

## 労使双方が納得する雇用終了の在り方について（考え方の整理）

**改革の目的：**

安倍政権の目指す「失業なき円滑な労働移動」のためには、雇用終了に係る紛争についても労使双方が納得できるよう円滑に解決することが重要な課題の一つである。そのためには、変容する雇用システムとの整合性を踏まえ、紛争の未然防止とともに、紛争解決手段や労働者の救済措置の選択肢拡大など、紛争防止・解決制度の多様化を図る必要がある。

**改革の3つの視点：****1 紛争の未然防止と転職支援策の整備**

- 国家戦略特区の雇用労働相談センターで活用される「雇用指針」を更に発展させ、合意解約に至る手続きの規定や指針を整備することはできないか
- さらに、上記の手続き規定に労働移動支援（転職支援への企業努力）への政策的インセンティブを組み込むことで、円滑な雇用終了と移動に資する制度が構築できないか

**2 訴訟等の紛争が生じた場合の行政機関による解決機能の活用**

- 訴訟の審理期間が長いこと、労働審判の申立件数増加に対する裁判所の負荷などを考慮すると、欧州各国の制度等を参考に日本においても訴訟による解決をサポートし、あるいは訴訟外で円滑な解決を可能とする行政機関の活用の在り方を検討できないか

参考：訴訟に関して、仏は調停前置、独は和解前置、伊・西は行政調停前置  
英では、ACAS の調停前置

- 例えば、都道府県労働委員会では既に個別労働紛争のあっせんも可能となっており、労使の委員が紛争当事者を説得することで、労働局のあっせんに比べてより納得感の高い解決が図られているとの評価もある

**3 訴訟における救済の多様化**

- 現行制度では解雇無効判決によって労働契約関係の継続が確認されることになるが、それが労使双方の利益に必ずしも沿わない場合も考えられる。労働契約関係の継続以外の方法で労使双方の利益に適った紛争解決を可能とする制度を検討することができないか

参考：労働契約法 16 条「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は、その権利を濫用したものとして、無効とする」

以上