

第37回 雇用ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：平成27年3月18日（水）14:58～16:12
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）、佐々木かをり（座長代理）、岡素之（議長）、浦野光人、大崎貞和、佐久間総一郎
 - （専門委員）水町勇一郎
 - （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 菅野理事長
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 それでは、皆様おそろいのごさいますので、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、御多用中、御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本日は、島田専門委員が御欠席でございます。

また、本日は岡議長に御出席をいただいております。ありがとうございます。

それでは、議事を進めさせていただきます。以後の進行につきましては、鶴座長、よろしく願います。

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あり方につきまして、労働政策研究・研修機構の菅野理事長からヒアリングをお願いしたいと思います。

菅野理事長は労働法研究の第一人者として御尽力されておりまして、本日は労使双方が納得する雇用終了のあり方につきまして、お考えをぜひ伺いしたいと思っております。

それでは、菅野理事長、御説明よろしく願います。

菅野理事長 菅野でございます。本日はお招きいただきまして、ありがとうございます。

提出させていただいた資料1のレジюмеに従って、お話し申し上げます。

第1に、私は、我が国の雇用終了に関する紛争解決制度は整備され、よく機能していると思っております。

行政の各種サービスと司法の各制度は、それぞれ特色を持ち、独自の存在意義を持っています。都道府県労働局において行われる総合労働相談、助言指導、あっせん、都道府県

労働委員会における相談とあっせん。さらに労働審判と民事裁判における仮処分と本案訴訟という手続があります。

これらは、一見いろいろあって乱立のように見えますが、自然にすみ分けと連携ができており、利用者の多様なニーズに合った選択を可能にしていると思っております。

したがって、各紛争にあった手続を選択できるようにする案内と交通整理が重要だと思っております。

それぞれの制度ごとにアクセス、費用と時間、手続、判定機能、専門性などに違いがあります。

都道府県労働局の総合労働相談は、何よりも全国380か所というアクセスのよさ、しかも包括的に相談を受け付けており、2013年度は105万件の相談件数でした。民事の案件がそのうちの24万5,000件という状況でありまして、この総合労働相談の特色はいろいろな機能を持っていることです。情報提供、労働基準法違反の賃金不払いや解雇手当不払いは監督署に回すという、監督行政との接続。それから、民事案件となりますと、権利関係についての一応の診断をして、さらに紛争解決手続に乗せる希望がある場合は紛争解決の手続としてどのようなものがあるのかを教示する。もし労働局のあっせんを望む場合には、あっせんの下ならしとして、こういった要求をしたらいいか、どういう主張が考えられるかということも教示します。

労働局では、ほかにも助言指導とあっせんという手続がありますが、助言指導は非常に簡易な働きかけなので、ここでは省略します。あっせんは、1回、大体2、3時間で終わる簡易なもので、しかも、無料で、弁護士も不要というものです。

大体4割ぐらいの案件では相手方企業が出てこないのですが、出てくれば7割の事件であっせんが成立しています。

したがって、紛争解決機能としてかなり良いものです。弁護士と労働の専門家などがあっせん委員を務めており、労働局の職員が事務局として手続を支援しています。

あっせんの主要機能は、当事者に対しどのくらいの額でなら解決するかを探る金銭解決であり、判定機能は弱いと言っているのではないかと思います。解決金は比較的安く、大体10万円から20万円くらいで解決しております。解決金の安さは、簡易迅速であり、判定機能が弱いということと、非正規など収入が少ない労働者の利用が多いことが理由かと思えます。

次は、都道府県労働委員会の相談・あっせんです。これも労働局のあっせんと同じように簡易迅速ですが、労働局のあっせんよりももう少し丁寧な手続です。公労使三者構成で行うので、労使委員が直接別室で当事者の気持ちを酌み取って解決を図ることが特徴です。当事者も気持ちの整理ができ、満足度がより高くなる制度だと思えます。

また、使用者委員が会社側にあっせんの場に出てくるように説得することもあり、あっせんに応じる率も解決率も少し高くなります。

しかし、労働委員会は、アクセスの点では県庁所在地に限られており、また、体制とし

て小さい。また、東京、大阪では、集団紛争で手一杯なため、知事部局であっせんをやっていることもあり、労委全体のあっせん件数は労働局よりずっと少ないのであります。

以上に対し、地方裁判所の労働審判は、印紙代とか弁護士費用がかかりますが、平均で70日台で処理されているという迅速性ととも、判定機能が高いという特色があります。紛争内容や権利関係が丁寧に書かれた申立書等の書面を書証とともに出させて、審尋という簡易な手続で効率的に審理をし、権利関係の心証を形成して、その心証を示して調定を行うことにより、7割くらいが解決されます。ほとんどは金銭解決です。調停が成立しない2割くらいの事件で審判となり、その結果に異議があれば民訴に行くことになります。

審判では権利関係を踏まえて事案の実情に応じた解決案を提示するわけでして、大体は、調停案とほとんど同じ内容になります。この審判の4割くらいが異議なしに解決していますので、労働審判全体としての解決率は約8割という、実に効率的な紛争解決手続であります。そこで、司法制度改革の中で、新しい司法手続のモデルをつくり出したと言われて

います。

次に、民事裁判は非常に丁寧な訴訟手続でありまして、訴状、答弁書、準備書面等の書面の交換と書証の提出等が行われたうえ、交互に証人尋問が行われます。権利判定機能が高いのですが、1年強の時間がかかり、また弁護士費用もかかります。

労働審判と民事裁判になると、正社員、また、収入の比較的高い労働者の利用の割合が高くなります。こちらも大体金銭解決するわけですが、判定機能が高いことから、事案の内容に応じて解決金の額の分布が広がる。労働審判では50万円から200万円くらいが一番多く、民事裁判では50万円から1,000万円くらいと、より広く分布するという状況であります。

いずれにせよ、先ほど言いましたアクセス、費用と時間、判定機能の強さ弱さなどが異なり、それぞれに独自の意義があります。また、労働審判は労使の審判員が関与することによって、普通の裁判よりも専門性が高く、労働局は労働局の職員、労働委員会は公労使委員、事務職職員による専門性があるといったようにそれぞれの専門性の違いがありますので、利用者が自分に合ったものを選ぶことができる。その交通整理をしているのが、労働局による総合労働相談になります。東京大学の社会科学研究所の利用者調査によると、労働審判に来る事件の半分くらいは労働局を経ているという結果がでておりまして、総合労働相談が案内と交通整理の役割も果たしていると言えようかと思えます。

これらの制度について、一律の前置主義をとった方がもっと効率がよくなるのではないかというお考えもあり得るのですが、私は一律の前置主義などの固定的連携は、利用者の選択可能性を狭め、不要なコストを生じさせて、制度を使いにくくする場合の方が多いのではなからうかと思っております。

前置主義を採るのは、事件が増え過ぎて何とかしなくてはいけないという場合で、ドイツの労働裁判所のように50万件とか、イギリスの雇用審判所でも30万件を超えて困ってしまったという場合に行われます。イギリスの雇用審判所は、それまでは申し立てられた事

件のうち、当事者が承諾する事件だけをACASに回してあっせんをしていたのですが、全てACASのあっせんを経るようになされたわけですが、ただ、当事者の中には、すぐに雇用審判所での手続に入ってほしいという人がいるわけであり、そのような当事者にとっては、新制度ではACASのあっせんは無駄な手続となるわけであり、

以上のようにわが国の現行の個別紛争解決手続やサービスは現在、それぞれにうまく機能していると思っておりますが、当然にそうなっているのではなくて、いずれも、人材や資源が投じられ関係者が大いに努力をしている、その結果のパフォーマンスだろとお思っております。

資源を投じなくなったり、関係者が努力を怠ったりすれば、手続の遅延や解決率の低下などの劣化が進むこともあり得まして、それぞれの手続・サービスは、相当に心がけて資源投下と努力を継続しないと、今のパフォーマンスを維持・向上していけないのではないかとお思います。例えば、労働審判は一貫して平均処理日数が70日台でかつ高い解決率を誇っておりますが、そういう高いパフォーマンスは裁判所、弁護士会、労使の団体等が協力し合っている結果であります。それは今後とも続けていく必要がある。労働局の総合労働相談なども、相談員の人材を確保していくことが重要だろとお思っております。

次に、第2として、雇用終了紛争解決の予見可能性はどうかについて申し上げます。雇用終了紛争の制度を変える必要があるのではないかと論じられているのは、雇用終了紛争の予見可能性がない、少ないと思われていることが1つの要因ではないかということで、この点についての私の考えをレジュメに記載しております。

まず、そもそも解雇の要件（実体法ルール）が不明確すぎるのではないかと、労働契約法16条の規定は余りにも抽象的すぎるのではないかとという見方もあります。しかし、同条は民法の権利濫用の規定の労働法版でありまして、16条がなくても出てくるような当然の法理を抽象命題として書いたものだと思っております。

つまり、解雇には16条のように正当な理由が必要ということは普通の法制であって、先進諸国では標準的な法制であります。これとは違う解雇自由の国はアメリカくらいでして、アメリカもかつては組合の組織率が高かったころは、労働協約で解雇には正当理由を必要とし、苦情処理仲裁でそれをエンフォースしていた時代がありました。今はそのような協約の適用範囲がずっと縮小してしまったということでもあります。

16条が規定する解雇の要件はまず「客観的に合理的な理由」であります。実際の裁判では企業の就業規則における解雇事由の当てはめとして判断されます。労働契約法上も企業の就業規則が合理的であれば、労働契約を拘束しますので、企業が解雇事由を合理的に整備しておけば、解雇の有効性の判断は就業規則にのっとって行われることになるわけです。したがって、解雇紛争が起きた場合の解決結果の予見可能性を高めるためには、就業規則の整備が重要になるとお思います。

16条のもう1つの要件である「社会通念上の相当性」の「社会通念」には、当然に我が国の雇用社会における雇用慣行の通念が反映されることとなります。したがって、雇用慣

行が変わり通念が変われば、それも反映されると思っております。

整理解雇の要件が端的な例だと思います。1950年代くらいまでは人員整理解雇は、人員整理の必要性がある場合に解雇回避の努力などはなされずに直接行われる傾向にあったと思います。そういう時代には、裁判所は、整理解雇の有効性については、人員整理の必要性と人選の妥当性というものだけを判断した。つまり、2要件主義だったと思います。

その後、1973年の第一次石油危機後に大規模な雇用調整が行われましたが、この時代には既に労使の協力関係が樹立されていたので、労使が協議して、原則として解雇をせずにほかの手段を動員する、という雇用調整の手法を確立しました。それに応じて、裁判所でも、人員整理の必要性と人選の妥当性という先ほどの2要件に解雇回避の努力、労使の協議という要件を加えた4要件というものが、整理解雇の要件として裁判例上樹立されました。しかし、1997年以降に雇用・失業情勢がどんどん悪化していった中で、企業が大量の希望退職募集をし、目標に達しない場合は解雇もするようになったときに、4要件を4要素として、もろもろの事情を総合判断をするという判断方法が裁判例の主流となりました。

そのほか、近年の即戦力中途採用の増加の中で、中途採用したけれども、完全に期待はずれだったという場合の解雇の事案が相当数裁判所に来るようになりましたが、これについても、採用の前提としていた人材スペックに大きく外れているというケースでは、解雇を比較的容易に認めるようになってきているのではないかと見ております。雇用慣行の変化が社会通念に反映されるというもう一つの例だと思います。

そもそも、解雇の正当理由の中身は、解雇の多様性を反映して、どの国でも紛争解決機関がその国の雇用・労使関係や、労働市場に関する制度・慣行を踏まえて当該事案に即した具体的な判断を行うものでありまして、したがって、紛争解決制度においていかに当事者の納得いく判断と、解決を迅速・公正に行うかが重要であります。

我が国では、労働局の相談・あっせんとは司法における労働審判制度がこれをほぼ実現しているといっているのではないかと私は見ております。

また、解雇権濫用の解雇を無効とするというのが、我が国の解雇法制の1つの特色であります。それを金銭解決を制度化することによって修正した方がいいのではないかとこの御意見もあろうかと思っております。ただ、実際には、解雇紛争は先ほど来申し上げておりますように、大多数が行政の相談からあっせんに行く流れと、裁判所の労働審判によって迅速に金銭解決されております。

また、正式の訴訟手続に行く少数の解雇紛争も、半分近くが和解で解決しております。和解の多くは金銭解決であるのは言うまでもありません。

さらに、和解が不成立の場合に出される判決においても、権利濫用により解雇無効とされるのは半分強でありまして、結局、権利濫用で無効と判断されて地位確認が行われるのは、裁判所での民事訴訟手続に行く解雇事件で計算をすると2割くらいです。そして、御注意いただきたいのは、これは解雇紛争のごくごく一部であるということでもあります。解

雇紛争の母数をどのように把握するかは難しいのですが、仮に労働局の相談に来る解雇紛争を母数にしますと、これが2013年に4万4,000件であります。実際には直接労働審判や裁判に行くものがあるわけですからもっと多いわけですが、仮にこれを母数にした場合には、先ほどの地位確認、解雇無効の件数は同年につき115件という数字があるので、0.1%にもならないのです。ですから、そうした状況の中で金銭解決を制度化する必要性があるのかと思っております。

制度化する場合の解決金の額、基準も大変難しく、労働審判をやっている裁判官の方に伺うと、よく弁護士さんから賃金の何か月分を基準にしてやっていますかと聞かれるのですが、そんなことではありませんといわれます。私たちは解雇の理由がどのような経営上の必要性や非違行為等なのか、それが権利濫用となるかどうかの立証の程度、解雇されてからどのくらいの期間がかかっているか、年齢・勤続年数、企業の支払い能力等といろいろな事情を考えて決めていますと言われるわけです。それだから当該事案に即した納得性が出て、8割解決となるのですということをおっしゃられます。金額を単純な基準で一律に決めた場合はむしろその副作用が心配となるわけでありまして。

なお、解雇権濫用の解雇は無効になるという法原則は、実際には、解雇権濫用とされると無効になるというからリスクを考えて企業に金銭解決をさせるという作用を果たしていると思います。紛争解決の実務をやった経験では、それが実感です。逆に損害賠償を原則とする法制下では、金銭解決による和解比率は低くなると見ております。

ただ、日本の解雇法制は難しいと、外資系企業やベンチャー企業からはよく言われるので、分かりやすい説明ができるようにした方がよく、英語の情報提供も必要だと思います。私もJILPTのJapan Labor Reviewという英語の雑誌に昨年2回に分けて日本の解雇法制について英語で解説を出し、ネットにも載せておりますが、英語での情報提供も必要だと思います。

ただ、どの国でも解雇法制というのは難しいのです。アメリカは解雇が自由だというけれども、差別法制が複雑であり、連邦と州の二重規制もあります。要するに、どの国も難しく、弁護士さんなどの情報提供サービスを充実させるということも必要です。ただ、日本の場合は、日本語のハンディがあるということかと思っております。

レジュメの3の「雇用終了をめぐる労働政策の基本的なあり方」について、駆け足で申し上げます。従来は、雇用終了をめぐる労働政策は、我が国の長期雇用慣行に対する労使の支持と長期雇用慣行のメリット、すなわち人材の育成、労使関係の安定、社会全体として雇用安定型社会が形成されたといったこと、に鑑みて、企業の雇用維持努力を支援することを主眼としてきました。

特に1997年以降の経済危機の進展、雇用失業情勢の悪化の中では、雇用調整助成金の要件を緩和し、給付率と給付日数を増やすことにして、雇用を支えることをやってきました。そのほか、緊急の雇用創出事業などもやってきました。こういったことが最悪時でも失業率が5.4%にとどまった1つの要因だろうと思っております。

その後、経済政策等により、雇用失業情勢が幸いにして改善に向かっているということでありまして、現在は成長軌道に復帰するための失業なき円滑な労働移動支援政策へと政策の重点が移っております。

2007年くらいから全員参加型社会というものを推進してきているわけですが、それを引き継ぎつつ、外部労働市場を整備する政策が盛んであります。官民の需給調整サービスを充実させる、官民の能力開発、職業訓練を充実させる、若者、就職困難者の支援をしていく、労働移動支援助成金を拡充する、個人のキャリアアップ努力を支援する、こういったことが行われております。

また、それとともに内部労働市場の改革とも言うべき、女性の活躍促進、ワーク・ライフ・バランスの推進、育児・介護の支援、労働時間法制等働き方の改革、多様な正社員の奨励というものをしております。

ですから、現在は内部労働市場と外部労働市場の双方にわたる労働市場改革の時代と言えます。

そういう状況の中で、雇用システムの現状を見ますと、企業は長期雇用慣行を基本としながら、それを時代の変化に応じて修正中というところではないかと思えます。新卒採用とあわせて、即戦力中途採用を併用する。処遇制度において、能力主義、成果主義、役割等級制等々を入れる。特に高度人材、国際人材の処遇に腐心するというところだろうと思えます。

また、外資系企業、ベンチャー企業を中心にいわゆる外部労働市場型の企業も出てくるようになって、雇用システムが多様になりつつあると認識しております。

ただ、私どもJILPTが角度を変えて何度も何度も調査をしておりますが、いずれの調査においても労使ともに基本としての長期雇用慣行、人材の内部育成・活用という内部労働市場型の人事管理に対しては、高い支持を示しているのでありまして、メリットとデメリットの双方をあわせて聞いた場合にも、デメリットは確かにあるのですが、メリットの方が大きいと答える企業がずっと多いわけです。ということは、経営側から見ても人材の育成、労使関係の安定、労使の信頼等々のメリットは捨て固いとみているのではないかと考えています。

そうすると、雇用終了法制もこういった方向で、つまり修正や改革をしつつ、内部労働市場を中心にして、これと接続する外部労働市場を整備していく、という方向が良いのではないかと考えております。

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。

大変包括的な、また、示唆に富むお話をいただきまして、私も含めて大変勉強になりました。どうもありがとうございます。

それでは、質疑及び意見交換を行いたいと思えます。ただいま御説明に対しまして、御意見、御質問がございましたら、よろしく願いいたします。

佐々木委員、お願いします。

佐々木座長代理 どうもありがとうございました。

幾つか教えていただきたいのですけれども、裁判における判断では「客観的に合理的な理由」でということの中で、就業規則の整備が重要であり、これによってかなり解雇事由が合理的なものであるか判断されているということだったと思うのですけれども、具体的にもう少しここをお話しいただけますでしょうか。

鶴座長 お願いいたします。

菅野理事長 大企業はほとんど就業規則で解雇事由を列挙して整理しています。その中には、特に非違行為については、どの程度の非違行為をやれば、例えば無断欠勤が何日とか、重要な経歴の詐称とか、事由を具体的に列挙して解雇事由を明示しております。

勤務成績不良とか、経営上の必要性の事由は抽象的になりがちですが、非違行為については割と具体的に列挙していると思います。

手続的にも私傷病の場合、欠勤が何日に及んだときは休職にし、休職期間はどのくらいで、それが明けたら解雇ないし退職扱いにするというように定めています。

懲戒についても、懲戒委員会の開催など、そのための手続を整備している企業がかなりあると思います。判決になるのは、企業の実業規則が曖昧な場合もありますが、曖昧な場合も裁判所が合理的に解釈して、例えば経歴詐称の場合も全ての経歴詐称が解雇事由になるのではなくて、重大な経歴詐称である必要があるといった、合理的な限定をほどこして、そのような合理的な理由に当たるかどうかという判断をしております。逆に言うと、企業が合理的な就業規則をできるだけ整備すれば、それに従って判断してもらえます。そのうえで、社会的な相当性として重過ぎるかどうかとか、手続的に乱暴でないかといったことが判断されるのだと思います。

佐々木座長代理 そうすると、特に中小企業などの場合は、就業規則のつくり方みたいなある程度決まった定番のようなものを社労士さんなどに見ていただきながら、これで大体いいですかなどと言いながらつくっているところが多いのではないかと想像するので、今後の1つの考え方として、そういうところにうまくいっている具体的な就業規則の事例が載って行って、それが普及するだけでも随分問題解決の後押しというか、少し改善になるという理解でよろしいのですか。

菅野理事長 そうだと思います。経営法曹の弁護士の中には就業規則のつくり方・書き方に関する本を出しておられる方が何人もおられまして、そういう本を見ながら、社会保険労務士さんが中小企業で就業規則の整備を手伝うといったことが多いのではないかと思います。ほかに、モデル就業規則というものがありますので、そういうものを使いながら合理的な就業規則を整備していくことが、雇用終了紛争解決の予見可能性を高める上では役に立つと思います。

佐々木座長代理 ありがとうございます。

無断欠勤 日みたいに日付まで入ったモデルをあまり見たことがなかったので、そうい

うことかと思ったのです。

一方で、就業規則をいつ知るのがかについてですが、内定をもらってから就業規則を見ましたという反論が今後出てくるのではないかと考えることもできますので、就業規則というものを入社前に、我が社はこういう就業規則でやっているのですということをきちんと入社試験を受ける人に見せながら、入社していただくことの方がより良いのかとも思うのです。今、多くの場合は就業規則は入社が決定してから見せていると思うのですけれども、そこに関してはどんなお考えがありますでしょうか。

菅野理事長 就業規則は私もどもが調査に行っても出してくれないことが多いですね。だから、入社が決まる前の応募の段階で見せるというのは企業としてはなかなかやらないのではないのでしょうか。

政策としてどうするかということは、労使が入ったところで、どういう難しさがあるのかということを議論しないといけないのではないかと思います。

佐々木座長代理 その点については、これから取り組みたいと思いました。

もう一点、中途採用の場合のところを先ほど御説明いただいたのですけれども、今、中途採用が増えてきているという中で、しかしながら、スペックが大きく違う場合は裁判所が解雇を認めるようになったというお話だったと思うのですが、ここをもう少し詳しく教えていただけますか。

菅野理事長 中途採用者の解雇の事案を全部認めているわけではなくて、手続が丁寧か、内容において仕方がないと思うかどうか、裁判所として判断するのですが、特に管理職とか高度な技術者を採用したけれども、全然そういう方ではなかったという場合です。それに応じた給与を支払うことにしているが、それに見合った方ではなかったという場合は、裁判例を見て分析していると、割と解雇を認めているのではないかと思います。

佐々木座長代理 ありがとうございます。

先ほどスペックが大きく違う場合はという表現があったように思ったので、具体的にこういうケースがあったということがわかれば、少し参考になるかと思ったのが1点と、最近ハローワークでプロジェクトの管理ができる人という求人表現が却下されて、管理とは何なのかを明確に書かなければ、管理ができる人という表現では何ができる人が分からないので求人ができませんという事例があったものですから、失業なき労働移動という、つまりは中途採用を増やしていくということだと思うので、ここの採用と終了のところは少し研究が必要なのではないかと思うのです。その視点から、スペックが大きく違って、雇用終了ができるケースというものはどういう事例があったのかと思ひまして。

菅野理事長 事例は、私の本を開いていただくと引用されているのですけれども、もし必要ならば後からどんな裁判例があるかを提出いたします。

佐々木座長代理 分かりました。

鶴座長 よろしいですか。

大崎委員、お願いします。

大崎委員 ありがとうございます。大変勉強になりました。

1点、御意見をお伺いしたいのですが、私は今、個人的に金銭解決制度というものを仮に裁判上の制度としてつくった場合には、飽くまでも金銭解決を訴訟上行うのは、解雇が無効である場合に限って金銭解決をするという筋道になるのだと思うものですから、そうすると、現行の解雇の無効の確認よりも手続的にはかえって時間がかかってしまうのではないかと思っております。私は正直言います、結論的には先生がおっしゃるようなこのような制度を導入することは、現行の制度の機能をかえって害するというか、損なうのではないかという感じを持っているのですけれども、その点について御意見を伺えればと思います。

鶴座長 お願いいたします。

菅野理事長 労働契約法をつくるときの研究会で金銭解決を考えたときは、同時決着、つまり解雇無効確認訴訟の中で、裁判所が無効だと考えた場合でも、事案の内容によって金銭解決を申し立てできるという制度を考えたのですが、裁判は一審だけで確定しないものですから、法的には難しいということとなって結論は出ませんでした。他方、解雇無効が、控訴審、場合によっては上告審までやって確定した後で、金銭解決の訴えを起こすというのは、まさしく迂遠な話ではないかと思っておりました。

その後、労働審判制度が動き出して、やってみたら8割解決である、しかもほとんど金銭解決で当事者の納得性も高いということで、経営側は、金銭解決制度はもう要りませんという感じになってきました。

労働側も、労働審判が機能して實際上金銭解決を実現したような形になっている点では同じだろうと思います。また、実は労働側は別の形での金銭解決の訴えがすでに認められております。というのは、解雇された労働者の方々に解雇は無効だと、けしからぬ解雇だということで訴えを起こしたい。しかし、自分はこんな会社にいたくないので転職活動しますと会社にも告げたくて、慰謝料と転職に要する期間の給与相当額について損害賠償を請求するという訴訟が何件かありまして、東京地裁ではそれを認めているのです。

従来は、解雇が無効ならば労働関係が継続しており、解雇されている期間中の給与は賃金請求でしかできない。損害賠償請求はできないと考えられていたのですが、東京地裁は転職の意思を表明した場合には、そこで労働関係は終了してしまい、転職相当期間の給与相当額を損害賠償請求するのが可能になると解釈しています。それは東京地裁労働部が一致して採っている考え方ですから、全国の裁判所に波及していくとみています。そういう意味では、労働者側の金銭解決の訴えは、すでに解釈で実現されていると思っております。

大崎委員 今の点についての感想なのですけれども、そういたしますと、仮に労働者側だけ申し立てができるような金銭解決制度というものをつくったとしても、現在の一旦雇用関係が終了したことを前提に損害賠償を請求することと大して実際上の機能は変わらないということかと理解しまして、仮に雇用者側からも金銭解決を申し立てられるという制度をつくると、それは違った機能になると思うのですが、これは解雇権を濫用した

当事者が金銭で解決するということをみずから主張するというのは、余りにも無茶な制度ではないかと思うのですが、そういう理解でよろしいでしょうか。

菅野理事長 私たちが考えた、無効判決のかわりに解消判決をやるという同時決着方式では、使用者側は、仮に解雇権濫用と判断されるならば、金銭的に解消してくださいという申し立てをすることになるのですが、そういうことは、訴訟において弱みを見せることになりまますから、実際にはやらないと思っております。

それと、解雇が無効とされた場合の後始末としては、今の法制では就労請求権というものがないものですから、組合などがその人を現実に職場に戻させるとか、世間のプレッシャー等で職場復帰させる場合でなければ、会社側は自宅待機にしてお金を払い続けられればいい。逆に労働者側も、給与をもらいながら實際上転職活動ができることになるのですから、自分は解雇無効判決をもらったけれども、会社に戻りたくないで損害賠償請求したいという訴えを認める合理性があるのか、という気もしています。

大崎委員 ありがとうございます。

鶴座長 浦野委員、お願いします。

浦野委員 1点、教えていただきたいと思いますが、都道府県労働局や民事裁判など、4つの制度で、それぞれ費用の点とか時間の問題とかすみ分けができていているというお話があったわけですけれども、とはいいながら、労働局の場合には企業が出てこないという部分もかなりある。企業が出てくる何らかの逆インセンティブといいいますか、何らかの対応を取るということは、民事裁判までのすみ分けということが壊れることになるのか。労働局の段階で企業が出てくるような方策を取るということは、発想としては考えない方がいいのかどうか。教えていただければと思います。

鶴座長 お願いします。

菅野理事長 今は、あっせん申し立てが労働者側からあった場合に、労働局は企業に申立書を送りますが、その際に出てくるように説得はしておりません。一度、公労使で議論していただくのがいいのではないかという気がします。

ただ、無理をして出頭させても、出頭したケースでの現在の7割という解決率がぐんと上がるかどうか、それほど上がらないかもしれません。

鶴座長 ほかにございますか。

佐久間委員、お願いします。

佐久間委員 ありがとうございます。

今、お話のあったいろいろなケースで、今のいろいろな紛争解決制度でかなりのところうまく機能しているというお話はよく分かりました。

もう一つ、企業側として見た場合には、従来の就業規則違反若しくは違反的な人の解雇とか、整理解雇以外のミスマッチというか、会社も思っていた事業がうまくいかないで、抱えようと思えば会社としては抱えられるのだけれども、ある意味では無駄というか、これは会社にとっても必ずしも幸せではないし、多分、本人にとっても幸せではない。ある

程度のところでほかの会社に移って活躍していただいた方がいいような、これは解雇したら企業が負けるようなケースですね。そういうものもかなり日本の場合、会社の中にあるケースがあると思うのです。

そういう人については、あらかじめ労使である約束をして、会社がいわゆる肩たたきのことをやって、割増退職金もあらかじめ、1年とか決めておいて、本人がそれで応じて合意すれば、そういうことが成立する。こういう制度というものあるのかないのか。

逆に、そういうことをもしやってしまったら何か問題になるのでしょうかという点について、何か御示唆いただければと思います。

鶴座長 よろしくお願ひします。

菅野理事長 いわゆる合意解約による退職は実際上は強要されて合意したといった瑕疵があれば民事上問題になるのですが、合意解約の有効性、意思表示の瑕疵といいますけれども、裁判でそれが争われる事例は非常に少ないのではないかと思います。

ということは、現在は、合意解約はあまり問題になっていない。例えば企業がリストラせざるを得ないので、希望退職を募集して、退職金を上乘せするというのは、法律的に言えば合意解約ではないかと思うのですが、そうした案件が裁判においてまで争われるケースは非常に少ないのではないかと思います。そういう意味では、民事上は今でも何ら支障なくできる。

また、雇用保険の制度上、労使が合意して退職が決まった場合については、労働移動支援助成金が出ます。大企業にも出すように拡充もされています。本体給付の失業給付については、合意解約であれ辞職であれ解雇であれ、形式を問わず離職して、求職活動をする人が対象になっているわけですから、さらに新しい制度として考えられるものがあるのかということについては、あまり考えられないのではないかと考えております。

鶴座長 よろしいですか。

佐久間委員 逆に、それは今でもできる話で、これは法的にはできるし、ほかの面で何かそれに対して問題が起きるといふこともあまりないという理解でよろしいですか。

菅野理事長 はい。労働者が退職パッケージの内容に納得できれば、それで辞めていく。合意解約がなされて、紛争にもならない。逆に、退職パッケージが全然なくて、何とか部屋に入れて、やめるやめると執拗にプレッシャーをかけ、最後は合意解約に判子を押させるというのであれば、それは民事上も有効性の問題になる。そういうことだと思います。

佐久間委員 ありがとうございます。大変よく分かりました。

鶴座長 よろしいですか。

水町先生、お願ひします。

水町専門委員 ありがとうございます。

2点、ちょっと細かい話になりますが、1つは紛争解決制度で労働委員会の個別労働紛争解決制度の充実の余地があるというところで、我々も一生懸命考えているところなのですが、都道府県労働委員会は自治事務になって、個別紛争をやっているところとやってい

ないところがあるので、どういう制度設計をするのかというときに、例えば中労委だと国の機関なので、これを全国にくまなく中労委の制度として充実させることができるのか。これまでの御経験とか制度設計に携わられてきた観点から、御示唆いただければということが1つ。

もう一つ、先ほどのお話にも関係してきますが、労働移動支援助成金の拡充というところですが、私自身の個人的な考え方としては、雇用調整助成金という労働維持型か労働移動型の労働移動支援助成金、どちらかをすごく充実させて、移動に促したり、抱え込むように促したりするということは、政策的にあまり望ましくないと思いますので、雇用を維持して乗り切ろうという企業とか、移動をしながら発展していこう企業それぞれについて中立的に応援していくべきだと思います。

その中で、労働移動支援助成金のあり方として、今は事業主に対する支援なのです。雇調金の方は、雇用維持のために賃金が減った場合に休業手当と賃金との差額を補てんするような助成をしていますが、労働移動支援助成金の場合には、受け入れ先と送り出し先の事業主に対する支援になっていますが、労働者本人に対する何らかのケアとか支援というものが制度的に必ずしも組み込まれていなくて、移動するときが一番不安を持ったり、大変な思いをする労働者に対するケアとか支援の仕組みを、そちらの労働移動支援助成金の中にも組み込んでいくべきではないか。

そして、先ほどの話は、そのときに労働移動支援助成金の制度を使って必ずしも十分な情報を持たないままに移動させられたのだけれども、移動がうまくいかなかったり、失業してしまったりするということがないように、きちんと情報提供をして、労働者も納得がいくような形で政策をつくっていく。民事上の合意解約の問題ではなくて、なるべく情報をきちんと提供して、労働者も納得していく中で転職パッケージをきちんと提供していく制度にすべきなのではないかというコンテキストの中で、我々、議論をしてきたところなので、労働移動支援助成金をばんばん出せということは私自身は考えていませんが、その制度を少しバランスのいいものにつくっていくという視点があってもいいかと思うのですが、その点について何か御示唆があればありがたいと思います。

鶴座長 お願いいたします。

菅野理事長 労働委員会は従来から集団的な労使紛争の調整や不当労働行為の救済の機関だったのですが、今は個別紛争の時代なので、個別紛争にも力を入れましょうと呼びかけました。そのときは、事務局を中労委がやっている全国労働委員会連絡協議会においてそういう努力を行っていただきました。2013年の相談件数を見ますと、件数が随分伸びたと思いましたが、そうした呼びかけががだんだん実ってきたのかなと思っています。労働委員会も三者構成という利点を生かして、もっと個別紛争に取り組んでいくのがいいと今でも思っております。

制度的には、労働局の助言指導、あっせんは、法律的にきちんと書いてあるわけですが、労働委員会の個別紛争処理については殆ど書いていないのです。何といたっても労働委員会

事務は自治事務とされまして、各都道府県に任せられていることなので、個別労働紛争の法律の中にも非常に書きにくく、中労委の助言指導の権限だけがぼつんと書かれているという状況です。どのように法律的に整備していくのか、関係機関も多く、難しさがあります。

実際には、中労委が事務局をやっている全労委総会で取り組み、もう少し実績を増やしていきながら、そういう中で、制度的にどういうものがあり得るのかを研究していくのかなと思っております。

法律的に何らかの手当てがなされれば、各都道府県の労働委員会もさらに取り組みやすくなりますので、全労委協議会で公労使三者委員に知恵を絞ってもらいたいと思っております。

2番目の労働移動支援助成金については、雇用保険の二事業は使用者側が全部お金を出しています。そのお金を労働者個人に支払うような制度をつくることができるのか、私自身はよく分かりません。今の送り出す企業と受け入れ企業に助成しているのは、二事業で行っている制度だからだと見ております。

水町専門委員 二事業の中にも求職者支援制度とか、いろいろな制度のたてつけがあるので、我々も継続して勉強していきたいと思えます。

鶴座長 ありがとうございます。

1点だけ私からも御質問させていただきたいのですが、先ほど、いろいろな解決制度があって、うまくそれぞれのニーズに応じていろいろな方がそれを選べるようになっているという話をお伺いして、私も基本的にそのようになっていて、特に労働審判以降、機能しているという実感を私も持っております。

ただ、お金があるかどうか、弁護士費用を負担できるかどうかということで、結局選べるものが限定してしまう。結果としてあっせんのようなものでうまく解決ができなかったというケースが非常に多くて、そこを何とかしなくてはいけないという問題意識を持っております。

一方、金銭解決をしたいのだったら、全部労働審判に行っていたら、企業側も割と解決のスケジュール的なものもわかって、対応がしやすい部分があると思うのですけれども、中には地位確認をということで訴訟を起こして、そういうことを言いながら最後はなるべく解決金を高くとりたい、和解をして解決金をとりたいということで、非常に裁判を長引かせるようなケースもないとは言えなくて、企業の方々にとっては、かなりややこしいことになる。なかなか解雇するというのはリスクが大きい。わずかでもそういうケースがあると、どうしても企業の対応としてはかなりリスク過敏的になってしまう。そういうお話も我々聞くことが多くて、そういう問題に対して、ある程度金銭解決制度みたいなものができる、そんなに粘ってもこの程度の目安も示されているし、きちんと金銭解決で解決したいのだったら、むしろ労働審判に行った方が早くそれで解決して、そのような、その前段階でいろいろ解決していこうという動きがより出てくるのか。その方がむしろ効

率的かということも思いまして、少し金銭解決制度の議論もさせていただいているのですが、そういう点について、もし何か御示唆いただければ、お願いいたします。

菅野理事長 おっしゃるようなケースを金銭解決の制度に乗せられるかどうかということですが、乗せられないこともないのかもしれませんが、制度というのは一般性を持っていますので、それが金銭解決制度をつくる主な目的となるのかという気も他方ではするわけです。

鶴座長 分かりました。どうもありがとうございます。

大分時間が回って恐縮なのですが、ほかに委員の先生方、よろしいでしょうか。

大変長時間ありがとうございました。我々大変いい勉強になりました、重ねてお礼を申し上げたいと思います。

それでは、時間も過ぎておりますので、本件につきましては、引き続き議論を行ってまいりたいと思います。本日の議論はここまでといたします。

菅野理事長、改めてお礼を申し上げます。ありがとうございました。