

## 第33回 雇用ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：平成26年12月17日（水） 11:00～11:56
2. 場所：中央合同庁舎第4号館4階共用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）、大田弘子（議長代理）、  
浦野光人
  - （専門委員）島田陽一
  - （事務局）羽深規制改革推進室長、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
  - （有識者）佐々木亮弁護士
4. 議題：
  - （開会）
    1. 有識者ヒアリング（労使双方が納得する雇用終了の在り方について）
  - （閉会）
5. 議事概要：
  - 三浦参事官 それでは、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、御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。  
本日は、大崎委員、佐久間委員、水町専門委員が御欠席でございます。  
今日は報道の方はいらっしゃらないですね。  
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ついて」有識者ヒアリングを行います。  
本日は、旬報法律事務所の佐々木弁護士にお越しいただいております。  
佐々木弁護士は、現在、日本労働弁護団の常任幹事をされており、これまで労働側のお立場で多くの解雇をめぐる個別労使紛争に携わってこられたことから、今回、その実態についていろいろプレゼンをお願いさせていただきたいと思っております。  
それでは、佐々木様、お待たせいたしました。御説明よろしく願いいたします。
  - 佐々木弁護士 御紹介いただきました、弁護士の佐々木です。  
私は、2003年に弁護士登録しておりまして、十数年弁護士をやってきていまして、その間、ずっと労働側の立場で紛争に関与しておりました。  
本日、解雇をめぐる個別労使紛争の現状ということで、20分ほど説明をさせていただいて、あとは質疑と聞いておりますので、資料に沿って簡単に御説明したいと思います。

非常に当然の考えなのですけれども、解雇をめぐる個別労使紛争がどうやって起きるかというところから簡単に説明しますが、まず、解雇があります。これはどんな理由であっても、使用者が解雇だと言えば解雇は発生します。後になって、紛争で無効であったり、有効であったりということで片が付くことはありますが、基本、その場で解雇すれば解雇ということが事実上発生いたします。

その際、労働者は、争うか、争わないかということに、まず迷います。かなりの数の労働者がその時点で争わないという選択をしていると思われれます。それは統計上表われませんが、我々も数をつかんでいるわけではありませんけれども、全員が争っているわけではないというのは実感として感じているところでもあります。

争うか争わないか迷っている場合は、最近では、自分でまず調べているようです。インターネットなどで情報も非常にたくさんありますので、自ら調べたり、友人・知人などに聴いたり、それなりの知識を持って専門のところに相談に来る方が増えているというのは間違いないと思います。ただ、これは年代的に言うと、40代から下の世代の方が自らかなり調べてくるという傾向はありますが、それ以上になると、どちらかと言うとすぐ専門家のところに相談するという傾向があるかと思えます。

専門家というのはどういうものがあるかと言いますと、大きく分けると行政と民間で分かれています。行政では、労働基準監督署などの近くにコーナーとして設置されている総合労働相談コーナー、各都道府県に設置されている労政事務所と言われているところです。こういったところに相談される方が、まず一番多いのではないかと思います。特に、労働基準監督署に行くと、この総合労働相談コーナーに誘導されますので、ここで相談される方が非常に増えていると思います。

民間で言いますと、弁護士、労働組合、最近ではNPO法人なども労働相談を実施しております。ただ、なかなか弁護士に相談に来るといのは、数が多いかと言われると、他のところと比べればそこまで多くはないと言えるかもしれません。労働組合、NPO法人については一定数相談が来ているとは聞いています。最近、増加傾向であるというところについては聞いていますけれども、相談数全体が増えてはいますが、解雇として多いかとなると、それは未知数だということになります。

専門家に相談して争おうと思った場合は、大体1ページの下に書いてある3つのメニューがあると思います。一つが行政、もう一つが交渉、これは平場の交渉ということになります。最後に司法ということになります。

弁護士等が交渉してから行政のあつせんに行くということはず考えられないですね。ないわけではないでしょうけれども、どちらかと言うと、交渉した場合は、その後は司法になるという発想の方が自然だと思えます。

行政に来てから、結局、弁護士に回されるということもあつたり、労働組合、特に合同労組と言われている、1人でも入れるような労働組合に入って企業と交渉するということが多々あります。そこからまた弁護士のところに回ってくるということも多々あります。

解雇を争う意思を持っている労働者であれば、まず間違いなく専門家に相談しますので、中には1人で全部やるという方もいますけれども、それはごくごく少数であろうと思います。

資料の2ページ目に進みまして、では、紛争になった場合、どのような終わり方があるかということになります。これは大別して、和解か終局判決の2通りだと整理できると思います。この和解というのは裁判の和解も含みますし、平場での和解も含みますし、労働審判における調停も含むとイメージしてください。要するに、白黒つける前に和解しているということになります。

和解する場合の地位のメニューですけれども、復職、要するに職場復帰ですね。

再採用、これは解雇されてから和解のところまでの労働契約はブランクとして、もう一度採用するという和解です。

もう一つ、cが解雇時に退職して金銭解決です。これがいわゆる金銭解決和解などと言われているものです。ただ、これも解雇時に退職するという扱いにするのか、和解時に退職する扱いにするかによって若干違いはございます。

件数の多さとしては、解雇時に退職して金銭解決が一番数としては多いのかなと思います。

次に、復職と和解時に退職して金銭解決が大体同じぐらいの数か、どちらかと言うと復職が若干多いかなと。

一番少ないのはやはり再採用です。これは余りどちらにもメリットがそれほどないということで、再採用は余り聞きません。ただ、ないわけではございません。

いずれもバックペイ、要するに、解雇されてから和解が成立するまでの賃金についてどうするかという扱いは、独自の点として残ることになります。

一旦判決が出てしまった場合、要するに、判決というのは労働者が勝訴した判決をイメージしていただきたいと思います。この場合は、復職するか、退職して金銭解決かの2つになります。判決まで出た場合は、復職が圧倒的に多いと言えらると思います。

ただ、復職した後、やはりうまくいかないの退職するというところで、金銭解決ということもないわけではありません。この辺りは、最初、1～2週間ぐらいは流動的なところなんです。

復職後、一体、労働者はどうなっているのかということなのですからけれども、すぐに辞めてしまう人もいれば、意外と出世する人もいたり、特段変わることなく定年まで勤めるなど、意外とたくましい方が多いかなと思います。復職を選択するという時点でそれなりの覚悟ができていう方が多いというのもあるのかもしれない。意外と裁判所とかではうまくいかないというイメージがつくられているようなのですが、実際はそうでもないのかなというのが、復職した人たちの後追い調査といいますか、我々、労働側の弁護士が実際に見てみたところなんです。元気でやっていますという方が多いということになります。

労働者のニーズについて少しお話ししますと、解雇された時点での労働者のニーズは基

本的にバラバラです。ただ、解雇直後は復職に対する意欲は強いです。もちろん、それは事案によっても異なります。例えば、いじめられてその中の解雇であれば、非常に憤りはあるけれども戻りたくないという方ももちろんいらっしゃいます。しかしながら、基本的には戻りたいというのが最初の段階では多いのかなとは思いますが。ただ、時間が経つにつれ、同じ人でも、最初は復職したかったけれども、もう金銭解決でも良いという考え方になる人もいれば、最初は金銭で良かったのだけれども、この解雇をよくよく考えると、なぜ、自分がこんな目に遭わなければいけないのだということで、絶対復職したいと変わる方もいらっしゃいます。

さらに、同じ事案でも、例えば、整理解雇などで10名、20名一遍に解雇されたような事案でも、戻りたい、戻りたくない、金銭で良いという方はそれぞれバラバラだということになります。非常に多様な考えがありますので、弁護士としては、そのニーズをどう酌んで進めていくかというのは大変気を遣うところでもあります。

結果として、金銭解決が確かに多いのですけれども、当初からそれで良いという方が多かったわけでもありませんし、意外と裁判所から説得されてしまって、では金銭で、という方も多いです。和解の方に裁判官がかなり強く誘導することがありますので、その際に、使用者が和解に乗るとなると、基本的に復職より金銭を払って終結させる、ということが多いため、こういう形が多いのではないかと思います。

ここには書きませんが、解雇された時点での労働者の考え、特にハラスメントなどが絡むような事案の場合は、義憤と言うのですか、この会社をどうにかしなくてはいけないという気持ちで紛争を継続している方もいらっしゃいます。最近でいうと、マタハラとか、次の後輩を同じ目に遭わせたくないのだということでやっている方とかも相当数いらっしゃるということを付け加えたいと思います。

次の3ページ目に進みまして、手続選択ですけれども、基本的には行政と司法で分かれます。行政は労働局のあっせんです。各都道府県で労働委員会なども絡めて紛争解決システムがありますが、基本は労働局のあっせんを選ぶということになります。

このメリットは、早く解決する、早く終わるというのと、手続費用が安いということですよ。このメリットが非常に見えやすいので、利用者は多いようです。

しかしながら、解決率は非常に低いです。約4分の1ぐらいと考えていいと思います。それはなぜかといいますと、出頭強制がないのです。会社側からすれば行きたくなければ行かないで済ますことができる。もう一つは、判定機能がない。結論は出してくれないのですね。飽くまでも調整するだけですので、解雇が有効だったか無効だったかということは判定しません。

解決の水準自体が低くて、会社も労働者も解決したいと思っているのだけれども、示された水準が低いので、結局、判定機能もないお陰で、その和解水準を高いものにできないということもあって、流れてしまうということも多いようです。

ただ、今言った行政のデメリット部分を改良してどうかと考えたところ、後で述べる労

働審判より良いものができるかと言われると、なかなか行政という範囲では難しいのかなと思っております。もしやるのであれば、個別労使紛争の労働委員会のようなイメージがあるのかなとは思いますが、それをあえてやる必要性が、労働審判というメニューがある中で必要なのかなというのは疑問ではあります。

司法では、大体民事訴訟、仮処分、労働審判という3つの中から選ぶことになります。それぞれメリット、デメリットがありまして、民事訴訟のデメリットはとにかく時間が長く掛かってしまう。ただ、この反面として、非常に詳細、厳格な取り調べ、事実調査などかありますので、それは致し方ないところもあるかもしれません。それと、証人尋問ということで、人証調べもあるなど、書証がない部分についても事実認定ができるというところでメリットはあります。また、終局的な解決になるということもメリットです。

仮処分は、飽くまでも仮の手続なので、これで終局解決するわけでないのですが、實際上、仮処分の中で和解で終わる例もたくさんあります。

ただ、3つ目の労働審判が登場して以降は、どちらかというと早期に和解して終わらせるというニーズは労働審判の方に移行しただろうと思います。

労働審判は期間が非常に短い。平均して申し立ててから七十数日で解決します。人証調べに準じた審尋として、労働審判委員会、裁判官と民間人で構成されますが、その審判委員会が当事者から直接聞き取りを行うことになっております。

ただ、複雑な事案には適しません。3回開くのですが、事実上1回でけりはつきます。1回目のときに数時間使って事実調査をして、あとはほとんど調整、要するに、どんな解決ができるかという調整になりますので、複雑だとそれが2回、3回とはできない手続になっていますので、複雑なものは民事訴訟しかないかなと思われま

す。労働審判は判定機能がありまして、労働審判というものを出すのですが、これに対して、どちらかの当事者が異議を述べれば民事訴訟に移行してしまっ

て、結局、期間が長いという手続に行ってしまう。これは仕方のない部分はあるのですが、それを除けば非常に有益な紛争解決システムであるということとは言えると思います。労使双方から非常に評判の高いシステムだと思

います。ニーズとの関係でいいますと、これは弁護士によって異なるかもしれませんが、基本的に復職意思が固い、それも移り変わるのでありますが、復職意思が固い場合は民事訴訟なり仮処分なりを選ぶ傾向が強いと思

います。ただ、労働審判においても、解雇理由が余りにもない解雇、これは誰が見ても無効だろうというものは、労働審判において復職する場合も相当数ございます。

最後の4ページ、労働審判はもっともポピュラーな手続となったと書きました。今、言ったとおり、短期であるし、権利関係を前提とした判定機能がある。あと、民間人の参加によるジャッジというの

も、意外と当事者にとっては納得性が高いということになっております。

あと、短期間である程度先が見通せるというところに、労働者側にはメリットがあるの

だと思います。やはり裁判だとどのぐらい掛かるのですかと言われたときに、半年から1年という形で答えて、場合によってはもっと長くなるかもしれませんとなると、なかなか労働者の方も「うーん」となってしまいうのですが、労働審判だと申し立ててから平均で約70日で終わりますよと言うと、踏み切りやすくなるようではあります。

いずれも、各手続において選択権を有するのは労働者側です。解雇をする選択権を持っているのは使用者ではありますが、どのような手続、どのようなメニュー、どういった解決を望むかということを主導するのは労働者にあるという点が、解雇の個別紛争における特色だろうと思います。

紛争解決を弁護士に委任する労働者像について、一部で大企業の労働者だから救われるのだという論調があるのですけれども、ほとんどそれは誤りだろうと思っています。少なくとも日本労働弁護団などに所属している弁護士が扱う労働事件で、いわゆる大企業の正社員が当事者となっている解雇事案の数は多くはないです。どちらかと言うと、中小企業などで無茶な解雇があったとか、整理解雇があったという場合が多いです。大企業の整理解雇ももちろん、JALなどは今、裁判中でやっておりますが、そういうものもないわけではないですが、数からすれば、圧倒的に中小企業の労働者の事案が多いということになります。

最後に、解決するというところで、金銭解決の水準について、お話ししますと、水準はあってないようなものとよく説明します。よく半年だとか1年だとかということは言いますが、事案によって全く違います。

例えば、完全にシロである、要するに解雇の無効の度合いが高い場合は高くなりますし、しかしながら、解雇無効の度合いが高くても、会社の経済的状況が悪いと解決金額は低くなるのです。

さらに、判決が出る前の和解だと、お互いに足元を見合うというか、交渉事ですから、どちらも敗訴リスクをおそれながら妥協するということになりますので、その際の解決金額は、完全に解雇が無効な場合を前提とした解決金額とは違うので、和解時の解決金を調べて統計を取っても意味がないことだろうなと思っています。

簡単ですけれども、私からの報告は以上にさせていただきたいと思います。

○鶴座長 どうも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。御意見、御質問がございましたら、お願いいたします。

まず、私の方から御質問させていただきたいと思います。

佐々木弁護士のお考え等はかなりネット界でも積極的に御発言もいただいている、私もいろいろ御発言を勉強させていただいたり、また、最近、労働審判の御著書も他の弁護士の方々とお出しになられて、それも読ませていただいて、勉強させていただきました。

労働弁護団の常任幹事もされていることで、我々も厳しい御批判を受けることが多いのですけれども、今日は本当にざっくばらんに内情がどうなっているのかということ、正

に現場にいらっしゃって、ああいうお立場からいろいろ詳しく聴きたいなということで、今日もお願いできればと思います。

私の方から御質問させていただきたい点は、先ほどお話の中で、実は、2ページを御説明になって、判決後の顛末ということで、要はaの方がbよりも圧倒的に数が多い、復職の方が多いと。これはいろいろ議論をするときに、なかなか詳細な調査がないもので、かつてあった研究などをベースに少し我々も議論したりということで、なかなか雲をつかむような部分がございます。

これは、今の印象というのは正に佐々木さんが御自身で扱われている案件の中でこういう傾向があるのか、それとも、もう少し広い、統計というものがどこまでエビデンスというもので議論できるものなのかというところにもよるのだと思うのですが、客観的に立証可能なベースで、これがどれぐらい明確に、それかなり差が多いということでおっしゃっていたので、どれぐらい言えるのかなということ、もう少し、そういうエビデンスがあるということであれば教えていただきたい。

もう一つは、復職してから、かなりいろいろな、出世した方のケースもあると。これも非常に興味深い話なのですが、通常、考えると、解雇されるということは信頼関係というところに非常に大きくひびが入ってしまうので、どういう形であっても、働く側、雇う側も心理的なわだかまりを除くことが非常に難しいのではないかと、いろんなケースのお話を聴いても思いました。

ただ、労働者側が、これは正に人道的に許せないのだと、絶対自分は復職するということで納得感を得たいという方ももちろんいらっしゃると思うのですが、復職してからのことを考えると、そこは本当に以前と同じような、以前が本当に楽しい職場でやりがいのある職場であっても、同じ気持ちで仕事をやっていけるのかというところが非常に疑問な部分があって、今のお話だと、そのように強く希望している人が多い、数も多い、結構うまくやっているというお話を聞くと、なかなかそんなにうまくいくのかなというようなことを考えるところもありまして、その点について、まずは、他にも御質問したいことはあるのですが、教えていただければと思います。

○佐々木弁護士 まず、判決を取った後に、労働者が戻るか戻らないという部分の調査ですけれども、私も詳しくはないのですが、私が弁護士になったぐらいのときに、どなたか学者さんが日本労働弁護団と経営法曹会議の弁護士に調査をされていたような気がします。ただ、あれはもう古いし、労働審判がまだなかった頃なので、それ以降、同じような調査をされているかという、されていないと思いますので、確たる証拠というものはあるわけではありません。

ただし、まず、なぜ判決まで出るのかというと、弁護士の感覚からすると非常に特殊なものがあって、裁判は大体和解で終わります。弁護士の持っている案件で裁判にかかっているものはたくさんありますけれども、判決まで行く例はその中のごく一部です。解雇事件において、なぜそのごく一部で判決まで行くかということ、職場に戻りたいという希望を

非常に強く抱いている労働者が多いからなのです。判決の場合は負けるかもしれないのです。負けるかもしれないというリスクを冒して勝訴判決を取った労働者が、では、お金で解決しますというのはなかなかないことなのです。なので、そういう意味では数としては復職が多いというのは実務上の実感として、ということになると思います。これは恐らく日本労働弁護団所属の弁護士は大体同じ実感を持っていると思います。

出世した人がいるというのもあるという、戻った後の信頼関係の問題なのですけれども、出世するというのはかなり特殊な例なのですが、企業内での政治的な力関係が変わることがあるのです。そうなった場合に、実は解雇されていた人間が逆張りではないのですが、むしろ前に会社を主導していた、会社を政治的に支配していた経営グループではない方から重用されることがあるということもありますし、実際、本当に能力があって、そのまま出世する、要するに、整理解雇などの場合だと、なぜこの人が選ばれたのかということもありますので、そういった場合は、戻ってから出世するパターンはあることはあります。ただ、これはそんなに数は多いというわけではないと思います。

人間関係はどうなるのかというのは、確かに私も非常にそれを気にしているところで、戻ってもそこでいじめられたり、つらい目に遭って病気になってしまったら元も子もないと思っていますので、戻る労働者に対してはいろいろと覚悟を決めてもらうようにはしております。さらに、労働組合などに入ったり、入っていない場合はもう一回入れたり、そういうことをして、その後のサポートも考えながらやっているというのがあります。ただ、本当に全く丸腰で戻って、結局、何の仕事も与えられないでおもしろくないから辞めましたという人もいます。この辺りは企業によって大分変わってくるのかなと思っています。

○鶴座長 すみません、1点だけ。今のお話の中で、佐々木さんの御著書の中でもちょっと出てくるのですけれども、労働者の中には金銭解決をしても和解をしてもいいと思っ  
ていても、余りその戦略だと、最初からそれを出すと、余り得るものを得られなくなりますよと、アドバイスとして、地位確認を求められる方が良し、それでやるとバックペイということもあってということで、それをある意味では推奨される場合もあるというお話、また、解雇はもう取消しということになったとしても、それに安易に乗っては駄目なのですよというようなお話も、若干、御著書の中にもそういういろんなケースがあるというお話を書いていらっしゃるって、本人が割と金銭的な解決で良いと思っ  
ていても、最後もそこに行くのかもしれないのだけれども、今の体系の中でそのようにした方が良いですよということ、それで得るものが大きいということであれば、そちらの方へ少しバイアスがかかっているとすれば、今の制度というのが本来の意味で良い制度なのかなということ、そういうお話を聞くと、どうしても我々はこれで大丈夫なのかなということを感じる場合もありまして、ちょっとその点についてはどのようにお考えなのかお教えてください。

○佐々木弁護士 そういったケースは、判決が出るとかそういうところではなく、裁判中若しくは紛争が勃発した直後ぐらいに、労働者として金銭解決してもらえればそれで良い  
という意味を持っているけれども、その労働者的には金額の高い金銭を得ないと納得でき



ないという場合に起こることなのです。

確かに、今、我が国の制度では、解雇されたから金銭請求するというのは、理屈上は損害賠償請求しかないのです。これは解雇自体を不法行為と捉えてやることになりますので、単に解雇無効というだけではなくて、解雇無効に加えて違法性まで必要になるということになります。こういった解雇はそんなにないのです。

要するに、労働契約を単に解約しているという行為にすぎませんので、これが違法性を帯びるというのは、例えば、労働組合員だからとか、差別的な意識とか、若しくは侮蔑的な形で辞めさせるとかということになると、裁判所でも損害賠償請求を認めていますけれども、そのときの水準というのは慰謝料としては数十万円とかそういうレベルなのです。そうなってくると、労働者の考えからすれば、戻るか戻らないかというところについてはまだ選択は先にできるということを見ると、一旦地位確認請求という形を取ることになります。そして、その会社に戻るということであると、労働契約が存在している限り、賃金請求権が生じる構造があるので、弁護士としてはどちらが請求権として立ちやすいか、どちらが立証しやすいか、そして、どちらが経済的利益が高くなるかということを考え、本人は金銭解決だと言っていたとしても、そのメニューは後で選択できますということで、当面は地位確認請求をするということになると思います。

○鶴座長 他に御質問はございますか。

浦野委員、お願いします。

○浦野委員 これはいわゆる整理解雇で、大量にやった場合でも、誰を指名するかによってこういうことはあるのでしょうかけれども、ここで今日、教えていただいたのは、多分、個別の解雇事例などが中心だと思うのですが、私が気になるのは、退職して金銭解決を行い、その後、この労働者がどうなっていくか。要するに、そのまますんなり他のところで雇用が行くのか、こういう問題を起こしたときにその後も大変な状況になるのか、その辺が一つ大きな問題だと思うのですが、その場合に、多分、この労働審判にしても何にしてもそこまで面倒は全く見られなくて、その後、ハローワークとかになると思うのですが、そういった金銭解決の後の状況というのはどんなことか教えてください。

○佐々木弁護士 基本的には、皆さん、再就職されていきます。ただ、賃金水準は落ちているパターンの方が多いと思います。なので、金銭解決ということに対して、次が決まっていればちゅうちょは少ないでしょう。また、紛争中は、生活のために就職している先にならずにいたいかというわけでもなく、生活上仕方なく行っているだけであって、本来は前と同じ水準のところ、若しくは同じ仕事をしたいけれども、いろんな利害関係で、結局、金銭解決ということが多いのです。労働者としては、前に働いていたところよりも賃金水準が落ちてしまえば、一生その賃金水準ですね。もちろん、上がればいいのでしょうかけれども、最近の状況ではなかなか上がるということはないので低くなってしまいうということ、解雇されて損したという印象を持っている方は多いことは多いです。

ただ、紛争が終わるということ自体も非常に労働者的にはメリットが大きくて、心理的

な圧迫感がなくなりますので、そういう意味では解放されてすがすがしい顔で終わることは終わるのですけれども、その後の経済状況が良くなっているかと言われると、必ずしも良くなっているとは限らないと思います。

○浦野委員 結局、その後のことを含めてなのですからけれども、要するに、それまで勤めておられたその方の技術なりノウハウなりとか、そういうことも生かしながら展開していけるものでないと、先ほどのお話でこういった方々は中小企業の方が多というお話を含めて考えたときに、そこまで考慮して、司法とか何とかということよりは、地方自治体の中での取扱い、ここでは労政事務所みたいな本当に入口の相談しかないわけですが、そういったところが、今後、活躍といいますか、何らか動こうとしているようなことは全くないですか。

今のお話だけ聞いていると、とにかくこの紛争だけ解決すればそれで司法も行政も良いのだみたいなことおしまいになってしまっているわけです。

○佐々木弁護士 再就職の点でいうと、大企業の労働者は再就職しやすいです。中小企業の労働者はしにくい傾向があります。やはり大企業にいたというブランドがあるので、一定の中小企業に吸収されていく傾向はありますし、外資系などで若ければ引く手あまたですぐに同じぐらいの賃金水準に移行するのですけれども、外資系でも一定の年齢にいつてしまうと、そのポストはもうないということで、なかなか再就職は難しいという現状があるので、その企業の系列とか労働者の持つノウハウとか、社会が見る労働者に対する価値というのがかなりばらけているというか、非常に多様なので、それを画一的に何かサポートできるようなものが自治体レベルでできるのかなというのは、私もそこら辺、弁護士なので、紛争解決するのが仕事なので、なかなかイメージしにくいというのはあります。

○島田専門委員 どうもありがとうございました。

お話を伺って、中小企業の労働者の方が依頼者としては圧倒的に多いというお話なのですが、この議論でも、労働者が訴訟に踏み切るかどうかというポイントで、弁護士費用の問題があるのではないかとというのがここで報告されているのですが、その点に関連して伺いたいのですけれども、やはり弁護士費用というのがハードルになっているのではないかと議論がある一方、人によっては、今、訴訟援助の制度があって、一定の勝訴の見込みがあれば利用できるもので、それが決定的なハードルにはなっていないのではないかと御意見も聞くのです。

そこら辺がどうなのかということで、特に、中小企業のとくに、弁護士費用の問題というのは現実的にどんな感じなのかというのは一つお伺いしたい。

もう一つは、やや意見にもなるのですが、先ほど労働審判が相当機能しているので、行政的なレベルでの紛争解決制度はそれほどニーズがないのではないかとというような御趣旨の御発言があったのですが、実は、我々はその点は、労働審判の受容できる限度というか、マンパワーの問題で、裁判所の限界があるだろう。今、4,000件台ぐらいですね。これは腰だめの数字なのですが、5,000件ぐらいが限度ではないかという声が、現在、聞こえてくる

のですね。我々としてはもっとニーズがあるだろうということとの関連で言うと、したがって、労働審判は労働審判で良いのだけれども、そこに何か労働審判に至らないで解決できるような制度を付加していかないとニーズを解消できないのではないかと。そういう視点から議論しているというところがありまして、もし、そういう角度からで御意見があればと思ひまして、2つお願いします。

○佐々木弁護士 まず、弁護士費用の問題ですけれども、最近の実感でいうと、弁護士費用が高いので諦めますという人とは余り会わないですね。そういう場合は、弁護士側も援助制度を紹介したり、最近では労働組合が基金をつくっていて、一定程度、労働者が労働組合に入することを前提として弁護士の費用を援助してくれるというのがありますので、高過ぎるのでやめましたという人は余りいないです。ただ、弁護士に会う前に諦めているか、そう思っても弁護士に対して言わないだけなのかもしれません。

どちらかというところですかね。解雇の場合は争っている間は当然ですけれども職がないという前提になりますので、生活費のところでもちょっと厳しいということでも、争うよりも次の就職先を探しますという方の方が多いのかなとは思っています。だから、どこまで見通せるか、早く終わるかというところの方が、労働者にとっては結構大きな問題なのかなとは思っています。

弁護士費用は、結局何とかなっているところはあります。もちろん、高く取るということがあれば、何とかならないということもあるのかもしれませんが、我々がやっているレベルだったらどうにかなるのではないかと。実際、中小企業の方でも、アルバイトの方とかでさえもやりますので、どうにかなっていると思います。ただ、これは弁護士によって実感が違うかもしれません。

行政レベルの話ですけれども、労働審判は、今、総数でいうと4,000いっていないぐらいですかね。確かに都市部に集中しているというのは特徴かなとは思ひまして、地方はまだまだ掘り起こしができていないというのはあります。マンパワーの面でいうと、ただ、裁判所も紛争がいっぱいあるところには人を当てますので、現実、東京地裁の労働部は3部専門部がありますが、5名の裁判官がそれぞれ担当していますから15名でやっています。15名でもなかなか忙しそうで大変だなと見えています。そこを増やすことはできるのではないですかね。民事訴訟自体が減少傾向にありますので、増えているところに人を当てることは可能ではなからうかと思ひます。

もう一つ、行政的な、メリットがないという言い方は少し言い過ぎているのですけれども、実際は使用者側の弁護士などに聞くと、あっせんをもし労働者が申し立てたら、是非、あっせんに参加しろ、蹴るのではないとの指導をしている弁護士が結構多いです。

なぜかというところ、あっせんの場合、早く安く解決するのです。だから、使用者にとっては非常にメリットがあるので、使用者側の弁護士などはあっせんがあったら必ず応じなさいという指導も最近ではなされているようなので、その意味では半分ぐらいは応じてこないというあっせんの手続ですが、それが徐々に変わってくれば、また解決の一つのメニュー

としてはあり得るのかなとは思っているところです。

○島田専門委員 我々が見ているのは、先ほど御紹介のあった労働局のあっせん、労働委員会も若干やっているのですけれども、ここの数と労働審判の数というのはどうしても圧倒的な差が出てくるわけですね。

その労働者像とか、そういうものに相当差があるのではないかというのがあって、最終的に弁護士の方に相談される方は、ある意味で弁護士費用のことも、今ですからそれなりにお考えになってこられるということもあって、もうちょっと広く見ていくとどうなのかなというのがあって、そこら辺をもうちょっとうまく、紛争をうまく解決しようという制度を考えるとときには、裁判所だけのマンパワーというのは、ある程度の対応はできるでしょうけれども、恐らく限界が来るのではないかなと、そのように感じているので、今、やられているお仕事との関係では、多分、そうお感じになるのかなというのは、今日、伺っていてよく分かりました。

○佐々木弁護士 労働局のあっせんも、私、代理人で何回か出たことがあるのですが、確かに労働者のうち、弁護士費用をもともと考えていない人は弁護士のところに来ないですね。そこら辺は、本当は何とかなるのに何とかならないと思ってしまう方も相当数いるのかなという気がします。イメージとして高いという、敷居が高いというのはあるので、それは弁護士側の努力の問題だろうなどは感じているところです。

○大田議長代理 今も出ているお話なのですが、労働審判にも持ち込めずに泣き寝入りしてしまう人、つまり生活がありますから、すぐ職探しをしなくてはいけないという人は結構多いと思うのですけれども、先生から御覧になって、もし、労働審判と行政によるあっせんで何か改善策があれば教えていただきたいというのが1点です。

あと、解雇が無効になったときに、復職以外の道として、金銭で補償する選択肢は今はないのですけれども、それを仮に定めて、例えば、ドイツのように12か月分といったルールが決まれば、労働審判のときの和解金の水準にも影響を与えるのではないかと、ベースとなる水準ができるのではないかという意見があるのですが、これについてどうお考えかというのを教えてください。

○佐々木弁護士 まず、泣き寝入りの改善策なのですけれども、先ほど言ったことと矛盾するかもしれないのですが、行政の手続で解決するものがあるのだったら、それが早いので、1回で終わってしまいますので、泣き寝入りするよりかは何らかの手続を踏んで、納得を得るといえることにはあるのかなとは思っているところです。

ただ、もっと前で諦めてしまう人はそもそも争おうと思わないという気持ちが強いのです。身の回りでもいろいろ理不尽な目に遭っている人はいますが、自分はそういうのは嫌だからみたいな感じになってしまう方は、それは最初から対象外なのかなと。

おかしいと思って、争いたいだけでも争えないということはどうにかするという意味では、労働局のあっせんの利用のハードルは大分低いですが、それをさらに下げて、解決率を上げるとなれば、全て出頭強制をする、要するに、出頭しない使用者側に何らかの

ペナルティーを与えると。

判定機能については、あっせん委員の人たちを見ると、判定させるのはちょっと酷かなという感じはしますね。件数と、申立書とかも素人が書いているので、これで何か権利関係を判定しろと言うのも酷かなとは思いますが、何らかの判定機能がないと紛争は終わらないですね。自分のやったことが間違っているのか、正しいのかということにも労働者はかなり関心を持っているので、そこら辺の結論が出ないことにはなかなか解決率は高まらないかなという気はしています。

それと、金銭で補償するというものをもし定めた場合にどうなるかということなのですが、労働審判の解決とか、影響があるのは間違いないと思います。ただ、その影響が良いものになるかどうかというのはちょっと疑問かなと思っています。

例えば、12か月という一つの基準を採ったとすると、どんなにひどい解雇であっても12か月以上出ないということになってしまうのです。私の経験上、ひどい解雇の場合は短期間に勤めていて、すぐに解雇されたような場合でもかなり高い和解水準を審判委員会が示すことがあります。だから、12か月というのは安くはないと思いますけれども、上限を決められてしまうと、どうしても労働側からするともっと取れた事案もたくさんあるのということで、反発が生まれるのではないかと思います。

あと、金銭で補償ということ自体、事実上、労働審判などの金銭解決というところで行われていますが、これは先ほども言いましたとおり、労働者の選択として、しているのであって、もし、これを使用者側の選択で金銭で補償ができるとなってしまうと、恐らく労働側からするとおおよそ受け入れられないことになります。

先ほどから言っているように、復職という選択肢があるということが、労働者にとってはいろいろな思いを自分の中で選択しながらやっていくというところがあるので、その1つの選択肢が、一定程度の金銭を支払われたら奪われてしまうということになると、メニューが増えたのだけれども逆に今よりも窮屈になってしまうのではないかという懸念があります。

○鶴座長 すみません、私の方からまた2つばかり御質問したいのですが、2ページで、和解のところでcとdがありますね。解雇時に退職して金銭解決と和解時に退職して金銭解決と、数はcの方が多いです。この2つの違いなのですが、cの方は解雇時に遡るということだから、バックペイは払わないということではないですね。

○佐々木弁護士 ないですね。この違いはいろんなことがあるのです。例えば、社会保険などを会社に負担させるためには、和解時に退職するとなると、解雇された期間の年金とか健康保険とか、そういうものを会社負担分払ってもらえるのです。もちろん、労働者側も負担分を払わなければいけないのですが、そこをやりたいという労働者も中にいるし、また、経歴上、間を空けたくない、例えば、辞めてすぐ次の就職先を探さなくてはいけないときに、1年間裁判で争っている間、退職を解雇時にしてしまうと、解雇時から和解時まで無職期間としてのブランクがあって、あなたはその間何をやってたのです

かと聴かれてしまう。この期間を埋めたいために、和解時に退職するという形を採ることがあります。ただ、このときに非常に税金の計算とか社会保険料の再計算、年金の巻き戻しとか、いろいろ事務上の面倒なことがあるので、実際、そんなにそれを強く望まない限りは利用されていない。

○鶴座長 dの方が、逆に言うと、使用者側にとっては非常に負担はもちろん高いし、労働者にとってはこちらの方が良いのでしょうかけれども、実際としては力関係からcの方が多くならざるを得ないという現状と。

○佐々木弁護士 どちらかというとな事務の手續が面倒くさいので少ない。

○鶴座長 事務の手續が面倒くさいという方で来ている話が多いと。

○佐々木弁護士 実際、今言ったとおり、使用者側の負担分が増えたりするものがあるわけですね。その分、解決金から差し引いたりすることもあるのです。バックペイ以外に退職するということで解決金を乗せるのですけれども、そこから差し引いたりするので、もちろん、差し引かない場合もあります、いろんな対応をしているので、別に必ずしも使用者側の負担が多くなるというわけではなくて、事務手續として負担が多くなるというのが実際のところだと思います。

○鶴座長 それと、もう一点、最後の解決金の水準のところ、御指摘のように、いろいろな要素があって、千差万別ですというのは全く私も同意なのですが、ここの中で挙げられている勤続年数という点において、どんな感触をお持ちなのか。というのは、ヨーロッパでは非常に明確に勤続年数で決められているのですが、日本の場合は、なかなかそこは必ずしも明確でないということをいろんな方からお伺いするのですが、ただ、一つの要素としてここに挙げられていますね。それがどれぐらいの影響を持つものなのかということをお考えになっているところで何か教えていただければ。

○佐々木弁護士 私は労働側の弁護士なので、勤続年数が長い人の場合は長いということ強調して、できるだけ解決水準を高めようとしています。短い人でも、短くても高くなければいけないのだという理屈をつくって高くしようとするので、必ずしも一貫した考えがあるわけではないのですけれども、勤続年数が長い場合の裁判所の反応は、やはり真面目にここまでは何もなく勤務していた人にここで辞めてもらうのでしょうか、だったら相当のお金を払ったらどうですかという説得に使ってくれているようです。

○鶴座長 実際の判断において、勤続年数というのはそれなりに現場においても重要な要素として認識されているという理解は良いのですかね。

○佐々木弁護士 そうですね。ただ、必ず比例しているわけではないというところが難しいところですね。長ければ尊重はしてもらえるというのはあるとは思いますが、短い方が、これぐらいしか勤めていないのでと言われることはありますね。

○鶴座長 でも、それは状況が違ってくるのは、先ほどおっしゃったように、解雇の無効の度合いとかケースで、これはひどいではないかという場合で、非常に逆転するケースが出てくるという考え方でよろしいのでしょうか。

○佐々木弁護士 かなり机上の空論かもしれませんが、全く同じ理由で解雇されて、同じような働き方をした2人がいて、1人が30年勤務していた、1人は半年だったというときの解決金は、30年勤務していた人の方が高くなるだろうとは思いますが。

○鶴座長 ありがとうございます。

○島田専門委員 ここで言うのも変なのですけれども、今のとヨーロッパとの若干の違いは、日本は勤続年数が給与に割とストレートに反映してしまっているのです。だから、ヨーロッパなどでいう月数を勤続年数に伴って増やすというのになかなかなじまない部分が多分あるのだと思います。

○佐々木座長代理 ちょっと違う視点でお尋ねしたいのですけれども、労働側の弁護士としてお仕事をされていて、解雇の理由というのはどういうものが最近多いのか。あるいは、先ほどからひどい解雇の場合という理由が出てくるのですが、ひどい解雇とおっしゃるのは、例えばどういう解雇のことをおっしゃっているのかというのが1点。

また、同時に、幾ら労働側の弁護士といえども、これは解雇されても仕方がなかったのではないだろうかと思うケースにも出くわすのではないかと想像するのですが、そういうケースはどういう解雇の理由なのかということです。

続けてですけれども、解雇に遭った人たちをきちっと守り、継続して何らかの労働ができて、世の中に貢献していただくというのが私たちも趣旨としてやっているのですが、解雇の件数を少なくできたら、要するに、解雇の解決策を今はここではディスカッションしましたが、同時に、解雇というものがそもそも少なくなっていけば、もしかするとより良いのではないかと思ったりもするのです。

その少なくする方法が、弁護士としては仕事が少なくなって申し訳ないのですけれども、解雇件数を少なくするというのを考えた場合に、例えば、逆に雇用計画の、ジョブディスクリプションを明確にしたり、雇用期間なり条件を明確にして、お互いにこれをやればちゃんと雇ってもらえるし給与ももらえる。でも、これをやらなかったらもらえないということが、今までの日本の労働慣習を少し変えながら明確にしていったら、逆に、厳しい社会にはなると思うのですが、解雇というトラブルが少なくなるという可能性もあるのではないかと考えるのです。

なので、今、解雇の理由で何がが多いのかと、逆に、幾ら労働者側に立ってもこれでしょうがないねと思うケースがあるのかどうかという話と、弁護士の立場から解雇件数を少なくするために何か良い案があれば教えていただきたいと思います。

○佐々木弁護士 まず、解雇理由ですけれども、最近目立つのは、業務について改善してくださいということをいろいろ言ってきて、それが改善できないという事実を積み上げて解雇するというやり方です。このとき、改善してくださいという内容が合理的で中身のあったら良いのですが、かなり高いものを要求して、要求どおりに行っていないかといって解雇するというのが一時期多かったかなという気はします。まだ多いかもしれません。

あとは、最近、能力不足を理由とするものもまた多くなってきたかなという印象はあります。

ただ、本当にいろんな解雇理由があって、たまたま弁護士のところそういうのが続けば多いかなというぐらいのイメージでありますので、リーマンショックの頃は整理解雇が多かったですが、そこまでの顕著な特徴があるかというのと、そんなにないかと思います。

ひどい解雇というのは、例えば、物を売る商売だからといって、その社長がキャンプに労働者たちを連れて行ったときに、ある労働者がビールの箱を開けて、逆さにしてビールをがさがさ出した。これが解雇理由だという解雇とか、とてもではないけれども、そんなことは解雇理由にならないですが、それは物を粗末に扱っている、おまえは何だということで解雇理由にしたり、コネで入ってきた社員の指導担当とされたときに、コネで入った社員がその指導担当が気に入らないからと言ったら、指導していた側が解雇になったとか、非常に人間臭いというか、独断でやってしまうような解雇がひどい解雇というものになります。

事案によっては、解雇も仕方がないなというのはあります。そのときは、例えばその中でも、一片でも労働者の側に理があるのであれば受任することはありますけれども、全くないようなものはしないですね。さすがにやっても負けてしまうので、負けてしまうということは労働者にとって弁護士費用の無駄なので、これはできないと、自分の見立てでは勝てそうにないのでほかの先生のところに相談に行ってもいいけれども、私はやれませんかと言っています。そういうのもあることはあります。

解雇の件数を少なくするのにどうするかということなのですが、先ほど言ったジョブディスクリプションとか、条件を明確化するというのもあるとは思いますが、解雇が無効になる法理論というのは権利濫用なので、そういったことを幾らやったとしても権利濫用だという論立ては可能なのです。だから、そういったことをやったとしても、恐らく新しい紛争の類型が生まれるというぐらいで、何かが解決するという気はしません。

どちらかという、解雇を少なくするのであれば、今みたいなひどい解雇を少なくしなくてはいけないと思うのです。そうすると、使用者側に対する教育というものをどうするかということの方が大事なのではないかと思います。

○鶴座長 ほか、何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。

では、佐々木先生、大変貴重なお話を本当にありがとうございました。本件については、引き続き議論を行ってまいりたいと思いますが、本日は議論はここまでといたしまして、これにて会議を終了したいと思います。本日はお忙しい中、お集まりいただきまして、ありがとうございました。