

第36回 雇用ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：平成27年2月20日（金）16:14～17:05
2. 場所：中央合同庁舎第4号館4階共用第4特別会議室
3. 出席者：
（委員）鶴光太郎（座長）、浦野光人、佐久間総一郎
（専門委員）島田陽一
（事務局）刀禰規制改革推進室次長、市川規制改革推進室次長、三浦参事官
（説明者）労働政策研究・研修機構 細川良研究員

4. 議題：
（開会）
1. 労使双方が納得する雇用終了の在り方について（ヒアリング）

（閉会）

5. 議事概要：

三浦参事官 ただいま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、御多忙中、御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。それでは、以後の進行につきましては、鶴座長、よろしく願いいたします。鶴座長 それでは、議事に入ります。

本日は「労使双方が納得する雇用終了の在り方」に関しまして、フランスにおける労働契約の合意解約制度につきまして、労働政策研究・研修機構の細川研究員より御説明いただきまして、その上で議論を行います。

まず、細川研究員から資料1につきまして御説明をよろしく願いいたします。

細川研究員 ただいま、御紹介いただきました労働政策研究・研修機構、JILPTの細川でございます。本日は、このような報告の機会を頂戴いたしまして誠にありがとうございます。本日は、どうぞよろしく願いいたします。

御依頼いただいた御趣旨というのは、通常私どもの場合、我々JILPTの研究成果について報告せよというケースがままあるのですけれども、そういうことではないと思います。本日は若輩ではありますが、フランス労働法の一研究者としての所見を求められているものと承知しておりますので、本日御報告する内容のうち、分析や所見等に係る部分は私の個人的な見解だということを御承知おきいただければと思います。よろしく願いいたします。

それでは、お配りいただいているかと思われるペーパーに従って御報告をさせていただきます。と思います。

初めに本日のテーマを御報告する前提として、フランスにおける雇用終了についての法

制度の概要を、非常に簡単ではありますが説明させていただきまして、その上で、今、鶴座長からお話いただきました合意解約制度についての解説をさせていただくこととなります。

「1.はじめに - フランスにおける雇用終了にかかる法制度の概要とその特徴」というところから参ります。この点につきましては、第24回雇用ワーキング・グループの方で、本日御欠席ですけれども、専門委員の水町勇一郎先生からもある程度御説明があったかと思えますので、簡単にポイントになる部分だけを申し上げるとどもさせていただきます。

フランスの解雇法制については、非常にざっくりとはありますが、ペーパーの1枚目に書いておきました。その特徴を日本との比較も踏まえて申し上げるならば、以下の3点になるかと思います。

第1に「(1)解雇の法的性質決定」という書きぶりをしてはいますが、フランスにおける解雇は、大きく分けまして禁止される解雇と呼ばれるものと濫用的解雇というものに分類をされております。前者については、無効だということで復職するかどうかを労働者が選択をし、後者については、日本とは異なって無効とはならず、原則としては、違法解雇補償金などと呼ばれる金銭の支払い等によって救済をされるということになっている。この違いが第1点です。

第2点といたしまして、後者の濫用的解雇というものにつきまして、人的理由による解雇、日本で言うと普通解雇などと呼ばれるものだと思いますが、これと経済的理由による解雇、日本ではよく整理解雇と呼ばれると思いますが、こちらの2つに区分されます。そして、この両者は、実体要件、つまりそれを実施することの条件となる要件としては、日本とある意味で同様に、現実的で重大な事由があるということで共通をするのですが、ただし、手続的な要件というものが、経済的解雇については、いわゆる従業員代表との協議とかいったものが追加されているという点が、2つ目の特徴かと思えます。

3つ目の特徴といたしまして、人的解雇、日本風に言うと普通解雇についても、その手続について法律によって定められている。以上の3点が、大きな特徴かなと考えられるところでございます。

それでは、2ページに行ってください、ここから本題に入りまして、「2.フランスの2008年法に基づく法定合意解約 (rupture conventionnelle) 制度」についての説明に移らせていただきます。

まず、この報告の構成といたしましては、2008年の法改正以前におけるフランスの合意退職をめぐる状況、これが法制化の背景ともなっているわけですが、これを簡単に御説明させていただいて、次いでこの2008年法による制度の概要を御説明させていただき、その上で、この制度の制定以降の利用状況、この制度に対する評価というものを簡単にではございませんけれども、御説明をさせていただくという順序でお話をさせていただきます。

この2008年法以前の状況について、簡単にではありますが、説明させていただきます。

もともとこの合意解約というものについては、それほど伝統的には学会でも関心が高く

はなかったようではありますが、そこに書きました1970年代における解雇に関する法制度が立法化されたこと、それから当時、景気低迷ということで合意解約が増加したということで、この時期から議論というものが出てくるということになります。

この議論の経緯というのは非常に重要ではあるのですが、時間の都合で詳細は省略させていただきます。様々な曲折もありまして、判例はフランスの裁判所は、合意解約制度を使うということは容認しているのですが、そこに書きましたように、一定の場合には、これを使うことができないという形で限界を設定するといった立場を取りました。

もう一点、重要な点として実務上の問題がございます。すなわちフランスにおける失業保険制度、詳しくお話することはできませんが、失業保険手当の受給要件として非自発的失業であるということが条件として課されております。その帰結といたしまして、労働者の退職の意思が、当然ながら合意退職をするというのが、労働者自身も辞めるつもりがあるということになりますから、そういった労働者の退職の意思が、介在する合意解約というのは、非自発的失業に当たらないということで、失業保険給付が受けられないという不利益が労働者にとっては生じるということがございました。

こういった状況を避けるために、労使があらかじめ合意をした上で、解雇という形を取ってもらって、しかし、実質的な当事者の意思としては、むしろ合意解約、合意退職に近い形であるという、そういった形の「偽りの解雇」などと呼ばれるものが横行していたといった実務上の大きな問題がございました。こういった背景もございまして、2008年の法律によって法定合意解約制度というものが導入をされたわけでございます。

それでは、この制度について順を追って説明をさせていただきます。

この法定合意解約の手続についてでございますが、まず、労使が合意解約に署名するのに大きくわけて2つの手続がございます。

一つには、事前の「面談の実施」というものでございます。これは、説明は省略させていただきましたが、解雇の場合にも手続の中で事前に面談を実施しなければいけないということになっておりまして、それに平仄を合わせるような形で法定合意解約の場合には、1回以上は面談を実施しなければならないということになっており、また、これも解雇の場合と同様なのですが、企業内の従業員などによってサポートを受けることができるというようにされております。

その上で、2つ目の手続の段階といたしまして、合意解約の合意書に署名をするということになるわけでございます。

ここまでが、まず法定合意解約の署名をするという段階までの2つの手続ということになります。

この合意解約書に署名された後でございますが、3ページ目に行っていただきまして、ただし、この署名をした後であっても、15日間というのは、「撤回権」というものを行使することが可能な期間、撤回可能期間などと言われたりしますが、このような期間が設定されております。

この撤回権というのは、労使どちらからでも行使をすることができるということになっておりまして、この間に本当に合意解約をするかどうか、というのをお互いに検討をするということになるわけでございます。

そして、その次の段階になりますが、「行政による認可」という手続がございまして、この行政による認可決定が効力を発生するために必要だというようにされていることが、法定合意解約制度の一つの特徴でございます。撤回可能期間が満了した後に、当事者の労働側か使用者側かどちらかが申請をし、そこから15営業日という審査期間が設けられています。その間に行政の方で審査を実施いたしまして、ペーパーに書きまして点などを考慮して、オーケーか駄目かどうかということとを判定するといった手続が採られているわけでございます。

この法定合意解約制度については、不服申立ても可能となっております。今、申し上げましたこの行政機関による決定から12か月以内については、不服申立てが可能ということとなっております。この不服申立てについては、労働裁判所が一元的に管轄をするということになってございます。

ここまでが、法定合意解約制度の手続についての御説明でございます。

次に、では法定合意解約がなされた場合に労働者は少なくともどういった権利が保障されるか、ということについて御説明をいたします。

まず、1つ目は、合意解約特別補償金と呼ばれるものでございまして、これは端的に言えば、この法定合意解約に伴ってお金をもらえるということでございます。

この金額は、労使がお互いに交渉をして決定をするということになっておりますが、ただし、解雇がなされた場合、これは違法な解雇であろうと適法な解雇であろうと必ず必要なものでございますが、この法定解雇補償金と呼ばれるものの額を下回ることはできないとされております。

なお、今、御説明しました解雇補償金については、法律で定めているものより高額の水準を労働協約によって定めているケースがありますが、労働協約にそういう定めがある場合は、その額を下回ることができないとなっております。

2つ目の重要な点として、ある意味でこの点がこの制度の肝なのでございますが、法定合意解約によって労働契約を破棄、解約をしたという場合には、法律上、非自発的失業と扱われることにされました。この結果、法定合意解約という手法を用いた場合には、失業手当の受給資格を失わないといった効果が、労働者としては得られるというところでございます。

非常に簡単ではございますが、ここまでが法定合意解約制度の説明でございました。それでは、次のページに行ってくださいまして、こういった制度がまだできてから6年ということになりますが、利用状況がどうなっているのかということについて、DARESと呼ばれるフランス労働省の統計局による調査データを中心に幾つか御紹介をしたいと思います。

まず、1つ目といたしまして、「ア 法定合意解約の利用件数」でございますが、これ

は制度導入以降、年々増加をする傾向にございます。現在では大体1か月につき、25,000～30,000件ぐらい使われているということで、この制度の利用はかなり多いというのがフランスにおける認識だろうと考えられます。

なお、単に件数だけだとちょっと実感がということもあるかと思いますが、労働契約の終了事由というのは労働者が自分で辞める辞職とか、使用者が一方的に解約をする解雇とかいろいろございますが、そのうちの16パーセントがこの法定合意解約で占められている、と調査ではなっております。

なお、申請が出された場合の行政の対応でございますが、大多数は認可をするということでございます。具体的な数字はそこに挙げておりますが、不受理が2パーセント、申請受理後の認可拒否決定が6パーセントということになりますから、合意解約の申請に対しては、9割以上が認可をされているという状況でございます。

なお、認可拒否の決定については、形式的な不備が理由であるものが多く、当事者の自由意思だったかどうかということまで踏み込んで行政が疑義を述べることはどうも少ないようでございます。

この制度の利用状況の特徴として1点指摘をしておかなければいけない点として、どちらのイニシアチブでこの制度の利用が行われているかという点でございます。このアンケート調査によれば、労使双方の選択というものが48パーセント、労働者のイニシアチブによるものが38パーセントということで、使用者側のイニシアチブによるものは14パーセントですから、割合としてはかなり低いということが言えるのではないかと思います。

労使双方の選択というのは、では何なのかというのが気になるところでございますが、お互いが単に合意をしたということではなくて、その合意に至るまでの流れとしてどちらがイニシアチブを持っていたか、要するにどちらがこういったことを言い出したか、こういった表現が正しいのかは分かりませんが、どちらが言い出しっぺだったかという観点からの調査と見るべきだと思われます。

その点で見ますと、この双方の選択というのは、使用者側としても、この労働者においてもらわなくても良いと。労働者側としても、主として職場内の人間関係であるとか、労働条件が不満だとかそういった事情があるかと思いますが、辞めても良いかと、辞めた方がましだという、お互いがそういう思惑の一致があるケースが想定されるところでございます。

このほかに、フランスで労働組合や使用者の方から幾つか伺った話では、年齢的にぼちぼちリタイアしても良いかなと労働者側も使用者側も思ったというケースであるとか、労働組合の仕事に長年従事していて、もう疲れてしまったというケースなどもあるということございました。

法定合意解約制度を利用する背景ということについては、そこに示したとおりでございますが、ここでも実は、純粹に労働者の自己都合によるケースが25パーセントということで、そのほかに労働条件の変更等の使用者の行為、会社の経済的な理由なども、それぞれ

3割前後でございますが、このように労働者側のイニシアチブという部分をうかがわせる要素があるということは、この利用の背景についての調査からもうかがわれるのかなと思われれます。

以上のような法定合意解約制度の利用状況ということも踏まえまして、この制度に対してどういう評価がされているのかを簡単に御説明したいと思います。

そもそもこの法定合意解約制度をなぜ導入したかについては、様々な資料によれば大きく分けて3つの目的があったと考えられます。

一つは、法的紛争を減少させること、すなわち合意解約については、それまで法律上の制度がなく、専ら裁判所の判例によって決まっていたということについて、法制度として明確化してしまおうという趣旨があったかと思われれます。

2つ目として、労働者の自発的な移動をこの制度を通じて促して、雇用の流動化を実現しようといった目的も述べられたりしております。

3つ目といたしまして、先ほど申し上げました「偽りの解雇」というものに代表される失業手当の受給資格をめぐる実務上の問題を、もうこれで制度的に解決をしまおうといった意図があったということが言われております。

こういった制度導入の目的を踏まえまして、どう評価されているのかを整理をいたします。まず、順番が前後いたしますが、この3つ目の観点からは、大体どういった方に話を伺っても成功という評価を受けております。使用者団体は一律にほぼ好意的な評価をしておりますし、労働組合についても雇用の終了をもたらす制度であるので、積極的に賛成というのは、なかなか言いにくいところもございますが、失業手当の受給資格をめぐる問題を考えれば、こういった制度は必要なのだという意味では、容認するという評価が多いというのが実情かと存じます。

5ページに行ってくださいまして、これに対しまして、今、挙げました1番と2番の観点から見ますとなかなか微妙な状況でございます。まず、1の観点からは成功という評価とそうとは言えないという部分もあるという評価が混在しているところでございます。

実際に、労働裁判所における事件の件数は圧倒的多数が解雇ですので、事実上、合計の事件件数と解雇の事件件数は、ほぼ連動していると見ていいと思いますが、これは2009年以降、確かに減少傾向にありまして、この点をもって合意解約制度の導入の成果だと評価をする向きもございます。ただし、この事件件数の減少傾向については、フランスの労働裁判所が、現在、いろいろと問題を抱えておりまして、そういった問題が要因だという見解もあるところでございます。その点で言うと、法定合意解約制度の導入が、労働裁判所の事件件数の減少に、何らかの影響を与えたのではないかと評価できると思いますが、「明確に因果関係がある」とか、「これが重要な成果だ」と断言できるかということ、そこは見解が分かれるところであると思われれます。

なお、法定合意解約制度については、お互いに合意をして退職をするということから、解雇ほど事件件数は多くはないのが実態でございます。ただし、既に破毀院

というフランスの最高裁に当たるものとお考えいただいても構わないかと思いますが、ここで合意解約の効果を否定した事例もあるところでございますので、この点は、課題が残っているところかと思えます。

の観点については、残念ながら成功しているとは言い難いという評価が一般的のようでございます。その論拠といたしまして、法定合意解約によって退職した労働者が、再就職を期待していたほどにはできていないということがよく挙げられるところでございます。

また、1番の観点とも若干関係をいたしますが、特に使用者側のイニシアチブによる法定合意解約の選択について、「使用者からの圧力があった」とか、「こういった制度がなければ退職することはなかっただろう」ということで、不本意ながら退職に至ったという事例も少なくないことが、課題として指摘されているところでございます。

ちょっと時間が押してきておりますが、最後に「3. おわりに～フランスの法定合意解約制度をどう見るか」ということについて、ペーパーの最後の参考文献にも挙げておりますが、フランスの労働法研究の大先輩でもある奥田香子先生あるいは野田進先生が、この制度について分析をした論文も書かれておりますので、こういったものも参考にしながら、幾つかこの制度をどう見るのかということについて述べさせていただきたいと思えます。

1つ目のポイントとして、やはり押さえておかなければいけない前提として、この2008年法というのは、これまでも申し上げたとおり、失業手当の受給資格をめぐる問題の解消というものに重要な眼目があったということは、無視できないところでございます。もちろん、先ほど申し上げたとおり、立法目的については、法的安定性の問題を解決するなど、もちろん挙げられておりますが、とりわけ労使の実務の方の声を聞く限りでは、若干、そこは建前的な部分もございまして、失業手当の問題の解決が、労使当事者にとっては重要な眼目だったのだらうなと推測をされるところでございます。

そう考えますと、この点については、日本では特定受給資格者制度等の実務で解決をしているとも考えられるのかなど。これは、解決ができていのかどうかというのは、また議論のあるところかもしれませんが、そういった見方もあり得るところではないかと考えるところでございます。

2点目といたしまして、この法定合意解約制度の利用実態というものをみると、労働者のイニシアチブによるものが多いということは、まず、押さえておく必要があるかと存じます。

他方で、使用者側のイニシアチブによるものについては、やはり労働者側がなかなか立場が弱くて交渉が難しいといった、特に労働組合の側から批判も出ているというところで、その点はフランスでも課題を抱えているということが、否めないところかと存じます。

では、日本において合意解約の実態がどうなっているのかということについては、明確な法制度がないということもございまして、実態の分析ということも、私の不勉強かもしれませんが、余り見たことがないというところでございます。この日本における合意解約の実態がどうなっているかというのが、この問題を考える上では重要なのかなというところ

ろでございます。

3つ目といたしまして、これは奥田先生の論文で挙げられているところでございますが、この法定合意解約制度を導入した場合に、この法定の制度によらないで合意解約をしたらどうなるのかといった問題が、フランスでは生じているというところがございます。したがって、こういった制度を導入するというのを、もし仮に検討するならば、ではそれ以外で、法定の制度を離れて合意解約をする場合はどうするのですかと。仮にそれが法定の制度以外は駄目ですよということになりますと、かえって不都合な規制強化などという話になるといった批判も出てくる可能性もあるということで、こういった制度上の棲み分けの問題は、検討しなければならないだろうということがございます。

最後に、これはやや法学に偏った問題関心になりますが、野田先生の論文などで挙げられているように、不当な解雇というものを濫用と捉えて、これを無効だというような仕組みを採用する日本の場合と、濫用的な解雇については補償金の支払いによる救済を採用しているというフランスとの、とりわけ不当な解雇についての法理論の違いというものは、一応考えなければならないのかなという点も、最後に指摘をさせていただきまして私の報告とさせていただきます。

ちょっと予定よりオーバーしてしまいましたが、これにて報告を終了いたします。

鶴座長 どうも御説明ありがとうございました。

それでは、質疑及び意見交換を行いたいと思います。

ただいまの御説明に対しまして、御意見、御質問がございましたら、お願いいたします。

佐久間委員、お願いします。

佐久間委員 どうも大変興味深いお話をありがとうございました。

私からは、2点。

1点目は、この2008年法での法定合意解約のときの保証金の額の相場というものが、大体どういうものなのかということと、その額がこの濫用的解雇によって命じられる違法解雇補償金と比べて、非常にざくっと言って多いのか少ないのかとか、その辺について何か教えていただければと思います。

2点目としては、先ほどお話が出たように、こういう法定合意解約制度があれば、自分の意思で辞めたい人は当然ここに持っていきたくないと。そうすると、多分、割増退職金制度みたいなものはないと思いますから、単純に自分で辞めるよりは、法定合意解約によって補償金をもらい、なおかつ失業手当をもらおうと。こういうことになるので、労働者の方は、これに頼る確率が高くなるのではないかと。

逆に企業からしたときは、ある意味では解雇したいと思っていけば、ここで法定合意解約で払うお金と濫用解雇で負けるときの補償金と負けるリスクを掛けたもので、比べて個別に判断していくのかなと。こんなふうに思ったのですが、この辺について何か御示唆があれば教えていただければと思います。

鶴座長 お願いします。

細川研究員 御質問いただき、ありがとうございました。

まず、1つ目の点でございますが、比較ということで、違法な解雇の場合に支払われる補償金との違いということで御指摘をいただきましたが、それと比べると、額としては少ないというのが実態でございます。

と申しますのも、若干制度の説明が必要かと存じますが、まず、フランスにおいて不当な解雇だというように評価をされますと、原則としては、賃金の6か月分相当を下回らない額、すなわち最低でも6か月分の賃金相当額を補償金として支払わなければならないというようになってございます。

これに対しまして、適法、違法にかかわらず払わなければならないとされる解雇補償金は額が少なく、勤続年数掛ける月給掛ける5分の1ですから、勤続5年で賃金1か月分という額になります。そして、法制度上、合意解約の補償金については、この法定の、違法な解雇ではなくても解雇する場合に必ず払わなければいけない額の方を下回れないということになっておりますので、そちらに引きずられるという言い方は、若干語弊があるかも分かりませんが、そういった部分もございまして、大体、勤続年数掛ける0.6か月分が平均だという統計がございます。

その意味で、法定合意解約で退職する場合は、不当な解雇の際に支払われる補償金に比べれば補償金の額は少ないケースが多いということでございます。それは、一つには、先ほど来、申し上げておりますとおり、労働者側のイニシアチブで辞めるケースが多いということもその一因だというように考えられます。

2つ目に御質問をいただいた点でございますが、辞職の代わりに労働者が法定合意解約を選択する方向に行くのではないかという御指摘をいただきました。御指摘は、非常に論理的には納得のいくところでございます。ただ、なぜそうなっているのかというのは、なかなか説明が難しいところではございますが、実は、ただ2008年法の制定以後も、労働契約の解約、つまり労働者の退職に占める辞職の割合がそれほど減っていないという、数字上はそういう形になっております。

一つの説明としては、飽くまでも法定合意解約は、使用者も合意をしなければいけないということになっていきますから、労働者が一方的に辞めると言っているときに、わざわざ使用者が法定合意解約制度の手続を取る必要もないということになって、そういう場合は、使用者の側がわざわざ法定合意解約制度を用いることをしないのだろうということが、一つは考えられるところでございます。日本でもまああるかと思いますが、労働者が辞職したいと思っているけれども、では合意解約という形あるいは失業手当のことを考えて解雇という形で退職させてあげましょうと使用者が思うようなケースでない限りは、この法定合意解約制度の利用はないというのが、一つの説明としては考えられるところではないかと存じます。

2点目の御質問の後半部分ということになりますが、確かに使用者側といたしましても、ある労働者について退職していただきたいと思っている場合に、法定合意解約制度を利用

すれば、後々争った場合に、例えば、訴訟で負けるリスクは恐らく大幅に下がるだろうということは想定をされるところでございまして、合意解約の形に誘導したいという感情はあろうかと推測するところでございます。

もっとも、使用者のイニシアチブによるものが14パーセントしかないという数字も見ますと、そこまで明確に、後々の紛争を防止するために本来であれば解雇するつものものを合意解約に誘導するという事は、数としてはそれほど多くはなく、どちらかと言えば、労使がお互いにある程度は労働契約を解約しようという意向が一致しているものが、その中心を占めているのではないかとこのところはございます。

先ほどのペーパーの中でも「人的解雇の回避」という事情が10パーセントになっておりましたから、そういったケースも1割程度存在はするけれども、逆に言えばその程度だろうと御理解いただくのがよろしいかとこのところでございます。

よろしいでしょうか。

佐久間委員 ありがとうございます。

浦野委員 2点質問させてください。

5ページの最後の方に「 の観点からは、成功しているとは言い難いという評価が一般的か」というのがあります。その中で「法定合意解約により退職した労働者の再就職状況の悪さ」と。これは、逆に言うと、法定合意解約以外の、例えば、濫用的解雇とかいうことを含めて、それ以外の場合の労働者の再就職状況というのは、これよりも良いのかということが一つです。

もう一つは、水町専門委員から2013年の改正のことを伺ったときに、いわゆる労働者の職業訓練を受ける権利と言いますか、そんなことも話題になっていました。

そういう視点から考えたときに、これは比較的新しい権利なのでしょうけれども、そのことの今の利用状況と言いますか、そのことも含めながら、この再就職との関係でその辺をもし御教示いただければ有り難いと思います。

鶴座長 よろしく申し上げます。

細川研究員 御質問いただき、ありがとうございます。

1つ目は、私のペーパーの5ページでお示しました「再就職状況の悪さ」という言葉の意味ということと、第2点として再就職支援の仕組みとの関係をどう考えるかということかと思えます。

まず、前半の点でございまして、これは御指摘をいただいたとおりのところがございまして。私の説明の仕方が足りなかった部分があったかと思えますが、これは、飽くまでも他の事由で退職した労働者に比べて再就職状況が悪いということではなくて、恐らくは自発的に退職しているのであれば、次の再就職は、ある程度想定をしているだろうし、準備もしているだろうといったことを考えると、もっと高くてもおかしくないはずなのに、その割に余り高くないという趣旨でございまして、これは誤解がありましたらちょっとこの点は、訂正させていただきたいと思えます。

2点目でございますが、この点をどう考えるのか、私もなかなか答えにくいところがございます。一つは労働契約の解約をどうするかという問題と、それからその再就職の支援をどうするかをリンクして考えるべきなのか、そうでないのか。リンクして考えるということが果たしてできるのかという、そこが一つは難しいという点がございまして、通常であればそこは分けて考える。恐らく、少なくともこの2008年に合意解約制度が法定化された際において、再就職支援の仕組みとのリンクということは、それほど念頭には置いてなかったと思います。

その点をもう一点補足させていただきますと、この法定合意解約という制度は、もともと経済的解雇、日本で言うと整理解雇でございますが、これを念頭に置いた制度ではないということがございます。従来、この制度ができるまでの裁判例でも、御承知のとおり、フランスを始めヨーロッパ諸国では、大規模な整理解雇をやる場合は、従業員代表との協議とかそういった集団的な手続をいろいろやらなければいけないということになっていて、こういった手続は合意解約を使った場合でも回避できないということになっているのですね。

例えば、フランスで言いますと、1か月以内に10人以上整理解雇する場合は、そういった協議手続をしなければいけない。その10人をどうやって数えるのかというときに、合意解約で退職する人は10人から除かれるのですかという議論が実はあったのですけれども、これは合意解約で退職する場合も数に含めるということになっています。すなわち、法定合意解約制度の利用であろうがなかろうが、経済的事情によって労働者が退職をするという場合の再就職支援については、いずれにせよ従業員代表とか労働組合との協議、それから産別の労使や国でつくっている再就職支援の仕組み等を組み合わせて協議してくださいという話でございます。それと2008年法の制度がリンクするかというと、率直に言うてどうでしょうというのが、私の現状の認識でございます。

浦野委員 前回のワーキングでも話題になったのですが、要するに日本的な表現で言った場合の希望退職の場合には、企業の再就職支援というのは相当手厚くというか、そこを重点的にやるわけですね。そういった点を、法制度として何かつくっていけないかというような発想があって、フランスの場合、そういうところが意識されているかどうかということをお伺いしたかったのですが、今の先生のお話では、どうも法制度としてはそうではないということなのですね。

細川研究員 再度、確認をさせていただきますけれども、日本ではいわゆる整理解雇と呼ばれる経済的理由による解雇については、フランスにおいては、従業員代表との協議のルールなども30年以上前からありまして、そういう労使協議の枠組みは、もちろん以前から存在していましたし、その協議事項の中に再就職支援の仕組みも当然盛り込まれています。恐らく第24回の雇用ワーキングでも水町先生から2013年の改正について御解説があったかと思いますが、経済的解雇の手続きの中にそういった制度が導入をされていることは間違いのないところでございます。ただ、この2008年法は、そういった経済的解雇を必ずし

も念頭に置いたものではないと見るべきはないかと思われ、それとこれとは話が別ではないでしょうかということだと認識しております。

鶴座長 他ございますか。

ちょっと私の方から、質問させていただきます。

我々がお伺いしたい点を非常にピンポイントで御説明をいただきまして、大変ありがとうございます。大分理解が深まりました。それで、お話を聞いていると「偽りの解雇」というお話が最初にあったと思いますけれども、それに対して何らかの制度的な手当をしないといけないということで、2008年法はその失業手当の受給資格のところはかなり肝になるというお話で、一番大きなポイントだなとお話を聞いて思いました。

この問題なのですけれども、日本との対比では、やはり今も自己都合退職において、解雇の場合と失業給付は、若干待たないといけないとかいう問題があると。だからと言って解雇にしてくださいというような状況というのは、ヨーロッパにはそういう状況があるのかもしれないですけれども、日本ではそういう状況というのはどれくらいあるのかなど。余り私も需要を知りませんので、現実問題としてそういうことが日本においてもあるのかなどなのか、ヨーロッパと比べてどれくらい違うのかということと、先ほど、でもそういう問題は、特定受給資格者制度により問題解決しているのではないかとということも少しおっしゃったのですけれども、特定受給資格者制度について、もし可能ならば基本的なところを敷衍して御説明をいただければ有り難いと思います。

以上です。

細川研究員 御質問いただき、ありがとうございます。

ただ、この今いただいた質問を私がお答えするのは、ちょっと難しいかなというところがございます。日本においても実際解雇で辞めるのか、本人の都合、労働者自身の意思で退職するのかという問題について、実態としては労働者自身の意思で退職する、あるいは場合によっては、労使のお互いの意思で退職するというケースがある場合に、そういった形で退職をした労働者が、雇用保険との扱いでどうなっているのかといった御趣旨の質問でしょうか。

鶴座長 特定受給資格者としての地位を得るために、使用者に対して解雇にしてくれということを相談してやるような状況があるのか、正にフランスの場合ではそういうことが行われているから、こういう新しい制度をつくってわざわざそういうことをする必要はないですねと。私はそう認識をしたのですけれども、逆に日本においてはどうなのかということ、御存じの範囲内で。

そういう制度のバイアスがあることによって、逆にその行動が変わってくるということがあり得るのかということなのですけれども、そのようにアレンジメントがあるかということ、

細川研究員 分かりました。詳しく御説明いただき、ありがとうございます。

いずれにせよ、私がお答えするのは多分難しく、厚生労働省の安定局の方が恐ら

く現場の実態はお詳しいかと思えます。現行の制度の場合、雇用保険の受給資格は何との関係で決まるかと言えば、いわゆる離職事由との関係で決まりまして、それは法的な意味でその労働契約の解約が解雇だったか、合意解約、合意退職だったか、それとも自分で辞める退職だったかという評価とは切り離されているというのが実態でございます。そこについて実態はどうなっているのかというのは、実務の現場の方に聴いてみないと、私としては正直ちょっとよく分からないというところがございます。

そこで、もし問題が生じているということであれば、それは何がしかの手当てはすべきなのだろうということはございますが、いずれにせよ、法的に労働契約の解約が解雇だったか退職だったか合意解約だったかというお話と、その雇用保険法上の手当等の支給との関係で問題になる離職事由の判定とは、私の認識では、制度上切り離されている話だと思いますので、そのこのリンクは考えなければならないのか、というのは、率直に言ってよく分からないという点がございます。

そして、先ほど申し上げましたけれども、しかし、その現場で何か問題が生じているというのであれば、手当てをする必要はあるかとは存じますが、その状況がどうなっているのかというのは、私は残念ながら存じ上げないので、お答えできないというところがございます。

鶴座長 佐久間委員、お願いします。

佐久間委員 非常に雑駁な質問なのですが、この法定合意解約制度というのを日本で適用するような余地はあるとお考えでしょうか。私の感覚だと、かなりこの補償金の額が大きくなると難しいのかなという気もするのですが、別にそれは変えれば良いということだとは思いますが、何かその辺について御意見があれば教えていただければと思います。

細川研究員 ありがとうございます。

仮にフランスと全く同じような仕組みの制度を日本に導入した場合に、フランスと同じような効果が発生するかと言えば、それはノーだとお答えせざるを得ないです。なぜならば、それは前提となっている、制度の導入が要請されたような状況が、日本には必ずしも存在するとは思えないという点が1点です。

それから、こういった制度をもし日本に導入するとなった場合に恐らく問題となる、関心が持たれる部分は、どちらかと言えば、使用者側のイニシアチブによるものだというように推測をするところでございますが、フランスの実態は使用者側のイニシアチブによるものは少数だということですので、その点においても参考になりにくいということがございます。

では、それを離れて日本に導入したらどうかというのは難しいですね。どうでしょう。これも私の個人的な認識でございますが、先ほどきちんとは御説明しなかったのですが、フランスの場合、判例でそうなったという部分があるのですけれども、合意解約について、2008年法以前の状況でございますけれども、合意解約というものを使ってはいけないとは

言わない、一般論としては、合意解約自体は使っていいと言いながら、他方で、こういう場合には合意解約を使ってはいけないということを、判例が蓄積していったという経過がありました。

これに対して、日本の場合は、もちろん合意解約をすることそれ自体に特に現状規制はありませんけれども、紛争になった場合のことを考えた場合に、その合意解約がお互いに本当に合意してやったのですかということとはよく争われます。使用者側から圧力があつたのではないかとか、追い込まれたのではないかとか、そういう議論はあるのですけれども、しかし、「こういう場合には合意解約を使ってはいけません」というような議論は、私の見る限りそれほど多くはなくて、その意味では、どういう場合に合意解約を使うのかというのは自由な状況にあるのですね。

そのことを考えると、法制化をした場合に、先ほど申し上げましたが、では法定合意解約を使わなかった場合の扱いはどうなるのですかとか、どういう場合に使っていいのですか、使ってはいけないのですかという制度の整理をしなければいけないので、一筋縄ではいかないかなというのが正直なところでございます。また、もし仮に整理解雇ということ念頭に置かれるのであれば、現状でもいろいろ議論のあるところではございますけれども、労使協議云々というまた別の議論がございまして。一般の解雇について、フランスみたいな制度を導入したら良いのではないかというのは、全く否定をするつもりもございませんが、そう簡単ではなからうというのが、現状の私の認識でございます。

鶴座長 ありがとうございます。

佐久間委員 非常によく分かります。ありがとうございます。

鶴座長 他に御質問はありますか。よろしいですか。

それでは、非常に貴重な御研究をお教えいただきまして、大変ありがとうございます。

本日の議論は、ここまでといたしまして、これにて会議を終了いたします。本日は、お忙しい中、お集まりいただきましてどうもありがとうございました。

細川研究員、どうもありがとうございました。