

# 解雇無効判決後の 職場復帰状況

講師 ● 労働政策研究・研修機構 研究所長

濱口 桂一郎 (はまぐち けいいちろう)

## Profile

東京大学法学部卒業。労働法政策の研究者。日本労働法学会会員。

主著には、一般書として『賃金とは何か』（朝日新書・2024年）、『家政婦の歴史』（文春新書・2023年）、『ジョブ型雇用社会とは何か：正社員体制の矛盾と転機』（岩波新書・2021年）など多数。専門書として『新・EUの労働法政策』（労働政策研究・研修機構・2022年）、『日本の労働法政策』（労働政策研究・研修機構・2018年）など多数。

解雇の金銭解決制度(解雇無効時の金銭救済制度)をめぐる議論は長らく厚生労働省で継続されています。2022年には厚生労働省が設置した有識者検討会により解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する報告書が取りまとめられ、引き続き労働政策審議会において制度導入の是非等を議論していくこととなっています。

雇用の現場においては、すでに働き方の多様化は進み、終身雇用等の雇用慣行への意識も変化するなか、解雇規制の見直しを望む声もあります。また依然として解雇をめぐる紛争は絶えない状況でもあり、労使にとって解雇の金銭解決制度は極めて関心の高い問題です。

この制度の検討に際して、このほど労働政策研

究・研修機構から「解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査」が公表されました（JILPT調査シリーズNo.244・2024年7月）。この調査は日本労働弁護団や経営法曹会議等の労働問題に関連する弁護士を対象に機構が行ったもので、解雇事案において解雇無効とされた場合に、復職状況等の実態はどうなっているのかを調査しており、労使にとっても解雇をめぐる現状や問題を知ることが重要であると思われます。

そこで本例会では、この調査を執筆された労働政策研究・研修機構（JILPT）研究所長の濱口先生を講師にお招きして、今回の調査に関する解説と今後の制度検討の行方等についてお話しいただきます。

## 本定例会のポイント

### Point 1 労使どちらが和解案を拒絶しているか

労使のどちらが和解案を拒絶したのかを聞いたところ、労働者側が拒絶45.0%、使用者側が拒絶21.3%。双方が拒絶33.8%だった。労働者側が和解案を拒絶した理由は、「合意退職の和解案だったが、労働者が復職を希望」が34.7%で最多、使用者側が和解案を拒絶した理由は、「合意退職の和解案だったが、使用者が金銭支払を希望せず」が19.4%だった。

### Point 2 解雇等無効判決後の復職状況

解雇等無効判決後の復職状況は、件数で76件、労働者数ベースで99件。この99件を100%として、解雇等無効判決後の復職をしたのが37件(37.4%)。ただ復職したと言っても、その後、継続就業している人と、不本意に退職した人がいる。復職後継続就業したのは30件(30.3%)、復職後不本意退職をしたのが7件(7.1%)。それに対して、解雇無効判決を勝ち得たものの、復職していないという人が、99人中54件(54.5%)となっている。これをどう解釈するかは、解雇の金銭救済制度を、設計していく上で、重要な論点になっていくだろう。

### Point 3 就労継続に重要なことはなにか

復職、就労継続に重要なことはなにかと弁護士に聞いたところ、一番多いのが、「職場で支障なく働くことができる雰囲気」が53.7%、「労働組合や労働者を支持する組織のサポートがあること」が47.6%、「復職前に面談実施と十分なコミュニケーションがあること」が37.2%等となっている。復職しなかった理由を聞くと、一番多いのが、「復職後の人間関係に懸念」が21件(38.9%)、「訴訟で争ううちに退職する気になった」が22.2%だった。「労働者の復職に対する使用者の拒否が強い」が20.4%、「裁判前から復職するつもりはなく、判決で目的達成」が11.1%だった。

労働政策研究・研修機構で研究所長をしています濱口桂一郎です。今日は、解雇無効判決後の職場復帰状況というテーマでお話いたします。

2024年7月に『賃金とは何か』（朝日新書）という本を出しました。これとほぼ同時期に、JILPTから『解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査報告書』を出しました。

この20年以上にわたって、日本の労働法を巡り、解雇の金銭救済制度について、ホットな議論が続いてきております。数日前の新聞を読むと、自民党の総裁選に出ている河野太郎氏が解雇の金銭解決を打ち出すという記事がありました。

JILPTでは、解雇の金銭解決制度を巡る議論、調査に深くかかわってきました。その意味でも、この動きには関心があります。

誤解されがちな日本の解雇制度について、まずはやや歴史をさかのぼって、見てみたいと思います。

## 1. 日本の解雇法制

### 民法の解雇規定

解雇は、雇用契約を使用側から一方的に解除することを指すわけです。

現行民法の解雇規定ができたのは1896年です。2004年の民法改正で口語化されましたが中身は基本的に変わっておりません。「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる」（第627条第1項前半）と、無期雇用契約における

解雇自由の原則を規定しているわけですね。

大原則からすると、今でも日本はアメリカと同じように、解雇自由の原則が規定をされています。その帰結として、「雇用は、解約の申入れの日から二週間を経過することによって終了する」（同項後半）という規定があります。

これは解雇ではなく辞職ですね、労働者から辞めるという場合には、2週間経ったら自動的に契約が終わります。最近では辞めたくても辞めさせてくれないという状況が、あちこちにてきています。

私は、都道府県労働局に持ち込まれる斡旋の分析を今まで何回もやってきました。全国ベースで見ると、いじめ嫌がらせが一番多いんですが、都道府県によってはむしろ自己都合退職が一番多いです。辞めたくてもやってくれないので何とかしてくれという労働者が多いのです。

雇用終了というと、解雇と雇止めが問題だったのですが、最近は辞めたくても辞められないというのも、今後は調査の対象にしていく必要があるのかもしれない。

政策として、何らかのものが出てくるわけではないですが、今後の政策の動きを考えたときに、自己都合退職を巡るトラブルも正面から研究していく必要があると思います。この問題は重要だと思いますが、今日は深入りしません。

627条は、無期雇用契約の場合で、有期雇用契約の場合は628条です。当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは各当事者がただちに契約の解除をすることができます

る、となっています。やや要件が厳しいようですがやはり、基本的に解除可能です。有期ですから期限が来たら自動的に終わるのは当たり前です。

これが戦前から戦後にかけて、今に至るまでの基本的な民法の解雇の規定でした。

解雇については戦前、一定の政策立法がありました。1936年の退職積立金及退職手当法は、退職手当積立金（賃金の2%）のほかに、事業主が事業の都合で労働者を解雇したときは、勤続1～3年未満の者は賃金20日分、勤続3年以上の者は賃金35日分の特別手当の支給を義務づけていました。

いわゆる解雇手当のようなものです。これを金銭解決と言っているのかどうかわかりませんが、上記のような制度がありました。ただ、これは、10年も持ちませんでした。同法は1944年厚生年金保険法に吸収されて廃止されました。

## 工場法・労働基準法の解雇予告期間・手当

解雇に予告が必要であるということについては、工場法の時代からありました。1926年の改正工場法施行令により、工業主が職工に対し雇用契約を解除しようとするときは、14日前に予告をするか、賃金14日分の手当を支給しなければならない（第27条の2）とされていました。

これがまさに解雇予告期間、または解雇予告手当の出発点です。その期間が14日から30日に延長されたのが、終戦直後の1947年の労働基準法です。80年近く前の規定がそのまま残っておりまして、

「使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない」（第20条第1項第1文）、「30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない」（同項第2文）とされています。

これは解雇手当ではなく、予告手当ですが、労働基準法の制定プロセスは非常に詳しくわかっておりまして、制定過程では、「事業主労働者を解雇するときは命令の定めるところにより少なくとも勤続1年につき賃金12日分に相当する退職手当を支給すべし」という規定が検討されましたが、最終的に削除されています。

解雇の対価としてお金を払えというのは法律にありましてし、労働基準法を作るときに案にはあったのですが、なくなったということです。

解雇について、民法上は基本的に解雇自由の原則があります。労基法は、30日の予告期間ないし予告手当があります。

## 解雇権濫用法理の確立

そういう意味で日本は法律の上では解雇自由の国だったです。ところが、それが何によって変わっていったか。変えたのは立法府ではありません。裁判所の判決によってそうなっていました。裁判所の判決と言っても、何の根拠もないところで裁判所がそうした方向に舵を切ったわけではありません。

その根拠の1つは、民法1条3項の「権利の濫用は、これを許さない」という文言です。これを根拠に、その後、とりわけ1950年代に、主として東京地方裁

判所で不当解雇を巡るいろんな事案が持ち込まれました。朝ドラの佐田寅子さんがいたころの東京地裁です。それに対して、当時の東京地方裁判所は、六法全書のどこを見ても、解雇してならないとは書いてないのに、そうした判決を出したのです。その根拠が民法1条3項です。使用者には解雇権もあるのだけでも、権利を濫用してはいけない、というわけです。不当解雇、権利濫用として無効、とする判決を続々と下したわけです。

これが解雇権濫用法理で、長らく下級審レベルの判例法理でしたが、ようやく最高裁で認められたのが、1975年の日本食塩事件最高裁判決です。

六法全書を開いても、解雇するなど書いてない、というのが日本の状況です。とは言いながら、不当解雇をして、それが、万が一裁判所に駆け込まれると、裁判所は別に六法全書だけを根拠に判決を下すわけではないです。六法全書が根拠なんです。先例としての判例があるのです。それに基づいて、「いやこれは権利の濫用である」ということで、六法全書上は解雇自由の原則が維持されていながら、いざ裁判所に駆け込まれてしまうと、解雇が権利濫用で無効となるわけです。

日本に解雇規制があるのか、ないのか。日本に解雇規制は「あるようでない、ないようである」と島田陽一先生が言っていました。

これをいわば社会学的に捉えると、裁判所に行けない労働者にとっては解雇規制というのは希薄なのですが、もし労働者に裁判所に行かれる可能性の高い企業にとっては、解雇規制は厳然と存在する

といえます。しかもその効果は、解雇無効、地位確認、すなわち雇用がそのままあるという。ある意味では、六法全書どこにも書いてないのに、裁判例に行ったら、雇用契約が切っても切っても切れません。これが現状です。こういった状況が、20世紀の後半に確立をしてきたわけです。

## 2003年労基法改正

1990年代末から経済学者や一部経営者が解雇規制の緩和を唱道してきました。2002年総合規制改革会議「中間取りまとめ」は、「解雇の際の救済手段として、職場復帰だけでなく、金銭賠償方式という選択肢を導入することの可能性を検討すべき」としていました。

2002～2003年の労政審労働条件分科会で、解雇権濫用法理をそのまま実定法化するとともに、金銭補償制度を創設することが提起されました。

この時はまだ労働契約法がありませんでした。労働基準法の中に、第18条の2として、解雇権濫用行為をそのまま書き込み、あわせて併せてその第2項として金銭補償制度というのを創設しようということになりました。労働条件分科会の建議の中には金銭補償制度を創設するということがきちんと明記をされています。

さらに年明けの2003年2月の法案要綱では、①労働者は判決で解雇が無効であることが確定した場合において、当該労働者が職場復帰したとしても、労働契約の本旨に従った義務を履行することが困難となる状況が生ずることが明らかであるときは、退職と引き換えに、当該解雇



を行った使用者に対して補償金の支払いを請求することができ、②使用者は、当該労働者が職場復帰したとしても、職場の秩序や規律が維持できず、当該労働者又は当該事業場の他の労働者が労働契約の本旨に従った義務を履行することが困難となることが明らかであるような場合には、補償金の支払いを約して、労働者との間の労働契約の終了を裁判所に請求することができる、としていましたが、国会提出時には削除されています。

なぜ削除されたかは当時、明確ではありませんでした。ただ、数年前に厚労省の方から解説があって、法務省、むしろ裁判所からこんな規定を作られても、裁判官がどういう場合に金銭補償を認めて、どういう場合に認めないか、何の基準もないのにいきなり作られたら困るということで、それが主たる反対の理由になっていたようです。

結果、労基法第18条の2は「解雇は、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は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と、解雇権濫用法理のみを規定しました。

## 2007年労働契約法

金銭解決制度を何とかすべきだという議論はその後も繰り返し出てまいりました。この問題をかなり突っ込んで議論したのが2004年から2005年頃です。小泉内閣のころです。

当時、労働契約法制を作るべきではないか、就業規則法制、有期契約法制、いろんな論点がありました。菅野和夫先生を座長とする労働契約法制のあり方研究

会がかなり膨大な報告書をまとめました。その中で、解雇の金銭解決制度について詳細な制度設計を提案しました。①使用者からの申立ては個別企業での集団的労使合意が要件、②解決金額の基準は個別企業で集団的労使合意が予めなされている場合のみ可能、というものでした。

しかし2005～2006年の労政審労働条件分科会では、議論がどんどん収縮し、最終的に労基法第18条の2をそのまま労基法第16条に平行移動しただけに終わりました。

労働契約だけでなく労働時間法制についてもホワイトカラーエグゼンプションをめぐり、猛烈に労使がぶつかり合いました。就業規則の不利益変更法理の問題でもそうでした。それもあって、解雇の金銭解決制度についてはほとんど議論が行われないまま、どんどん収縮していききました。

その後しばらくこの問題は動きがなかったです。

## 日本再興戦略と検討再開

これがまた動き出すのが2013年です。

安倍内閣になってから、再び解雇の金銭解決制度が議題になります。

2014年6月の『日本再興戦略改訂2014』は「予見可能性の高い紛争解決システムの構築」として、金銭救済制度に向けて、労働局あっせん、労働審判、裁判上の和解における解決金額の状況調査と海外調査を要求しました。

2015年3月の規制改革会議『労使双方が納得する雇用終了の在り方に関する意見』は、金銭解決の選択肢を労働者側の

みに認めるべきと提言しました。

規制改革会議で、雇用ワーキンググループの座長をしていたのが鶴光太郎先生です。鶴先生は、使用者側の申し立てを認めると、労働側が猛反発してなかなか進まないで、とりあえずそれは封印して、労働者側のみの申し立てを進めて、とにかく金銭解決を実現しようと考えていたようです。

2015年6月の『日本再興戦略改訂2015』は、「解雇無効時における金銭救済制度の在り方…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、労政審の審議を経て、所要の制度的措置を講ずる」と、立法対応を要求しています。

これを受けて、厚生労働省労働基準局は、2015年10月から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しています。

普通の審議会の前の研究会、検討会は学識者だけやりますが、委員22名中、労使各4名、労使弁護士各2名、となっています。座長は東大の荒木尚志先生でした。

JILPTの解雇実態調査結果がここで報告されています。

## システム検討会報告

システム検討会が2017年の5月に、報告を公表しまして、基本的には先ほど見たように、この規制改革会議の提言を受けて、労働者側の申し立てのみを認めるとしました。

そして、その制度設計としては労働者に実体法上の金銭救済請求権を認めるという提案をしました。

今、議論されている金銭救済請求権の法理論的な分析ですが、以下のようにまとめられます。

権利の発生要件：①解雇がなされていること、②当該解雇が客観的合理性、社会通念上相当性を欠くこと、③労働者が使用者に一定額の金銭支払を求めていること。

法的効果：①労働者に金銭の支払請求権が、使用者に金銭の支払義務が発生し、②使用者が一定額の金銭を支払った場合に労働契約が終了。

法的性質：形成権的構成（取下げ不可）と請求権的構成（取下げ可能）の両論。

その他、職場復帰せずに労働契約を終了する代わりに解消対応部分と、慰謝料的な損害賠償的部分、バックペイ相当分との関係など、いくつも論点が先送り。

## 法技術的論点検討会

2018年6月からは、解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会を開催します。学識者6名、座長は、岩村正彦先生から山川隆一先生になりました。

2022年4月に同検討会報告が公表されました。「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（労働契約解消金）を支払い、当該支払によって労働契約が終了する仕組み」として、形成権構成と形成判決構成が並列されました。

## 労政審での審議

これを受けて、2022年の4月から、労

政審労働条件分科会で審議が開始されました。

委員から解雇実態調査を再度実施するよう要請され、JILPTで調査を実施して同年10月に報告しました。裁判所に私も毎日通って、いろいろ調査をしました。

それでもなかなか議論が進まなかったです。

同年12月に荒木座長より、「分科会での議論に資するよう解雇や解雇をめぐる紛争の実態等についてできる限り明らかにする必要がある」と発言があり、了承され、さらなる実態把握が求められていました。

## 2. 解雇に関する実態調査

解雇に関する実態調査ですが、JILPTが非常に多くの調査について、主体的に関わっております。レジュメに以下のように列挙しておきました。

- ・ JILPT資料シリーズNo.4『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』（平澤純子執筆）は、日本労働弁護団と経営法曹会議所属弁護士へのアンケート調査により、原職復帰して勤務継続者が約4割、復帰しなかった者が約4割。
- ・ JILPT資料シリーズNo.29『解雇規制と裁判』所収の「東京地裁の解雇事件」（神林龍執筆）は、2000～2004年の東京地裁解雇事件の全数調査により、和解事件における標準化和解額を算出（和解額自体は示されず）。
- ・ 労働政策研究報告書No.123『個別労働

関係紛争処理事案の内容分析』（濱口担当）は、2008年度労働局あっせん事案1144件を調査し、解決金額の中央値は19万円。

- ・ 東大社研の『労働審判制度についての意識調査基本報告書』は、2010年に行った労働審判利用者へのアンケート調査により、解決金額の中央値は100万円。
- ・ 2014年日本再興戦略を受けてJILPTが実施した調査結果として、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』
- ・ 2022年労政審労働条件分科会の要請によりJILPTが実施した調査結果として、労働政策研究報告書No.226『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』
- ・ 今回、再度弁護士調査を実施し、2024年7月にJILPT調査シリーズNo.244『解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査』を公表。

一番古い調査は、今から20年以上前のものです。まさにこの解雇無効判決後の現職復帰の状況について、当時JILPTにいた平澤純子研究員が、日本労働弁護団と、経営法曹会議に所属する弁護士に対するアンケート調査を実施して、これによって現職復帰して勤務継続しているのが約4割、復帰しなかったのが約4割という結果を、当時既に明らかにしておりました。

これは今回我々がやるまで、ほぼこのテーマでは、唯一というか最新の調査でした。



同じ時期に、神林龍先生がJILPTの調査プロジェクトに参加して、東京地裁の解雇事件の全数調査をされて、報告書をまとめておられます。ただ、解決金額を書いてくればいいのですが、解決金を書いてなくて、標準化和解額という難しい計算をした結果だけが載っています。額が載ってないのが非常に残念です。

3つ目からは私が関わった調査です。これは私がJILPTにやってきて、当時は解雇の金銭解決に問題意識があったんですが、金銭解決だけではなく、むしろ解雇の実態です。裁判になったものは、判例雑誌に載るんですが、判決にならなかったものは把握できません。

あっせんは山のように件数があるはずですが、その実態がわからない。どう解決されているのかわからない。当時、厚労省で個別紛争の担当していた室長が、私が厚労省にいたころの部下で、いろいろ資料を見せてもらって、それをもとに調査をして報告書をまとめました。

『個別労働関係紛争処理事案の内容分析』（濱口担当）は、2008年度労働局あっせん事案1144件を調査し、解決金額の中央値は19万円でした。

4つ目は東大社研の調査です。労働審判利用者に対するアンケート調査をやりましてこれは2010年に報告書がまとめられています。労働審判の金額は大体100万であったということがわかりました。

日本再興戦略を受けてJILPTが調査をするのですが、斡旋は仲間内というか、同じ労働行政に協力いただけるのですが、裁判所はなかなか厳しくて、資料をみせてはやるが、外に持ち出すことはまかりならんと。1ヶ月強ぐらい、毎日東

京地裁に通って、それをまとめたのが、この労働政策研究報告書ナンバー174労働局あっせん、労働審判および裁判所の和解における雇用紛争事案の比較分析というもので、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』です。この中身を先ほど言ったように、厚生労働省のシステム検討会で報告をしました。

その後も延々と研究会、検討会が行われて、2022年に労政審の労働条件分科会に舞台が移ったところで、もう前の調査は古いからまた調査をしようと言われました。

今度は、斡旋だけでなく、労働審判と、裁判所の和解についての比較分析をしました。これが労働政策研究報告書No.226『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』です。中身は後述します。

あっせんについては今、調査中です。

解雇無効の判決が出た後に本当に戻れるのか。これが結構大きな問題です。JILPT資料シリーズNo.4『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』は2003年というかなりこの資料シリーズでは、早い段階で取り上げられています。なぜ金銭解決とか金銭救済が議論になるかということ、あっせんとか労働審判であれば金銭解決をしてるわけですし、和解で解決するのも金銭解決です。裁判まで行くと、金銭解決という判決はないです。解雇無効で雇用が繋がってる状態といっても、本当に現職に復帰できるのか。これが大きな問題意識で、これがまさに20年前の資料シリーズの問題意識

ですし、再び調べてみようということになったわけです。

再度、弁護士調査を実施し、2024年の7月にJILPT調査シリーズNo.244『解雇等無効

判決後における復職状況等に関する調査』を公表しました。

20年前のJILPTの報告書を見ると、いわばその先行調査のようなものがあります。

先述した平澤さんがいたときにまとめた資料シリーズというの、PDFファイルでJILPTのホームページに載っておりますので、詳しいことはそちらをご覧ください。

### 3. 復職状況に関する 先行調査

#### 前田達男調査

前田達男さんは、金沢大学の労働法の先生です。片岡昇・萬井隆令・西谷敏編『労使紛争と法』所収の前田達男「裁判の機能－解雇事件裁判を中心に」というさほど長くない論文なんです、『労働判例』掲載の解雇無効判決・仮処分決定のうち、大阪、京都、神戸各地方裁判所（各支部を含む）、大阪高等裁判所関係分を取り出し、1985年から1991年度までに最新の判決・決定が出された48事件について、事件担当の弁護士・法律事務所に照会を行ったものです。

48件中42件の回答あり（回答率87.5%）、うち5件は係争中、残りの37件の復職状況は、①職場復帰して就労しているものが13件（35.1%）、②職場復帰し

たがその後退職したものが3件（8.1%）、③職場復帰しなかったものが21件（56.8%）でした。サンプル数は少ないですが回答率は高いです。

#### 山口純子調査

これは、2005年JILPT調査を行った平澤純子さんがJILPT入職前に山口純子名で行った調査です（山口純子「解雇をめぐる法的救済の実効性」（『日本労働研究雑誌』2001年6月号））。

1992年12月時点で日本労働弁護団に所属する弁護士1370名を対象に、1992年12月1日までに解決した解雇事件の処理について尋ねたもので、有効回収票数は90票（有効回収率6.6%）でした。

他の調査と比較可能な解雇者数、復職者数等の数値は掲載されておらず、弁護士1人当たりの平均件数として、在職2.8件（母数40、標準偏差2.3）、退職3.3件（母数27、標準偏差3.2）となっています。

平澤さんがまとめた資料シリーズNo.4によれば、裁判所で労働者の復職で解決した解雇事件の被解雇者総数は710人であり、そのうち1992年12月時点でも在職しているか、定年まで在職していた人の総数は248人（34.9%）でした。

#### 京都府地方労働委員会調査

この平澤調査が引用しているものとして、京都府地方労働委員会調査があります。

これは解雇事件というよりも、不当労働行為の事案です。解雇に係る不当労働行為についての復職状況を追跡調査した

ものです。

ありまして、平沢さんはその一つだけ1回取ってないんですけどちょっとちょっと調べるとなんかなんか

第1回、第2回、第3回と、調査やっております以下のようにしております。

第1回調査：1956年～1975年に取り扱った不当労働行為事件のうち解雇事件196件の被解雇者404名について、原職復帰が130名（32.2%）、退職が273名（67.6%）。原職復帰者のうち原職のまま今日に至る者が47名（対象期間の長さからしてその解釈は難しい）。

第2回調査：1976年～1980年に取り扱った不当労働行為事件のうち解雇事件の被解雇者32名について、在職が4名（12.5%）、退職が27名（84.4%）、不明が1名（3.1%）。この退職のうち、形式的に原職復帰し同日付で退職したのが13名（40.6%）、原職に復帰しその後退職したのが7名（21.9%）。

第3回調査：1981年～1985年に取り扱った不当労働行為事件のうち解雇事件の被解雇者31名について、在職が18名（58.1%）、退職が9名（29.0%）。この退職はすべて形式的に原職復帰し同日付で退職したものの。

## 2005年JILPT調査（平澤純子調査）

日本労働弁護団の全会員弁護士（1323名）と経営法曹会議の全会員弁護士（421名）を対象としたアンケート調査（郵送調査）です。

日本労働弁護団からは53票を回収（回

収率4.01%）、経営法曹会議からは25票を回収（回収率5.94%）です。

一般的に言うとアンケート調査の回収率は3割あれば立派、2割で普通、1割はちょっときつけれどまあまあ使える、1割以下だとちょっとこれは使えないといわれています。

この調査が厚労省の各種検討会で引用される場合は、「回収率は低いんですが」と前置きがなされています。

この報告書によりますと、解雇事件総数は43件、被解雇者総数は76人。このうち「解雇無効」が67.1%（51人/76人）、「解雇有効」が31.6%（24人/76人）、無回答が1.3%（1人/76人）となっています。

解雇無効判決後の復帰状況は、「復帰してそのまま勤務を継続している」が41.2%（21人/51人）、「一度復帰したが離職した」が13.7%（7人/51人）、「復帰しなかった（即日退職を含む）」が41.2%（21人/51人）、「わからない」が2.0%（1人/51人）、無回答が2.0%（1人/51人）となっています。

弁護士所属団体にみると、日本労働弁護団所属弁護士の場合は、「復帰してそのまま勤務を継続している」が41.9%（18人/43人）、「一度復帰したが離職した」が16.3%（7人/43人）、「復帰しなかった（即日退職を含む）」が41.9%（18人/43人）でした。

経営法曹会議所属弁護士の場合は「復帰してそのまま勤務を継続している」が37.5%（3人/8人）、「復帰しなかった（即日退職を含む）」が37.5%（3人/8人）、「わからない」が12.5%（1人/8人）、無回答が12.5%（1人/8人）でし

た。

## 4. 今回の復職状況調査

### 調査の経緯

労政審労働条件分科会の議論を踏まえ、再度解雇無効判決後の職場復帰割合を調査するよう厚労省からJILPTに要請がありました。

20年前の調査は、郵送調査でしたが、ネット環境も変わりました。日本労働弁護団と経営法曹会議以外の弁護士団体も対象とし、郵送調査ではなく各弁護士会のメーリングリストを利用してWEB上の調査票で回答を記入してもらったり方としました。

調査期間は、2023年の10月6日から11月6日の1ヶ月間です。

担当は濱口（総括）と中村良二さん（調査票作成・調査実施）です。

もちろん重要なのは日本労働弁護団と、経営法曹会議ですが、そのほかにも日弁連の労働法制委員会、消費者問題対策委員会とか貧困問題対策本部など、そちらのメーリングリストも使いました。第一東京弁護士会、第二東京弁護士会にある労働法の部会、そこにもメールを送りました。

日本労働弁護団のメーリングリスト登録者数は872、回答者数は101でした。全体の回収率は14%でした。これをどうみるかですが、前回に比べると2倍から3倍です。ただ、これがいい回収率かというと、普通のアンケート調査からすると物足りないという形です。

この解雇の金銭救済制度が、単に政策

論として議論されるだけではなく、政治的にもセンシティブな議論になっていたこともあると思います。

### 弁護士登録年など

回答された弁護士に、登録されたのはいつ頃かと聞いております。一番多いのが、2005年から2009年という2000年代後半に弁護士に登録された方が大体でした。次に多いのが2010年代前半です。続いて、2010年代後半です。

20世紀になってから、弁護士になった方が中心であるということがわかります。

それからアンケートの中で、労働事件をもっぱらどちら側の代理をしましたかと聞いてます。労弁と経営法曹はわかりますが、意外なのは労働弁護団でも労使双方やっています、という人が一定数いました。専ら労働者が81、専ら使用者が84、労使双方が60という回答でした。

調査では、専ら労働者、専ら使用者、労使双方という分け方をしています。

次に、解雇等事件の相談から訴訟提起に至った割合を聞いています。至った割合で圧倒的に多いのが10%未満で、全体約30%です。10%から19%が全体の24%です。つまり20%未満で半数以上の割合になっています。

要は解雇の相談に来て、大部分は訴訟の提起には至っていないということです。

それから、解雇事件がどういう形で結局したかをみています。専ら労働者、専ら使用者、労使双方にわけて聞いています。基本的には労働者数ベースで見えておりますが、830人の労働者が対象になっ



ています。そのうち和解になったのが639人、77%です。要するに訴訟を提起しても、4分の3以上は和解で解決しています。

和解の中身がどんなものであったかという、地位確認という形で和解したものが61件、7.3%、合意退職という形で解決したのは、578人、69.6%です。裁判所の和解の実態を調査した私の肌感覚から見てもこんなもんだらうなと感じます。訴訟取り下げが6件、0.7%ほどありました。

判決に至ったものは830人中185人で、22.3%でした。

判決に至ったのは、どういう弁護士さんのところに多いのかという、意外に思うかもしれませんが、専ら労働者の側に立って、訴訟活動をやっていた弁護士さんの場合には、最終的に判決まで至ったというのは18.8%です。専ら使用者側の立場に立って、解雇事件に携わってきた弁護士さんの場合には、27.9%でした。労使双方のやっている弁護士さんの場合には31.3%でした。

和解案を拒絶したから、判決に至ってわけです。どちらが和解案を拒絶したのかを聞いています。

労働者数ベースで160件ありますが、そのうち労働者側が拒絶したのが、72件で45.0%、使用者側が拒絶したのが、34件、21.3%です。双方が拒絶したのが、54件、33.8%でした。

労働者側が和解案を拒絶した理由を見ても、合意退職の和解案だったが、労働者が復職を希望が34.7%、合意退職の和解案だったが、解決金額が低かったが30.6%、合意退職の和解案だったが、

解雇無効を確信が22.3%となっています。

それから、使用者側が和解案を拒絶した理由について、聞いております（計72ケース）。

労働者が拒否した理由なんて、使用者側は知りませんよ、ということなのですが、一番多いのは、合意退職の和解案だったが、使用者が金銭支払を希望せずが19.4%、合意退職の和解案だったが、解決金額が高かったが13.9%、地位確認の和解案だったが、使用者が復職を希望せず15.3%、地位確認の和解案だったが、解雇有効を確信が11.1%でした。

## 解雇等無効判決後の復職状況

ここまではやや周辺的な話ですが、次が20年前の平澤純子さんの調査の中核です。厚生労働省側が一番知りたかった中身です。ただ、対象が限られます。

件数で76件、労働者数ベースで99件です。この99件を100%として、解雇等無効判決後の復職をしたのが37件（37.4%）です。ただ復職したと言っても、その後、継続就業している人と、不本意に退職した人がいるわけです。復職後継続就業したのは30件（30.3%）、復職後不本意退職をしたのが7件（7.1%）です。

それに対して、解雇無効判決を勝ち得たものの、復職していないという人が、99人中54件（54.5%）となっています。

この数字をどう解釈していくかは、解雇の金銭救済制度を、設計していく上で、重要な論点になっていくと思います。

いずれにしても、20年前の数字を、新しい調査によって更新できたのが今回の



## 8-2 先行調査との比較

	前田調査	山口調査	京都地労委調査		JILPT2005調査	JILPT2023調査
			第2回	第3回		
労働者数	37(100%)		32(100%)	31(100%)	51(100%)	99(100%)
復職した	16(43.2%)	710(100%)	11(34.4%)	18(58.1%)	28(54.9%)	37(37.4%)
継続就業	13(35.1%)	248(34.9%)	4(12.5%)	18(58.1%)	21(41.2%)	30(30.3%)
不本意退職	3(8.1%)		7(21.9%)	0(0.0%)	7(13.7%)	7(7.1%)
復職せず	21(56.8%)		20(62.5%)	9(29.0%)	21(41.2%)	54(54.5%)
不明			1(3.1%)		2(3.9%)	8(8.1%)

2024/09/04

調査の一番大きなポイントだと思っております。

### 先行調査との比較

先行調査との比較ですが、復職したのが今回37.4%だったんですが、20年前のJILPTの平澤調査では復職したが54.9%でした。半分を超えていました。復職して継続就業したのが41.2%でした。

回収率の点で課題があるので、言い訳になってしまいますが、一応、この点は押さえておいたほうがいいです。

それにしても、20年前に55%あった復職率が、今回37%になってます。前回復職しなかったのが4割強であったのが、今回5割を超えているというのは面白いです。

前田調査のときには、復職したのが4割強で、復職しないが5割強、今回の結果によく似ています。

### 代理した当事者類型別復職状況など

代理した当事者類型別復職状況をみると、専ら労働者側の代理している弁護士の場合には、復職したが若干増えて40.8%、復職せずが53.5%でした。専ら使用者側でやってらっしゃる弁護士だった場合には、復職したというのが、かなり少なくて、20.0%で、復職せずが73.3%でした。

労使双方をみると、復職が38.5%です。復職したがその後不本意に退職したのが15.4%、復職せずが38.5%でした。

復職した後、不本意に退職した数のごく少ないです。少ないんですが、復職できたのに、その後退職したのかを聞いております。

労働者数7ですが、多いのは使用者からの嫌がらせだというのが7件中6件で

す。復職はしてもなかなか働き続けるのが難しい実態もあるようです。

復職、就労継続に重要なことはなんだと思いますかと弁護士に聞いています。弁護士の意見なのでどこまで参考になるか、議論のあるところですが、一番多いのが、職場で支障なく働くことができる雰囲気53.7%、労働組合や労働者を支持する組織のサポートがあることが47.6%、復職前に面談実施と十分なコミュニケーションがあることが37.2%等となっています。

労働者が復職しなかった理由も結構あります。なぜ復職しなかったのか、聞いておきますと、一番多いのが、復職後の人間関係に懸念が21件（38.9%）で、これが一番多いですね。訴訟で争ううちに退職する気になったが22.2%です。労働者の復職に対する使用者の拒否が強いが20.4%という状況です。また、裁判前から復職するつもりはなく、判決で目的達成が11.1%でした。

## 労使が解雇等事件で訴訟を提起した理由

次に労働者が解雇等事件で訴訟を提起した理由を聞いています。

これは強肯定から強否定まで5段階で聞いております。強肯定が多いのは、訴訟によって、給与収入など経済的利益を守りたかったが63.2%です。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が47.1%、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が43.9%でした。

使用者が解雇等事件で訴訟に期待した

ことですが、訴訟によって、会社の権利を実現し（あるいは守り）たかったが35.3%で最多です。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が28.1%、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が25.5%となっています。

## 労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析

解雇の金銭救済制度は過去20年近くに渡って、JILPTでも、私個人でも、いろんな形で調査に関わってきました。

中でもとりわけ、2022年に、労働審判と裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析をしました。これを細かく見ていくと大変ですが、これが今後の金銭救済制度の議論のベースになるだろうと思います。

残りの時間でこれについてもお話したいと思います。

10年前にも同じ調査をしていますので、それと比較しながら見ていきたいと思います。

解雇と雇用終了時について、性別を見ると、平成の時は男性の方が圧倒的に多かったです。女性は和解で2割、審判で3割でしたが、令和の調査では、いずれも4割近い割合になっています。女性がこういったものを使うことが多くなってきている傾向があると思います。

それから年齢層で見ますと、40代50代が多いです。裁判でいうと50代がダントツで。若い人それほど使わない状況です。職種で見るとホワイトカラーが多いです。

それから勤続期間を見ると、前回と今回とでは、非常に違っております。裁判上の和解も審判も、いずれも短い方に寄っています。かつては、それなりの勤続期間がある人が多かったんですが、令和のケースで見ると、1月から6月未満というのも多くなっています。

役職で言うと、役職なしが最多なのは当然ですが、課長級、部長級という人もいます。

雇用形態で見ると、4分の3ぐらいが無期、2割弱が有期、派遣がごく少数で、業務委託だが本当は労働者だと訴えている人が平成のときに比べるとかなり増えてきています。

給与形態で見ると月給が圧倒的に多いです。非正規であっても、時給でなくて、月給だという人が結構います。いわゆるフルタイム有期の場合は、月給の人が多く、年俸制の人も1割強います。

賃金月額を見るとやはり20万—30万が一番多くなっています。

業種は、卸、小売りが一番多く、医療福祉がそれなりにあります。労働審判だと情報通信業が結構多かったです。

企業規模は、和解と審判で傾向が違っており、和解だと、100人から300人の規模が一番多いですね。ところが、審判だと10人—30人が一番多いです。

労働審判は、意外と中小零細企業の労働者か駆け込んでいるようです。なかなか面白い発見だと思っております。

制度利用に係る期間ですが、裁判でいうと1年以上かかっているのが一番多いです。労働審判は、平成のときには2ヶ月から3ヶ月未満が一番多かったんですが、今回は3ヶ月から6ヶ月が一番多く

なっていて、若干労働審判が少し長引く傾向にあるように思います。ただ裁判に比べると半年未満で解決しているということには変わりがないです。1年以上が多いという裁判とはだいぶ違います。

解決に要した期間、これは「お前はクビだ」などと言われてから、どれぐらいかかっているかというのですが、どちらも1年以上というのが一番多いです。

前回は1年未満のところにもかなり分布していましたが、今回は1年を超えるところにむしろ大きくシフトしています。裁判自体がむしろ長期化している感があります。

労働審判も若干延びている気がします。

雇用終了形態ですが、普通解雇、雇止め、退職勧奨があります。斡旋の方でいうと2008年に最初にあっせんの調査したときは、リーマン・ショックの時だったので、整理解雇がかなりあったのですが、これは減っています。コロナの影響も若干あると思います。数的には普通解雇が圧倒的に多いです。いわゆる自然退職もそれなりの数になります。

請求事項ですが、バックペイ、慰謝料とか、残業代請求、この三つがどういふふうになっているかを分析しました。

バックペイありというのが圧倒的に多いです。残業代、慰謝料について言うと慰謝料ありが4割で、なしが6割です。残業代請求ですが、4分の1ぐらいが残業代請求をしています。

請求金額も審判と和解でだいぶ違って、審判の方が低めで、裁判が高めです。解決内容については、和解にしる審判にしる雇用存続は、ないわけではない

です。全くないわけではないです。和解について言うと、雇用存続ありが1.1%、審判の方で言うと0.8%です。しかし圧倒的の大部分の99%ぐらいは、雇用存続なしで金銭解決です。

解決金額の分布、これが解雇の金銭解決制度における最も重要な注目点であったわけですが、労働審判で見ますと、一番多いのが、100万から200万円未満で、続いて50万から100万円未満、この二つが突出しています。

和解はそれに比べるともう少し高いところで分布しています。刻み目の入れ方にもよるんだと思うんですが、100万円台から1000万円までに分布しています。裁判は時間がかかります。中央値で1年以上かかります。

解決金額を月収表示と、勤続期間あたり月収表示でみた数字があります。なぜこんなことするかというと、解雇の金銭解決の議論の素材として引き合いに出されるのが、ドイツの解雇制度なのです。ドイツの法律に解決金額の算定式みたいなものが載っているわけですね。そこで月収でいくら、あるいは勤続期間の何か月分、という書き方になっています。日本ではまだそこまでの議論になってるではありませんが、将来的にそういった議論になったときのことを考えて、そうした数字を出しています。

数字を見ると、非常に低いところから高いところにたくさん分散しているので、一概に傾向が言えないのですが、どちらも一番多いのが、6ヶ月から9ヶ月分です。審判の方は低いところに広く分布してますし、和解の方は高いところに分布しています。

こうした結果を示して、あとは先生方に議論をしてもらうのを待つという段階です。

私からは以上です。ご清聴ありがとうございました。

