

第18回 雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成26年1月29日（水）13:00～15:03
2. 場所：中央合同庁舎第4号館12階共用1214特別会議室
3. 出席者：
 - （委員）鶴光太郎（座長）、大田弘子（議長代理）、佐々木かをり（座長代理）、
浦野光人、佐久間総一郎
 - （専門委員）島田陽一
 - （政府）稲田内閣府特命担当大臣（規制改革）
 - （有識者）独立行政法人労働政策研究・研修機構労使関係部門統括研究員 濱口桂一郎
東京大学経済学研究科博士課程 高橋 陽子
一橋大学経済研究所准教授 神林 龍
 - （事務局）滝本規制改革推進室長、館規制改革推進室次長、三浦参事官
4. 議題：
 - （開会）
 - 1. 有識者ヒアリング（労働局あっせん、労働審判、裁判等の実態について）
 - （閉会）

○館次長 それでは、お待たせいたしました。これ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、御多用中御出席賜りまして、まことにありがとうございます。

本日、所用により、大崎委員、水町専門委員が御欠席でございます。

また、本日は稲田大臣、それから大田議長代理に御出席いただいております。

開会に当たりまして、大臣から御挨拶をよろしくお願いいたします。

○稲田大臣 第18回雇用ワーキング・グループということで、委員の皆様方には日ごろより大変活発な御議論をいただいていることに感謝申し上げます。

今日は専門委員の島田先生にもお見えいただいておりますし、大田議長代理にも出席いただいております。規制改革の中でも、この雇用は大変注目されていると思います。そんな中で、多様な働き方や、また雇用の流動性という観点からいつも御議論いただいております。

昨年の議論より、労働者派遣制度、労働時間、ジョブ型正社員に関する意見も取りまとめいただいて感謝しております。意見も踏まえた上で、産業競争力会議や厚生労働省において検討が進められていると考えております。

本年は今回で2回目のワーキング・グループとなりますが、円滑な労働移動に資するた

めの職業紹介、個別労働関係紛争などの課題について引き続き検討を進めていただくことになっています。今回の議論は、個別労働関係紛争の実態について、労働政策研究・研修機構の濱口先生、東京大学の高橋先生、一橋大学の神林先生にプレゼンテーションをしていただくことになっています。本日も活発な御議論、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○館次長 ありがとうございます。濱口先生も少し遅れてお見えになると思います。

それでは、今後の進行については、鶴座長、よろしくお願いいたします。

○鶴座長 それでは、議事に入りたいと思います。

本日は、労働局のあっせんや司法等の実態につきまして、先ほど大臣からも御紹介いただきました3名の有識者の方よりプレゼンをいただき、その後、質疑、意見交換をさせていただきたいと思います。

当初、濱口先生からということだったのですが遅れられるということで、順番を逆にして神林先生からお話ししていくということでもよろしいですか。急に指名して申し訳ありません。それから、20分ずつぐらいで次に高橋さん、最後に濱口先生をお願いするということです。

○神林准教授 どうも御紹介にあずかり、ありがとうございます。一橋大学経済研究所の神林と申します。急な順番変更で困惑しておりますけれども、私の担当部分というのを20分程度でお話をしたいと思います。

お手元にはパワーポイントの資料「裁判所における解雇事件の概観」ということで、私たちの研究の内容というのをまとめております。これに沿って説明していきたいと考えております。ただ、これから説明することというのは、最初にリストにいたしました研究グループの研究成果でありまして、私個人のものではございません。ですので、私だけがこういうことをやっているというわけではなくて、こういった方々の協力のもとにいろいろなことを研究してきたと考えていただきたいと思います。

それに追加いたしまして、この研究というのは2ページ目に書きましたように、いくつかの書物になって既に出版されております。ですので、今日お話しする部分というのもこれらの出版物に全て書いてございますので、もしおわかりにならない点、あるいはもう少し深めたいという点がございましたら、是非、こういったものを参照にいただければと思います。

さて、それでは本題に入っていきたいと思いますが、3ページに、私たちがどういう範囲でこの解雇事件というのを見てきたのか、3種類のデータについて見てきたということを示しました。

一つは、第一法規の判例体系CD-ROMと呼ばれる一番大きな裁判例を保存しているデータベースと言われておりますけれども、そこから判例法理の確立期、特に昭和40年代～50年代の整理解雇事件の事件に絞ってピックアップして、どういう事件だったのかということを確認いたしました。

その中で現存している会社に連絡をとりまして、事件当時の状況と、インタビュー当時、

2000年前後ですけれども、2000年代の状況を聞こうということをやりました、5社からインタビューというのを取りつけました。これを通じまして、昔、どういう事件が起こっていて、その事件を経験した会社というのが今どういうことをやっているのかということがわかったということです。

2番目のデータというのは、最高裁判所に談判をいたしまして、事件票と呼ばれるものを集計いたしました。事件票というのは、御存じの方はいらっしゃると思いますが、最高裁判所は自分のところに係属している事件を概観するために、ヘッダー情報というのを電子化して集めております。なので、どんなタイプの事件がいつ始まって、いつどういう結論になったのかという非常に簡単な情報ですけれども、それはエクセルファイルで見ることができます。

解雇事件につきまして、そこに書きました1987年から2004年までの事件について、ある程度の統計というのを算出していただいたというのが2番目です。ですので、これは日本の通常訴訟あるいは仮処分で解雇が争われた全ての事件を網羅しているということ、そういう性質を持ったデータだということになりますが、内容は実はほとんどわかりません。何人が争ってとか、そういうことはわかるのですけれども、内容、あと結論です。どんな形で終了したのかというのは、和解したのか、取り下げられたのか、判決に至ったのかぐらいしかわからないということです。

ですので、もう少し事件を深掘したいということで、東京地裁に2000年～2004年までに終結した解雇事件について、全部で509件あったのですけれども、その閲覧請求をいたしまして、全ての資料を分担して目を通して、当時の解雇事件というのは東京地裁の解雇事件ですけれども、一体どういう内容を持っていたのかというのをまとめたという3つのデータで解雇事件を概観したというのが私たちの研究になります。

ですので、今日呼ばれた理由といたしましては、こういうような形で通常訴訟の枠組みの中で解雇というのがどういうふうに争われて、どういう結論を得られていったのかということがわかったということになるかと思えます。

まず最初に、判例法理が確立した時期の裁判例なのですけれども、これにつきましては、ある程度皆様も知識をお持ちだと思いますので、さっと飛ばしていきたいと思えます。私たちの結論といたしまして、当時の整理解雇紛争の内容というのをよく読んで当事者にインタビューをして見ると、実は純粋な整理解雇の事件というよりは、むしろ労使紛争の性格を非常に強く持っていた。具体的に言えば、組合差別です。なので、当時の事件は不当労働行為の主張というのが非常に頻繁にあわせて主張されるというようなことが行われております。ですので、本来でしたら通常訴訟というよりは、労働委員会のほうで争われるべき事件というのが裁判所のほうに来ていたという解釈もできるかと思えます。

そういうことですので、特に第二組合があるときにこういった事件というのが頻発しておりまして、そういう意味で確立期にあった日本的雇用慣行の一つに摩擦がこういったところに表出してきたのかなと私たちは解釈しております。ですので、1980年代以降、組合

差別というのがなくなりつつあり、同じ企業の中での組合間対立というのがどんどん後背に退いていったというようなことがあると、実はこういった事件というのはあまり起こらなくなってきて、当時インタビューできた5社全て、2000年代、2001年、2002年、バランスシート不況のときに非常に大規模な雇用調整をしているのですけれども、そのときは全く紛争にもならなかったというようなことが確認できています。ですので、こういった労使紛争というのが背後にあってこういった解雇権濫用の法理とか、整理解雇法理というのが成立してきたというのがわかったというのが1番目の結論ということになります。

それでは、解雇事件の全体像というのは一体どういうふうに移してきたかというのを最高裁判所のデータを使って概観をしてみたいと思います。

5ページ目に書きましたのは、こういった類の事件がこのデータ上ピックアップされているかということですので、御興味がございましたら後で御覧いただければと思います。

重要なのは6ページ目以降なわけですけれども、6ページ目は、これは通常訴訟だけの図だと思うのですけれども、全国の地方裁判所の中で判決に至った、あるいは取り下げられた、和解になった割合というのがどういうふうに移してきたのかというのを1987年～2004年まで、時系列でプロットいたしました。縦軸を見ていただきますと、一番下が30%、一番上が80%ですので、全体の図のある一部分を拡大していると考えていただければと思います。

これを見ますと、上から判決の割合ですので、大体70%前後ということは、100から引けば30%ぐらいです。全体の3～4割ぐらいの事件というのが最終的に判決に至っているということがわかるかと思えます。逆にいうと、6～7割の事件というのは、何らかの形で両者が合意をしている。裁判所の取り下げというのは原告、被告、両方が合意しないときできないものですので、何らかの形で合意をして裁判過程から離脱しているというのが6～7割。私たちは、これは実質的に和解していると考えております。

この判決割合の動向というのを見ると、1990年代後半ぐらいから何となく増えているかなというような傾向があるのですが、これは統計的には有意でございませぬ。ですので、これが増加傾向にあると言うのは、勇気が要るといいますか、間違えた可能性が高いとお考えください。ですので、保守的に見積もれば結構判決に来ている割合というのは比較的安定してきていると考えられるかと思えます。

その結論なのですけれども、7ページ目の右側のほうに労働者側が請求棄却比率と書いてありますので、これは労働者側が負けた確率です。これをとってみますと、1980年代～2000年代にかけて、きれいに50%前後の数字が非常に安定して出てきているというのがわかります。つまり、80年代後半には既に裁判所に出てきた事件というのが、労働者側に行くのか、使用者側に行くのかというのはもうフィフティ・フィフティだったと考えてよろしいかと思えます。

この数字が結構重要なのは、左側には判例体系CD-ROMからとってきた事件の労働者側の負けた確率です。解雇が有効になった比率というのをとったのですけれども、非常に数字

にぶれがあります。ですので、やはり日本全国で起こっている事件と、判例体系などで出てくる事件との間に結構な差があるというのがおわかりになるのかと思います。

あともう一点、最高裁の事件として最高裁の統計から指摘するべき点というのが8ページ目にあります。地域差というのがなくなってきたということです。実はこれは比較的有名なことだと思いののですが、労働者側に甘い大阪、労働者側に辛い東京というのは、実務的にはよく言われていることだと思えます。

実際1980年代ぐらいの当時の事件票を集計いたしますと、東京で労働者側が勝った割合というのは非常に低い、24%。それに対して大阪や名古屋ですと非常に大きいということがわかります。全国平均すると54%ということなのでそんなにフィフティー・フィフティーからは外れないのですけれども、地域差が非常にあったというのがわかります。それが2000年代前半になりますと、全国平均が52%ということでそう大きく変動はないのですが、東京地裁における労働者側の勝訴率というのはかなり高くなって、大阪、名古屋の勝訴率が低くなって、全国的にかなり平準化してきているというのがわかります。これが最高裁の統計でわかったことの3点目ということになります。

以上を最高裁の統計からわかったことというのを一言でまとめると、こういった解雇権濫用の法理とか整理解雇法理の運用というのがかなり安定してきているということがわかるかと思えます。これは最も典型的に見られるのは、フィフティー・フィフティーの労働者勝訴率ということなのですけれども、経済学の法と経済のフィールドの中で最も重要な定理の一つにPriest-Kleinの定理というのがございます。50%ルールと俗に言われているのですが、判例法理が固まってくると、実は裁判所に出てくる事件の勝訴率というのは50%に収束するという定理です。

私自身の個人的な感想としては、最高裁のこの統計を見たときに、Priest-Kleinにはかなりやられたなといいますか、さすがにシカゴ学派の人たちはすごいことを考えていると思いました。司法の世界というのはかなりいびつな世界だと当時は最初思っていたのですけれども、やはりかなり合理的な個人というのが平均的にはきちんと動いていて、それが正確に数字にあらわれてきていると考えてしかるべきかと思えました。

こういった形で最高裁の統計から全体の像というのがわかってくるわけなのですけれども、それでは、もう少しマイクロに見て、東京地裁の個々の事件を眺めて、その事件の内容自体がどのように変化してきたのか、あるいはどういう内容を持っていたのかというのを確かめたのが3番目のデータということになります。

いくつかの論点があるのですけれども、最初に申し上げます費用負担の論点というのは余りメジャーではないかと思いますが、実はこの裁判の内容、結果を見てみると、どちらか負けたほうが費用を全額負担しているというケースの割合が非常に高いということが挙げられます。これは私たちの世界では英語でFinal Offer Arbitrationと言うのですけれども、裁判官あるいは仲裁者が原告、被告、どちらかの主張を丸のみする。足して二で割ったような結論を出しているわけではないというようなことを示唆しております。

これが一つ重要なのは、実は足して二で割ったような結論を出しているということになると、原告、被告が自分に最も有利な主張をしようとするということになります。そのときに必ずしも本当のことを言う必要はないわけです。マキシマムの被害額、あるいはマキシマムの要求というのを、足して二で割られるわけなので、とりあえず7掛けになるかなということも前提にして最初要求してしまうということが出てきてしまうわけです。

ところが、どちらかの主張を丸のみするということになると、あまり大げさなことを言うと負ける確率がかなり高くなるわけです。そのときは、相手の言うことが全く通ってしまうので、自分としては、原告、被告、両方ともなるべく真実に近いことを主張するというインセンティブが生まれると言われております。解雇事件の場合には、恐らくそういうことが既に起こっている可能性があるというのがここからわかることです。

次の論点は11ページ、実は東京地裁の事件を見てみると、判例法理が確立してくる当時、かなり集団紛争的、労使紛争的性格が濃かった解雇事件が個別化しているというのが明確にわかります。それは原告の数というのを見てみるとよくわかるわけなのですけれども、単独訴訟の割合、これは原告が1人であるという訴訟の割合というのがかなり昔のデータに比べると大きくなってきているというのがわかります。これは整理解雇事件だけを取り上げても似たような傾向を持っているということになります。

もう一点、12ページ、単独訴訟が増えているということと同時並行して、労使紛争的な色彩というのは急速に弱まってきているということもわかります。これは典型例といたしましては、不当労働行為というのが同時に主張されているかということを見るわけなのですけれども、その割合というのが、先ほど提示をいたしました判例体系からとってきた昭和40年代、50年代の事件に比べるとかなり低くなってきているということがわかります。

労働協約違反の主張というのはほとんど見られなくなってきておりますので、つまり、労使紛争というのと並行してこういった解雇事件が争われるというケースが東京地裁2000年代の場合にはかなり減少してきているということがおわかりになるかと思えます。これが論点の2点目ということになるかと思えます。

3点目が、和解がどのように行われているのかというのを東京地裁の裁判資料を読めばわかるわけなのですけれども、これは13ページにまとめてあります。和解というのは職権和解です。裁判所が和解をさせるといいますか、裁判所に和解内容が登録されるというものの内容を統計的に扱ったものです。ここでは、標準化和解額というのを作りまして、請求した額に対してどれぐらい戻ってきているのかというのを計算いたしました。解雇事件の場合には、現職復帰と同時に未払い賃金を要求するということになるわけなのですけれども、未払い賃金というのが月給でいくらと要求をして、解雇されてから裁判が終わるまでの期間の月給額を要求するということになるわけです。

その要求した月給額に対して和解金額というのがどのぐらい相当しているのかというのを計算したのが標準化和解額という概念で、これは1をとった場合には、要求した月額が丸々戻ってきているということを表しております。

分布を見ますと、一番大きい山を形成しているところが0.2~0.3というところになっているのかわかるかと思います。ちょうど真ん中をとると大体0.48という数字が出てきております。となると、大体和解している事件の和解額というのは、要求をした額の半分戻ってきていると大まかには考えてしかるべきかと思います。実は、これは判決に至ったときに勝訴確率はフィフティ・フィフティになるということとかなり一致しているといえますか、矛盾しない結果になっておりまして、やはり裁判過程というのが結構合理的に行われている一つの証左からと思います。

もう一点、この図から見えることというのは、分布がかなりばらついているということです。右の裾というのは2以上3未満という、自分で請求した月額額の2~3倍の和解額をとれているという事件もございます。ですので、これはかなり結論というのがばらついていることを示しておりまして、恐らく性質の違った事件というのがごちゃごちゃに入ってきている。それを示しているのではないかと私たち自身は解釈しております。

以上のことをまとめているのが14ページの内容になります。

15ページ、東京地裁の個別の事件を概観するとどんなことがわかったのかということ、解雇事件というのはFinal Offer Arbitrationになっているだろうというようなことが一つ。判例法理確立期から比べますと、かなり個別紛争の色彩が強くなってきていて、労使紛争の性格というのが広範囲に退いてきているだろうというのがわかります。ただし、かなり和解条件というのはばらついていまして、その内容、事件の内実というのは千差万別といえますか、一つで切り落とせるような事件だけではないだろうというのが予想できるのかなと思っております。

最後にもう一度まとめておきたいと思います。私たちが使ったデータセットというのは、判例法理確立期の裁判事例が一つ。もう一つは、最高裁の事件票を統計処理した全国的な動向が一つ。そして、3番目に、東京地裁の個別の事件の内容を見たというのが3つ目です。

こういった3つのデータを概観いたします。まず、第1に、当時といえますか、昭和40年代、50年代にはかなり労使紛争的な色彩が強かった事件が現在個別紛争化してきているということがわかります。それと同時に、そこの解雇権濫用の法理、あるいは整理解雇法理にまつわるような判例法理というのは安定的に運用されてきている可能性というのが非常に高いだろうということがわかっていくかと思えます。

以上が私のプレゼンテーションの内容ということになります。

あと課題ということで何点か置いておいたのですが、これは濱口さんと高橋さんのプレゼンテーションがあるという前提で書いていますので、最後に少し時間があつたら補足をさせていただければと思います。

○鶴座長 どうも神林先生、ありがとうございました。

それでは、高橋先生、お願いいたします。

○高橋氏 東京大学経済学研究科博士課程の高橋と申します。どうぞよろしくお願ひいた

します。

私は、昨年度まで、東京大学社会科学研究所で研究員をしております、その間に労働審判制度の利用者に対する意識調査の事務局をしていました。本日は、その調査を用いた本日欠席の水町先生との共同研究なのですけれども、主に労働審判の雇用終了事案の解決期についてお話しさせていただきます。

この制度は2006年から始まりまして、労働審判の申し立ての数は2006年には877件だったのが、2012年には3,719件と4倍以上に増えています。途中2008年～2009年にかけては1,000件以上申し立てが増えましたが、これはリーマンショックの影響だと言われています。その後、失業率が改善したのに対し、労働審判の申し立ての数は微増という感じです。

労働審判制度の特徴を簡単に3つ挙げますと、一つは、裁判よりもスピーディーな解決を目指した制度で、原則3回以内の審理で終結するということです。もう一つは、裁判所の手続きでありながら、労使の専門的知識、経験を持つ方が審判員としてそれぞれ参加していることです。そして、3つ目に、早い場合は、第1回期日から調停による和解が模索されるのですけれども、調停で解決に至らない場合、最終的には労働審判委員会から労働審判告知といって権利義務関係に照らし合わせた判断が下されますので、当事者たちは最終的にどんな判断が下されるのかということを実感しながら和解に臨むという特徴があります。

申し立てられた事件の8割近くが解決しますので非常に解決率が高いということから、法律家とか労使の団体の関係者からは高い評価を得ていて、例えば司法制度改革で最も成功した制度だとか、地裁の生んだヒット商品とか言われたりします。

では、実際のところ利用者たちの評価はどうかということ、これが非公開の手続きということもありまして当時は何も情報がありませんでしたので、では調査してみようということになりました。2010年7月12日～11月にかけて労働審判制度の利用者にアンケート調査を実施しまして、調査対象の事件数は891件。これに対して労働者が309人、使用者側は185人から回答がありました。

私がこの調査を使って何が知りたかったかといいますと、労働者が解雇されたとして、その不愉快さとか怒りとか悲しみが一体いくらのお金で解消されるのかということ調べてみたかったということです。労働審判では、雇用関係の解消を確認して労働者側が解決金を受け取るという解決の仕方が計算してみると全体の9割ぐらいを占めますので、この問題意識の検証には適したデータがとれると考えたからです。

それでは、労働審判の特に解雇などの雇用終了事件に絞った数値をお示しします。表1を見ていただくと、Aには月額請求、Bには解決金を示しています。1行目が雇用終了関係事件全体の値で、それ以下は整理解雇、懲戒解雇など、事件の種類ごとの値を示しています。

事件全体の月額請求は29.5万円で、これは申し立てした人の月給です。その隣の解決金ですが、100万円となっています。

Bの解決金をAの月額請求で割ってあげると、解決金はお給料の何カ月分なのかということが計算できますので、これを解決水準で示しています。

事件全体では解決金は月給の3～4カ月分で、事件別に見ても大体3～4カ月の解決金を得ていて、労働審判制度では、解雇の怒りとか悲しみというのはお給料の3～4カ月分で解消されている可能性があります。なお、これらの値は全て平均値ではなく中央値を示しています。

次のページ、労働審判の解決水準が高いものなのか低いものなのかを論じるためには、他の紛争解決制度の解決水準との比較をすることが必要となります。比較対象はいくつかありますが、今回は紛争調整委員会のあっせんと裁判とを比較したいと考えまして、あっせんは濱口先生、裁判は先ほどのデータなのですけれども、神林先生のお持ちの貴重なデータを特別集計していただきました。

神林先生には、先ほど説明があったCの東京地裁の解雇のデータを集計していただきました。まず、あっせんの雇用終了事案との比較ですが、表2を見ていただいて、請求額はあっせんが50万円のところを労働審判は300万円です。これは月当たり請求の他に損害賠償が含まれます。

あと解決金はあっせんで17.5万円のところを労働審判は100万円です。

問題発生日というのがこの場合は解雇された日ですけれども、それから解決までの期間というのはあっせんが2.4カ月に対し労働審判は6.4カ月とあっせんのほうが迅速な解決となっています。

そして解決金を問題解決までの期間で割ると、労働審判だと1カ月15万円程度もらえるところ、あっせんでは7万円程度と2倍以上の額ですので、労働審判のほうが解決水準は高いと言えるのではないかと思います。

同じ解雇なのに利用する紛争先によって解決の金額が異なっているということですが、それはもしかしたら、あっせんと労働審判では労働審判の利用者のほうがより解雇に対する怒りが強いために金額が高いのかもしれませんが、あっせんは強制力があまりありませんので、解決水準が低くなっているのかもしれませんが。

また、濱口先生からは、あっせんと労働審判の利用者を比較すると、あっせんのほうが非正規労働者の比率が高いので、労働者の給与水準の違いが解決金に反映されているのではないかと御指摘いただいています。

次に、裁判との比較ですが、表3を見ていただいて、解決までの期間は、労働審判は先ほどと同じ6.4カ月であるところ、裁判上の和解は15.6カ月、判決は28.6カ月です。解決金は労働審判が100万円のところ、裁判上の和解は300万、判決は0万円です。これは判決では解雇が有効と判断されて、認容額がゼロという事件が7割と多かったために、中央値をとるとゼロになります。

あと、これだとわかりにくいのでここだけ平均値で見ますと判決が609万円で、労働審判は131万円です。絶対額で見れば労働審判の解決金の水準はかなり低いということがわかり

ます。しかしながら、裁判のほうが問題発生から解決までの期間が長いので、解決金の水準を正確に比較するためには、この期間の長さも考慮してあげなければいけません。

そこで、先ほど神林先生から御説明いただいたのですけれども、指標を使って期間の長さを考慮した解決水準というのを計算しました。一番右の列の標準化した解決金のところでは、労働審判は0.53に対し、裁判上の和解は0.48とほぼ同水準です。

これらの数字を受けてここから水町先生の問題提起なのですから、どうも解決金の水準が解決までの期間に比例して決まっているらしいこと。そのため、労働審判では早期解決の分、裁判上の和解判決よりも解決金が安くなっていることについて規範的にどう考えるのかという問題があります。解決金の在り方は解雇で何を救済するのかという解雇紛争における救済利益の在り方と関係して考えるべきだと。

もし、Aですけれども、解雇期間中の賃金不払いに対する経済的損失を補償するというのが最も大きな解雇の救済利益だとすれば、早期解決の分、比例的に労働審判で解決金が少なくなって、裁判で期間が長くなればその分賃金不払いに対する救済が大きくなるというのは合理的な解決だと言えます。

しかしながら、日本の現行の解雇法制は単に賃金不払いに対して救済するという構造になっていません。裁判で解雇が違法、無効とされた場合の効果としては、解雇無効期間中の賃金支払いとあわせて、慰謝料請求とか精神的損害等への救済が命じられることがあります。

さらに、次のページ、Cですが、解雇無効の場合に労働者側が、これまで働いてきた職場に復職して、そこで働くことによって自分の価値を実現するという自己実現の価値が救済されるべき利益かもしれませんし、社会的に見れば労働関係を簡単に壊さずに、これまで継続してきた関係をある程度守ってあげようという関係性の保護という社会的な価値もあります。

事案によりますが、例えば解雇が非常に悪質であって慰謝料、損害賠償等を求めるべき事案で、当事者が解雇無効を求めている、解雇無効に相当するような事案で、かつ解決金で解決して雇用を終了させようという場合には、Cの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という定義が保証されるべきです。

そういう意味で、事案によってはBの違法な解雇による精神的損害等への補償やCとかを含めた相応の救済を解決金の中に入れ込むことが必要となってきます。

今後、解決までの期間が短くても相応の救済が行われるようになれば、労働者側にとっては早期解決をしてもそれほど安くない救済が得られるわけで、より早期解決が促されるようになると予想されます。一方、期間に比例した救済だけをしていれば長期に争わないと相応の救済が得られないので、紛争は長期化するという社会的コストや、長期間資力を持って争い続けられる労働者しか救済されないという不公平が残ります。もし、短期でも相応の救済がこの労働審判の中で行われれば、それらの弊害も克服できるようになります。

一方、使用者側については、現状のように解決金の額が裁判等に比して低ければ、使用

者側の同意を引き出しやすいのですけれども、早期解決でも相応の救済をするようになってくると、より高い解決金を支払うことになれば、使用者側は早期解決に同意しにくくなるということが懸念されます。

次に、労働審判における弁護士依頼の便益と費用の分析について御説明申し上げます。

労働審判では、迅速な審理を行うために弁護士が代理人につくことが裁判所からも推奨されています。申立書を書くにしても、これを1人で書くのは相当厳しいという印象があります。その結果、弁護士代理率は高く、労働者側と使用者側、ともに8割を超えます。

問題は費用の点でして、本調査では弁護士を依頼した人たちに弁護士費用を高いと感じたかを尋ねたのですけれども、労働者側では46.9%、使用者側では53.3%が高いと感じています。

でも、費用が高いと感じたとしても、弁護士がその専門性を生かして解決金を引き上げてくれるかもしれませんので、割高かどうかということはありません。この点に関して労働者側のデータを使って計算をしてみました。

表4を見ていただきたいのですが、弁護士を依頼した事件と依頼しなかった事件に効果を分けて計算しています。これは例えば解雇などの複雑な事件では、弁護士の依頼率は高いのですが、賃金不払い等のそうでもない事件では弁護士依頼率はやや低く、そういう事件の種類によって弁護士の活躍の効果というのは大分違うだろうと考えたからです。

上の段を見ていただいて、実際には弁護士に依頼した事件でもし弁護士に依頼しなかった場合には解決金が幾らだったかという架空の値を統計学的手法を用いて計算してみると83.5万円です。下の段で、実際には弁護士に依頼しなかった事件でもし弁護士を依頼していたとすると78.3万円です。この2つの網かけの値は、実際には実現しなかった架空の値で、白いほうが実際に起こった値です。

もう一度整理すると、実際に弁護士を頼んだ事件で弁護士を依頼した場合には156万円解決金を得ています。一方、弁護士を依頼しなかった場合には83.5万円にとどまただろうということです。この差の72.5万円が、弁護士が解決金を引き上げた額になります。そして、弁護士を依頼しなかった事件で仮に弁護士を依頼していたら78.3万円で、依頼しなければ53.6万円。この差額の24.6万円が弁護士依頼の効果となります。

この差額が弁護士費用を上回っていれば弁護士を依頼することには意味があると言えます。弁護士費用については、日弁連が2008年に行ったアンケート調査がありまして、詳細は省略しますが、懲戒解雇の事件で弁護士費用がいくらかという総額50万円程度であると。現在はもう少し下がっているかもしれません。

72.5万円と50万円を比べると利益が弁護士費用を上回りますので、弁護士に依頼する意義があるということになります。

一方、弁護士に依頼しなかった事件については、その便益は24.6万円ですので、解決金だけ見れば、弁護士を依頼する意味はないので、だから実際に弁護士を頼まなかったのだねということがわかります。

次のページ、このように解雇等の事件では弁護士を依頼することには意義があるのですが、弁護士費用の壁を乗り越えられる資力がある人だけが労働審判を利用できているという現状がありますので、ここは改善の余地があると思います。

例えば特定社会保険労務士による許可代理が考えられます。私は福岡で労働審判の後方支援をされている特定社労士の方にヒアリングをしたことがあるのですが、現在、社労士の方というのは、各地裁の方針にもよるのですけれども、法廷に入れませんので、この方は期日の当日は裁判所の廊下で当事者の方を待ってらっしゃいます。着手金は3万円でやってらっしゃるということでした。労働問題にも法的手続についても専門家でいらっしゃいますし、この制度から排除する理由はないのではないかと考えています。

また、地域ユニオンなど労働審判の申し立ての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も考えられます。非正規労働者の方は、トラブルが起きてから地域ユニオンに駆け込むことも多いですから、その場合、その組合が最初から事件に関わっていますので、費用の面でも迅速な解決という意味でも検討されるべき代理人候補ではないかと思えます。

もう一つは、現在、東京簡易裁判所では試験的に労働専門調停が行われていますが、これを他地域に拡大していくことが考えられます。調停を行っている弁護士さんの話によりますと、使用者側の出頭率は高く、あっせんのように出てこないということがあまりないそうです。申し立て側の代理人選任率は2割程度で、必ずしも弁護士がつかなくてもいい。大体1回での解決も多くて、解決率も7割程度と高いそうです。ただし、未払い賃金、残業代の事件が多くて、地位確認の事件は少ないということです。

その他紛争調整委員会のあっせん等、うまく連携をしていくのだということも考えられます。九州大学の野田先生は、イギリスのETとACASの連携などは理想的とおっしゃっています。

3つ目に、その他についてお話しさせていただきたいのですけれども、分析までは至っておらず、間違いもあるかもしれませんが、ざっくりばらんに労働審判の調査等を通じて検討されてもいいのではと考えることを幾つか挙げてみたいと思います。

まず、整理解雇ができないという誤解を解くべきという話なのですが、私は最近JILPTで追い出し部屋等の退職勧奨の調査に参加させていただいています。日本を代表するような大企業で希望退職に応じなかった従業員を退職に追い込む目的で1年、2年と仕事を取り上げたりとか、職務評価や給料を大きく下げて従業員を精神的に追い込むというようなことが行われています。これはそれらの大企業が、日本の裁判所は整理解雇に対して大変厳しい判断をすると考えていて、何とかして従業員を自主的にやめさせようと考えているからです。

一方で、先ほどの神林先生のデータによれば、東京地裁の判決で7割近くが解雇有効と判断されていて、また整理解雇では5割は有効と判断されています。労働審判のアンケートでも整理解雇の事件で労働審判告知が下された事件は26件ありまして、そのうち3件で

労働者側に何の地位も権利も認められず、つまり、整理解雇は有効だったと判断されています。

3件とも労働者側から異議申し立てがありまして訴訟に移行したので労働審判では解決はしなかったのですが、いずれにせよ、訴訟でも労働審判でも決して整理解雇は有効と判断されないわけではなくて、大企業には日本では整理解雇はできないという強い誤解があって、その結果、企業は退職勧奨のスキルを磨くような事態になっていますので、まずこの誤解を解いていくことに取り組むべきだと考えます。

企業は解雇の回避努力を尽くした上で、それでもどうしても必要な解雇については、その必要性を裁判所にしっかりとベリファイしていくことに努力を傾けてもらうべきだと考えています。

もう一つは、これも既に議論されていることだと思いますが、労働審判の申し立てをする労働者の大半は、申し立て当初から会社に戻るつもりはありません。地位確認の申し立ての動機としては、解雇が許せない、経営者に反省してもらいたい。あの解雇が正しかったのか第三者に判定してもらいたいという理由です。本心では戻らないと決めているのに解雇無効を主張して復職を主張して、調停の途中で使用者側から、では解雇撤回ですと提案が出ると、急に労働者側が焦り出して、やはり金銭解決でお願いしますというようなことが私のヒアリング調査した事例でもありましたし、弁護士さんたちからも聞いています。

これは別に労働者が悪いわけではなくて、今の法律の仕組みと労働審判の解決の実態が合っていないので、労働審判手続に係る社会的なコストとか、本当に復職を希望するケースの審理への影響を考えると、労働者側が最初から解雇無効で退職、損害賠償を申し立てるということが検討されるべきではないかと思います。

次に、解決金の算定ルールについてですが、解決金の制度が整備されているドイツから学ぶことは多々あるわけですが、ドイツの解決金制度については、山本陽大さんが丁寧な御研究をされていて、私もそれを読んでいろいろ自分の勘違いを正しています。

山本さんの御研究によれば、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はないが事実上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なるとされています。

ドイツの労働裁判所では年間60万件の事件を処理していますので、この規模になれば当然何らかの目安が必要になるとは思います。今の日本の事件規模で必要かと言われるとわかりません。日本の裁判官も調停案を提示する際に、当然各自算定の基準を使って数字をはじき出しているわけですが、これを裁判所同士でシェアすることはないそうです。ルール化すれば労働審判委員会の裁量が減って、解決率も下がる可能性がありますので、解決金の算定ルールがないことは労働審判委員会の負担を大きくしているかどうかについて、まずは審判官、審判員に尋ねてみる必要はあるだろうと思います。

最後に、小規模企業の解決金の上限を設けるかですけれども、労働審判制度の利用者調査を通じてわかった一番の大きな発見は、労働者側は労働審判の結果の満足度が高いので

すけれども、使用者側では低いということです。さらに、満足度を企業規模別に見ていくと、図1に示したように、企業規模100人以上の満足度はそれほど低くなくて、100人未満の企業で不満が特に大きいことがわかりました。それがどうしてなのかについては、アンケート調査だけではわからないので、直接労働審判を経験した小規模企業の経営者の方にヒアリングをしました。本当に皆さんお怒りでして、いろいろ不満の理由はあったのですが、誰もが挙げるのは、解決金が高過ぎるという点です。労働審判の解決金を支払ったことが小規模企業の経営に結構なダメージを与えていました。廃業とか採用抑制につながらないように、小規模企業に対しては解決金に上限を設けるべきではないか、そういうことが検討されるべきではないかと考えています。

私の報告は以上です。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

それでは、濱口先生、お願いします。

○濱口統括研究員 遅れて申し訳ございません。そのために報告の順番が変わってしまいましたけれども、私からは全国48の都道府県労働局でやっているあっせんの事例の分析について御報告いたします。

個別労働関係紛争解決促進法という法律が2001年にできまして、その年の後半から施行されております。厚労省が毎年発表している数字なのですが、大体年間100万件ぐらいの相談があり、うち25～26万ぐらいが民事上の事件であります。直近でいうと1万件ぐらい労働局長による助言指導の申し出がありまして、紛争調整委員会でのあっせんというのが6,000件～8,000件ぐらいを推移している。最近若干減少気味で、一番多かったのは2008年度の8,457件です。本日報告いたします分析の対象となったのが2008年度の事案です。

次のページには、今、高橋さんから紹介のあった労働審判とか、あるいは関係の民事訴訟事件も含め、都道府県の労働委員会とか、労政所管部局でもあっせんをやっております。ので、そういう類似の制度で大体どれぐらいの件数が挙がってきているかを示しました

この8,457件が全国の件数なのですが、このうち全国の4つの局の事案(1,144件)を対象として、その関係のあっせん処理票及びその附属書類等を分析した結果を以下お話します。

まず、統計的なことから順番に見ていきますが、この1,144件の事案を労働者の雇用上の地位で見ますと、正社員が約半分強で51%、直用非正規が約3割、派遣が約1割強等といったような状況になっておりまして、これは東大の社研でやった労働審判の調査と比べると、そちらは非常に正社員の比率が非常に高くなっておりますので、相対的により弱い立場といえますか、不安定な立場の労働者が使う制度になっております。

男女別に見ますと、全体で見ると男性が56.3%、女性が42.6%と男性が若干多いという状況です。

企業規模で見ますと、30人未満で35%、3分の1を超えておりまして、100人未満で半分を超えます。これは恐らく実数より少ないと思われるのは、合計の一つ上に不明というのがありまして、ここに約2割ぐらいありますので、それを各規模別に配分しますと、恐ら

く30人未満で全体の半分近く、100人未満だと3分の2を超えるのではないかと想像されます。このように雇用上の地位で見ても、また企業規模で見ても、より弱い立場といいますか、裁判所に行くお金と時間がない労働者が使う制度になっているのではないかと思います。

先ほど労働審判のところで非常に多くの方々が弁護士を使っているというのがありましたけれども、あっせんでは、少なくとも労働者側では弁護士などはもちろんありませんし、社労士を使うという例もほとんどありません。会社側のほうにぼつりぼつりと社労士を使うという例があるぐらいで、圧倒的 대부분は本人だけでやられています。したがって、あっせん申請書も手書きで読めないような字で殴り書きしてあるようなものも結構ありますが、逆に言うと、大変敷居が低い制度であるということでもあります。一般的には、あっせんの申請があってから1カ月ぐらいで解決ないし未解決で終わっています。

事案の中身、これはあっせん処理票上の分類で見たものですが、いわゆる解雇とか退職勧奨とか雇止め等々といった広い意味での雇用終了に関わるものを全部足し上げますと、約3分の2、66.1%であります。

いじめ・嫌がらせ関係は最近さらに増えておりますが、これが約2割強、そして、労働条件引き下げ関係が1割強という状況になっております。この雇用終了のところをさらに詳しく分析しております。

次の終了区分ですが、あっせんというのは基本的に任意の制度でありますので、そもそも出口も当然任意なのですが、入り口も任意です。どういうことかということ、圧倒的に多くの場合、労働者側からのあっせん申請で始まるのですが、そのあっせん申請に対して会社側がそれを受ける必要は全くない。むしろ、これは最後のところで申し上げますけれども、受けなくてもいいですよというようなことも伝えておりますので、結果的に言うと、約4割強が被申請人の不参加による打ち切り、つまり、あっせんの中身に入らない形で終了しているというのが約4割ぐらいに上ります。残りの6割弱は何がしかの形であっせんの中身に入るわけですが、そのうち最終的に合意の成立に至っているのは全体の3割ほどです。30.2%。ということは、約2割ほどは不合意ということになりまして、また、その他、申請人が取り下げるといったものも1割弱あるという形になっております。

恐らく、最初の雇用上の地位が弱い立場であるとか、企業規模が小さいということも影響していると思われまして、とりわけ、この終了区分で見られるように、解決する保証が全くないということが一番大きく効いているのではないかと想像されるのですが、次のあっせんの解決金額を見ていただきますと、一番多いのが10万円～20万円未満で、これが24.3%、約4分の1であります。次に、ほぼ同じぐらいで並んでいるのが5万～10万未満、12.4%。一つ飛んで20万円台が13%、30万円台が13.6%。ほぼ10万円台を中心にして、その前後に分布をしているということがわかります。

我々の分析はこの表だけだったのですが、高橋さんのほうから平均を出してほしいという依頼があったので、計算すると大体17万円強という数字になっております。これを雇用上の地位で見ますと、実は正社員であっても一番多いのは10万円台であります。

相対的に言うと、より上のほうに、20万円、30万円台によりシフトしております。一方、正社員、直用非正規、派遣、試用期間というように、地位が不安定になるにつれ、だんだんと分布が低い額のほうにシフトしてくるという形になっております。

これを先ほど高橋さんが御報告された労働審判の調査。実は労働審判のほうはかなり高い額を念頭に置いて区分けをしているために、一番低いところが50万円未満になってしまっているので、ここに一番大きな塊が入ってしまうのですが、これと比較してみると、やはり労働審判のほうに相当高いところに分布しているという傾向が窺えます。

恐らく、この背景にあるのは、もちろん労働者自身が雇用上の地位がより弱いとか、企業規模が小さいといったこともあるだろうと思いますが、とりわけ労働審判との違いでいいますと、労働審判は裁判所でこれを断るとそのまま裁判訴訟につながっていく。あっせんの方は、その後またゼロから裁判所にいくことになるので、とりわけ、こういう弱い立場の労働者にとっては、ここで不満であっても、低い額であっても、解決しておいたほうが良いという意識が働くというのがかなり効いているのではないかと想像される場所でもあります。

あっせん関係書類から伺われる労働者の賃金額（月額、日額、時間額とさまざまですが）でもって解決金額を割ってみると、月額のところが一番わかりやすいのですが、1カ月分から1カ月半のところには大体24.6%、4分の1ぐらいで、その前後に分布しています。大体、実額で言う10万円台というのが月額表示でいうと1カ月から1カ月分台というところに当たるようです。逆にいうと、ここからもあっせんに来ている労働者の賃金水準というのはかなり低いということが窺われます。ここまでがデータのなところでもあります。

次は、このうち雇用終了に関わる事案の中身を分析、分類したところでありまして、5ページからずっとその表が続いておりまして、8ページまで、雇用終了関係のものが先ほどのものより少し増えておりますのは、いわゆる準解雇というような、必ずしも本人がやめさせられたというようなものではないものも全部含めておりますので841件、若干増えております。これを内容の類型ごとに分類したものであります。大きく労働者の行為、労働者の能力・属性、経営上の理由、そして、準解雇、その他と分けております。

どんな事案かということをごっとでも見ていただいたほうが良いかと思っ、全部御紹介するつもりは毛頭ございませんが、9～20ページまで、1行コメント的な形で載せております。ごっと見ていただいて恐らくお感じになるのは、こんなことで解雇しているのかということではないかと思っ。裁判所に来るとはかなりレベルの違う事案があっせんに来ています。むしろ、こういった事案が3割は解決しておりますけれども、大部分は解決しないままになっているということのほうが、現実の法社会学的な意味での日本の雇用終了の実態という意味では重要なことなのではないかというのが、私がこの研究を行った感想であります。

この研究成果を本にまとめたものを一昨年出版しております。その最後のところから、日本の現実の職場で起こっている雇用終了をめぐる実態についてのコメントをまとめたも

のを21～22ページに書いております。

雇用終了するかどうかの基準として一番重要なのは態度です。つまり、使用者側から見て、この労働者の態度が悪いというのが非常に多くの事案の原因になっております。労働法の教科書からすると、態度が悪いというのが正当な解雇事由になるとはあまり思われていないのですが、こういった中小零細企業で起こっている雇用終了事案の非常に多くの部分では、むしろ態度が最も重要なファクターになっているということが法社会学的な意味での大きな発見ではないかと思えます。

それに比べて、通常個別解雇における最も重要な理由となるはずの能力というものは件数的にもかなり少ないですし、さらに中身を見ますと、一応形としては、使用者側は、こいつは能力がないのだと言ってありますが、どこがどう能力が足りないのかということを確認に言っているのはほとんどなくて、その能力のなさというのはかなりの程度、態度の悪さと一連のものとしてつながっているような面があります。

この態度が重要であり、それと裏腹で能力というのが極めて影が薄いというのが現実の日本の職場の特徴ではないかということでもあります。ただ、恐らくこれは実は中小零細企業だけではなくて、それが雇用終了につながるかどうかはともかく大企業でも似たような面があるのかもしれませんが。むしろ、大企業と中小零細企業の違いという意味で最も特徴的であるのは、3番目の経営の万能性であります。これは私どもが一つ一つの事案を分析して非常に強く感じたのですが、あっせんに来ているような事案においては、経営者側は経営上の理由である、経営不振であるというのは、だから解雇は当たり前だろうというような形で言っていることが非常に多い。もちろん判例法理では整理解雇4要件ないし4要素という形で一般の普通解雇などよりもより手厚く保護されていると考えられておりますが、実際の中小企業に行くと、必ずしもそうではない。むしろ、かなり逆のイメージがあります。

それをとりわけクリアに示しているのは、私が表見的整理解雇と呼んだ事案なのですが、使用者側は経営不振であるという理由で解雇した。それで労働者があっせんを申請してきた。それであっせんを始めてみると、使用者側は実は彼は態度が悪いので首にしたのだけれども、そう言う角が立っているいろいろもめるので、経営不振だと言えばすっと通るだろうということでこういうふうにしたのだと言いつけしている事案が結構多くあります。これは大企業の人事部から見ると非常に逆転した感覚かもしれませんが、中小零細企業になればなるほど、お前が悪いというよりは経営上の理由だと言ったほうが通りやすいという感覚がかなり強いということが窺われます。これは日本の中小零細企業における法社会学的な解雇の実態という意味では非常に重要なポイントではないか。あと、とりわけいじめ、嫌がらせのような事案が最近増えておりまして、これを見るとかなり職場環境が悪化しているということが窺われます。

政策的含意というところにいろいろと書いてありますが、時間の関係もありますので基本的に省略しまして、最後のところだけ25ページの真ん中あたりからですが、政策的なイ

インプリケーションということで提示させていただいたものです。解雇の金銭解決制度が議論されるときは、どうしても裁判に行って判決まで至ったものを前提として、それに比べて金で解決するのはけしからぬという議論になりがちなのですが、あっせんという非常に低いレベルのところから見ますと、解決に至ったものですら10万円台というところに集中し、大部分がその前後という非常に低いレベルで解決をしておりますし、さらにいうと、それも全体の3割であって、大部分は解決すらしていないという現実にあります。

むしろ、金銭解決の一定の基準といいますか、目安みたいなものがあると、弁護士も社労士もつけられない徒手空拳の労働者が、何らかのそれなりに満足のいく解決に至る上では、むしろ有用性があるのではないかと提示しています。

最後は若干小さい話なのですが、なぜ4割以上も入り口で断られるのかということ調べてみると、そもそも労働者があっせん申請書を提出し、労働局はそれを会社に送るのですが、そのときに、これは任意の制度なので別に受けなくてもいいですよとわざわざ御丁寧なそういうことを言っているの、必ずしもそういうことを言う必要はないのではないかと。もちろん任意の制度であるのはその通りなのですが、これは決して労働者側に立って企業を責め立てるようなものではなくて公平に解決を見出すようなものなのだとすることを伝えた方が、もう少し解決につながる率が上がるのではないかと。これは若干みみっちい話ではありますが、この2つの政策的な提言をさせていただいたところです。

私からの報告は以上です。

○鶴座長 どうも濱口先生、ありがとうございました。

では、これからは、これまでの3先生方の御説明に対しまして、御意見、御質問がございましたら、よろしくお願ひいたします。どなたからでも。

私のほうから一言、今の雇用ワーキングの取り組み方というか、今回、今年になって2回目のワーキングでございますけれども、先ほど稲田大臣からも御説明がありましたように、大きな課題として労使双方が納得する雇用終了の在り方。特に雇用ワーキング、規制改革会議のほうは、裁判が無効になった際の労働者の救済の多様化の在り方ということなので、いわゆる事後的な金銭解決の問題というのを多分少しここでしっかり勉強するというような役割分担かと思えます。実は今、特区の関係で諮問会議のほうが動いております。そちらのほうは雇用ルールということで判例等々、少し勉強して、そこからまたルールをまとめていく。産業競争力会議の雇用・人材分科会のほうは、特に労働審判についてもう少し細かい事例を見て、これも雇用ルールの明確化という観点から少しインプリケーションを出せないかということで、いくつか異なる会議体が動いていますけれども、少し役割分担をしながらという流れということかと。その中での今日の3先生方のお話。それを踏まえて少し議論をさせていただきたいということでございます。

では、佐久間委員、お願いします。

○佐久間委員 どうも今のお話、大変勉強になりました。ありがとうございます。

まず、神林先生にお聞きしたいことがございます。今、鶴座長からもお話があった解雇

について裁判所で争われて無効の判断。ただ、そのときに、今は違うわけですが、金銭解決が、要するにお金の支払いが命じられてそれで終わるという制度にもしなった場合、現状での問題点というのは何でしょうか。どういう問題があるのかということについて、御感触を教えていただければと思います。

○鶴座長 神林先生、お願いします。

○神林准教授 その点に関しましては、恐らく2点論点があると思います。

一つは、金銭解決を命じるときに、金銭解決というのは定義によって、Final Offer Arbitrationにはならないのです。いくらにしなさいと言いますので、そうすると、先ほど申し上げましたように、労働者側はとりあえずマキシマムを主張する。とれるものは全部とる、とれないものもとるという主張を恐らく展開すると思います。使用者側はその逆です。一銭も出さない。全ての裁判例がそうなるとは限りませんが、多くの裁判例はそういうふうになってしまって、結構ごちゃごちゃするのかなと思います。そういうインセンティブがつくというのがあります。

もう一つは、枠組みをどうするかということなのですが、和解額の分布を見ていただくとわかりますように、確かにマジョリティは恐らく何かスキームがあって、交通事故のような感覚で、こういう事件だったらいくらというようなことが、相場ができるような事件だと思うのですが、全てがそういう事件ではないということです。全てがそういう事件ではないときにそういうスキームで全てを解決しようとする、統計学でいうところ第一種の過誤と第二種の過誤というのは両方できて、本来当てはめるべきではない水準を当てはめるケースというのが出てくるということになります。このリスクをどこまで見積もるかというのが大きな論点の2つ目になるかと思います。

○鶴座長 ありがとうございます。

大田議長代理、お願いします。

○大田議長代理 ありがとうございます。勉強になりました。

濱口さんのペーパーにあります金銭解決制度の導入というのは、ざっと拝見すると、事後的な金銭解決制度ということですか。

○濱口統括研究員 私、そもそも金銭解決をめぐる事前、事後という言葉の使い方がやや混乱していると思っております。つまり、解雇の事前、事後という意味で言うならば、基本的には全て事後の話でしかないと思っています。解雇の事前となると、それはまさに金さえ払えば不当な解雇が正当になるのか、という議論になってしまいます。

それに対して、解雇の事後という意味では全て事後なのですが、多くの人が使っている用語法では、判決の事前、事後という意味で事前、事後という使い方をしてるようです。しかし、これは解雇事案が法廷に行って初めて意味をなす概念であって、そもそもあっせんのように裁判所に行かないものは判決がないのですから、判決の事前、事後などというのはあり得ないわけです。それを判決の後のものだけが事後だと考え、その事後だけ議論するという話になると、現実に数的には圧倒的なマジョリティとして存在している裁判所

に行かない解雇事案は論じるべき解雇事案ではないということになってしまうので、これは変だろうと思っております。そういう意味から言うと、解雇であれ、雇止めであれ、退職勧奨であれ、雇用終了の後でそれに対して不満を持って、あっせんであれ、労働審判の申し出であれ、あるいは訴えの提起であれ、そういう異議の申し立てをした場合にはすべて解雇の事後と考えるべきではないかという趣旨です。

○鶴座長 どうぞ。

○大田議長代理 ありがとうございます。解雇が無効の場合に会社に戻らないもう一つのメニューとして金銭で解決するということが検討されていますが、今の話だと、まず労働審判とあっせんの場合に金銭補償のルールをつくるというようなイメージになるわけですね。

○濱口統括研究員 判決というのは、事案について裁判所が一定の判断を下すということですね。それを前提として、その事前か事後かというのが言われている話だと思うのですが、そもそもあっせんであれ、あるいは労働審判の調整であれ、そういう判定的なことはしないわけですので、判定でない形での一種の調整としての金銭解決というものをどう考えるかという、そういう意味で申し上げています。

○大田議長代理 裁判に行った場合はどうなりますか。

○濱口統括研究員 裁判に行った場合でも、判決が下されるまでは、解雇後で判決前ということになります。それはここで言っているあっせんとか労働審判と同じシチュエーションだと思います。

○鶴座長 多分この話はすごく大事なところだと私も思っていて、今、産業競争力会議のほうから出ているようなペーパーにも、紛争解決の問題についてなぜやるのかというところで、やはり予測可能性の向上という話をしているのです。今、濱口先生がお出しいただいた25ページから26ページの中にも、これは濱口先生も、法制度上、金銭解決の額の基準は全く存在しないことが、いろいろあっせんでも低額になってしまうような問題に関係しているということなので、何らかの目安みたいなものが必要であるということについては、多分いろんなところでも濱口先生も御主張されているポイントだと思うのです。

通常の大陸、ヨーロッパの国のケースを見ると、基本になっているのは、裁判がアンフェアだとされたときに、法律で勤続年数に応じて定められた、事例に定められている額があつて、原状復帰でない形であれば、それを支払えば雇用関係が解除できるという、一応その仕組みというのがもともとある。多分今の議論の中で、裁判に行つて判決が出るか出ないかという人たちが例えば全くいなかったとしても、制度上そういう状況になったら、いくら解決金が法律で定められてこれがもらえますよという状況が定まっておれば、裁判に行く人が例えばゼロ人だったとしても、他のところでいろいろやるときに、その目安が当然みんな判断していろいろ行動が決まってくる。だから、多分皆がみんな裁判するわけではないし、また、無効の判決が出ていたときなどというのはそこに行く人たちはどれだけいるのですかという議論がもちろんあると思うのですけれども、そこにその仕組み

をやることによって、他のいろんな解決がむしろスピードアップされるとか、効率化されるとか、そこに非常に大きな利点があり得るとというのが一つ論点になっているのではないかなと思うのです。

先ほど高橋さんがドイツのケースについて少し御説明いただいて、多分ドイツについてはここでももう一回重要なので専門家に来ていただいてお話を聞こうと思っているのですが、勤続年数×0.5というのは多分最初にドイツの場合だと、紛争があったときにいきなり労働裁判所に行ってまずどうするのかということで、裁判官がこれでどうということを提示するわけですね。それが先ほど言ったメルクマールとルール・オブ・サムで勤続年数の0.5ぐらいができています。それで納得できないのだったら、では裁判に行きましょうかというような流れなのか、私は間違っていたらそこは教えていただきたいのです。そういうものもできてくるというのは、もともとのそういう制度があるからこそ、そういうような制度もできてくるのではないかという認識をしていて、その辺についてどういうふうにお考えになれるかという部分。

逆に、今の大田議長代理の御質問の趣旨と全く同じところですよ。訂正があれば訂正してください。

○濱口統括研究員 詳しいことはドイツの専門家に聞かれたほうが良いと思うのですが、私の認識からいうと、ドイツの場合、法律上で解雇無効の場合に裁判所が解消判決で金銭補償を命じることができるという規定があって、その基準が法律に書いてある。しかし、そこまで行くのは実はレアケースで、大部分は労働裁判所で判決に行く前の和解で解決している。ただ、日本みたいに裁判所ではないところでやっているわけではなくて、労働局のあっせんみたいなものも全部労働裁判所でやっているということなのかなという理解だと思います。

○鶴座長 浦野さん、お願いします。

○浦野委員 どうもありがとうございました。大変単純な質問からまずお聞きしたいのです。

資料1の1ページ目で、総合労働相談件数というのが100万台ということですのですごい件数だと改めて思ったのですが、少なく見積もっても60人とか70人に1人というような感じなのです。これの中身はどんなものなのかというのが、個別の民事上のところまでいくのは25万ということになると思うのです。それ以外のものは大したことがないのかなと思うのですが、それが一つ。

もう一つは、これはどの先生にお聞きしたらいいかわからないのですが、この解雇された人たちのその後の就職率といいますか、そういったことを追っかけた調査というのはあるのでしょうか。例えば大企業の場合に、整理解雇といいますか、何らかはどこかの工場が云々といったときには、その企業のほうで責任持って再就職先というのは徹底的にあっせんしていくわけです。この辺がこういう中小の場合は、これが終わった後、全くそのまま捨て置かれているのかどうか。解雇された人の再就職みたいなことについて

のデータがあれば教えていただきたいと思います。

○濱口統括研究員 100万件の総合労働相談件数というのは民事以外も含めた全てです。民事上でないというのは、例えば賃金不払いみたいなものは、相談窓口に来て賃金不払いだというと、そこから監督官のところに行くわけです。これは労働基準法違反の話になりますからそちらに行くとか、男女差別だったらそちらに行くとか、いろんな形で振り分けられていて、したがって、解雇やパワハラなど、あっせんにつながるようなものの母数は25万ということだと御理解いただければと思います。

大体の傾向としては、そのうち半分強が広い意味での雇用終了関係で、やはり2割強、最近はかなり増えておりますけれども、パワハラが増えていて、ただ、これはあっせんに至る可能性のあるものなのですが、あっせんは他の仕組みに比べれば非常に低コストでやれると言いながら、それでもあっせん申請書を書いてから、やはり1カ月ぐらいはかかります。これは見るまなざしの位置によって、そんなものは大したコストでないと思う人もいますけれども、そんなことをやっている暇すらない。明日の生きる糧を探す人もいます。その中から、解決する見込みがどれくらいあるかということを考えて、助言指導に約1万件、あっせんに約6,000件という形で来ているのでしょうか。ただ、正直言います、我々が分析したのは、あっせん段階まで来たもので、あっせんに来る前の段階のものは分析しておりませんので、どういう相談が来ていて、どういうものがどういう理由であっせんに来なかったかというのは、実はわかりません、推測するだけです。

事後の就職率という意味なのですが、あっせんの結果として復職したのは、実例としてはほとんどありません。雇用終了事案のうち2件だけ復職という形で解決したのがありますがそれ以外は全て金銭解決という形ですので、復職という形で解決した事案はほとんどないというのが実態です。他に就職したかどうかというのは、我々が把握できるあっせん関係書類からは全くわかりませんが、就職といいますか、とにかく稼がないと生きていけないでしょうから、何らかの形では働いていることになるかとは思いますが。

○鶴座長 どうぞ。

○浦野委員 最後の点は想定されるのは、この辺が特に中小の方々であれば、何らかのことがついて回るみたいな、それは履歴書にしろ、何にしろ、調べたときとか、そういう意味でも後の就職のしやすさみたいなところというのがこういう問題の中に、どこか考えられてもいいのかなと思うのです。これは大規模だけではなくて、やはり中小に勤めておられる方々も、こういう権利を主張された後、そのことによって差別されるといいますか、不利になってはというのがありますので、その辺も含めて金銭解決というのは一つそういう意味で後々の再就職のためにもすんなりいけるようなルールにならないかなと思うのです。

○神林准教授 解雇された人のその後ということなのですが、裁判所あるいは他のところで係争した人がその後どうなるかというデータは、今の日本には恐らくありません。けれども、一般的に、解雇された人がその後どのような経緯をたどったのかという研究は

ございます。

そうすると、解雇された人と自分で職をやめた人を比較することになるわけなのですが、それを比較すると、もちろん再就職率というのは、解雇された人のほうが低いです。あとは、決まった後の賃金も解雇された人のほうが低いです。ただ、これが4年後とか5年後ぐらいまでどれぐらい持続的に影響を及ぼすのかということについては、今とっかかりの研究があるだけで、私自身が携わっているのですけれども、日本についてはあるだけなのですが、日本ではやはり諸外国と比較をしますと、解雇されたということが4年後ないし5年後ぐらいまでもネガティブな影響を与え続けるというようなことは若干わかってきております。

この点は、ヨーロッパやアメリカと似たような研究がございまして、似たようなフレームワークでやっているのですが、ただ、この点は誤解を招くかもしれないのですが、実はアメリカ合衆国であっても、この4年後、5年後、あるいは20年後、30年後までの影響というのは残るのです。なので、押し並べてどの国でも残るのです。それがアメリカに比べて日本のほうが強いのかどうなのかというのは残念ながらわかりません。ただ、日本でもやはり中長期的に解雇されたという経験がその後の職業人生に対してネガティブな影響を及ぼすということは恐らく言えるだろうということです。

○鶴座長 解雇されて、その後、どれぐらい現職に復帰している割合があるのかとか、それは包括的な統計はないと理解しているのですけれども、アンケートとかそういうものは全くないということではないのだと思うのですけれども、大体どれぐらいなのかというのは把握されていますか。大体これぐらいの数字であるとか、そういう情報が全くないと、なかなかこの類のものも議論が非常にしにくいのかなと。もし御存じであれば。

○神林准教授 事実として、きちんと現職復帰をしているかどうかを確かめているのは、恐らく平澤さんの研究だけだろうと思います。それは今となっては古い研究になるのですけれども、たしか彼女は弁護士さん経由で自分の扱った事件で解雇が無効になったときにどれぐらいの割合で彼らが復帰をしているかということを追跡調査して、大体半分ぐらいでしたか。確かめていただきたいのです。

○鶴座長 やっていたのはいつごろでしたか。

○神林准教授 1990年代の話なので、もう大分前の話だと思います。そのときに彼女の研究結果の一番のパンチラインというのは、組合がきちんと紛争自体を支援していて、そういう場合には戻れるけれども、そうでないと戻れないというのが彼女の結論だったと思います。

○高橋氏 労働審判調査では、復職したかどうかということがアンケート調査内の数値ですがわかります。紛争調整委員会のあっせんの場合は0.6%、裁判上の和解の場合は7.7%で、労働審判は2.1%という計算を一応しています。

○神林准教授 母数は何ですか。

○高橋氏 我々の3つのデータのそれぞれの事案の件数なので、普遍的な値ではないので

すけれども、今あるデータの中ではそのぐらい大変低い。

○神林准教授 無効になったのを母数にして。

○高橋氏 裁判上の和解は7.7、判決はわかりません。

○鶴座長 他にありますか。

どうぞ。

○佐々木座長代理 ありがとうございます。このデータの中で私が聞き落としたかもしれないのですけれども、解雇される人の年齢によって解決までに時間差があるとかというような違いはあるのでしょうか。若い人と年をとった人とで解決に合意というか、和解だったり判決するなりに違いがあるのでしょうかということの一つ目。

もう一つは、勤続年数によって解決金など今後変えていくという考え方が今示されたのだらうと思って聞いていたのですけれども、例えばそれは退職金のようなイメージをすると、勤続年数が長い人には多めにお金を支払ってやめていただくということなのかなと思うのですが、例えばこれがルール化されていったときに、そうすると、経営側からすると、だめな人は早めに判断したほうが良いということにならないのでしょうか。

すごく変ですけれども、だめだな、でも、あと1年様子を見てから考えようかなと思っ
ているときに、1年長くより2年長くいると、その人に払う解決金が多くなってしま
うわけですね。なので、そういうことにはなる危険性というのでしょうか、そういうこ
とはないのでしょうか。

○濱口統括研究員 我々の研究は我々が調査票を設計してそれに書いてもらったわけ
ではなくて、あっせん処理票という行政上の処理票を分析したものなので、そこからは
年齢も勤続年数もわかりません。事案を見ていくと、この人はどうも若いみたいだ
なとか、どうも中高年みたいだなというのは何となくにじみ出てきますが、そうい
うデータは全くありませんので、使える数字にはなりません。

したがって、これは全く直観的な話なのですが、勤続年数などはあまり影響してい
ないように思います。そもそも解決金額に対して個々の事案ごとに何が影響してい
るのはよくわかりません。研究者同士で話して、結局気合いかなという意見になり
ました。気合いというのは、つまり、これ以上要求すると使用者側に逃げられてし
まう、あるいはこれ以上締めると逆に裁判所に訴えられるといった、ある種気合
いみたいなもので決まっ
ていて、だから目安が全くないのでこういう額になってしまっているのではないかと。
あまり年齢とかはファクターとして効いていないような感じがします。

もちろん、雇用上の地位が非正規が多いとか、中小零細が多いということから、
年齢とか勤続年数がそれほど影響していないということがあるのかもしれませんが。
ただ、いずれにしても、それはデータとしてきちんとした形で出せるようなものは
ありません。

○鶴座長 どうぞ。

○神林准教授 それは恐らく、これからデータをつくっていく上で御注意をお願い
したいところなのですけれども、裁判所の資料でも性別すらわからないというのが
現状です。書

類を書くときに、年齢とか学歴あるいは性別といった労働市場の中で非常に重要な代理変数であろうと私たちが思っている情報というのがないのです。なので、それは書いてあるこういうことが起こったとか、そこから類推するしかないのですけれども、それを使った上でそうだという上で少し統計分析をしたことがあるのですが、年齢というのは解決の期間に対してはほとんど影響を及ぼしていません。ただ、これは恐らく本当に及ぼしていないというよりは、データ上の問題というのが大きいだろうと思っています。

ただ、一つ言えることは、勤続年数に関しては、私たちが出した和解額の指標というのは、請求する賃金額に対してどれだけもらっているかということで、勤続が長い人というのはもちろん請求額自体が大きくなるわけです。なので、比例的にはもちろん解決金というのは大きくなっていると思います。ただ、それが比例以上にブーストをかけるような形で大きくなっているわけではなさそうだというようなことは指摘しておきたいと思います。○鶴座長 では、佐久間委員、どうぞ。

○佐久間委員 ありがとうございます。労働審判制度に関してです。高橋先生の御説明を伺いまして、やはり迅速性、3回以内というのは非常に魅力的な制度だと思います。そのときに、まず先ほどの復職した比率が審判で2.1%、これは調停成立と審判で確定したものを母数にしたということでしょうかという単なる質問が1点。

あともう一つは、労働審判制度は非常にいい制度だと思いますけれども、弁護士費用の問題が一つ障害になっているとすれば、法律扶助、法テラス等の扶助の制度というのは、この中で使われたケースというのは当然あるのだろうと思いますけれども、どのぐらいあったのか。ちょうど1ページの月額請求を見ると、細かいことはよくわかりませんが、ちょうど扶助の資力基準に当たるような人も多かったのかなとも思いましたので、この点について、もし何か御示唆があれば教えていただければと思います。

○高橋氏 ありがとうございます。たまたまなのかもしれませんが、このアンケート調査では復職したケースというのは全て調停で解決していました。このアンケートでは8件あったのですけれども、審判が出て復職しなさいというような命令が出たものは確認できませんでした。法律扶助のケースなのですけれども、この調査ではとっておりませんが、このインタビューの方では法律扶助を使いたかったという方はいらっしゃったのですけれども、勝ち目がないと使えないのではないかなのようなことをおっしゃっていて、結果として多くの方がよくわからないまま使わないという形をとってらっしゃいました。そこをもう少し明らかにされたら、もうちょっと使いやすくされたらいいのではないかと考えています。

○佐久間委員 ありがとうございます。

○鶴座長 どうぞ。

○大田議長代理 濱口先生が書いておられる金銭解決の基準をきっちりつくっていくというそのとおりでと思うのですが、すごく反対が強いのです。カネでクビにしやすい社会になるのではないかという指摘があるのですけれども、大企業の場合に、仮に金銭解決の制

度が導入されて基準額が決められたりすると、整理解雇に対する抑止力が弱くなるものなのではないでしょうか。なぜこんなに反対が強いのかということについてお感じのことがあれば教えてください。

それから、高橋先生が小規模企業の解決金には上限を設けるということを書いてくださっているのですが、とすると、金銭解決の基準を定める場合に、小規模の従業員の場合には上限額を設けるべきということなのではないでしょうか。そこを教えてください。

○濱口統括研究員 金銭解決を導入するかどうかというのは変な言い方で、現実には金銭解決をしているわけです。もっと言うと、金銭解決すらないものの方がマジョリティです。金銭解決しているものについても、その基準が全くないというのが現実の姿です。ですから、解雇の事後だが存在しない判決の事前というところが一番問題としては大きなところなのだろうと思いますので、そこのところについての議論をすればいいのではないかと。それは、現実には金銭解決しているわけですので、それをもう少し合理的な形にするにはどうしたらいいかという形で議論できるのではないかと。

先ほど来申し上げている通り、どうも事前、事後という言葉が違う意味でごっちゃに議論されてしまっていることが、話をややこしくしているのではないかと気がします。解雇する事前に金銭解決というのは、もしそれに労働者が合意しているのなら解雇ではなく合意解約になってしまいますし、金を払えば不当な解雇が正当な解雇になるというのは法理上あり得ないと思います。いずれにしても、そこはもう少し議論の整理をしたほうがいいと思いますし、島田先生が整理していただけるかもしれません。

○島田専門委員 前も話をしたのですけれども、日本の制度だと解雇無効となりますね。解雇無効という状態はもう解雇がない状態なので、そこから金銭で解決するかどうかというのは、先ほどでいえば解雇の前に解決する話と法律的には同じになってしまう。だから、制度的には多分難しい。ドイツのように、無効の場合はそういう提案をできるという制度になっていれば別ですけれども、ちょっと難しいだろうと。そうすると、やはり今まで御議論があったような形で、仮に裁判なりあっせん過程でどうやって雇用の終了を適正にできるような制度をつくるのかということをおっしゃったほうがいいのではないかと。議論が解雇の無効について金銭解決でとまっているのは、整理したほうがいいのかなというお話をしたのです。

○高橋氏 おっしゃるとおりで、その事業所が小さければ労働者の方の受け取る解決金もいくらになるかわかりませんが、上限を設けることになると思います。例えば海外だと適用除外があると思うのですが、適用除外をしてしまうというのは、この規模の人たちの労働者をこの制度から排除することになるので、それはないのかなと思っています。

小規模企業のところでは、労働者側にも結構問題がありまして、企業に採用力がないということがこういう濱口先生の世界ですけれども、そういう世界をつくってしまっていますので、解決金を小規模に支払わせるというからには、採用力のところを強化するような

何かサポートをセットでやらないといけないわけで、それができないのであれば上限を設けるべきだと考えています。

○鶴座長 よろしいですか。

どうぞ。

○島田専門委員 一つはコメントなのですが、例えば労働審判の復職率はあまりないというのは、今大体復職を希望するような人というか、労働審判に行く場合は、弁護がついていると基本的に金銭解決を狙うので、金銭解決ができなような事案というのは、最初から本訴とか仮処分でいくかという選択をするので、多分そういう結果になるのは必然かなという感じがしました。

御質問したかったのは、神林先生のまとめの最後のところで大変おもしろいことをおっしゃっていて、要するに集団的事件を前提とした法理だったので、これが適用できているのかという疑問で終わっているのでは何かお考えがあればというのと、もう一つ、最後に課題というところでコメントをまだされていなかったのも、是非伺いたいなと思った。

あと濱口先生にお伺いしたかったのは、ここもよくわからないのですが、あっせんの場合は解決した後の履行というのはどういうふうに出るのかというのは、もしおわかりであれば。

○濱口統括研究員 法律上は、和解契約という性格のもので、逆に言うと、それを任意に履行しない場合には訴えないといけない。

○島田専門委員 その場で債務名義とかやるのですか。

○濱口統括研究員 合意文書をつくります。双方が文書に署名、捺印したところで一件落着という形になります。

○島田専門委員 ありがとうございます。

○神林准教授 どうもありがとうございました。

まず、集団的事件と個別的事件についてなのですが、これは私個人の考え方で、他の研究グループの方の同意がとれているわけではないのですが、これは、そこが抜けてきていると思っております。同時に、原さんと竹内さんに裁判所の傾向というのを分析していただいて、その手続要件というのが非常に重視されるようになってきているということはわかってきております。

ただ、この手続要件というのは、要は組合があつて、そういう集団的な手続というのができるという前提で手続要件というのにはできているのです。ところが、個別紛争の場合には全くそういうことはありません。ですので、手続要件というのは、要は呼び出して何か言ったかとか、そういうような話に終始してしまっていて、つまり、個別の紛争でどういうふうにし合いをつくっていくのかということに関して、日本の労働法制というのは全く手つかずになっています。なので、この点は憂慮すべき点かなと考えております。これは個人的感想です。

あとまとめのほうなのですが、私たち3人並んでいろいろ言い合うというのは実はこ

れが初めてではなくて、現在、共同研究をつくっていこうという計画があるのですけれども、そこでの一番大きな課題というのは、前提として、私たちは、まず紛争が起こったら窓口に行って相談して、それでもだめだったら審判に行って、それでもだめだったら本訴に行くという階段形式の解決の仕組みというのができているのだろうと思っていましたのですけれども、どうも紛争の内容を聞く限り、そうではなさそうだと。最初から、この事件は本訴、この事件は審判と決め打ちしていつている可能性があるのではないのか。

憶測で申しわけないのですけれども、その一番大きな要因は弁護士費用だろうと。弁護士費用がペイできるような事件はちゃんと本訴に行って、弁護士さんが片手間でできるような事件は審判に行って、弁護士がそもそもペイしないような事件というのは窓口に行くというような格好で、どうもコストのほうからそういう事件の解決手段というのは決まっているのではないかと予想しています。もし仮にそういうことであつたとしたら、それはいびつかなと考えています。

ですので、金銭解決のルールをつくる、つくらないという、いわばそちらの表の面からの議論というのも必要なのですけれども、いかに司法資源にアクセスしやすくするののかという裏の面からのアプローチというのはすごく重要だと思っております。これは是非研究したいのですけれども、なかなかアンケート調査をやるにも大変だということで、もしそういう機会がいただけるのでしたら、是非エンドースしていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いします。

○鶴座長 今のおっしゃった点はすごく大事で、結局、弁護士の方々というのは、金銭解決の話は非常に反対されるのです。かえって予測可能性が高まってしまうと、自分たちの弁護の裁量がなくなってしまうのではないかという。そういうことで非常に関係しているので、やはり最後まで争いたい人は弁護士を雇って結果的に高い解決金額となるという構造でしょうね。だから、ある種、何度も今日も出てきていますように、少し目安をつくるということがそういう問題とも関わっていることを考えると非常に有効ではないのかなという感じを持っています。

先ほど大田議長代理がおっしゃられた点というところを島田先生も御説明いただいたのですけれども、濱口先生は25ページで2002年当時、建議まで金銭解決の提案は出たのだけれども、その後、結局いろんな反対があつた。その反対の中に、裁判所のほうが先ほど議論になつたように、要は解雇が無効になってしまうので、解雇がなかったことにしましょう。そこで新たになぜ金銭的なものを相手に与えなければいけないのか。それが違法であつたら、それに対する損害賠償とか考え方はできるのかもしれませんが、そういう非常に法律の技術論と言ってしまうと元も子もないのですけれども、そういう話が出てきた。

ヨーロッパにおいては、多分法律の体系、日本とほぼ同じようなところ、またその意味合いが違ふところ、双方においてでも、私の理解だと、それでも法律上で金額を定める金銭解決制度というのを持っている国があるということなので、なかなかそこは非常に難

しいというのは私自身も承知はしているのですけれども、例えば濱口先生、その法的な技術論みたいなどころというのは超えられないものがあるとお考えになられているのか。そうした場合に目安を提示するというのが、もっとあっせんとか労働審判みたいなどころでやるときの目安みたいなものをつくるというほうに考えたほうがもしかして早いのか。その辺について何かコメントがあればお願いします。

○濱口統括研究員 どこまでゼロベースで考えるかということだと思います。個々の国の詳しい制度については、本当はその国の専門家にお聞きいただいたほうがいいのですが、ドイツのように、違法な解雇は無効である、ただし、それに対して解消判決を下して金銭解決を命ずることができるとしている国があり、スウェーデンもそういうふうになっております。

一方、私の知る限りでは、島田先生の前で言うのはお恥ずかしいところですが、フランスなどはむしろ解雇は直ちに無効ではなくて、違法な解雇に対して金銭賠償を命ずることもあるし、裁判官がこれは大変悪質だからと復職を命ずることもある。そこまでさかのぼって制度設計できるのであれば、実はそのほうがわかりやすいかもしれない。ただ、そんなことを言っても、もう既に判例が積み重なっているのだからということであると、ドイツ、スウェーデン型しか選択肢がないのかもしれない。これは非常に大きな法制度設計の問題ということになるかと思えます。

ただ、そういう大きな話は話としてももちろん当然やられるべきだと思うのですが、私がこの研究で強く主張したかったのは、解雇の事後ではあるが、判決の事前というか、判決自体がないために判決の事後があり得ないような事例こそが大事である。つまり、世の中のすべての解雇には判決が下されるという非現実的な前提に立つと視野から消えてしまうような非常に膨大な部分に対して、どういう納得のいく解決の仕組みをつくれるのかという形で議論したほうがいいのではないか。だから、断固として解雇無効の判決をもらうのだという少数の人については、とりあえず括弧に入れて置いておいてもいいのかもしれないとすら思っています。

しかし、そうでないケースは非常に多いわけで、そのケースに対してきちんとした解決の道筋をつくるということが、本来判決に行くべきだった可能性を奪うということにはならないのではないかというのが私の感想です。

○神林准教授 その点で、目安をつくるということの一つの懸念は、最適な解雇をするときにかける費用というのは、やはり個別の事情で異なるだろうということです。濱口さんが今おっしゃったことというのは、実は中小零細企業では容易に解雇していて、解雇手当などは出していないわけですね。そこで目安ができるということになると、高橋さんのアンケートにあったように会社は潰れてしまうという話が出てくるわけです。なので、現在、解雇にかかっている費用というのは企業規模によっても違いますし、産業によっても違いますし、非常にまちまちであろうということです。

これを一つの目安に集約するということが果たして効率的なのかどうかどうかというの

は疑問があります。なので、現在の制度からすると、その解決に係る金額というのは個別で話し合って決めてくださいという形になっているわけで、そういう個別で決めるという制度の利点というのも無視するべきではないだろうというのが私の考えです。

○鶴座長 それは私も非常にお考えはよくわかるのですけれども、ただ、今日、濱口先生が御紹介していただいた、非常に悲惨な例というか、そこにも出てこないような、もっと背後にあるわけですね。それをそのままにしておいていいのでしょうかという議論ももう放っておけない話なのかなという感じがするので、今のおっしゃった話、どうやってバランスをとるのかというところがフェアなやり方ということをあまりこれまでにきちんと考えてきていないということだと思いますので、バランスをとる必要はあるのかなと思います。

他に。どうぞ。

○濱口統括研究員 一言だけ申しますと、労働者が自らの権利を守るためにどれだけのコストをかけるべきと考えるのか。つまり、権利の上に眠るものはこれを保護せずということわざもあるぐらいで、お金をかけて弁護士を頼もうとしない労働者は別に未解決でいいのではないかと割り切ってしまうのも一つの考え方もかもしれません。しかし、少なくともあっせんの窓口まで来るということをやっている人に対しては、それなりのある程度の道筋を示すということも社会のサービスとしてあっていいのではないかと思います。

○鶴座長 では、どうぞ。

○島田専門委員 コメントだけ。今日出たように、濱口先生の補足みたいになるのですけれども、ドイツも裁判の最初的时候には調停をやっていて、フランスも裁判に入る前に調停前置でやっていて、それから、今日、高橋さんの御報告があったイギリスは、雇用審判所に行くと、それが直ちにACASという行政のあっせんのところに行くのですね。だから、そういういわば解雇から結果の間にいろいろ装置をつくっているというのは、今後考える上では一つ大きな参考になるのではないかなというだけです。

○鶴座長 どうぞ。

○佐々木座長代理 高橋さんが先ほど中小企業の採用力がもともとないので、必ずしもこういう解雇のケースが中小企業であった場合には、企業側だけに問題があるわけではない。当然、通常の解雇もそうだと思うのですけれども、採用力、両輪からのサポートとしておっしゃったと思うのですが、具体的には例えばどんなことが考えられるのか、あるいはそういうお考えが既にあるのかということをお教えいただきたいかなと思います。

あとは、きっとそれに伴うと思うのですけれども、結局働き手が、本当によく働いている人は解雇されないわけで、貢献度が足りないとかということがもし原因で見受けられるのであれば、そちらのサポートみたいなものもお考えになったことがあるのか教えてください。

○高橋氏 ありがとうございます。私自身は、そこの部分のサポートが難しいなと思っていて、解決金は割り引いてやらないといけないのではないかと考えているのです。中・高年

層のトライアル雇用みたいなものをもっと積極的にやっていくということが考えられるかなと思っています。

○鶴座長 よろしいですか。他にございますか。

それでは、本日の議論はここまでにさせていただきたいと思います。今日は3先生方、大変貴重なお話をいただきまして、またディスカッションもいろいろとさせていただき、本当にありがとうございました。

では、次回の雇用ワーキング・グループにつきましては、後日、事務局から御連絡をさせていただきます。

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、大変ありがとうございました。どうも先生方、ありがとうございました。