

I 解雇及び個別労働関係の紛争調整についての各国比較

(総論)

～イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、
韓国、オーストラリア及びアメリカ～

この調査は、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア及びアメリカの9か国について、解雇及び個別的労働関係の紛争調整について調査を行なったものである。その概要は、下に掲げた整理表のとおりである。

9か国の解雇や個別労働紛争に関する制度については、その基本的法的構成に異なる点もあり、単純には比較できない面もある。他方で、多くの国に共通する点も見られる。

各国に共通する主な事項を挙げれば、第一に、9か国中8か国（イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア）で、解雇に正当な理由が必要とされる。

第二に、9か国すべての国において、性、年齢、障害等による差別的な解雇など、法律上一定の範囲の解雇が禁止されている。

第三に、個別的労働関係について、一般の私法上の紛争を扱う裁判所とは異なる機関・部門が設けられ、特別の手續による紛争処理が行われていることである。すなわち、多くの国で、労働裁判所や労働審判所、裁判所の中の労働専門部門、又は労働関係の行政機関が個別的労働関係の紛争処理を行っている。

以下、個別の論点について述べる。

1 違法とされる解雇～理由、解雇制限、手續

解雇に正当な理由が必要であることは上記のとおり8か国で共通している。また、多くの国では実定法上にその根拠規定がある。他方、その定め方は国により異なる。イギリスでは「公正(fair)」、ドイツでは「社会的に正当」(sozialer Rechtfertigungsgründe)、フランスでは「現実かつ重大な事由(cause réelle etsérieuse)」、イタリアでは「正当な事由」(giusta causa)又は「正当な理由」(giustificato motivo)、デンマークでは「合理的理由」(rimelig begrundet)、韓国では「正当な理由」とされている。また、スペインは、解雇が認められる理由として、客観的理由、懲戒解雇、集団的解雇を定めている。オーストラリアでは、「合理

性・正当性がない又は相当でない(harsh, unjust or unreasonable)」解雇を不公正解雇と定めている。なお、日本では、「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解雇」を不当な解雇としている。

これら8か国の中には、さらに、公正や正当とされる解雇について、具体的な要件を定めている国がある。例えば、イギリスにおいては、「公正な解雇」とは、①仕事に必要な能力又は資格、②労働者の行為、③労働者が余剰人員であること、④法律上の義務・制限により職務継続が不可能である場合、⑤その他の解雇を正当づける実質的な理由がある場合のいずれかである旨が定められている。

このほか、ドイツ、イタリア、スペイン、オーストラリアでは、正当理由についての定義があり、フランスと韓国では、経済的理由による解雇に限り、正当理由の定義や要件が定められている。

他方で、デンマークでは、正当理由についてのより具体的な定義・要件は定められていない。

しかし、いずれの国においても、解雇理由との関係で当不当が問題となるのは、基本的には、①労働者の規律違反行為、②労働者の能力不足・不適格、③企業の経営上の理由の三類型である。

また、イギリスなど、正当な解雇の定義・要件をより詳細に定める国であっても、その規定には抽象性一般性が残っており、その規定だけで解雇の正当性の有無が判定できるような仕組みにはなっていない。

次に、9か国すべての国で、一定範囲の解雇が法律上禁止されている。これについても、禁止される解雇の範囲は、国により異なる。ただし、性、年齢、障害等についての雇用差別に当たる解雇、労働組合権を侵害する解雇、産前産後休業や育児休業等家族的責任による休業権の行使に関する解雇は、各国共通して禁止されている。

第三に、解雇手続については、イギリス、アメリカを除き、書面による通知が必要である。また、イタリア、アメリカを除く7か国では、解雇予告期間の定めがある。

2 違法な解雇に対する救済

違法な解雇に関して、その救済方法は、国により様々である。解雇が違法となった原因が、解雇の正当な理由がない場合と、法律が禁止する解雇に該当する場合とでは、救済の方法や程度に差を設けられている国も多い。また、解雇予告等の解雇の一般的手続違反については、比較的軽微な救済とされている場合が多い。

解雇に正当な理由がないとされた場合の救済方法についてみると、解雇に正当な理由が必要な8か国すべてにおいて、制度上、原職復帰及び解雇期間中の逸失（未払）賃金の支払と補償金（ないしは損害賠償）による解決が選択的に可能となっている。この点に関しては、日本においても、労働者は、①解雇無効による労働契約上の地位確認及び解雇期間中の未払賃金の請求、②解雇を不法行為として損害賠償の請求のいずれか又は双方を行うことができる¹。

不当解雇の場合の救済として、原職復帰と補償金（ないしは損害賠償）の選択についてみると、次に示す例のように、国により様々な手法がとられている。

例えば、イギリスでは、裁判所が、労働者の希望、原職復帰の実現可能性等を勘案して原職復帰（及び解雇期間中の逸失賃金の支払）によるか補償金によるかを決めている。

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、労働者又は使用者の申立により、補償金の支払が命ぜられる（解消判決制度）。ただし、裁判所が解消判決を行う例は限定的である（特に使用者側申立の場合）。

フランスでは、従業員11人以上の企業の場合、原職復帰（及び解雇期間中の逸失賃金の支払）が可能であるが、労働者又は使用者が応じなかった場合、損害賠償による救済がされる。また、従業員10人以下の場合は、損害賠償による解決がなされる。

イタリアでは、解雇理由、企業規模等により、原職復帰による救済をする場合と補償金による救済をする場合が細かくケース分けされ、さらに、原職復帰による救済をする場合においても労働者が補償金による救済を選択できる仕組がとられている。

次に、補償金（損害賠償）の算定についてみると、これについても次のように、様々な手法によって金額の算出が行われている。

まず、イギリス、フランス、韓国、オーストラリアでは、補償金の具体的な算定方式は定められていない。

これらの国のうち、イギリス・フランスでは、最低補償額の定めがなされている。他方、上限額の定めがイギリス、オーストラリアにおいてなされている。

これらの国では、労働者の損害（解雇期間中の逸失賃金など）を考慮しつつ諸事情を勘案して補償金の額を算定している。ただし、フランスでは、損害がなくても最低補償額の支払が必要とされる。イギリスでは、基礎額、損失補てん額を合計して補償金の額が算出される。オーストラリアでは、企業経営に及ぼす影響度合、労働者の勤続年数、解雇による逸失賃金

¹ なお、日本では就労請求権が認められていないので、裁判所が原職復帰そのものを命ずるわけではない点に留意が必要である。

額等が勘案されて補償金の額が算出される。

他方で、イタリア、スペインでは、勤続年数を基礎とする算定式を定め、これにより補償金の額を算定している。

補償金の算定については、解雇理由、労働者の年齢・種類、企業規模などの区分により異なる方法を用いて行うこととしている国もあり、その区分の仕方も国により異なる。

解雇制限違反については、国によっては、不当解雇の場合に比べ手厚い救済が定められている²。

たとえば、フランスでは、解雇制限違反の場合当該解雇は無効とされ、労働者は一般に復職権を有する。復職する場合、解雇期間中の逸失賃金を上限とする補償金の支払いが命ぜられる。復職しない場合、損害賠償の請求ができる（賃金6月分が下限）。また、イタリア、スペインでも、解雇制限違反の解雇は無効となり、原職復帰と解雇期間中の逸失賃金相当額の支払が命ぜられる。

紛争解決の実情をみると、後述するように、あっせん・調停や和解などを用いて、当事者間の合意により多くの紛争を解決している国も多い。

例えば、ドイツでは、労働裁判所に提起された解雇事件でも、その多くが、和解により補償金の支払をすることにより決着している。

3 経済的理由による集団的解雇

経済的理由による集団的解雇（整理解雇）については、労使協議や行政機関への報告等の手続について詳細に義務づけている国が多い。

アメリカでは、集団的労使関係法上、労働組合との団体交渉が義務付けられており、これにより交渉が行われる仕組みが取られている。

4 個別的労働関係についての紛争の調整機関

上述のとおり、個別的労働関係についての紛争については、特別の機関、部門で扱う国が多い。

イギリス、ドイツ、フランス、スペイン、デンマークでは、労働裁判所、雇用審判所等労働関係を扱う特別の裁判所が設けられている。イタリアは、地方裁判所の中に、労働問題を

² 雇用差別について、特別の救済機関で救済が行われる国もある。日本においても、都道府県労働局の紛争調停委員会にあっせん・調停を求めることができる。

扱う部門として、労働審判手続が設けられている。オーストラリアでは、不公正解雇については、労働関係を専門的に扱うために設けられた行政機関である公正労働委員会が初審としての決定を行う。

日本においては、労働事件を専門的に扱う労働部が設けられている地方裁判所があり、また、労働審判手続は地方裁判所（ないしその2つの支部）において設けられる特別の合議体によって行われる。

これらの特別の機関・部門については、裁判官が職業裁判官及び労使の裁判官により構成される（三者構成）場合も多い（イギリス、ドイツ、フランス、デンマーク。日本の場合、労働審判手続について三者構成とされている。）。三者構成は、裁判所の判断に労働関係の実情が十分反映されるようにし、円滑な紛争解決を図ることを目的として行われているものである。

個別的労働関係については、司法機関に加え、行政機関が紛争調整を行う国も多い。日本においても、都道府県労働局のあっせん等の制度が設けられている。この中には、訴訟提起に前置して行政機関の紛争調整を義務づける国（2014年以降のイギリス、スペイン、オーストラリア）と、司法機関と行政機関が並列しており、その選択を労働者に委ねている国（韓国、2014年までのイギリス）がある。

例えばスペインでは、行政機関であるSMACのあっせん・調停を訴訟提起前に利用することが必須とされている。また、イギリスでは、2014年から、行政機関であるACASの「早期あっせん制度」を訴訟提起前に利用することが義務づけられた。

解雇等の個別的労働紛争に関して、あっせん、調停、和解などの調整制度を用いることにより、当事者の合意による紛争解決を促進していることは、9か国全ての国に共通している。

そのシステムとしては、裁判手続において、和解による解決を促す手法と、行政機関等のあっせん、調停制度の利用による解決を促す手法の2種類が見られる。

前者の例は、ドイツ、フランス、イタリア、スペインなどである。これらの国では、裁判所に訴えが提起されると、判決の前に和解による解決が試みられる。このうち、ドイツ、フランス、スペインでは、裁判上、和解手続ないし和解を目指した調停手続が必須とされている。

後者の例としては、イギリスのACASによるあっせん、スペインのSMACによるあっせん・調停、イタリアの地方労働局のあっせん、アメリカのEEOCの紛争調整などがあげられる。

日本でも、地方裁判所の解雇無効訴訟については和解による解決が目指されるとともに、労働審判手続や都道府県労働局等において調整的方法による紛争解決が行われている。

こうしたあっせん、調停等による調整制度は、簡易な紛争解決を図りうる点でメリットがある。他方、調整制度等の実施を義務付けたとしても、その成功率はあまり高くない場合もある（フランスの裁判上の調停、スペインの調停・仲裁サービス）。

個別労働紛争の解決手続については、このほかにも、円滑で迅速な紛争調整のために、さまざまな工夫が行われている場合がある。例えば、オーストラリアの公正労働委員会やイギリスの ACAS では、電話など簡便な方法によるあっせんを実施している。また、これらの組織では、当事者双方の論点整理を円滑化するため、申立内容（解雇の理由、事実関係など）について様式を定め、必要事項を記入させるとの方式もとられている。このほか、オーストラリアでは、労使の意思決定を円滑化するために、過去の事例の救済状況（解決方法が原職復帰か補償金か、補償金の額がどれくらいか）を統計化して公表する措置を講じている。

5 企業内や労使による紛争解決

個別的労働関係の紛争については、企業内の手続の整備を促進し、企業内での紛争解決を促している国も多い。

たとえば、イギリスにおいては、企業内で懲戒手続や苦情処理手続を定めることを促進するための制度が設けられている。これらの手続については、ACAS が行為準則（ガイドラインに近い性格を有している。）を定めている。アメリカでは、労働組合のない企業においても自主的に、苦情処理やオンブズマン、ピア・レビュー、調停、仲裁といった多様な手段、レベルの紛争処理システムを構築している例が見られる。

また、労働者個人の解雇等の問題について、集団的な労使関係の枠組みを用いて、企業や産別労使の協議により紛争解決を図る国も存する。例えば、デンマークでは、労働協約に基づき、個々の労働者の解雇等の問題についても、企業内・産別労使の協議に附することが義務づけられている。解雇審判所等外部機関への仲裁申請は、この協議が不調に終わった場合、労働組合によってなされる。オーストラリアでも産業別に「新仲裁裁定」が定められており、個々の労働者の解雇等の問題についても、企業内で協議されたのち、新仲裁裁定に基づき外部機関（公正労働委員会など）に申立できる仕組が設けられている。アメリカにおいても、組合により組織化された企業では、労働協約上、苦情処理・仲裁手続が定められるのが一般的である。

6 最近の状況

調査対象国のうちいくつかの国で、近年、解雇または個別労働関係の紛争調整制度に関し、制度の見直しが行われている。

例えば、イタリアでは、労働市場改革の観点から解雇に関する法改正が行われ、解雇が違法である場合の原職復帰、補償金の救済方法や選択方式について改正がされた。また、補償金により救済するケースについても事細かにその救済水準を法定している。

他方、イギリスにおいては、2014年に、増大する雇用審判所の訴訟件数に対応して、より円滑に紛争解決を図ることを目的として、行政機関であるACASの早期あっせん制度が設けられた。また、オーストラリアでは、2009年に、連邦レベルで不公正解雇の制度を含む公正労働法を定めるとともに、不公正解雇について連邦公正労働委員会が救済をすることが定められた。この改正は、これにより州ごとに分立していた法制や救済機関を連邦に統一し、簡明で明確な制度に改めることを目的とするものである。

7 仲裁

仲裁に関しては、アメリカにおいては、組合により組織化された企業における苦情処理仲裁（「労働仲裁」）だけでなく組合組織のない企業でも苦情処理仲裁（「雇用仲裁」）も広く行われている。ただし、使用者と労働者個人の間紛争を対象とする雇用仲裁は集団的労働紛争の枠組みを用いる労働仲裁とは異なり、繰り返し制度を利用する使用者側に事実上有利になるとの弊害があると指摘されている。

アメリカを除く8か国では、上記のように、個別労働紛争の解決が労働裁判所等の公的機関によって行われている。他方、一般の労働者については私的な仲裁は行われていない。

I 解雇に関する制度及びその運用の実情

		イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	スペイン	デンマーク	韓国	オーストラリア	アメリカ	(参考) 日本
①	解雇に関する制度の概観	解雇には、「公正な理由」が必要である。性、年齢、障害等による差別的解雇は禁止される。また、育児休業等を理由とする解雇は自動的に「公正」でない解雇とみなされる。不公正解雇や差別解雇に関する訴訟は雇用審判所が取扱うが、提訴前に行政機関(ACAS)のあっせんによる紛争解決を試みる必要がある。	「社会的に正当でない解雇」は、無効となる。性、年齢、障害等による差別的解雇や、育児休業等を理由とする解雇は禁止されている。解雇に関する訴訟は、労働裁判所が取扱う。	解雇には、「現実かつ重大な事由」が必要である。性、年齢、障害等による差別的解雇や、育児休業等を理由とする解雇は禁止されている。解雇に関する訴訟は、労働審判所が取扱う。	解雇には、「正当事由」又は「正当理由」が必要である。性、年齢、障害等による差別的解雇や、育児休業等を理由とする解雇は禁止されている。解雇に関する訴訟(第一審)は、地方裁判所(労働審判手続)が行なう。	解雇には、正当な理由が必要である。性、年齢、障害等による差別的解雇や、育児休業等を理由とする解雇は禁止されている。労働裁判所が取扱うが、提訴前に行政機関(SMAC)等のあっせん、調停による紛争解決を試みる必要がある。	合理的理由のない解雇は、無効である。性、年齢、障害等による差別的解雇や、育児休業等を理由とする解雇は禁止されている。労働協約が適用される労働者の解雇についての法的救済は、解雇審判所が行なっている。	解雇には正当な理由がなければならない。性、年齢、障害等による差別的解雇や、育児休業等を理由とする解雇は禁止されている。解雇等について裁判所に訴えることができるほか、労働委員会においても救済が行なわれる。	労働者は「不公正解雇」から保護される。性、年齢、障害等による差別的解雇や、育児休業等を理由とする解雇は禁止されている。連邦の行政機関である公正労働委員会が不公正解雇についての救済を行う。	エンプロイメントアクトウイルの原則の下に、法律上は、解雇に正当理由は必要ない。他方で、性、年齢、障害等による差別的解雇や、育児休業等を理由とする解雇は禁止されている。企業の労務管理では差別禁止法に抵触しないよう、慎重な手続がなされた上で解雇が行われる。	客観的に合理的な理由を欠く解雇は、無効とされる。性による差別的解雇や、妊娠・出産・育児取得を理由とする解雇は、禁止されている。解雇に関する事件は民事訴訟手続において通常の裁判所がするほか、地方裁判所における労働審判手続で処理される。また、行政機関による相談やあっせんの手続が設けられている。
②	主な根拠法	コモンロー 1996年雇用権利法(Employment Right Act 1996) 2002年雇用法(Employment Act 2002)、 2010年均等法(Equality Act 2010)等	解雇制限法(Kündigungsschutzgesetz) 事業所組織法(Betriebsverfassungsgesetz) 民法	労働法典(1973年7月13日の法律(人的解雇)、1975年1月3日の法律・2002年労使関係現代化法・2013年雇用安定化法(経済的解雇)、2008年法(法定合意解約)	民法典 解雇制限法 労働者憲章法 1990年法、2010年法、2012年改革法 2014年労働市場改革に関する枠組み法及び関係委任立法	労働者憲章法(Ley del Estatuto de los Trabajadores, 1995) 社会訴訟法(Ley Reguladora de la Jurisdicciones, 1997, 2011)	労働組合と使用者間の基本協約 ※労働組合の組織率が高いため、この協約がデンマークの多数の労働者に適用される。 ホワイトカラー労働者法(Funktionærloven) 集団的解雇法(Masseafskedigelsesloven) 同一賃金法等	勤労基準法 等	コモンロー 2009年公正労働法(Fair Work Act, 2009) 連邦及び州の差別禁止法 公正労働委員会の新仲裁裁定、企業協定等	コモンロー 1964年公民権法(Civil Right Act) 1967年雇用における年齢差別禁止法 1990年障害を持つアメリカ人法 1938年公正労働基準法 1993年家族医療休暇法 1970年職業安全衛生法等	労働契約法 労働基準法 最賃法 労働組合法 男女雇用機会均等法 育児介護休業法 パートタイム労働法 公益通報保護法 個別労働紛争解決促進法等
③	解雇理由についての制限(法律上解雇に正当理由が必要か)	労働者は不公正(unfairly)に解雇されない権利を有する。(法律上解雇に正当理由が必要か)	解雇には、「社会的に正当な事由」(sozialer Rechtfertigungsgründe)が必要とされる。	解雇には、「現実かつ重大な事由(cause réelle et sérieuse)」が必要とされる。	解雇には、「正当な事由」(giusta causa)又は「正当な理由」(giustificato motivo)が必要とされる。	労働契約の終了原因が法律上列挙されており、解雇については、 ①客観的理由に基づく解雇 ②懲戒解雇 ③集団的解雇 が終了原因と定められている。	合理的理由(rimelig begrundet)のない解雇は不当解雇となる。	使用者は、正当な理由なく解雇できない。	労働者は「不公正解雇」(unfair dismissal)から保護される。不公正解雇とは、「合理性・正当性がない又は相当でない(harsh, unjust or unreasonable)」解雇を指す。	エンプロイメントアクトウイルの原則の下に、連邦法上は、解雇に正当理由は必要ない。 ※一部の州では、 ①労働契約に付随する誠実公正義務により、解雇が規制される(9州)。 ②就業規則(エンプロイヤーハンドブック)や黙示的	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解雇は、無効とされる。

											<p>な約束等がある場合には、解雇に正当理由が必要である旨の合意が成立していると認める(45州)</p> <p>③パブリックポリシー違反の解雇(例えば、使用者からの違法行為の指示に背いた労働者の解雇、法律上の権利行使を理由とする解雇)は違法である(45州)とされている。</p>	
<p><合理性、公正性についての法律上の具体的な要件規定></p>	<p>公正な解雇とは、その理由が</p> <p>①仕事に必要な能力又は資格</p> <p>②労働者の行為</p> <p>③労働者の退職</p> <p>④労働者が余剰人員であること</p> <p>⑤法律上の義務・制限により職務継続が不可能である場合</p> <p>⑥その他の解雇を正当づける実質的な理由がある場合である場合と定義されている。</p>	<p>社会的に正当な解雇とは、その理由が</p> <p>①労働者の一身上の事情に関する事由</p> <p>②労働者の行為・態度に関する事由</p> <p>③緊急の経営上の必要性</p> <p>のいずれかに該当する場合であると定義されている。</p>	<p>経済的理由による解雇については、経済上の問題又は新技術の導入により、仕事の消失・変動又は雇用契約の重要な部分の変更を労働者が拒否した結果、労働者の事情ではない理由により解雇する場合とされている。</p>	<p>I 正当事由とは、「労働関係の継続を不可能」とする事由を指す。</p> <p>II 正当理由は、</p> <p>①主観的正当理由</p> <p>②客観的正当理由に分けられている。</p> <p>①主観的正当理由とは、「労働者の契約上の著しい不履行」と定義されている。</p> <p>②客観的正当理由とは、「生産活動、労働組織及びその規則正しい機能に関する理由」と定義されている。</p>	<p>I 「客観的理由による解雇」は、次のように定められている。</p> <p>①業務遂行能力の欠如</p> <p>②労働者が業務の技術的変更に適応できない場合</p> <p>③企業の経済的理由</p> <p>④労働者の欠勤</p> <p>II 「懲戒解雇」は、次のように定められている。</p> <p>①欠勤、遅刻</p> <p>②服務規律違反等</p> <p>③暴力、侮辱</p> <p>④誠実義務違反等</p> <p>⑤勤務成績不良</p> <p>⑥アルコール・薬物中毒</p> <p>⑦ハラスメント</p> <p>III 「集団的解雇」は、次のように定められている。</p> <p>企業の経済、技術、組織、生産上の理由による解雇で一定規模以上のもの</p>	なし	<p>労働者の能力不足や非行を理由とする解雇に関しては、法律上の定義はない。</p> <p>経営上の必要性による解雇については、勤労基準法において、次のとおり定められている。</p> <p>①緊迫した経営上の必要性があること</p> <p>②解雇回避の努力</p> <p>③合理的で公正な解雇の基準に基づいて対象者を選定すること</p> <p>④過半数組合等との協議</p> <p>これらの要件を満たす場合は、正当な解雇とされる。</p>	<p>「合理性・正当性がない又は相当でない」か否かは、次の事項を勘案し決定する旨定められている。</p> <p>①労働者の能力・行為に関する有効な解雇理由の存否</p> <p>②解雇理由の労働者への通告</p> <p>③労働者への弁明の機会の付与</p> <p>④解雇についての協議時の第三者の立会い</p> <p>⑤能力を理由とする解雇の場合の事前警告</p> <p>⑥解雇手続を実施することの企業への影響</p> <p>⑦企業の労務担当者の能力</p> <p>⑧その他の解雇に関する事情</p>	なし			
<p>主な解雇制限事項(禁止されている主な解雇理由)</p>	<p>①性、年齢、人種、障害等</p> <p>②産前産後、育児休業等</p> <p>③公益通報</p> <p>④従業員代表</p> <p>⑤労働組合への参加</p>	<p>①性、年齢、人種、障害等</p> <p>②産前産後、育児休業等</p> <p>③従業員代表</p> <p>④労働組合への参加及び活動</p>	<p>①性、年齢、人種、障害等</p> <p>②産前産後、育児休業等</p> <p>③業務上の傷病</p> <p>④公益通報</p> <p>⑤従業員代表</p>	<p>①性、年齢、人種、障害等</p> <p>②産前産後、育児休業等</p> <p>③公益通報</p> <p>④従業員代表</p> <p>⑤労働組合への参加</p>	<p>①性、年齢、人種、障害等</p> <p>②産前産後、育児休業等</p> <p>③従業員代表</p> <p>④労働組合への参加及び活動</p>	<p>①性、年齢、人種、障害等</p> <p>②産前産後、育児休業等</p> <p>③業務上の傷病</p> <p>④労働組合への参加及び活動</p>	<p>①性、年齢、人種、障害等</p> <p>②産前産後、育児休業等</p> <p>③業務上の傷病</p> <p>④公益通報</p> <p>⑤労働組合への参加</p>	<p>①性、年齢、人種、障害等</p> <p>②産前産後、育児休業等</p> <p>③業務上の傷病</p> <p>④労働組合への参加及び活動</p>	<p>①性、年齢、人種、障害等</p> <p>②産前産後、育児休業等</p> <p>③公益通報</p> <p>④労働組合への参加及び活動</p>	<p>①業務上の傷病による休業期間及びその後30日間</p> <p>②産前産後の休業期間及びその後30日間</p> <p>③国籍、信条、社会的</p>		

		及び活動 ⑥安全衛生活動 ⑦使用者への申立 ⑧陪審への参加 ⑨信条	⑤使用者への申立 ⑥信条 ⑦重度障害者(統合局の許可が必要)	⑥労働組合への参加 及び活動、合法的ストライキへの参加 ⑦陪審への参加 ⑧信条	及び活動、合法的ストライキへの参加 ⑥使用者への申立 ⑦信条	⑤信条	⑤使用者への申立 ⑥信条	及び活動 ⑥信条	⑤使用者への申立 ⑥信条	⑤安全衛生活動 ⑥使用者への申立 ⑦陪審への参加 ⑧遺伝子情報	身分 ④労働基準監督署への申告 ⑤労働組合の組合員であること等 ⑥女性(男性)であること、女性の婚姻、妊娠、出産、産前産後休業等 ⑦育児・介護休業等の申出、取得等 ⑧通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者について、パートタイム労働者であること ⑨公益通報 ⑩地方労働局長へのあつせん申請等
④	解雇が違法である場合の法律効果として、「無効」となる場合があるか。	なし	社会的に正当でない解雇は、無効となる。	解雇制限違反の場合、解雇は無効となる。	解雇制限違反、書面による解雇通知を行なわなかった場合、解雇は無効となる。	解雇制限違反、集団的解雇の手続違反の場合、解雇は無効となる。	なし	違法な解雇は無効となると解されている。	なし	なし	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解雇は、無効となる。
⑤	解雇の通告	書面による通知は義務づけられていない。労働者が請求した場合には、解雇理由を文書で示す必要がある。	書面による通知が必要。	解雇通知の書留郵便での送付が必要。	解雇理由を明示した書面による通知が必要。	解雇理由を明示した書面による通知が必要。	書面による通知が必要。	書面による通知が必要。	書面による通知が必要。	労働協約や労働契約(エンプロイヤーハンドブック)において、通知する旨定められる場合がある。また、州によっては解雇通知を規整している。	書面による通知は義務づけられていない。労働者が請求した場合には、解雇理由を文書で示す必要がある。
⑥	<解雇予告期間(法律等における最低基準の定め)> 定	①勤続1か月以上2年未満 1週間 ②勤続2年以上12年未満 勤続1年について1週間の割合で計算した期間 ③勤続12年以上 12週間	①勤続2年未満 4週間 ②勤続2年以上 1か月 ③勤続5年以上 2か月 ④勤続8年以上 3か月 ⑤勤続10年以上 4か月 ⑥勤続12年以上 5か月 ⑦勤続15年以上 6か月	勤続6か月未満 協約又は慣習 ①勤続6か月以上2年未満 1か月 ②勤続2年以上 2か月	法律上、解雇予告は必要であるが、期間についての定めはない。労働協約等において、勤続年数等に応じて定められている。	15日	ホワイトカラー労働者の場合 ～勤続6か月 1か月 勤続6か月～3年 3か月 勤続3～6年 4か月 勤続6～9年 5か月 勤続9年超 6か月 試用期間(最高3か月) 14日	30日	①勤続1年以下 1週間 ②勤続1年超 3年以下 2週間 ③勤続3年超 5年以下 3週間 ④勤続5年超 4週間 勤続2年以上の45歳以上の者にはこれらに1週間加えられる。	連邦法上、整理解雇については60日。 労働協約あるいは労働契約(エンプロイヤーハンドブック)に定めがある場合、予告期間はさまざまである。	30日

			⑧ 勤続 20 年以上 7 か月 ※労働協約によりこれより長い予告期間が設定されるのが一般的								
	< 予告手続違反の場合の措置 >	予告なしに行なわれた解雇は違法解雇 (wrongful dismissal) として、コモンロー上の救済が与えられ、損害賠償 (通常予告期間の賃金相当額) が認められる。	解雇予告期間を置かない解雇は無効となる。但し、当該解雇が社会的正当性を有する場合には、当該予告期間経過後に、解約の効果が生じる。	(1) 11 人以上企業に勤続 2 年以上の労働者に対しては、手続の追完及び賃金 1 か月分を上限とした賠償金支払い (2) 11 人未満企業又は勤続 2 年未満労働者に対しては、労働者が被った損害に応じて算定した損害賠償を求めることができる。	解雇予告期間分の賃金の支払い。	解雇予告期間分の賃金の支払い。		違反に対する刑事罰の規定が定められている。	解雇予告期間分の賃金の支払い。	通常の解雇についてはなし。整理解雇については、被用者に対し、予告不足日数分の賃金及び諸給付の支払い、地方政府機関により、違反 1 日当たり 500 ドル以内の制裁金が課される。	解雇予告期間分の賃金の支払い。
	解雇の救済の管轄 (第一審として決定を行う機関)	雇用審判所 (不公正解雇の場合)	労働裁判所	労働裁判所	地方裁判所 (労働審判手続)	労働裁判所	労使の基本協約が適用される労働者: 原則として解雇審判所 ※解雇審判所への申立は、労働者個人ではなく労働組合が行なう。 労働協約が適用されない労働者: 原則として通常の裁判所	労働委員会 裁判所	不公正解雇の場合、原則として、連邦の公正労働委員会	差別禁止関係諸法: EEOC (雇用機会均等委員会) その他の法律: 行政監督機関	地方裁判所
⑦	出訴期間	3 か月以内	3 週間以内	経済的解雇の手続の違法性にかかる訴えについては、実質的に 2 か月以内	使用者に対する不服申立から 180 日以内。	20 営業日以内 (行政機関等によるあつせん・調停中の時効は進行しない。)	解雇審判所への申立は、労使交渉が決裂してから 7 日以内	労働委員会への救済申立は、3 か月以内	21 日以内	EEOC への申立は 180 日以内 公正労働基準法及び家族利用休暇法に係る出訴期間は 2 年 (故意犯の場合は 3 年) 職業安全衛生法に係る申立は 30 日	法律上の期限なし
⑧	司法判断等における救済方法 (現職復帰又は補償金ないし損害賠償)	原職復帰及び解雇期間中の逸失賃金支払が原則である。裁判所が労働者の希望、原職復帰の実現可能性等を勘案して原職復帰による救済が適当でないと認めるときは、補償金による救済が行われる。	原職復帰及び解雇期間中の未払賃金支払が命ぜられる。 労働者に労働関係の継続が期待できない場合には労働者の申立により、使用者と労働者の間で、事業目的に資する更なる協働が期待しがたい場合は使用者の申立により、補償金の支払が命	I 「現実かつ重大」な解雇理由がない場合 (1) 従業員数 11 人以上の企業に勤務する勤続 2 年以上の労働者の場合、原職復帰及び解雇期間中の逸失賃金支払による救済。労働者又は使用者が応じなかった場合、損害賠償による	2015 年 3 月 7 日以後に雇用した労働者の場合、次のとおり。 I [すべての規模の企業について] ①解雇制限違反の場合 ②心身の障害による就労不能である解雇で当該理由が認められなかった場合 ③解雇通知を書面に	I 解雇不当の場合 原職復帰及び解雇期間中の未払賃金支払又は補償金の支払が命ぜられる。(使用者が判決から 5 日以内に選択する。被解雇者が労働者代表等の場合は、労働者が選択。) II 解雇無効の場合 現職復帰及び解雇期間中の未払賃金支払	I 合理的理由のない解雇で労使間の基本協約が適用される労働者の場合: 原職復帰及び解雇期間中の逸失賃金の支払が原則。ただし、労働者と使用者の協力関係が崩壊しているとき、又は、雇用継続の負担が過大なときは、原職復帰にかえて解雇裁判所	労働委員会による救済は原則として原職復帰及び解雇期間中の逸失賃金の支払を命ずることができる。	原職復帰及び解雇期間中の逸失賃金支払が原則であるが、公正労働委員会が現職復帰ではなく補償金の支払による救済が適当と判断した場合には、補償金による救済が行われる。	EEOC は、申立を受け、法違反の有無の調査及びインフォーマルな紛争調整手続を行う。最終的な救済内容は裁判所により命じられる。その例は次のとおり。 ①原職復帰 ②解雇期間中の逸失賃金の支払 (申立 2	労働者は、①解雇無効による労働契約上の地位確認及び解雇期間中の未払賃金の請求、②解雇を不法行為として損害賠償の請求のいずれか又は双方を行うことができる。

			<p>ぜられる(解消判決制度)。 (※1) 裁判所が解消判決を行う例は限定的である(特に使用者側申立)。 (※2) ドイツの場合、労働契約には就労請求権が含まれていると考えられているので、解雇が無効になると、原職に復帰する権利を行使することができる。</p>	<p>救済(最低6か月分。損害がなくても支払が必要)。 (2) 従業員数 11 人未満の企業に勤務する労働者又は勤続2年未満の労働者の場合、損害賠償。 II 解雇が手続違反の場合 (1) 従業員数 11 人以上の企業に勤務する勤続2年以上の労働者の場合、手続の追完と損害賠償。 (2) 従業員数 11 人未満の企業に勤務する労働者又は勤続2年未満の労働者の場合、損害賠償 III 解雇制限違反の場合 解雇は無効とされ、労働者は一般に復職権を有する。復職する場合、解雇期間中の逸失賃金を上限とする補償金の支払いが命ぜられる。労働者は、復職の権利を行使ことができ、この場合損害賠償の請求ができる。 IV 雇用救済計画作成手順の不備は手続が無効となる(解雇が無効となり手続のやり直し)。</p>	<p>より行わなかった場合： 原職復帰及び解雇期間中の逸失賃金支払(最低5か月分)等 II [大企業・中企業について] 正当事由又は主観的正当理由に当たる事実の存在が認められなかった場合： 原職復帰及び解雇から判決までの解雇期間中の逸失賃金支払(最高12か月分)等 上記I・IIの場合労働者が、補償金(15か月分)による解決を選択できる。 I、II以外のケース(下記のIII、IV)は補償金による救済。</p>	<p>が命ぜられる。現職復帰が困難又は適当ではない場合は補償金の支払を命ずることができる。</p>	<p>は補償金の支払いを命じる。 II 合理的理由のない解雇で労働協約が適用されないホワイトカラー労働者の場合：補償金の支払(原職復帰の規定なし) III 解雇制限違反の解雇：各法律において原職復帰や金銭補償が定められている(不当解雇より高額な補償金が定められている場合がある)。 (例) 組合差別の解雇：職場復帰若しくは特別の事情がある場合は金銭補償。差別的取扱いである解雇：原則原職復帰。</p>		<p>年前までの期間が上限) ③違法行為の是正 ④弁護士費用 ⑤補償的賠償、懲罰的賠償</p> <p>その他雇用関係法令では、バックペイ付復職等、付加賠償金、弁護士費用、訴訟費用。</p>		
⑨	<p>補償金(損害賠償)の基準の算定</p>	<p>I 不公正解雇の場合 補償額は、基礎額と損失補てん額との合計である。 ①基礎額は、労働者の年齢及び勤続年数により算出される。 21歳以下 勤続1年につき週給の半額</p>	<p><解消判決の場合> 50歳以上・勤続15年以上：賃金15月分が上限。 55歳以上・勤続20年以上：賃金18月分が上限。 上記以外：賃金12月分が上限。</p>	<p>I 「現実かつ重大」な解雇理由がない場合 (1) 従業員数 11 人以上の企業に勤務する勤続2年以上の労働者の場合、賃金6か月相当額以上の賠償金の支払が必要(上</p>	<p>2015年3月7日以後に雇用した労働者の場合、次のとおり。 III ①正当事由、主観的正当理由が解雇に値するような重大なものと認められなかった場合</p>	<p>I 解雇が不当の場合 勤続年数×33日分の給与相当額(最大24か月分)。ただし、2012年2月12日以前に雇用の者については、それ以前の雇用期間について、勤続年数×45日分の給与相当額(最</p>	<p>I 合理的理由のない解雇で労使間の基本協約が適用される労働者の場合：補償額は最高平均週給の52週分。解雇審判所はこの範囲で自由に決定できる。労働者の経済的損失がない場合も</p>	<p>労働委員会の救済命令の内容については、「労働者が解雇期間中に労働を提供した場合に支給を受けた賃金相当額以上」と定められている。</p>	<p>金銭補償の額は次の事項を勘案して、公正労働委員会が決定すべきものとされている。 ①企業経営に及ぼす影響度合 ②労働者の勤続年数 ③解雇により逸失賃</p>	<p>多くの場合、逸失賃金相当額(根拠法令によっては付加賠償金)。公民権法第7編等差別禁止法違反の場合で、意図的差別がある場合、補償的・懲罰的損害賠償が認められる。</p>	<p>労働契約上の地位の確認の場合、解雇から判決までの逸失賃金。 解雇を不法行為として訴え損害賠償が命ぜられる場合は、慰謝料。地位確認請求をしない場合は加えて転</p>

		<p>22歳～40歳 勤続1年につき週給相当額 41歳以上 勤続1年につき週給の1.5倍 勤続年数は、最大20年まで算入。 週給は、475ポンドが上限。 ②損失補てん額は、労働者の損害のうち使用者の行為に起因するもの。78,335ポンドかつ週給の52週分が上限（公益通報を理由とする解雇等については上限なし。） II 雇用差別の場合 権利の確認、補償金の支払命令、一定の措置の勧告 補償金に上限額はなく、精神的損害に対する補償も認められる。</p>		<p>限の定めはない。 (2)従業員数11人未満の企業に勤務する労働者又は勤続2年未満の労働者の場合、実際に労働者がこうむった損害額の賠償(上限/下限とも定めはない)。 II 解雇が手続違反の場合、従業員数11人以上の企業に勤務する勤続2年以上の労働者の場合、賠償金の上限は1か月。従業員数11人未満の企業に勤務する労働者又は勤続2年未満の労働者の場合、解雇の手続違反についての民事制裁は課されない。 III 解雇制限違反の場合で復職しない場合は、賃金6か月分を下限とする損害賠償。</p>	<p>②客観的理由による解雇について、当該解雇理由が認められなかった場合： [大企業・中企業]勤続1年につき賃金2か月分(最低4か月、最大24か月)の補償金の支払 [小企業]勤続1年につき賃金1か月分(最低2か月、最大6か月) IV①解雇通知をする際、解雇理由を明示しない場合、 ②解雇に当たり法定の懲戒手続を実施していない場合： [大企業・中企業]勤続1年につき賃金1か月分(最低2か月、最大12か月)の補償金の支払 [小企業]勤続1年につき賃金半月分(最低2か月、最大6か月)</p>	<p>大42か月分) II 解雇制限違反の場合、Iの解雇が不当である場合の額に加え、勤続年数×15日分の給与相当額を加算できる。</p>	<p>補償を命じることができる。 II 合理的理由のない解雇で労働協約が適用されないホワイトカラー労働者の場合：解雇予告期間の半分の期間の給与額に相当する額が最高額。ただし、30歳以上は3か月、勤続10年以上は6か月が限度と定められている。 III 解雇制限違反の解雇：組合差別の解雇の場合、最高24週分。</p>	<p>金額 ④労働者の損害を少なくするための努力 ⑤労働者の中間収入 ⑥その他関連する事項 上限額は、労働者の26週分の賃金相当額かつ66,500オーストラリアドル</p>	<p>補償的損害賠償、懲罰的損害賠償の合計額の上限： 被用者数 15～200人 5万ドル 101～200人 10万ドル 201～500人 20万ドル 501人以上 30万ドル ※この額には、バックペイの額は含まれない。</p>	<p>職に要する期間の賃金相当額。</p>	
⑩	いわゆる解雇の金銭解決制度(解消判決制度)の有無・内容	なし	解消判決制度(解雇制限法第9条および10条)が設けられている。	なし	なし	なし	なし	なし	なし	なし	
⑪	訴訟等の過程における当事者間の和解	(従前は、雇用審判所に訴えが提起された場合、ACASのあっせんを行うことが原則とされていたが、2014年にこの制度は、訴訟前のACASへのあっせん申立を義務づける制度に切り替えられた。)	労働裁判所に訴訟が提起された事件でも、その多くが和解により決着している。和解の場合の補償金 > 和解の場合の補償金の算定について、法律上定められた方式はない。労働裁判所の実務上は、勤続年数×月給額×0.5を目安とし、労働者の年齢、業種・規模、地域、当該解雇の社会的正当性等を勘案して、事	労働裁判所は申立を受けると、必ず調停を実施する。調停が不調の場合審判が行われ、判決がなされる。労働裁判所の調停で解決されるケースは少ない。 ※調停による和解成立は約10%、取り下げは約20%、約60%が判決(うち労働者の勝訴率70～80%)	労働審判手続では、まず和解による解決を試み、和解で解決できない場合審判が行われる。	労働裁判所に訴えが提起されると、まず、書記官による和解が試みられる。	解雇審判所への訴えがなされる前に、労使間の交渉で数々の調整がなされる。	労働委員会や裁判の過程で、和解によって解決されるケースが多い。	不公正解雇の救済申立があった場合、公正労働委員会は、まずあっせんを行う。上訴された場合も、調停により、当事者の合意による解決が図られることが多い。	EEOCの手続において、当事者間での任意の解決、当事者が同意した場合の調停がなされる。また、裁判所においては、和解等により審判前に多くの事件が解決されている。	解雇事件は、地方裁判所の労働審判手続において調停または審判で任意的解決されることが多い。また、正式の裁判になっても、和解で解決されるケースが多い。これらの調停・審判、和解の大部分は金銭解決。

			案によっては 0.5 という係数を 0.25~2.0 の範囲内で変動させるといって和解交渉金の算定が行なわれている。								
⑫	行政機関による紛争解決	[行政機関によるあっせん前置] 2014 年 4 月より、雇用審判所に訴えを起こす前に、助言あっせん仲裁局(ACAS)の「早期あっせん制度」を利用することが義務づけられた。			裁判所への訴えをする前に、地域労働局の調停委員会における調停を試みることができる。	[行政機関等による調停前置] 労働裁判所に訴えを起こす前に、調停・仲裁サービス(SMAC)等を利用することが義務づけられている。		上記のとおり、解雇等について、行政機関である労働委員会が救済を行なっている。	上記のとおり、不正解雇の救済の申立ては、原則として、連邦の行政機関である公正労働委員会に行なう必要がある。	根拠法に応じた所管行政機関が、当該法の履行確保としての解雇の救済に関与する。	厚労省都道府県労働局によるあっせん等のサービスで多くの解雇事件が解決されている。
⑬	その他の紛争の早期解決促進措置		使用者が、解雇通知において、緊急の経営上の必要性により解雇を行うこと、労働裁判所への出訴を行わなければならない補償金の支払いを行うことを通知すれば、労働裁判所への出訴期間経過(3週間)により、当該補償金を請求できる旨の規定が定められた(解雇制限法第 1a 条)。 <補償金の額> 勤続年数×月給額×0.5 ※この規定は、2004 年の法改正により導入されたが、利用実績はほとんどない。		労働裁判所に訴えを起こす前に、行政機関のあっせん・調停制度にかえて、労使合意等に基づいて設立された機関の提供するあっせん・調停を利用することが可能。	労使間の基本協約が適用される労働者の場合、労使間の協議で紛争が解決できない場合に限り、解雇裁判所に対し労働組合が訴えを起こすことができる。		公正労働オンブズマンが解雇その他の個別労働紛争に関する情報の提供、助言、相談等を行っている。			厚労省都道府県労働局や都道府県(地方労働委員会)の相談のサービスが解雇の法的解決の分析、解決手続の教示などを行い紛争の早期解決に貢献
⑭	企業内における個別的解雇の紛争予防・解決のための措置	法律の定める「解雇及び職場紀律」「苦情処理手続」の規定に従わなければならない。また、ACAS がこれらについて、詳細な行為基準(ガイドライン)を定めている。	事業所組織法により、解雇や不当取扱いについて、事業所委員会に申立ができ、正当な申立は事業所委員会が使用者に是正措置を講じるよう働きかけなければならない。	懲戒を行う場合は、書面により通知し、面談を実施しなければならない。	解雇の場合、まず使用者への不服申立を行わなければならない(解雇から 60 日以内)	労使間の基本協約が適用される労働者の場合、個別の労働者の解雇に関する紛争であっても、集团的労使関係の枠組みを用いて紛争処理がされる。具体的には、次の手順で紛争処理がされる。 (1)職場レベルの使用者と組合員代表の協議	就業規則や労働協約に解雇に関する規定を置く場合が多い。	公正労働委員会が産業・職業別に新仲裁裁定(Modern Award)を定めており、この中に、企業における個別的労働紛争解決手続が定められている。	労働協約において、企業内の解雇等の紛争解決手続が定められている。また、労働組合のない企業においても自主的に、苦情処理やオンブズマン、ピア・レビュー、調停、仲裁といった多様な手段、レベルの紛争処理システムを構築している例	苦情処理手続のある企業も相当数あるが、活発には機能していない。	

							(2)労働組合と使用者 団体間協議 (3)解雇審判所等への 案件の附議			が見られる。	
15	経済的解雇理由による解雇（集団的解雇）の 手続	一定規模以上の経済的理由による解雇をする場合には、労働者の代表との協議及び行政機関への届出が必要である。 イ 使用者は協議において、人員整理の理由、規模、被解雇者の選定方法、解雇実施時期、剰員整理手当等について示さなければならない。 ロ 協議において、使用者は、解雇の回避、対象者の削減、解雇による影響の軽減について協議しなければならない。 ハ 協議は、解雇の効力の発生前 90 日前（100 人以上の労働社を解雇する場合）又は 30 日前に開始しなければならない。	一定規模以上の経済的理由による解雇をする場合には、労働者の代表との協議および行政機関への届出が必要である。 イ 当該事業所に事業所委員会が設置されている場合には、一定規模以上の事業所変更（事業の縮小等）に伴う経済的解雇を行う場合には、当該事業所変更の計画について事業所委員会に通知し、協議を行わなければならない（利益調整）。 ロ 利益調整の結果、事業所変更が不可避である場合、使用者は事業所委員会と、当該事業所変更により解雇される労働者に生じる経済的不利益を緩和・補償するために、「社会計画」を策定しなければならない。	経済的理由による解雇をする場合には次の措置及び行政機関への届出が必要である。 イ 被解雇者が 2 人以上の場合、企業委員会等に企業再編計画（人員整理の理由、規模、被解雇者の選定方法、解雇実施期等）を示し、協議しなければならない。 ロ 従業員 50 人以上の企業が 10 人以上の労働者を解雇する場合には、企業委員会と雇用保護計画（解雇回避措置・再就職援助措置等）について協議することが必要である。 ハ 企業委員会との協議期間は、被解雇者数に応じ 2～4 か月と定められている。 ※このほか、経済的理由による解雇をする場合には労働者と事前に面談することが義務づけられている（ロの場合は、不要）。	一定規模以上の経済的理由による解雇をする場合には、事業所の組合代表及び地域の産別労組への通知並びに行政機関への届出が必要である。 イ 使用者は経済的理由による解雇をする場合には、人員整理の理由、規模、被解雇者の選定方法、解雇実施時期等について、事業所の組合代表及び地域の産別労組への通知しなければならない。 ロ 事業所の組合代表及び地域の産別労組は、イの通知を受けたときは、使用者に協議を求めることができる。協議不調の場合は、地域労働局があっせんを行なうことができる。 ハ 協議・あっせん手続は、75 日以内に終了することが必要である。	一定規模以上の経済的理由による解雇をする場合には、労働協議機関を組織し協議するとともに、行政機関への届出が必要である。 イ 使用者は協議において、人員整理の理由、規模、被解雇者の選定方法、解雇実施期等について示さなければならない。 ロ 協議において、使用者は、解雇の回避、対象者の削減、社会計画について協議しなければならない。 ハ 協議開始後 30 日経過し合意が成立していないときは、労働者の代表及び行政機関に通知し、その後、労働者への解雇の通知ができる。 ※従来は、行政機関の許可が必要とされていたが、この規制は緩和された。	一定規模以上の経済的理由による解雇をする場合には、労働者の代表との協議及び行政機関への届出が必要である。 イ 使用者は協議において、人員整理の理由、規模、被解雇者の選定方法、解雇実施時期、解雇補償金等について示さなければならない。 ロ 協議において、使用者は、解雇の回避、対象者の削減、解雇による影響の軽減について協議しなければならない。 ハ 使用者は、協議開始から 21 日以上経過した場合に行政機関へ報告を行い、その後 30 日（大規模な経済的解雇の場合は、8 週間）が経過しなければ、解雇の効力は発生しない。	経済上の理由による解雇については、事業場の過半数の労働者が組織する組合に対して、解雇をしようとする日の 50 日前までに通知し、誠実に協議しなければならない。一定規模以上の経済的理由による解雇をする場合には、行政機関への届出が必要である。また、人員整理をする場合に労使が、労使協議会を通じて、話し合いを行うのが通例である。	新仲裁裁定や企業協定において、人員整理の際の労使間の協議の労使間の協議の労使間の協議の手続について、次のような定めがなされている。 イ 使用者は、労働者に影響を及ぼすような生産・組織・技術などの重要な変更を行う場合は、関係労働者及び労働者の代表に通知しなければならない。 ロ 使用者は、この重大な影響について、関係労働者及び労働者の代表と協議しなければならない。 ハ 使用者は、この重大な影響を回避、軽減する方法についても協議しなければならない。	100 人以上の労働者を雇用している企業が事業所の閉鎖又は多数の労働者をレイオフする場合には、交渉代表組合（選出されていない場合には、各労働者）及び州関係部に 60 日前に予告しなければならない。また、交渉代表組合がある場合、使用者はそれと団体交渉をしなければならない。	労働組合がある企業では、雇用調整・人員整理の方法につき労使協議が行われるのが通例である。 ※ 一定規模以上の離職者を生じさせる事業規模の縮小等については、再就職援助計画を労働組合等の意見を聴いて作成する必要がある。
16	人員整理の基準	職業能力、業務成績など公正な基準を用いて行わない場合、不正解雇とされる場合がある。年齢差別や性差別にならないよう留意する必要がある。	勤続年数、年齢、扶養家族の有無、障害の有無が基準となる（社会的選択）。	使用者が企業委員会等で整理解雇について協議する際、次の事項を考慮して基準を定めなければならない。 ①労働者の家族責任（特に、子を有する離婚した親） ②労働者の勤続年数 ③労働者の再就職が	産別労組が定める基準による。 それがない場合は次の基準による。 ①家族の経済状況 ②勤続年数 ③技術、生産、組織上の要請	解雇の順位を定める際、労働者の家族的責任、年齢、障害に配慮することとされている。	法律上具体的な定めなし。 被解雇者の選定基準が合理的でない、解雇の合理的理由がないと取り扱われる。 解雇審判所の審判例では、長期勤続者については解雇回避努力をすべきであるとされている。	整理解雇を行う場合には、法律上、 ①緊迫した経営上の必要性があること ②解雇回避の努力 ③合理的で公正な解雇の基準に基づいて対象者を選定すること ④過半数組合との協議	労働協約において、通常、先任権が定められており、これに従う。使用者において先任権を定めている場合も同様。 先任権が定められていない場合、使用者は客観的で中立な人選基準を設定する必要がある（差別等	裁判例上、①人員削減の必要性、②解雇回避の努力、③被解雇者の選定の合理性、④組合や労働者への説明と協議の諸要素を総合的に勘案して整理解雇の有効性が判定される。	

				困難である事情（特に障害者、高齢者） ④労働者の職業能力				が必要である旨が定められている。		紛争回避のため）。	
⑰	人員整理の場合の 手当	人員整理の場合、剰員整理手当の支払が必要。 ＜剰員整理手当の額＞ 21歳以下：勤続1年につき週給の半額 22歳～40歳：勤続1年につき週給相当額 41歳以上：勤続1年につき週給の1.5倍 勤続年数は、最大20年まで算入。 週給は、475ポンドが上限。 ※ 剰員整理手当の額は、不正解雇の基礎額と同額である。	人員整理の場合、社会計画によって、被解雇労働者に対し補償金が支払われるのが一般的である。 その内容は、労使が自由に決められる。 一般的には、年齢×勤続年数×月給／一定の係数（50あるいは60）に、扶養家族、障害の状況等を勘案して上積みし、算定している。	解雇理由の如何にかかわらず、解雇手当の支払が必要。 解雇手当の額は次のとおりである。 I 労働者個人の理由による解雇 ①勤続10年までの期間 賃金月額 の10分の1×年数 ②勤続11年以上の期間 賃金月額 の15分の1×年数 の合算額。 II 経済的理由による解雇 ①勤続10年までの期間 賃金月額 の10分の1×年数 ②勤続11年以上の期間 賃金月額 の15分の1×年数 の合算額	退職時に、退職理由の如何によらず、勤続年数に応じた退職手当が支払われる。	解雇手当は、勤続年数1年当たり20日分の給与相当額、最大12か月分。	ホワイトカラー労働者については、退職理由の如何によらず、勤続年数に応じた退職金の支払義務がある。 勤続12年：1か月分 勤続15年：2か月分 勤続18年：3か月分	法律上の定めはない。	人員整理の場合、剰員整理手当の支払が必要。 ＜剰員整理手当の額＞ 勤続年数に応じて、定められている。 勤続1年以上2年未満の場合、4週間分。 以降、勤続年数が1年増えるごとに1週間が加算される。最大で、12週間分（勤続10年以上の場合）	整理解雇については、数週間から数十週間分の賃金相当額の金銭補償や退職プランを提示して辞職を促し、紛争を回避する手段が採られることがある。	法律上の義務はないが、正社員については退職金が支払われる場合が一般的である。また、人員整理の場合はその上乗せがされるのが一般的である。
⑱	最近の制度改正	2014年4月より、個別労働紛争の早期円滑な解決及び雇用審判所に係属する膨大な訴訟件数の削減を目的として、個別労働紛争について雇用審判所に訴えを起こす前に、助言あっせん仲裁局（ACAS）の「早期あっせん制度」の利用が義務づけられた。			2015年3月に、労働市場改革の一環として、解雇が違法である場合の救済方法（原職復帰、補償金）について、制度の改正が行われた。	2012年に、労働市場改革の一環として、 ①集団の解雇についての労働行政機関の許可を届出に変更 ②経済的解雇についての規定の明確化 ③解雇不当の場合の補償金額（上限）の引下げ ④解雇訴訟中の賃金支払義務を、不要とする などが行われた。			2009年に連邦レベルで不正解雇の制度を含む公正労働法が定められるとともに、不正解雇について連邦公正労働委員会が救済することが定められた。		

Ⅱ 個別的労働関係の紛争処理の制度及びその運用の実情

	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	スペイン	デンマーク	韓国	オーストラリア	アメリカ	(参考) 日本
① 概観	個別的労働紛争処理を行う機関として、司法機関である雇用審判所及び行政機関である助言あっせん仲裁(ACAS)が設けられている。2014年4月から、雇用審判所への訴えの提起の前に、ACASのあっせん制度の利用が義務づけられた。	個別的労働紛争処理を行う機関として、司法機関である労働裁判所が設けられている。労働裁判所は、解雇事件についてはまず、和解による紛争解決を試みる。和解による解決率が高い。	個別的労働紛争処理を行う機関として、司法機関である労働裁判所が設けられている。労働裁判所では、まず和解による解決を試み、和解で解決できない場合審判が行われる。和解による解決率は高い。 ※賃金・手当に関する紛争は、通常の司法裁判所である小審判所ないし大審判所の管轄となり、労働災害については社会保障事件裁判所の管轄となる。	個別的労働紛争処理は、地方裁判所(労働審判手続)が扱う。地方裁判所に訴えを起す前に、地域労働局の調停委員会による紛争解決を試みることができる。	個別的労働紛争において、労働者は、まず行政機関におけるあっせん・調停を受けなければならない。近年では、労使合意に基づく調停・仲裁機関も特定の個別紛争を扱う場合がある。これらを利用することもできる。これらのあっせん・調停を経て、労働裁判所に訴えることができる。行政機関のあっせん・調停による解決率は高くない。	労働間の労働協約が適用される労働者の場合、個別的労働紛争も集団的労使関係の枠組みを用いて紛争処理がされる。個別労働紛争は、まず企業内での解決が試みられた後、労働紛争を処理するための特別の仲裁機関(労働仲裁パネル、解雇審判所、労働裁判所)での紛争調整が行なわれる。労働協約が適用されない労働者(ホワイトカラーを中心に、比較的少数の労働者である)の個別労働紛争は、一般の裁判所で扱われる。	個別的労働紛争については、裁判所で取り扱われるほか、労働委員会が救済を行うとの並立的な仕組みがとられている。	連邦公正労働法に関する救済は、一次的には連邦公正労働委員会が行う。不公正解雇の場合、連邦裁判所への訴えは、連邦公正労働委員会の決定に不服がある場合のみ認められる。このほか、州レベルの紛争調整機関がある。	雇用差別に関する紛争は、まず、EEOC(雇用機会均等委員会)又は州の機会均等委員会での解決が試みられ、これらの手続で解決できない場合、申立人又はEEOCは裁判所に民事訴訟を提起しうる。	個別的労働紛争については、裁判所の民事訴訟で取り扱われるほか、都道府県労働局のあっせん等、労働委員会の調整、裁判所の労働審判手続が設けられている。どの機関に救済を求めるかは当事者に委ねられており、並列的な仕組みがとられている。
② 個別労働紛争の解決裁判所・審判所(一審及び二審)	雇用審判所(employment tribunals) 上訴 雇用上訴審判所	労働裁判所(Arbeitsgericht) 上訴 州労働裁判所 連邦労働裁判所	労働裁判所(Conseil de prud'hommes) 上訴 控訴院	労働審判手続(地方裁判所に置かれる) 上訴 控訴院	労働裁判所(Juzgados de lo Social) 上訴 自治州裁判所 社会部	I 代表的組合であるLOと全国レベルの使用者団体DAの基本協約が適用される労働者などの場合:労働仲裁パネル、解雇審判所又は労働裁判所 上訴 なし II 労働協約が適用されない労働者の場合:一般の裁判所	地方裁判所 上訴 高等裁判所 労働委員会 上訴 行政裁判所	不公正解雇(連邦制度)の場合 公正労働委員会(Fair Work Commission) 上訴 連邦裁判所	なし	地方裁判所(民事訴訟、労働審判手続) 上訴 高等裁判所
<構成>	職業裁判官及び労使の裁判官による三者構成	職業裁判官及び労使の裁判官による三者構成	職業裁判官1名及び労使関係者各2名の三者構成	職業裁判官	職業裁判官	労働仲裁パネル、解雇審判所又は労働裁判所は三者構成	裁判所:職業裁判官 労働委員会:三者構成	裁判官、労働組合、使用者団体、人事労務の専門家、政府職員などから委員を選任。	民事訴訟:職業裁判官 労働審判手続:職業裁判官及び労使の三者構成	
<取扱件数>	105,803件(2013年度新受) 2014年に制度改正され、大幅減少した。	403,457件(2013年度既済事件数)	175,174件(2012年) 2009年には228,901件存在したが、近年減少している	113,337件(2012年労働審判所 新受)	421,043件(2013年労働裁判所 新受)。 近年大幅に増加している。	労働仲裁パネル:97件(2013年) 解雇審判所:年間60~80件 労働裁判所:853件(2013年、集団的労働)	(公正労働委員会) 37,066件(2013年度新受、集団的労働紛争を含む)	民事訴訟(本案訴訟) 3,209件(新受、2013年度) 労働審判 3,678件(新受、2013年度)		

							紛争案件を含む。)					
③	行政機関による個別労働紛争の解決	[行政機関によるあっせん前置] 2014年4月より、雇用審判所に訴えを起こす前に、助言あっせん仲裁局(ACAS)の「早期あっせん制度」を利用することが義務づけられた。	なし	労働監督官が非公式な調停を行う場合がある。	地方裁判所に訴えを起こす前に、地域労働局の調停委員会による紛争解決を試みることができる。	[行政機関等による調停前置] 労働裁判所に訴えを起こす前に、調停・仲裁サービス(SMAC)等を利用することが義務づけられている。	中央苦情処理委員会が、雇用均等、労働安全等に関する苦情処理を行なっている。	労働委員会	個別労働紛争は公正労働委員会に申立てることが原則である。 公正労働委員会の裁定に不服の場合、委員会の許可を得て裁判所に提訴することが可能	雇用差別の場合 EEOC(雇用機会均等委員会)又は州の機会均等委員会での解決が不調になった場合、申立人は裁判所に民事訴訟を提起しうる。 また、EEOC が自ら裁判所に民事訴訟を提起する場合もある。	都道府県労働局による総合労働相談、あっせん、労働委員会による相談、あっせんが行なわれている。	
	<取扱件数>	40,938件(2013年度制度改正前、雇用審判所の情報提供によるあっせんの件数である。)				529,067件(2013年調停・仲裁サービス(SMAC)の個別労働紛争あっせん・調停件数)近年大幅に増加している。 ※SMACのあっせん・調停で合意した件数の割合24.0%(2013年)			(公正労働委員会)37,066件(2013年度新受、集团的労働紛争を含む)	88,778件(2014年度新受)	総合労働相談1,050,042件(2013年度)あっせん申請件数5,712件(2013年度)	
④	企業内の紛争解決(再掲)	法律の定める「解雇及び職場紀律」「苦情処理手続」の規定に従わなければならない。 また、ACASがこれらについて、詳細な行為準則(ガイドライン)を定めている。	事業所組織法により、解雇や不当取扱いについて、事業所委員会に申立ができ、正当な申立は事業所委員会が使用者に是正措置を講じるよう働きかけなければならない。	懲戒を行う場合は、書面により通知し、面談を実施しなければならない。	解雇の場合、まず使用者への不服申立を行わなければならない(解雇から60日以内)		労使間の基本協約が適用される労働者の場合、個別の労働者の解雇に関する紛争であっても、集团的労使関係の枠組みを用いて、まず企業内での紛争処理がされる。 具体的には、次の手順で紛争処理がされる。 (1)職場レベルの使用者と組合員代表の協議 (2)労働組合と使用者団体間協議 (3)解雇審判所等への案件の附議	就業規則や労働協約に解雇に関する規定を置く場合が多い。	公正労働委員会が産業・職業別に新仲裁裁定(Modern Award)を定めており、この中に、企業における個別的労働紛争解決手続が定められている。	労働協約において、企業内の解雇等の紛争解決手続が定められている。 また、労働組合のない企業においても自主的に、苦情処理やオンブズマン、ピア・レビュー、調停、仲裁といった多様な手段、レベルの紛争処理システムを構築している例が見られる。	苦情処理手続のある企業も相当数あるが、活発には機能していない。	
⑤	個別的労働紛争に関する仲裁	1996年雇用権利法等の実定法上の権利について、雇用審判所に訴訟を起こす権利は、雇用契約によって排除できない。 したがって、個別労働	仲裁手続に関する民事訴訟法の規定は、労働事件には適用されない旨定められており、個別的労働紛争について私的仲裁を行うことはできな	民事訴訟法上、職業活動に関する仲裁契約は有効とされているが、労働裁判所は、労働の場で労働者について生じた紛争を統制する排他的な裁	全国レベルの最も代表的な労働組合が署名した労働協約に規定されている事項について、雇用契約に明記されている場合に限り、仲裁を行な	仲裁法上禁止されていないが、実際に個別的労働紛争について私的仲裁が行なわれる例はない。 例外的に、プロスポーツ選手の契約で	労働協約が適用される労働者は、上記のように協約に基づく個別労働紛争の枠組みが適用される。労働協約にカバーされない労働者は一部の	一般の仲裁法は個別労働紛争処理を排除していないが、一般の労働者の労働契約において、仲裁契約が定められる例はない。	「新仲裁裁定」では、「個別的労働紛争について、労使が同意した場合、公正労働委員会が仲裁を行う」と定めているので、新仲裁裁定が適用さ	仲裁に関しては、組合により組織化された企業における苦情処理仲裁(「労働仲裁」)だけでなく組合組織のない企業での苦情処理仲裁(「雇用	仲裁合意であって、将来において生ずる個別労働関係紛争を対象とするものは、無効とされている(仲裁法附則第4条)。	

	働関係について私的仲裁を行ないうる余地はほとんどなく、個別的労働紛争について私的仲裁を行うようなケースはほとんどない。	い。 例外的に、舞台芸術家、映画関係者、アーティストに関しては、労働協約で定められた場合には、私的仲裁を行うことが可能である。	判管轄権を有しているため、仲裁合意が労働契約でなされていたとしても、労働者は労働裁判所に訴えを提起することができる。	うことができると定められている。雇用仲裁は会社役員等のみ用いることができる。	は、仲裁が行なわれる場合がある。	ホワイトカラーなどに限られるので、仲裁法を適用しうる労働者はごく限られている。 例外的に、会社役員等の契約では、私的仲裁が行なわれる場合がある。	プロスポーツ選手、芸術家、国際的な弁護士等について、仲裁契約が締結される事例がみられる。	れる一般の労働者について、私的仲裁の余地はない。 また、実際に私的仲裁が行われる例はない。	仲裁]も広く行われている。ただし、使用者と労働者個人の間の紛争を対象とする雇用仲裁は集団的労働紛争の枠組みを用いる労働仲裁とは異なり、繰り返し制度を利用する使用者側に事実上有利になるとの弊害があると指摘されている。	
--	---	--	--	--	------------------	---	--	--	---	--