続的な、やや複雑な課題を検討する必要があるかと思ひます。

さらに振り返って考えてみますと、そもそも解雇無効判決ということが労働契約の解消手続の不可欠な前提と言えるかどうかという点にさかのぼって考える必要が出てくるかと思ひます。つまり、判決で解雇が無効とされたというのは法律的にはどういう状態かといひますと、通常どおり労働契約が存在しているのと同じ状態と評価されることとなります。解雇無効ということですから、労働契約は存在している。訴訟と関係なく、あるいは訴訟がなくとも労働契約が存在しているのと同様の状態になりますので、論理的には解雇無効判決が存在することは必然ではないのではないかと。解雇無効判決がなくとも、訴えを提起できるというようなことに近づいていくのではないかという感じがいたします。

そうすると、こういった手続は手続上の問題だけにはとどまらないということでありまして、労働契約の解消の訴えを認めるということは、究極的には、使用者に対して金銭給付と引きかえの訴訟手続を通じた労働契約解消請求権を与えるという結果になる。つまり、紛争解決のレベルにとどまらなくて、実体法上のいわば特別な解約権限を裁判所の訴訟という形で与えるという仕組み方になるのではないかと思ひます。

つまり、本来は、金銭解決の問題というのは、解雇無効の判決後を想定しているわけですが、離婚訴訟と同じような形で訴訟を通じて解雇するという権利を与えるということになりそうな感じがいたします。

そうなりますと、紛争解決レベルにおきましては事前の金銭解決と事後の金銭解決ということで議論されておりますけれども、制度の仕組み方を考えていきますと、究極的には事前、事後という区別は相対的なものになってしまうということではないかと思ひます。

このあたりは政策判断かもしれませんし、または金銭解決が有用な場合があることも確かであるわけですが、制度化していく場合には手続法上のややテクニカル、複雑な課題がありますし、または実体法上の解雇権を修正するような実質を持つ、そのような課題が出てくると思ひます。

レジュメの3に移らせていただきます。ここでは紛争解決・予防のシステム全体の中でこの問題を検討できないかというコメントをさせていただきます。

調整的解決システムといわれるものは、御存じのとおり労働審判や行政上のあっせん等で、労働審判の場合は判定的な要素を持つわけですけれども、このような調整的な労働紛争の解決システムがございます。

諸外国については、この判定手続と調整手続の連携が多く見られます。これは労働紛争の特質に基づくものと考えられますけれども、これも既に他の方々から御説明があったかと思いますが、イギリスでは雇用審判所に係属する事件についてACASでのあっせんを連携するという仕組みがとられておりますし、フランスでは労働審判所でまず調停手続を経るという調停前置がとられております。

アメリカはやや特殊ですけれども、労働紛争に限らず裁判外、あるいは裁判手続に一旦入った後でも訴訟ではない形の紛争解決システムが進展しております。例えば、通常裁判所での訴訟中に調停を利用することを促進しております。また、やや特殊な用語ですが、勧告的仲裁前置という、仲裁判断をするけれども、それは勧告のようなものである、つまり当事者は強制的にそれに従う必要はないけれども、その仲裁判断に従わない場合には一定の手続費用を負担するという形で、拘束力のない仲裁が前置されている場合もございます。

このような形で、判定、訴訟という手続と調整、合意ベースの解決手続を連携させるという仕組みが諸外国では多く見られます。

日本ではどうかといいますと、労働審判制度はそれ自体判定システムと調整システムが併存しているようなものですが、それ以外ではシステム間の連携は制度的には進んでいないように思われます。

民事訴訟一般では、民事調停法20条に、通常の訴訟が起こされた場合であっても調停に付することができるという手続がございます。労働関係では、労働審判等もあるからということもありますけれども、あまり使われていないようで、典型的に使われているのが建築事件です。通常訴訟で建築紛争を取り上げると非常に複雑になるということから、建築紛争で調停が使われておりますし、最近では、特許と関係ないほうですけれども、IT関係でも使われていると聞いております。こういったシステムが現在あります。

また、調停前置は、これは離婚訴訟等、家事事件について規定がございます。ただ、調停前置というのは調停に適しない紛争というのかなりありますので、あまり評判がよくないのが実態かと思えます。私自身、弁護士の経験がございますけれども、家庭裁判所で、成立しないことが明らかであるのに調停を経なければいけないということで、かえって邪魔だという感じを抱いたことがございますし、フランスでもあまり調停の成立率は高くないと伺っております。

そういうことで、例えば差別的解雇のようなものについてはあまり調停前置をする意味がないケースが多いかもしれません。むしろ個々の解雇紛争の特質に即した解決手続を選

択する、あるいはそのような合理的なシステムの選択に誘導していくことが重要ではないかと思われまます。

例えば、事案が単純で金銭解決が見込まれる事案は、行政のあっせんや労働審判が適切である、それは基本的には原告側といいますか、申立て人側の手続の選択の問題かと思えますけれども、それを促進していくシステムは、具体的にはまだ詰めて考えておりませんが、検討の余地があるかと思われまます。

また、民事調停法20条の調停に付する手続の利用も考えられますけれども、これは裁判所側の組織の問題とも関わりがありますので、そうした面から検討する必要がございます。

③の予見可能性の向上についてはいろいろな意味がございますし、金銭の額が標準化されれば予見可能性が高まるであろうということがございますけれども、先ほど申しましたような個別の解雇の効力に関する心証、それから企業規模とか業種とか、いろいろな考慮要素がありますし、また、データが集められればかなり意味が出てくると思えますけれども、非公開の手続についてデータを集めるという点に工夫を要するという感じがいたします。

それでは、レジュメの(2)、最後になりますけれども、やや話が広がってきておりますが、解雇紛争の事後的解決、ないし解雇がなされて裁判になったというような事態以前の紛争予防システムのようなものも視野に入れることが可能ではないかということを一言申し上げたいと思えます。

実際の企業の運営におきましては、解雇に至る前に金銭を支払って退職する合意解約というケースもかなり多いと思われまます。整理解雇に至る前の希望退職募集ですとか、あるいは外資系企業ではいわゆる退職パッケージというんでしょうか、金銭を支払って再就職のあっせんのサービスをしたりした上で合意解約をして退職させる。これも一種の金銭解決ではありますし、同時に解雇紛争の予防という色彩を持っております。

そうした観点からしますと、合意解約に至るプロセスの適正化も視野に入れ、その中で、一種の金銭解決を伴う形で解雇紛争を予防するというプロセスも考えられるかと思えます。例えば、能力不足の解雇が問題になる場合には、改善の機会の付与、あるいは警告をした上で、改善がなされなかった場合には理由を説明して退職パッケージを示して合意解約の成立を図っていく。そのようなプロセスが考えられます。

もちろん、解雇が有効であるということが明らかであるような場合には、合意解約に持ち込むまでもないかもしれませんが、紛争解決ないし紛争の予防を図るという点では、そのような形で合意解約に至るプロセスをいわば適正化するというようなことも考えられるのではないかと思えます。そのように納得のいくプロセスを踏んでおけば、合意解約も成立しやすくなるのではないかと思われまます。

こうしたシステムというのは、恐らく手続を法定するというよりもガイドライン的なものになるのではないかという感じもいたしますけれども、解雇になって訴訟で争われるのを防ぐという意味に加えて、例えば乱暴な解雇とか退職勧奨を避けて労働移動を円滑

化させるという意味もあるように思われます。

この最後の点は、ややこちらの会議のテーマとは土俵の外になってしまうかもしれませんが、企業運営の実態等も考えて、事後的な金銭解決を考えなければならないような事態に至る前のプロセスを視野に入れるということも考えられるのではないかと思った次第でございます。

私のとりあえずの説明はこれで終わらせていただきます。ありがとうございました。

○鶴座長 どうも山川先生、ありがとうございました。

最後のポイント、紛争予防システムというものもこのワーキングでやはり非常に重要な課題だと我々も認識をしております。非常にワーキングの問題意識に沿っていただいて、かなり詳細な理論的な問題等も含めまして御説明いただきまして大変ありがとうございました。

それでは、ただいまの御説明に関する御意見、御質問がございましたらどうぞ。

では、大崎さんどうぞ。

○大崎委員 ありがとうございました。いろいろな御指摘をいただいたのですが、その中で私もなるほど、そこは結構大きなポイントだなと思いましたが、こういった制度を仮に設けた場合に、使用者に金銭給付と引きかえの訴訟手続による労働契約解消請求権を与えるようなことになるのではないかという御指摘、これは私も非常に気になる点だと思っております。

そのことに関連して、さらにうがった見方をすればということなのですが、使用者側から見たそういう労働契約解消請求権が与えられることになるというのは、ある意味では解雇が現行法上は不当とみなされるような場合も含めてということになると思うのですが、逆にちょっとたちの悪い労働者側からこの制度を見ると、明らかに解雇が有効であるような場合にも金銭の請求ができるというようなことで、今だったら例えば納得してやめるところを、あえて争うというインセンティブを与えることになるんじゃないかという気もするのですが、その辺はいかがでございましょうか。

○山川教授 ありがとうございます。それは、使用者側からの労働契約解消請求という手続を認めた場合ということでしょうか。

○大崎委員 はい。

○山川教授 あまり深くその点まで考えてこなかったんですけども、使用者側からの請求ですので、明らかに解雇が有効とされる場合については単純に解雇をすれば、それであるとは徹底的に争えば済むのではないかと考えておりましたが、そこは使用者側としてどのような選択をするかということに依存します。

大崎先生の言われたような形で使われることも、使用者がそういうふうな選択をした場合にはあり得るかもしれないという感じはいたしますけれども、あまり深く考えてこなかったです。

○大崎委員 ちょっと思ったのは、使用者側がいれば使用者にとってはもちろん自分の主

張を通すために争うというのは一種、必要な費用として納得する場合もあると思うんですけども、余計な紛争を避ける意味で、実際にはこれは解雇有効ということにいけると思っているような場合でも、あえてこちらの路線に乗せてしまっていれば丸めようとするというような、そんな理解だったんです。

○山川教授 ありがとうございます。確かに解雇無効であることを前提とした場合は、例えば使用者側が解雇無効であることを主張立証するというような、やや不思議な形になるのですけれども、先ほど申しましたようにそれを前提としないと、そのように使える。コスト面からそのように使うということはあり得ると思います。

○鶴座長 他にございますでしょうか。

私のほうから、2点お伺いできればと思います。

まず1点、3番目の紛争解決処理システムのほうで調整的解決システムということで海外、イギリス、フランス、アメリカの例を3つ挙げていただいているのですが、このワーキングでもドイツの例を少し議論させていただきました。ドイツの場合だと、ここでいうところの調停前置という扱いで考えていいのかということと、ドイツのように裁判所でかなりその金額を裁判官のほうで調整する形でまずやる。それがだめならば、ではちゃんとその後のプロセスをやりましょうと、そういうようなやり方というのは例えば日本では既に労働審判という制度もあるわけですけれども、裁判所がそういうものをやるということの例えば現実性みたいなものをどういうふうにお考えになられているか。これが1番目です。

2番目については、現在解雇無効という判決の仕方になると、最初のところで、その中で金銭的な解決をするというのは法制上かなりいろいろな工夫が必要である。現実においてやられているのは、それができないことはないんだけど、いろいろな難しさも御指摘いただいた非常にポイントだったと思うんですが、このワーキングの中でそれならば先ほど例えば差別解雇というようなお話もありましたけれども、事案によってやはりちょっと違うので、あるタイプの解雇は解雇無効ということで作るが、そうでないようなものは無効ということから少し離れて、ヨーロッパの国のように違法ということで作ると、当然そこからいろいろな解決方法が、これは理論的に考えても多様なものが生まれる。

今の労働契約法第16条をある意味ではそういう形で書きかえていくというようなことについて、現実性も含めてどのようにお考えになられているのかということで、もし何らかコメントというか、お考えがあればお教えてください。

○山川教授 ありがとうございます。

1つ目はドイツの点ですけれども、これは調停前置といいますよりも、労働裁判所の普通の手続の中で和解を實際上、前置させているということであろうかと思えます。手続的には非常にスピーディーで見に行ったこともありますけれども、これも検討されたと思いますが、金額が割と標準化されている点もありますし、若干附随的なコメントですが、ドイツの場合は訴訟が簡単に起こってくるというのは出訴期間の制限、3週間でしたか、出

訴期間を制限する、ととりあえず訴えを起こして、あとは和解で金銭解決を図る事例が増えるということも背景には1つあるかと思えます。それで、かなり和解が典型的な処理としてなされるということでもあります。

それから、1つ目の中で我が国ではどうかという御質問でございましたけれども、実際には労働審判手続があるので、それでということはあるとは思いますが、労働審判もかなりシステム自体に負荷がかかっているといえますか、事件が増えたものですから、事実関係等に争いがなくて、あとは金額レベルの問題だけであるという場合は、労働審判手続には非常に複雑な準備、詳細な準備が必要なものですから、わざわざそこまでいかないで、あっせんや調整で対応するほうが、ある意味では合理的な選択と言えるような感じがいたします。

2点目で、解雇無効という前提自体を解雇の種類によっては再検討する必要があるのではないかという御質問でありますけれども、そういう選択をするかは、政策判断の問題であらうかと思えます。確かに、先ほど御説明しましたように、解雇無効という前提に立つことがいろいろ手続の仕組み方を難しくしているということもございますけれども、例えば労契法16条を、違法な解雇でも無効でないということにするような改正をしますと、差別的解雇はまた別に禁止をするということでしょうか、地位確認の訴訟という選択はできない。金銭解決しかないということになるので、政策的にそれでよいのかということが出てくるのではないかと思えます。

あとは、最初に申しましたけれども、解雇無効というのは別に制裁ではなくて、一定の法律要件を満たさない場合には、それが効力を発生させないということは普通の民法の理屈でありまして、悪質だから制裁を強めるとか、そういった問題ではない。労契法16条も不合理な解雇をしてはならないという条文ではなくて、権利濫用に当たる解雇は無効となるということで制裁的な色彩を持っていない。それから、民法上、権利濫用というのは無効になる場合が多いということとの関係は、なお考える必要があるかと思えます。

○鶴座長 ありがとうございます。

佐久間委員、どうぞ。

○佐久間委員 お話ありがとうございます。

損害賠償請求は、先生のレジメでいうと1の(2)の②のところなのですが、このときの、つまり本人が復職を本当のところ望んでいない。地位確認はせずに損害賠償請求だけするというときの損害の算定の基本的な考え方、これはいろいろあるかと思うのですが、今までこのワーキングでも議論が出たのは、若い人と年寄りで差がある。それで、これは極めて日本的な前提ですけれども、年寄りの場合は定年まで働いたとしてももらえる期間は少ない。若い人であれば、ある賃金カーブを想定すれば非常に大きくなる。こういうふうな考えもある。

一方で、現実的にいえば若い人は他に職を見つけられる可能性が高い。年寄りはそうではないとすれば、年寄りのほうがその分、損害が大きいと見る。

3点目として、慰謝料的なものもあるだろうということで、ここはいろいろな考え方があるんですが、どういうふうに損害というものを考えればいいのかということについて、何か御示唆いただければと思います。

○山川教授 ありがとうございます。非常に難しいところでございまして、極端なことを申しますと、定年までという発想もなくはないのですが、これまでの裁判例ですと先ほど申しましたように6か月分の賃金相当額などという例が目立っているということで、それは結局のところ、雇用保障というようなことを考えたとしても、場合によっては労働者のほうから転職するかもしれないし、別の理由で解雇されるリスク、例えば整理解雇ということもあるということで、そんなに長期にはならないということではないでしょうか。基本的に解雇権限自体は民法によって定められているということで、実際上の雇用保障というのは、損害の認定になりますと、それほど徹底されていない。

もしあるとしたら、むしろ有期契約のほうがその期間中は拘束されるので、その期間中の財産的損害が認定されやすいのですが、逆に無期の場合ですとむしろあまり長期にはならない。それは、いろいろな変動要因があるからだということで、何で6か月かということ考えたのですが、あまりよくわからなくて、6か月勤務すると雇用保険の受給資格が生ずるというようなことに言及した判決もありますが、あまり理論的ではありませんで、一般であれば6か月くらい、つまり雇用保険がもらえるくらいまでは働くのが多いかなとか、そんなことでありまして、正直申し上げましてあまり理論的な点はよくわかりませんが、現実としては損害を認定する期間はそれほど長期には及んでいないということかと思えます。きちんとした回答ができませんで、申しわけありません。

○鶴座長 浦野委員、お願いします。

○浦野委員 1つお伺いしたいのですが、最後のところで紛争予防システムを視野に入れるというお話がございました。そこで考えたときに一番私は大事かなと思っているのは、従来の論理でいけば無効という流れの中で賃金請求したり、あるいは損害賠償したり、請求したりということだったと思うんですけれども、この部分でいけば円滑な労働移動、いわばその労働移動に対して企業のほうがどういう支援ができるかということですね。

そうすると、これはガイドラインという書き方になるんですけれども、例えば今ハローワークが多様な形で民間のほうに仕事が流れていくとすれば、そういうところと企業がきちんと連携をとりながらそういうあっせんをするんだとか、あるいはもし労働者側がお金を支払ってそういうハローワークを使って民間に転職ということになれば、その部分のお金は企業のほうが面倒を見るんだとか、様々なやり方はあると思うんですけれども、要は企業が自社をやめさせるということではなくて、その後のつなぎにどこまで努力義務があるのかということところが肝になってくると思うんですけれども、このところを法定するというのは非常に難しいことになりますか。

あるいは、そのガイドラインといったときに、行政指導的なガイドラインなのか、あるいは使用者側の団体で、例えば経団連とか日商とか、そういうところがそういう自主的な

ガイドラインを設けるのか。何らかその担保がないと、単なるガイドラインと言われてもというがあるので、私としては多分こういうものをつくるとすれば使用者団体のほうで中小企業の方々の日商も含めて、経団連と一緒につくってもらうこともあるのかなと思うのですが、そのあたりはいかがでしょうか。

○鶴座長 お願いします。

○山川教授 ありがとうございます。大変有益な御指摘であったと思っております。

法律でこのようなプロセスを一律に義務付けるというのは、解雇紛争はかなり様々でございますし、場合によって先ほどの外資系企業の例ではアウトプレースメントサービスといいますか、再就職あっせんをかなりジェネラスというか、無期限で提供するというようなことが考慮された例もございます。

ハローワークとの連携というのは、十分あり得るかと思えます。どこかの調査データで、解雇の場合ではないですけれども、元の雇用主が再就職あっせん等に積極的であると、退職後の再就職の効果が出ているということもありますので、有益だと思えます。それで、法定するのはケースバイケースなので難しいということから、使用者団体で、おっしゃられますようにモデルのようなものをつくって、それを推進していくというようなことは実際上の影響力も大きいと思えます。

もう一つ、多少インセンティブになるかもしれないと思えますのは、そういったプロセスをきちんとして、それでも合意解約が成立しなかったからやむを得ず解雇したという場合には、裁判所でも、そういったプロセスを踏んだということは考慮される。そういう点でのインセンティブにはなり得るかと思っております。

○鶴座長 どうもありがとうございます。

では、水町委員どうぞ。

○水町専門委員 今の話、経営者団体でモデルを作成するという事は、特に中小企業、日商も入れてやるというのはすごく大切なことだと思いますし、外国だとさらにそれも労働団体と話し合いながら、労使が合意の上でこういう基準もどうかというと、より説得力というか、社会的な影響力は大きいと思えます。

山川先生のところではいくつかなるほどと思ったところがありますが、1つだけ日本の制度設計との関係でお伺いしたいのが、3番のところにある紛争解決・予防システムの検討という中で、調停前置を強制するというのは今の実態になかなか外国も含めて合わなくなっている。だけど、事前の調整とか判定システムを当事者が選択できるようなシステムにして、事案によってそれに合う場合には誘導していくという政策は非常に重要だと思いますし、外国でもそういう方向に大きく流れとしてはなっていると思えます。

その中で、労働審判というのはまさにそういう機能を想定して、その中ではかなりうまく機能していますが、人的資源とか制度的な負荷で今でもかなりタイトになってきているので、今年間3,000~4,000くらいの件数が5,000~1万とか2万に増えてきたときには、それが使えるかという問題になったときに、では今、山川先生がおっしゃったようなシステ

ムを日本でつくるとした場合、現実的に今の制度とか資源を生かしながらそれに手を入れて作るとすれば、例えば労働局のあっせんとか紛争調整委員会ですね。そういう制度でやったほうが、より現実的なのか。都道府県にある労働委員会がありますので、労働委員会制度に手を入れていけば十分可能だということなのか。裁判所における民事調停や労働調停制度というのものもあるかもしれませんが、山川先生は裁判実務もお詳しいですし、行政委員会の中での経験も豊富なので、そういうところで御示唆をいただければと思います。

○鶴座長 お問い合わせいたします。

○山川教授 ありがとうございます。おっしゃられるとおり、労働審判手続というのはある意味では重い手続でありますので、当事者というか、弁護士の方々にも負荷がかかりますし、裁判所にもかかるので、行政上のあっせんを活用するというのはいつのアイデアであらうかと思えます。

それで、都道府県労働局と労働委員会のどちらがいいかという、現在のところ一長一短といいますか、労働局のあっせんは非常に早くて1回で終わります。労働委員会も早くないということはないのですが、労働委員会の場合は労使委員の方々が説得をするというプロセスなので合意の成立率は高いということですので、それを主に申立てをする労働者側が、事案に合わせて適切に選択していく。いずれにしても、行政に誘導していくというのはリソースという点から見ても有益であらうかと思っております。

○鶴座長 どうもありがとうございます。他に御意見はよろしいでしょうか。

それでは、山川先生、大変貴重なお話をありがとうございました。

○山川教授 どうもありがとうございました。

(山川教授退室・内閣官房及び厚生労働省入室)

○鶴座長 それでは、内閣官房及び厚生労働省より、国家戦略特別区域法における雇用支援について御説明をお願いしたいと思います。

○内閣官房（藤原参事官） 内閣官房地域活性化統合事務局の藤原と申します。国家戦略特区のほうを担当させていただいております。

昨年、この国家戦略特区法の法案が閣議決定されましたときに、この会議のほうにもお呼びいただきまして説明をさせていただきましたけれども、その後、12月に法案が成立しまして、今年の1月から法律が一部施行されております。制度の司令塔でございます国家戦略特区諮問会議も、既に3回開催されているところでございます。

その国家戦略特区法に規定されております雇用の部分ということで、既に有期雇用の特例につきましては御説明がこちらでもあったというふうにお聞きしておりますけれども、今国会で厚労省から関連法案は提出されるということでございます。

そしてもう一つ、まだ案の段階ではございますけれども、本日御説明いたします雇用指針を用いまして、特区におきます雇用ルールの明確化を実施していくという部分がございます。

この雇用指針の案でございますが、特区法上、国家戦略特区諮問会議の意見を聞いて政

府として決定するという事になってございます。正式な決定公表は今月末を予定しておりますけれども、そのプロセスの一環としまして、先週13日に労働政策審議会でも議論されたということで、既に本案が表に出ていることでもございまして、今回この規制改革会議でも御紹介をさせていただくということになった次第でございます。

まず内容でございますけれども、この雇用指針の狙いについて簡単に申し上げます。この雇用指針は一定の汎用性を持つものだと思いますけれども、特区法の趣旨からして、主な用途としましては、まずはこの3月に指定される特区区域におきまして、特にグローバル企業やベンチャー企業といった経済活性化に貢献する。ただし、市場への新規参入者であるがゆえに人手不足、したがって労使間の紛争リスクにも直面しやすい企業のニーズに対しまして、この特区内の区域会議、雇用労働相談センターを通じて運用、すなわち相談業務などを行っていくためのガイドラインになっているものでございます。

この雇用指針案は、厚労省とともに私どもの国家戦略特区ワーキング・グループに、外資系企業の紛争解決等に携わっている弁護士の方にも専門家として参画いただきましてまとめさせていただいた次第でございます。

ポイントについて、私のほうから簡単に何点か申し上げます。概要の1枚目でございますけれども、先ほどのグローバル企業やベンチャー企業に多く見られます人事労務管理形態をあえて「外部労働市場型」とここで理念上整理することによりまして、そうした新しい市場への参入企業向けにも幾つかの具体的なサービスを提供できるといったものになってございます。

具体的には、グローバル企業等の関心の高い項目、紛争が生じやすい項目を中心に裁判例を類型化する。ともに、関連する諸制度等についても紹介しておりまして、まずは雇用ルールに関する辞書としての役割を果たすものだと思っております。

また、そのポイントとしましては、従来の裁判例でも、一定の合理的な理由をもちまして「外部労働市場型」の労務管理形態を念頭に置いた判決、判例も存在しているという点でございます。

また、この指針のもう一つのポイントは、そういった単なる裁判例の御紹介のみならず、1枚目の一番下にもございますけれども、例えば解雇についても紛争の未然防止の観点から、あらかじめ具体的な職責、能力などを記載することによりまして、労働契約書等を積極的に活用するという事ですね。これによりまして、企業にとっての雇用紛争コストを低減するような方策等にも助言をさせていただいている。そうしたアドバイス機能も備えているというガイドラインであるということが大きなポイントだと考えてございます。

詳細は、厚生労働省のほうから説明していただきます。よろしく申し上げます。

○鶴座長 それでは、よろしく申し上げます。

○厚生労働省（村山課長） お手元に今、藤原参事官のほうから概要ペーパーの御説明がございましたので、雇用指針の案の本体も合わせて後ろのほうでお配りしております。今、御説明のあった内容について、具体的にどのような形でその分析、類型化、特に類型化が

なされているかについて、一例ということで御説明を差し上げたいと思います。

この縦置き、「雇用指針（案）」の24ページ、25ページのところでございます。

24ページを開いていただきますと、ここのところは解雇の中でも能力不足解雇について、前のページに能書きがありまして、具体的な裁判例を類型化しているところでございます。損害保険の会社の事件と、あとは物流の会社の事件が24ページの上と下にございます。いずれも外資系の企業でございますが、上のほうの損害保険の会社は長期雇用システムのもとで長期間、具体的には勤続20年以上の男性社員2人なんですけれども、これらの方々を解雇したことについて、2つ目の◇のところでございますように、長期雇用システムで勤続している労働者を勤務成績や勤務態度の不良を理由に解雇する場合には、単に就業規則上の事由としての成績不良に該当するだけではなくて、企業経営や運営に現に大幅な支障や損害を生じるといふようなこと等があって、是正のための反省を促したにもかかわらず、改善の見込みがないことを考慮して濫用の有無を判断すべきだといふような判断になっているものでございます。したがって、この解雇は解雇権の濫用として無効だとされております。

一方、下のほうの物流の会社でございますが、こちらも50代の男性を対象にした能力不足解雇の事例です。これは、この外資系企業が他社から物流専門職として活躍してきた人を中途採用で、かなり高いレベルの水準の専門職として採用したといふ事例でございます。

そして、その方が所期の求められる職務遂行能力がなかったといふことで解雇している事例ですけれども、下のような事実認定に従って、業務遂行能力が著しく低く勤務態度不良として解雇したことについて、裁判所は当該解雇を有効とした事案だといふことでございます。

先ほどの御説明にもありましたように、結局日本の裁判所は単に尺度の当てはめを機械的にやっていくというよりは、実際にどのような働き方、働かせ方になっているのかといふ事実認定を全体としてやった上で、その実態に応じて判断していく。ですので、同一の尺度で濫用審査をやっても、おのずから働き方、働かせ方の実態が異なれば裁判の結果も異なってくるといふような御説明を差し上げるために、こうしたような対照的なものを引いているといふようなことでございます。

その上で、25ページの一番下から26ページにかけまして、「紛争を未然に防止するために」といふコラムがございます。これは、先ほどの御説明にもございましたように、労働関係紛争が特に生じやすいようなポイントにつきまして、それを避けるためにどのようなことが考えられるかといふようなことを書いているところで、助言を差し上げているところでございます。

もとより就業規則と労働契約の整合性を図りつつ、26ページにございますように、労働者の担う職務や果たすべき職責・職務の遂行や職責に必要な能力を労働契約書にできる限り具体的に記載するジョブディスクリプションなどを明確にするといふこと。また、記載された職務・職責を相当程度に果たすことができない場合、または一定期間、期待される

評価に比して相当程度低い評価して得られない場合には、解雇することがあることを事前から明示しておくということ。

あるいはまた、定期的に業績評価を行い、その内容を労働者に通知すること。また、最終的にそういった状況になった場合に、一定の手当を支払うこと等があれば、そもそも紛争の防止という観点からも予測可能性の向上が図られるし、トラブルの回避につながるのではないかなというようなことで、こうしたアドバイスも含めてこの雇用指針案を作成しているということで御理解いただければと考えております。以上でございます。

○鶴座長 どうもありがとうございました。ただいまの御説明に関しまして、御意見、御質問がございましたらどうぞ。

大崎さん、お願いします。

○大崎委員 ありがとうございます。この雇用指針案をばらばら拝見したのですが、内容は非常に興味深いというか、勉強になるものだなというふうに率直に思いました。

あえて問題提起というか、お伺いしたいんですけども、新規開業直後の企業などにとってはこういうものは非常に役立つだろうと思うんです。他方で、雇用紛争に実際にかかわっておられる法律家の方などからすると、これは大体わかっていることだよということが再整理されているという面もあると思うんです。

それで、グローバル企業というのを考えたときに、私が個人的に思っているのは、日本では解雇というのは非常に難しいというようなことがどこまで正確な理解なのかというのは、私はちょっと疑問に思っております。特に国際比較で見た場合、特段そこまでひどいところではないんだろうと思うのですが、ただ、例えば対日直接投資に関する有識者懇談会というものに私も出ているのですが、そこでもやはり労働市場が非常に硬直的で、例えば解雇が難しいというような御指摘が現実にそういうグローバル企業の関係者の方から出るんですね。

なぜそういう理解になるのかという一つの理由は、単純に御存じないということもあるんじゃないかと思っているんです。あまりそう言うと失礼になるので、面と向かっては言いにくいんですけども、でもそうじゃないかなと思うところがあります。

その意味では、こういったものがせっかくあっても、これはやはり英語で、しかもグローバル企業の進出とか、そういう意思決定をするような現場の人でなくてトップに近いような方、あるいは地域、アジア地域の本部長とか、そういう方がなるほどと思ってくれるような資料にならないとあまり実効性がないんじゃないかと思うんですが、その辺はいかがお考えか。また、今後何かやっていただけるのか。教えてください。

○内閣官房（藤原参事官） 今、大崎委員から御指摘いただいたとおりでございます。本件は対日投資のほうでも例のACCJとかEBCですね。米欧の企業のほうからも、団体のほうからも、これが特にということで相当強く我々も耳にしてございます。まさに御存じない方も多いと思います。

それから、特に最近アジアの企業もたくさん日本にも来ていますので、決して欧米の

みならず一般的にやはり御存じないというレベルのところも多いんじゃないかと思っております、まさにこれは原案の段階でございます。まだ英語にはしておりませんが、月末には恐らく決定をしますので、速やかに英語版も同時に決定させていただくように、そのくらいのスピード感で考えてございますので、また厚労省とも一緒にその辺のところは作業していきたいと思っております。

○鶴座長 他にございますか。

では、佐久間委員どうぞ。

○佐久間委員 ありがとうございます。まず、そもそもこういう雇用指針なりを作る目的というのは、簡単に言ってしまうとグローバル企業といってもこれは当然日本のグローバル企業ではなくて海外の企業だ。ですから、海外の企業が日本に進出するということを促そうということだと理解しているんです。

まず、その点の当たり前の確認で、そのためには一番いいのは企業にとって都合のいいところなんですよ、もしくは特区なんですから日本全体、普通よりは企業にいい条件が認められているんですよというのが普通の考え方だと思うんです。これは、税制上有利ですよというのと一緒です。

そういう目で見たとときに、この指針というのは当然そういう考えにはなっていない。これは特区じゃなくても、特区であっても同じだと、こういうふうに作られたということでもいいのか。この理解が正しいのかどうかの確認が1つです。

それと、私はこれを見て、何も知らない人が見たら、日本というのは大変な国なのでやはり出るのはやめようと思うこともあるのかなと。先ほど大崎さんが言ったように、例えば、反省とかというものが非常にキーになっていまして、反省というのは何なのかわからない。心の中で悪いと思っていればいい場合と悪い場合があるとか、非常にこれは英語にしたときにも難しい内容になると思うので、いよいよ英語になると非常によくわからない。自分の国とは大分違うのでやめておこうと思うようなものになるリスクもあるのかなと、これは感想です。

ですから、1点目の点について教えていただければと思います。

○鶴座長 お願いします。

○内閣官房（藤原参事官） 1点目でございますけれども、これはまさに国会で与野党、相当野党の主要なところも御賛成いただいたのですが、国家戦略特区法の趣旨に関わる問題だと思っております。国家戦略特区法は国際的なビジネス拠点、あるいはイノベーションの拠点というものを日本に整備する。そのための規制緩和等の措置を講じていくという中で、これは位置付けられている条文でございますので、まさに私が先ほど申し上げました、これは複次的な効果として当然特区以外、あるいはグローバルベンチャー企業以外の方にも御活用いただける部分はございますが、主としてはまさに特区におきますそういった新規企業用に、この指針を用いまして特区において運用していく。特区に集中的にこういうものを国としてサービスを提供していくという位置付けになってございまして、まさに特

区という法律の中で主には運用されるものになってございます。その特区におきましては、委員御指摘のように様々な雇用以外のメリットも含めまして、これは実は税金も含めて様々なメリットが講じられるといった形になってございます。

それから、ちょっと感想でおっしゃいましたが、そこはまさに私どももワーキング・グループ等でも大変心配される声が多くて、だからこそ先ほどから私どもも厚労省も申し上げていますが、これまでの判例でも一定の合理的な理由をもちまして、まさに外部労働市場型の労務管理をする方にとっても、決して不利にならないような判例も存在しているということをむしろ言うてみたり、丁寧に厚労省からも御説明させていただきましたが、未然防止の観点からの様々なアドバイスというものもきちんと付加してやっておりますので、その点はかなり専門的な方々の御意見を入れて、そういった御懸念がないような形にさせていただいたというものになっております。

○佐久間委員 ありがとうございます。確認は、この特区においてこの指針を適用することは、特区以外と何の差もない。つまり、この特区において労働に関するフェーバーはないと、こういうことを宣言するということがよろしいのでしょうか。

○内閣官房（藤原参事官） 他とは違います。法律上、まさに特区ごとに国と特区担当大臣と首長と民間事業者で構成される区域会議というものができます。これは特区しかできないものです。それで、この下に雇用労働センターを置いてこの指針を運用しますから、主としてはまさに特区においてこういった高度な相談サービスが提供されていくという話になっております。

○佐久間委員 サービスではなくて、実態の基準として、ずばり言って、例えば雇用できる、できないというところの基準は特区と特区でないところでは全く変わると。

○内閣官房（藤原参事官） これは労働契約法の特例ではございませんので、その点はまさにこういったガイドライン、行政指導のレベルでの議論です。ただ、こういったシステムの変更を含めて規制改革だというふうに私どもは認識しております。

○佐久間委員 ということは、弁護士を雇う手間とお金をセーブできるというのが、特区でのサービスによってもたらされるフェーバーだというような理解でよろしいのでしょうか。

○厚生労働省（村山課長） 事前段階からの先ほどお話がございました相談も含めて、そういったものにきめ細かく対応するという意味で、特区で手厚いサービスということですが、何か新しい裁判機関とかルールをつくるものではないというのも御確認のとおりということでございます。以上でございます。

○大崎委員 それに関連して、私は内閣官房、厚生労働省で大変努力されたということはよくわかっておりますし、大きな制約条件のもとでの作業をされたということも重々理解しているのですが、ちょっと嫌味っぽく聞こえたら申しわけないのですが、この雇用指針を一生懸命読んで、これならば大丈夫と思って解雇したら訴えられて、解雇は無効という判決が出るということも予想はされるということですね。

○厚生労働省（村山課長） おっしゃるとおりです。

○鶴座長 既に意見が委員の方からも出ているのですけれども、この雇用指針というのは当然特区の流れの中でできたものなので、そこで有効活用していただきたいともちろん我々は思っているのですが、ただ、ここの中に書かれていることは、ある意味でこの理念と考え方というのはどこでも通用すべきものなので、こういう認識を広く持つということは非常に重要である。

特に、判例において外資系の関係の企業の判例ですが、もちろんいろいろな場面で目に触れることが多いのですが、それでもやはり特殊な例として、いろいろな書物を見てもやはり前面にはなかなか出ないわけですね。

ただ、こういう例もちゃんとありますよということなので、かなりそれぞれ企業の状況に応じて裁判というものはいろいろ細かく見てやっているんだよということをきちんとここでメッセージとして出す。我々もそれを受けとめるということが非常に重要だと私も認識をしています。だから、これが単に特区のためだけのものとして活用されるというよりも、そういう認識を広く国民の中でも持つということで利用されるべきものであろうと思いたいということが1点です。

それからもう一つは、ここでいくつか紛争を未然に防止するためということで、外部労働市場、内部労働市場に分けて御議論されているのですけれども、私はここでおっしゃられている、例えば就業規則や労働契約でいろいろ明示的にやってくださいよというのは、実は外部労働市場というのは、我々はこのワーキングでジョブ型正社員の話で議論してきましたね。それで、外資系企業というのは、要はそちらの世界から日本に入ってきた場合にどうしたらいいんだろうかということで、ここで議論していることというのは、我々ジョブ型正社員について議論してきたこととまさに表と裏ということで、雇用ルールの明確化ということを考えた場合に、まさにそこにぶち当たるということをもう一回こういう形で再整理していただいたというふうに、このワーキングとしては評価してもいいんじゃないか。

だから、そこは一連のものが全部つながっているというふうに我々は理解しますし、今後の議論を煮詰めていく中での雇用指針のあり方ということをお我々も受けとめていきたいと思っております。特に他にございますか。

水町委員、どうぞ。

○水町専門委員 2点お伺いしたいのですけれども、1点目としてこの裁判例の選択はどういうふうにしたのかをまず教えてください。

○厚生労働省（村山課長） 裁判例の選択でございますが、まず成立、展開、終了という労働契約の一連のプロセスの中で、先ほど藤原参事官からもございましたように、特に関心の高い分野につきまして、リーディングとなっているような最高裁判例があるような分野につきましては、それは掲載するということです。

それと、今回の主たる一義的なターゲットが外資系企業等であるということも加味して、

労働法学者の方々が書かれた標準的なテキスト等で挙げられているものをベースにしなが
ら、労使の関係の弁護士の方々の意見も参酌して、ある程度その注意を得たものとい
うことで選定させていただいているということでございます。

なお、先ほど藤原参事官からもございましたように、労働政策審議会の関係の分科会
でも過日御審議をいただきましたけれども、それぞれのお立場からの裁判例がある程度
のバランスをもって選択されているのではないかというような評価をいただいているとい
うことは付言させていただければと思います。

○水町専門委員 ありがとうございます。

2点目とも関わるのですが、最高裁の判例で確定しているものはそうですし、地裁判決
がたくさん出ていて、よく知っている事件もあれば私が知らないような地裁判決もあって、
外資系企業を中心にやられたのかなという気もしますが、必ずしも外資系企業ではない企
業も入っていますし、そんな外資系企業の中ですごい管理職とか高度専門職で高い年俵を
もらっている人だけが入っているのかなと思ったら全然そうじゃないものもある。という
意味で、いろいろな考慮の中でいろいろなものが入っているような気はします。

そこで1つ気になるのが、先ほどの鶴座長の質問とも関連してくるのですが、2ペー
ジの外部労働市場型の人事労務管理がという話があって、内部労働市場とは違いますよとい
う話ですね。ここの中では必ずしも、外部労働市場において管理職とか高度専門職に限ら
れない内部労働市場との対比でこういう類型化がなされているのに、今、特に解雇のと
ころを見たのですが、解雇のところで紛争を未然に防止するためにというので22ページの下
のところとか、25ページの下のところとか、3つくらいありますね。

そこになると、外部労働市場型の人事労務管理を行う企業において、管理職または相当
程度高度な専門職であって、相応の待遇を得てそこで戦力として採用された労働者につ
いてはこうすべきなんですと、そこで急に限定が入ってきているんです。

それが全体の指針のコンテキストの中で説得的に説明できるものなのか。それとも、何
か違う考慮があってこういうふうになっているのかが1つ気になるところで、政策的に考
えれば逆にいうと管理職とか高度専門職で一定以上の年収をもらっている人は、会社とし
てもジョブディスクリプションをきちんとして契約を締結していることが非常に多いん
です。そこはちゃんと今、実務上ほとんどなされていて、逆に外部労働市場的なものであ
るにもかかわらず、運用上きちんとジョブディスクリプションとか、解雇の方法とか、明示
されないまま紛争が終わっていることが多いので、政策的にいうとそこもちゃんとしてく
ださいよということが大切だなという気がするんですが、逆に言うと今は大体大丈夫なと
ころが未然に防止するためにと書かれていて、そこがもう少し政策的に考えるときにはも
う一つ別の考慮として考える必要があるのかなというのが意見です。

○内閣官房（藤原参事官） また詳細は厚労省さんからのほうかも御説明いただきますけ
れども、まさにこの内部、外部というところで二分法的にあえて整理させていただいて
いるのは、先ほど申し上げたようにベンチャー企業やグローバル企業等を念頭に置いている

部分があるということですが、概要の1ページ目の※3というところに、まさにその二分法というものがどこまでどうなのかというところについて少し詳しく書かせていただいております。一般的な理念上の整理でありまして、個々の企業の実態によって特徴の組み合わせは異なる。例えば、まさに内部労働型の市場、企業であっても、部門やコストによっては外部労働市場型に近い人事管理が行われる場合もあり、必ずしも二者択一ではない。

これは、ワーキング・グループの先生方からも強い御意見として出た話でございます。まさに今お話のあったように、日本の旧来型の会社にあっても職務で評価するようなポスト、部門というものもありますし、まさにジョブ型の議論とも整合的にそのあたりはなっているような、そういった形で意識して書かせていただいているものになってございます。

では、補足をお願いします。

○厚生労働省（村山課長） その上で先ほど水町先生から御指摘のあった点は、実態としてはこのところは相当程度ジョブディスクリプションなり、個別のコントラクトのところですっかり押さえられているところは留意点として掲げられているということは確かに御指摘のとおりなのでございますが、むしろ最近の例を見ても、こうしたところがやはり引き続き大きな紛争を招来しているというような実務家の御指摘もございましたので、そのところで、より典型的にわかりやすくという意味で書いているということが1点ございます。

その上で、さらにより目配りすべきところがあるのではないかというのは、まさにおっしゃるとおりだと思っております。これはむしろ様々な法政策、いわゆる非正規雇用の方々には法政策と絡むところですか、そういったところもあろうかと思えます。したがって、最初の総論の2ページ目から3ページ目のところで、内部労働市場型、外部労働市場型の理念系的な整理は2ページの最初の○と次の○でしてございますが、3ページ目で真ん中あたりにある「上記の内部労働市場型」云々というのは今まさに藤原参事官からあった、実態は様々ですよということ、または「裁判例を分析・類型化した本指針についても同様である」ということをある意味エクスキューズした上で、次の○のところでございますが、さらに非正規雇用労働者の方々も含めて別途の法政策もありますし、様々な判断がなされることもあるということで、こちらのほうは実際の雇用労働相談センターではこの指針のみを用いてやるものでもございませぬので、例えばパートタイム労働者の方だったらこういうことに留意してください、派遣労働者の方だったらこういうことに留意してくださいと、既存のそうしたパンフレットなども活用しながら、より総合的にやっていく必要があるんだらうと思えますし、さらに先ほど藤原参事官からもありましたように、ジョブ型の御議論なども含めて今後、より詰めていくべき点は多々あるものと考えております。

○鶴座長 大崎委員、どうぞ。

○大崎委員 これはまだ決まっていなくてもいいかもしれませんが、雇用労働相談センターそのものについてなんですが、どのくらいの人、どういった方を配置して、いつ

ごろスタートするという計画に今なっているのでしょうか。

○厚生労働省（村山課長） 先ほど藤原参事官からもございましたように、具体的な地域指定がこれからでございますので、国家戦略特別区域法上は今度は地域が指定されますと、それぞれの地域でこういうことをやるという基本的な地域の指針が同時に決まって、地域ごとに今度は関係の首長さんや関係者の方が計画を作って、それを内閣総理大臣が認定して、その上で事業がスタートするという枠組みになってございます。

具体的に地域が指定され、とりわけ雇用の問題も含めて取り組もうとされる地域の方々の声も十分に承りながら今後具体的に詰めていきたいと思いますが、そのために所要の予算等は確保しておりますので、例えば弁護士の先生のような方を委嘱するなどして、様々なやり方の中で実効が上がるように工夫してまいりたい。現時点ではこのように考えております。

○内閣官房（藤原参事官） 補足しますけれども、これは3月末に具体的な地域を指定するという事になっているのですが、大変数を絞ろうという基本指針上もそういった形になってございますし、また実はこの雇用労働相談センターを作りたいというふうに現段階で提案をいただいている自治体の数も非常に少ないので、具体的な地名は全く申し上げられないのですが、非常に少ない形で、まずは成功例をつくろうという形でのスタートになると思っています。

○鶴座長 あとはいかがですか。

佐久間委員、どうぞ。

○佐久間委員 何度も済みません。ありがとうございます。

先ほどの私のコメントに関連するんですけども、例えば32ページで「外部市場型の人事労務管理を行う企業において」と書いてあって、これを淡々と読めばそれはそれでいいんですけども、逆に反対解釈がされるということはないということがやはり確認されていないといけない。

つまり、外部労働市場型の人事労務管理を行っていない企業、それが国内企業はほとんどだとすれば、そこはこういうことができないということではないんだ。つまり、この指針というのは非常に権威のあるものだと思いますから、将来の紛争のときにこの指針をもって、おまえの企業は外部労働市場型の人事管理の企業じゃないんだから、そんなことはできないんだぞ、この指針によってより基準は厳しくなったんだぞということはないんだということは確認をしていただきたいと思います。

それで、私の理解が正しいのかどうかという点についてもこの場で確認をお願いしたいと思います。

○厚生労働省（村山課長） 佐久間委員のおっしゃるとおりでございます。先ほどの繰り返しになりますが、3ページのところでございますように、例えば内部労働市場型で全体の人事労務管理を行っている企業の中にあっても、部門やコストにおいては外部労働市場型に近いような人事労務管理などを行う場合には、当然その実態を前提としてこれまでも

裁判所は判断をしてきていると思いますし、今後とも何ら変わるものではないということで、そういった事情に関しては裁判例を分析・類型化した本指針についても同様であるということで、特に反対解釈の御懸念がございましたら、そういったことを想定しているものはないということで、この場で確認をさせていただければと思います。

○鶴座長 どうもありがとうございました。時間もちょっと過ぎておりますので、他はよろしいですか。

では、どうも御説明ありがとうございました。

(内閣官房退室)

○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御説明をお願いしたいと思います。

○厚生労働省(村山課長) では、引き続き御説明を差し上げさせていただきます。時間も大変限られているので、ポイントを絞るようにと事前に事務局からも御指示をいただいておりますので、最初に「我が国における個別労働関係紛争の解決状況」という横置きシートがございますが、こちらのほうは御覧いただいて、後で何か御質問等があれば御確認いただければと思います。一言で言って、従来の民事裁判のみに加えて、平成13年度から個別労働紛争の解決援助制度、それから18年度からは労働審判というような複線化が進んできているということを御確認いただくための資料ということでございます。

それから、次のページでございます。「今後の労働条件に係る制度の在り方について」ということで、平成14年段階の労働政策審議会の建議を引用してございます。これが、先ほど座長から御指示のあった、過去の金銭解決ルールに関する資料の最初の資料でございます。当時、総合規制改革会議等からの御提起もありまして、労働政策審議会の関係分科会におきまして他にも様々なこと、後に平成15年の労働基準法改正の内容となったのは、例えば1回の有期労働契約の期間を従来原則1年例外3年だったのを、3年を5年に延長するとか、企画業務型裁量労働制についてその対象を拡大するとか、手続を簡素化するというような内容とともに、解雇ルールにつきましても様々な御議論をいただきました。平成13年の9月から平成14年の年末まで、25回ほど労働条件分科会が開催されまして、取りまとまったのがこの結論ということでございます。

3の(1)のところが「労働契約終了のルール及び手続の整備について」ということで、「ロ」のところで解雇権濫用法理を法律で明記するということ。「ハ」のところで、退職時証明に加えて解雇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文書交付を請求できることとすること。それから、「ニ」のところで就業規則の絶対的必要記載事項である「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等が付加されるとともに、もう一つの柱として(2)のところで「裁判における救済手段について」ということで、「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ないケースも多いことに鑑み、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。」というような取りまとめがなされました。

これは一読しておわかりいただけますように、ドイツの解雇制限法、社会的に不当な解雇は無効とした上で、使用者の場合はかなり限定的な申立てでございますが、労使が申立てれば金銭解決、コンペンセーションと引きかえで無効とされても雇用関係は解消される。それをモデルとしたというか、ヒントにしてというか、そうしたことの立法をすべきだという建議を労働政策審議会からいただいたということでございます。

その後の展開でございますが、その建議の内容を踏まえて事務局のほうでこうしたことで法制化してはどうでしょうかということについて、年が明けて2月10日に「検討の内容」という文章で出したものが次のページでございます。「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。

(1)で「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。」

それから、(2)のところでは「ア」「イ」「ウ」という3つのいずれにも該当する事情があるときには、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。

(3)で、補償金の額は実質的に調整が整いませんで、「平均賃金の〇日分とするものとする」と等とされた内容について、審議会で改めて公労使にお諮りしたということでございます。

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いうこと。

それから、(3)のところでは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でございます。

それらを具体的に見ていただけますのが、次のページの「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」ということで、審議会に後日諮問された内容のところからは解雇の金銭解決の関係は入っていない。抜かれているということでございます。

その後、労働契約法制に関する研究会等でも、この点についてさらに議論が様々な有識者の間であったわけですが、平成18年の年末の労働政策審議会の答申、これは後に労働契約法を制定する骨格を定めた答申でございますが、ここでもやはり労使の基本的な考え方、御意見は変わることはなく、大綱に関しては当時労働基準法にあった解雇権濫用法理については労働契約法に移行するということ。2で整理解雇の4要件ないし4要素については引き続きの検討課題。3で、「解雇に関する労働関係紛争の解決方法」につきましても、そこがございますように「解雇の金銭的解決については、労働審判制度の調停、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」とされまして、今日に至っている状況にあるということでございます。

さらに、この点につきましては産業競争力会議の雇用人材分科会におきまして、昨年秋から年末にかけての様々な御議論がございました。その状況に関して6ページ、7ページにも資料をつけておりますので御参照いただければと考えております。

総じてこの問題はやはり労働政策の範疇ではありますが、単に労働政策というよりは、これは司法、民事訴訟一般との関係も考えるかなり複雑な議論であると私どもとしては受け止めているところでございます。

雑駁な説明ですが、以上でございます。

○鶴座長 どうもありがとうございました。ただいまの御説明に関しまして、御意見、御質問がございましたらよろしく申し上げます。

では、大崎委員お願いします。

○大崎委員 ありがとうございます。今の御説明に対する直接のコメントなり質問ではないんですけれども、率直に私はやはりすごくいろいろ検討して、しかも難しい問題を調整してこられているのに、PRが下手なんじゃないかという感じがするんです。

厚労省がやるべきかという問題もあるので、そのPR体制も考える必要があると思うんですけれども、例えばまさに今までの流れでいえば労働審判制度というものができたことで、随分といわば企業にとって柔軟で低コストの紛争解決手段があるかないかという話からいうと、随分前に進んだはずですね。

でも、例えばさっきの指針案だと、労働審判制度というものもありとかと書いてあって、それが最近できて、それは何のためにつくったのかというところが全然アピールされていないんですね。そうすると、見た人は、そんなものは昔からどうせあるんだろうくらいのことで、そういうものがあっても難しい国なんだというような誤解をしてしまう。

だから、全体としていろいろやっている割には報われないみたいなことになっちゃっているんじゃないかということを感じまして、正しい理解を得るための戦略的なアプローチが要るんじゃないかというのが率直な印象でございます。

これは、私自身もよくわかっていないところがあるんですけれども、でも例えばここに出ているメンバー以外の規制改革会議の委員などをとっても、一体どこまでその辺の近年の変化が御理解いただけているのかというのは、正直心もとないと思っておりますし、他にもいろいろな会議体もあって、そこの方々もある程度そういう問題はあるんじゃないかと正直思います。

○鶴座長 ありがとうございます。何かコメントはありますか。

○厚生労働省（村山課長） PR自体は私ども行政も多々反省し、さらに前へ進めていくべきところだと思います。

その上で、労働審判制度について大変貴重な御指摘もいただきました。労働審判制度ができたことを振り返ってみますと、やはり司法制度改革という極めて大きな文脈があって、その中で個別の労働関係紛争についてどうするのかという御議論があったという流れだと思います。この分野に関しては、全体にある意味でもっと大きなシステムの中の一部という面もございますので、そういう大きな流れの環境の中で、過去どのように先人たちがうまく新しい実効ある制度をつくってきたのか。また、今日的な失業なき労働移動等を求められる中で、どのような打ち出しや議論を重ねていけばいいのかということに関しては、引き続きまた先生方の御指導もいただきながらよく考えていく必要があると考えております。

○鶴座長 ちょっと私のほうから、過去の経緯についてこの機会なので教えていただきたいと思うのですが、実際の建議を法律の案の形にしたら少し御反対の意見があったということで、一つ一つの御意見というのは、そういう御意見もあるだろうということで私も拝聴していたんですが、先ほどドイツ型ということをおっしゃられたのですが、

一度この法案の形になると解雇無効が確定しました。そこで一度裁判が終わって、それで次に金銭解決に行くためにはまた新しいステップが始まるという形ですね。

私の理解が間違っているかもしれませんが、ドイツ型というのは多分同じ裁判官が最終的に判決は出したんだけど、でもよくよく状況というか、もちろん双方の言い分というのはあるでしょうが、それを考えると、やはりこれは原職復帰させてもいろいろ問題が多いからということで、そこは最後の金銭解決のプロセスと続いているというふうに私は理解をしていて、ここでちょん切れている形をしたというのは必ずしもドイツ型ではないなど今お話を聞いて思ったんですけれども、それは何でそういう形になったのかということがおわかりになれば教えていただきたい。

それからもう一つ、先ほど労使のほう、最終的に法案になってからそういうようなかなり具体的なコメントが出てきたのか。もっと研究会の時点から全く同じような話をずっとやってきて、最後までできてしまったのかということですね。

あとは、裁判所のほうがこの考え方について具体的にどのようなコメントをされていたのか。実は、この前に山川先生からかなり法律の技術論的なところを我々はお伺いしまして、問題点というのはいろいろ理解はしているつもりなんですけれども、その点についてももし何かコメントがあればお願いします。

○厚生労働省（村山課長） ありがとうございます。まずは、ドイツ型と言いながら先生のお言葉を借りると一回的か、ちょん切れているかということに関してはドイツ型でないというのはおっしゃるとおりであります。

それで、ドイツの解雇制限法というか、ドイツの運用実態は以前、本庄先生のヒアリング、私もたまたま次のヒアリングで、後ろで待機していたものですから聞かせていただいて、丁寧な御説明がありましたが、ドイツの場合は非常に和解促進型の実際の訴訟実務がなされて、できるだけ和解に持っていきこう。あるいはまた、和解に持っていくときのコンペンセーションの額が社会的に決まっている。

社会実態があってそのようになっているということがまず1つあり、なおかつそれを前提としてなかなか最後まで、判決までいってしまう場合でも、解雇制限法の9条で今、先生からありましたように、控訴審の口頭弁論の終結時までには労使のいずれか、使用者は限定的ですけれども、申し立てれば一回的な裁判判決が出るということで、そもそもが相場があり、調整的に訴訟審理が進むという実態がある上でそういう仕組みになっているということがございます。

一方で、今、鶴先生のおっしゃった1点目と3点目にかかりますけれども、日本の民事訴訟法の考え方では、恐らく形成の判決と、あとは解消とか給付の判決というものを一回的にやるという発想自体が、恐らく前提とはされていないということだろうと思います。

逆に言うと、形成と解消の判決を一回的にやるということ自体が日本の民事訴訟実務に受け入れられるかどうかということについて、これは新しい問いでしたので、当時の厚生労働省の事務方も相当程度、最高裁の事務局等と意見交換をしましたが、なかなか結実に

は至らなかった。

したがって、年末の建議の段階ではある程度ファジーに書いて、その後の司法当局との関係で整理できたりぎりぎりのところで御提案申し上げましたが、先ほど鶴先生からまさにあったように、一回的なドイツ型をモデルにするという前提の話が違うじゃないかという話になったのは、一つの労使の不信感をあおった大きな原因だっただろうと思います。

合わせて3点目のところについて言いますと、実情としてはこうした、特に使用者からの申立ての可能性があることに関して、労側はそもそもの反発があったということと、使用者側の中でそのコンペンセーションの水準に関して意見の統一は最後まで見る事がなかった。

その2点が情勢論的にはありまして、最初の技術的な点と合わせてなかなか公労使の歩み寄りが見られず、またはその状況自体は今日も続いているんだと、そのように考えているところがございます。

○鶴座長 ありがとうございます。

島田先生、どうぞ。

○島田専門委員 いろいろ御説明ありがとうございます。過去のことで私もよくわからなかったので1点確認をしたいと思っているのですが、4ページの判決で解雇が無効で確定した場合ということを前提にしての補償金の支払いという場合は、このとき想定されていたのは解雇時点にさかのぼって契約を解消して補償金ということを考えられていたのか。あるいは、無効は確定しているんだから、そこまでは契約関係は続いていたので、そこまでの言ってみれば未払い賃金は未払い賃金として支払って、プラス補償金という御想定だったのか。この点を1点お聞きしたいと思います。

もう一点は、この間の議論、御説明の中にも出てきますように、雇用の終了というか、紛争の終了、解決というときには、なかなか実体法上の判断だけではなくて手続法上の問題が絡まってくる。先ほどPRというお話もありましたけれども、労働審判制度というのはある意味では司法制度として作られたものだろうということもあるのですが、総合的に見たときに一体だというときに、これまで既にJILPTの濱口先生のあっせんの研究があり、労働審判については水町先生なども加わった制度があり、こういうことを考えると割とトータルな姿が解雇終了の実態が大分かつてよりは見えてきたのではないかと。

それを踏まえて今後議論していく上では、ぜひ労働政策審議会という場においても手続法も表へ出たような議論というのはできないだろうかと思います。先ほども、結局厚生労働省さんのほうで裁判所と議論をやって、結果こうなったというプロセスが多分透明化されていなかったというところに不信感を呼ばれたということでもございましたので、その点、今後の議論を進める上では御考慮いただければありがたいと思われました。

○鶴座長 コメントはありますか。

○厚生労働省（村山課長） 1点目の御確認の点は、後者のところということでもございます。

2点目については、持ち帰って幹部等にも伝えていきたいと思っております。大変貴重な御意見ありがとうございます。

○鶴座長 他に御意見はよろしいですか。

では、どうも御説明ありがとうございました。

(厚生労働省退室)

○鶴座長 それでは、本日までヒアリングをいろいろしてきましたけれども、解雇紛争についてこれから委員内での意見交換を行いたいと思っております。

先立ちまして、事務局より御説明をよろしく申し上げます。

○三浦参事官 今日までのところで、様々な方面の有識者の方からのヒアリングをやってまいりましたけれども、予定しているものは終了でございます。また、必要に応じて今後の検討状況について追加はもちろんあり得る話ですが、一旦予定しておりましたものは今日の山川先生の話をお伺いすることで終了しておきまして、その後、先ほど厚生労働省から現時点の考え方についても確認させていただいて、一通り議論をいただく材料を事務局としては一通りこなしたかなと思っております。

今後、当ワーキング・グループとしてこのテーマをどのように議論していくかについて、今日はまだ整理が追いついておりませんで、今後論点の整理を事務局でさせていただこうかと思っておりますが、今日の時点で主に一般的に様々な方面からの指摘が既にあったり、出ているだろうという一般的なこの制度に関する考え方というものについて事務局から紹介させていただいて、よろしければ限られた時間ですけれども、そういったことについてどう考えるか、御意見をいただければと思っております。

1つは今も出ておりましたが、例えば労働審判制度であったり、あっせんといったところでかなり和解、合意による解決が図られているという実態がある中で、あえていわゆる裁判の中での金銭解決制度の導入の必要性が強くなるのだろうかといったような一つの観点があるかと思っております。これは、非常に大きな点です。

一方で、これまでヒアリングしてきたとおり、逆にそういう実態がある中で、裁判においては現職復帰を争うというケースが中心になっているということ自体、法制度上やはり金銭解決の制度の必要性があるのではないかと。もしくは、海外の実例を見ても欧州の主要先進国では全てそういう制度を導入しているといったことをどう考えるかという点が1つ考えることだろうと思っております。

それから、実際に金銭解決をするといったときに、金額の基準とか考え方というのは日本においてはどう考えるべきだろうかという点について、かなりケースバイケースということで、なかなかこの金額の目安とか、基準の設定をするのは難しいのではないかと。という考え方が1つあります。

難しいながらも、これに対しては先ほど島田先生からも御指摘がありましたけれども、実際にはケースバイケースでありながらも解決が図られているという実態も一方であるものをよく見ることで、そういった議論の検討はできるのではないかと。ということと、さらに

そういったことの金額の目安というものがいろいろな場面における紛争解決の円滑化に資するのではないかという考え方です。

あとは、先ほども出ています具体的な制度の設計の仕方ということで、裁判の中ではドイツが日本の解雇無効に似ているようなところがありますけれども、日本における制度の具体的な設計の仕方というのはどうなるのか。これについてはヨーロッパの制度というか、雇用慣行といったらいいんでしょうか。そういったものと日本の実情が違うという点で、なかなか日本にそのまま導入は難しいのではないかという考え方もあると思いますし、一方で日本はそういったものを参考にしながら日本流の制度設計を考えていくことができるのではないかという考え方もあると思います。

あとは、実際にこれは先ほどのお話の中にも出ていましたけれども、主に労働側の懸念といったものが中心になろうかと思いますが、いわゆる原職復帰というものを争うことへの悪影響がないだろうかといったこととか、実際に制度というものが使用者側の濫用を招く可能性、解雇の濫用を招く危険性がないのかといったような、よくある一般的な問題と、それに対して逆に安易に解雇の濫用を誘発するような金額の水準にしないこととか、制度の設計の仕方によってそれを解決することは可能ではないかということです。

最後に、今、大きな政策目的として失業なき労働移動といったものを掲げてやっている中で、この金銭解決制度というのはいわゆる解雇が起こった後での紛争の解決の話だとすれば、その点は直接円滑な労働移動という話とは直接結びつかないのではないかという考え方もあると思います。

一方で、前回水町先生から少し御提案があったように、むしろあえてそういった円滑な労働移動に努力した企業にインセンティブを与えるような形で、ブリッジをかけるような政策の手法もあるのではないかという考え方もあるところかと思えます。

今日はこのような雑駁な御説明で大変申しわけないのですが、いろいろ今まで交わされてきた御意見なども思い起こしていただきまして、この先の事務局の議論の整理に資するような御議論をいただけますと大変ありがたいと思いますので、よろしく願いいたします。

○鶴座長 ありがとうございます。私のほうから、少し今の事務局の説明に追加したいと思えます。

大崎委員から御意見をいただいております、議論もさせていただきたいと思えます。

それで、今回、最初にいろいろなあっせん、労働審判、裁判の状況で随分解決金額が違いますという話で、JILPTの濱口先生などもかなり泣き寝入りしている状況が多いとか、そういう話がありました。

それで、私は大崎委員の御議論の一つのポイントは、そういう中小企業の労働者で泣き寝入りする人たちを救済しなきゃいけない。あまりそういう部分が非常に強くなり過ぎると、少し趣旨がおかしくなってくるんじゃないでしょうか。そこが、このワーキングの中で大崎委員も御指摘になられた点だと思うんですけども、私もまさにそこは同感の部分

がございまして、あまりそのためにやるんだということであれば、労使双方が納得していくという我々の一大原則から少し乖離するところもあるのかもしれない。

ただ、キーワードとしていろいろな意味での予測可能性がある場所にある法制度化された仕組みができていくということになると、予測可能性が出ていく。それが出ていくことによって、よりよい公正かつ円滑な紛争解決というものがいろいろなところで非常に進んでいく。それは事前の意味においても、労使双方にとっていい影響を与えていくんだというところを少し考えるべきじゃないか。

あとは、やはり裁判のプロセスの中で和解というものが多いわけですがけれども、解雇無効という解決の仕方しかないというところは、若干法制度と実態というものが乖離してしまっている。その状況も非常にはっきりしているわけです。

もちろん、他に多様な仕組みがある。今日御議論があったように、いろいろなところに作用していくというのは、現在の制度の中でもよりよい制度をつくっていくのに私は必要なことだと思いますけれども、やはりどうしても制度の乖離がある。その選択肢がない。これについては、委員の中からも、やはりこれは問題であろうという御意見が私も強かったというふうに認識しています。

今、事務局の御説明、それから少し私も追加をさせていただきましたけれども、御自由に御意見をお願いできればと思います。

では、浦野委員をお願いします。

○浦野委員 今、本当に多様な路線があって、あっせんから審判から、裁判にいても和解ということも含めて様々な流れがある中で、労働者側も経営側も本当に最後のところまでいこうという考え方はなかなかないと思うんです。できるだけ早くということがあると思うんです。

そういう中で一つの指針として、やはりこういう金銭解決というものがあるのは、お互いに決着の落としどころがあるように見えるという意味では、私は有効だと思うんです。

ただ、そのときに先ほどもちょっと申し上げたんですけれども、企業側がどこまで失業なき労働移動ということにコミットしたかとかいうか、その部分というのはやはり要ると思うんです。例えば能力、それは企業のほうもだまされない限りは、企業側にもミスはあるんです。そんな人を面接して採用してしまうというのはあるんだけれども、それはちょっと特殊な例だと思うんですが、それ以外の部分については企業側がかなり労働移動について努力したという証があれば、私はこの金銭解決というのは導入することに非常に意味があると思います。

どうしても無効、そして原職復帰というようなことで争う場面というのは最後の最後までいってしまうところはありますので、そこでごね得というのは企業側の言葉かもしれませんが、ごね得を許すようなことはちょっと違うと思っていますので、何らかの形で一定要件のもとに金銭解決というのは私はやってみたいなと思います。

○鶴座長 ありがとうございます。

大崎委員、どうぞ。

○大崎委員 私は主張しましたとおり、あまり制度化というものには正直乗り気じゃないんです。

というのは、その実態の理解として、金銭解決が制度としてないというのがそもそも非常に引っかかるんです。それは、アメリカでは解雇が自由であるとかという説明と似たところがあるように思っています、つまりアメリカではどのような人をどのようなタイミングで解雇しても一切おとがめなしだというふうに本気で思っている人も広い世の中には世の中にはいるわけです。そんなことは全くないわけですね。

それと同じで、日本では解雇紛争を金銭で解決することが禁じられているという理解は全く間違っているわけですね。現実にはたくさん解決されている。そうすると、それを法制化するということが一体何ほどの意味があるのか。

予測可能性という言葉がよく出てくるのですが、これも例えばその目安を示すというようなことはあっても、それは争えば争えるわけですから、争ったときにどういう終局判決が出るかというのは行政的には決められないですね。最終的には最高裁が決めることになると思うんです。ですから、努力する割にあまり成果がないような分野のような気がして、特に規制改革会議が目指す、この労働に関していえば失業なき労働移動とか、柔軟な働き方とか、その辺のキーワードにどれだけこの議論が資するのかというのは甚だ疑問だと、これは繰り返しになりますが、そういうふうに思っております。

○鶴座長 他に御意見はいかがですか。

○大崎委員 もう少し追加で、むしろ私はさっきもちょっと申し上げたこととも関係するんですけども、この問題はPRが大事だとすごく思っています。

というのは、現状も、これは別にマーケットの人はどうせわかっているんだから放っておけというのも一つの理解なのですが、例えば今日などでも株価はちょっと上がりかけて、やはり下げに向かっているんですね。これは思うに、アベノミクスに対する失望が広がりつつあるというのは本当にそうだと思います。少なくとも、外国人投資家の間ではそうなっている。その中でよく出てくる話がこの雇用の話なんです。これは前に進んでいない、進みそうもない。

だから、そこにはそもそも何を期待しているのか。現実と期待のギャップにどういうものがあるのかという認識に関する誤解がそもそもあると思っております、例えば労働審判制度というのはいつできたか知っているのかと、そこから私は始まることだと思うんです。あるいは、外資系の企業で解雇を争われて勝ったケースがあると知っているのかとか、あるいは外資系の企業ですら解雇無効になったケースがあるというのを逆に国内の会社は知っているのか。

だから、うまく認識を正していくということがすごく大事な気がしています、制度をいくらつくっても前に進まないんじゃないか。これは率直な感想です。

○鶴座長 時間が少しまいっており、もしこれ以上コメントがなければ、本日の議論はこ

ここまでにさせていただきたいと思います。次回の雇用ワーキング・グループにつきましては、後日、事務局から御連絡をさせていただきます。

これにて会議を終了いたします。本日はお忙しい中お集まりいただき、ありがとうございました。