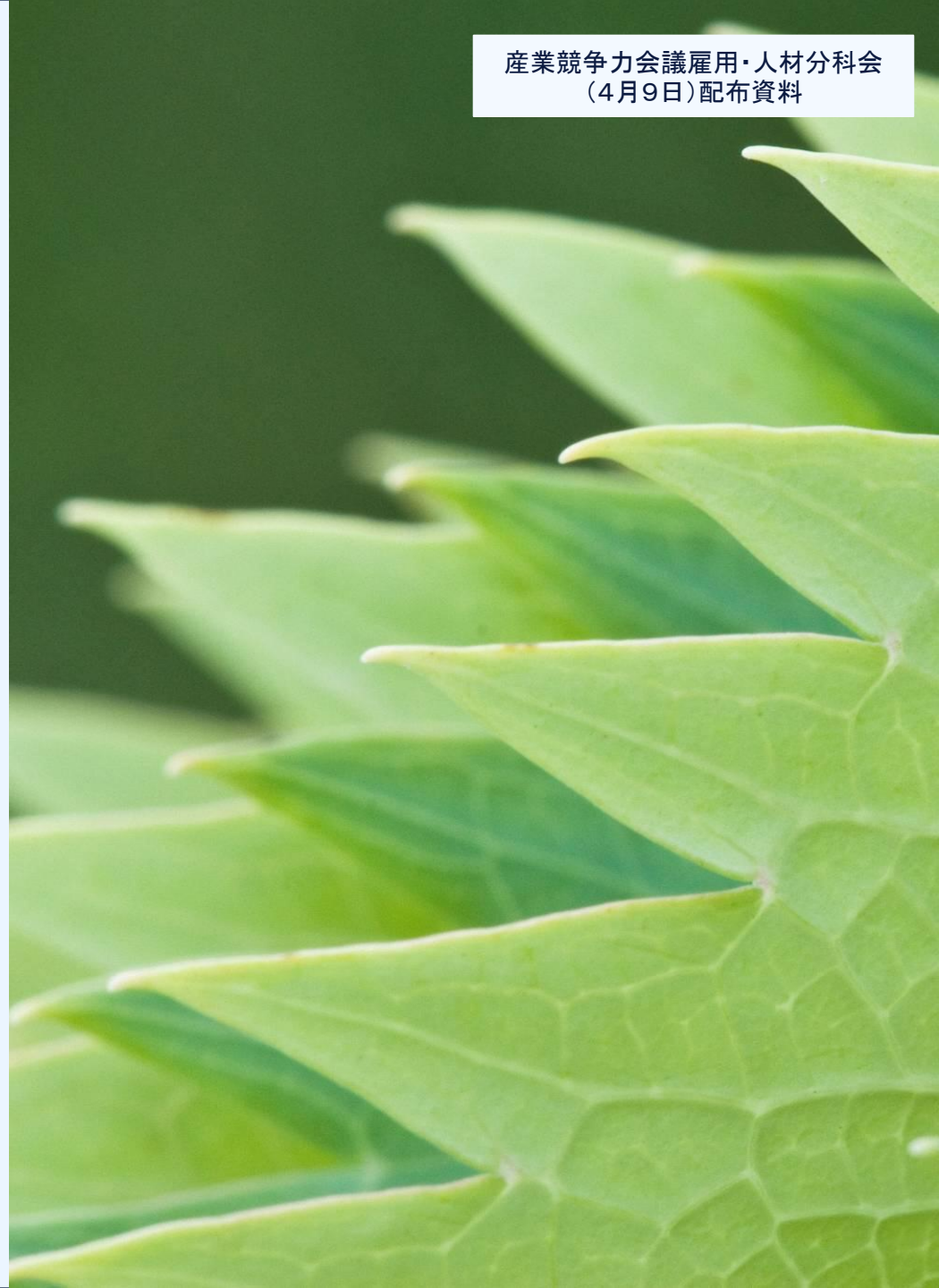


労働紛争解決システムについて

2014年4月9日
弁護士 岡田 和樹



解雇紛争における金銭解決制度

ほとんどの国で金銭解決制度を採用

調査対象国11カ国中、韓国を除く10カ国には、使用者に対し、復職ではなく金銭の支払を命じることができる制度がある

- 米国、英国、オーストラリア
 - 解雇された従業員に対する救済手段(復職か金銭の支払)は、裁判所等の裁量に委ねられている
- シンガポール
 - 復職と金銭の支払のいずれかを、労働省が一定の事情を考慮して決定
- イタリア、デンマーク
 - 不当な解雇であっても、原則として復職を求めることはできない
- フランス、香港
 - 復職を命じるには使用者の同意(ないし拒否しないこと)が必要
- スペイン
 - 使用者に復職か金銭の支払かの選択権がある
- ドイツ
 - 解雇が無効とされた場合でも、使用者は、雇用関係の継続が使用者の事業に悪影響を与えることを主張立証して裁判所に雇用関係の解消を求めることができる

※ただし、差別的な解雇などの場合には、金銭による解決が認められない国もある(フランス、イタリア、スペイン、デンマーク)



解雇紛争における金銭解決制度

給付が命じられる金銭(解決金)

解決金の額は、差別的な解雇等の場合を除き、客観的な算定式を法令で定めていたり、その上限を定めている国が多い

- 英国:約1300万円か52週(約1年)分の給料のいずれか低い額
- ドイツ:18カ月(1.5年)分
- イタリア:24カ月(2年)分
- スペイン:24カ月(2年)分
- オーストラリア:約600万円(現在)か26週(約半年)分の給料のいずれか低い額
- 香港:約200万円
- デンマーク:(差別的な解雇でも)12カ月(1年)分
- フランス:法令で具体的な算定式や上限が定めているわけではないが、実務的に一定の範囲(6~24カ月分の給与)で運用



個別労働関係紛争に関する仲裁制度

各国の状況

調査対象国11カ国中、米国、デンマーク、シンガポール、韓国、オーストラリアでは、個別労働関係紛争について仲裁を利用することが可能。米国とデンマークでは、実際に頻繁に利用。

ドイツ、イタリア、スペイン、香港では、仲裁が利用できる場合が限定的。上記のような金銭の支払いによる解決の制度が一般化していることもあって、実際にはあまり利用されていない。

※英国とフランスでは、将来の個別的労使紛争について仲裁合意をすることを禁止

TOK544643

This material is for general information only and is not intended to provide legal advice.

© Freshfields Bruckhaus Deringer 2014

解雇紛争における金銭解決制度(各国比較表)

1. 復職に代わる金銭給付命令の可否

	米国	英国	ドイツ	フランス	イタリア	スペイン	デンマーク	シンガポール	香港	韓国	オーストラリア
復職に代わる金銭給付命令の可否	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	○
	救済手段は裁判所の裁量。	従業員が望む場合、審判廷は、復職を命じることもできるが、その場合でも復職ではなく金銭の支払を命じることができる。	使用者が、雇用の解消及び補償金の支払いを求めることができる場合は限定的。(※1)	使用者が復職を拒否した場合、裁判所は復職を命じることはできない。ただし、例外あり。(※2)	以下の場合、復職+補償金・差別的/報復的解雇・理由のない解雇 それ以外の不当な解雇の場合、復職を求めることはできない。	不当解雇の場合、使用者に、復職/金銭支払いの選択権あり。ただし、例外あり。(※3)	原則として、従業員は復職を求めることができず、金銭の支払いのみ。ただし、例外あり。(※4)	コモンロー上、基本的に救済手段は金銭支払のみ。シンガポール労働法上、労働省は、不当解雇があったと認める場合、復職ないし金銭の支払を命じることができるが、復職を命じることはあまりない。	復職を命じる場合は、両当事者の合意が必要。	裁判所は原告が申し立てていない判決を出すことはできない。	救済手段は裁判所の裁量

※1 使用者から裁判所に雇用の解消とそれに代わる補償金の支払いを求めることができるのは、裁判所が普通解雇を社会的相当性を欠き、無効とした場合(その他の場合は使用者から求めることはできない)。また、使用者は、雇用関係の継続が使用者の事業に悪影響を与えることを立証しなければならない。

※2 解雇が「無効」とされる場合には、復職が不可能か従業員が復職を希望していない場合を除き、復職に代えて金銭の支払いを命じることはできない。解雇が「無効」とされるのは、①禁止されている差別に基づく解雇及び②ソーシャル・プラン(整理解雇)手続が必要なのにこれを行わずになされた解雇の場合のみ。

※3 解雇された従業員が従業員代表又は組合の代表である場合、復職か金銭の支払かは従業員が選択できる。また、差別的な解雇、従業員の基本的人権や自由を侵害するような解雇、特別の法令で保護されている場合(妊婦や授乳期間中の従業員を解雇した場合など)、解雇は無効とされ、原則として復職に代えて金銭の支払を命じることはできない。ただし、その場合でも、復職が困難ないし不相当な場合、裁判所の裁量により、不当解雇の場合の補償金に加え、一定の金額(15日分の給料×勤続年数。ただし、1年分の給料が上限)を上乗せして雇用を解消することができる。

※4 デンマークの平等取扱法上、同法に違反する解雇は、雇用関係を維持、修復することが不合理でない限り、無効とされ、その結果、従業員を復職させなければならない。

2. 解決金額の計算方法

米国

1. 雇用契約に違反する解雇

雇用契約上の損害(解雇により得られなかった給料その他雇用契約上の利益から解雇後に現実に得た又は通常得られたであろう給料その他の利益を控除した額)

2. 差別やハラスメントを禁じる法令や公序に反する解雇

雇用契約上の損害+不法行為上の損害(精神的損害、間接損害、懲罰的損害賠償を含む)
法令によって不法行為上の損害の上限を定めている場合あり

例:差別禁止法の上限

- ・従業員数15～100名:50,000米ドル(約500万円)
- ・従業員数101～200名:100,000米ドル(約1000万円)
- ・従業員数201～500名:200,000米ドル(約2000万円)
- ・従業員数501名以上:300,000米ドル(約3000万円)

英国

1. 基礎裁定

(1) 計算方法

1.5週分の給与×勤続年数(41歳以降)

1週分の給与×勤続年数(22～40歳)

0.5週分の給与×勤続年数(21歳以下)

(2) 上限あり

勤続年数は20年が上限

合計額は現在13,920ポンド(約240万円)が上限(2014年4月6日～)

(3) 審判廷の裁量により減額も可能

2. 補償裁定(不当に解雇されたことによる損失の補償)

(1) 補償の額

不当な解雇により被った損失を考慮して審判廷が公正かつ衡平と考える額

具体的な算式はなし

ゼロにすることも可能

(2) 上限あり

現在は76,574ポンド(約1,300万円)又は52週分の給料のいずれか低い額

差別的な解雇や、内部告発者を解雇した場合は上限なし

3. 補償裁定の統計

2011/2012	最高額	平均額	中央値
不当解雇	173,408ポンド(約2965万円)	9,133ポンド(約156万円)	4,560ポンド(約77万円)
人種差別	4,445,023ポンド(約7億6010万円)	102,259ポンド(約1749万円)	5,256ポンド(約90万円)
性差別	89,700ポンド(約1534万円)	9,940ポンド(約170万円)	6,746ポンド(約115万円)
障害者差別	390,871ポンド(約6684万円)	22,183ポンド(約379万円)	8,928ポンド(約153万円)
信仰に基づく差別	59,522ポンド(約1018万円)	16,725ポンド(約286万円)	4,267ポンド(約73万円)
性的指向に基づく差別	27,473ポンド(約470万円)	14,623ポンド(約250万円)	13,505ポンド(約231万円)
年齢に基づく差別	144,100ポンド(約2464万円)	19,327ポンド(約330万円)	6,065ポンド(約104万円)

ドイツ

1. 決定方法

労働裁判所が、勤続年数、年齢、結婚しているかどうか、扶養家族の人数などを考慮して決定

2. 上限

(1) 原則:12ヶ月分の収入

(2) 50歳以上かつ15年以上勤務:15ヶ月分の収入

(3) 55歳以上かつ20年以上勤務:18ヶ月分の収入

3. 実際の運用

多くの場合、上限の範囲内で、1ヶ月分の収入×勤続年数

フランス

1. 決定方法

裁判所が、従業員の年齢、勤続年数、扶養家族の有無、雇用状況などを考慮して、従業員が被った損害額を決定

2. 下限

不当解雇の場合、11人以上の企業で、2年以上勤務していた従業員については、給与6ヶ月分以上

3. 上限

上限なし

4. 実際の運用

一般的には、6～24カ月分の給与。

24ヶ月分を超えることはあまりない。

イタリア

1. 大規模事業者(一つの事業所もしくは都市の従業員が16名以上又は全体で61名以上)

裁判所が、勤続年数、解雇手続における当事者の行動、企業の規模、(経営的な理由に基づく解雇の場合)解雇された従業員の再就職の可能性などを考慮の上、12~24カ月分の給料の間で決定(なお、解雇の理由は認められるが、解雇手続に違反した場合は6~12カ月分)

例えば、2013年のミラノの裁判所での事件では、勤続年数20年の従業員に対して16カ月分の給料に相当する額が補償金として認められた。

2. 小規模事業者(一つの事業所もしくは都市で従業員が15名以下かつ全体で60名以下)

裁判所が、勤続年数、当事者の行動や状況などを考慮の上、2.5~6か月分の給料の間で決定

ただし、従業員数が16名以上で、勤続年数が10年を超える場合は、上限は10カ月、勤続年数が20年を超える場合は、上限は14カ月

スペイン

1. 2012年2月12日以降に雇用された者

33日分の給料×勤続年数

上限は24カ月分の給料

2. 2012年2月12日より前に雇用された者

45日分の給料×勤続年数(2012年2月12日より前の分)

33日分の給料×勤続年数(2012年2月12日以降の分)

上限は24カ月分の給料(ただし、2012年2月12日より前の分だけで給料の24カ月分を超える場合は、その分だけが補償金の額となる。その場合でも42カ月分を超えることはできない)

デンマーク

1. 正当な理由のない解雇

(1) 裁判所が法令の定める範囲で決定

(2) 年齢・勤続年数に応じて上限あり(勤続年数が12カ月未満の場合は補償金はなし)

・30歳未満の従業員:半月分の給料

・30歳以上の従業員:3カ月分の給料

・勤続年数10年以上:4カ月分の給料

・勤続年数15年以上:6カ月分の給料

(3) 通常は上限の半分～3分の2程度。

2. 差別的な解雇

計算式や上限は法定されていない

通常、裁判所は勤続年数に応じ給料6～12カ月分の支払を命じる

3. 労働協定で補償金について特別の定めをする場合

労働協定の内容に従う

最大で52週分の給料(ただし、通常はこれより低い額を定める)

シンガポール

1. コモンロー(裁判手続)

解雇が適法に行われていたら得られたはずの金額(通常は、雇用契約で定められている解雇通知期間に得られたはずの給料・利益ないし通知に代えて支払うべき金銭からその期間に他で雇用されるなどして得た金額を控除した額)。シンガポールでは、雇用契約に解雇条項が明記されており、使用者が雇用契約上必要な手続(解雇通知など)を遵守している限り、解雇の正当理由は要求されない

2. シンガポール労働法(労働省における手続)

雇用契約で定められている解雇通知期間の給料(雇用契約で解雇通知期間が定められていない場合は労働法上の解雇通知期間の給料)

香港

1. コモンロー上の不当解雇(必要な解雇通知期間に違反した解雇)
実際に解雇した時から必要な解雇通知がなされたとすれば適法に解雇できた日までの間の給料
2. 雇用条例上の不当解雇(雇用条例に違反した解雇—通常、十分に合理的な理由なく必要な解雇通知を送らなかった場合)
解雇通知に代えて支払うべき金額(なお、コモンロー上の不当解雇が雇用条例上も不当解雇になることはあるが、両方の金額を得ることはできない)
3. 雇用条例上の違法解雇(妊婦や産休中の女性の解雇など、雇用条例が明示的に禁止している解雇)
違法の種類毎に異なる
例えば、妊娠期間中又は産休中に解雇された場合、①解雇通知に代えて支払うべき金銭、②1カ月分の給料、③法定の出産手当の合計額
4. 雇用条例上の不合理な解雇(勤続期間が24カ月以上の従業員を解雇した場合で、解雇に合理的な理由がない場合)
法令及び雇用契約で定められている解雇時に支払うべき金銭
5. 違法かつ不合理な解雇(上記3と4の両方の場合)
裁判所または労働審判廷は、公正かつ適切と考える額で、150,000香港ドル(約200万円)を超えない範囲で決定する
勤続年数、解雇によって被る損失、再就職の可能性など一切の事情を考慮
6. 差別的な解雇
裁判所が支払を命じることのできる金額に上限はなく、広範な裁量に委ねられている
従業員が請求できる損害には、所得の損失、精神的損害、懲罰的損害賠償、名誉・信頼上の損害が含まれる

韓国

NA

オーストラリア

1. 不当解雇(不当、不合理な解雇)

審判廷が、解雇されなければ得られたであろう報酬、解雇後に他の使用者から得た(ないし通常得られたであろう)収入、勤続年数などを考慮して決定

上限あり(①26週間分の給与又は②Fair Work Commission(FWC)が定める「高収入基準」(現在は129,300豪ドル(約1200万円))の半額のいずれか低い方)

2. 違法解雇(法令で禁止されている解雇。例えば、女性が育児休暇を請求したことを理由に解雇された場合)

裁判所が、不当解雇の場合と同様の考慮要素を総合考慮して決定

上限なし

3. 雇用契約違反の請求

契約上の損害額(通常は、雇用契約に違反して解雇された日から、雇用契約上適法に通知を行って解雇した場合に解雇し得た日までの報酬)

3. 個別労働関係紛争に関する仲裁制度(各国比較表)

	米国	英国	ドイツ	フランス	イタリア	スペイン	デンマーク	シンガポール	香港	韓国	オーストラリア
仲裁利用の可否	○	△ 不当解雇に関する紛争及びフレキシブル・ワーキング法上の請求のみ認められる。 紛争が生じる前に仲裁合意をすることは不可。	△ ステージャーティストなど限定的な職種の労働者についてのみ可。	△ 原則禁止。雇用関係が終了した後に仲裁合意をすることは可。	△ 法律又は全国レベルの包括的労働協約で認められている場合のみ可。(※5)	△ 一部の地域のみ可。	○	○	△ 利用に制限あり。	○	○
実際の利用状況	○	ほとんど利用されていない。	ほとんど利用されていない。	ほとんど利用されていない。	ほとんど利用されていない。	ほとんど利用されていない。	○	あまり利用されていない。	あまり利用されていない。	ほとんど利用されていない。	ほとんど利用されていない。
備考	陪審員裁判を避けられることが、仲裁利用の主要なメリットと考えられている。		取締役等については、労働法上「労働者」に当たらないため、仲裁利用が可能。	仲裁は裁判に比べて費用がかかるため、利用されるのは主に経営幹部との紛争。	個別の雇用契約で仲裁合意をすることはできない。		仲裁は費用が高額になるため、取締役や同等の地位にある従業員との紛争でよく利用されている。	外国人労働者との間で、仲裁合意を増やしている。	適法に解雇することが比較的容易なこと、金銭解決制度が利用できることなどから、あまり利用されない。	仲裁は禁止されていないものの、仲裁判断に不満な従業員がRLRC(地方労働委員会)に同じ申立てを行える可能性がある。	仲裁以外に、迅速かつインフォーマルな手続があるため、利用されていない。

※5 法律で認めている場合は①懲戒処分に関する紛争と②小規模事業者の場合のみ。ただし、懲戒処分に関する紛争については、従業員は仲裁に行くか裁判に行くか選択できるので、使用者が仲裁を強制することはできない。