

労使双方が納得する雇用終了の在り方について 資料メモ

|  |    |
|--|----|
| 1 「12 整理解雇…三浦隆志」(抄) 現代 裁判法体系②〔労働基準・労働災害〕平成10年8月28日 新日本法規出版   | 1  |
| 2 解雇ルールの法制化に関する意見 平成14年10月15日 経営法曹会議 解雇法制検討会                 | 2  |
| 3 今後の労働条件に係る制度の在り方について(抄) 平成14年12月26日 労働政策審議会建議              | 4  |
| 4 今後の労働契約法制の在り方について(抄) 平成16年12月11日 経営法曹会議「労働契約法制研究プロジェクトチーム」 | 5  |
| 5 今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書(抄) 平成17年9月15日                      | 6  |
| 6 労働審判事件に係る統計資料 平成26年9月末現在等                                  | 12 |
| 7 主な個別労働紛争解決機関の一覧表   | 17 |
| 8 有期労働契約の更新パターンと雇止めの関係                                       | 18 |

## 12 整理解雇

三浦隆志

- 1 整理解雇が有効とされるのはどのような場合か。
- 2 変更解約告知とは何か。

### 一 整理解雇

#### 1 総論

##### (一) 整理解雇の判断要素

整理解雇とは、企業の経営の合理化又は整備に伴って生ずる余剰人員の整理としてされる解雇のことをいう。整理解雇も、普通解雇の一種であるから解雇権の濫用の法理による制約に服するが、労働者には責めに帰すべき事由等がなく、経営者の都合によって専ら行われるという特徴があるため、裁判例は、その適否を判断する際の判断要素として、①人員を整理する経営上の必要性の存否、②整理解雇を回避する手段があったか否か又は使用者が整理解雇回避の努力を尽くしたか否か、③被解雇者の選定の合理性の存否、④解雇手続の相当性・合理性の存否（労働組合等との間で協議を尽くしたか否か）の、以上四つを類型化している。なお、裁判例や学説の中には、右各要素を相互に独立した「要件」として列挙し、これらの「要件」のどれか一つでも欠ければ整理解雇は無効とするものもあるが、右各要素は、あくまでも解雇権の濫用にあたるかどうかを判断するための類型的な判断要素にすぎないから（東京地決平8・7・31、労判712・85）、その一つ一つを分断せずに全体的・総合的に捉えるべきであるし（後掲文献①115頁）、事案によっては、退職条件（被解雇者に対する割増退職金の支払や再就職先の斡旋等の特別措置）の有無・程度といったその他の要素が考慮の対象とされることもある（後掲文献①120頁）。

ところで、右の判断要素は、終身雇用制・年功序列制に基礎をおく解雇権濫用の法理から導かれるものであるから、このような雇用関係下でない労働者には、右判断要素がそのまま適用されることにはならない。中小企業の従業員や期間雇用労働者、パートタイマー等、一般に、終身雇用制・年功序列制の下でない労働者については、その雇用実態を踏まえて解雇権濫用を判断する必要がある。また、企業廃止に伴ってされる従業員全員の解雇の場合は、企業存続を前提とする整理解雇とは区別され、真実、企業が廃止された以上、これに伴う解雇は原則として有効とするのが一般的である。

【出典】現代 裁判法体系②〔労働基準・労働災害〕 平成10年8月28日 新日本法規出版  
「第四 労働者の解雇 12 整理解雇」 から抜粋

# 意見

厚生労働省より日本経済団体連合会あてに解雇ルールの法制化に関して専門家の意見を聞きたいとの要請があり、日本経団連から経営法曹会議に検討の依頼がありました。そこで、経営法曹会議ではプロジェクトチームを設けて検討し、左記の「解雇ルールの法制化に関する意見」を、平成二十四年一〇月一五日付で日本経団連あて提出しました。

平成二十四年一〇月一五日  
日本経済団体連合会 御中

経営法曹会議  
解雇法制検討会

## 解雇ルールの法制化に関する意見

### はじめに

現在、厚生労働省において「労働契約終了等のルール及び手続」の法制化（以下「解雇ルールの法制化」という）が喫緊の立法課題として取り上げられ、次期通常国会に法案が提出されるものと見込まれている。

解雇ルールの法制化については、ルール及び手続が明確化されることにより、解雇の有効・無効に関する労使の事前予測可能性を高めることができ、トラブルを防止しうること、また、トラブルが生じた場合の迅速な解決を図りうることが掲げられている。

厚生労働省が検討している解雇ルールの法制化の方向性については、

- ① 労働契約終了のルール及び手続の整備
- ② 解雇に関する事項の就業規則への規定化及びその内容
- ③ 解雇無効の場合の救済手段として金銭的解決の可能性

が課題として取り上げられている。

そこで、以下、これらの三項目に関し、当検討会の意見を述べることにする。

### 一 解雇ルール及び手続の法制化について

解雇そのものに関する規制については、最高裁により確立された「解雇権濫用法理」が現在のルールとなつて

いる。解雇権濫用法理の内容は、使用者の解雇の自由を前提に「解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になる」、あるいは、「当該具体的な事情のもとにおいて解雇に処することが著しく不合理であり、社会通念上相当なものとして是認することができないときは、解雇権の濫用として無効になる」とするものであるが、解雇ルールの法制化を検討するに当たり、上記解雇権濫用法理の内容を踏まえる必要があることは、いうまでもない。

ところで、上記解雇権濫用法理の内容は、解雇には正当な理(事)由を必要とすることと同義であるとの理解に立ち、立法化の検討を行うことも考え得る。

しかし、民法六七七条は解雇の自由を定めており、解雇には正当な事由を必要とする考えは、解雇の自由の原則からみて採り得ないと考えられ、このことを踏まえて、解雇権濫用法理が確立してきた経緯からみても、同法理の内容は、解雇には正当な事由が必要であるとする考えと同義とする考えは採り得ないといふべきであろう。

なお、解雇に正当事由が必要というものの、それは旧

来の正当事由説とは異なり、解雇権濫用イコール正当事由説という考えも披瀝されているが、正当事由という言葉

業を法律の文言に入れることには、賛し難い。また、主要ヨーロッパ諸国においては、解雇に関し法規制がなされ、例えば、「解雇は公正(fair)でなければならぬ」、「解雇の理由が、(一)被用者の職業的な能力や資格に関するものであること、(二)被用者の非行に関するものであること、(三)被用者が剰員(redundancy)であること、(四)被用者をその仕事に就かせることが法律上の定めと違反すること、(五)その他、解雇を正当化できる実質的な理由である場合は解雇が許容される(イギリス)」、「解雇理由に「真実かつ重大な理由」がない場合は違法となる(フランス)」、あるいは「解雇は社会的に正当な場合にのみ許容される」(ドイツ)などとの規定が設けられていることからみて、我が国においても解雇ルールとして、解雇には正当事由を必要とする旨の規定を設けるべきであるとの主張もあり得る。

これら各国の解雇法制の内容が、一義的に明らかであるといえるか否か、また、解雇の有効・無効に関する事前予測可能性を高めているといえるか否かについては、検討を要するといえよう。

また、仮に我が国において、上記主要ヨーロッパ諸国と同様に「解雇には正当な事由を必要とする」旨の規定、あるいは、解雇の正当事由の類型化したもの、例えば、「使用者の経営上の必要(余剰人員の削減)」「労働者の人物に由来する事由(能力・適格性など)」「労働者の行動に由来する事由(非行がその典型例)」を解雇の正当事

由として定めたとしても、解雇権濫用法理以上に解雇の有効・無効の事前予測可能性を高めることにはならないと考える。

そもそも、解雇(事由)は、千差万別であり、何を以つて正当事由ありとするのか一義的に決するものではない。解雇が有効とされるか否かは、諸般の事情の総合判断によりなされざるを得ないのが実情である。我が国の解雇権濫用法理はこのような諸事情を考慮することができ、解雇の有効・無効の判断にあたり、現実的には有用な基準となっている。

さらに、解雇紛争の内容も時代の変遷とともに変化することが考えられるところ、解雇の正当化事由を法律の中に明示することは、硬直的な解釈がなされるおそれもある。

このような諸点に鑑みれば、解雇ルールの法制化に対するスタンスとしては、最高裁をはじめ多くの裁判例によつて確立している解雇権濫用法理を法文化することであらう。そこで、法制化に際しては、「解雇権は濫用してはならない」旨の一般条項を労働基準法二〇条の中に設けることであると考えらる。

## 二 解雇関連事項の就業規制への規定化について

労働基準法八九条は、「退職に関する事項」を就業規則の必要記載事項として定めているが、この「退職」に関する事項には「解雇」も含まれるか否か疑義がないわ

けではないので、「解雇に関する事項」を明示して就業規則の記載事項とすることには特段の問題があるわけではない。

なお、「解雇に関する事項」を就業規則の必要記載事項とした場合、就業規則に列挙した解雇事由が、制限列挙なのか、例示列挙なのかの議論が生ずるおそれがないわけではない。現行法の下でも、普通解雇事由を就業規則に列挙し、いわゆる、「包括条項」ないし、「一般条項」を設けていない場合、当該列挙が制限列挙なのかあるいは例示列挙なのか問題となる。しかし、この点は就業規則の解釈問題とされており、列挙された事由以外は解雇は行わないと解釈される場合以外は、例示列挙と解するのが一般的であるので左程重大視する必要はないと考える。

## 三 解雇無効の救済手段について

現行法の下では、解雇無効の判決が出された場合、原職復帰が命ぜられることになるが、長年に亘り、係争してきたような場合を考えれば明らかなように、労使とも原職復帰が現実的でないと考えることも多い。このような場合の解決方法は、金銭による補償であり、裁判実務においては、和解手続を通じて、金銭補償による解決が図られている。

また、解雇の救済手段として、金銭補償制度があれば、紛争の早期解決にも役立つと考えられる。

したがって、法制度の面においても、解雇無効の救済

手段として、原状回復だけでなく金銭補償による救済方法を導入することは意味がある。この場合、金銭補償の選択権を労働者及び使用者に与えるだけではなく、原職復帰が現実的でない事情がある場合には、裁判官にも裁量的な選択権を与えることも考慮すべきであらう。」

なお、解雇を差別解雇(人種・国籍・信条・性別・組合活動等)とその他の不当解雇に分け、金銭賠償は後者に限るとする考えもないわけではないが、このように、解雇の性格により、救済手段を分けることは現実的な意味を持つとは思われないので、いかなる解雇であれ、解雇無効救済手段としては、金銭補償を可能ならしめることを法制化すべきであらう。」

また、金銭補償額についても、一定の基準を設けたり上限を法定することも考慮すべきであらう。」

## まとめ

解雇ルールの法制化については、確立している解雇権濫用法理の適用により、解決基準が示されている現状において、改めて法制化を検討する以上、救済手段についても整備しておく必要がある。

そこで、解雇の救済手段として、原職復帰以外に金銭補償による救済方法の法制化が図られるのであれば、一つの前進であると考えられるので、この点の法制化を獲得するためにも、解雇権の濫用禁止を法律により明文化する(これにより、使用者の解雇権の行使に対する規制が強化されることはない、と考える)は、已むを得

ないものとする。

### 解雇法制検討会

- 弁護士 加茂 善仁 (座長)
- 弁護士 山西 克彦
- 弁護士 牛嶋 勉
- 弁護士 石崎 信憲
- 弁護士 角山 一俊
- 弁護士 木下 潮音

労審発第98号  
平成14年12月26日

厚生労働大臣  
坂口 力 殿

労働政策審議会  
会長 西川 俊作

今後の労働条件に係る制度の在り方について（建議）

本審議会は、標記について、下記のとおり結論に達したので、厚生労働省設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、建議する。

記

別添の労働条件分科会の報告のとおり。

平成14年12月26日

労働政策審議会 会長 西川 俊作 殿

労働条件分科会  
分科会長 西村 健一郎

今後の労働条件に係る制度の在り方について（報告）

本分科会は、標記について、別添のとおり報告を取りまとめたので、厚生労働大臣に建議すべきである。

今後の労働条件に係る制度の在り方について（報告）

I 労働契約に係る制度の在り方

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（略）
- (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、実際には原職復帰が円滑に行われない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つ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。

平成16年12月11日

## 今後の労働契約法制の在り方について

経営法曹会議「労働契約法制研究プロジェクトチーム」

### 第1 はじめに (略)

### 第2 労働契約法制の基本的な考え方 (略)

### 第3 各論的論点

#### 3 労働関係の終了

##### (1) 解雇 (略)

##### (2) 解雇の金銭的解決制度

解雇の金銭的解決制度については、すみやかに導入すべきである。

その制度設計については、既に平成15年の労働基準法改正の建議（労働政策審議会の平成14年12月26日「今後の労働条件に係る制度の在り方について」、以下「建議」という。）において具体的な案が示されているが、そのうち、少なくとも次の2点は見直すべきである。

ア 解雇訴訟手続と金銭的解決の申立手続とを分離しているところは適当でない。建議では、解雇訴訟で無効判決が確定した後に、改めて当事者は労働契約の終了と金銭的解決を裁判所に申し立てることになるが、これは当事者双方にとって、最終的な解決までの迅速性に欠け、しかもコストと手間もかかるので不合理である。したがって、解雇訴訟手続の中で金銭的解決の申立ができるように設計すべきである。

イ 建議では、使用者による金銭的解決の申立について、雇用関係を継続し難い事由を要件の一つとしているが、これは裁判所において客観的に判断できる事柄ではなく、何より職場復帰が円滑に行われたい解雇訴訟の実態を看過し、金銭的解決制度導入の趣旨に沿うものではないから、要件から除くべきである。なお、金銭的解決の金額については、月例給与を単位として、原則となる月数並びに一定以上の年齢及び勤続年数による上限を定めることも考えられる。

##### (3) 有期労働契約の雇止めと金銭的解決制度

有期労働契約の期間満了による雇止めに関する紛争についても、金銭的解決制度の導入を検討すべきである。

企業の労働者に占めるパートタイマー、有期契約社員などの非正規社員の割合は拡大しており、有期労働契約の雇止めに関する紛争は、今後さらに増えていくことが予想される。有期労働契約については、反覆更新により期間の定めのない契約と実質的に異なる状態と認められるとき、あるいは雇用継続に対する労働者の期待に合理性があると認められるときには、解雇権濫用法理を類推して雇止めの効力を判断するというのが判例の態度であるから、解雇紛争だけでなく、雇止めに関する紛争についても金銭的解決制度の導入を検討すべきである。

有期労働契約は本来期間満了で終了するものであり、長期継続雇用を予定しないものであることから、雇止めに関する紛争については、金銭的解決の方法が最も妥当なものといえる。したがって、検討にあたっては、このような観点から有期労働契約に適した金銭的解決制度の設計を考えるべきである。

今後の労働契約法制の在り方に関する研究会  
報告書

平成17年9月15日

### 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、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り、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。

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よう思われる。

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。

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って認めることとし、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、現実には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。

### 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。

#### 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团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のが適当である。

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团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、集团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いうことについては、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。

### (4) 有期労働契約

有期労働契約は本来期間満了で終了するものであり、長期継続雇用を予定しないものであるため、雇止めをめぐる紛争については金銭解決がなじみ、雇止めについても金銭解決制度を導入すべきとの指摘がある。

しかし、雇止めについて金銭解決制度を導入するためには、雇止めは客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当と認められない場合は無効であるとの取扱いの確立を先行させる必要があると考えられる。

第1表

労働審判事件の全国の地方裁判所ごとの新受件数

|        | 平成18年 | 平成19年 | 平成20年 | 平成21年 | 平成22年 | 平成23年 | 平成24年 | 平成25年 | 平成26年 |     |     |     |     |     |     |     |     |       |    |  |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|----|--|
|        |       |       |       |       |       |       |       |       | 1月    | 2月  | 3月  | 4月  | 5月  | 6月  | 7月  | 8月  | 9月  | 計     |    |  |
| 東京     | 258   | 485   | 711   | 1,140 | 1,106 | 1,063 | 1,046 | 68    | 77    | 88  | 84  | 93  | 89  | 85  | 78  | 780 |     |       |    |  |
| (本庁)   | 258   | 485   | 711   | 1,140 | 1,063 | 1,021 | 991   | 973   | 65    | 71  | 78  | 82  | 79  | 87  | 86  | 689 |     |       |    |  |
| (小倉支部) | -     | -     | -     | -     | 53    | 79    | 62    | 73    | 3     | 6   | 10  | 6   | 5   | 6   | 3   | 4   | 51  |       |    |  |
| 横浜     | 77    | 96    | 155   | 256   | 261   | 294   | 281   | 273   | 21    | 17  | 18  | 20  | 18  | 20  | 30  | 25  | 23  | 192   |    |  |
| さいたま   | 25    | 64    | 92    | 154   | 163   | 158   | 188   | 188   | 10    | 13  | 12  | 19  | 15  | 13  | 18  | 11  | 13  | 124   |    |  |
| 千葉     | 26    | 70    | 69    | 86    | 106   | 125   | 143   | 128   | 4     | 6   | 9   | 12  | 7   | 13  | 5   | 10  | 6   | 72    |    |  |
| 水戸     | 8     | 7     | 7     | 18    | 33    | 27    | 41    | 24    | 5     | 1   | 3   | 1   | 2   | 7   | 1   | 0   | 3   | 23    |    |  |
| 宇都宮    | 3     | 4     | 8     | 25    | 23    | 20    | 39    | 39    | 0     | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 6   | 2   | 24    |    |  |
| 前橋     | 3     | 13    | 12    | 67    | 48    | 42    | 44    | 67    | 3     | 2   | 1   | 3   | 3   | 5   | 2   | 2   | 4   | 25    |    |  |
| 静岡     | 13    | 9     | 39    | 39    | 33    | 35    | 44    | 63    | 4     | 1   | 6   | 3   | 3   | 1   | 4   | 2   | 7   | 31    |    |  |
| 甲府     | 8     | 7     | 2     | 5     | 7     | 11    | 14    | 8     | 1     | 0   | 1   | 1   | 0   | 0   | 2   | 0   | 0   | 5     |    |  |
| 長野     | 11    | 14    | 23    | 16    | 40    | 26    | 34    | 25    | 0     | 5   | 1   | 3   | 2   | 4   | 1   | 2   | 1   | 19    |    |  |
| 新潟     | 7     | 16    | 20    | 20    | 30    | 24    | 28    | 37    | 2     | 1   | 2   | 1   | 0   | 1   | 3   | 0   | 2   | 12    |    |  |
| 大阪     | 84    | 105   | 139   | 289   | 305   | 328   | 353   | 332   | 26    | 24  | 13  | 23  | 17  | 19  | 33  | 34  | 25  | 214   |    |  |
| 京都     | 24    | 31    | 44    | 53    | 49    | 71    | 61    | 84    | 6     | 5   | 3   | 7   | 8   | 7   | 5   | 8   | 9   | 58    |    |  |
| 神戸     | 33    | 72    | 80    | 125   | 100   | 119   | 148   | 123   | 9     | 6   | 20  | 10  | 9   | 10  | 14  | 7   | 9   | 94    |    |  |
| 奈良     | 7     | 9     | 5     | 14    | 23    | 17    | 34    | 24    | 1     | 0   | 3   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 11    |    |  |
| 大津     | 3     | 9     | 10    | 20    | 17    | 23    | 22    | 20    | 0     | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 2   | 1   | 1   | 8     |    |  |
| 和歌山    | 5     | 4     | 5     | 7     | 14    | 8     | 11    | 7     | 2     | 1   | 0   | 2   | 0   | 0   | 0   | 3   | 1   | 9     |    |  |
| 名古屋    | 54    | 111   | 124   | 275   | 170   | 181   | 211   | 213   | 13    | 12  | 14  | 12  | 11  | 17  | 10  | 10  | 11  | 110   |    |  |
| 津      | 2     | 12    | 16    | 22    | 22    | 20    | 29    | 22    | 3     | 4   | 4   | 1   | 3   | 3   | 2   | 3   | 4   | 27    |    |  |
| 岐阜     | 8     | 10    | 18    | 27    | 23    | 25    | 21    | 41    | 0     | 2   | 0   | 1   | 2   | 2   | 1   | 2   | 1   | 11    |    |  |
| 福井     | 2     | 3     | 4     | 14    | 11    | 17    | 10    | 14    | 1     | 0   | 1   | 4   | 0   | 2   | 0   | 2   | 0   | 10    |    |  |
| 金沢     | 5     | 6     | 8     | 26    | 21    | 28    | 21    | 20    | 1     | 1   | 0   | 2   | 3   | 1   | 3   | 2   | 4   | 17    |    |  |
| 富山     | 1     | 5     | 4     | 4     | 7     | 8     | 7     | 9     | 0     | 1   | 0   | 1   | 0   | 1   | 2   | 3   | 2   | 1     | 11 |  |
| 広島     | 15    | 18    | 35    | 59    | 56    | 56    | 49    | 39    | 1     | 6   | 7   | 4   | 7   | 5   | 1   | 3   | 3   | 37    |    |  |
| 山口     | 8     | 7     | 9     | 13    | 15    | 11    | 17    | 10    | 1     | 0   | 1   | 1   | 2   | 1   | 1   | 2   | 0   | 9     |    |  |
| 岡山     | 11    | 11    | 17    | 40    | 34    | 29    | 33    | 42    | 2     | 3   | 7   | 1   | 6   | 6   | 2   | 2   | 1   | 30    |    |  |
| 鳥取     | 5     | 6     | 8     | 10    | 9     | 5     | 7     | 18    | 0     | 0   | 1   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 1     |    |  |
| 松江     | 1     | 3     | 6     | 9     | 9     | 8     | 4     | 7     | 0     | 0   | 0   | 1   | 1   | 0   | 1   | 0   | 1   | 4     |    |  |
| 福岡     | 29    | 86    | 121   | 208   | 185   | 245   | 289   | 257   | 11    | 17  | 19  | 13  | 20  | 14  | 18  | 16  | 17  | 145   |    |  |
| (本庁)   | 29    | 86    | 121   | 208   | 143   | 208   | 246   | 180   | 9     | 14  | 15  | 7   | 18  | 10  | 14  | 13  | 9   | 109   |    |  |
| (小倉支部) | -     | -     | -     | -     | 42    | 37    | 43    | 77    | 2     | 3   | 4   | 6   | 2   | 4   | 4   | 3   | 8   | 36    |    |  |
| 佐賀     | 2     | 5     | 2     | 12    | 5     | 5     | 10    | 18    | 0     | 0   | 0   | 1   | 0   | 2   | 0   | 0   | 0   | 3     |    |  |
| 長崎     | 3     | 6     | 5     | 15    | 18    | 12    | 16    | 21    | 2     | 0   | 0   | 2   | 1   | 3   | 1   | 0   | 0   | 9     |    |  |
| 大分     | 4     | 15    | 10    | 26    | 23    | 17    | 15    | 12    | 2     | 4   | 0   | 1   | 0   | 0   | 1   | 2   | 0   | 10    |    |  |
| 熊本     | 8     | 13    | 19    | 27    | 50    | 48    | 31    | 26    | 1     | 4   | 5   | 4   | 3   | 0   | 1   | 2   | 2   | 22    |    |  |
| 鹿児島    | 5     | 8     | 14    | 20    | 13    | 26    | 26    | 26    | 2     | 6   | 4   | 1   | 4   | 8   | 4   | 8   | 1   | 38    |    |  |
| 宮崎     | 5     | 3     | 5     | 12    | 11    | 10    | 22    | 24    | 3     | 2   | 1   | 0   | 2   | 2   | 6   | 0   | 1   | 17    |    |  |
| 那覇     | 4     | 8     | 11    | 24    | 37    | 36    | 31    | 23    | 1     | 0   | 2   | 3   | 4   | 1   | 1   | 2   | 2   | 16    |    |  |
| 仙台     | 16    | 35    | 32    | 53    | 70    | 76    | 47    | 55    | 4     | 4   | 3   | 5   | 4   | 10  | 5   | 5   | 4   | 44    |    |  |
| 福島     | 9     | 7     | 8     | 12    | 16    | 9     | 8     | 10    | 0     | 1   | 0   | 2   | 3   | 1   | 1   | 1   | 1   | 10    |    |  |
| 山形     | 5     | 8     | 7     | 9     | 12    | 13    | 11    | 9     | 0     | 0   | 0   | 1   | 0   | 0   | 2   | 0   | 1   | 4     |    |  |
| 盛岡     | 2     | 8     | 8     | 11    | 11    | 5     | 10    | 7     | 2     | 0   | 0   | 1   | 0   | 1   | 1   | 0   | 6   |       |    |  |
| 秋田     | 2     | 7     | 5     | 13    | 15    | 13    | 12    | 12    | 0     | 1   | 0   | 1   | 1   | 3   | 2   | 0   | 1   | 9     |    |  |
| 青森     | 3     | 3     | 9     | 7     | 9     | 18    | 19    | 18    | 0     | 1   | 2   | 1   | 1   | 3   | 2   | 1   | 1   | 12    |    |  |
| 札幌     | 34    | 49    | 69    | 89    | 109   | 145   | 188   | 152   | 7     | 5   | 9   | 6   | 12  | 10  | 15  | 6   | 13  | 83    |    |  |
| 函館     | 6     | 3     | 8     | 12    | 7     | 14    | 12    | 10    | 1     | 1   | 2   | 0   | 0   | 12  | 1   | 0   | 1   | 18    |    |  |
| 旭川     | 7     | 6     | 11    | 8     | 11    | 13    | 10    | 10    | 3     | 0   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 15    |    |  |
| 釧路     | 2     | 5     | 2     | 5     | 4     | 8     | 10    | 7     | 0     | 0   | 0   | 0   | 1   | 0   | 1   | 0   | 2   |       |    |  |
| 高松     | 3     | 2     | 3     | 12    | 11    | 14    | 12    | 20    | 0     | 1   | 1   | 0   | 1   | 0   | 1   | 1   | 0   | 5     |    |  |
| 徳島     | 3     | 7     | 11    | 11    | 9     | 13    | 9     | 14    | 3     | 1   | 1   | 1   | 0   | 0   | 2   | 0   | 8   |       |    |  |
| 高知     | 8     | 12    | 8     | 14    | 6     | 8     | 5     | 6     | 0     | 1   | 1   | 1   | 2   | 0   | 0   | 1   | 0   | 6     |    |  |
| 松山     | 10    | 11    | 14    | 25    | 13    | 17    | 9     | 18    | 4     | 2   | 3   | 4   | 1   | 1   | 3   | 2   | 4   | 24    |    |  |
| 合計     | 877   | 1,494 | 2,052 | 3,468 | 3,375 | 3,566 | 3,719 | 3,678 | 230   | 243 | 273 | 275 | 270 | 311 | 303 | 276 | 263 | 2,444 |    |  |

- (注) 1 平成18年4月から労働審判制度導入。  
 2 件数は、平成26年9月末現在のもの、平成26年11月10日集計による行政局調べの概数値である。  
 3 東京地裁立川支部及び福岡地裁小倉支部では、平成22年4月から取扱いを開始した。