

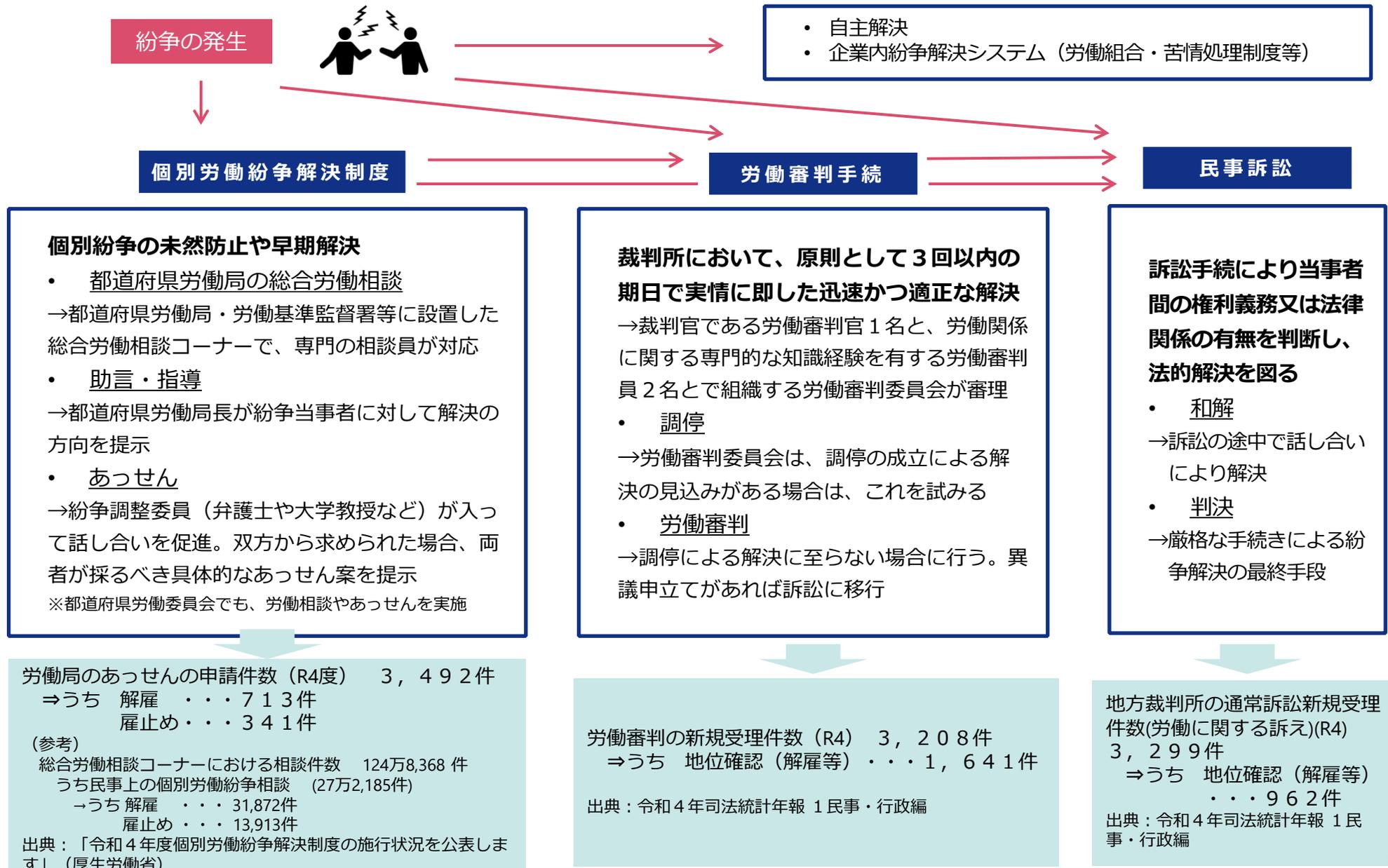
# 労使双方が納得する雇用終了の在り方について

令和 6 年 5 月 10 日

規制改革推進会議 働き方・人への投資ワーキング・グループ（第 7 回） 資料

厚生労働省 労働基準局

# 解雇に関する紛争解決制度の概要



# 解雇無効時の金銭救済制度の検討の背景



裁判



解雇無効

## 解雇ルール

- 無期雇用契約は、使用者は30日前に予告すれば解雇可能（労働基準法、民法）だが、労働契約法において、**解雇が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**とされる。
- 解雇が無効か否かは個別具体的な司法判断となり、行政側に判断権はない。

## 和解

- 労使が合意できれば解決金の支払いによる合意解約も行われている。
- 解決金の相場（中央値）は、**労働審判で月収4.7か月分、和解で月収7.3か月分程度\*1**。都道府県労働局のあっせんでは月収1.1ヶ月分程度\*2。

※1 JILPT「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」（2023）

※2 JILPT「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」（2015）

## <現行制度>

**職場復帰**（解雇が無効の場合、労働契約上の地位が確認され、労働契約は存続）



**実態としては、職場に復帰できないケースが存在**

## 解雇無効時における金銭救済制度の検討



※ イギリス、フランス、ドイツ等においては、同様の制度が存在。

# 解雇無効時の金銭救済制度に係る検討経緯

## 規制改革実施計画（平成27年6月30日 閣議決定）

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。

※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。

## 日本再興戦略改定2015（平成27年6月30日 閣議決定）

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。

## 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27年10月～平成29年5月）

（委員：公・労・使）

- ・ 金銭救済制度の必要性は、労働者の多様な選択肢の確保等の観点からは一定程度認められ得る。法技術的な論点について、さらに検討を深めていくことが適当。使用者申立ての金銭救済制度は、容易でない課題があり、今後の検討課題とすることが適当。
- ・ 一方、労側からは、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から、金銭救済制度を創設する必要はないと意見があった。

労働政策審議会労働条件分科会（平成29年12月27日）に報告 ⇒ 法技術的な論点について専門的な検討を行うよう分科会長から指示

## 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（平成30年6月～令和4年4月）

（委員：法学者のみ）

- ・ 制度導入の是非については、労働政策審議会において検討すべきものとの前提で、解雇無効時の金銭救済制度について、仮に導入するとした場合に法技術的に取り得る仕組みや検討の方向性等に係る選択肢の整理を行った。

## 労働政策審議会労働条件分科会（令和4年4月～同年12月）

- ・ 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における報告書等を踏まえ、令和4年4月から同年12月にかけて、労働条件分科会において議論を行った。

## 1. 現行の個別労働関係紛争解決システムの改善

都道府県労働局による個別労働関係紛争解決の機能強化等、現行の個別労働関係紛争解決システムに係る必要な改善を図る。

## 2. 解雇無効時における金銭救済制度

○ **金銭救済制度の必要性については、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。**

○ 金銭水準の基準については、予見可能性を高めるため、**一定の考慮要素を含め、具体的な金銭水準の基準（上限、下限等）を設定することが適当（注）。**

※ 今後の議論において、事案は多様であり上限、下限等を含め金銭水準の基準を設定すべきではないとの意見や、上限設定は不当な解雇を誘発しかねないとの意見、本来考慮すべき要素を切り捨てることにつながり得るとの意見があったことを斟酌することが適当

注：考慮要素（労働者の年齢、勤続年数等）、限度額等の具体的内容等については、引き続き検討。

○ **使用者申立制度については、労働者申立の基本的な枠組みの検討を踏まえつつ検討したが、現状では容易でない課題があり、今後の検討課題とすることが適当。**

○ 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、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。**

※ 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

上記のほか、解雇予告期間の在り方等については、検討会の議論を踏まえ、引き続き検討。

本検討会報告書を踏まえ、透明かつ公正な労働紛争解決システムについて、労働政策審議会における検討を進め、所要の措置を講じる。

# 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報告書のポイント

## 【基本的な考え方】

解雇無効時の金銭救済制度の骨格について、「**無効な解雇がなされた場合に、労働者の請求によって使用者が一定の金銭を支払い、当該支払によって労働契約が終了する仕組み**」を念頭に検討を行ったもの。制度導入の是非は、労働政策審議会において、政策的観点も踏まえて議論すべきとの前提のもと、仮に制度を導入するとした場合に法技術的に取り得る仕組みや検討の方向性等に係る選択肢等を示すもの。

## 検討会で議論した制度の具体的なイメージと主な論点

解雇等 → 労働契約解消金の請求 → 判決等 → 解消金支払⇒労働契約終了



使用者

解雇・雇止め  
は無効だ！



労働者

解雇・雇止め



労働者

労働契約解消金の請求  
(訴え提起／労働審判の申立て)



裁判所

### 【解消金とは】

- 労働契約解消金によって補償すべきものは、本来であれば継続していたはずの労働契約上の地位を解雇紛争の解決のために手放すことに対する対価
- 労働契約解消金は、バックペイ、不法行為による損害賠償金とは別個のものと整理し得る。

### 判決／労働審判

・解雇無効の判断  
・労働契約解消金の額を算定し、使用者に支払いを命じる

### 【解消金の考慮要素】

- 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、解雇の不当性などが考えられる。
- 具体的な考慮要素については政策的に判断すべき。



使用者



労働者

労働契約解消金の支払

労働契約の終了

解消金に加えてバックペイの支払もなされたときに労働契約が終了するといった構成も考えられる。

※バックペイ：解雇が無効である場合に、民法の規定に基づき発生する当該解雇以降(判決まで)の未払賃金

# 労働政策審議会労働条件分科会における議論

## 労働政策審議会労働条件分科会（令和4年4月～同年12月）

- ・ 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における報告書等を踏まえ、令和4年4月から同年12月にかけて、労働政策審議会労働条件分科会において議論を行った。委員の主な意見は以下のとおり。

### ○ 制度導入に反対の立場からの意見

- ・ 解雇をめぐる紛争は、すでに労働審判で迅速な解決が来ている
- ・ 将来的に使用者申立て制度の導入につながる懸念がある
- ・ 退職勧奨・リストラを後押ししかねない
- ・ 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
- ・ 使用者に解雇紛争の主導権を渡す制度
- ・ 水準が決まると労働審判など現行でうまくいっている制度に負の影響を与えかねない
- ・ 新たな制度をつくることで救われる人はいないのではないか
- ・ 制度を導入しても、紛争解決は迅速化せず、金額算定の時間がかかる分むしろ時間がかかる

### ○ 制度導入に賛成の立場からの意見

- ・ 日本における解決金額は予見可能性が低く、また、諸外国と比較して低い水準であるという、仮説の検証が重要
- ・ 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職場復帰を希望しないことが考えられる
- ・ 中小企業数は多く、解雇の事案は発生しやすいところであり、救済の選択肢が増え、労使の妥協策の一つとなり得る
- ・ 権利行使期間を長くしすぎると、法的安定性を損なうほか、紛争の迅速な解決という制度の趣旨に反することとなる
- ・ 禁止解雇された労働者が、他の理由で解雇された労働者に比べ原職復帰している実態があれば、禁止解雇を対象から外すことも検討されてよいのではないか
- ・ 救済機関を利用していない労働者は、どのような理由で利用していないのか
- ・ 裁判官や審判官から和解の打診があったものの、使用者側が拒否したことで和解が成立しないケースの割合は
- ・ 解消金は、出来る限り形式的に算定できる方が、予見可能性の向上に資する面がある
- ・ 現状、バックペイ分に加えて、解決金を支払っているケースは少ないという可能性があるかと思う



・ 第185回労働政策審議会労働条件分科会（令和4年12月13日）において、労働条件分科会長より「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いますが、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」と総括された。

# 現在の対応状況及び今後の予定

第185回労働政策審議会労働条件分科会における労働条件分科会長の総括を踏まえ、今後の議論に資するデータを収集するため、事務局において実態調査を実施しているところ。



## 解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査（令和5年度）

- ・ 裁判で解雇無効と判断された事案における復職状況や労使間で和解できずに判決に至った理由等を明らかにするため、日本労働弁護団や経営法曹会議等の弁護士団体に所属する弁護士を対象としたアンケート調査を実施。

## 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（令和6年度）

- ・ 裁判に至っていない解雇紛争に係る実態等を明らかにするため、都道府県労働局が実施する個別労働紛争解決制度におけるあっせん事例の分析・調査を行う予定。

## 海外における解雇の金銭救済制度に関する有識者に対するヒアリング調査（令和6年度）

- ・ 諸外国における制度の運用実態、社会的影響等を明らかにするため、諸外国の有識者（法曹関係者、労使団体）に対してヒアリング調査を行う予定。

## 一般労働者に対するアンケート調査（検討中）

- ・ 一般労働者に対するアンケート調査についても、実施を検討中。

# 解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査（速報）

## 調査の目的

裁判で解雇無効と判断された事案における復職状況や労使間で和解できずに判決に至った理由等を明らかにする

## 調査の方法等

調査主体 : 独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）

調査手法 : WEBによるアンケート調査

調査期間 : 令和5年10月6日～同年11月6日

調査対象者 : 以下の弁護士団体・委員会に所属する弁護士

日本労働弁護団、経営法曹会議、日本弁護士連合会（労働法制委員会、消費者問題対策委員会、貧困問題対策本部）、東京弁護士会労働法制特別委員会、第一東京弁護士会労働法制委員会、第二東京弁護士会労働問題検討委員会

調査対象事案 : 直近5年間（※1）に終局した解雇・雇止めに係る訴訟事件

調査対象者数 : 1655名（※2）

回答者数 : 231名

回答率（%） : 14.0%

※1 2018年9月1日～2023年8月31日

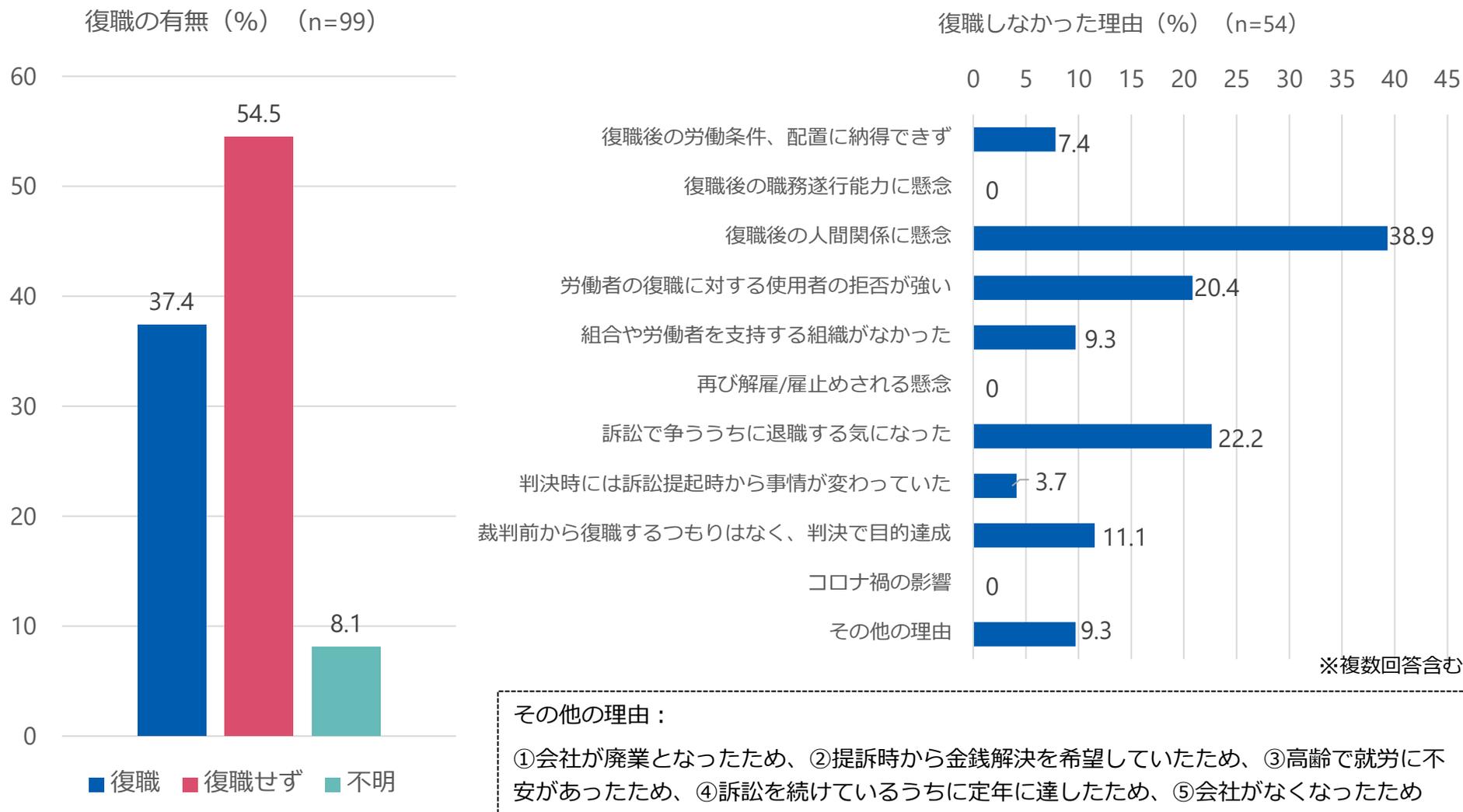
※2 調査対象者数は所属の重複を考慮し、次のとおり計算。

日本労働弁護団及び経営法曹会議の調査対象者数の合計 + 他団体の回答者数

※3 労働者及び使用者の認識を問う項目については、あくまでも各代理人の主観に基づく受け止めを回答している点には十分に留意が必要。

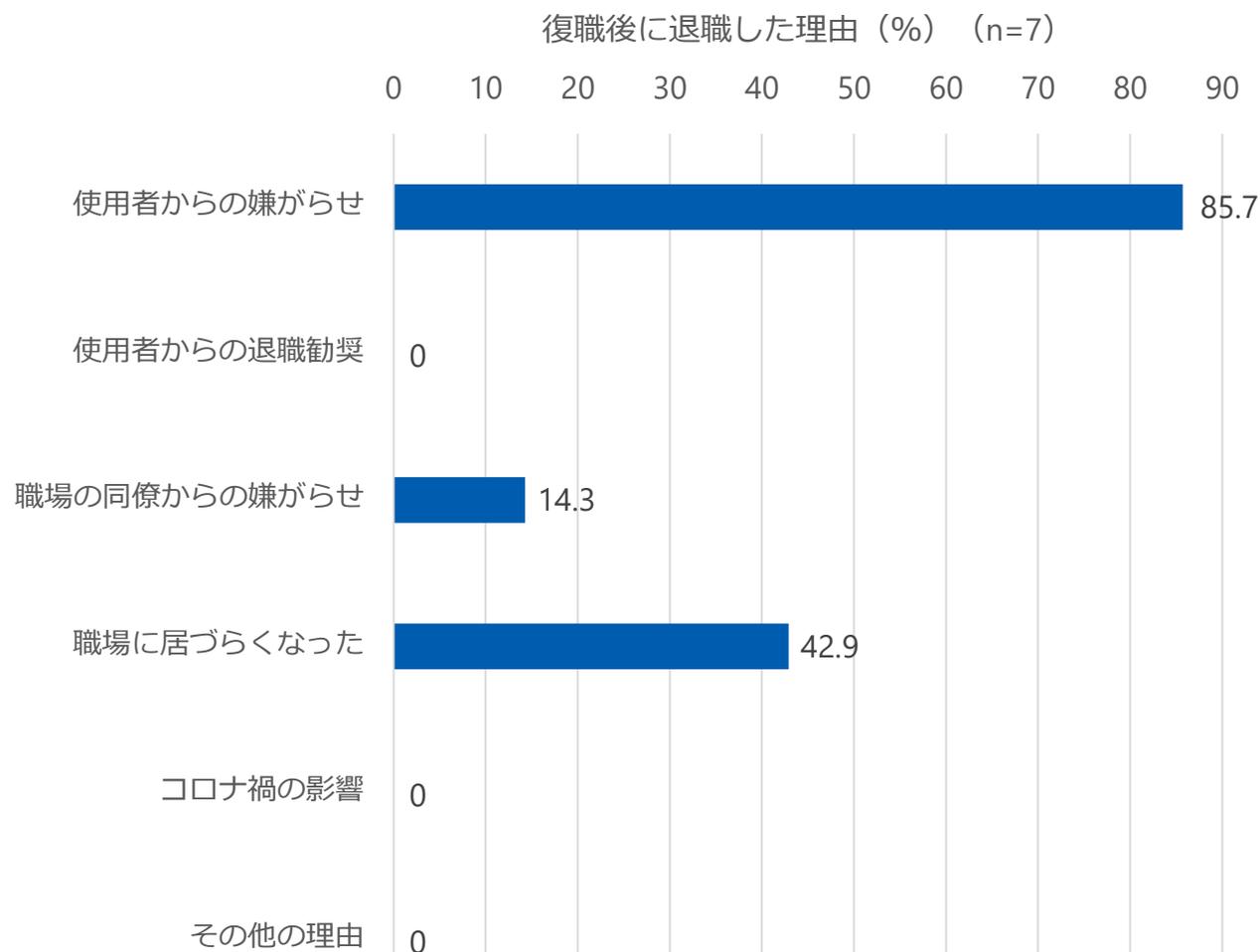
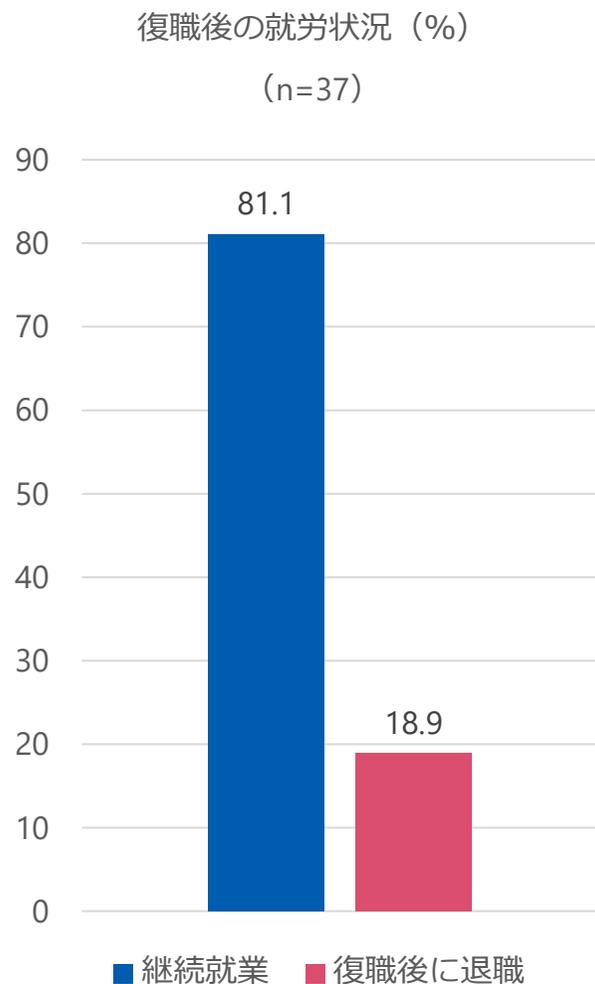
# 1. 解雇等無効判決後の復職の有無・復職しなかった理由

Q：解雇等無効判決後、実際に復職しましたか。復職しなかった場合、その理由は何ですか。



## 2. 復職後の就労状況・復職後に退職した理由

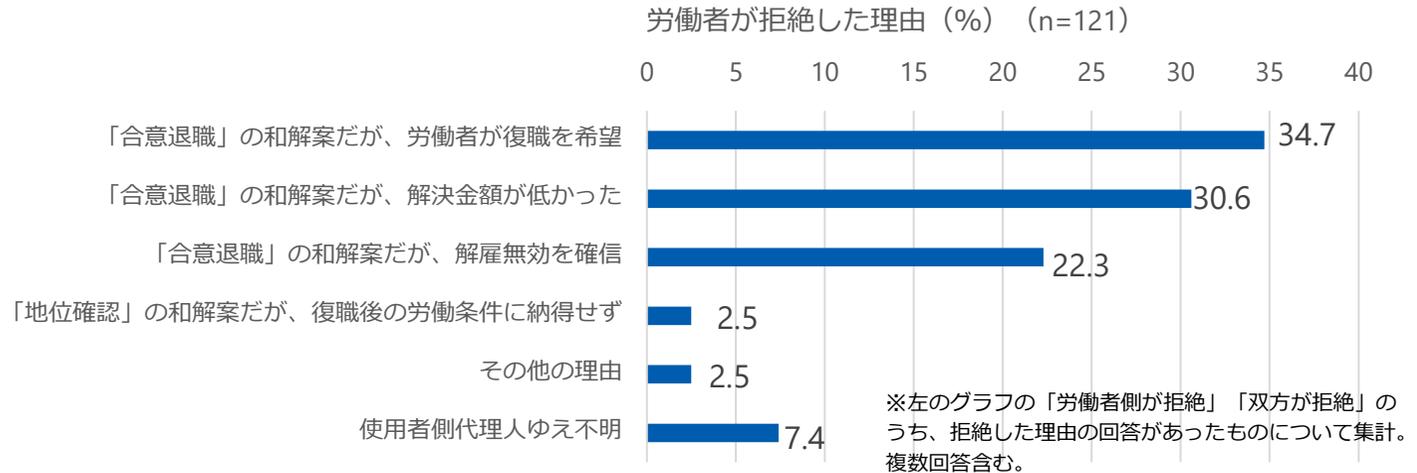
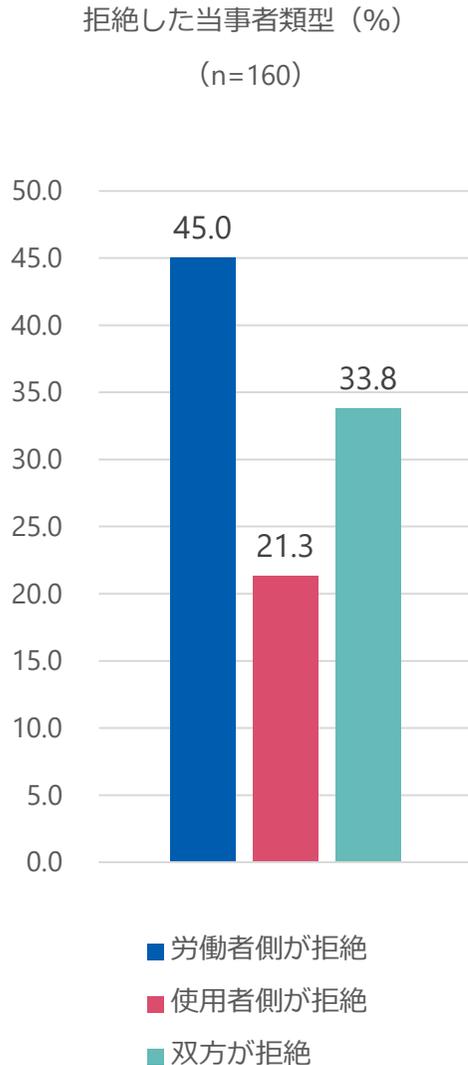
Q：復職後も引き続き就労していますか。復職後に退職した場合、その理由は何ですか。



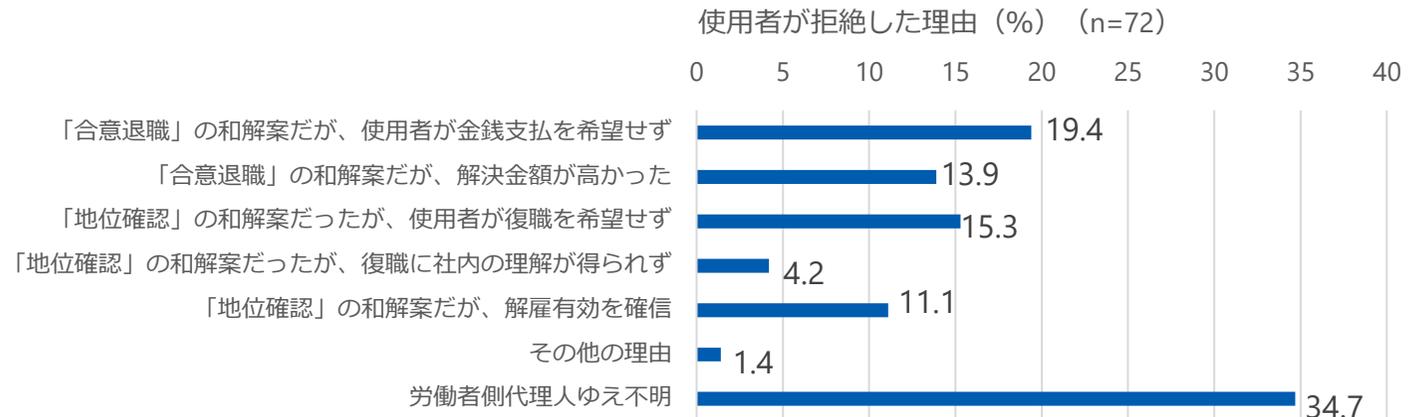
※複数回答含む

### 3. 和解案を拒絶した当事者・拒絶理由

Q：裁判所から示された和解案を拒絶した当事者はどちらですか。また、和解案を拒絶した理由は何ですか。



その他の理由：①金銭解決を希望しており、裁判所も解雇無効の心証であり相当額の解決金額を提示したが、使用者側が提示した金額がこれに及ばず、その内容であれば労働者側は和解ができないとして拒絶した。②双方の見解の隔たりが大きかった。



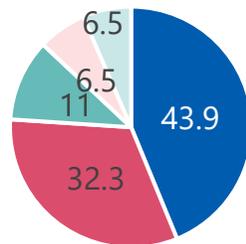
その他の理由：双方の見解の隔たりが大きかった。

※左のグラフの「使用者側が拒絶」「双方が拒絶」のうち、拒絶した理由の回答があったものについて集計。複数回答含む。

## 4. 解雇等訴訟の意味（労働者が解雇等訴訟を提起した理由①）

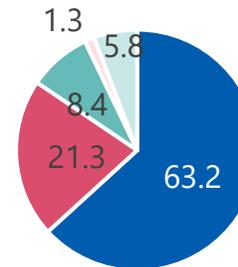
Q：労働者が解雇等訴訟を提起した理由は何ですか。（n=155）

訴訟によって、自分の社会的名誉や自尊心を守りたかった



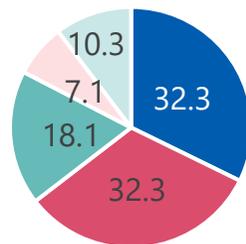
■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

訴訟によって、給与収入など経済的利益を守りたかった



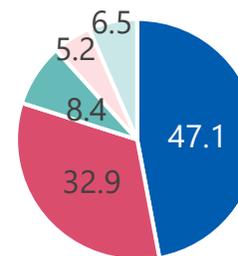
■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

訴訟によって、復職を実現し（あるいは権利を守り）たかった



■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

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



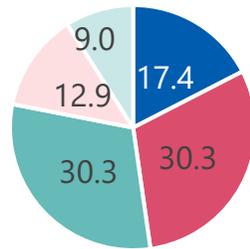
■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

※強肯定：強く当てはまる、弱肯定：少し当てはまる、中間：どちらともいえない、弱否定：当てはまらない、強否定：全く当てはまらない

## 4. 解雇等訴訟の意味（労働者が解雇等訴訟を提起した理由②）

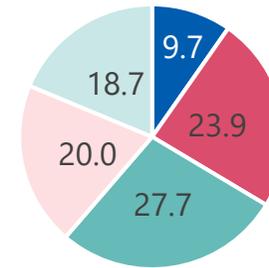
Q：労働者が解雇等訴訟を提起した理由は何ですか。（n=155）

訴訟によって、強制力のある解決を得て、紛争  
を終わらせたかった



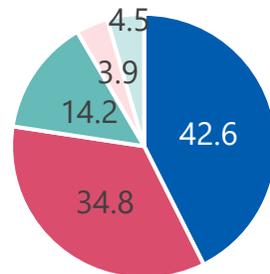
■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

訴訟によって、相手を懲らしめてやりたかった



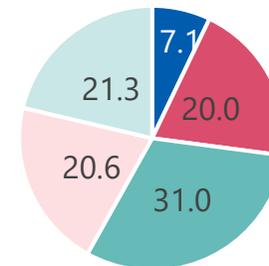
■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

相手方が交渉に応じなかった



■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

公の場で議論したかった

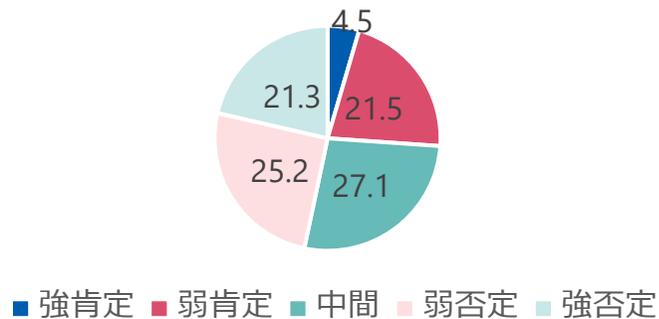


■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

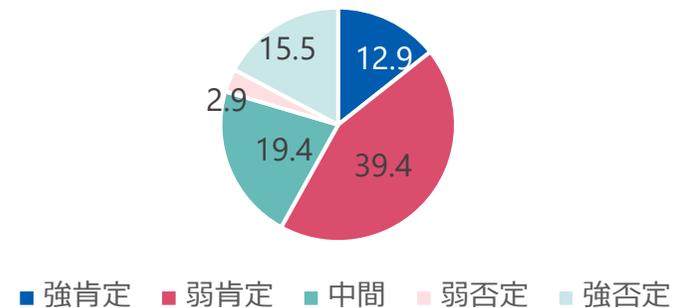
## 4. 解雇等訴訟の意味（労働者が解雇等訴訟を提起した理由③）

Q：労働者が解雇等訴訟を提起した理由は何ですか。（n=155）

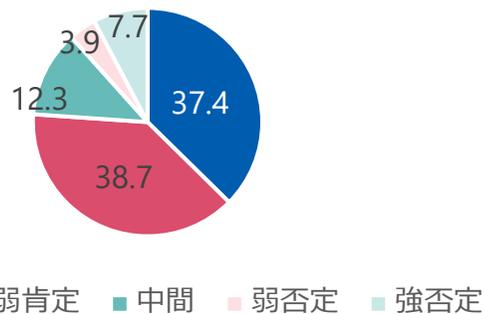
裁判官に話を聞いてもらいたかった



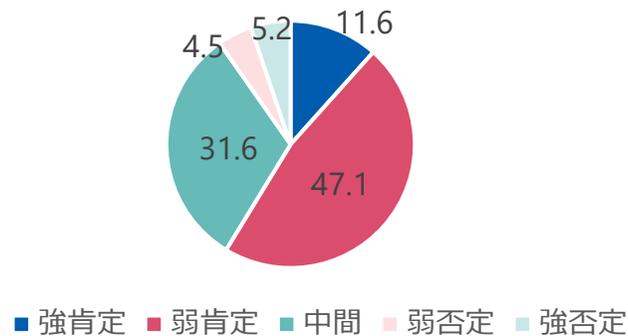
訴訟を通じて、同じような問題を抱えている労働者の立場や利益も守りたかった



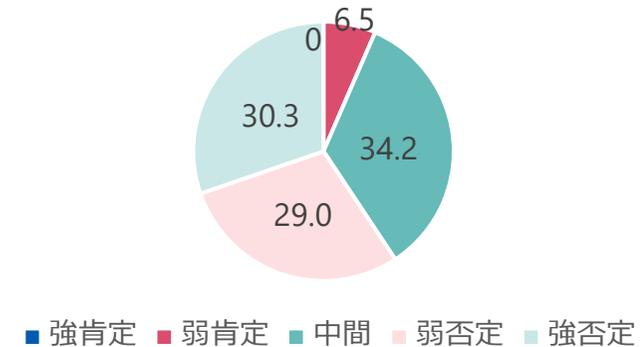
訴訟以外の手段では解決できないと感じた



訴訟では勝てると思った



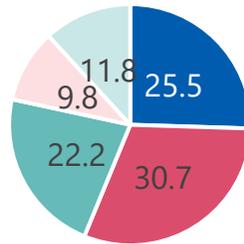
人に強く勧められた



## 4. 解雇等訴訟の意味（使用者が解雇等訴訟に期待したこと①）

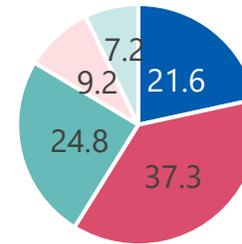
Q：使用者が解雇等訴訟に期待したことは何ですか。（n=153）

訴訟によって、会社の社会的名誉や自尊心を守りたかった



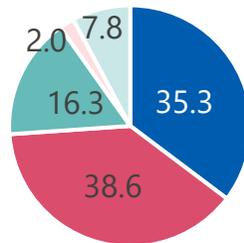
■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

訴訟によって、会社の財産など経済的利益を守りたかった



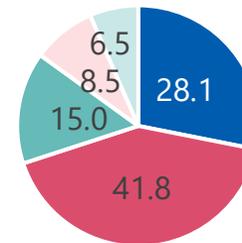
■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

訴訟によって、会社の権利を実現し（あるいは守り）たかった



■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

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



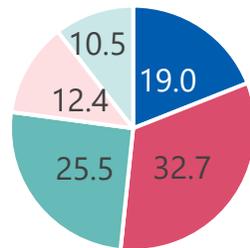
■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

※強肯定：強く当てはまる、弱肯定：少し当てはまる、中間：どちらともいえない、弱否定：当てはまらない、強否定：全く当てはまらない

## 4. 解雇等訴訟の意味（使用者が解雇等訴訟に期待したこと②）

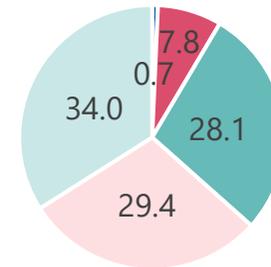
Q：使用者が解雇等訴訟に期待したことは何ですか。（n=153）

訴訟によって、強制力のある解決を得て、紛争  
を終わらせたかった



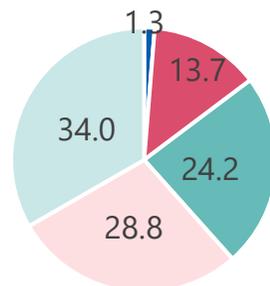
■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

公の場で議論したかった



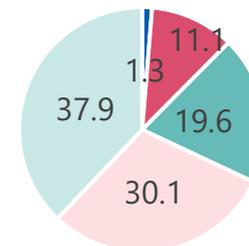
■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

裁判官に話を聞いてもらいたかった



■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

訴訟を通じて、同じような問題を抱えている使  
用者の立場や利益も守りたかった



■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定