

規制改革会議 雇用WG(第22回)

説明資料

平成26年3月17日
厚生労働省労働基準局

我が国における個別労働関係紛争の解決状況

- 我が国における、個別労働関係紛争に関する紛争の解決手段は、民事訴訟(裁判)のほか、裁判所による労働審判や、行政による個別労働紛争解決制度が存在する。
- 個別労働紛争解決制度によるあっせんや、労働審判制度も定着してきており、裁判で争われる場合でも、和解による解決も多い。この傾向は、解雇事案においても同様。

個別労働紛争解決制度 ※1

総合労働相談に加え、都道府県労働局長が求めに応じ、助言、指導、あっせんを実施(H13年度～)

相談件数: **254,719件**
あっせん申請件数:
6,047件

うち解雇に関する相談、あっせん

相談件数: **51,515件**
あっせん申請件数:
1,904件

労働審判※2

裁判所において、裁判官と労働関係の専門的な知識経験を有する労働審判員が、原則3回以内の期日で迅速な紛争処理を実施(H18年度～)

新受件数: 3,719件
調停成立: 2,609件

うち解雇等に関する申し立て

新受件数: 1,735件
調停成立: 1,282件

裁判※3

究極的な民事紛争の解決手段

新受件数: 3,358件
終局事案: **3,092件**

うち解雇等の訴え
※4

新受件数: 1,026件
終局事案: **963件**

終局結果

和解: 482件

判決: 343件

容認(解雇無効): 166件

棄却・却下: 177件

個別労働紛争解決制度、労働審判制度における金銭解決の状況

※ 個別労働紛争解決制度(平成13年度創設)や労働審判制度(平成18年度創設)により、裁判で解雇の有効・無効を争うことなく、**金銭解決を含む迅速で柔軟な解決が可能。**

個別労働紛争解決制度 における解決金額	8割以上の事案で100万円未満 10万円以上20万円未満が24.9%で最も多い
労働審判制度 における解決金額	約5割の事案で100万円未満

資料出所: 厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」、最高裁判所事務総局「司法統計」、最高裁判所行政局調べ、労働政策研修・研究機構の調査「日本の雇用終了一労働局あっせん事例から」(2012年)

※1: 総合労働相談センターに持ち込まれた件数(平成24年度) ※2: 平成24年 ※3: 第一審通常民事訴訟における労働関係民事訴訟の訴え(平成24年)

※4: 第一審通常訴訟における解雇等の訴え(金銭に関する訴え以外の訴え)(平成24年)

「今後の労働条件に係る制度の在り方について(報告)」(抄)

(平成14年12月26日労働政策審議会建議)

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

イ 労働契約の終了が労働者に与える影響の重大性を考慮するとともに、解雇に関する紛争が増大している現状にかんがみると、労働契約終了のルール及び手続をあらかじめ明確にすることにより、労働契約の終了に際して発生するトラブルを防止し、その迅速な解決を図ることが必要である。

ロ このため、労働基準法において、判例において確立している解雇権濫用法理を法律に明記することとし、使用者は、労働基準法等の規定によりその使用する労働者の解雇に関する権利が制限されている場合を除き、労働者を解雇できるが、使用者が正当な理由がなく行った解雇は、その権利の濫用として、無効とすることとすることを規定することが必要である。

この場合に、判例上の解雇権濫用法理が使用者及び労働者にこれまで十分に周知されていなかった状況があることから、この規定を設けるに当たっては、これまでの代表的な判例及び裁判例の内容を周知すること等により、この規定の趣旨について十分な周知を図るとともに、必要な相談・援助を行うこととすることが適当である。

ハ また、解雇をめぐるトラブルを未然に防止し、その迅速な解決を図る観点から、退職時証明に加えて、解雇を予告された労働者は、当該解雇の予告がなされた日から当該退職の日までの間においても、使用者に対して当該解雇の理由を記載した文書の交付を請求できることとすることが必要である。

ニ なお、上記ハと同様の観点から、上記1の①で述べたとおり、就業規則の絶対的記載事項である「退職に関する事項」について、「解雇の事由」が含まれることを明らかにすることが必要である。

(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、実際には現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っ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。

「労働基準法の一部を改正する法律案について(検討の内容)」(抄)

(平成15年2月10日労働政策審議会労働条件分科会提出資料)

第2 労働契約の終了

1 解雇

使用者は、この法律又は他の法律の規定によりその使用する労働者の解雇に関する権利が制限されている場合を除き、労働者を解雇することができるが、使用者が、その権利を濫用して正当な理由なく行った解雇は、無効とするものとする。

2 判決等による労働契約の終了

(1) 労働者は、判決で解雇が無効であることが確定した場合において、当該労働者が職場復帰したとしても、労働契約の本旨に従った義務を履行することが困難となる状況が生ずることが明らかであるときは、退職と引き換えに、当該解雇を行った使用者に対して補償金の支払を請求することができるものとする。

(2) 使用者は、判決で解雇が無効であることが確定した場合において、次のいずれにも該当する事情があるときは、労働者との間の労働契約の終了を裁判所に請求することができるものとする。

ア 使用者の行った解雇が、その使用する労働者の解雇に関する権利を制限するこの法律若しくは他の法律の規定に反しないもの、かつ、公序良俗に反しないものであること。

イ 使用者と労働者との間に当該労働者の職場復帰に関する紛争が生じている場合であって、当該労働者の言動が原因となって、当該労働者が職場復帰したとしても、職場の秩序又は規律が維持できず、当該労働者又は当該事業場の他の労働者が労働契約の本旨に従った義務を履行することが困難となることが明らかであること。

ウ 補償金の支払を約すること。

(3) 補償金の額は、平均賃金の〇日分とするものとする。

(4) 使用者による補償金の支払は、労働者の使用者に対する損害賠償の請求を妨げないものとする。

3 解雇理由の明示

労働者が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由を記載した文書の交付を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならないものとする。ただし、当該予告がされた日以後、当該労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しないものとする。

4 就業規則

就業規則の記載事項のうち、退職に関する事項に解雇の事由を含むことを明らかにするものとする。

「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」(抄)

(平成15年2月13日労働政策審議会諮問)

第二 労働契約の終了

一 解雇

使用者は、この法律又は他の法律の規定によりその使用する労働者の解雇に関する権利が制限されている場合を除き、労働者を解雇することができること。ただし、その解雇が、客観的かつ合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とするものとする。

二 解雇理由の明示

労働者が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由を記載した文書の交付を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならないものとする。

三 就業規則

就業規則の記載事項のうち、退職に関する事項に解雇の事由を含むことを明らかにするものとする。

「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(報告)」(抄)

(平成18年12月27日労働政策審議会答申)

I 労働契約法制

4 労働契約の終了等

(1) 解雇

労働基準法第18条の2(解雇権の濫用)を労働契約法に移行することとする。

(2) 整理解雇(経営上の理由による解雇)

経営上の理由による解雇が「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」に該当するか否かを判断するために考慮すべき事情については、判例の動向も踏まえつつ、引き続き検討することが適当である。

(3) 解雇に関する労働関係紛争の解決方法

解雇の金銭的解決については、労働審判制度(平成18年4月施行)の調停、個別労働関係紛争制度のあっせん等の紛争解決手段の動向も踏まえつつ、引き続き検討することが適当である。

産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理(抄)

～「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」の実現を目指して～

(平成25年12月26日)

I. 「柔軟で多様な働き方ができる社会」の構築

5. 予見可能性の高い紛争解決システムの構築

我が国の労働紛争の解決システムは、あっせん、労働審判、訴訟からなるが、ともすれば、「メンバーシップ型」の労働者を念頭に置いた判例法理のみに焦点が当たっているとの指摘がある。言い換えれば、あっせんや労働審判についても、事例が蓄積されてきているが、その分析・整理が十分になされていないことから、日本の雇用慣行が不透明であると誤解を生じさせている。したがって、司法機関の協力を得つつ、訴訟における「和解」も含め、事例の整理・分析が進めば、我が国の紛争解決システム全体が透明化されることになる。

また、現行法上無効とされている個別労働関係紛争に係る仲裁合意や判決により金銭救済ができる仕組みなどは、中小企業労働者の保護や外国企業による対内直接投資の機運を高めるとの期待もある。

○「労働審判」事例等の分析・整理・公表

- ・平成18年度から施行されている労働審判制度について、解決事例も蓄積されてきていることから、匿名性に配慮しつつ、その分析・整理を行うことが期待される。また、都道府県労働局で個別労働紛争解決促進法に基づき実施しているあっせん事例や訴訟における「和解」について、匿名性に配慮しつつ、分析・整理を行い、その結果を活用するためのツールを整備する。

○透明で客観的な労働紛争解決システムの構築

- ・あっせん事例の分析等に加え、透明かつ客観的で、グローバルにも通用する労働紛争解決システムを構築する。
- ・現行仲裁法では、将来において生ずる個別労働関係紛争を対象とする仲裁合意は無効とされているが、労働紛争の仲裁による解決を行っている国も相当数見られる。グローバルに活動している外国企業が日本に投資できるよう、対象者を含め、仲裁合意についての諸外国の関係制度・運用の状況の研究を進める。
- ・また、主要先進国において判決による金銭救済ができる仕組みが整備されていることを踏まえ、まずは、諸外国の関係制度・運用の状況について、中小企業で働く労働者の保護や、外国企業による対内直接投資等の観点を踏まえながら研究を進める。

成長戦略進化のための今後の検討方針（抄） （平成26年1月20日 産業競争力会議決定）

I. 働く人と企業にとって世界トップレベルの活動しやすい環境の実現

1. 女性の活躍推進と全員参加型社会実現のための働き方改革

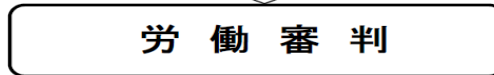
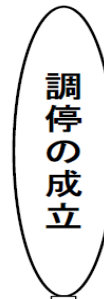
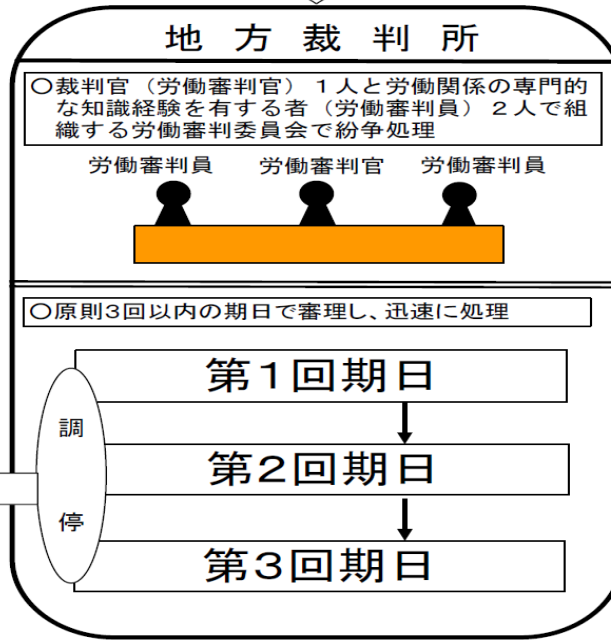
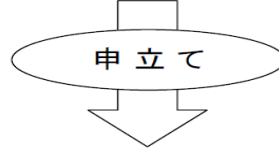
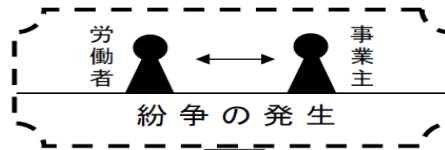
②「柔軟で多様な働き方ができる社会」の構築等

また、中小企業労働者の保護等の観点を踏まえながら、個別労働関係紛争について、司法機関の協力を得つつ、あっせんや労働審判、裁判上の和解の事例について分析・整理・公表を進める。これにより、日本の雇用慣行が不透明との誤解の解消を図る。

労働審判制度の概要

○労働審判制度の趣旨

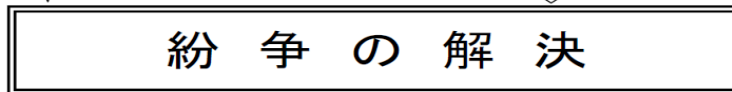
- ・個別労働関係事件の増加への対応
- ・労働関係の専門的な知識経験をいかした迅速・適正な紛争解決の促進



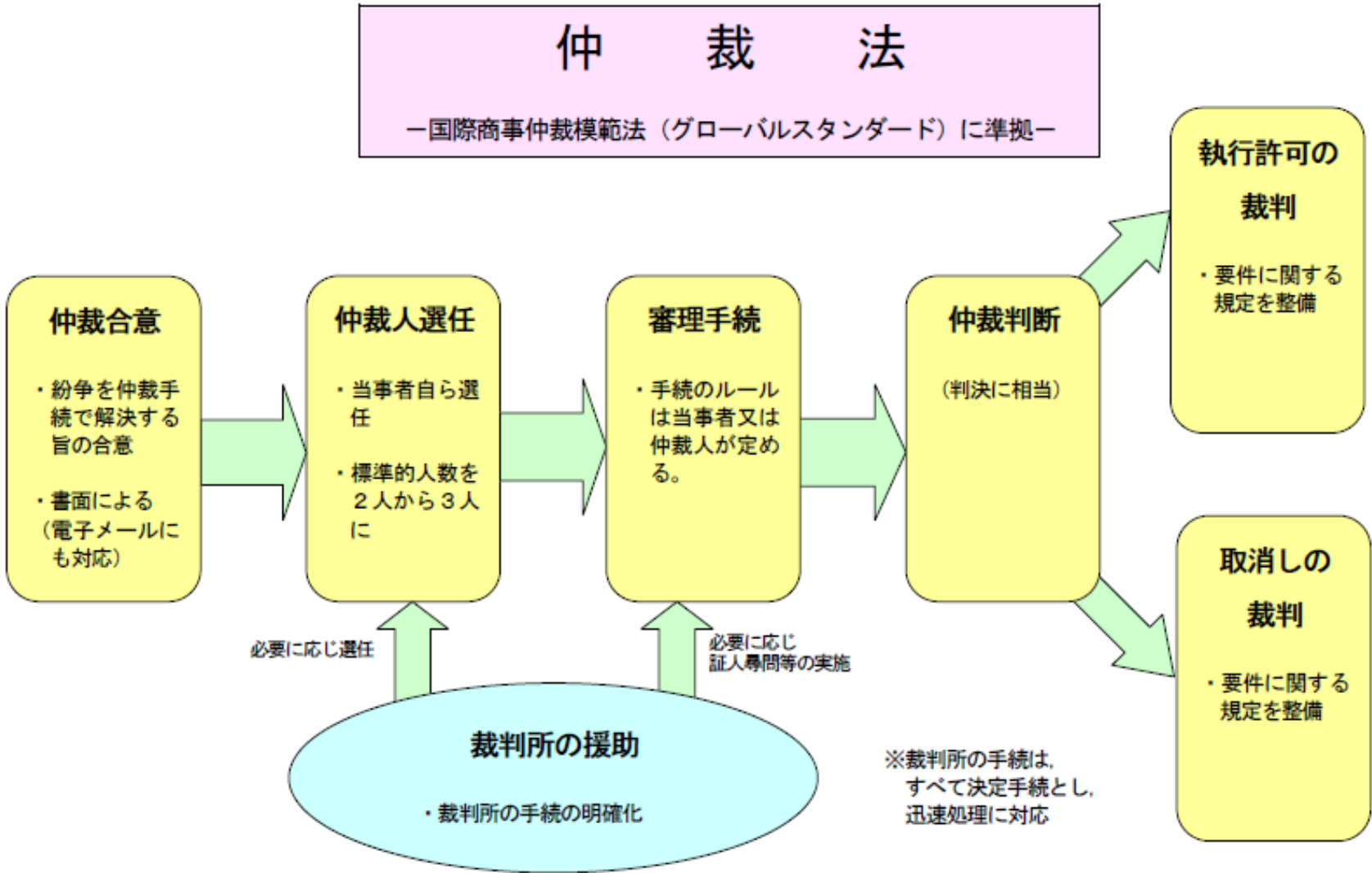
労働審判を行わず終了
事案の性質上、労働審判が適当でない場合

受諾（労働審判の確定）

異議の申立て（2週間以内）
（労働審判は失効）



仲裁制度の概要



※出典：首相官邸ホームページ
(http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/hourei/tyusai_s-1.pdf)