

労使双方が納得する雇用終了の在り方 参考資料

平成30年4月25日
厚生労働省

平成30年度における都道府県労働局への指示内容について(抜粋)

(3) 個別労働関係紛争の解決の促進

ウ あっせんの効果的な運用

(ア) あっせんの参加率向上に向けた取組の推進

あっせん制度が紛争解決手段として有効に機能するためには、あっせんが任意の制度であることを前提にしつつも、まずはその参加率を高めていくことが必要である。

そのため、あっせん開始通知書に併せて、あっせんに参加するメリット等を整理したリーフレットを被申請人に送付することとともに、あっせん開始通知書の到達時期に、全ての被申請人に参加勧奨を行うこと。また、局の実情に応じ、参加率向上の観点から、訪問勧奨や出張あっせん等についても積極的に取り組むこと。

(ウ) 紛争解決の促進に向けた紛争調整委員会との調整

あっせんの紛争解決の促進のためには、実際にあっせんを行う紛争調整委員の理解と協力が重要である。

そのため、紛争調整委員に対し、紛争調整委員会議の場等を活用して、あっせん事案の概要、解決金額等の傾向の説明や、事前の争点整理の効果的な方法についての意見交換を行うこと。また、参加勧奨の取組及び重要性について説明を行うとともに、その取組を強化する中で、歩み寄る意向が見られない被申請人があっせんに参加する場合がありますが、当事者双方が話し合いの場に着いて、第三者であるあっせん委員からの説明を受けることで合意に繋がっていく場合もあることから、紛争調整委員全体に理解や協力を求めていくこと。

『都道府県労働局のあっせん』にご参加ください。

都道府県労働局による「あっせん」は、解雇や職場トラブルなどによる労働紛争について、簡易・迅速に解決するための制度です。

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」第5条に基づき、個別労働関係紛争の当事者からの申請に基づいて行われる任意の制度であり、参加が強制されるものではありませんが、当事者にとって多くのメリットがあります。

「あっせん」には以下のようなメリットがあります。

1. 費用はかかりません（無料）

あっせん あっせんは無料です。あっせんでの合意により、裁判等で必要となる費用を負担することなく、労働紛争を解決することができます。

訴訟 訴訟等では、訴訟費用や代理人の費用等の金銭的な負担がかかる場合があります。

2. 迅速に解決します

あっせん 原則として、あっせんの開催は1回のみで、1日（数時間程度）で終わります（当事者の要望に応じ、検討のための時間を取る場合もあります）。

訴訟 訴訟等では、判決が得られるまでに一定の時間を要する場合があります。

3. 手続は簡単です

あっせん 原則として、あっせん当日は、委員から尋ねられたことについて口頭で答えていただければ結構です（場合によっては、労働紛争に関する資料等の提出をお願いすることもあります）。

訴訟 通常の訴訟では、書面の作成・提出や、その裏付けとなる証拠の収集・提出等も必要となる場合が多いです。

4. 非公開です。

あっせん あっせんの内容や当事者の名前は一切公開されず、秘密が守られます。また、あっせんの合意文書の中に、双方の当事者が紛争の内容やあっせんの合意内容を口外することを禁止する旨を盛り込むことができます。

訴訟 訴訟は、公開の法廷で行われることが基本です。

「あっせん」のその他の特長や、手続の流れは裏面をご覧ください。



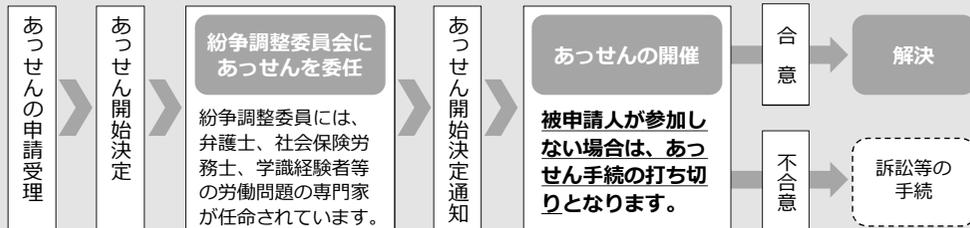
中立・公正な第三者があっせんを行います

✓ あっせんは労働局の職員が直接行うものではなく、弁護士、社会保険労務士、学識経験者等の労働問題の専門家（原則1名）が、中立・公正な第三者として労使双方の主張を伺った上で調整するものです。また、当事者双方の合意の形成による解決を図るものであり、当事者の意に反した内容への合意を強制されることはありません。

あっせんのその他の特長

- ✓ 原則として、あっせんでは双方を同じ場に立ち合わせず、個別に意見をお伺いします。
- ✓ 解決の合意に至った場合には、委員が合意文書を作成し、当事者双方が署名押印して合意が成立することになり、民法上の和解契約と同じ効果が発生します。
- ✓ 合意文書には「合意文書に定めるほか、何ら債権債務がないこと」「合意後は、互いの誹謗中傷は行わないこと」などを盛り込むこともできます。

あっせん手続の流れ



合意文書の例

合意文書

〇〇〇〇株式会社（以下「甲」という。）と〇〇〇〇（以下「乙」という。）は、乙が甲を退職するに当たり、次のとおり合意した。

- 1 甲と乙は、甲乙間の雇用契約を平成〇年〇月〇日限り解約とする。
- 2 甲は、乙に対し、乙の退職に係る紛争の解決金として、金〇〇万円を、乙の指定する〇〇銀行口座に〇年〇月〇日までに振り込むことにより、支払うものとする。
- 3 甲と乙の間には、本件紛争に関し、本合意文書に定めるほか、何ら債権債務がないことを相互に確認する。
- 4 甲と乙は、本件紛争の内容及び合意の内容について、正当な理由なく口外しないことを相互に確認する。

〇年〇月〇日

甲 東京都〇〇区〇〇町〇-〇-〇
〇〇〇〇株式会社
代表取締役 〇〇〇〇 印

乙 東京都〇〇区〇〇町〇-〇-〇
〇〇〇〇 印

「あっせん開始決定通知書」を受け取られた皆さまへ

あっせんは、安価・簡易・迅速に労働紛争を解決することができる制度です。労働紛争が訴訟手続に移行した場合、一定の費用がかかるほか、事務手続や解決までに相当程度の期間を要する場合があります。

労働紛争の簡易・迅速な解決に向けて、あっせんに参加されることをお勧めします。

あっせん開始通知書（新旧対照表）

現行（様式第4号（第6条第2項関係））	改正前（様式第4号（第6条第2項関係））
<p style="text-align: center;">様式第4号（第6条第2項関係）</p> <div style="text-align: right; margin-bottom: 20px;"> 番 号 年 月 日 </div> <p style="text-align: center;">殿</p> <p style="text-align: right; margin-right: 50px;"> 紛争調整委員会 会長 (印) </p> <p style="text-align: center;">あっせん開始通知書</p> <p>申請人 から 年 月 日申請のあったあなたとの間の紛争のあっせんに ついて、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条第1項の規定に基づき、 労働局長の委任を受けて、下記のとおり開始することとしたので、個別労働関係紛争の解 決の促進に関する法律施行規則第6条第2項の規定に基づき、通知します。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 事件番号 2 あっせん委員 3 あっせん申請の概要 <p>4 留意事項</p> <p>(1) <u>紛争調整委員会によるあっせんとは、当委員会のあっせん委員が紛争当事者の間に 入り、当事者間の話し合いにより簡易かつ迅速な紛争の解決を促進するものです。</u></p> <p>(2) <u>あっせんは、非公開で行われ、あっせん委員が当事者双方から主張を伺いながら、 当事者双方の合意の形成による解決を図るものであり、一方の当事者の意に反した内 容への合意を強制されることはありません。</u></p> <p>(3) <u>あっせんの手続への参加は任意であり、手続に参加する意思がない旨が表明された 場合には、あっせんの手続を打ち切ることとなります。不参加の場合に、不利益な取 扱いがなされるものではありません。</u></p> <p>(4) <u>あっせんに参加するか否かについて、年 月 日までに当委員会あて通知 してください。参加する場合、あっせんの期日等具体的な手続について、追って通知 します。</u></p>	<p style="text-align: center;">様式第4号（第6条第2項関係）</p> <div style="text-align: right; margin-bottom: 20px;"> 番 号 年 月 日 </div> <p style="text-align: center;">殿</p> <p style="text-align: right; margin-right: 50px;"> 紛争調整委員会 会長 (印) </p> <p style="text-align: center;">あっせん開始通知書</p> <p>申請人 から 年 月 日申請のあったあなたとの間の紛争のあっせんに ついて、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条第1項の規定に基づき、 労働局長の委任を受けて、下記のとおり開始することとしたので、個別労働関係紛争の解 決の促進に関する法律施行規則第6条第2項の規定に基づき、通知します。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 事件番号 2 あっせん委員 3 あっせん申請の概要 <p>4 留意事項</p> <p>(1) <u>紛争調整委員会によるあっせんとは、当委員会のあっせん委員が紛争当事者の間に 入り、当事者間の話し合いによる解決を促進するものです。</u> あっせんの期日等具体的な手続については、追って通知します。</p> <p>(2) <u>あっせんの手続に参加する意思がない旨が表明された場合には、あっせんによつて は紛争の解決の見込みがないものとして、あっせんの手続を打ち切ることとなります ので、当委員会によるあっせんに望まない場合には、年 月 日までにその 旨を当委員会あて通知してください。</u> なお、あっせんの手続は、参加が強制されるものではなく、また、不参加の意思 が表明された場合にも、不利益な取扱いがなされるものではありません。</p>

労働相談や個別労働紛争解決には、下記の機関・団体をご利用ください。

トラブル解決のために、以下のような方法を選択できます。

まずは相談したい

お話を伺い、解決に向けてアドバイスします。

簡易・迅速な話し合いにより解決したい

第三者が間に入り、当事者双方の主張を伺い、話し合いによる解決のお手伝いをします。

裁判所に法に則り判断してもらいたい

当事者双方の主張・立証に基づき裁判官等が最終的に判断等を行います。

【行政機関】

① 国（厚生労働省）

- ・ 都道府県労働局等 総合労働相談コーナー

② 都道府県（※1）

- ・ 労働委員会
- ・ 労働相談センター等の労働相談窓口

③ 【民間団体】（※2）

- 日本司法支援センター(法テラス)(相談のみ)
- 都道府県弁護士会
- 都道府県社会保険労務士会
- 都道府県司法書士会
- 日本産業カウンセラー協会支部

【裁判所】

● 簡易裁判所

- ④ 民事調停
- ⑤ 少額訴訟
- ⑦ 民事訴訟

● 地方裁判所

- ⑥ 労働審判
- ⑦ 民事訴訟

裁判外の制度で解決しなかった場合にも、裁判所の手続を利用することが可能です。

選択する際のチェックポイント

～ 以下のような視点を参考にしてください ～

行政機関・民間団体による相談・解決

- ・ 労働関係の専門家などに第三者として間に 入ってもらい、話し合いで解決する制度です。
- ・ 手続は非公開です。
- ・ 手続にかかる時間は、比較的短期間です。
- ・ 話し合いで解決するために、お互いに主張内容の譲歩が求められることがあります。
- ・ 相手方が話し合いに応じない場合や合意に至らない場合には手続終了となります。

裁判所による解決

- ・ 当事者双方の主張・立証に基づき裁判官等が最終的に判断等を行う制度です。
- ・ 訴訟の場合、手続は公開が基本となります。
- ・ 法律上の権利義務に関する主張書面や証拠書類の提出を求められる場合が多いです。
- ・ 解決までに一定の時間がかかることがあります。
- ・ 手続費用や代理人を選任した場合の費用等の金銭的な負担がかかる場合があります。

(※1) 労働委員会と労働相談センター等のいずれで実施しているかは都道府県により異なります。

また、地域によって「労働相談センター等」の労働相談窓口の名称は異なります。

(※2) 各都道府県によって、実施状況が異なる場合があります。

* 各機関・団体の実施するサービス、制度の詳細については、各機関・団体にお問い合わせください。

詳しくは

総合労働相談

検索

各個別労働紛争解決制度の特徴

実施主体	①【国】都道府県労働局 (紛争調整委員会)		②【都道府県】 ※自治体により名称、 実施概要等が異なる場合があります。		③【民間団体】 弁護士会、 社会保険労務士会、司法 書士会、 日本産業カウンセラー協会	【裁判所】			
	あっせん	調停	労働委員会の あっせん	労働相談 センター等の あっせん	④民事調停 (簡易裁判所)	⑤少額訴訟 (簡易裁判所)	⑥労働審判 (地方裁判所)	⑦民事訴訟 (地方裁判所・ 簡易裁判所)	
	※解雇、いじめ 等の労働紛争	※性差別、 セクハラ等			※あっせん、調停、 仲裁		※60万円以下の 金銭の支払		※140万円以下の金銭の支 払は簡裁、140万円超 の金銭の支払は地裁
実施体制	紛争調整委員（弁 護士等） (1人)	調停委員（弁護士 等） (1人又は3人)	あっせん委員会（公 労使のあっせん委員 各1人）	職員（1人）等	弁護士、社労士、司法書士、 産業カウンセラー等	調停委員会（裁判官又 は民事調停官1人と調停 委員2人以上）	裁判官1人（司法委員(※) が関与する場合あり） ※一般市民から選ばれ、参 考意見の陳述等を行う。	労働審判委員会（労働審判 官（裁判官）1人と労働審判 員（労使）2人）	裁判官（簡裁では司法委 員が関与する場合あり）
手続	話し合いによる 合意	調停案の受諾を勧 告	話し合いによる 合意	話し合いによる 合意	話し合いによる合意 又は 仲裁人による判断	話し合いによる 合意（不調の場合に裁 判所による決定の可能 性）	裁判所の判決（話し会 による解決も可能）	話し合いによる合意 不調の場合は労働審判委員 会の審判	裁判所の判決（話し会 による解決も可能）
相手方の 手続参加	任意 (不参加の場合には手続終了)					正当な理由なく不出頭 の場合、過料	主張書面を提出せず不出頭 の場合、原告の主張を認め たものとみなされる可能性あり	正当な理由なく不出頭の場合、 過料	主張書面を提出せず不出頭 の場合、原告の主張を認め たものとみなされる可能性あり
合意・裁判 の内容 の効力	合意内容は民法上の和解契約（強制執行はできない）				合意内容は民法上の和解契 約（強制執行不可） 仲裁判断は裁判所の決定で 強制執行が可能	合意内容は裁判上の和 解と同じ効力（強制執 行が可能）	和解・判決 (強制執行が可能)	合意内容や審判は裁判上の和 解と同じ効力（強制執行が可 能）	和解・判決 (強制執行が可能)
費用	無料				有料（一部無料）	有料			
公開の有無	非公開					非公開	公開	非公開	公開
代理人の選任	弁護士の選任は必要的ではない					弁護士の選任は必要的ではない		選任することが多い（要費用）	
書面等の 準備	申請書（申立書） (必要に応じて証拠書類)					申立書、証拠書類	口頭による訴えも可能、証拠 は即時に取り調べられるもの に限定	申立書等の主張書面、証拠書 類の提出が必要	訴状等の主張書面、証拠書 類の提出が必要
処理期間	原則1回 2か月以内が88.6% (28年度)	1回～複数回 おおむね3か月以内 に終了	1回～複数回 2か月以内が81.2% (28年度)	複数回可能 50日未満が71.3% (東京都のみ/28年 度)	回数制限はない 弁護士会：平均3回程度 (28年度)	通常2、3回開かれ、3か 月以内に終了	原則1回で終了	原則3回以内で終了 平均2.6 か月 (28年) 3か月以内が約7割	平均14.3か月 (地裁) (28年)
新規係属 件数	5,123件 (28年度)	79件 (28年度)	290件 (44労委) (28年度)	596件 (6都府県) (28年度)	弁護士会：63件（職場 の紛争のみ） 社労士会：109件 (28年度)	35,708件 (労働以外含む) (28年)	11,030件 (労働以外含む) (28年)	3,414件 (28年)	3,392件 (地裁) (28年)

閣議決定文書

「日本再興戦略」改訂2015（2015年6月30日閣議決定・抄）

「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、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。

規制改革実施計画（2015年6月30日 閣議決定・抄）

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。

日本再興戦略2016（2016年6月2日 閣議決定・抄）

「昨年10月に設置した「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」において、解雇無効時における金銭救済制度の在り方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の検討を速やかに進め、可能な限り早期に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。

未来投資戦略2017（2017年6月9日 閣議決定・抄）

解雇無効時における金銭救済制度を含む予見可能性の高い労働紛争解決システム等の在り方については、「『日本再興戦略』改訂2015」（平成27年6月30日閣議決定）等に基づき設置した「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」の検討結果を踏まえ、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。

新しい経済政策パッケージ（2017年12月8日 閣議決定・抄）

解雇無効時の金銭救済制度について、「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」の検討結果を踏まえ、可能な限り速やかに、労働政策審議会において法技術的な論点についての専門的な検討に着手し、同審議会の最終的な結論を得て、所要の制度的措置を講ずる。

厚生労働省における動き

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

【開催時期】

2015年10月29日～2017年5月29日

【参集者】

労働法学者・経済学者・労使・民法学者・弁護士等の計22名。（座長は荒木尚志東京大学大学院法学政治学研究科教授。）

【検討事項】

- ・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

第20回（2017年5月29日）検討会で報告書が座長一任でとりまとめられる。（5月31日に公表。）

報告

労働政策審議会労働条件分科会
（2017年12月27日）

法技術的な論点についての専門的な
検討を行う場を設置（予定） 6

2. 解雇無効時における金銭救済制度について

（3）解雇無効時における金銭救済制度の必要性

コ 解雇無効時の金銭救済制度の必要性については、金銭の水準その他の制度設計の仕方によるものであり、また、この検討会における委員のコンセンサスが必ずしも得られたわけではなく、大きく分ければ、過去に労働政策審議会等において検討された「例1」を中心に使用者申立も含め検討すべきとの意見、本検討会において新たに提示された「例3」を中心に検討すべきとの意見、今回さまざま検討したがやはり導入するのは困難であるとの意見があった。しかし、解雇紛争についての労働者の多様な救済の選択肢の確保等の観点からは一定程度認められ得ると考えられ、この金銭救済制度については、法技術的な論点や金銭の水準、金銭的・時間的予見可能性、現行の労働紛争解決システムに対する影響等も含め、労働政策審議会において、有識者による法技術的な論点についての専門的な検討を加え、更に検討を深めていくことが適当と考える。

これについては、現行の労働審判制度が有効に機能しており、こうした現行の労働紛争解決システムに悪影響を及ぼす可能性があることのほか、労使の合意による解決でなければ納得感を得られないので、合意による解決を大事にすべきということや、企業のリストラの手段として使われる可能性があること等の理由から、金銭救済制度を創設する必要はないとの意見があったことを、今後の議論において、十分に考慮することが適当である。

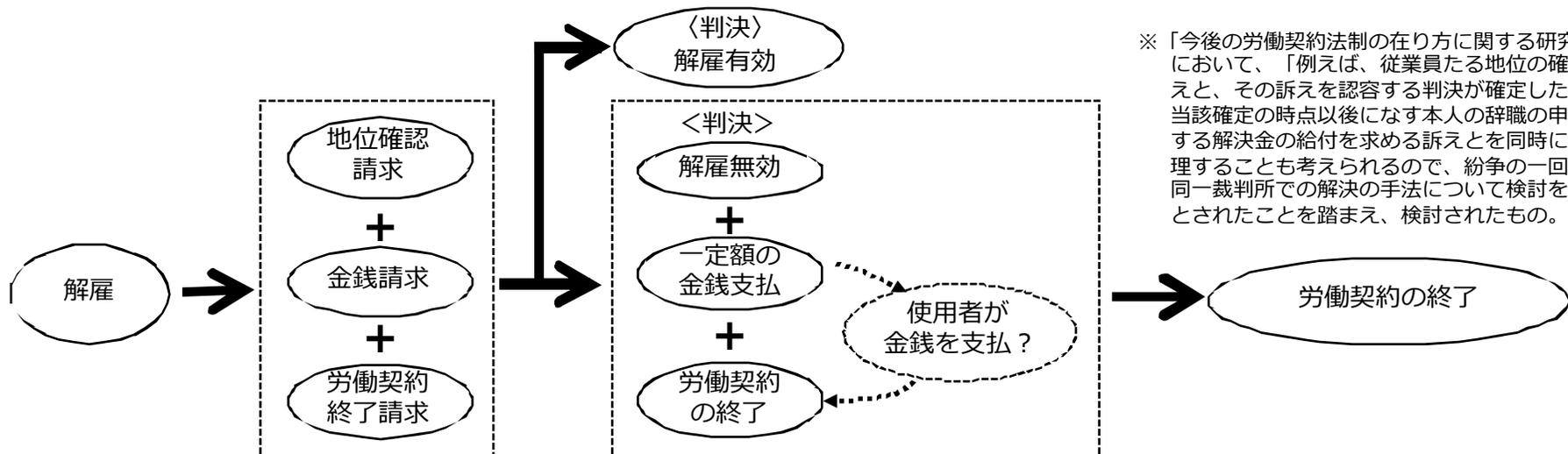
○ 労働者申立制度の基本的な枠組み（例1・例2・例3）

《例1》 解雇が無効であるとする判決を要件とする金銭救済の仕組み

(1) 判決において解雇無効が確定した後に一定の請求権を認める仕組み（平成15年検討時（労働者申立案の場合））



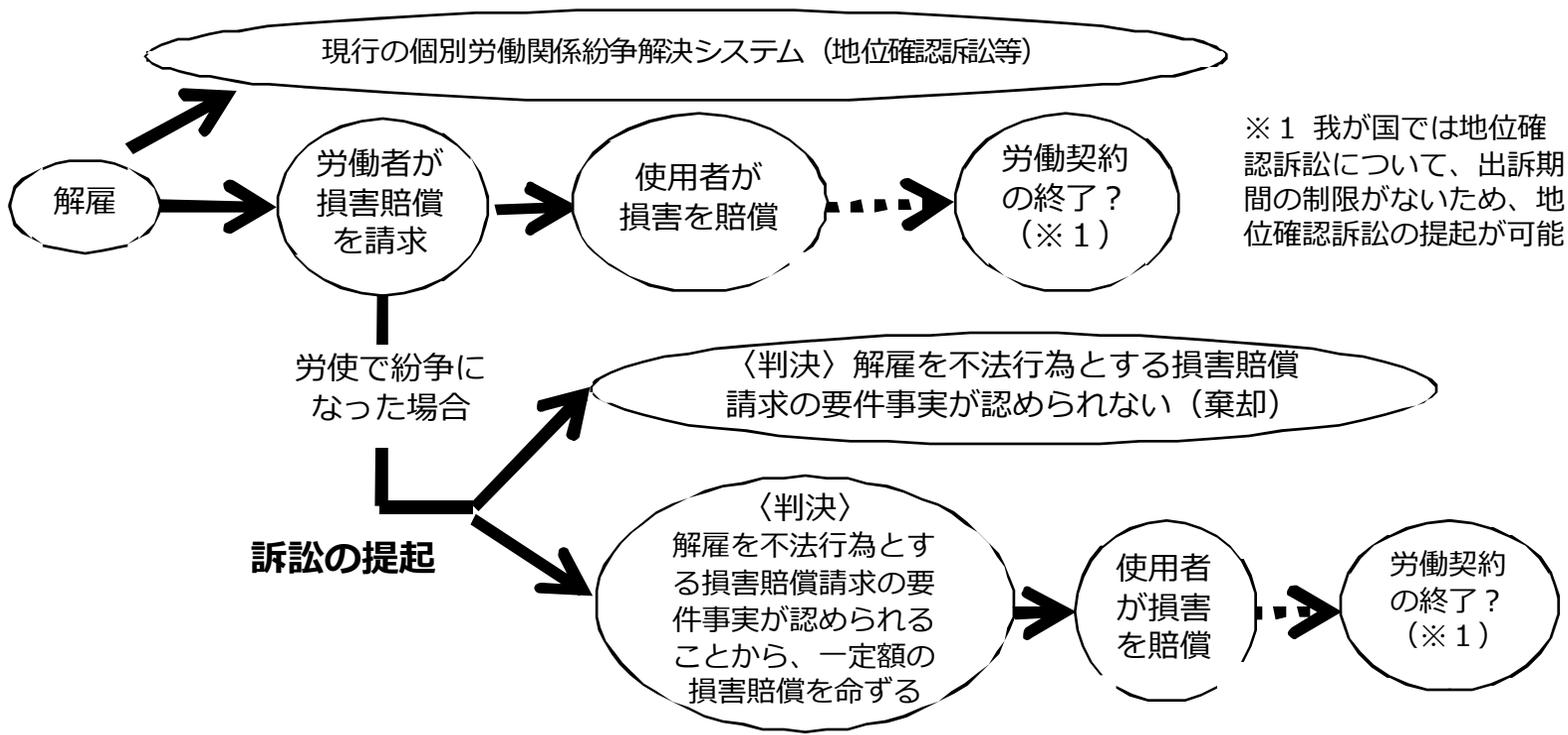
(2) 解雇の無効判決と同時に金銭支払と労働契約終了の判決を得る仕組み（平成17年検討時（労働者申立案の場合））



※「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告書において、「例えば、従業員たる地位の確認を求める訴えと、その訴えを認容する判決が確定した場合において当該確定の時点以後になす本人の辞職の申出を引換えとする解決金の給付を求める訴えとを同時に行うものと整理することも考えられるので、紛争の一回的解決に向け、同一裁判所での解決の手法について検討を深めるべき」とされたことを踏まえ、検討されたもの。

○ 労働者申立制度の基本的な枠組み（例1・例2・例3）

《例2》解雇を不法行為とする損害賠償請求の裁判例が出てきていることを踏まえた 金銭救済の仕組み



裁判外での解決

※2 なお、こうした仕組みを前提に、裁判外での解決として、行政ADR等での解決が図られることも想定される。

裁判上での解決

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関係法課において行う。

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事務局次長労働・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製造産業部門事務局長
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特別専門委員
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
	中央労働委員会会長(常勤)就任に伴い、平成29年3月末で退任
輪島忍	日本経済団体連合会労働法制本部長