

## 第7回働き方・人への投資ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：令和6年5月10日（金）10:00～11:30

2. 場所：オンライン会議

3. 出席者：

（委員）間下 直晃（座長）、堀 天子（座長代理）、中室 牧子

（専門委員）鈴木 俊晴、安中 繁

（事務局）稲熊次長、麻山参事官

（説明者）吉村 紀一郎 厚生労働省労働基準局労働関係法課長

村上 達志 労働組合あおぞらユニオン 執行委員

4. 議題：

（開会）

1. 労使双方が納得する雇用終了の在り方について

（閉会）

5. 議事録：

○麻山参事官 定刻となりましたので、ただいまより、規制改革推進会議第7回「働き方・人への投資ワーキング・グループ」を開催いたします。

委員、専門委員の皆様におかれましては、御多用中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。

本日はオンライン会議となりますので、あらかじめ送付いたしました資料を画面共有いたしますが、お手元にも資料を御準備いただきますようお願いいたします。

会議中は雑音が入らないようミュートにさせていただくとともに、発言される際にはミュートを解除して御発言いただき、発言後は速やかにミュートに戻していただくよう御協力をお願いいたします。

会議中は御自身の映像を表示した状態で御参加いただきますようお願いいたします。

続きまして、本日のワーキング・グループの出欠状況について御報告いたします。ワーキング・グループの構成員につきましては、富山委員、山田委員、宇佐川専門委員、工藤専門委員、菅原専門委員、水町専門委員が御欠席でございます。

以後の議事進行につきましては、間下座長にお願いしたいと思っております。間下座長、よろしくをお願いいたします。

○間下座長 ありがとうございます。間下でございます。

それでは、本日の議題であります「労使双方が納得する雇用終了の在り方」というもの

について議論したいと思います。この労使双方が納得する雇用終了の在り方というものについては、9年前になる平成27年6月の規制改革会議の答申及び規制改革実施計画に盛り込まれておりましたが、その中に含まれていた解雇無効時の金銭救済制度の検討についてはいまだに結論が出ておらず、検討が続けられている状態ということであります。本件に関しましては、まず厚生労働省さんからこれまでの検討状況、現状、そして今後の予定等について御説明をお願いしたいと思います。

本日は厚生労働省から吉村紀一郎様にお越しいただいております。

それでは、15分程度で御説明をよろしくお願いいたします。

○厚生労働省（吉村課長） 厚生労働省でございます。

本日は、当初予定しておりました大臣官房審議官の増田が急遽国会に参考人として出席することになりまして、本日のワーキング・グループを欠席となりましたことについてまずおわびさせていただきます。

厚生労働省のほうで用意しております資料に基づきまして御説明いたします。資料の2ページを御覧ください。まず、解雇に関する紛争解決制度の概要についてでございます。解雇に関する紛争解決制度といたしましては、左から個別労働紛争解決制度、労働審判手続、民事訴訟の3つがございます。まず左側の個別労働紛争解決制度でございますけれども、労働局や労働基準監督署などに設置をしております総合労働相談コーナーで専門の相談員が対応するということに加えまして、労働局長が解決の方向を提示する助言・指導や紛争調整委員が当事者の間に入って話合いの促進を図るようなあっせんというのがございます。利用状況といたしましては、令和4年度のあっせんの申請件数は全体で3,492件でございますけれども、うち解雇については713件という状況でございます。

真ん中の労働審判につきましては、裁判官と労働関係の専門的な知識を有する方で対応しておりまして、話合いによる合意を図るような調停と労働審判委員会におきまして判断を下す労働審判ということがございます。調停により解決に至らない場合につきましては労働審判ということで判断が行われるわけでございます。運用状況につきましては、令和4年で見てもありますと新規受理件数は3,208件で、うち解雇等に係る地位確認を求めるものが1,641件となっております。

右の民事訴訟につきましても、訴訟の途中で話合いによる解決といたしまして和解というのもございますし、最終的な手続としましては判決がございます。運用状況といたしましては、令和4年の地方裁判所の通常訴訟新規受理件数のうち、労働に関する訴えが3,299件でございます。うち解雇等に係る地位確認を求めるものが962件となっております。

資料の3ページを御覧ください。解雇無効時の金銭救済制度の検討の背景でございます。解雇につきましては、労働契約法におきまして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は無効となっております。最終的には個別具体的に司法で判断をされるということになります。

また、訴訟の途中で和解が成立いたしますと判決に至らず、解決金の支払いによる合意解約ということがなされる場合もございます。和解等で支払われます解決金の中央値といたしましては、労働審判で月収の4.7月分、和解で月収の7.3月分程度という調査がございます。

また、左下でございますけれども、判決によりまして解雇が無効と判断されることもございます。その場合には労働契約の存続が確認をされたということになりますので、労働者の方には職場復帰していただくということになります。

ただ、実態といたしましては職場に復帰できないようなケースも存在しておりまして、こういった状態に至っている労働者の選択肢を確保するという観点から解雇無効時の金銭救済制度というのが検討されているという状況でございます。

資料の4ページを御覧ください。検討経緯でございます。冒頭に座長からもお話がございましたけれども、平成27年6月の閣議決定、規制改革実施計画におきまして、労使の代表者、学識経験者などを幅広く参集した議論の場を速やかに立ち上げまして、規制改革会議のほうで出されました意見に掲げられております課題などにつきまして論点を整理した上で検討を進めることとされております。また、日本再興戦略におきましても同じような記述があるということもございます。こういったことを踏まえまして、2015年10月から、緑のところでございますけれども、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立ち上げて議論をいただいております。平成29年5月に報告書を取りまとめたこととございまして、報告書につきましては、労働政策審議会労働条件分科会において法律的な論点につきまして専門的な検討を行うよう分科会長からの指示がございまして、平成30年6月に解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的な論点に関する検討会というものを新たに開催いたしまして、法的な論点について検討をいただいたこととございまして、この検討会につきましては令和4年4月に報告書を取りまとめたこととございまして、この結果を同じ令和4年の4月に労働条件分科会のほうに御報告いたしまして、12月にかけて議論を行っていただいたというものでございます。

5ページが、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の報告書の概要でございます。2のところは4つ丸がございまして、1つ目の丸ですけれども、金銭救済制度の必要性につきましては、労働者の多様な救済の選択肢の確保等の観点で一定程度認められ得るとされております。一方で金銭救済の水準につきましては、上限、下限等の具体的な設定を基準として設けることが適当であると取りまとめられております。最終的には労働政策審議会において法律的な論点につきまして専門的な検討を加えてさらに検討を深めていくことが適当という形で報告書が取りまとめられております。

資料の6ページを御覧ください。もう一つの解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的な論点に関する検討会の報告書のポイントでございます。こちらにつきましては、制度導入の是非は労働政策審議会において議論すべきという前提の下で、仮に制度を導入する場

合の具体的なイメージや主な論点を整理いただいております。制度のイメージといたしましては、解雇等が無効と考える労働者が裁判所に労働契約解消金の請求を行いまして、裁判所において解雇無効の判断と労働契約解消金の額の算定というのを行って、使用者に対して支払いが命じられた場合につきましてはその解消金というのを使用者が労働者に支払うことによって労働契約が終了するという制度が考えられるのではないかとということで整理をいただいております。また、解消金の考慮要素として考えられるものやバックペイの取扱いについても整理をいただいているところでございます。

資料の7ページを御覧ください。労働条件分科会で議論いただいた際に出ておりました主な委員からの御意見を整理したものでございます。左上が制度導入に反対の立場からの御意見でございますけれども、1つ目の黒丸ですが、解雇をめぐる紛争は既に労働審判で迅速な解決ができています。2つ目ですけれども、将来的に使用者申立ての制度導入につながる懸念がある。3つ目ですけれども、退職勧奨・リストラを後押ししかねない。4つ目ですけれども、制度外の自主的解決を強要するなど訴訟外の制度濫用が懸念されるといったところや、下から2つ目ですけれども、制度をつくることで救われる人はいないのではないかとといった御意見がございました。

下が制度導入に賛成の立場からの御意見でございますけれども、日本における解決金額は予見可能性が低く、諸外国と比較しても低水準であるという仮説の検証が重要でずとか、中小企業の場合では勤務地や部署などの環境を変えることが難しく、解雇無効の場合に労働者が復帰を希望しないことが考えられるといった御意見がございました。

また、右上ですけれども、中立的な立場からの御意見といたしましては、制度ができることによって救われる人がいるということデータを事例で示すことができないかですとか、本制度が解雇紛争や解雇そのものに与える影響を客観的なデータで捉えることはよいのではないかと思うが、外国の状況も含めて把握しているところはあるかといった御意見がございました。

こういった御意見を踏まえまして、令和4年度の労働条件分科会におきましては、労働条件分科会長から解雇や解雇をめぐる紛争の実態等、委員の皆様の御意見の背景にあるところについて、今後、できる限り明らかにしていく必要があるのではないかと考えます。内容によっては時間もかかるかと思っておりますけれども、そうしたものを踏まえつつ、引き続き検討していくこととしたいと総括がされたところでございます。

資料の8ページを御覧ください。現在の対応状況と今後の予定でございます。先ほど御説明しましたように、労働条件分科会の会長から総括いただいたことを踏まえまして、この制度に係る今後の議論に資するよう実態調査を実施しているところでございます。まず令和5年度につきましては、解雇等無効判決後における復職状況に関する調査というのを実施いたしました。これは裁判で解雇無効と判断された事案における復職状況や和解できずに判決に至った理由等を明らかにすることを目的といたしまして、弁護士の方々を対象としたアンケート調査を行ったものでございます。結果の速報については後ほど御説明を

させていただきます。

また、今後の実態調査として考えておりますのが、今年度につきましては2件の調査を実施したいと思っております。まず、個別労働関係紛争処理事案における雇用終了事案の内容分析といたしまして、裁判にも至っていないような解雇紛争に係る実態を明らかにしていこうということで、都道府県労働局のほうで実施しております個別労働紛争解決制度におけるあっせん事案の分析・調査を行うことを考えております。

また、もう一つは海外の調査といたしまして、諸外国における金銭救済制度の運用実態や社会的影響などについて法曹関係者や労使団体にヒアリングを行うことを考えているものでございます。こういったものに加えまして、今後、労働者の方々に対するアンケート調査も実施していくことを検討しているところでございます。

9ページを御覧ください。解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査の速報でございます。こちらにつきましては独立行政法人労働政策研究・研修機構が主体となつて行った調査でございます。労働弁護団、経営法曹会議等の弁護士団体に所属されておられます1,655名の弁護士の方を対象に、解雇・雇止めに係る訴訟事案につきましてアンケート調査を行ったものでございます。

調査の結果につきましては、10ページ以降でございます。まず10ページでございますけれども、解雇無効判決後の復職状況と復職しなかった理由を伺っております。54.5%の方が復職していないという回答でございます。その理由といたしましては右側でございますけれども、復職後の人間関係に懸念とか、訴訟で争ううちに退職する気になった、それから労働者の復職に対する使用者の拒否が強いといったところが上位になっております。

11ページにつきましては、一旦復職をした後で退職していないかということをお伺いしております。2割弱の方が復職後に退職をしたと回答いただいております。数としては少ないので、理由についても集中しておりますけれども、使用者の嫌がらせや職場にいづらくなったという回答が多くなっております。

12ページを御覧ください。裁判所の和解案を拒絶した当事者がどちらであったのかということをお伺いしております。左側は和解を拒否した理由を御回答いただいております。左側で見ますと、拒否したのがどちら側かということにつきましては労働者側が拒否したというのが最も多くて、その次が労使双方から拒絶したというものが多くなっております。右上は労働者が拒絶した理由を伺っております。こちらにつきましては合意退職の和解ですが労働者が復職を希望といったものや、合意退職の和解案ですけれども解決金が低かったといったところが回答としては多くなっております。また、右下でございますけれども、使用者が和解を拒絶した理由について伺いますと、不明というものが多くなっておりますけれども、それを除きますと合意退職の和解案ですが使用者が金銭支払いを希望せずとか、地位確認の和解案でしたが使用者が復職を希望せずといったところの回答が多くなっております。

13ページから15ページにかけては労働者が解雇等訴訟を提起した理由をどのように捉えておられるかということを伺っておりまして、強く当てはまるという青の部分が多かったところを御紹介いたしますと、13ページの右上でございますけれども、訴訟によって給与収入など経済的利益を守りたかったとか、右下の訴訟によって事実関係や解雇の有効性の有無をはっきりさせ、公正な解決を得たかったといったところが高い回答割合になっております。

また、16ページと17ページにかけまして、使用者のほう解雇等訴訟に期待したことについて伺っておりまして、こちらにつきましては16ページの左下の会社の権利を実現したかったとか、右下の事実関係や解雇の有効性の有無をはっきりさせ、公正な解決を得たかったといったところの強肯定という青い部分の割合が高くなっているという結果でございました。

こちらからの説明は以上でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

次に、有識者の方からヒアリングを行いたいと思います。御説明者として労働組合あおぞらユニオン執行委員、社会保険労務士の村上達志様にお越しいただいております。

それでは、8分程度で御説明をよろしくお願いいたします。

○労働組合あおぞらユニオン（村上執行委員） よろしく願いいたします。

今日はせっかくお呼びいただいたので、私が5年強、ユニオンの執行委員として実際に私が携わった事例について、生の声を皆さんに御紹介したいと思います。

まず、私の団体交渉の進め方なのですけれども、もともと社労士として経営者の労働相談を受けてきた経験を生かしまして、現在は労働者側のユニオン執行委員として労使双方満足の解決を常に目指しています。経営者側社労士のときも同じような姿勢でした。

我々の役割は、労使の行き違いを解消する通訳的役割と思っています。そこでどちらが悪いという対立の図式を何が行き違いの原因だったかという相互理解の場に変えることを目指しています。

ここからは、ワーキング・グループからの質問に答えるという形で報告させていただきます。解雇に遭われた労働者はどのような対応を取っているのか。一度解雇を通告された労働者が職場復帰した例はなく、ほとんどが金銭解決になっています。解決金額は、賃金月額総額の1か月分から3か月分が多くなっています。当面の生活費に困窮する労働者の方も多くて、家賃を滞納するだとか、携帯電話が差止めになるという話もよく出てきます。また、精神的ショックから精神を病んでしまう労働者も多いです。おおよそ3割から半分近くが病んでしまっているのではないかなという印象です。

2番目です。解雇に遭われた労働者は現状の紛争解決制度に対してどのような課題を感じているか。これに関しては、今回、改めて私の過去の依頼者の方にヒアリングをしました。それを大きく4つに分類して、その生の声も併せてお知らせしたいと思います。

解雇は精神的にも日常生活的にも大きな打撃である。企業は生活の立て直しのため、相

応の解決金を支払う義務があると思う。メンタルの改善においても必要・必須だと思う。

2番目が、解決金をもらえるまでの期間を食いつなぐのはとても大変である。労働審判が長引くことで多くの妥協を強いられる。これは労働審判だけではなくて通常の団体交渉を通じてもやはり期間が長くなってしまふことが多いので、同じようなことが寄せられています。

3番目が、現行の労働審判や民事訴訟は難易度が高い。解雇理由に正当性がない場合でも、証明する手だてが少なく和解手続が長期化する。このほかにも自分が労働審判を訴える人になるという精神的な壁も高いという話も聞きます。

4番目が、何らかの金銭保障制度の導入は必要。現状では企業側へのペナルティーがごく僅かで、冷静な判断がなされないケースが多発していると思われるということで、今回回答いただいた方は皆さんこのような金銭保障制度の導入は必要なのではないかという答えでした。

次の3つ目に行きます。労働政策審議会で議論されている解雇無効時の金銭救済制度について、労働者にどのようなメリット・デメリットがあるのか。これは一口に解雇といってもいろいろなケースがありますので、今回、自分が扱った案件を4つのケースに分けてみましたので、ぜひそれを御覧いただきたいなと思います。

1番目のケースです。経営者は解雇したという認識を持っている。労働者も解雇されたという認識を持っている。これは多くは解雇通知書や解雇理由証明書という文書ではっきりと解雇が決定しているような状況ですね。①労働者に「問題」が少なく、経営者が安易に解雇してしまったようなケースでは、経営者が比較的高額な解決金の支払いに応じることが多い。おおよそですが、3か月分から6か月分になるのかなと。

②、実はこちらのほうが圧倒的に多いのですが、労働者が本人は無自覚なパワハラ気質を持っていたり、自分だけが正しいという傾向が強く、双方向の対話ができないなど、周りの社員にとって手に余る存在だったような場合は、経営者は解決金を払いたがらない。これは0というのが結構多くてせいぜい1か月分ということになるので、労働者の方は満足しないケースが多くて、そのような場合、我々ともうまくコミュニケーションが取れなくてほかに行ってしまふというケースも結構あります。

ケース2です。経営者は解雇通告したものの、その後撤回をした。労働者は解雇されたという認識のまま。経営者は本心では労働者には辞めてほしいので、解決金支払い交渉に乗ってくることが多い。ただし、そもそも解雇撤回した理由は不当解雇と労働者側から責められることを回避したいためのもので、多くの解決金を払おうとしない傾向にあるということで、解決金は1か月分から2か月分ぐらいになることが多いです。

次に、ケース3です。経営者は退職勧奨または退職強要をした。労働者は解雇されたという認識を持っているというずれです。経営者には解雇予告手当も含めた解決金支払い義務はないのですが、経営者からすると労働者は辞めてほしいので、解決金支払い交渉には乗ってくる人が多いということで、1か月分から2か月分ぐらいが多いのかなという感

じです。

そして、4番目です。経営者は退職勧奨したつもりはない。労働者は解雇または退職勧奨されたと認識している。これも大きなずれですね。経営者にとってはその労働者が残ってほしい人材であることも多いので、我々としても会社に残る方向で労働者と話をしますが、労働者の経営者に対する不信感が強く、そのまま退職になってしまっています。経営者としては解決金を支払う理由がないので、0か月から1か月になってしまうという事で、ここも労働者の納得には結びついていないというケースが多いです。

4つのケースから分かること、感じる事。解雇、退職勧奨、退職強要、労働者の勘違い及びセクハラなども含めたいずれのケースでも双方または片方の不信感は強く、ほとんどの労働者は退職する結果となっています。双方または一方が不信感を持ったときには雇用契約を終わらせることを肯定的に捉えたほうが、特に労働者の未来のためにはよいことなのではないかという見方もできるのではないかと思います。労働者側から見てその人に合った職場をもっと自由に選択できるような環境をつくることも必要ではないか。そのためには、雇用終了する際の労働者の生計費の確保は必須であると考えます。

そして、最初の問いに戻るのですが、解雇無効時の金銭救済制度を導入した場合に考えられること。メリットとデメリットというのは労働者側にとっても両方あり得ると思うのですが、結果的に企業が労働者を解雇しやすくなることがないとは言えないのではないかなと思います。とはいえ、私が見ている現実としては、経営者に嫌われた労働者の多くは退職に至っているので、そこに金銭保障が担保されるということは、救われる労働者が多いと思います。

あとは、解雇ではない会社都合退職には適用されない制度だとすると、というのは、ケースで御紹介したように実際には明らかな文書による解雇というのが私が扱う案件ではそんなに多くないのです。なので、これまで以上に企業が解雇することを恐れて退職強要のような方法で辞めさせようとする例が増えるという危惧を持っています。

最後にまとめです。今回、改めて労働者の意見や要望を聞いて、解雇時に解決金が支払われるかどうかは現在では事業主の裁量に任されているということなのですが、今後も解雇によって日々の生活が困窮してしまう労働者が発生し続けると実感しました。ここには掲載はしなかったのですが、私なりにこんな制度があったらいいのではないかなというのを考えたりしたのですが、同じように解雇時のトラブルを経験した労働者と経営者と、あとは仲介に入る労働組合の当事者の方はそれぞれ意見を持っているのではないかなと思います。ですので、これはすごくいいネーミングだなと私は思っているのですが、労使双方が納得する雇用終了の在り方について、対立ではなくて労使が一緒に考えるような場ができればよいと思いました。

私の報告は以上になります。ありがとうございました。

○間下座長 ありがとうございました。

ここから質疑応答に入りたいと思います。御意見、御質問のある方はZoomの「手を挙



げる」機能によって挙手をお願いいたします。それを受けましてこちらから指名をさせていただきますので、それから発言をするようにしてください。ということで、挙手ボタンを押していただければと思います。

では、安中先生、お願いします。

○安中専門委員 ありがとうございます。

厚生労働省の皆さんにお伺いしたいのですけれども、イギリス、フランス、ドイツでは金銭解決の制度が既に存在しているということなのですが、こういった制度なのか、概要・概略で結構ですので教えていただけないでしょうか。

○間下座長 厚生労働省さん、いかがでしょうか。

○厚生労働省（吉村課長） 概略ということで御説明いたしますと、まずイギリスにつきましては、解雇には公正な理由が必要ということは求められておりまして、解雇が不当だということで争われた場合につきまして、裁判などで解雇を不当と認めた場合につきましては、通常は現職復帰や再雇用の命令というのを出すということになっております。ただ、労働者の希望や現職復帰・再雇用の実現可能性を勘案いたしまして、現職復帰・再雇用が適当でないような場合につきましては、裁判所は補償金の支払いを命ずることがされていると伺っております。

また、フランスにつきましても同じように、解雇につきまして現実的かつ重大な理由が必要となっております。そのため、解雇をめぐる紛争でその解雇が不当ということで争われるということはありませんが、その裁判におきまして解雇が不当と認められた場合におきまして、裁判官のほうで復職を提案した場合でも、労働者や使用者のほうで復職の提案を拒否した場合につきましては補償金の支払いを命ずることがされていると伺っております。

ドイツでございますけれども、同じように解雇には社会的に正当な理由が必要ということでございますので、解雇をめぐる正当かどうかということが争われることがございますけれども、その争いの中で正当な理由がないとなった場合に、労働者のほうが労働契約の解消というのを申し立てた場合につきましては、補償金の支払いと労働契約の終了というのを裁判所が命じることができると伺っております。他方で、使用者が申し立てる場合につきましては、ドイツにおいては非常に要件が厳しいと伺っております。

○安中専門委員 ありがとうございます。

そうすると、日本の労働審判などの現場でも地位確認の請求というのが行われて、最終的には和解金ということで決着することがあるとはいえ、イギリス、フランス、ドイツでは労働者が地位確認請求をしているにもかかわらず解決金の支払いを希望するという選択肢を持っているという点に現在の日本との違いがあるということだと理解しました。ありがとうございます。

○間下座長 ありがとうございます。

ほかに御質問のある方はいらっしゃいますでしょうか。

では、鈴木さん、お願いします。

○鈴木専門委員 ありがとうございます。

私は研究者という立場から中立的であるべきかなとは思いますが、先ほどの金銭解決制度の議論の流れ等を見ますと、労働者がなかなか金銭解決に向けた声をそもそも上げにくいという状況が逆に労働者のイニシアチブによって金銭解決というオプションを持つことができるというところでプラスに捉えられる面もあるのかなと思いました。

ただ、一つ少し不安があるなと思ったのは、この前の法技術の検討会で検討された内容によりますと、解決金の金額については裁判官が判断するという形になっていますので、御意見の中にもありましたとおり、紛争の長期化を解消するという役割はなかなか実現できないかもしれないという疑念を抱いたところです。ですので、厚生労働省の方にお伺いしたいのですが、金銭解決の解決金の金額の算定などを裁判官が行うことによるデメリットなどについて深い議論がなされているかどうか、お伺いしたいと思います。よろしくお願いします。

○厚生労働省（吉村課長） 解決金の水準につきましては、鈴木先生から御紹介いただきました法技術検討会においても議論が行われておりまして、その中で考慮要素としてどういったものが考えられるかというところはたしか議論がなされておりました。具体的に申しますと、給与額、勤続年数、年齢、合理的な再就職期間、解雇に係る労働者側の事情、解雇の不当性といったことが考慮要素として考えられるのではないかという議論がなされておったと思っております。ただ、具体的な考慮要素については政策的に判断すべきということで、労働政策審議会のほうで議論していただくのが適当ではないかということで整理されておったと思えます。

解決金額の設定方法と解決までにかかる期間についてどのような議論がなされていたかというのは、ちょっと今、手元になかったと言い切るほどのものはないのですが、そこまでの記述はなかったのではないかと記憶しております。

○間下座長 鈴木さん、よろしいですか。

○鈴木専門委員 ありがとうございます。大丈夫です。

○間下座長 ありがとうございます。

ほかにいらっしゃいましたら手を挙げていただければと思いますが、私からつなぎで幾つか質問したいのですが、まず厚生労働省さんに御質問です。都道府県労働局が行うあっせんの参加推奨の取組についてなのですけれども、このあっせんの参加率の向上に向けた取組の推進の結果、現在の参加率はどのような形になっているのかという現状を教えてくださいなと思います。

もう一つ、労働委員会の機能というところについても伺いたくて、この労働委員会の機能の活用度合いを示す指標について、現状どうなっているのかということについても教えてくださいなと思います。よろしくお願いします。

○厚生労働省（吉村課長） あっせんの制度自体は労働基準局ではなくて他局がやってお

りますので、私はあまり詳しいことは承知しておりませんが、おっしゃるとおりあっせんの参加勧奨につきましては、労働局に対しましてあっせん参加のメリットにつきまして丁寧な説明を行うような指示を出しておったり、リーフレットをなどを作って御説明をしているというところがございます、あっせん参加率につきましては、直近の令和4年度ですと50.9%と伺っております。

また、労働委員会につきましてはまず都道府県の自治事務でございまして、労働委員会のほうで個別労働紛争のあっせんを行うかどうかというのは任意でございまして、全都道府県でやっているものではございませんけれども、都道府県労働委員会のほうでこういった個別労働紛争のあっせんをやっているところがございまして、そういったところにつきましては取組を周知するためのパンフレットを作って、解雇等に遭われた方が相談に来られるであろう法テラスや地方裁判所にこういった制度の活用を促すような資料をお渡しして周知をしているところでございます。

都道府県の労働委員会におけます個別労働紛争のあっせんの件数につきましては、令和4年で見ますと225件と伺っております。

○間下座長 ありがとうございます。

あっせんの率だったり、先ほどの50.9%というのは増えているような状況なのですか。

○厚生労働省（吉村課長） 一度少し増えて、直近だと少し下がっているという状況にございます。

○間下座長 なるほど、それは率としてそうということですね。

○厚生労働省（吉村課長） 率としてそうでございます。

○間下座長 ありがとうございます。

それでは、堀さん、お願いします。

○堀座長代理 御説明ありがとうございます。私からは厚生労働省様に対して解雇無効時の金銭救済制度についての議論の状況と今後の見通しについてお伺いしたいと思っております。

労政審での議論がなされたのだけれども、今、止まってしまっているということだと思いますけれども、その理由と、議論を再開するためには厚生労働省様としてどのような対応を行うことが必要と考えられているのか、その辺りをお伺いしたいと思います。

若干個人的な見解にもなりますけれども、ここまで終身雇用、定年まで働き勤めるという働き方が大きく変わってきていて、人材についても流動性を高めていかないと、いろいろな業界で人手不足ということが起きていて、できるだけ適切な人材が適切な場所に動いていくということも社会的に認めていくべきであろう時期に来ていると理解しております。そうなりますと、あるところで仮に残念ながら合わなかったということがあって、いろいろな理由があるとは思いますが、その場合の選択肢として退社するための、労使が納得するための雇用終了の在り方というのを議論するには必須の時期に来ているのではないかと考えております。

また、こういう制度が入ることによって逆に緊張感を持ち、必ずしも金銭救済できるから職場環境を改善することがなくなってしまうのだとか、停滞してしまうのだというよりは、むしろ緊張感を持って職場をよくしていこうというインセンティブも働いてくるのではないかとも思います。そういういろいろな見方が出てきている中で、既存のステークホルダーの皆様方だけで御議論いただくということが適切なかどうかという問題意識も持っております。

以上、意見でございますけれども、労政審での議論の再開の仕方について厚労省様としてどのように行っているのか、また、その原因や理由をどのように対応していこうとお考えなのか、教えていただければと思います。

○間下座長 厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（吉村課長） ありがとうございます。

資料で御説明もいたしましたけれども、例えば7ページを御覧いただければと思いますけれども、労働政策審議会で令和4年度に議論した際におきましては、委員間の意見の隔たりが非常に大きかったということがございまして、反対、賛成、それから中立の立場からの御意見が非常に様々分かれておったところでございまして、こういった状況を踏まえまして、分科会長から分科会での議論に資するように解雇や解雇をめぐる紛争の実態等、委員の皆様御意見の背景にあるところについて明らかにしていく必要があるということで、厚生労働省に対しましてこういったものを明らかにするような調査をするべきだという総括をいただいたところでございまして。

こういったことを踏まえまして、労働条件分科会において今後御審議いただく際に必要と考えられるような調査ということで、先ほど8ページで御説明したようなものを現在行っているというところでございまして、そういったものも踏まえながら、今後、労使で本制度について丁寧に御議論をいただくということを考えているところでございまして。

○間下座長 堀さん、いかがですか。

○堀座長代理 そうしますと、今、やられている調査を基に再検討されていくというフェーズということでもよろしいですかね。観点としても、現在の在り方というものをどう捉えているのか、本当に労使が何を望んでいるのかということやどう捉えていくのかということが大事なかなと思っております、また、お立場であるとか、全ての人が同じ考え方というわけではなくペルソナが様々いる中でどのように立体的に意見を確認されていくのかということについては、少しデータを見ますというだけでは分からない部分もあるかなと思っております、その辺りもお伺いしたいと思っております。

また、御検討いただいているということですので、今後の議論の進め方のスケジュール感や見通しについても教えていただければと思います。

○間下座長 厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（吉村課長） 立体的なというところがどこまでできるかというところはございますが、まずはおっしゃるとおりデータといったところも集めていくことは必要だと

思っておりますし、実際にどういった解雇理由が現実的には多いのか、あるいはどういった経過をたどって紛争の解決、あるいは解決しないというところに至っているのかといったところを、事例ベースにはなっていないかもしれませんが、少し調べていく必要もあろうかと思っておりますので、労働局のほうであっせんという形で裁判まで至らず無料で簡易に使える制度がございますので、そういったところでどういった事例があるかといったところは分析をしていきたいと思っております。

また、今後の検討の見通しにつきましては、先ほども申しましたとおり今、調査をしているところがございますので、その調査を踏まえて労働政策審議会の委員の御意見も伺いながらその後の検討というのを分科会のほうで行っていただくということを考えていきたいと思っております。

○堀座長代理 あと、スケジュールについても教えてください。

○厚生労働省（吉村課長） 先ほど申しましたように、今、資料8ページで申しましたような調査を5年度、6年度、それから検討中の調査というのもやっけてまいることを考えておりますので、そういった調査を踏まえて、今後、労働条件分科会のほうで御議論いただくということを考えております。

○間下座長 そうすると、この議論は今年の議論というイメージでよろしいのでしょうか。

○厚生労働省（吉村課長） ちょっとまだ今年というところまでは未定でございます。

○堀座長代理 いずれにしろ調査結果の公表はいつ頃になるのか。その公表を踏まえて審議会の検討が始まるということになると思うのですけれども、まず手前の調査結果の公表はいつになるのでしょうか。

○厚生労働省（吉村課長） まず、令和5年度に行いました調査につきましては先ほど速報という形で御紹介させていただきましたけれども、これは今、データの精査をしているところがございますので、それが取りまとめれば、調査結果については調査を依頼しております労働政策研究・研修機構さんのほうで公表されることが予定されております。

また、令和6年度の調査につきましてはまだ具体的な調査の設計をしている段階でございます。個別具体的な分析までは至っておりませんので、令和6年度にはそういった調査をやるということは独立行政法人さんとも調整をしておりますので、その結果は6年度中か7年度の早い時期までには公表するというところで、今、調整をしているところがございます。

○堀座長代理 さらにそれを踏まえてとなるとちょっと時間がかかってしまうので、もう少し翌年中には次の検討に入るような形でスケジュールを組んで御検討いただけたらいいなとは思いました。

以上です。

○間下座長 もう始まってから9年たっていますので、少しスピード感を持っていかないといけないかなというのはおっしゃるとおりかなと思いますが、あと併せて確認させていただきたいのが、労政審における労働条件分科会の御意見等を伺っていると、特に反対の

意見の立場の方々は大企業の方が多いのかなと。大企業の労働組合の方が中心的なのではなかろうかなと思いますが、日本全体を見れば大企業の比率というのは正直そんなに大きいわけでは、もちろん大きいですけども半分を占めているわけではもちろんなく、中小企業であったりといった企業の声もしっかり入れていかないといけないかなと思っておりますが、そういった方々はここで意見が言えているような状況なのでしょうか。

○厚生労働省（吉村課長） 企業の方ということで申しますと、労働条件分科会におきましては。

○間下座長 ごめんなさい、企業というか労働者側の立場としてということですよ。要は労働組合等がない中小企業が世の中の中心だと思うのですが、こういったところの方々の声が賛成なのか反対なのかということにうまく入っているのかなと。これを見ているとそこが見えないなと思ひまして、いかがでしょうか。

○厚生労働省（吉村課長） 労働条件分科会の労働者側の委員ということで申しますと、労働組合の方々が今、メンバーとして入っておられると理解しております。ただ、労働組合といひましても、大企業が中心の労働組合の方だけではなくて中小企業の労働者の方がたくさん入っておられるような組合の方もおられるということで、必ずしも大企業の労働組合の方々ばかりということではないかなとは思ひております。ただ、労働組合に入っていない方が委員として労働者側に入っているということではございません。

他方で、労働条件分科会における議論だけではございませんけれども、こちらで把握しているものといひましましては、実際に訴訟等に携わっておられます、労働者側の訴訟をよくやっておられるような弁護士の団体の方もおられまして、そういった団体の方が解雇無効時の金銭救済制度について意見をおっしゃっておられるというのはこちらでも把握をしております。

○間下座長 ありがとうございます。

ほかに御質問のある方はいらっしゃいますでしょうか。

村上さん、ありがとうございます。お願いします。

○労働組合あおぞらユニオン（村上執行委員） 今回、本当に初めて関わらせていただいて、内閣府の方も厚生労働省の方もいろいろ考えられているのだなということでもまず新たな気づきになりました。

厚生労働省に、もう少し分かったらなのですが2つありまして、一つは先ほどあっせんの際に参加率が50.9%という話があったと思うのですがけれども、これは例えば労働者側があっせんをしたけれども、参加は自由ですよ。経営者側が参加するのが大体半分みたいなイメージでいいのかなどうか。経営者側からのあっせんというのもあると思うのですがけれども、そうすると実際半分しか参加してくれないんだという感想を持つかなと思ひました。

あともう一つは、2ページの下の一歩右の裁判所に3,299件の訴えがあったという中で、これはもし分かったらなのですがけれども、判決まで行ったのは何%で、和解したのが何%

かというのが知りたいなど。というのが、私の感覚ですと、裁判所というのは非常に途中での和解をかなり求めてきて、結局判決まで行くのはほとんどないぐらいのイメージなのですね。そうすると、我々としても結局裁判に行っても判決まで行くのは少ないのだから、ということは和解で相手の同意も必要なので、相手が同意してくれるようなこちら側の理解も必要なのだよということを行っているということもあるので、その辺のところはもし分かったら、お伺いしたいなと思いました。

以上です。

○間下座長 厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（吉村課長） ありがとうございます。

労働局のあっせんの関係でございますけれども、私どもの局で直接所管しているものではなくてあまり詳しくはないのですけれども、あっせんにつきましてはおっしゃるとおり労働者側からお願いする場合もあれば、使用者側からお願いする場合もあり、どちらからでもお願いすることはできると承知しております。ただ、感覚としては労働者側からのあっせんの依頼というのが多いのだろうなとは思っております。データとして何対何かというところは今は持ち合わせておりません。

2点目の2ページの裁判所に訴えが提起された地位確認のうち、何割ぐらいが和解で解決しているかということでございます。司法統計上のデータは今は持っておりませんが、先ほど資料で御説明をしております弁護士の方に伺った調査において、裁判になったときに和解で事件が終局したのか、判決で終局したのか、取下げで終局したのかということはお伺いをしておりまして、それを見ますと、和解で終局した割合が77%で、判決で終局した割合が22.3%、取下げが0.7%ということでございますので、和解で8割ぐらいが終局したと弁護士の方からは伺っております。

○間下座長 村上さん、よろしいでしょうか。

○労働組合あおぞらユニオン（村上執行委員） ありがとうございます。

あっせんのところもし分かたら、後でも知りたいなと思いました。

ありがとうございます。

○間下座長 ありがとうございます。

そこでちょっとついでにと言ったら申し訳ないのですが、村上さんにもお伺いしたいことがありまして、今の弁護士の調査と村上さんの実際に直接対応されているところでの感覚の違いというのがあるのかなと思っていて、特に復職するかどうかというところが、先ほどの村上さんの話だとほとんどいらっしゃらないという話で、私もそれは感覚的に経営者としては近くて、そもそも復職はなかなか難しいよねというのは思うのですね。

ただ、先ほど弁護士の方に取ったアンケートで4割ぐらいは復職しているということだったのですが、ここの違いがなぜ生まれているのかということでもし御意見があればいただきたいということと、先ほどいろいろな話がありまして、実際に相談に来られた方がお金が当然必要だよということもあるのですけれども、実際これはどれぐらいのお金

が必要なのか、いわゆる雇用保険等でカバーし切れないものなのかどうなのかというところについてのイメージがあれば教えていただきたいなと思いますし、実際に次の仕事を探すということになるかと思いますが、これも人によって大分差が出てくるとと思いますが、昨今の人手不足の状況も含めると、次の就職先を見つけるというのは大分楽になってきているのではないのかなと思いますが、そここのところの感覚などがもしあれば、教えていただきたいと思います。

○労働組合あおぞらユニオン（村上執行委員） ありがとうございます。

私も昨日、資料を頂いて見たのですが、弁護士さんの資料で復職が本当にこんなにいるのと逆に聞いてみたいですね。どんな形で復職して、本当になじんでいるというか、うまくいっているのだとしたらそれはいいことなのだと思うのですが。

○間下座長 でも、その次のページのところで復職後に退職している人が結構いるのですね。

○労働組合あおぞらユニオン（村上執行委員） 嫌がらせとありますけれども、これは嫌がらせという労働者側からするとけしからんという話になるのですけれども、嫌がらせというのやる側と受ける側で全く感覚が違うと思うのですね。前に聞いた話ですと、気を使われることがいづらい、でも、それももしかしたら嫌がらせと本人は取っているかもしれないませんが、会社側の人としては気を使っていたのだよと。そんなパワハラみたいに、あるいはこんな訴えたことで不利になるということをしないうちに気を使ったのだよ、でも、それが結局会話が少なくなってしまうとか、いろいろなケースがあると思うのですが、そういうふうには思いました。

ほかの人にも聞いてみたのですよ。今日、御紹介したのは私が直接扱った事例で、5年間で100から200ぐらいかなと思うのですけれども、そのうちには本当にちょっと相談に来てすぐ辞めたという方も含めてなのですけれども、ほかのあおぞらユニオンの執行委員の人にも聞いてみたのですけれども、明らかに会社が解雇をして復職したという例は聞けなかったのですよ。唯一、今、それを労働審判で争っている例はどんな例ですかと言ったところ、義理のお母さんと争っているのですよ。だから、もうお金ではないというめちゃくちゃ感情的なものが入っているのですよ。普通の労働者がそこまでこだわって復職するというのは、雇用継続で頑張ったのだけれども結局仕事がなくなってしまって、毎日行き続けるというのは非常に辛いので、もう無理です、金銭解決でいいですとなるケースが私の感覚としては非常に多いですね。

あともう一つぐらい質問がありましたか。

○間下座長 解雇になった後に実際どれぐらいのお金が必要なのかというところだったり、就職までの時間軸などが最近の状況によって変わってきているかどうかとか、この辺の感覚のところですね。

○労働組合あおぞらユニオン（村上執行委員） まず、もちろん人にはよるのですけれども、何か月分も蓄えがない人が結構多いので、収入の道が途絶えた時点でせいぜい1か月



～2か月ぐらいしか余裕がないという方が多いので、すぐに必要なのですね。例えば解雇が確定しているのであれば、取りあえず確定した状態で、失業給付も会社都合ですから待機期間だけで受けられるということになるのですが、先ほども紹介したように、私のところに来る案件は文書による解雇が確定していない状況が多いのですよ。つまり、会社側は退職勧奨だよ、あるいは退職勧奨すらしていないよということなので、それを全て含めて交渉するので、退職自体を確定させるのと離職票の発行が例えば2か月後～3か月後に合わせてずれていってしまうという感じなので、結局そこまで収入がないという状態ですね。

今はうちの代表の方針もあって、とにかく解雇、あるいは解雇に近いような状態になった場合には、労働者の方はすぐに生計を維持することは御自分でやってくださいと。交渉には時間がかかるので、解決金は生計費の当てにはしないでくださいということを行っているというのが今の実態です。

○間下座長 なるほど。

ちなみにその御相談に来られている方々の属性というか、企業サイズなどはやはり中小企業の方が多いのですか。

○労働組合あおぞらユニオン（村上執行委員） 企業サイズはやはり100人未満のところが多いですね。

○間下座長 かなり小さい会社が多いということですね。

○労働組合あおぞらユニオン（村上執行委員） ただ、大きくて労働組合があるところの人もいますね。労働組合に相談したけれども全然駄目だったとか、あるいは組合に入っていることすらも認識していないような方もたまにいたりしますね。ただ、我々のところに来るのは人数が少ないところが多いかなと。

○間下座長 そうすると、先ほどの解雇後のいわゆる解雇無効時の復職がほとんどないというのは企業サイズの影響も大きいのですかね。

○労働組合あおぞらユニオン（村上執行委員） それもあると思いますね。次の人を募集してしまっているとか、来ているというケースもありますし、例えば企業サイズが大きければ、人間関係がうまくいっていないというケースがほとんどだと思うので、部署を変えとか、営業所を変えるということで解消することもあると思うのですが、やはりそれができないというところが多いかもしれないですね。

○間下座長 ありがとうございます。

ほかに御質問等のある方はいらっしゃいますでしょうか。

鈴木さん、お願いします。

○鈴木専門委員 ありがとうございます。

今までのお話を聞いていて結構違和感を覚えたところがありまして、それは村上様がいろいろ御説明くださったところと厚生労働省様から御説明をいただいたところとの食い違いがあまりにも大きいなというところにすごく違和感を覚えました。その原因はどこにあるのかなと思っていたのですが、先ほど厚生労働省の方々が弁護士などのいろいろな

方々の意見を聞いて労働条件分科会を運営しているので、意見を反映されていると思いますというお話をいただいたと思うのですが、今、労働条件分科会の委員名簿を見ているのですが、いろいろな方々の御意見を聞いても、結局最終的な判断を下すのはこの委員の方々の間で、この委員の方々はしっかりとした企業別組合に所属していらっしゃる労働組合の方が産業別組合を構成されて、それが労働者代表になっていらっしゃるというところになっているのです。これを見ますと、先ほど村上様がおっしゃっていたような実態は、票を投じられる委員の方々にはうまく実感として伝わっていないというか、そういうお立場の方がいらっしゃるというところに非常に大きな問題点を今回改めて感じました。

労政審が労働者の利益を代表していないのではないかという議論はもう何十年も前から行われているのですが、ちょっとお答えににくいと思うのですが、このことについて厚生労働省様に御質問するのですが、労働者代表の方々について、今回の件に関して労働者の今回の当事者の利益を十分に代表しておられるような方々の選出をどのような形で目指していらっしゃるのかをお伺いしたいです。お答えしにくい御質問で申し訳ないのですが、よろしくをお願いします。

○間下座長 厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（吉村課長） 鈴木先生、ありがとうございます。おっしゃるとおり、にわかには明確に答えが見つからないところで申し訳ございません。

お答えといたしましては、労働者代表につきましては、現状としては労働組合の方々を委員としてお願いしているという状況であるというのはおっしゃるとおりだと思っております。ただ、結果として入っておられる方に大企業の組合の方が多いということはあるかもしれませんが、所属団体がそこだからといって小さな企業に勤めておられる方などといったところの現状を知らないとまではちょっと言い難いかなと思っているところでございまして、例えば労働組合さんなどでも電話相談のような形で定期的に組合に入っている・いないにかかわらず労働者の方からの御相談を受けるような機会というのは行っておられて、そういったところでどういった相談が来ているかといったところの状況なども確認をしておられますので、必ずしも今の所属がどこの団体かというところだけで労働者の声を広く聞いていないといったところまでは言えないのかなとは思っております。

明確にお答えできなくて申し訳ありません。

○鈴木専門委員 お答えしにくい御質問をしてしまって申し訳ありません。

メンバーの方々を見ていると産業別組合のしっかりとした団体の方々なので、労働者代表の方に例えばコミュニティーユニオンの方、あるいは労働者を支援されているNPOの方や村上様に近いようなお立場の方々を委員として入れても、これは労働者代表としての委員だということで成り立つのではないかと思っているのですが、特に議題に応じてそういう柔軟性を持たせてもいいのではないかと思うのですが、この点についてはいかがでしょうか。

○厚生労働省（吉村課長）　そこについては明確なお答えができなくて申し訳ございません。あくまで法律上は労働者を代表する委員ということでございますので、何か具体的に先ほどおっしゃったようなコミュニティーユニオンの方が駄目といったことは、委員の資格としてはないのかなと思っております。

他方で、柔軟な意見の聴取方法としては委員として入っていただくということもございますし、議題に応じて関係者の方々に御出席をいただいて御意見を伺うような機会を設けるといったやり方もございますので、委員の構成ということ以外にももしかしたらあるかもしれないのかなとはお話を伺っております。思いました。

○鈴木専門委員　ありがとうございます。

すごく難しい問題かと思いますが、引き続き検討をよろしくお願ひします。

○間下座長　ありがとうございます。

先ほど言っていた、現在の委員の方が小さな企業やそういったところのことを分かっていないとは断言できないというのはそのとおりでと思うのですが、分かっているかどうかということは今後確認していく必要もあるかなと思ひますし、それがはっきりしていない場合にはそのようなお立場の方にも入っていただかないと、先ほどの村上さんと弁護士の方たちとのデータのギャップみたいなものが実際に分科会のほうでも起きているのではないかなという危惧もありますので、ぜひそこも含めて御検討いただければと思ひます。

村上さん、どうぞ。

○労働組合あおぞらユニオン（村上執行委員）　今のに関連してなのですけれども、厚生労働省の方が会社側で我々が労働者で、つけ上げている的なことも思ひて、やはり大事なのは、私に会社側と交渉するときもそうなのですけれども、今回で言うと厚生労働省の方が内部でもどうすれば今出た意見を取り入れられるか、内部に説明できるのかという相手の立場になりながら一緒に検討していくことかなと改めて思ひたりしたのですが、一つ、確かに今参加している労働組合の方がこういうことを知らないわけではないと思ひますが、これは私が受けている労働相談そのものにも通じることだなと思ひたのですが、要は組織に属すると、個人の発言ができなくなるのですね。結局労働者が我々に来て爆発するのはなぜかという、それまで我慢しているのですよ。組織でのその人の発言でしかないのですね。ところが、上の方はあまりそうは思ひていないのですよ。この労働者は自由に発言しているなと思ひているところが退職して初めて言える。しかも我々を通してようやく言えるというところなのですけれども、そこですごくギャップが生まれて、それなら前に言ってくれよみたいな話になるのですね。

今回のこと言うと、やはり何か労働組合でも組織があると、それが大きければ大きいほどそこを代表した無難なというか、差し障りのない発言にならざるを得ないだろうなという感じはしました。なので、そこをどう取っ払っていくかですね。先ほどお話に出たNPOなどというところの方であれば、恐らくそういうことなくできるのかなと私も思ひた

ので、そういう形のものでできていけばいいなと思いました。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

厚生労働省さん、何かコメントがもしあれば。

○厚生労働省（吉村課長） 今、お話をいただいております、恐らく既存の委員の方の構成ということもございますし、委員に代表されていないような方がもしかしてあるのではないかとといったところについて、そういった方々のお考えや御意見といったところをどういう形で議論にお届けしていくかといったところについては引き続き検討していきたいと思っております。

○間下座長 ありがとうございます。

では、安中さん、どうぞ。

○安中専門委員 ありがとうございます。

今日の会議のテーマは解雇の金銭解決の制度を再び労政審で審議し始めて一定の決着を見ていくように促していくための情報共有ということが行われているという理解をしているのですが、今回のこの会議体を通じて、解雇の金銭解決をしようとするにしても様々なケースがあることから、判断をするためには一定の期間が必要となり、実際の解雇が行われてから決着を見るまでの間、当該労働者の生活が困窮に至ってしまうということが大きな課題になっているということが見えてきたなと思っております、一方で、村上さんからも御発言がありましたように、明確に労働契約の終了の意思表示がされていない間は雇用保険制度による生活の保護というものも受けることができないという状況にあるということですので、例えばこれは解雇の金銭解決の制度というアプローチではないのですが、厚生労働省さんにお伺いしたいのですが、雇用保険制度の失業等給付を速やかに受けることができる、例えば地位確認の請求をしているという間であっても、実態として給付を受けることができないということで争っている間に雇用保険の失業等給付を仮で受けるということができるような雇用保険制度の改正というものは検討されたことがかかっているのかどうかということ、それからこれからありそうかどうかという。（通信不良）

○間下座長 ネットワークが途中で止まってしまった感じだと思いますが、意図は伝わったと思うので、よろしければ厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（吉村課長） 安中委員、ありがとうございます。

おっしゃっておられたのは恐らく解雇をめぐる争っていて決着がついていないタイミングで雇用保険の失業等給付が受けられるような制度をつくってはどうか、あるいはそういったことについて検討されていた、あるいは今後される予定があるかといった御質問だったかと思っております。違っていたら正していただけだと思いますけれども、申し訳ありません、私は雇用保険制度の担当でないというところもありまして、そもそもそういった仮で払う制度があるかどうかとか、そういった制度をつくるかどうかという議論がされている、あるいは今後される予定があるかといったところについてはこの場でお答えでき

ないということで、申し訳ございません。

○安中専門委員 ありがとうございます。

もし今後、明らかになるようなことがあれば、その情報をいただけるとうれしいなと思います。私の感覚では現況は地位確認を争っているということと失業等給付を受けるという矛盾を乗り越えられない状況にあると理解しています。

○間下座長 そうですね、実際問題、解決金が払われる・払われないにかかわらず、解雇になった、もしくは解雇的になった状態、解雇になっていれば話は簡単なのだけれども、先ほど村上さんがおっしゃっていたように割と大半の人が中途半端な状態なのが、解決金では後から解決するだけで短期的には解決しないので、そこのところをどうするかということですね。そこもしっかりやっておかないといけないと思いますが、村上さん、そこで御意見があられるようであれば、お願いします。

○労働組合あおぞらユニオン（村上執行委員） たびたびすみません。

なるほど、安中さんの発想を私は思いつかなかったのですけれども、いいなと思ったのですけれども、やはり行き違いの解消には時間はかかるのですよ。そこは私はかけていいと思うのですね。やはり双方がそれまで言えていなかったことをぶつけ合うので、迅速にお金が払われるには、企業側が払うというのは無理だなとは私は思っていたので、発想としては国が何らかを仮に払うみたいなものがないかなと思ったのですが、それが雇用保険ということだとすごくいいかなと思いました。やはり企業が払うのはちょっと難しい。そこは一定のこれまでできなかつた改めた対話をしていくには時間がかかるという前提で考えることが必要ではないかなと思いました。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

ほかに御質問等のある方がいらっしゃれば、また手を挙げていただければと思いますが、先ほどの厚生労働省さんの資料の8ページで、たしか先ほど堀さんから御質問いただいたのではないかと思います。時間軸の話でここにもろもろ令和6年に調査をするということも挙げていただいています。最後の一般労働者に対するアンケート調査は検討中ということになっているようですが、こちらのスケジュール感は、検討中なのでしょうけれども、どんな感じなのかなと。これもしっかりとやっていかないといけないと思いますし、本来時間がかかるようなものではないと思うので、速やかに実施すべきだと思いますが、こちらについていかがでしょうか。厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（吉村課長） 間下座長、ありがとうございます。

おっしゃるとおり、今、アンケート調査については検討しているところでございまして、具体的にいつということまで今、申し上げられる状況にはございません。

一方で、解雇等が実際どういった形で行われているとか、海外でどういうふうに影響を与えているかといったところをまず明らかにしていった上で、そういったところの知見も踏まえながら、アンケート調査の確認すべき事項というのは設定していければというこ

とで、今、検討しているところでございます。

○間下座長 分かりました。であれば、なるべくこの2つの調査を早め早めにやっていただいて、できるだけ一般労働者の方のアンケートも急いでいただくのがよろしいかなと思いますので、ぜひ御検討いただければと思います。

中室さん、どうぞ。

○中室委員 どうもありがとうございます。私は今日、目ばちこになってしまって顔がひどいことになっているので顔出しできなくて本当に申し訳ありません。皆さんを威嚇してはいけないので画面オフで失礼しますが、私はこの分野の専門家では全然ありませんので、別の観点から御意見を申し上げたいと思うのですけれども、最近、高齢者の再雇用の話が随分話題になってきているように思います。昨日もトヨタが65歳以上の人たちについての再雇用をするということで、加えて、今まで定年のところで一番賃金が高くなるようになっていた賃金カーブを平坦化して、65歳ぐらいまで定年を引き上げて、さらに再雇用で70歳まで雇用を確保するという対応をするトヨタさんのような企業も今後増えていくのではないかなと思います。

こうなったときに何が問題かと言いますと、60歳なり65歳のところで再雇用になるときに、正社員だったのが非正規の社員に変わったり、賃金がかくんと落ちるといふ非連続的な変化があるのではないかということが、例えば東大の川口先生たちの研究を中心に明らかになってきていて、そうなのですけれども、60歳11か月と61歳1か月の人の間で能力だったり支出だったりというものに差があるのですかということ、それはないと思うのですね。なのだけれども、60歳のところを機に、あるいは65歳のところを機に定年になるということで雇用のステータスが変わるという非連続的な変化がある。

これを経済学的に見ると、一体なぜこんなことが起きるのかということ、結局簡単に解雇ができないということなので、定年で辞めてもらわざるを得ない、定年をもってしかスムーズな労働契約の終了ができないと企業が感じているのでこういうことになるのだろうと思います。今後、年金の受給年齢を引き上げていくという議論との兼ね合いで言うと、高齢者の雇用確保というのは絶対に必要になってくるだろうと思うのですね。そうすると、この解雇規制の見直しとそれもまたセットでないと、制度として整合性が取れなくなってくるのではないかなと感じるのです。

今、行われている議論について具体的にこうすべきということは私としては意見が言えないのですけれども、一つのお願いとしては、今後の労働市場の在り方の中でどういう制度が整合的であり望ましいのかという議論もしていく必要があるのではないかなと今日感じまして、今日の議論はどちらかといえば当事者である人たちをどう救済するかとか、企業側の経営者の視点からどうかという話はあって、それはそれでとても重要なことなのですけれども、もう少し大きな目線で見るときに、我が国の労働市場の在り方としてこの人口減少していく労働市場の中でどういう制度の在り方が望ましいのかということ、それこそ川口大司先生などのような労働経済学の専門家を入れて、労政審の中でも御議論をい

ただけるように私としてはぜひお願いしたいと思います。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

厚生労働省さん、今のは要望という感じですけども、コメントがあれば。

○厚生労働省（吉村課長） 中室先生、ありがとうございます。

本日の議論につきましては、あくまで解雇が無効だった場合に労働者の方が申し立てることによって、地位確認だけではなくて金銭を受け取ることによって労働契約を解消できるかどうかといったところについて議論をいただいている内容でございますので、少し個別の制度論になっているところはおっしゃるとおりかと思っております。

他方で、全体的な労働市場の動向や労働市場に限らない影響を与えるようなほかの制度との兼ね合いといったところは当然全体的な議論をしていく必要もあろうかと思えますし、そういったところについては労政審の中でも基本部会という形で、個別の制度を議論するだけではなくて、今後、どういう施策を方向性として考えていくべきかといった全体を見るような部会もございますし、そういったところで御議論いただくところを踏まえて各個別の制度を議論するような分科会なり部会の議論をさせていただくということを今でもやっておりますし、今後もそういったことは続けていくことが必要ではないかと思っております。

○間下座長 ありがとうございます。

中室さん、よろしいですか。

○中室委員 そうですね、今もそういうことをやっていたらというのは私も部分的には承知しているのですけれども、部分均衡みたいな議論と全体の話がずれないようにするという事は非常に重要ななと思いましたので、念のために発言させていただきました。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

労働市場の状況は本当に極端にこの数年で変わってきているということもありますから、そこに合わせたグランドデザインも必要だと思いますし、今の目先のところの一個一個のところは早急に片づけていく必要があるのかなというのはおっしゃるとおりかなと思います。

ということで、そろそろ時間になってきますが、もし何か最後にあればお受けしますが、よろしいですか。

では、本件についての議論はここまでということにさせていただきたいと思えます。活発な御議論をありがとうございました。

今回は労使双方が納得する雇用就労の在り方ということについて御議論いただきました。労使双方が納得する雇用終了が実現するためには、現在、多様な紛争解決手段が用意されていますけれども、これがより有効的に活用されやすくすることが重要である一方、無効

な解雇がなされた場合、企業と和解に至らない労働者の方が職場復帰を求めて争う以外の権利行使手段が限定されているだけではなく、中小企業だけではないですが、特に中小企業などにおける職場復帰というものは、実現したとしても労使ともに現実社会では感情面だったり実務面でハードルも高く、労働者にとってもよい結果になるとは限らないということが実感としてもあると思いますし、データとしても出ているのではないかなと思います。

また、企業との合意に基づく和解を求める場合も、解決金額の予見可能性が低い、もしくは協議が難航したときの交渉が長期化するなどの課題が生じているという指摘もあったと思います。そこで、労働者の選択肢の多様化、紛争解決の予測可能性の向上、早期化などの観点から、解雇無効時の金銭救済制度の導入の是非が労働政策審議会にて議論されているところでありますけれども、先ほどから出ているように9年前から始まって、2年前の12月に開催された第185回の労働政策審議会労働条件分科会において引き続き検討ということで総括されて以降、正直議論が進んでないというのがこちらから見た状況かなと思います。本日のワーキング・グループでは厚生労働省さんから現在の状況や今後の予定などについて御説明をいただきましたが、政府として労働政策審議会の審議を経て所要の制度的措置を講じていることから、労働政策審議会における議論の再開に向けて必要な取組を進めていく必要があると考えております。

厚生労働省さんにおかれましては、先ほどもしていただいておりますけれども、今後予定している調査や検討すべき内容などを明確にスケジュール等も整理していただいた上で、解雇無効時の金銭救済制度の導入の是非についての結論に向けた検討スケジュールを明示するようにお願いいたします。

また、労使双方の主張が大分かけ離れているといったことも踏まえて、それぞれの主張の背景となるエビデンスだったりといったものを明確にするとともに、大企業、中小企業、スタートアップなどといったそれぞれの状況並びに昨今の慢性的かつ引き続き悪化が予想されているような人手不足による再就職のしやすさなども踏まえまして、労働者保護をしっかりとした上での人材の適切な流動化の実現に向けた検討を速やかにお願いしたいと思います。

これにて本日の議事は全て終了いたしましたので、ワーキング・グループを終了いたします。本日はお忙しい中、御出席いただきまして誠にありがとうございました。