

規制改革会議雇用WG説明資料

「労使双方が納得する雇用終了の在り方」に関する検討状況

平成27年11月6日

厚生労働省労働基準局 労働条件政策課

規制改革実施計画（平成27年6月30日閣議決定・抜粋）

（ ．分野別措置事項）

2 雇用分野 （2）個別措置事項 円滑な労働移動を支えるシステムの整備

No	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管省庁
4	労使双方が納得する雇用終了の在り方	現在ある多様な個別労働紛争の解決手段がより有効に活用され、労使双方が納得する早期解決を実現するため、次に取り組む。 a 都道府県労働局が行うあっせんの参加勧奨について引き続き取り組むとともに、その検証を行いつつ、必要な場合には更に使用者の自発的参加を促す方策の検討を行う。 b 労働委員会の機能の活用促進・強化と司法的解決との連携に向けた方策の検討を行う。 c 労働紛争解決システムの在り方について、紛争解決の早期化と選択肢の多様化等の観点に立って、労使の代表者や法曹関係者、学識経験者等を幅広く参集した議論の場を速やかに立ち上げ、「『労使双方が納得する雇用終了の在り方』に関する意見」（平成27年3月25日規制改革会議）に掲げられた課題等について、論点を整理した上で検討を進める。	a及びb 平成27年度検討・結論。結論を得次第速やかに措置 c 平成27年中、可能な限り速やかに検討開始	a 厚生労働省 b及びc 厚生労働省及び法務省

（参考）「日本再興戦略」改訂2015（平成27年6月30日閣議決定）

（2．雇用制度改革・人材力の強化

2 - 1．失業なき労働移動の実現/マッチング機能の強化/多様な働き方の実現/若者・雇用制度改革・人材力の強化

（3）新たに講ずべき具体的施策

また、我が国の雇用慣行がとりわけ諸外国から見て不透明であるとの問題を解消し、雇用終了を巡る紛争処理の時間的・金銭的な予見可能性を高め、結果として、人材の有効活用や個人の能力発揮に資するとともに、中小企業労働者の保護を図り、対日直接投資の促進に資するよう、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する紛争解決システム等の在り方について具体化に向けた検討を進め、制度構築を図る。

）予見可能性の高い紛争解決システムの構築等

労働紛争の終局的解決手段である訴訟が他の紛争解決手続と比較して時間的・金銭的負担が大きいこと等から訴訟以外の解決手続を選択する者もあり、その場合には、訴訟と比較して低廉な額で紛争が解決されていることや、労使双方の事情から解雇無効判決後の職場復帰比率が低いこと等の実態があることから、「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析・整理の結果や諸外国の関係制度・運用に関する調査研究結果も踏まえつつ、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する紛争解決システムを構築する必要がある。このため、解雇無効時における金銭救済制度の在り方（雇用終了の原因、補償金の性質・水準等）とその必要性を含め、予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方についての具体化に向けた議論の場を直ちに立ち上げ、検討を進め、結論を得た上で、労働政策審議会の審議を経て、所要の制度的措置を講ずる。

平成 27 年 3 月 25 日

規 制 改 革 会 議

「労使双方が納得する雇用終了の在り方」に関する意見
紛争解決の早期化と選択肢の多様化を目指して

1. 改革の視点

雇用終了時における紛争を未然に防止するためには、雇用開始時に終了事由を含めた就業規則や労働条件が明示され、労使双方が納得した上で労働契約が締結されることが何より重要である。多くの場合、当事者の合意の下に雇用契約が終了に至っているが、紛争が生じた場合には、早期に納得のいく解決が得られることが、働く者にとってきわめて重要である。

現在、都道府県労働局や労働委員会における「あっせん」、裁判所における「労働審判手続き(調停)」などの制度が整備され、裁判所における「訴訟」とともに目的や事情に応じた解決手段を選択できるようになっている。また、それぞれにおいて金銭的な解決も図られている。しかしながら、現実には解決までに要する時間的・金銭的なコストをどこまで負担できるかで選択できる手段が限られてしまうことが多い。

例えば、労働局のあっせんは利用しやすいが解決率が低いため、不当な解雇でも解決金すら得られないことが珍しくない。一方、訴訟での長期にわたる係争が可能な場合には、有利な和解金を期待して、敢えて解雇無効(労働契約の継続)を求めて争うこともあり、解決手段によって解決金額の水準に差が大きいことが指摘されている。

このように解決までの期間や解決金がまちまちで、紛争解決の予測可能性が低いことが、労使双方の雇用終了への対応に歪みをもたらしている。

2. 改革のポイント：利用者の視点からより使いやすく納得感の高いものに

現在ある多様な解決手段がより有効に活用され、利用者の視点からより使いやすく、かつ労使双方が納得する早期解決が実現するようにすることが必要である。

また、訴訟において「解雇無効」となった時は、これまでの雇用契約の継続が確認され、元の職場への復帰の道が開かれるが、その判断は企業に任されているため、必ず実現できるとは限らない。企業との信頼関係が崩壊している場合などを含めさまざまな事情で復帰が困難な場合に、不当解雇に対する権利行使方法として労働者側に金銭解決の選択肢を付与することで、ニーズに沿った早期解決が期待できる。

そのため、次の改革に取り組むことを提言する。

3. 今後取り組むべき課題

(1) 都道府県労働局が行うあっせんへの参加を促す方策

- 国民にとってより身近で利用しやすい労働局のあっせんは、当事者が参加した場合の解決率が高いが、現在は使用者側の参加率が低いことから全体の解決率も低い。このため、使用者の自発的参加を促す方策について検討すべきである。

(2) 労働委員会の機能活用・強化と司法的解決との連携

- 労働委員会は労使の委員が説得に参加し、納得感の高い解決が得られるため、その機能（あっせん等）を活用しやすくし、さらに強化すべきである。また、訴訟において当事者同士の話し合いや和解による解決を目指す場合も、労働委員会の機能を効果的に活用できるよう、その方策を検討すべきである。

(3) 裁判所の訴訟における解決の選択肢の多様化に向けた解決金制度の検討

- 訴訟の長期化や有利な和解金の取得を目的とする紛争を回避し、当事者の予測可能性を高め、紛争の早期解決を図ることが必要である。このため、解雇無効時において、現在の雇用関係継続以外の権利行使方法として、金銭解決の選択肢を労働者に明示的に付与し(解決金制度の導入) 選択肢の多様化を図ることを検討すべきである。またこの制度は、労働者側からの申し立てのみを認めることを前提とすべきである。
- 一方、解決金制度の設計・導入の仕方によっては、現状の訴訟を通じた和解と比べて解決に至るまでの期間が長期化する懸念もある。紛争当事者の行動に及ぼす影響に十分留意しつつ、検討を進めるべきである。

以上の検討項目について、労使の代表者、厚生労働省などの関係省庁、関係会議体が密接に連携して検討を開始し、結論を得るべきである。

以上

参考：規制改革実施計画（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）

事項名：労使双方が納得する雇用終了の在り方

労使双方が納得する雇用終了の在り方について、紛争の未然防止及び円滑な労働移動に資する観点から、下記の事項を含め、検討を行う。

個別労働関係紛争解決に関する行政機能の強化について検討する。【平成 26 年度検討開始、1 年を目途に結論】

諸外国の関係制度・運用の状況に関する調査研究を行うなど、労働契約関係の継続以外の方法を含め、労使双方の利益に適った紛争解決を可能とするシステムの在り方について検討を進める。【平成 26 年度中に調査研究を行い、その結果を踏まえ検討を進める】

透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会 開催要綱

1. 趣旨・目的

個別労働関係紛争の増加傾向に伴い、労働紛争解決システムについては、民事訴訟等の一般的な司法手続に加え、個別労働関係紛争解決制度(平成13年10月施行)及び労働審判制度(平成18年4月施行)等が整備されてきた。

一方で、民事訴訟と比較して、他の紛争解決手段では低廉な額で紛争が解決される傾向にあることや、労使双方の事情から解雇無効判決後の職場復帰比率が低いこと等の実態がある。また、解雇等の雇用終了をめぐる紛争処理に時間的な予見可能性が低いとの指摘もある。

このため、「『日本再興戦略』改訂2015」(平成27年6月30日閣議決定)及び「規制改革実施計画」(同日閣議決定)に基づき、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する紛争解決システム等の構築に向けた議論を行うことを目的として、「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」を開催する。

2. 検討事項

本検討会においては、次の事項について検討を行う。

- ・ 既に制度化されている雇用終了をめぐる紛争等の多様な個別労働紛争の解決手段がより有効に活用されるための方策
- ・ 解雇無効時における金銭救済制度の在り方(雇用終了の原因、補償金の性質・水準等)とその必要性

3. 運営

- (1) 本検討会は、厚生労働省労働基準局長が学識経験者及び実務経験者の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会においては、必要に応じ、(1)の参集者以外の学識経験者及び実務経験者等の出席を求めることがある。
- (3) 本検討会の議事については、別に本検討会において申し合わせた場合を除き、公開とする。
- (4) 本検討会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (5) 本検討会の庶務は、関係府省等の協力を得て、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において行う。

▶ 第1回会合を10月29日(木)に開催。第2回は11月下旬を予定。

透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会
参集者名簿(五十音順)

荒木尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
石井妙子	弁護士(太田・石井法律事務所)
大竹文雄	大阪大学社会経済研究所教授
岡野貞彦	経済同友会常務理事
垣内秀介	東京大学大学院法学政治学研究科教授
鹿野菜穂子	慶應義塾大学大学院法務研究科教授
小林信	全国中小企業団体中央会労働・人材政策本部長
小林治彦	日本商工会議所産業政策第二部長
高村豊	日本労働組合総連合会東京都連合会アドバイザー
土田道夫	同志社大学法学部・大学院法学研究科教授
鶴光太郎	慶應義塾大学大学院商学研究科教授
徳住堅治	弁護士(旬報法律事務所)
斗内利夫	全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟政策・労働条件局長
中村圭介	法政大学大学院連帯社会インスティテュート教授
中山慈夫	弁護士(中山・男澤法律事務所)
長谷川裕子	日本労働組合総連合会参与
水島郁子	大阪大学大学院高等司法研究科教授
水口洋介	弁護士(東京法律事務所)
村上陽子	日本労働組合総連合会総合労働局長
八代尚宏	昭和女子大学グローバルビジネス学部特命教授
山川隆一	東京大学大学院法学政治学研究科教授
輪島忍	日本経済団体連合会労働法制本部長

座長

< 議論の進め方 >

労使双方が納得できる議論となるよう、互いの立場を思いやりつつ、よりよい制度づくりに向けて議論を進めるべき。また、解雇無効判決時における金銭救済制度が注目されがちであるが、紛争予防と紛争解決が重要。

検討会の進め方として、金銭救済制度の創設を前提とせずに議論するべき。また、個別労働関係紛争解決システムの現在の様々な解決手段(労働局や労働委員会におけるあっせん、労働審判、民事訴訟)がどのように機能しているかについて、共通認識を作る必要があるのではないかと。

現行の紛争解決システムの運用に関することのみであれば所管の審議会で議論すればよい。成長戦略としてグローバルにも通用するようなルール作りについての要請があり、この検討会が立ち上がったことを踏まえれば、そうした立法政策の大枠をここで議論するべき。

現状の労働紛争解決システムが有効に機能しているかという議論と、解雇の金銭解決ルールの創設や、ADRと司法手続の連関性といった立法政策上の議論は有機的に関連しており、両者を一体的に検討することが必要。

紛争解決に関わる当事者のヒアリングが必要であり、ヒアリングはテーマを分けて丁寧に行うべき。労働相談、あっせん、労働審判、裁判で、それぞれどうやって解決しているのかを知ることが必要。また、監督署・総合労働相談コーナー・法テラスなどへ相談に行った労働者が、その後どの紛争解決機関へ行くのかといった動きを知ることが必要。

< 既存の労働紛争解決システムの運用に関する意見 >

労働委員会あっせんの長所、すなわち、使用者側の参加率を高める観点から、労使委員による当事者の説得や、調整に十分な時間を掛けていることに注目し、他制度の改善に活かすべき。

労働局あっせんは解決金水準が低いとされるが、解雇が不当ではない事案もあっせんの対象として含まれていることは前提として共有すべき。

労働審判制度は、法曹関係者も含めて労使とも高く評価しており、これをより使いやすい制度にしていくことが重要。労働審判の創設により予見可能性は向上している。

中小企業労働者には訴訟や労働審判へのアクセス障害(労働審判制度を知らない、弁護士費用が払えない等)があり、その解消が課題。

紛争解決の現状をみると、紛争防止のため、まずは現行のルールや基本的な労働法令の周知徹底が必要。

< 解雇無効時における金銭救済制度をはじめとする立法政策に関する意見 >

(金銭救済制度について)

社会的に何が合理的なのかがわかるよう、解雇に関するルールの明確化という観点から金銭救済制度の創設が必要。あっせん・労働審判等で既に金銭解決がなされており、是か非かを議論しても意味がない。制度の創設に当たっては、欧州諸国のように、補償金の上下限を定め裁判官が判断するという仕組みを考えるべき。

日本型システムがほころびを見せる中で、グローバル化に対応し、他の改革と連動した改革を行い、外国企業をアトラクトし、日本経済再生につなげていくことが重要。

我が国の解雇訴訟では依然としてYesかNoの二択なので、勝敗の見通しが困難。法律上の制度の中で金銭水準を示して解決するというのも、予見可能性を高めるための一つの手法。

個別紛争のあっせんはじめ、現行制度下で行われている金銭解決に関し、勤続年数、年齢、正規・非正規などの詳細なデータを分析した上で、欧州の制度も参考にしつつ、例えば何らかのガイドラインを作るべき。

解雇の金銭救済制度は、解雇しやすくするというのではなく、あくまで、労働者に多様な手段を用意するために検討すべきもの。その意味でも、その申立主体は、労働者側に限るべき。そうすれば労使双方の納得が得られる。

解雇の金銭救済制度は、平成18年の労政審建議で「引き続き検討」となっているところ、まずは、当時から現在にかけて、どのような事情の変化があったのかを捉えるべき。

解雇の金銭救済制度に関する検討は、手続面を含め、かなりテクニカルな議論が必要。その際、現行の裁判の中で、解雇について損害賠償請求を認容しているものについても分析が必要。

紛争解決の際、解決金水準は個別事案に応じ、当事者の主張を考慮して決めることとなる以上、一概には決まらないというのが経験からの印象。

解決金水準にはいろんなファクターが影響する。賃金水準や、解決にかかる期間もそうだが、本質的なのは、データ化が難しいが、心証形成。また、そもそもの根幹である苦情・不満への対処についても、紛争解決に含まれているのではないか。

(その他の立法政策について)

多様なシステムは整備できたが、それぞれの関連が不十分。労働局のあっせんが不調だった後、行政のADRから司法の訴訟制度に移る際に、円滑にステップアップできるようにするための制度の整備が必要。諸外国では(あっせんの前置などを)整備している例もある。

日本は、地位確認はできるが就労請求権がないということが大前提である旨を共有すべき。

解雇無効等を訴えることのできる労働者はごく一部であり、ほとんどが泣き寝入り。更なる有効な解決手段の整備が必要。