

労働審判制度における解決金について

(雇用終了事案を中心に)

東京大学経済学研究科 高橋陽子

・労働審判制度について

□新受件数の推移

2006年 877件、2007年 1,494件、2008年 2,052件、2009年 3,468件
2010年 3,375件、2011年 3,586件、2012年 3,719件

□制度の特徴

迅速性、専門性、判定機能など

・労働審判利用者調査（東京大学社会科学研究所が実施）

調査実施期間：2010年7月12日～同11月11日

調査対象事件：労働者側・使用者側各891人

有効調査票数：労働者側309票、使用者側185票

回収率：労働者側34.7%、使用者側20.8%

1 審判（調停・審判）雇用終了関係事件の内容と水準

－雇用終了関係事件の解決金の水準

・解決金は月当たり請求額（≒月給）の3.4か月分（中央値、以下同じ）。

・事件別では、3～4か月分を中心に分布。

表 1

	A 月額請求	B 解決金	B/A 解決水準	N
雇用終了関係事件計	29.5万	100.0万	3.4か月	128
整理解雇	30.0万	100.0万	3.5か月	40
懲戒解雇	31.0万	144.0万	4.3か月	21
普通解雇	28.0万	100.0万	3.9か月	33
退職強要・退職勧奨	30.0万	100.0万	3.4か月	37
雇止め	18.0万	60.0万	3.2か月	19
採用内定取消	(50.0万)	(40.0万)	(1.6か月)	2
本採用拒否	27.0万	100.0万	3.6か月	8

一紛争調整委員会（都道府県労働局）のあっせん（雇用終了事案）との比較

- ・労働審判の解決金（100万円）はあっせんの解決金（17.5万円）と比較すると高水準。問題発生から解決までの期間は、あっせんが2.4か月であるのに対し、労働審判は6.4か月と4か月長い。

表 2

	請求額（全体額）	解決金	問題発生から 解決までの期間
労働審判	300.0万円	100.0万円	6.4か月
あっせん	50.0万円	17.5万円	2.4か月

（あっせんの数値は労働政策研究・研修機構統括研究員 濱口桂一郎氏による特別集計）

一裁判（裁判上の和解・判決）との比較

- ・労働審判では、解決までの月数が短い分、解決金の絶対額は小さくなっている。
- ・裁判上の和解（和解金）と比べると、問題発生から解決までの月数を考慮した解決金と請求額の比率は、大きな違いなし（労働審判 0.53、裁判上の和解 0.48）

表 3

	A	B	C	(B/A)/C
	月額請求	解決金・認容額	問題発生から 解決までの期間	標準化した 解決金
労働審判	29.5万円	100.0万円	6.4か月	0.53
[平均値]	[46.0万円]	[131.4万円]	[8.3か月]	[0.70]
裁判上の和解	40.0万円	300.0万円	15.6か月	0.48
[平均値]	[48.2万円]	[666.5万円]	[21.7か月]	[0.80]
判決	37.3万円	0.0万円	28.6か月	0.00
[平均値]	[49.8万円]	[609.9万円]	[33.7か月]	[0.39]

（裁判上の和解・判決の数値は一橋大学経済研究所准教授・神林龍氏による特別集計）

水町先生の問題意識

一労働審判（調停・審判）における解決金の水準をどう評価するか？

- ・裁判上の和解や判決より解決金額（平均値）は低いのはなぜか？
▽解決までの期間の短さが影響している可能性が大きい。
- ・早期解決の分だけ、解決金の額が低くなるのは規範的に妥当か？
＝解雇紛争での救済利益にかかわる問題
 - ④解雇期間中の経済的損害の補償（賃金支払い）
 - ⑤違法な解雇による精神的損害等の補償（慰謝料支払い）

- ◎労働関係に復帰させることによる自己実現や関係性の尊重（解雇無効）
- ▽㉔のみであれば、早期解決の分だけ解決金が低くなることも妥当。
- ▽㉕や㉔も考慮に入れるべき場合には、解決までの期間の長さにかかわらず、相応の救済をすべき。
- ▽解決までの期間が短くても相応の救済を行うことにより、労働者側にとっては早期解決がより促されることになる（訴訟で長期的に争わないと相応の救済を得られないことに伴う弊害を小さくできる）。
- ▽使用者側としては、早期解決なのに相応の負担を負わなければならなくなり、その同意を引き出しにくくなるおそれがある。

2 弁護士費用の問題

- ・申立人が弁護士を依頼する比率は 81.1%。相手方は 82.8%（最高裁判所行政局調べ）。
- ・労使ともに弁護士費用が高いと評価（労 46.9%、使 53.3%）。

一 弁護士依頼の効果（労働者側）

- ・ 弁護士利用は割高か？
- ▽ 弁護士を依頼した事件と依頼しなかった事件では性質が異なる。
 - 事件別に弁護士依頼比率をみると、セクハラ（100%）、配転・出向（92.3%）、懲戒解雇（91.4%）は高く、賃金不払（75.3%）や解雇手当不払（80.9%）等は平均よりも低い。その他、請求額の大きな事件でも依頼率は高い。
 - ▽ 解雇関係の事件で、弁護士依頼は、弁護士依頼により解決金は約 73 万円上昇。

表 4

	弁護士を 依頼した場合	弁護士を依頼 しなかった場合	差
弁護士を依頼した事件	156.0 万	83.5 万	72.5 万円
弁護士を依頼しなかった事件	78.3 万	53.6 万	24.6 万円

▽ 弁護士費用

「市民のための弁護士報酬の目安」（2008）日弁連アンケート調査
 「30 万円の月給の労働者を懲戒解雇した事件で解雇無効の労働仮処分手続を申立てた場合の労働者側の弁護士費用」→着手金 20 万、報酬金 30 万円程度が多い。

▽72.5 万 > 50 万 → 弁護士依頼には意義がある。

▽裁判所の敷居を更に下げするために検討されるべきこと

- ・特定社会保険労務士による許可代理
- ・地域ユニオンなど、労働審判の申立て前に団体交渉を行うなどした労働組合の役職員による代理
- ・労働専門調停（東京簡易裁判所）の拡大
使用者側の出頭率は高く、申立側の代理人選任率は2割程度
1回での解決も多く、解決率も7割程度と高い
ただし未払賃金・残業代等の事件が多い
- ・紛争調整委員会のあっせんと連携
イギリスのETとACASの連携などを参考に→野田（2011）

3 その他

(1)「整理解雇はできない」の誤解を解く

- ・この誤解が大企業に退職勧奨のスキルを磨かせている
- ・裁判データでは整理解雇は約5割、労働審判データでは26件中3件で解雇は有効と判断

(2)解雇無効+損害賠償の申立て

- ・申立人の多くは、申立時に復職意思が無い
- ・労働者側が解雇無効を申立て、職場への復帰を強く主張し、調停の途中で使用者側から解雇撤回の提案が出ると、慌てて金銭解決を希望することがある。

→労働審判手続きにかかる社会的なコストや、労働者側が真に復職を希望するケースの審理への影響を考えれば、労働者側が最初から解雇無効で損害賠償を申し立てできるように検討する余地あり。

(3)解決金の算定ルールは必要か？

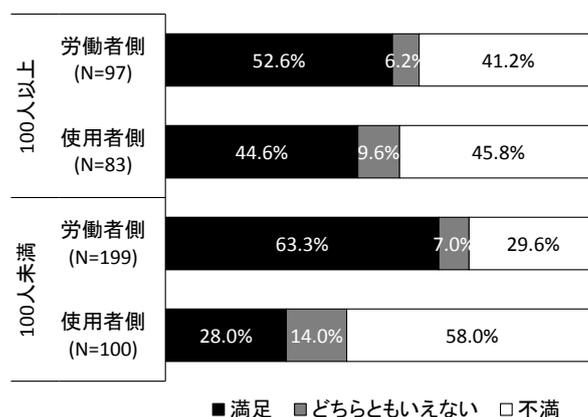
- ・山本（2013）（ドイツの労働裁判所における和解での）「補償金額については、法律等に明記されているわけでないが、事実上の算定式が存在しており、それによれば、（当該労働者の）勤続年数×0.5によって算出された金額が補償金額の目安とされている。」
- ・ドイツの労働裁判の数に対応するためにはルールは必要。日本の規模では？
- ・日本の審判官も各自独自の解決金の算定法は持っているはずだが、審判官の間で共有されていない。もし算定の基準ができれば、労働審判委員会の裁量度は減り、解決率が低下する可能性も考えられる。

→審判官、審判員に対し、算定ルールの必要性を尋ねるべき。

(4) 小規模企業の解決金に上限を設けるべきか？

- ・労働者側は結果の満足度が高く、使用者側は低い。(結果満足：労 59.5%、使 35.5%)
- ・企業規模別に見れば、100人未満の企業での満足度が特に低い。

図1 労使別企業規模別労働審判手続の結果の満足度



一 小規模企業の使用者側の不満の要因

小規模企業にとって解決金が高過ぎるのでは？

表5 企業規模別雇用関係事件の解決金額 (万円)

	中央値	平均値	N
100人以上	100	147.0	92
100人未満	100	137.4	186
規模計	100	140.6	278

100人未満の使用者側に不満の中身についてインタビュー調査

→ 佐藤・榎村編 (2013)、高橋 (2013)

例) 従業員4名の運送業、入社3ヶ月目の50代男性正社員の懲戒解雇調停成立。労働者側に対し約100万円の解決金支払
 解決金と弁護士費用50万円の支払のために事業資金として借金
 「つぶれるかと思った」「人を採用するのが怖い」

⇒資金力、採用力の無い小規模企業の解決金には上限を設けるなどの工夫

労働審判制度利用者調査

菅野和夫・仁田道夫・佐藤岩夫・水町勇一郎編『労働審判制度の利用者調査実証分析と提言』（2013年3月）有斐閣

佐藤岩夫・樫村志郎編『労働審判制度をめぐる当事者の語り：労働審判制度利用者インタビュー調査記録集』（2013年3月）東京大学社会科学研究所研究シリーズ No.54

参考文献

神林龍「東京地裁の解雇事件」『解雇規制の法と経済』（2008年3月）日本評論社 219-245頁

川口大司・神林龍「四要件判断の統計的分析」『解雇規制の法と経済』（2012年10月）日本評論社 157-174頁

高橋陽子・水町勇一郎「労働審判制度利用者調査の分析結果と制度的課題」（2012年10月）日本労働法学会誌 120号 34-46頁.

高橋陽子「労働審判手続の解決と企業への影響」（2013年1月）日本労働研究雑誌 No.631 44-58頁

野田進「イギリス労働紛争解決システムにおける調停」『労働紛争解決ファイル』（2011年4月）労働開発研究会 196-221頁

山本陽大「ドイツにおける解雇の金銭解決制度 - 補償金による解決を巡る経験から日本は何を学ぶべきか」（2013年5月）週刊金融財政事情 3024号 27 - 32頁

山本陽大「ドイツにおける解雇の金銭解決制度の史的形成と現代的展開」（2011年10月）日本労働法学会誌 118号 91-106頁

山本陽大「ドイツにおける解雇の金銭解決制度に関する研究 - 解雇制限法九条・一〇条の史的形成と現代的展開 -」（2010年11月）同志社法学 344号 357-452頁

労働政策研究・研修機構編『日本の雇用修了』（2012年3月）