

規制改革会議 雇用ワーキング・グループ
平成 27 年 1 月 23 日
弁護士 石寄 信憲

1. 解雇の金銭解決制度

(1) 代表的な意見 (H17.9.15 今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書 資料 5)

- 労働者は、裁判上の和解や労働審判制度 (H18. 4. 1 施行) において金銭解決を求めることができるため、労働者側に金銭解決のニーズはないとの指摘もある。

(2) 上記 (1) に至るまでの経営法曹会議の意見 (資料 2,3,4)

- 金銭補償の選択権を原職復帰が現実的でない事情がある場合には、裁判官にも裁量的な選択権を与えることも考慮すべきであろう。

(3) 制度の問題

- ① 解雇無効判決確定までの期間
- ② バックペイ金額の取扱い
- ③ 使用者からの金銭解決の申立の可否
- ④ 解決金の額の基準

(4) 解雇の金銭解決と労働審判

2. 雇止めの金銭解決制度

(1) 経営法曹会議の意見 (資料 4)

- 有期労働契約は本来期間満了で終了するものであり、長期継続雇用を予定しないものであることから、雇止めに係る紛争については、金銭的解決の方法が最も妥当なものといえる。

(2) 今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書 (資料 5)

- 雇止めについて金銭解決制度を導入するためには、雇止めは客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当と認められない場合は無効であるとの取扱いの確立を先行させる必要があると考えられる。

(3) 雇止めと解雇権濫用法理の類推適用に関する判例整理 (資料 8)

(4) 労働契約法第 19 条の制定 (H24.8.10 施行)

(5) 労働契約法第 18 条の制定 (H25.4.1 施行)

(6) 雇止めの解決金の額の基準 (勤続年数、更新回数等)

(7) 雇止めの金銭解決と行政機関のあっせん

3. 労働審判における解決状況（資料6）と将来見通し

（1）解決状況

- ① 新受件数
- ② 上記①の事件種類
- ③ 既済件数（終局事由）
- ④ 平均審理期間
- ⑤ 代理人の選任状況

（2）将来見通し

- ① 現状の問題点
- ② 事件種類の限定の必要性
 - イ) 地位確認請求事件
 - ロ) 上記イ)に残業代未払請求ないしハラスメントに係る損害賠償請求事件が付加される事案

（3）東京簡易裁判所における労働調停の状況

4. 行政機関における解決状況（資料7）と将来見通し

（1）解決機関

- ① 紛争調整委員会あつせん
- ② 労政主管部局あつせん
- ③ 都道府県労働委員会あつせん

（2）あつせん件数、解決率、解決期間

（3）解決率向上の施策ないし制度導入のポイント

5. 解雇の有効性の判断要素としての金銭支払・アウトプレースメント

（1）整理解雇の判断要素としては考慮対象となる（資料1）

（2）普通解雇の判断要素として今後考慮対象とすべきである

6. まとめ