



「透明かつ公正な労働紛争解決システム等 の在り方」に対する意見

解雇無効時の金銭救済制度導入と既存制度改善に関する考え方

2017年4月28日

公益社団法人 経済同友会

目次

はじめに	1
現行制度の問題点	2
1 . 「民事訴訟」「労働審判」「あっせん」における予見可能性の低さ	2
2 . 各制度の利用率の低さや制度間の連携の弱さ	3
「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方」に対する意見	5
1 . 金銭救済制度の導入について	5
意見 1 : 解雇無効時における金銭救済制度を導入し、補償金の算定方法や水準を具体的に法定すべきである。	
(1) 解雇が無効とされる場合において、原職復帰を希望しない場合、当事者の選択により、金銭補償可能な金銭救済制度を法的に整備すべきである。	
(2) 金銭補償額は、賃金の半年分から 1 年半分の範囲内とすべきである。	
(3) 解雇の判断と金銭救済の判断とを同時に行うべきである。	
意見 2 : 労働審判やあっせんにおいても、解雇無効時の金銭救済制度を参考に、解雇に係る解決金額の目安となるガイドラインを策定すべきである。	
2 . 現行のあっせん制度に係る機能改善について	8
意見 3 : 現行のあっせん制度の機能強化 (参加義務を課す、調査に応じる義務を課す、振り分け機能を強化する、労働委員会および労政主管部局のあっせんに時効中断効を付与する) を図るべきである。	
おわりに	10
2016 年度 雇用・労働市場委員会 名簿	11

「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方」に対する意見 解雇無効時の金銭救済制度導入と既存制度改善に関する考え方

2017年4月28日
公益社団法人 経済同友会

．はじめに

グローバル化やデジタル化の進展により、産業構造が大きく変化していく中では、労働市場の柔軟性を高め、円滑な労働移動を実現することが、経済全体として質の高い雇用を創り、持続的な成長を実現する鍵となる。こうした中で、企業や事業の新陳代謝の活発化に伴い、雇用契約の不明瞭さ等を要因とした、雇用終了等を巡る労働紛争が多様化・増加する可能性があることから、紛争を迅速、透明かつ公正に解決するシステムを強化していくことが求められる。また、こうしたシステムを強化していくことが、結果として労働市場の柔軟性を高め、起業や事業の新陳代謝を促進し、日本の生産性向上にもつなげる可能性がある。

現在、「日本再興戦略改訂2015」（2015年6月30日閣議決定）および「規制改革実施計画」（同日閣議決定）に基づき、厚生労働省に設置された「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、既に制度化されている多様な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とその必要性、が検討されている。

わが国の労働紛争解決システムには、解雇の効力が裁判で争われ、解雇が無効とされる場合に、主要先進国のような公正かつ客観的な金銭救済の仕組みが存在しない。そのため、解雇無効時に働き手が職場復帰を望まない場合であっても、制度上、職場復帰以外の手段が存在しない、労働組合等の支援が受けにくい中小企業の働き手にとって、不当解雇であっても解決金が得られず、泣き寝入りしている場合がある、利用する制度によって、解決内容に大きな差が生じる、といった課題を抱えている。

したがって、わが国の労働紛争解決システムの改革にあたっては、解雇が無効とされる場合において、公正かつ客観的な基準に基づき、金銭的な救済を

行い得る制度を構築すること、既存の制度も、より使いやすく、より公平で納得性の高い解決が得られる制度に改善すること、これらを通じ、法的手段に訴えられず、十分な補償もなく不当解雇される働き手を、訴訟にまで発展する手前の労働審判やあっせん¹で迅速に救済するとともに、悪質な不当解雇が抑止されるような仕組みとすること、が重要である。われわれは、このような問題意識の下、制度改革の望ましい方向について、以下の通り意見を表明する。

．現行制度の問題点

1 ．「民事訴訟」「労働審判」「あっせん」における予見可能性の低さ

わが国の労働紛争解決システムには、解雇の効力が裁判で争われ、解雇が無効とされる場合において、主要先進国のような公正かつ客観的な金銭救済の仕組みが存在しない。裁判所が解雇を無効と判断した場合、雇用関係が存続することになるが、裁判で争った当事者が良好な関係を保ち続けることは、現実的に困難な場合が多い¹。その際は、何らかの金銭的解決が図られることになるが、解決金額等の明確な基準が存在しないという問題がある。

また、訴訟で解雇無効を争う以前の段階でも、雇用終了に関する紛争が発生した場合、個別労働紛争解決制度（総合労働相談、助言・指導、あっせん）や労働審判制度によって紛争解決が図られることになる。しかし、こうした諸制度においても、公正・客観的な基準が存在せず、個別事案毎の判断によるものであるため、解決金額や解決に要する時間に関する予見可能性が低く、紛争が取り扱われる機関や手続によって解決内容に大きな差が生じているのが実態である（「図表1」参照。例えば、解決金額の中央値は約16万～230万円と幅がある）。

¹ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究」（平成17年8月）によれば、解雇無効の判決が出されたものの、復職しなかったケースは、労働者側弁護士の回答で41.9%、使用者側弁護士の回答で37.5%に上る。

＜図表 1＞【わが国における雇用終了に関する紛争の解決状況】

	件数 (1)	解決金額の中央値 (雇用終了以外の事案を含む) (2)	制度利用期間の中央値 (雇用終了以外の事案を含む) (2)
個別労働紛争解決制度における解雇に関する相談・あっせん	相談件数: 38,966 件 あっせん申請件数: 1,392 件	156,400 円	1.4 ヶ月
労働審判における解雇等に関する申立て	新受件数: 1,670 件 調停成立: 1,195 件	1,100,000 円	2.1 ヶ月
裁判における解雇等の訴え	新受件数: 966 件 終局事案: 947 件	(和解) 2,301,357 円	(和解) 9.3 ヶ月

1 厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」、最高裁判所事務総局「司法統計」により作成。個別労働紛争解決制度は平成 26 年度、労働審判は平成 25 年、裁判は平成 25 年の件数。また、裁判の件数は、第一審通常訴訟における解雇等の訴え(金銭に関する訴え以外の訴え)の件数。

2 独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書 No.174 労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」(平成 27 年)をもとに作成。

出所：第 9 回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(平成 28 年 10 月 12 日)参考資料 1 より作成

さらに、労働組合等の支援が受けにくい中小企業の従業員の場合には、法的手段に訴えることも難しく、不当解雇であっても十分な解決金が得られないことも少なくない。OECD 加盟国の雇用保護規制の強さを示す指標(2013 年)によれば、期間の定めのない労働者の雇用保護について、日本は 34 ヶ国中、10 番目に保護が弱いと評価されている。これは、不当解雇に対する救済制度が不十分であると認識されていることも一つの原因である。

2. 各制度の利用率の低さや制度間の連携の弱さ

金銭救済制度が整備されている諸外国では、例えば英国の例を見ると、雇用審判所の前に行政によるあっせん制度の利用が義務付けられているなど、諸制度間の連携も図られている。しかし、わが国ではこうした連携が十分とは言えず、制度利用の低さにつながっている。

高度成長期には、労働紛争の多くは労働組合によるストライキなど集団的労働紛争が主であったが、現在では、解雇、賃金不払い、いじめ・嫌がらせなどを巡る個別労働紛争が主となり、その数も増加している。例えば、都道府県労働局の総合労働相談件数だけ見ても、毎年 100 万件²を超える相談に対応してい

² 厚生労働省「第 9 回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(平成 28 年 10 月 12 日)」参考資料 1 によれば、平成 26 年度に都道府県労働局に寄せられ

る。法テラスへの相談や企業内紛争解決システム（労働組合、苦情処理制度等）等を考慮すると、大小含め相当な数の紛争が発生していることになる。

このように労働紛争が多発しているにも関わらず、働き手が紛争事案の性質や希望する解決方法に照らして、どの仕組みを利用したら良いのかがわかりにくいことに加え、事案の振り分けが上手く機能していないため、諸制度が有効に利用されていない。特に、無料で利用可能であり、利用者に最も身近な紛争解決機関であるはずの現行のあっせん制度の紛争対応件数は、約 6,000 件に過ぎない。また、都道府県労働局のあっせんでは、解決率が 39.7%と低水準にとどまっている。

その理由としては、解決金額が低廉である（雇用終了を巡る紛争でも、解決金額の中央値は約 16 万円）、参加義務が当事者双方に課されていないため、一方が参加しなければ成立しない、調査に応じる義務が当事者双方に課されておらず、十分な事実認定ができない、労働委員会および労政主管部局のあっせんには、時効の中断効が認められていないため、労働条件等に関する損害賠償請求など時効が発生する案件は利用しにくい場合がある、ことが指摘されている。


た総合労働相談件数は 1,033,047 件に上る。うち、民事上の個別紛争は 238,806 件存在する。

。「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方」に対する意見

望ましい「透明かつ公正な労働紛争解決システム」とは、時間がかからない、費用がかからない、ことはもちろんのこと、ある程度、結果の予測が可能である、判断に至る手続きと結果が公正・妥当である、出された判断に強制力がある、という諸条件を満たすシステムであり、それによって多くの人にとって身近で使いやすいものとなる必要がある。その意味で、前述した問題点の是正に向けた制度改革が不可欠である。

1. 金銭救済制度の導入について

意見 1

 解雇無効時³における金銭救済制度を導入し、補償金の算定方法や水準を具体的に法定すべきである。

(1) 解雇が無効とされる場合において、原職復帰を希望しない場合、当事者の選択により、金銭補償可能な金銭救済制度を法的に整備すべきである。

現在、解雇無効判決が出されると、雇用契約の有効性が確認され、原職復帰が原則となる。しかし、働き手が、解雇無効判決を得たとしても、元の職場に戻ることを希望しない場合、働き手は辞職するほかなく、この場合に金銭的な補償がなされるか否かは使用者との間の交渉にかかっており、問題の根本解決につながらない。

したがって、解雇が無効とされる場合において、公正かつ客観的な基準に基づき、金銭的な補償を行い得る金銭救済制度⁴を法的に整備すべきである。その

³ 不当と主張された解雇が、裁判において、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められず、その権利を濫用したものとして、解雇が無効とされる場合を指す。早期退職制度等は含まない。

⁴ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較」(平成27年6月)によれば、イギリス・ドイツ・フランス・イタリア・スペイン・デンマーク等における不当解雇については、制度上、原職復帰と補償金による解決が選択的に可能となっている。原職復帰・補償金の選択については、国によって様々な手法があり、例えば、ドイツでは、解雇が不当で無効の場合、原職復帰が原則であるが、労働者に労働関係の継続が期待できない場合等には、労働者または使用者の申立により、

際、金銭補償の申し立てについては、解雇が無効と判断されることを考えれば、働き手の申し立てがなされた場合を原則とし、労使間の信頼関係が破綻している場合（例えば、ドイツでは労働者側が企業や上司・同僚等に対して侮辱・誹謗中傷を行っている場合）など、極めて限定的な場合に限り、使用者側の申し立てを認めることが望ましい。また、本人が職務復帰を希望する場合や、雇用関係の継続が労使双方にとって最善な場合などは、働き手の職場復帰を原則とする仕組みとするべきである。

(2) 金銭補償額は、賃金の半年分から1年半分の範囲内とすべきである。

解雇が無効とされる場合における金銭補償額については、過去の実例調査や海外事例を参考に、明確な算定方法や水準を定めるべきである。

例えばドイツでは、わが国と同様の解雇無効原則がとられていることに加え、既に金銭救済制度も整備されており、制度導入にあたって参考になる。ドイツにおける解消判決制度では、原則として賃金12ヶ月分が上限となる（50歳以上・勤続15年以上の場合には、賃金15ヶ月分が上限。55歳以上・勤続20年以上の場合には、賃金18ヶ月分が上限）。また、次の職が見つかるまでの期間における能力向上の研修機会等を確保するための所得等を一定程度補償することも必要である。例えば、わが国における失業者の再就職までに要する期間としては、約半数の働き手が、半年以内に再就職を果たしているとのデータが示されている⁵。

したがって、わが国においても、特にドイツの解消判決制度等を参考に、労働契約法等で、「労働者（試用期間中の者を除く）は、不当に解雇されたときは、雇用関係の確認請求に代えて、その賃金の半年分から1年半分の範囲において、相当と認められる額の補償金を請求することができる。」と規定した上で、仮に裁判になった場合は、同規定を参考に、裁判所が事案に応じ、裁量を持って判断できるようにすることが考えられる。

なお、裁判所には、解雇無効の判断や金銭補償額の水準について、経済社会状況の変化や、労使双方の実情を踏まえた、公正かつ一貫性のある判断がなされることが期待される。こうした判断のためにも、補償金額の算定の根拠とな

補償金の支払が命ぜられることになる（解消判決制度）。


⁵ 平成27年労働力調査年報によると、2015年の完全失業者は222万人であり、失業期間が3ヶ月未満の者が73万人、3～6ヶ月未満の者が32万人となっている。

る規定を整備することも考えられる。

(3) 解雇の判断と金銭救済の判断とを同時に行うべきである。

紛争の迅速な解決を図るため、解雇の有効・無効の判断と金銭救済の判断は、同一の裁判所で同時に行うことが望ましい。したがって、例えば、金銭救済を巡る裁判においては、解雇の判断と金銭救済の判断とを同時に行えるような制度を設計するべきである。

意見 2

 労働審判やあっせんにおいても、解雇無効時の金銭救済制度を参考に、解雇に係る解決金額の目安となるガイドラインを策定すべきである。

解雇無効時の金銭救済制度が導入され、補償金額の算定方法や水準などが明確になれば、民事訴訟に至る前の紛争解決制度（労働審判やあっせん）においても、解決金額に関する客観的な目安（ガイドライン）を示すことが可能になる。それぞれの制度において、こうした基準やガイドラインを定めれば、どのようなケースにおいてどのような制度を利用するといった制度間の連携や振り分けも可能となる。

わが国における労働審判やあっせんの金銭救済に関する統計分析によれば、労働審判については、勤続年数が長くなるにつれて解決金の月収倍率が高まる傾向にあるとされ、一定の算定式が示されている。また、あっせんについても、同様の算定モデルが示されている⁶。しかし、こうした算定式は公式には用いられていないために、労働審判やあっせんにおける予見可能性が低い状況を生み出す要因となっている。


したがって、解雇無効時における「賃金の半年分から 1 年半分」という金銭

⁶ 厚生労働省「第 7 回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（2016 年 6 月 6 日）」における大竹文雄 大阪大学社会経済研究所 教授・鶴光太郎 慶應義塾大学大学院商学研究科 教授資料によれば、労働審判では、勤続年数が長くなるに従って、解決金の月収倍率は高まる傾向があるとし、解決金月収倍率 $5.5 + 0.33 \times \text{勤続年数}$ （正社員の平均では変動の約 17% の説明力）が示されている。また、あっせんでは、基本モデルとして、解決金/月給 $1.49 + 0.081 \times \text{勤続年数}$ が示されている。

補償を視野に入れ、上記の算定モデルや、海外の事例（ドイツの解雇紛争に関する実務等で採用されている、「勤続年数×月収×0.5」＜個別事案に応じて係数が0.25～2.0の幅で変動＞）を参考とし⁷、労働審判やあっせんで活用できるガイドラインを策定すべきである。

2. 現行のあっせん制度に係る機能改善について

意見3

 現行のあっせん制度の機能強化（参加義務を課す、調査に応じる義務を課す、振り分け機能を強化する、労働委員会および労政主管部局のあっせんに時効中断効を付与する）を図るべきである。

諸制度間の連携を図る上では、金銭救済制度やガイドラインの導入とともに、既存の個別労働関係紛争解決制度についても改善していく必要がある。まず、現在、利用者にとって、最も身近な紛争解決機関であるあっせんについては、参加率および解決率を向上させるための機能強化を図り、労働審判や民事訴訟に至る前に納得性のある紛争解決を図る仕組みとすべきである。

具体的には、第一に、紛争関係にある当事者に参加義務を課すべきである。解決金の算定方法等のガイドラインが明示されれば、解決の予見可能性も高まり、当事者双方にとってメリットがあるはずである。それにもかかわらず、参加を拒否する悪質なケースには、何らかの罰則を適用すべきである。

第二に、ガイドラインに基づく公正な解決に必要な場合には、当事者に一定の範囲で文書提出等を求め得る調査に応じる義務を課すことで、判断材料を集めることを可能にすべきである。

第三に、少なくとも不当解雇が主たる争点となるような事案については、裁判所よりも、より簡易・迅速な解決を図る行政あっせんの仕組みとして、都道

⁷ 厚生労働省「第5回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（平成28年3月9日）」山本陽大 労働政策研究・研修機構 研究員資料によると、ドイツの解雇紛争に関する実務では、「勤続年数×月収×0.5」という算定式が支配しており、個別事案に応じて係数が0.25～2.0の幅で変動するとしている。

府県労働局が行うあっせんに加え、公益委員・労働者委員・使用者委員という三者構成の都道府県労働委員会でも一部を除きあっせんを行っており、委員が被申請者（企業等）の参加を促す働きかけを積極的に行っている点が評価されているが、それぞれどういう事案の処理がなじむのかは必ずしも明らかになっていない。このため、行政、民間等の各機関が連携しつつ、事案に応じた適切な振り分けを実施できるようにすることが必要であり、併せて労働局では参加率向上の取り組みを更に進めることも必要である。

第四に、労働委員会および労政主管部局におけるあっせんには、時効の中断効が認められていないが、制度活用をより促すためにも、あっせん手続きが行われている間は、時効が成立しないような措置をとるべきである。

．おわりに

「働き方改革」「労働市場改革」の加速が求められている中で、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は、重要な改革の一つであり、労働基準法改正（高度プロフェッショナル制度の導入、長時間労働の是正等）とともに、早期に実現すべき課題である。

足元の問題として、悪質な不当解雇であっても、十分な補償金も得られないケースがあるという現状は、持続可能で健全な経済社会の構築という観点から、われわれも看過することはできない。解雇無効時の金銭救済制度は、解決金を支払わないような低生産性企業等を市場から退出させ、産業・企業の新陳代謝を促進させることにもつながる。

また、新産業革命が進展していく中で、多様な雇用契約関係の増加を含む労働市場のあり方を展望すると、こうした紛争解決システムの構築に加え、雇用契約の明確化や、能力開発や再就職支援等の円滑な労働移動を支援する仕組みづくりも併せて行い、主体的な個人が活躍し得る活力ある労働市場を実現していく必要がある。そのためには、雇用者および被雇用者双方が、雇用契約の原点に立ち戻り、その履行に対して双方が責任を持って対応することの重要性を再確認したい。

「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」においても、こうした問題意識に立ち、本意見で指摘した事項について十分な討議が行われることで、働き手にとっても、また、日本に進出する企業にとっても、わかりやすく、グローバルに通用する制度改革が実現することを期待したい。

以 上

2016年度 雇用・労働市場委員会 名簿

(敬称略)

委員長

橘・フクシマ・咲江 (G&S Global Advisors Inc. 取締役社長)

副委員長岡田和樹 (フレッシュフィールドズブルックハウスデリンガー法律事務所
代表弁護士)

小林洋子 (NTTコミュニケーションズ 常勤監査役)

清水信三 (全日本空輸 取締役常務執行役員)

鈴木雅子 (ベネフィット・ワン 取締役副社長)

平井康文 (楽天 副社長執行役員)

堀田利子 (ルネサンス 取締役副社長執行役員)

堀江章子 (アクセンチュア 執行役員)

八木洋介 (ICMG 取締役)

委員

相原志保 (ルイスカンパニー 代表取締役)

石橋さゆみ (ユニフロー 取締役社長)

井上明義 (三友システムアプレイザル 取締役相談役)

宇治則孝 (日本電信電話 顧問)

江川健太郎 (日本電設工業 取締役会長)

江幡真史 (アドバンテッジリスクマネジメント 取締役)

大賀昭雄 (東通産業 取締役社長)

大海太郎 (タワーズワトソン 取締役社長)

大塚久美子 (大塚家具 取締役社長)

大平亮 (ニューバーガー・バーマン 取締役社長)

奥谷禮子 (ザ・アール 会長)

尾崎弘之 (パワーソリューションズ 取締役)

門脇英晴	(日本総合研究所 特別顧問・シニアフェロー)
加福真介	(ワールド・モード・ホールディングス 取締役社長)
上斗米明	(パソナグループ 取締役常務執行役員)
鴨居達哉	(マーサージャパン 取締役社長)
北野泰男	(キュービーネットホールディングス 取締役社長)
清原健	(清原国際法律事務所 代表弁護士)
沓掛英二	(野村不動産ホールディングス 取締役社長グループ CEO)
剣持忠	(メンバーズ 取締役社長)
河野栄子	(三井住友海上火災保険 アドバイザー)
肥塚雅博	(富士通総研 取締役会長)
小林節	(パレスホテル 取締役会長)
酒井伸一郎	(茨腎会 理事長)
櫻田謙悟	(SOMPOホールディングス グループCEO 取締役社長)
佐藤玖美	(コスモ・ピーアール 取締役社長)
島田俊夫	(CAC Holdings 取締役会長)
島田雅史	(アライアンスパートナーズ 取締役社長)
下野雅承	(日本アイ・ピー・エム 最高顧問)
反町勝夫	(東京リーガルマインド 取締役会長)
多木正	(ウシオ電機 顧問)
塚本恵	(キャタピラー・ジャパン 執行役員)
鳥越慎二	(アドバンテッジリスクマネジメント 取締役社長)
中田るみ子	(ファイザー 取締役執行役員)
中野敏光	(WDBホールディングス 取締役社長)
中村公一	(山九 取締役会長)
中村善二	(UBS証券 取締役社長)
成川哲夫	(新日鉄興和不動産 相談役)
西山茂樹	(スカパーJ S A Tホールディングス 取締役会長)
野副州旦	(ユー・エム・シー・エレクトロニクス 取締役会長)

野 田 努	(アリックスパートナーズ・アジア・エルエルシー マネージングディレクター 日本共同代表)
林 明 夫	(開倫塾 取締役社長)
林 恭 子	(グロービス マネジング・ディレクター)
林 田 英 治	(J F Eホールディングス 取締役社長)
平 井 幹 久	(イデラキャピタルマネジメント 取締役会長)
平 賀 暁	(マーシュ ブローカー ジャパン 取締役会長)
廣 澤 孝 夫	(日本自動車査定協会 理事長)
増 田 健 一	(アンダーソン・毛利・友常法律事務所 パートナー)
松 岡 寿 史	(新日本有限責任監査法人 副理事長)
松 川 昌 義	(日本生産性本部 理事長)
松 崎 正 年	(コニカミノルタ 取締役会議長)
水 田 正 道	(テンプホールディングス 取締役社長 C E O)
山 極 清 子	(w i w i w 社長執行役員)
林 原 行 雄	(現代写真芸術振興財団 理事)
渡 辺 佳 英	(大崎電気工業 取締役会長)

以上64名

事務局

齋 藤 弘 憲	(経済同友会 企画部 部長)
肥 塚 陽 子	(経済同友会 政策調査部 アシスタント・マネジャー)
久保田 洋 平	(経済同友会 政策調査部 マネジャー)