

「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」
検討事項

1 現行の個別労働関係紛争解決システムの改善について

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の構築等に向けた議論を行うという検討会の目的及びこれまでの検討会における議論を踏まえ、以下について、更に議論を深めることとしてはどうか。

1 現行の個別労働関係紛争解決システムの改善について

(1) 現行の仕組みの評価

① 行政による個別労働関係紛争解決

- 平成13年に施行された個別労働関係紛争解決制度に基づく都道府県労働局のあっせん、助言・指導や、地方自治体（労政事務所・都道府県労働委員会）による個別労働関係紛争解決については、裁判に比べ簡易で迅速かつ低廉な仕組みとして有効に機能していると評価できるか。

② 司法による個別労働関係紛争解決

- 平成18年に施行された労働審判制度については、既に年間3500件（平成28年）の利用実績があるなど、着実に制度の利用が進み、全体的には有効に機能していると評価できるか。

③ 個別労働関係紛争解決システム間の連携

- 近年、個別労働関係紛争が増加する中で、個別労働関係紛争解決制度や労働審判制度など、個別労働関係紛争の円滑な解決を図るための仕組みが複数整備されてきた一方で、制度間の連携が制度的に担保されておらず、国民にとってどの仕組みを利用したらいいのかわかりにくいのではないかという指摘もある。こうした現状について、どう評価するか。

④ その他

- その他の個別労働関係紛争解決システムについても、一定程度利用されている現状にある。こうしたその他の労働紛争解決システムについて、どう評価するか。

(2) 改善の必要性

現行の仕組みの評価を踏まえ、どのような改善が考えられるか。

① 行政による個別労働関係紛争解決

【労働局による個別労働関係紛争解決】

- 平成13年に施行された個別労働関係紛争解決制度に基づく都道府県労働局のあっせん、助言・指導は、裁判に比べ簡易で迅速かつ低廉な仕組みであり、個別労働関係紛争の最大の受け皿として一定の機能を果たしているとの評価があった。
- 他方で、それが「有効」に機能してきたかについては、改善すべき点があるとの評価があった。
- このため、簡易で迅速かつ低廉という特性を活かしつつ、労働審判制度など裁判所の仕組みとの違いに留意しながら、国民にとってさらに身近で利用しやすい仕組みとするため、例えば、以下の点について、改善の内容や必要性について、検討を深めてはどうか。

(考えられる検討事項)

I. より納得の得られる解決を促すための方策

ア 都道府県労働局長の助言・指導は、そのほとんどが口頭助言であるが、解決率向上を図るため、事案に応じた適正な助言が担保されるようにすべきか。

イ 紛争調整委員会によるあっせんは、

- ・ 任意性を重視して、参加勧奨はするものの、被申請者にあっせん参加の義務はないこともあり、参加率が6割を下回っている、
- ・ 申請者・被申請者双方から事情を聴取するが、事実認定は行わず、ほぼすべての事案であっせん案を示すことなく両者の主張の幅寄せを試みるに止まっている、

という実態がある。

これを改善するためには、例えば、他制度における調停なども参考にしつつ、参加の任意性を見直したり、一定程度の事実認定を行った上で主体的に解決案を示すようにすべきか。

ただし、仮にあっせん制度についてそのような改善を行った場合には、迅速性が損なわれるおそれもあり、そのことも含めて、どう考えるべきか。

ウ ア及びイに関連して、職員や総合労働相談員のスキルアップを図るためにどのような取組が考えられるか。

II. 時間的・金銭的予見可能性を高めるための方策

ア 都道府県労働局長の助言・指導は1か月以内、紛争調整委員会によるあっせんは2か月以内にほとんどの事案が処理されているが、このことは必ずしも国民に対してわかりやすく示されているわけではない。

このため、時間的予見可能性を高めるため、処理期間に係る目標期間を設定して、積極的に利用者に周知すべきか。

イ 紛争調整委員会のあっせんで雇用終了事案が合意に至るケースのほとんどは金銭の支払により解決されているが、どの程度の金額で解決が図られているのかといった情報は国民にわかりやすく提供されているわけではない。

このため、金銭的予見可能性を高めるため、そうした解決金額のデータの公開をすべきか。

III. 紛争当事者に対する他の個別労働関係紛争解決制度に関する情報提供の改善

ア 相談時やあっせん不調時において、労働局、都道府県、民間団体及び裁判所の各種手続について、それぞれの特徴や利用の際の留意点をまとめたパンフレットをもって情報提供を行っているところであるが、振り分け機能の強化の観点から、更にどのような情報の充実を図るべきか。

イ 窓口での「たらい回し」にならないよう留意しつつ、他の紛争解決制度を紹介する場合に、紛争の内容、当事者の求める解決の内容などに応じて、相談対応に当たり具体的にどのような点を考慮すべきか。

【地方自治体（都道府県労働委員会等）による個別労働関係紛争解決】

○ 地方自治体による個別労働関係紛争解決は、自治事務として地域の実情に応じ実施している。

- ・ 多くの都道府県（44道府県）では、個別労働関係紛争解決は都道府県知事の委任に基づき都道府県労働委員会が実施している。
- ・ 一方、東京都・福岡県では都道府県労政主管部局が、兵庫県では民間団体が個別労働関係紛争解決に取り組む等、都道府県労働委員会以外で実施している例もあり、地域によってその運用の実態は様々である。

○ 都道府県労働委員会によるあっせんの運用についても、地域によってその運用の実態は様々であるが、

- ・ 公労使3者構成の委員会により実施されており、被申請者の参加

に向けて積極的な働きかけを行っているという特徴がある。

- ・ 一方で、取扱件数が労働局に比べて少なく、改善すべき点があるとの評価があった。
- 都道府県労働委員会のあっせんは、自治事務に基づいて実施されており、地方分権の観点から国が一律に運用改善を指示できるものではないことを踏まえつつ、労働政策の観点から、労働局のあっせんや労働審判との違いに留意しながら、国民にとって身近で利用しやすい仕組みとするため、例えば、以下の点について、改善の内容や必要性について、検討を深めてはどうか。

(考えられる検討事項)

I. より納得の得られる解決を促すための方策

- ア 都道府県労働委員会のあっせんは、都道府県毎に件数は異なり、取扱件数は必ずしも多くないこともあるという指摘があったが、取扱件数を増やすため、どのようにして認知度の向上を図るべきか。
- イ 都道府県労政主管部局等や労働局、労働団体との連携を強化することも取扱件数の向上に寄与すると考えられるが、どのような取組が考えられるか。事案の内容に応じた役割分担等で考えられることがあるか。
- ウ 都道府県労働委員会のあっせんによる解決率は減少傾向にあるが、その要因としてどのようなことが考えられるか、また、解決率の向上のためにどのような取組が考えられるか。
- エ 当事者双方からの事情聴取や争点整理は、すべて都道府県労働委員会の事務局職員が行っているという調査結果があるが、アからウまでに掲げた事項との関連も含め、職員のスキルアップを図るためにどのような取組が考えられるか。

II. 時間的・金銭的予見可能性を高めるための方策

都道府県労働委員会によるあっせんについては、自治事務として実施されており都道府県毎に位置づけや態様が様々であることに留意しつつ、あっせんの処理回数や期間の実績を取りまとめ、周知していくことや可能な範囲で解決金額の状況についての情報の集積を図り、集計・公表していくことが考えられるか。

III. その他制度上の改善の可能性が考えられる事項

あっせんが不調に終わった場合の時効の中断効の付与等の制度上の改善については、

- ・ 労働局のように全国一律の手続で義務的にあっせんに取り組むよう法律に定めを置くことが必要となるが、地方自治体のあっせんが自治事務として地域の実情に応じて行われていることとの関係をどう考えるべきか。
- ・ 時効の中断効の規定がないことについて、問題となった事案「なし」と約9割の都道府県労働委員会が回答している調査（※）があることも踏まえ、検討することが適当ではないか。

（※）（「労働委員会活性化のための検討委員会第3次報告書」（平成24年6月労働委員会活性化のための検討委員会））

② 司法による個別労働関係紛争解決

- 平成18年に施行された労働審判制度については、既に年間約3500件の利用実績があるなど、着実に制度の利用が進み、全体的には有効に機能しているとの評価があった。
また、この制度の更なる活用を目指すに当たっては、改善すべき点があるとの評価もあった。
- 労働審判制度については、司法制度ではあるが、さらに個別労働関係紛争の円滑な解決に資するようにするために、労働政策の観点から、例えば、以下の点について、改善するための検討を深めてはどうか。

（考えられる検討事項）

- I. 労働審判諸手続の簡素化や、労働審判員の専門性の確保等
 - ア 労働審判では、3回以内の期日で、当事者間の権利関係を踏まえた審判を行うため、第1回期日までの当事者の準備が重要な意味をもつ。
一方で、費用以外の手間や負担の評価について、労働者・使用者ともに、「非常に・やや大きかった」とする者が約7割に達するなど、書類の準備等の負担が大きくなっている。
このような、司法的な紛争解決制度である労働審判手続の特徴を踏まえ、個別労働関係紛争にまつわる紛争解決システムについて、どう考えるか。
 - イ 労働審判員の専門性の確保については、
 - ・ 労使の各団体から労働関係に関する専門的な知識経験を有する者として推薦を受けた者で原則として68歳未満の者の中から最高裁判所が任命することとし、例外として、労働審判員として卓越した能力と適性を有し、特に必要である場合には、68

歳以上の者であっても任命することができることとされている。

- ・ また、労働審判員に対する研修については、各地方裁判所において、それぞれの実情に応じて実施されている。これらを踏まえ、労働審判員の専門性の確保の在り方について、どう考えるか。

II. 時間的・金銭的予見可能性を高める方策

ア 労働審判については、

- ・ 労働審判法上、特別の事情がある場合を除き、3回以内の期日において、審理を終結しなければならないこととされ、約97%が3回以内の期日で終了している。
- ・ また、審理期間についても、3ヶ月以内に7割以上の事件が、6ヶ月以内にほぼ全ての事件が終了している

という実情がある。その上で、時間的予見性は十分に高まっているとの声、どの程度の期間で解決が図られているのかといった情報は国民にわかりやすく提供されているわけではないという声がある。

これらを踏まえ、さらに時間的予見可能性を高める方策について、他の紛争解決制度との関係を含め、どう考えるか。

イ 労働審判事件のほとんどは金銭の支払により解決されているが、どの程度の金額で解決が図られているのかは、個別事件毎の当事者の意向及び労働審判委員会の判断によるものであるため、国民にとって、必ずしも予見することが容易ではないという声もある。

そこで、さらに金銭的予見可能性を高めるための方策について、どう考えるか。

※ 本検討会において参考にしており、行政あっせん、労働審判及び民訴（和解）の解決金額等の実態比較については、「日本再興戦略」改訂2014を受け、厚生労働省において、4地方裁判所等に調査への協力を依頼したもの。

(参考)「日本再興戦略」改訂2014(抄)

○ 予見可能性の高い紛争解決システムの構築

- ・ 主要先進国において判決による金銭救済ができる仕組みが各国の雇用システムの実態に応じて整備されていることを踏まえ、国内外の関係制度・運用に関する調査研究を行い、その結果を踏まえ、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する労働紛争解決システム等の在り方について、幅広く検討を進める。

ウ 通常訴訟等他の裁判手続きについては、上記の点も含めどう考えるか。

③ 個別労働関係紛争解決システム間の連携

- 近年、個別労働関係紛争が増加する中で、個別労働関係紛争解決制度や労働審判制度など、個別労働関係紛争の円滑な解決を図るための仕組みが複数整備されてきた一方で、制度間の連携が制度的に担保されておらず、国民にとってどの仕組みを利用したらいいのかわかりにくいのではないかととの評価があった。
- このため、紛争の内容に応じて適切な個別労働関係紛争解決制度を利用することができるようにするために、例えば、以下の点について、改善の内容や必要性について、検討を深めてはどうか。

(考えられる検討事項)

I. 都道府県労働局における情報提供や相談対応の改善

ア 都道府県労働局における、相談時やあっせん不調時に提供する情報については、

- ・ 相談時に、必要に応じて各個別労働紛争解決制度の特徴や利用の際の留意点をまとめたパンフレット等を用いているが、紛争当事者の一方のみから相談を聴いた段階で、その主張する内容に応じ、どのような場合にどの制度の利用がよりなじむのか具体的な判断の目安や留意点が示されておらず、事案に応じた振り分けが困難である
- ・ あっせん打切り時に、各制度の一覧をまとめたパンフレット等を打切り通知書に同封しているが、あっせん合意しなかった際に、その場での本人の意向を踏まえた他の制度の説明は必ずしも統一的になされていない

という実態にある。

これについて、相談時に、紛争の内容や当事者の求める解決の内容などに応じて他の制度を紹介する際の振り分けのあり方、あっせん不調時の当事者の希望に応じた情報提供の改善について、どう考えるか。

イ 都道府県労働局の相談員のスキルアップや体制の強化については、

- ・ 各労働局の総合労働相談員研修において、他機関からの講師による講義、他機関主催の研修の受講等を行っているほか、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会を通じて合

同研修を実施している場合もあるが、地域ごとに連携の状況が異なる

- ・ 各総合労働相談コーナーの総合労働相談員への助言、あっせん手続の補助等より高度な業務を担う困難事案担当相談員が、相談員数の1割に満たないという実態にある。

これについて、例えば、関係機関連絡協議会等を通じた合同研修や各制度間のより具体的な運用実態の情報共有のあり方、実務を担う相談員の専門性の確保や体制強化について、どう考えるか。

II. 諸外国や我が国の他制度を参考にした、個別労働関係紛争解決システム間の連携の仕組みの導入

- 個別労働関係紛争解決システム間の連携の仕組みについて、諸外国においては、司法上の個別労働関係紛争の件数が多いため、裁判の迅速化、訴訟負担軽減等の観点から、

- ・ イギリスにおけるACAS（行政機関）への早期あっせん申請の義務づけや、オーストラリアにおける連邦公正労働委員会への救済申立のように、裁判の前に行政のあっせん等を義務づけている例

- ・ ドイツにおける労働裁判のように、訴訟において、まずは和解を試みることを義務づけている例

等がある。また、我が国においても、

- ・ 消費者紛争解決システムや、公害紛争処理制度のように、紛争事案によって解決機関を分けている例
- ・ 家事調停事件や一部の民事調停事件のように、訴訟において調停手続を前置している例

等がみられる。

- 我が国においては、現状、都道府県労働局における総合労働相談件数のうち、民事上の個別労働紛争相談件数は年間約24万件ある一方、都道府県労働局の助言・指導及びあっせんの申出・申請件数は約13,000件、都道府県労働委員会あっせんの新受件数は約340件、民事訴訟と労働審判をあわせた新受件数は約7,000件にとどまっている実態にある。

- こうした諸外国や我が国の他制度の仕組みを参考としつつ、我が国にも、非訟事件である労働審判制度が定着し、相当数活用されているといった個別労働関係紛争の実態や、我が国の司法制度の特性、個別性が高いという個別労働関係紛争の特徴等を踏まえた上で、例えば、集団性の高いものと個別性の高いものなど、紛争事案に応じて解決機関を分けることなど、さらに個別労働関係

紛争解決システムの連携を深めていくための方策について、どう考えるか。

④ その他

- 個別労働紛争解決促進法第2条では、紛争当事者が自主的な解決に努める旨が規定されており、苦情処理のための機関を設ける事業所が半数を占めるなど、一定の取組が定着しているが、労働者が相談するのは直接の上司が多く、企業内の苦情処理委員会の利用は少ない現状にある。
- こうした状況を踏まえ、自主的な苦情や紛争解決の在り方について、どのように考えるか。

2 解雇無効時における金銭救済制度について

- 解雇をめぐる紛争については、以下のような実態があることがこれまでの検討会でわかってきたが、これをどう評価するか。
 - ・ 解雇が裁判によって無効となった場合であっても、職場復帰せず、退職する労働者が一定数存在。
 - ・ 行政組織によるあっせんや労働審判制度、民事訴訟上の和解においては、解雇をめぐる個別労働関係紛争の多くが金銭で解決されているという実態（特に平成 18 年に施行された労働審判制度においては、ほぼ全ての解雇をめぐる紛争事案が金銭で解決されている現状）。
 - ・ 解雇無効の地位確認訴訟に代えて、解雇を不法行為とする損害賠償訴訟に訴え、それが裁判で認められる例も出てきている。

- 「日本再興戦略」改訂 2015 等で掲げられている解雇無効時における金銭救済制度については、これまでの検討会において、制度導入に賛成の立場と反対の立場の両方の意見があったが、これについては、個別の検討事項について議論を深めた上で、制度の在り方とその必要性について検討することとしてはどうか。

- 「日本再興戦略」改訂 2015 等を踏まえ、制度の在り方とその必要性を検討するにあたっては、国民にとってわかりやすく、労働者及び使用者双方にとって予見可能性があって、労働者の保護が図られ、当事者の納得を高め、解雇をめぐる個別労働関係紛争の未然防止や迅速な解決に資するような仕組みが可能かを検討することが必要ではないか。
また、併せて、濫用的な利用を防止でき、かつ、既存の労働紛争解決システムにマイナスの影響を与えることのないような仕組みが可能かを検討することが必要ではないか。
 - ※ なお、本検討会の検討事項は「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」であることから、例えば、裁判等において解雇が無効とされた際に、労働者が職場に戻りたくないというときなどの、いわゆる「事後型」に限定して検討を行うことが前提。

○ こうした観点からは、以下の点についてどのように考えるか。

◇ 現行制度との関係について

解雇された労働者の保護を図る観点から、現行制度で利用可能な救済の仕組みは維持しつつ、労働者の選択肢を増やす方向とすることについてどう考えるか。

例えば、職場復帰を希望する者は従前どおり労働契約法第 16 条による地位確認請求ができることとしつつ、職場復帰を希望しない者が利用できる新たな仕組みとすることについて、どう考えるか。

◇ 対象となる解雇について

労働契約法第 16 条において無効とされる解雇（客観的合理性を欠き、社会通念上相当であると認められないもの）を対象とすることが考えられるがどうか。

この場合において、国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇など、通常の解雇と異なり、労働基準法等他の法律によって禁止されている解雇についてはどう考えるか。

◇ 一回的解決について

紛争の迅速な解決、制度のわかりやすさや利用者の負担、予見可能性等を考慮すると、一回的解決（※）が可能となる仕組みとすることが考えられるがどうか。

※ 裁判上の争いになった場合に基本的に 1 回の裁判で解決する仕組み

◇ 金銭救済を求める主体の在り方について

労働者による申立のみ認める仕組みと、労働者だけでなく使用者による申立も認める仕組みについて、どのように考えるか。

※ 規制改革会議の「『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）においては、労働者側からの申立のみを認めることを前提とすべきと提言されている一方、日本再興戦略 2015 等においては、申立主体の在り方については特に言及されていない。

◇ 金銭的・時間的予見可能性を高めるための方策の在り方

<次回以降に検討>

3. その他個別労働関係紛争の予防や解決を促進するための方策について

<次回以降に検討>