

Ⅱ 諸外国における解雇及び個別的労働関係 の紛争処理の制度とその運用の実情

1. イギリス
2. イタリア
3. スペイン
4. デンマーク
5. 韓国
6. オーストラリア

1. イギリス

I 解雇に関する法規制¹

1 概観

イギリスでは、コモンロー上、雇用契約は正当理由の有無にかかわらず一方当事者の通告により終了させることができるとされていたが、1970年代以降多くの立法措置が講じられ、こうしたコモンロー上の解雇自由の原則は大きく修正されている。

現在では、1996年雇用権利法に基づき、使用者が労働者を解雇する場合、公正な理由が必要である。また、法律に定められたいくつかの種類の解雇（例えば、労働組合活動、妊娠出産を理由とする解雇など）は自動的に公正でないといみなされる。さらに、2010年均等法により、性、年齢、障害等による差別的解雇は禁止されている。

不公正解雇や差別解雇等に関する司法救済は、一般の裁判所とは別に設けられている雇用審判所が行っている。雇用審判所は、三者構成の仕組みがとられており、これにより労働関係の実情に即した解決が図られている。

不公正解雇に対する雇用審判所の救済措置としては、制度上、原職復帰、再雇用、補償金の支払が定められている。しかし、実際には、補償金の支払が命じられるケースが多い。補償金の額は、勤続年数及び賃金額から算定される基本的な金額に、過去及び将来の損失の補てん分や、その他の付加的な金額が加えられた額である。また、最高額の定めもなされている。しかしこの最高額には例外もあり、実際に、最高額を上回る審判が行われるケースもある。差別的解雇の場合の補償金の額には、最高額の定めはない。不公正解雇、差別的解雇のいずれの場合も、労使双方の様々な事情が参酌されるので、補償金の額には、大きなばらつきがある。

個別的労働紛争の解決には、司法機関である雇用審判所だけでなく、行政機関であるACASが大きな役割を果たしている。ACASには、個別的労働紛争のあっせん制度が設けられ、専門のあっせん員が簡易な方法を用いて、紛争の解決が行なわれている。

また、企業内での紛争解決も重視されており、2002年雇用法において、企業内の紛争解決手続が定められている。企業は、この規定やACASの行為準則に準拠して手続を定め、労

* この報告は、別途出典を示した部分を除き、Gwyneth Pitt (2014) “Employment Law (Ninth Edition)”, Stephen Hardy 他 (2014) “Labour Law in Great Britain (Sixth Edition)”, イギリス政府HP (<https://www.gov.uk/>)、ACAS Annual Report (<http://www.acas.org.uk/annualreport>)等をもとに作成している。

¹ イギリスにおいては、雇用関係の法令等は、北アイルランドにもイングランド、ウエールズ、スコットランドと基本的には同様の制度が適用されているが、若干異なる点もある。本稿では、イングランド、ウエールズ及びスコットランドにおける法令及び実情について説明する。

働者に示す必要がある。また、実際に解雇を行う場合には、自身が定めた手続に従う必要がある。使用者がこの手続を遵守していない場合は、雇用審判所において、不公正解雇とされたり、補償金の金額が増額されたりする。

近年の動きとして、紛争処理の迅速効率化のために、行政機関や企業内の紛争解決を促進するための制度改正が行われている。その一環として、2014年からは、雇用審判所の訴えの前にACASへあつせん申請をすることが義務化された。

整理解雇に関しては、使用者が講ずべき措置についてさまざまな義務付けがなされている。まず、使用者が人員整理をする際には、剰員整理手当を支払わなければならない。法律では、その下限額が定められている。また、整理解雇の際には、労使協議や行政機関への届出が義務づけられている。労使協議では、使用者は、解雇の回避、解雇者数の削減、解雇による影響の軽減について協議しなければならず、剰員整理手当額についても協議される。

不公正解雇や差別解雇などについて雇用審判所に訴訟を提起する権利は、法律において、当事者が契約等によって放棄することができない旨定められている。したがって、私的仲裁はイギリスでは行われていない。

2 解雇の通告（解雇予告）

（1）解雇予告

コモンローにおいて、期間の定めのない雇用契約は、相当期間(reasonable period)前に予告することにより、終了させることができるとされる。

予告期間については、制定法に定めが置かれている。すなわち、1996年雇用権利法(Employment Right Act 1996)は、最低限次の期間の予告が必要である旨定めている(第86条)。

- 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

この予告期間は、使用者の解雇だけでなく、労働者(employee)²からの雇用契約の解約にも適用される。

使用者は、予告期間分の賃金の支払いにより、予告期間を短縮できる。

この予告期間は、雇用契約においてその放棄を定めることができる。

² イギリスでは、労働関係の制定法の適用対象となるのは、雇用契約の当事者であるemployeeであるが、一部の法律では、適用対象を拡張して、「職業的顧客でない相手方に個人的に労働・サービスを提供する者」(worker)を適用対象にしている。本稿では、employeeを指す訳語として「労働者」を用いる。

(2) 即時解雇

コモンロー上、雇用契約の当事者が雇用契約の基本的事項に違反した場合には、相手方は、即時に契約を解除できる。したがって、例えば、労働者の重大な非行（例えば窃盗、暴行などの行為）があったときは、使用者は即時解雇できる。使用者が即時解雇を行う場合には、予め労働契約に定めを置く必要がある。労働契約に定めがないと、雇用審判所に不公正解雇に関する訴えがなされた場合に、解雇手続が不公正であるとされる。

3 解雇理由の明示

1996年雇用権利法は、労働者は、解雇理由の文書による明示を使用者に求めることができる旨定めている（第92条）。これは有期契約の雇止めの場合も同様である。使用者は、労働者から要求があった場合にのみ解雇理由を明示しなければならない。要求があった場合使用者は14日以内に明示しなければならない。ただし、労働者の妊娠を理由とする解雇又は産前産後休業期間中の解雇の場合は、要求がなくても解雇理由を明示しなければならない。

4 違法解雇(wrongful dismissal)

違法解雇は、コモンロー上の概念で、雇用契約違反の解雇を意味する。具体的には、

- ① 雇用契約上又は実定法に基づく予告なしに、または予告期間が不足して行なわれた解雇。ただし重大な非行により即時解雇ができる場合を除く。
- ② 雇用契約に定められた解雇手続(労働協約や就業規則(staff handbook)に解雇手続が定められ、これが労働契約の内容となる旨規定される場合が多い。)に違反して行なわれた解雇
- ③ 有期契約についてその期間終了前に行なわれた解雇。ただし重大な非行により即時解雇ができる場合を除く。

などがこれに該当する。

違法解雇に関する訴えは、通常裁判所にも、雇用審判所にも行なうことができる。

違法解雇の救済は、通常損害賠償である。例えば予告なしに行なわれた解雇の場合、その額は、所要の予告期間の賃金相当額である。他の職に就職したことによる収入や使用者による解雇手当金の支給、社会保険による給付があるときは、その額が減額される。精神的損害に対する補償は認められない。

違法解雇の救済として、裁判所が原職復帰を命ずるような例はない。他方で、裁判所は差止命令(injunction)を出す場合がある。実例としては、労働契約所定の解雇手続が遵守されていない場合に、所要手続が実施されるまで解雇を差し止めたケースがある³。

³ 例えば、Jones v Lee[1980] ICR310

5 不公正解雇(unfair dismissal)

(1) 沿革

イギリスでは、コモンロー上は解雇に正当理由は必要なく、また、雇用契約等において解雇に正当理由が必要である旨規定されることも稀であった。したがって、伝統的には、解雇に正当理由は必要なかった。ところが、ILOの雇用終了勧告(119号 1963年)やドノバン委員会の報告(1968年)を契機として検討が行われた結果、1971年労使関係法(Industrial Relations Act 1971)において、不公正解雇を理由とする訴権が実定法において定められた。その後、細部については制度改正がたびたびおこなわれてきているが、基本的な制度は大きく変わっていない。不公正解雇に関する制度は、1996年雇用権利法に移され、現在も同法が根拠法となっている。

(2) 概要

1996年雇用権利法は、不公正(unfairly)に解雇されないことを労働者の権利として定める。同法は、解雇が公正か否かは、解雇に、同法が列挙する理由その他正当な理由があるかどうかで判断されるとする。また、解雇の手續も重視されており、適正な手續を実施しないで行った解雇は不公正解雇となりうるほか、法定の「解雇及び職場紀律」を使用者が遵守しない場合、雇用審判所は補償金の額を増額できる。

不公正解雇に関する訴えは、雇用審判所に行う必要がある。出訴期間は短く解雇3か月以内である。雇用審判所が不公正解雇と認めた場合の救済方法としては、法律上、原職復帰、再雇用、補償金の支払が定められている。

(3) 不公正解雇されない権利

1996年雇用権利法は、労働者の様々な権利について定めているが、その一つとして、「労働者は、使用者によって不公正に解雇されない権利を有する」と定めている(第94条)。

(4) 不公正解雇の対象となる「解雇」

不公正解雇の対象となる解雇には、雇用契約の打切り、すなわち一般的な意味での解雇のほか、次の場合も含まれる(第95条)。

- ① 有期契約の更新拒絶(2年以上雇用されている場合)
- ② 解雇予告期間中に労働者が辞職した場合
- ③ みなし解雇

みなし解雇(constructive dismissal)とは、コモンロー上労働者が雇用契約を即時解約できるケースにおいて、労働者が雇用契約を解約(すなわち、辞職)することを指す。労働者

が即時解約できる場合とは、具体的には、①賃金の引下げ、②降格、③いじめ・いやがらせ（ハラスメント）の放置、④差別、⑤労働負荷を不公正に高めた場合、⑥十分な時間的余裕なく勤務場所を変更すること、⑦危険な労働をさせている場合などである。このような事項を理由として労働者が離職した場合、不公正解雇制度上の「解雇」とみなされる（第 95 条(1)(c)）。

（５）「不公正」の意義

解雇の公正か不公正かは、使用者の示した解雇理由（理由が複数ある場合は主となる理由）が次のいずれかに該当するか否かで判断される（第 98 条(1)(2)）。

- ① 仕事に必要な能力又は資格
- ② 労働者の行為
- ③ 労働者の退職
- ④ 労働者が余剰人員であること
- ⑤ 法律上の義務又は制限により職務継続が不可能である場合（例えば、自動車の運転手の運転免許が失効した場合）
- ⑥ その他の解雇を正当づける実質的な理由がある場合

このうち、「能力」とは、労働者のスキル、才能、健康その他の身体的・精神的な程度により評価される能力と、「資格」とは、学位、免許その他教育上の又は専門的、職業的な資格を指すと定められている（第 98 条(3)）。

解雇に上記の正当理由があるか否かについて、1996 年雇用権利法は「様々な事情（企業の規模や経営資源の状況を含む。）を勘案し、解雇に際しての使用者の措置が合理的（reasonably）かどうかによって定まる」としている（第 98 条(4)）。その際には、衡平性の原理（equity）や労働者の実体的利益の有無についても考慮される（第 98 条(4)）。

（６）手続の公正性

手続の公正性も、解雇の公正性判断の重要な要素であるが、それは、解雇が公正であるための独立した必要要件とはされていない。雇用審判所では、実体的な解雇理由の合理性と解雇手続の公正を総合的にみて、判断をしている。

具体的に解雇手続としてどのような措置を講ずべきかについては、2002 年雇用法（Employment Act 2002）が「解雇及び職場紀律」（附則 2）において、使用者が遵守すべき解雇手続を定めている。使用者は、解雇手続を定めてこれを労働契約に適用させなければならないが、その内容は、法定の「解雇及び職場紀律」の規定内容を上回るものでなければならない（2002 年雇用法第 30 条）。解雇の際、使用者自身が定めた解雇手続を遵守しなかった場合には、当該解雇は不公正解雇であるとされる場合が多い。また、「解雇及び職場紀律」に定められた法定事項を遵守しなかった場合は、雇用審判所は、不公正解雇の補償金を 10%から

50%の範囲で増額できる（第31条）。

また、より詳細な職場紀律に関する手続がACASの行為準則（「職場紀律及び苦情処理手続」）において定められている。この「職場紀律」とは、労働者の非行や能力不足に対する措置を指す。すなわち、「職場紀律及び苦情処理手続」は、使用者が、労働者の行為や能力を理由とする解雇をする場合のガイドラインとなっている。行為準則には法的強制力はないが、雇用審判所の解雇の公正性の判断の際には、行為準則に従った手続が実施されたかが考慮される。また、使用者が「職場紀律及び苦情処理手続」を遵守しなかった場合は、雇用審判所は、不公正解雇の補償金を25%の範囲で増額できる（労働組合労働関係統合法第207A条）。

（7）雇用審判所における「不公正解雇」の判断

雇用審判所は上記のようにケースバイケースで公正性の判断を下す必要があるが、雇用審判所の構成を職業裁判官だけでなく労使のレイジャッジを含む三者構成とすることにより、労働現場の実情に照らした常識的な決定が行われている。雇用上訴審判所の審決⁴によれば、雇用審判所の審判官は自身の考えで解雇が公正かの判断をすることは許されず、当該事案に即し、合理的な使用者であればどう処置するか、という観点から公正性の有無を判断しなければならない。この場合、合理的な使用者といっても解雇の公正性の有無の判断には一定の幅があると考えられるので、「個々の事案の実情に照らし、合理的な使用者のいずれかがそう判断したであろう範囲」であれば、解雇は公正であると判断すべきであるとしている。

解雇の公正性の有無の判断に当たっては、実体的に合理的な解雇理由があることのみならず、解雇に関して使用者が講じた手続が適正かどうかも判断要素となる。こうした解雇手続の適正性は、実体的な解雇理由の合理性とともに、総合的に判断されるべきものとされる。これら二つが相互に独立した必要要件とはされていない。

（8）当然に不公正解雇とされる解雇

1996年雇用権利法は、解雇について、当然に不公正となるケースを定めている。当然不公正になる解雇は、近年、その種類が大幅に増えている。その主なものは次のとおりである（第99～107条）。

- ① 妊娠・出産を理由とする解雇
- ② 産前産後休業、育児休業、家族休業の取得等を理由とする解雇
- ③ 短時間労働者又は有期労働者であることを理由とする解雇
- ④ 商店等における日曜労働の拒否を理由とする解雇、1998年労働時間規則の制限を超えて働くことの拒絶、年次有給休暇の取得等を理由とする解雇、フレキシブル労働時間の適用を請求したことを理由とする解雇

⁴ Iceland Frozen Foods Ltd v Byrne [1983] ICR 17

- ⑤ 最低賃金の適用を受けることを理由とする解雇
- ⑥ 教育訓練プログラムへの参加を求めたこと等を理由とする解雇
- ⑦ 労働組合の組合員であること又はないこと、労働組合の活動を理由とする解雇
- ⑧ 従業員代表の活動を理由とする解雇
- ⑨ 事業所の労働安全衛生活動、職域年金基金の活動等を理由とする解雇
- ⑩ 内部通報をしたことを理由とする解雇
- ⑪ 制定法上の権利に関する主張をしたことによる解雇
- ⑫ 人員整理の際、他の労働者と異なる基準を適用された場合

(9) 適用除外

勤続年数が2年に満たない労働者は、不公正解雇制度の適用を受けない。ただし、上記の当然に不公正解雇とされる解雇に当たる場合は、勤続年数にかかわらず、制度が適用される。

6 差別的解雇の禁止

2010年均等法(Equality Act 2010)は、性、年齢、障害、性転換、妊娠、出産、性、宗教、信条等を理由とする差別的解雇を禁止している(第39条(2))。

7 救済

(1) 違法解雇に対する救済

違法解雇は雇用契約違反であるので、一般の裁判所が訴訟を管轄する。また一定の範囲で、雇用審判所に訴えることもできる(前述4及びII 2(2)参照)。

(2) 不公正解雇に対する救済

イ 管轄

不公正解雇に関する訴訟(第一審)は、雇用審判所が管轄する。一般の裁判所に訴えることはできない。

行政機関では、ACASが不公正解雇紛争のあっせん等を行う。また、雇用審判を行う要件として、事前にACASにあっせん申請をする必要がある。

ロ 雇用審判所への出訴期間

雇用審判所に訴えることができるのは、解雇が効力を発生した日から3か月以内である(第111条)。ただし、雇用審判所の審判廷において、3か月に制限することが合理的でないと判断された場合は除かれる。

ハ 雇用審判所における救済方法

(イ) 原職復帰や再雇用

不公正解雇についての救済方法について、1996年雇用権利法は、第一義的には、原職復帰又は再雇用である旨定めている。すなわち同法第116条は、雇用審判において、解雇が不公正解雇に当たると判断したときは、まず、労働者の原職復帰（その際、給与、年金、福利厚生等の条件は解雇前と同等のものとされる。）を、次に再雇用を検討すべきであるとしている。再雇用とは、解雇前の職と同等の職に再雇用すること意味する。

原職復帰や再雇用の命令を出すかどうかには当たっては

- ① 当該労働者が原職復帰や再雇用を希望しているか
- ② 当該労働者を原職復帰や再雇用させることが現実に可能か
- ③ 解雇の原因が労働者側にもある場合には、原職復帰や再雇用させることが妥当かが考慮される。

原職復帰や再雇用が命ぜられる場合は、併せて解雇期間中の逸失賃金の支払が命ぜられる（第114条(2)、第115条(2)）。

(ロ) 金銭補償

原職復帰や再雇用の命令が行なわれない場合は、二次的な選択として、金銭による補償が命じられる（第112条）。

補償額は、基礎額(basic award)と損失補てん額(compensatory award)を合計した額である。

(a) 補償額①—基礎額

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
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年まで算入され、また、週給は、475ポンド（2015年4月現在）が上限とされている。

この算出方法は、剰員整理手当と同じである。

基礎額については、基本的に最低補償額は定められていない。ただし、次の2つの場合には最低補償額が定められている。

- ① 解雇が、労働組合の組合員であること又はないこと、労働組合の活動をしたこと、労働安全衛生委員会の委員であることなどを理由とする場合：最低5,807ポンド（2015年4月現在）
- ② 整理解雇において、労働者が整理解雇に同意したこと等により、剰員整理手当が受け

取れない場合：最低 2 週間分

上記により算定された基礎額は、次の場合などには減額される（減額の結果最低補償額を下回ることもあり得る。）。減額の結果、基本額が 0 になる場合もある。

- ① 労働者が原職復帰を拒んだ場合
- ② 解雇の原因となった労働者の行為に照らし、補償額を減額するのが相当である場合
- ③ 労働者が使用者から解雇に対する補償金を別途受け取っている場合
- ④ 労働者が剰員整理手当を受け取っている場合

(b) 補償額②－損失補てん額

損失補てん額は、解雇によって労働者に生じた損失を補てんするものである。1996 年雇用権利法は、その額について、雇用審判所が、解雇に関するすべての事情の下で、解雇によって労働者に生じた損害のうち使用者の行為に起因すると認めることが相当と判断した額であるとしている（第 123 条(1)）。この損害には、解雇により生じた労働者の支出及び失われた利益の双方が含まれる（第 123 条(2)）。他方、労働者側もできる限り損害を少なく止める一般的義務を負う。損害の算出方法は実定法に規定はなく雇用審判の審判例にゆだねられている。具体的には⁵、第一に、解雇から審問時までの税・社会保険料控除後の賃金相当額(net wage)が算入される。解雇前に時間外労働するのが通常であったなら、時間外手当額も損害に含まれる。金銭給付だけでなく付帯的な給付も損害に算入しうる。例えば民間医療保険の掛け金、貸与されていた自動車の費用などがこれに当たる。解雇後の収入、例えば他の職に就職したことによる賃金、失業による社会補償給付は損害から控除される（ただし、政府は当該社会保障給付額を使用者に求償する）。第二に、将来の逸失利益も損害に算入される。審問時に労働者が再就職していない場合には、雇用審判所は、再就職にどれくらいの期間を要するかを労働者の年齢、経験や労働市場の状況から推測して、損害額を計算する。審問時に労働者が就職しているが賃金が解雇前より下がっている場合には、解雇時の給与の水準まで回復すると考えられるまでの期間について、差額を損害額として算入する。職域年金に加入していた場合には、これに加入できないことの損失も算入される。さらに、再度不公正解雇についての保護を受けるためには再雇用後 2 年が必要であることなど、法律に基づく雇用上の権利救済を受けるまでには一定期間が必要であるので、その分の損害額を計算して損失に算入する。他方で、解雇による精神的損害は、補償の対象外であるとされている。

解雇について労働者側の行為にも原因がある場合には、雇用審判所は相当と認められる額を上記の損害から控除する（第 123 条(6)）。

損失補てん額の上限は、78,335 ポンドかつ週給の 52 週分(2015 年 4 月現在)とされている。この上限額は、職場の労働安全衛生活動を理由とする解雇及び公益通報を理由とする解雇に

⁵ Employment Law Sixth edition Gwyneth Pitt p271

は適用されない。

(c) 補償額③—付加額

使用者が、原職復帰や再雇用すべき旨の審判を完全には履行していない場合には、雇用審判所は労働者の損害額について賠償を命じなければならない(第 117 条)。その最高額は 78,335 ポンドと定められている(2015 年 4 月現在)。

原職復帰や再雇用すべき旨の審判を使用者が全く守らない場合には、下記の基本補償額に加え、補償額の追加が行なわれる。この追加額は、週給(2015 年 4 月現在その上限額は 475 ポンド)の 26 週分から 52 週分と定められている(第 117 条)。

(ハ) 特別の救済 (仮救済)

労働組合の組合員であること又はないこと、労働組合の活動を理由とする解雇、従業員代表の活動を理由とする解雇などのケースでは、雇用審判所は審判を出すまでの間の措置として、職場復帰、再雇用、ないしはその期間の賃金相当額の補償などを命じることができる(第 128 条)。

二 雇用審判所における不公正解雇の審理状況

(イ) 救済方法

法律上は、雇用審判所は救済措置としてまず原職復帰や再雇用を検討すべきとされているが、実際には、補償金の支払による救済の件数の方をはるかに多く、原職復帰や再雇用が認められるケースは限られている(表 1-1)。

表 1-1 雇用審判所における審問(予審を含む)の結果(件数)

	2012 年度	2013 年度
棄却	6,051	5,253
認容	4,596	3,858
原職復帰・再雇用	5	13
補償金	2,242	1,884
金銭支払なし	2,197	1,632
計(予審・審問を行った事件総数)	10,647	9,111

資料出所: UK Department of Justice; Employment and EAT Tribunals Quarterly Statistics: April to June 2013

(ロ) 補償金の額

不公正解雇の救済における平均的な補償金額は、その上限値に比べると、かなり低いが、逆に補償金額を上回るケースもある。また、補償金額には、比較的 low なものから高額なものまで、ばらつきが大きい (表 1-2)。

表 1-2 不公正解雇に対する雇用審判所の審判における補償額 (2013 年度)

補償額	件数	構成比 (%)
<£500	143	8%
£500-£999	113	6%
£1,000-£1,999	221	12%
£2,000-£2,999	161	9%
£3,000-£3,999	154	8%
£4,000-£4,999	139	7%
£5,000-£5,999	107	6%
£6,000-£6,999	111	6%
£7,000-£7,999	75	4%
£8,000-£8,999	69	4%
£9,000-£9,999	54	3%
£10,000-£12,499	119	6%
£12,500-£14,999	80	4%
£15,000-£19,999	107	6%
£20,000-£29,999	114	6%
£30,000-£39,999	39	2%
£40,000-£49,999	26	1%
£50,000+	52	3%
All	1,884	100%
最 大	£3,402,245	
中 間 値	£5,016	
平 均 額	£11,813	

資料出所 : UK Department of Employment and EAT Tribunals Quarterly Statistics : April to June 2013

(3) 差別的解雇の救済

雇用差別に関する 2010 年均等法上の司法上の権利救済の訴えは、雇用審判所に対して行う

(一般の裁判所は管轄していない)。差別的解雇に対しては、①不公正解雇であることを理由として、②差別を理由として、の2つのいずれかの方法により訴えをおこすことができる。

不公正解雇を理由として訴えた場合の救済方法は上記のとおりである。他方、差別として訴えた場合の救済方法としては、権利の確認、補償金の支払命令、一定の措置の勧告が定められている。補償金については、上限はなく、精神的損害に対する補償も認められる。原職復帰や再雇用について雇用審判所は審判として命ずることはできないが、これを勧告することはできる。使用者がこの勧告に正当な理由なく従わない場合は、補償金の積み増しがされる。

また、雇用差別の救済についても、ACASの早期あっせんの仕組みが活用される(雇用審判所の訴えの前にあっせん申請する必要がある)。さらに、平等人権委員会(Equality and Human Right Commission)の助言・援助により紛争解決をすることもできる。

8 経済的理由による解雇

経済的理由による解雇(整理解雇)に関しても、上記の不公正解雇の規定が適用されるほか、規模が一定以上になる場合には、剰員整理手当の支払や労働組合または従業員代表との協議、行政機関への届出をすべきことが法律により定められている。

(1) 経済的理由による解雇と不公正解雇

上記5(5)に示したように、労働者が余剰人員であることは、「公正」な解雇理由となり得る。労働審判では、次のようなケースが問題とされる。

イ 被解雇者の選定基準

被解雇者の選定は、職業能力、業務成績、勤務態度、処分歴等の公正な基準を用いて行なう必要がある。選定基準が公正でないと、雇用審判において、不公正解雇とされうる。勤続年数を基準とすることもできるが、その場合には、年齢差別や性差別(女性のほうが一般に男性より勤続年数が短い)にならないよう留意する必要がある。なお、妊娠・出産を理由とする解雇等が当然に不公正解雇とされることは、上記5(8)のとおりである。

ロ 労働者との協議

整理解雇をする際には、労働者やその代表と協議する必要がある。後述(3(イ))ように、20人以上の労働者を人員整理する場合には、労働組合または従業員代表との協議が必要であるが、人員整理の規模がそれ以下の場合でも、労働者やその代表との協議を行なう必要があり、こうした手続が行なわれていない場合には、雇用審判において、不公正解雇とされうる。

ハ 配転可能性の検討

ある程度の規模がある企業であり 配転できる職が企業内にある場合に、配転の可能性を考慮せずに行なった整理解雇は、雇用審判において、不公正解雇とされうる。

(2) 剰員整理手当 (redundancy payment)

イギリスでは、整理解雇された場合、労働者は手当 (剰員整理手当) を使用者から得ることができる。これは、法律に基づく権利であり、現在の根拠法は、1996 年雇用権利法である。

労働者が剰員整理手当を得られるのは、「人員整理による解雇」の場合である。

この「解雇」には、有期契約の非更新(勤続期間が 2 年以上の場合に限る。)の場合も含まれる。

「人員整理」とは、当該労働者が属する事業の廃止、事業所の閉鎖、一部の業務の消滅・減少とされている(第 139 条)。

剰員整理手当の額は次のように算出される(第 162 条)。

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 年まで算入され、また、週給は、475 ポンド (2015 年 4 月現在) が上限とされている。

企業における運用の実情としては、労働協約や就業規則 (staff handbook) において、法定よりは高い水準で剰員整理の際の手当を払うことが定められているのが通例である⁶。

労働者は、次の場合などには剰員整理手当を求めることができない。

- ① 雇用期間が 2 年未満の者 (第 155 条)
- ② 使用者が労働者を即時解雇しうる場合 (第 140 条)
- ③ 使用者が労働者の雇用が終了する前 4 週間以内に、代替の雇用機会を提供したにも関わらず労働者が拒否した場合 (第 141 条)

使用者がレイオフや操業短縮を行う場合、労働者の方から剰員整理手当の支払を求め辞職する制度が設けられている。この制度は、レイオフや操業短縮により週給が半減している期間が継続する 4 週間に及ぶ場合又は 13 週間に断続的に 6 週間に及ぶ場合に用いることができる。労働者は書面により剰員整理手当の支給を求める旨使用者に通知する。使用者は、これに同意するか、同意せずにレイオフや操業短縮を撤回する旨の「反対通知」を労働者に行うかの選択ができる。使用者が同意した場合は、労働者は剰員整理手当を受給して辞職することになる (第 147～152 条)。

⁶ Employment Law Stephan Taylor, Astra Emir

(3) 人員整理の手続

イ 労働組合または従業員代表との協議

1992年労働組合労働関係統合法(Trade Union and Labour Relations (consolidation) Act 1992)は、多数の労働者を人員整理する場合の手続について定めている。

これによれば、使用者は、一の事業所において90日以内に20人以上の労働者を「剰員」(redundancy)として解雇する場合には、関係する労働者を「適切に代表する者」(appropriate representative)と協議しなければならない(第188条)。

この場合の「剰員」解雇とは、個人的理由と関係しない解雇と定義されている(第195条)。

協議は、一の事業所で100人以上を解雇する旨の提案をするときは、最初の解雇の効力が発生する日の90日以上前に、それ以外の場合は30日以上前に開始しなければならない(第188条)。

使用者が協議する相手方である「適切に代表する者」とは、関係労働者が組織する労働組合が承認組合⁷である場合は、当該組合を代表する者(ショップスチュワード、組合の地区・地域・全国レベルの役職員など)を指す。使用者が労働組合を承認していない場合には、使用者は関係労働者を代表する従業員代表(employee representative)と協議しなければならない。この場合使用者は選挙を行い、従業員の中から従業員代表が選出されるようにしなければならない。これには、①予め人員整理を含む包括的事項について協議を行う者として選挙されている場合と、②当該人員整理についての協議を行う者として選挙される場合がある。どちらの方法にするかは使用者が選択できる。使用者の承認する労働組合が事業所の一部の部門しか代表していないときは、その他の部門について「適切に代表する者」は、労働組合の代表者ではなく、当該部門において選出された従業員代表である(第188条)。

協議において使用者は、

- ① 解雇の回避
- ② 解雇者数の削減
- ③ 解雇による影響の軽減

をする方法について、協議をしなければならない。また、使用者は、協議が合意に至るよう努めなければならない。

協議中、使用者は、

- ① 提案の理由
- ② 整理解雇しようとする労働者の種類と人数
- ③ 当該事業所における②の種類ごとの雇用者総人数
- ④ 被解雇者の選定方法
- ⑤ 解雇手続。解雇の効力発生日を含む

⁷ 承認労働組合とは使用者によって承認されている労働組合である。承認組合は、団体交渉において、使用者に必要な情報提供を要求できる。

⑥ 剰員解雇手当の額(計算式)

について書面で示さなければならない。

使用者が、法律で定められた従業員代表選任や労使協議等の手続を実施しない場合、関係者は、雇用審判所に訴えることができる(第 189 条)。この場合の原告適格は、従業員代表選任については関係労働者、従業員代表との協議に関しては当該従業員代表、労働組合との協議に関しては当該労働組合、法律の規定の不履行により不利益を受けた労働者があるときは当該労働者などと定められている(第 189 条(1))。

雇用審判所は、訴えに理由があると認めるときは、救済命令(protective award)を発する(第 189 条(2))。

救済命令の内容は、解雇された労働者又は解雇予定の労働者に対して一定期間賃金の支払を継続するよう使用者に命ずるものである。その期間は、使用者の違反の程度に応じて雇用審判所が定めるが、最大で 90 日とされる(第 189 条(4))。雇用審判所の救済命令に使用者が従わず、被解雇者に賃金相当額が支払われない場合には、当該労働者は雇用審判所に訴えることができる(第 192 条)。

ロ 行政機関への届出

使用者は一の事業所で 90 日以内に 20 人以上の労働者を解雇しようとするときは、大臣(商工労働大臣)に届け出なければならない(第 193 条)。使用者は、この届出の写しを、整理解雇について協議中の労働組合又は従業員代表に送付しなければならない。使用者は、行政機関が求める整理解雇に関する事項を報告しなければならない。

この違反に対してはレベル 5 (最大 5,000 ポンド)の罰金が科される(194 条、1982 年刑事法(Criminal Justice Act 1982) 第 32 条)。

ハ 行政による手引書の参考資料の作成

人員整理については、ACAS が、アドバイザー・ブックレットを作成している。

II 個別的労働関係の紛争解決の仕組み

1 概観

イギリスでは、個別労働紛争について、司法機関である雇用審判所や、行政機関である ACAS によって紛争処理がされている。これらの機関の特色は、労働問題の専門家が紛争解決に当たり、より労働関係の実情に即した解決を図ろうとしていることである。具体的には、雇用審判所は三者構成の判事で構成され、ACAS のあっせんも労働関係の専門家により行

われる。また、雇用審判所やACASでは、簡易で形式的でない手続を用い、和解など調整的な紛争処理方法をも活用し、迅速な紛争解決を図っている。

近年、雇用審判所の係属件数の増加に対応して、訴訟提起前に紛争が解決されるよう、種々の制度改正が行われている。その一つが、企業内の紛争解決の促進である。このための措置として、法律及び行為準則において、職場紀律や苦情処理の企業内手続についての定めがなされた。また、行政機関であるACASによる紛争処理促進も進められている。すなわち、雇用審判の提起前にACASへのあっせん申請を行うことが義務化され（早期あっせん前置主義の実施）、雇用審判の有料化も図られた。

このように、イギリスでは、個別労働紛争について、企業内の解決が促進されるとともに、司法・行政双方において専門機関が設けられ労働関係の専門家の参画による解決が図られている。加えて、実定法上付与された権利について雇用審判所への訴権を放棄することは法律上禁止されている。こうしたことから、民間の第三者による個別労働紛争の仲裁は行われていない。

2 雇用審判所(employment tribunals)

(1) 概要

雇用審判所は、個別労働紛争を取り扱う司法機関である。不公正解雇、雇用差別、剰員解雇手当等制定法に基づく労働者の権利については、雇用審判所が専属的に管轄する。また、従来一般の裁判所が扱ってきた雇用契約違反を理由とする訴訟も一定の範囲で雇用審判所が取り扱うことができる。雇用審判所は、職業裁判官（雇用審判官（employment judge）と呼ばれる。）と労使との協議を踏まえて指名される非法律家判事による三者構成の仕組みがとられており、これにより、労働関係の実情に即した解決が図られている。また、一般の裁判所より簡略化されたより形式的でない訴訟手続を用いて、紛争を迅速に処理している。雇用審判所の上級裁判所としては、雇用上訴審判所が設けられている。

雇用審判所は、当初「労働審判所(industrial tribunals)」と呼ばれていたが、1996年に「雇用審判所」という名称に改められた。労働審判所は、1964年職業訓練法(Industrial Training Act)に基づき設立されたが、当初は、職業訓練費用に関する使用者の苦情を処理する権限を有するに過ぎなかった。しかし、「制定法や労働契約に基づく個別労使間の紛争を調整するために労働審判制度を活用すべきである」としたドノバン報告(1968年)を契機として、次第に多くの制定法に基づく権利についての訴訟を管轄するようになったほか、1994年からは労働契約違反を理由とする訴訟も取り扱うようになった⁸。

⁸ 雇用審判所は一定の事案について雇用審判官が単独で審理を行なうことが可能である。2012年に制度改正がなされ、不公正解雇についても単独で審理を行なうことが可能となった。英国司法省によれば、雇用審判官は、実際に紛争が発生しているか、法解釈の問題か否か、単独の審理で処理できない内容が含まれないかなどを考慮

雇用審判所の構成や訴訟手続については、1996年雇用審判所法(Employment Tribunals Act 1996)に定められている。

(2) 雇用審判所の設置、管轄

イギリスでは、様々な分野の争訟(例えば、税、年金、環境、入国管理など)について、特別の司法機関である審判所が管轄することとされている。こうした審判所の扱う分野の一つとして、労働者個人と使用者の間の個別労働紛争が定められている。すなわち、個別労働紛争を扱う司法機関として「雇用審判所」が設けられている。

雇用に関する制定法上の権利に関する第一審管轄は、雇用審判所であり、一般の裁判所にこれらの事件についての訴えを行うことはできない。雇用審判所が第一審管轄となる事件の主なものは、次のとおりである。

- ① 不公正解雇
- ② 剰員解雇手当の不払い
- ③ 性、年齢、人種、信条等を理由とする差別
- ④ セクシュアルハラスメント
- ⑤ 妊娠、出産を理由にする解雇その他の不利益取扱い
- ⑥ パートタイム労働者等に対する不利益取扱い
- ⑦ 同一賃金違反
- ⑧ 最低賃金違反
- ⑨ 不当な賃金控除、産前産後休業中、病気休暇中の報酬支払い拒否
- ⑩ 労働時間、深夜労働、休憩、年次有給休暇に関する違反、日曜就業の拒否、フレキシブルワーク請求を理由とする解雇その他不利益取扱い
- ⑪ 転職・訓練受講・通学・公務等のための休暇請求を理由とする解雇その他不利益取扱い
- ⑫ 育児休業、家族看護休暇等の付与の拒否
- ⑬ 雇入れ時等の労働条件明示、賃金明示、解雇理由についての違反
- ⑭ 労働組合の活動、労働組合の組合員であること又はないことを理由とする解雇その他の不利益取扱い、ストライキその他の争議行為に関する不公正解雇
- ⑮ 組合活動、従業員代表の活動等のための休業付与の拒否
- ⑯ 公益通報を理由とする解雇その他不利益取扱い
- ⑰ 事業所移転に関する通知義務違反

雇用審判所は、1994年雇用審判所管轄権拡大令(Employment Tribunals Extension of Jurisdiction Order 1994)及び1996年雇用審判所法に基づき、コモンロー上の雇用契約違反

して、単独審理か三者構成審理かを決定している。

による損害のうち雇用終了に起因するものについての訴えも扱う（このような損害については、一般の裁判所に訴えることも可能である）。使用者が労働契約違反を理由として反訴を行うことも可能である。ただし、雇用審判所は、人の生命身体に関する損害に関する事案は取り扱えない。また、雇用審判所が支払を命じ得る金額の限度は 25,000 ポンドとされている。

なお、雇用審判所は集团的労使関係についての訴訟は管轄しない。これは、一般の裁判所の管轄である。

（３）雇用審判所の組織

雇用審判所(employment tribunals)は、イングランド及びウェールズに、そしてスコットランドに、それぞれ一つの組織体として設けられ、各々1名の長官が任命されている。長官は雇用審判所全般の運営について責任を負う。雇用審判所の事務所は、イングランド、ウェールズ及びスコットランド各地に設けられており、その数は、2014年4月現在、27か所となっている（支所を含む。）。

個々の審判廷(employment tribunal)は、3人の判事から構成され、そのうち2人が労使との協議に基づいて任命される「三者構成」の仕組がとられている。審判廷の長として、雇用審判官が任命される。雇用審判官は、バリスタ又はソリシタの資格を取得して一定年数が経過している者を対象に判事指名委員会(Judicial Appointments Commission)が作成した候補者名簿の中から大法官が任命する⁹。判事のうちの2人は非法律家判事(lay judge)であり、雇用労働問題にスキルや経験を有する者の中から、それぞれ労働者を代表する組織（労働組合）、使用者を代表する組織（使用者団体）と協議して商工労働大臣(Secretary of State for Business, Innovation and Skills)が作成した候補者名簿の中から大法官が任命する。

審判廷の長は雇用審判官が務める。合議において、2人の非法律家判事も雇用審判官と同等の権限を有し、2名の非法律家判事が同意見であれば雇用審判官の法律的な意見も覆すこともできるが、実際そのようなことが行われることは稀である。非法律家判事は、労使いずれにも偏ることのない中立的な立場で裁定を行なうべきとされている。非法律家判事の役割は、労働組合や使用者の利益の代表ではなく、労働の実情に通じた専門家の視点からの確な審判を下すことにあると考えられている。実際にも、雇用審判の決定は、3判事の合意により下されることがほとんどである。

（４）雇用審判の手続

雇用審判の審理(hearing)は公開で、対審構造により手続が行なわれる。審判廷は職権による事実調査を行なう権限は有さず、当事者が提出する証拠に基づいて手続が行なわれる。こうした点は、一般の裁判所の手続と同じである。

⁹ スコットランドの雇用審判官は、スコットランド担当大臣により指名される。

雇用審判に関しては、2009年の法改正で調停制度が新設された。この調停制度は、予備審問手続において両当事者が同意した場合に行われるもので、雇用審判官が調停人になって行うものである。

雇用審判の決定が遵守されない場合、雇用審判所は自ら差止命令 (injunction) を出すことはできないが、一般の裁判所によって履行強制が行なわれる。

また、2014年4月6日より、雇用審判所が、使用者敗訴の決定をした場合であって、使用者に悪質な権利侵害がある場合には、罰金を科せられる規定が施行された。罰金額は、100ポンドから5000ポンドである。

雇用審判には、一般の裁判所にはないいくつかの特徴があり、その一つが、迅速な審査である。イギリスでは、民事裁判には終結まで何年もかかることも稀ではないが、雇用審判では、大半の事案が26週間以内にヒアリングが開始される。当事者双方の主張を明確化し論点整理を容易にするため、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。また、雇用審判の場合、審問の手続や証拠の取扱いが民事裁判に比べ簡略化されている。雇用審判は弁護士が出席しなくても手続が行なえるような制度として構築されている。当事者は、代理人（法曹資格者に限られない。）を選任することもしないこともできる¹⁰。雇用審判については、国の民事法律扶助は受けられないが、民間の支援制度が利用できる場合がある。

（5）手数料、費用

2013年7月29日より、雇用審判所の訴訟について、手数料の支払が必要となった。

支払うべき額は、訴訟の内容によって2種類に分けられている。賃金、剰員整理解雇手当、労働契約違反等に関する訴訟は、訴えをおこす際に160ポンド、審問を行う場合にはさらに230ポンドの支払が必要である。不公正解雇、同一賃金、差別、公益通報等の場合は、訴えをおこす際に250ポンド、審問を行う場合にさらに950ポンドの支払が必要である。さらに、雇用審判所の調停を利用する場合、雇用上訴審判所への控訴などに追加の費用の支払が必要である。

¹⁰ 雇用審判所に訴えた原告（主として労働者）の代理人選任状況は次のとおりである。

	2012年度	2013年度
労働組合	6,471	3,362
弁護士（ソリシタ、ローセンター等）	160,116	74,647
代理人についての申立なし	40,139	21,421
その他	12,667	6,373
合計	219,393	105,803

資料出所：UK Department of Justice, Tribunal statistics quarterly: April to June 2013

雇用審判に要する費用について、原則として、両当事者がそれぞれ負担する。しかしながら、訴訟における当事者の行為が極めて不当である場合、その相手方に対し、費用補償についての審判が行われる場合がある（2013年雇用審判所規則附則1）。

（6）訴えの期限

訴えをおこすことのできる期間は訴訟内容によりまちまちであるが、不公正解雇等多くの場合は3か月となっている。同一賃金および剰員整理手当については6か月である。

（7）上訴

雇用審判における決定に不服がある場合、当事者は、雇用上訴審判所(the Employment Appeal Tribunal)に控訴できる。

雇用上訴審判所は、1975年に設立された。その構成、権能は、1976年雇用審判所法に定められている。雇用上訴審判所は、イングランド、ウェールズ及びスコットランドの控訴事件を管轄し、ロンドンに5法廷、エジンバラに1法廷を有する。

雇用審判に関する雇用上訴審判所への控訴は、法律問題を理由とする場合に限られる。事実認定の誤りを理由としての控訴は認められない。雇用上訴審判所の審判については、法律問題について、雇用上訴裁判所と上級裁判所の双方が認めた場合に限り、控訴院(Court of Appeal)¹¹に控告することができ、さらに、特別に認められた場合には、最高裁判所(House of Lords)に上告することができる。しかし、ほとんどの事件は、雇用審判所又は雇用上訴審判所で決着する。

雇用上訴審判所における審判廷は、従来は、雇用審判所と同じく三者構成、すなわち職業裁判官及び労使同数の非法律判事により構成されていた。しかしながら、雇用上訴審判所は法律問題を扱う上訴審であることから、原則として、1人の判事（職業裁判官）により審問が行なわれることとされている。ただし、職業裁判官が特に要請した場合には、労使の非法律家判事が審問に参加する。

（8）制度の運用状況

雇用審判所の扱う訴訟件数は近年増加傾向にあったが、2013年7月に、雇用審判所への訴えに手数料が必要になり、さらに、2014年4月6日にACASの早期あっせん制度が導入されたことを契機として、大幅に減少している（表1-3～表1-5）。

¹¹ スコットランドでは、民事高等裁判所 (Court of session)

表 1-3 雇用審判所、雇用上訴審判所の係属件数（新受、件数）

	2011 年度	2012 年度	2013 年度
雇用審判所	186,331	191,541	105,803
雇用上訴審判所	2,172	2,296	1,663

	2013 年度				2014 年 4-6 月	対前年同期 比
	4-6 月	7-9 月	10-12 月	1-3 月		
雇用審判所	44,334	39,660	10,842	10,967	8,540	▲81%
雇用上訴審判所	573	420	346	324	340	▲41%

資料出所：UK Department of Justice; Tribunals and gender recognition statistics: October to December
2014 main tables

表 1-4 内容別雇用審判所取扱状況（新受、件数）

	2012 年度	2013 年度
年齢差別	2,818	1,994
雇用契約違反	29,820	16,762
障害差別	7,492	5,196
同一賃金	23,638	17,202
最低賃金	500	259
パート法	823	1,163
人種差別	4,818	3,064
人員整理（情報提供・協議）	11,075	3,604
剰員整理手当	12,748	6,663
宗教差別	979	584
性差別	18,814	13,722
性指向差別	639	361
妊娠	1,589	1,248
事業所移転（情報提供・協議）	1,591	1,219
賃金の違法控除	53,581	27,385
不公正解雇	49,036	28,528
労働時間	99,627	49,087
賃金明示	1,363	940
解雇理由の明示	808	433
労働条件明示	4,199	2,226
その他	6,901	12,328
合計	332,859	193,968

資料出所：UK Department of Justice; Tribunal statistics quarterly, April to June 2014

表 1-5 雇用審判所の審理期間（2013 年度）

25%の事件が解決	50%の事件が解決	75%の事件が解決	平均
25 週以下	2 年以下	5 年以下	135 週

資料出所：UK Department of Justice; Tribunal statistics quarterly, April to June 2014

3 一般の裁判所への訴え

一般の裁判所は、①不法行為 (tort) 訴訟、②傷害行為・死亡に関する訴訟について、専属的に管轄する。雇用契約違反に関する訴訟は、一般の裁判所にも雇用審判所にも訴えることができる。

4 ACAS

(1) 概要

ACAS (助言あっせん仲裁局 Advisory, Conciliation and Arbitration Service) は、1974年に設置され、1975年雇用保護法 (Employment Protection Act 1975) により法的根拠を有することとなった機関である。ACASは、集团的労使関係に関するサービスとして、紛争のあっせん、調停・仲裁の付託、労使に対する助言などを行なうだけでなく、個別的な労使紛争についてもあっせんを行なってきた。ことに2013年企業規制改革法 (Enterprise and Regulatory Reform Act 2013) による法改正によって、2014年4月に「早期あっせん制度」が創設され、個別労働紛争のあっせんに関する機能が大幅に拡充された。新制度においては、労働者が雇用審判に訴えを行なう前にACASへのあっせんの申請を行なうことが義務づけられた (2013年企業規制改革法により改正された雇用審判所法第18条A)。

(2) ACASの組織

ACASは、商工労働省予算によって運営される組織ではあるが、政府から独立した機関である。また、裁判所や審判所のような司法機関とは異なる組織である。その特徴は、当事者の任意の合意による紛争の解決を目指す機関であり強制力を有しない。その活動を商工労働大臣に報告する必要があるが、活動について大臣の指示を受けることはない。ACASの運営は、三者構成の評議会によって行なわれる。また日々の活動は、評議会議長の指揮のもと執行委員会の決定により行われる。

(3) ACASの早期あっせん制度 (Early Conciliation)

2014年4月6日に導入されたACASの早期あっせん制度は、個別労働紛争が司法手続である雇用審判に付される前に行政機関であるACASによるあっせんを行い、これにより早期に紛争を解決することを目指すものである。これは、個別労働紛争の解決を柔軟円滑に行い、取扱件数が増大している雇用審判の負担を軽減しようとするものである。

イ 早期あっせん制度の内容

労働者は、雇用審判への訴えを起こす前に、ACASにあっせんの申請を行なわなければならない (雇用審判所法第18条A)。申請は、Eメール、電話又は郵送で行なう。使用者側

も雇用審判の可能性のある個別労働紛争について早期あっせん制度の申請を行なうことができる。申請は代理人によっても行なうことができる。申請が出されると早期あっせん制度支援官(Early Conciliation Support Officer)が申請者に連絡を取り、早期あっせん制度について説明をするとともに紛争の概略を聴取し、申請者が早期あっせん制度を利用する意思があるか確認する。申請者が早期あっせん制度を利用する意思がある場合には事案はACASのあっせん員(Conciliation Officer)に取り次がれ、あっせん官が紛争のあっせんを開始する。申請者が早期あっせん制度を利用する意思のないときや相当期間内に申請者に連絡が取れないときは、早期あっせん制度を申請した旨の証明書が発行される。

ACASのあっせん手続は、両当事者が同意している場合にのみ継続するもので、一方当事者はいつでもその手続の中止を求めることができる。ACASのあっせんサービスは無料である。申請者は代理人を選任する必要はないが、代理人を選任することもできる。労働組合の職員、ソリシタ、法律扶助組織(ローセンターや市民助言事務所)から派遣される者が代理人として選任される場合がある。

ACASのあっせん員は、通常、労働者及び使用者と電話で話すことにより解決策を探るが、場合によっては、直接面会することもある。あっせん員は、労使の見解を相互に伝え、解決のための提案を協議しつつ合意点を探る。その際には企業内の苦情処理手続の利用を勧奨する場合もある。また、特に必要な場合には、ACASの仲裁制度の利用についても協議する(仲裁制度の利用には、当然ながら、両当事者の同意が必要である)。

あっせんは、原則として、1か月以内に終了しなければならない。この期間は、両当事者が同意した場合に、1回に限り、2週間だけ延長できる。

この期間に合意が成立しない場合は、早期あっせん制度を利用した旨の証明書が発行され、雇用審判に訴えることが可能となる。

あっせんが成立すると、合意書が作成され、両当事者が署名する。あっせん合意は法律的に両当事者を拘束し、当該事案について雇用審判所に訴えを提起することはできなくなる。

あっせんが不調に終わった場合は、両当事者にあっせんが不調に終わった旨の確認書を送付され、申請者は雇用審判に訴えることが可能となる。ただし、不調となった事案について両当事者が希望すれば、ACASがあっせんを再開することは可能である。このあっせんは、雇用審判の訴えが起こされている場合でも可能であり、雇用審判の弁論(hearing)が開始するまで継続することができる。

□ ACASの早期あっせん制度と雇用審判(早期あっせん前置主義の実施)

早期あっせん制度の実施に伴い、雇用審判に対する訴えを提起するには、原則として事前にACASにあっせん申請を行うことが必要となった。この早期あっせん前置主義は、不正解雇、差別問題をはじめ、個人が雇用審判所に訴えるすべての事件に適用される。例外的に、多数の労働者が同一の使用手を相手方として雇用審判に訴えるような場合には、そのう

ちの1人の労働者があっせん申請をすれば他の労働者も雇用審判に訴えることができる。

※制度改正前、ACASは、①任意的な訴訟前のあっせん(PCC; pro-claim conciliation)と②雇用審判所からの情報送付に基づくあっせんの2種類のあっせんを行っていた。雇用審判所からの情報送付によるあっせんは、当事者が雇用審判所に訴えをおこすとその写しがACASに送られ、ACASは、この情報をもとに、当事者にACASのあっせんを利用するよう勧奨する、という仕組みであった。当事者があっせん開始に同意すると、雇用審判所の予審手続において、ACASがあっせんによる調整を行っていた。今回の改正は、これらを必須の措置として、訴訟前のあっせんに置き換えるものである。

ハ 制度の運用状況 (表 1-6)

表 1-6 (a) 雇用審判所からの情報送付によるあっせん

雇用審判所の情報送付によるあっせん	2011年度	2012年度	2013年度
	72,075	67,825	40,938

資料出所：ACAS; Annual Report and Accounts 2013/14

表 1-6 (b) ACASによる任意的訴訟前あっせん (件数)

任意的な訴訟前あっせん	2011年度	2012年度	2013年度
	23,777	22,630	21,762

資料出所：ACAS; Annual Report and Accounts 2013/14

表 1-6 (c) 雇用審判所からの情報送付によるあっせん結果

	2011年度	2012年度	2013年度
却下 (Struck out)	4,883	4,254	4,073
解決 (Settled)	32,120	29,973	23,519
取下げ (Withdrawn)	17,659	15,417	13,052
不履行による決定 (Default judgment)	3,921	3,741	2,445
雇用審判所の審理へ移行 (Heard)	15,366	13,677	14,930
合計	73,949	67,062	58,019

資料出所：ACAS; Annual Report and Accounts 2013/14

- (注) 1. 「却下」とは、審判制度及びACASにおいて対応不可能、もしくは訴訟濫用などによるため却下されたもの。
2. 「不履行による決定」とは、使用者があっせんの拒否などにより、決定されることとなったもの(2013年雇用審判所規則から実施)。

訴訟前あっせんの2013年度最終結案件数のうち、57.1%¹²があっせんにより紛争解決している。

A C A Sは、2014年の第一四半期に、17,145人が、早期あっせん制度を利用したとしている。

5 企業内における紛争解決

(1) 法律の定め(「解雇及び職場紀律」と「苦情処理手続」)

イ 「解雇及び職場紀律」及び「苦情処理手続」の制定

個別的労働関係紛争解決の促進のため、2002年雇用法(Employment Act 2002)が、企業内の紛争解決制度を法律上定めた。同法附則2は、解雇又は職場紀律に関する手続と苦情処理手続について定めている。また、労働契約に関して、使用者及び労働者は、個別労働紛争の手続に従わなければならないことも定められている(第30条)。この手続とは同法に定める手続ないしこれに反しない範囲で定められた手続を指す。したがって、使用者は、解雇及び職場紀律に関する手続や、苦情処理手続を定め、これを労働契約や使用者で労働者に示すことが求められる。

この「職場紀律」(discipline)とは、非行と能力不足双方を指すものである。従来この手続は1種類であったが、2008年雇用法(Employment Act 2008)で改正され、現在では、「解雇及び職場紀律」と「苦情処理手続」のそれぞれについて、標準手続と修正手続の2種類が定められている。

ロ 「解雇及び職場紀律」

(イ) 標準手続

「解雇及び職場紀律」の標準手続は、3段階からなる。

まず、ステップ1として、処分理由及び面談通知(statement of grounds for action and invitation to meeting)が定められている。これによれば、使用者が労働者の解雇や職場紀律に関する措置を行なうときは、その理由(労働者の行為や、その態様その他の事情など)を書面に記し労働者に通知しなければならない。またこれと併せて、当該問題を話し合う面談の開催について労働者に通知しなければならない。

次に、ステップ2として、面談(meeting)について定められている。これによれば、面談は、解雇や職場紀律に関する措置を行なう前に行わなければならない(ただし出勤停止を行なう場合を除く。)。また、面談に先立って、使用者は労働者に処分の根拠(ステップ1の処分理由として示されている事項を含む。)を労働者に示し、労働者がそれを十分検討できるよう

¹² 2013年度の訴訟前あっせんの最終結案件数は22,229件、うち12,684件が解決となっている。

にしなければならない。他方、労働者も面談に出席するように努めなければならない。そして、使用者は、面談後、処分内容と、処分内容に不服がある場合には再審理を行なうことができる旨労働者に通知しなければならない。

最後に第3ステップとして、再審理(appeal)について定められている。再審理は、労働者の申立によって行なわれ、その後に、使用者が処分についての最終決定を労働者に通知すべき旨定めている。再審査は、処分の前に行なわなければならない。

「解雇及び職場紀律」は、すべての解雇や職場紀律に関する措置に適用されるのではなく、手続の実施が当事者等の生命身体財産に重大な悪影響を及ぼすような場合などには適用されないとされている。

(ロ) 修正手続

「解雇及び職場紀律」の修正手続は、労働者の重大な非違行為に対する即時解雇(summary dismissal)に適用されるものがある。この手続は2段階からなり、標準手続のステップ2の面談が省略される形となっている。

ハ 「苦情処理手続」の内容

(イ) 標準手続

「苦情処理手続」の標準手続も、3段階の構成とされている。

まず、ステップ1として、苦情処理の申立について定められている。これによれば、労働者の苦情申立は文書によらなければならない。

ステップ2は、面談について定められている。これによれば、面談に先立って、労働者が使用者に苦情申立の理由を示し、使用者がそれを十分検討できるようにしなければならない。また、使用者は、面談に出席するようにしなければならない。そして、使用者は、面談後労働者に対し、苦情に対する措置内容と、措置内容に不服がある場合には再審理を行なうことができる旨通知しなければならない。

最後に第3ステップとして、再審理(appeal)について定められている。再審理は、労働者の申立によって行なわれ、その後に、使用者が苦情に対する措置についての最終決定を労働者に通知すべき旨定めている。

(ロ) 修正手続

「苦情処理手続」の修正手続は、2段階の構成とされており、第2ステップの面談が省略された形になっている。「苦情処理手続」の修正手続は、労働者が既に退職しており、かつ、修正手続による苦情処理に同意した場合に用いられる。

ニ 「解雇及び職場紀律」及び「苦情処理手続」の雇用審判所での扱い

使用者が労働者を解雇する場合、「解雇及び職場紀律」を実施しなければならない。みなし解雇の場合は、「苦情処理手続」が適用される。

この手続を遵守しないで労働者を解雇した場合、不公正解雇の補償金の額が、10%から50%の範囲で増額される（2002年雇用法第31条）¹³。

労働者がこの手続を遵守しない場合は、雇用審判に訴えることができない（第32条）。また、不公正解雇の補償金の額が、10%から50%の範囲で減額される（特別な事情がある場合は、10%より少ない減額とされる場合もある）（第31条）。

（2）ACASの行為準則（「職場紀律及び苦情処理手続」）

イ 「職場紀律及び苦情処理手続」の制定

司法又は行政機関等による紛争解決の前に、企業での雇用関係の紛争解決を促進する目的で、ACASが、「職場紀律及び苦情処理手続」（Disciplinary and Grievance Procedures）を定めている。「職場紀律及び苦情処理手続」はACASが定めている行為準則（Code of Practice）の一つである。

ACASの行為準則は、1992年労働組合労働関係統合法第199条に基づき、労働関係調整の促進のため定められるガイドラインである。「職場紀律及び苦情処理手続」は、それまでの行為準則（「職場紀律と手続」）を全面的に改正し、2009年に定められた。

職場紀律（discipline）とは、労働者の非行のみならず能力不足に対する措置を意味する。そして、労働者個人に関する理由による使用者の措置（警告、減給、解雇など）を行う場合の手続が定められている。行為準則が定める手続は、2002年雇用法附則の「解雇及び職場紀律」及び「苦情処理手続」とほぼパラレルの内容となっているが、法律附則より詳細な内容が定められている。

この「職場紀律及び苦情処理手続」は、経済的理由による解雇や有期労働者の雇止めの問題には適用されない。

ロ 「職場紀律及び苦情処理手続」の内容

（イ）職場紀律の手続

職場紀律に関しては、次の事項について、使用者が講ずべき手続が定められている。

- ① 事実の調査
- ② 問題となる事実の労働者への告知
- ③ 面談の実施。使用者による説明と弁明機会の付与。
- ④ 補助者の立会

¹³ 2002年雇用法第34条は、使用者が「解雇及び職場紀律」及び「苦情処理手続」を遵守していない場合、その解雇は不公正解雇とみなされるとしていたが、この規定は、2008年雇用法により削除された。

- ⑤ 適切な措置の決定
- ⑥ 異議申立機会の付与

(ロ) 苦情処理手続

苦情処理手続に関しては、次の事項について、使用者が講ずべき手続が定められている。

- ① 苦情の申立
- ② 面談の実施
- ③ 補助者の立会
- ④ 適切な措置の決定
- ⑤ 異議申立機会の付与

ハ 「職場紀律及び苦情処理手続」の拘束力及び雇用審判所での扱い

行為準則である「職場紀律及び苦情処理手続」はガイドラインであり、使用者等はこれに従う義務はないが、雇用審判所の審理はこれを考慮にいれて行われる。また、使用者が行為準則を遵守していない場合、雇用審判所は審判で示す補償金の額を最大 25%増額することができる（第 207A 条）。

6 仲裁

個別労働紛争の仲裁制度としては、公的制度として、ACAS による仲裁制度 (ACAS Arbitration Scheme) が設けられている。この制度は、ACAS があっせんを行なっている事件について、仲裁による紛争解決を提案するものである。対象となるのは不公正解雇事件及びフレキシブル労働時間に関する事件である。この仲裁は、労働者及び使用者双方が合意した場合にのみ開始される。仲裁に当たるのは、ACAS に属する独立の仲裁人である。この仲裁は、雇用審判の弁論 (hearing) にかわるものであるため、ACAS の仲裁が行なわれるときは、雇用審判の弁論は行なわれない。仲裁を行なうかは当事者の任意の意思に委ねられているので、一方当事者が途中で求めれば、仲裁は中止される。ただしこの場合同一案件について雇用審判に訴えることはできない。仲裁裁定は、法律的に両当事者を拘束し、裁定について雇用審判や裁判所がこれを変更することはない。しかし、実際に ACAS の仲裁制度が利用されるケースはほとんどないのが実情である。

こうした ACAS の仲裁制度や集団的労使紛争についての仲裁を除いて、仲裁合意は原則として認められない。すなわち、不公正解雇や差別禁止など実定法により労働者の権利が定められた法律は同時にその民事紛争を雇用審判の専属管轄とする旨規定しているが、これらの法律は通常、制定法に基づくこれらの権利（雇用審判に訴えることのできる権利を含む。）をコントラクトアウトできない旨定めている（例えば、不公正解雇について定める 1996 年雇

用権利法第 203 条は、「この法律の規定の適用の排除又は制限する合意は無効とする。」と定めている。)。したがってイギリスにおいて、個別的労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、雇用契約において仲裁合意がされるようなケースもほとんどない。

2. イタリア

I 解雇に関する法規制

1 概観

イタリアでは、解雇等雇用終了に関して、民法典、解雇制限法、労働者憲章法など複数の法律に定めがされている。これを、時系列的に述べれば、次のとおりである。

まず、1942年制定の民法典では、期間の定めのない労働契約について、「労働協約で定められた期間又は勤続年数と職位に応じ必要と考えられる期間の予告を行うことにより、当事者は労働契約を解除することができる」と定められ（第2118条）、予告すれば、いかなる理由からでも解除が可能である。また「労働関係を継続できない事由があれば、当事者は、予告なしに労働契約を解除することができる」旨規定されている（第2119条）。この「労働関係の継続できない事由」は、一般に「正当事由」と呼ばれ、「正当事由」があれば、即時解除が可能である。

このように、民法典の制定当時の制度は、「解雇自由」（予告をすれば、正当理由や正当事由の有無にかかわらず解雇できる）を定めたものであった。しかし、このような解雇自由の原則は、「解雇制限法」と呼ばれる1966年法律第604号により大きく修正されることとなった。すなわち解雇制限法は、労働者の解雇には、正当事由とならび正当理由が必要である旨定めた（正当事由がある場合は別として、予告のほかに正当理由が必要であるとした。ただし、当初小規模企業は適用が除外されていた。）。「正当理由」の意義についても同法が規定した。また、解雇は書面で通知しなければならないことも定めた。解雇が不当と判断された場合、使用者は労働者を原職に復帰させるか、または補償金（代替手当）を支払わなければならない。

その後、1970年には、いわゆる労働者憲章法（1970年法律第300号）が定められた。

労働者憲章法は、労働関係全般に関する法律であるが、解雇についても、不当な解雇の救済方法は原職復帰とすることを定めた。

1990年には、法律108号が制定され、解雇制限法の適用範囲が小規模企業にも拡大された。解雇が無効とされる場合、労働者が代替手当（金銭補償）を選ぶことができるように改正された。

最近では、2012年法律第92号（「フォルネロ改革」と呼ばれている）により、解雇通知に

* この報告は、別途示した部分を除き、Tiziano Treu (2014) "Labour Law In Italy (Fourth Edition)" 及び Gabriele Gamberini (2015) "Individual Dismissals in Italy" (JILPTの解雇法制等に関する質問票への回答資料) をもとに作成している。

において解雇理由を明記することや、行政による調停手続、不当解雇の場合の救済方法について改正が行なわれた。

さらに、2014年12月10日には、「労働市場改革に関する枠組み法」（2014年法律第183号）が可決された。この法律に基づき、これまでに解雇の救済についての制度改正（2015年委任立法第23号）や失業保険制度の改正（2015年委任立法第22号）が行なわれた。これらにより、解雇が違法とされる場合の救済方法が一部変更されている。

2 解雇の理由

解雇制限法は、労働者の解雇には、正当事由 (*giusta causa*) または正当理由 (*giustificato motivo*) が必要である旨定めている。

ただし、労働者が、試用期間中の者、定年年齢に達した労働者、家内労働者、管理職など、特定の労働者については正当事由や正当理由がなくても解雇ができるとされている。

このうち正当事由については民法典に、正当理由については解雇規制法に定義が定められている。

(1) 正当事由

民法典第2119条では、労働関係の継続を不可能とする「正当事由」があれば、予告期間なしで解約することができる旨定めている。この正当事由に基づく解約は、予告期間を必要としない程度にまで労働の継続性を害する事由があつてはじめて可能だと解釈されている。正当事由に該当する例として、職場における窃盗行為、故意に工場の設備を棄損した場合などがあげられる。

(2) 正当理由

正当理由について、解雇制限法第3条は「労働者の契約上の債務の著しい不履行」及び「生産活動、労働組織およびその規則正しい機能に関係する理由」と定義している。

前者は、一般に「主観的解雇理由」と、後者は「客観的正当理由」と呼ばれている。

イ 主観的正当理由

解雇制限法は「労働者の契約上の債務の著しい不履行」を解雇の正当理由の一つとして定めており、これは一般に「主観的解雇理由」と呼ばれている。主観的正当理由による解雇とは、いわば、懲戒解雇に相当するものである。主観的正当理由は、「著しい」債務不履行であり、出勤停止、減給など他のより軽い懲戒処分では対処することのできない重大な懲戒理由がある場合に限って、主観的正当理由があると認められる。主観的正当理由による解雇と正当事由による解雇は、いずれも懲戒を目的とした解雇であるが、正当事由による解雇の場合は、

上記のように予告期間が必要なく、「即時解雇」に当たるものである。「正当事由」と「主観的正当理由」の違いは、正当事由がもはや一刻も労働契約が継続することが許容されないような重大な懲戒事由がある場合であるのに対し、主観的正当理由の場合は、そこまでの重大性はない場合を指す。

また、主観的正当理由が認められるのは、具体的な労働契約違反がある場合であり、その例としては、4日を超える正当な理由のない継続的な欠勤、業務命令違背、職務懈怠による会社への損害、会社内で第三者又は自己のために就労すること、出勤停止後に再度比較的軽微な規律違反行為をした場合などがあげられる。勤務成績不良も主観的正当理由になり得るが、そのためには労働者の成績が著しい不履行と評価される程度に低水準であることが要求される。

ロ 客観的正当理由

客観的正当理由は、伝統的には、使用者の生産活動や労働組織を理由とする解雇、すなわち日本における整理解雇に近い種類の解雇を指すものとされてきた。これに加えて、近年では、労働者側の理由により労働組織に適応できない場合、例えば私傷病により就労できないようなケース（上記の「主観的解雇理由」には該当しない）がこれに当たるとされている。

使用者の生産活動や労働組織を理由とする解雇について、判例により使用者に解雇を回避する義務が課されている。労働者が就いている労働ポストが廃止されることは解雇を正当化する客観的正当理由になり得るが、この場合でも使用者は最後の手段としてのみ労働者の解雇を行なうことができ、解雇を行なう前に、労働者の職業能力等を考慮して他の労働ポストへ配置転換（repêchage）するよう努力する義務があるとされる。

3 解雇制限

解雇制限法は、解雇には正当事由または正当理由を必要とするという一般的な制限（第1条）のほかに、特別に第4条で、政治的信条、宗教的信条、組合への所属、組合活動への参加を理由とする解雇は無効とすると定めている。さらに、労働者憲章法第15条はこれを拡大し、組合への加入、組合活動への参加またはストライキへの参加を理由とした解雇は無効であり、また政治的差別、宗教的差別、人種的差別、言語もしくは性による差別、障害による差別、年齢による差別、性的指向もしくは個人的信条に基づく差別を目的とした解雇も無効であると規定している。

このほか、特別法により解雇が無効とされるものとして、婚姻または育児休業等を理由とするものがある。

4 解雇の手続

(1) 解雇通知

解雇通知は書面で行なわなければならない。2012年法律第92号により、解雇通知には、解雇理由を示さなければならないこととされた。それ以前は、解雇通知から15日以内に労働者が請求した場合には7日以内に使用者が解雇理由を書面で示すこととされていたが、2012年の制度改正で、労働者の求めがあるか否かにかかわらず、解雇通知の際に解雇理由を書面で示さなければならないこととされた。

解雇通知を書面でなく口頭で行なった場合、当該解雇は無効(効力を生じない)とされる。

(2) 予告期間

イタリアでは、解雇予告期間について、法律上の定めはない。民法典において「労働協約で定められた期間又は勤続年数と職位に応じ必要と考えられる期間の予告」により労働契約は解約できるとされているに止まる(第2118条)。

金属産業の労働協約によれば、ブルーカラーで勤続年数に応じ6~12日、ホワイトカラーで1~4月と定められている。

(3) 解雇の撤回

2012年の制度改正において、従来は定めなかった使用者による解雇の撤回に関する規定が設けられた。これにより、使用者は労働者による異議申立の通知を受領してから15日以内に解雇を撤回することができるようになった。解雇が撤回された場合、労働関係は継続していたものとされ、労働者は撤回までの期間の賃金を失わない。

(4) 懲戒解雇の手続

労働者憲章法は、懲戒解雇の手続についての定めをしている(第7条)。使用者が労働者を懲戒解雇しようとする場合、事前にその旨及びその理由を書面で労働者に通知し、労働者に対する聴聞を行なわなければならない。

この通知から5日が経過しなければ、正当事由による即時解雇又は主観的理由による解雇の予告を行なうことができない。

使用者が労働者を正当事由により即時解雇する場合には、懲戒理由たる労働者の行為を知ったときに直ちに手続を開始しなければならない。使用者は、即時解雇の理由となる理由の存否を調査する必要があるときは、労働者を停職にすることができる。

5 司法における救済方法

イタリアでは、従来から、解雇が裁判所で違法ないし不当と判断された場合、問題となっ

た解雇の事由や理由が何であったか、及び企業の規模によって、法律の適用条項が分けられていた。その結果、違法（不当）解雇の救済は、①当該解雇を無効とし、原職復帰（及びこれに伴う逸失賃金や社会保険料等相当額の支払い）を命ずる場合と、②原職復帰は命ぜず、補償金（代替手当）の支払のみを命ずる場合に別れている。

さらに、2015年委任立法第23号（2015年3月6日施行）は、解雇が違法（不当）であった場合の救済方法（原職復帰か、金銭解決か）の区分を一部変更するなどの改正を行なった。新制度は、2015年3月7日以降に締結された雇用契約のみに適用される。

このため、現在では、①企業規模、②解雇事由・理由だけでなく、③雇用契約の締結時期によっても、適用される法令が異なるものとなる。この結果、裁判所が解雇を違法（不当）とした場合、どのような救済が行なわれるかも異なる。

このうち、企業規模については、大・中企業と小企業で救済方法が異なるが、その区分の基準は次のとおりとされている。

大・中企業とは、次のいずれかに該当する場合である。

- ① 使用者が、解雇が発生した工場、支店、事業所、部署において15人を超える労働者を雇用している場合または農業部門において5人を超える労働者を雇用している場合
- ② 使用者が、同一市町村内（いわゆる「コムーネ」）において、15人を超える労働者を雇用している場合
- ③ 使用者が、イタリア国内において60人を超える労働者を雇用している場合

小企業とは、上記①～③のいずれにも該当しない企業である。

なお、使用者が2015年3月7日以降に労働者を雇入れ、上記①～③のいずれかに該当することとなった場合は、当該企業すべての労働者について、改正後の大・中小企業に適用される規定が適用される。

（1）救済の方法

2015年委任立法第23号の施行に伴って、裁判所において解雇が違法（不当）とされた場合の労働者に対する救済は次のように取り扱われる。

イ 2015年3月7日以降に雇用した労働者

（イ） 原職復帰による救済（その1）

i) 対象となるケース

企業規模にかかわらず、次の①～③の場合

- ① 解雇制限違反
- ② 心身の障害による就労不能であることを理由として解雇した場合で、当該解雇理由が認められなかった場合

③ 解雇通告を書面により行なわなかった場合

i i) 救済の方法

これらの場合、解雇は無効とされるが、その救済方法は、原職復帰及び補償金（解雇から原職復帰までの間の賃金。以下本稿では、「逸失賃金分の補償金」という。）の支払である。逸失賃金分の補償金の額は最低5か月分である。中間収入があるときは控除する。また、この期間に労働者が支払った社会保険料、義務的保険料を支払わなければならない。労働者が、逸失賃金以外に損害がある旨立証した場合は、当該損害も請求できる。

他方で、労働者が原職復帰命令から30日以内に請求した場合には、賃金の15か月分（代替手当）を使用者が労働者に支払うことにより、請求の日において労働関係を終了させることができる。

(ロ) 原職復帰による救済（その2）

i) 対象となるケース

企業規模が、大・中企業の場合であって、次に該当する場合

- ① 正当事由又は主観的解雇理由により解雇した場合で、当該事由または主観的解雇理由に当たる事実の存在が認められなかった場合

i i) 救済の方法

原職復帰及び逸失賃金分の補償金の支払である。逸失賃金分の補償金の額は最大12か月分である。中間収入があるときは控除する。また、この期間に労働者が支払った社会保険料、義務的保険料を支払わなければならない。

他方で、労働者が原職復帰命令から30日以内に請求した場合には、賃金の15か月分（代替手当）を使用者が労働者に支払うことにより、請求の日において労働関係を終了させることができる。

(ハ) 補償金による救済（その1）

i) 対象となるケース

企業規模にかかわらず、次の①又は②に該当する場合

- ① 正当事由又は主観的正当理由により解雇した場合で、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
② 客観的正当理由により解雇した場合で、当該解雇理由が認められなかった場合

i i) 救済の方法

- ① 大企業・中企業の場合：勤続年数1年について賃金の2か月（最低4か月、最大24か月）の補償金の支払

- ② 小企業の場合：勤続年数1年について賃金の1か月（最低2か月、最大6か月）の補償金の支払

(二) 補償金による救済（その2）

i) 対象となるケース

企業規模にかかわらず、次の①又は②に該当する場合

- ① 解雇通知をする際に、解雇理由を明示しなかった場合
- ② 解雇に当たり、労働者憲章法第7条に定める懲戒の手段を実施していなかった場合

i i) 救済の方法

- ① 大企業・中企業の場合：勤続年数1年について賃金の1か月（最低2か月、最大12か月）の補償金の支払
- ② 小企業の場合：勤続年数1年について賃金の半月（最低1か月、最大6か月）

ロ 2015年3月7日より前に雇用した労働者

(イ) 原職復帰による救済（その1）

i) 対象となるケース

企業規模にかかわらず、次の①又は②に該当する場合

- ① 解雇制限違反
- ② 解雇通告を書面により行なわなかった場合

i i) 救済の方法

これらの場合、解雇は無効とされるが、その救済方法は、原職復帰及び逸失賃金分の補償金」という。)の支払である。逸失賃金分の補償金（最低5か月分）である。中間収入があるときは控除する。また、この期間に労働者が支払った社会保険料、義務的保険料を支払わなければならない。労働者が、逸失賃金以外に損害がある旨立証した場合は、当該損害も請求できる。

他方で、労働者が請求した場合には、賃金の15か月分（代替手当）を使用者が労働者に支払うことにより、請求の日において労働関係を終了させることができる。

(ロ) 原職復帰による救済（その2）

i) 対象となるケース

企業規模が、大・中企業の場合であって、次の①又は②に該当する場合

- ① 正当事由又は主観的解雇理由により解雇した場合で、当該事由または主観的解雇理由に当たる事実の存在が認められなかった場合

- ② 正当事由又は主観的解雇理由により解雇した場合で、労働協約や懲戒規定に定める懲戒解雇理由に該当しない場合
- ③ 心身の障害による就労不能であることを理由として解雇した場合で、当該解雇理由が認められなかった場合
- ④ 労働協約等に定められた傷病休業期間中の解雇
- ⑤ 客観的正当理由により解雇した場合で、当該解雇理由が認められなかった場合（例えば、工場閉鎖する意思がないのに、それを理由とする経済的解雇をした場合。モンツァ地方裁判所（労働審判）決定 2014 年 5 月 3 日）

i i) 救済の方法

原職復帰及び逸失賃金分の補償金の支払である。逸失賃金分の補償金の額は最大 12 か月分である。中間収入があるときは控除する。また、この期間に労働者が支払った社会保険料、義務的保険料を支払わなければならない。

他方で、労働者が請求した場合には、賃金の 15 か月分（代替手当）を使用者が労働者に支払うことにより、請求の日において労働関係を終了させることができる。

(ハ) 補償金による救済（その 1）

i) 対象となるケース

企業規模が、大・中企業の場合であって、次の①又は②に該当する場合

- ① 正当事由又は主観的正当理由により解雇した場合で、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
- ② 客観的正当理由により解雇した場合で、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（例えば、解雇の前に他の職への配置転換を試みなかったような場合が、これに当たる。）

i i) 救済の方法

賃金の 12 から 24 か月分の補償金の支払。補償金の額は、勤続年数、企業規模、当事者が解雇に当たりどのような行動をしたかに対応して、裁判官が定める。

(ニ) 補償金による救済（その 2）

i) 対象となるケース

企業規模が、大・中企業の場合であって、次の①又は②に該当する場合

- ① 解雇通知をする際に、解雇理由を明示しなかった場合
- ② 解雇に当たり、労働者憲章法第 7 条に定める懲戒の手段を実施していなかった場合

i i) 救済の方法

使用者の犯した違反の程度に応じ、賃金の 6 から 12 か月分の補償金の支払

(ホ) 補償金による救済（その3）

i) 対象となるケース

企業規模が小企業の場合。

i i) 救済の方法

正当事由又は正当理由が認められなかった場合、使用者は3日以内に労働者を再雇用するか、2.5から6か月分の補償金の支払をしなければならない。補償金の額は、勤続年数、企業規模、当事者が解雇に当たりどのような行動をしたかに対応して裁判官が定める。雇用する労働者数が15名を超える場合は10か月分まで、20年を超える場合は14か月まで補償金の上限を上げることができる。

不当解雇の救済方法(2015年3月7日以降に雇用した労働者)

	対象となるケース	救済の方法
原職復帰による救済(その1)	企業規模にかかわらず、次の①～③の場合 ①解雇制限違反 ②心身の障害による就労不能であることを理由として解雇した場合で、当該解雇理由が認められなかった場合 ③解雇通告を文書により行なわなかった場合	・原職復帰及び逸失賃金分の補償金(最低5か月)の支払。 ・中間収入があるときは控除する。 ・解雇期間の社会保険料、義務的保険料の支払。 ・労働者が、逸失賃金以外に損害がある旨立証した場合は、当該損害も請求できる。 ・労働者が原職復帰命令から30日以内に請求した場合、賃金の15か月分(代替手当)を使用者が労働者に支払うことにより、請求の日において労働関係を終了させることができる。
原職復帰による救済(その2)	企業規模が、大・中企業の場合であって、次の場合 ①正当事由又は主観的解雇理由により解雇した場合で、当該事由または理由に当たる事実の存在が認められなかった場合	・原職復帰及び逸失賃金分の補償金(最大12か月分)の支払。 ・中間収入があるときは控除する。 ・解雇期間の社会保険料、義務的保険料の支払。 ・労働者が原職復帰命令から30日以内に請求した場合、賃金の15か月分(代替手当)を使用者が労働者に支払うことにより、請求の日において労働関係を終了させることができる。
補償金による救済(その1)	企業規模にかかわらず次の①又は②の場合 ①正当事由又は主観的正当理由により解雇した場合で、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 ②客観的正当理由により解雇した場合で、当該解雇理由が認められなかった場合	①大企業・中企業の場合：勤続年数1年について賃金の2か月(最低4か月、最大24か月)の補償金の支払。 ②小企業の場合：勤続年数1年について賃金の1か月(最低2か月、最大6か月)の補償金の支払。
補償金による救済(その2)	企業規模にかかわらず次の①又は②の場合 ①解雇通知をする際に、解雇理由を明示しなかった場合 ②解雇に当たり、労働者憲章法第7条に定める懲戒の手続を実施していなかった場合	①大企業・中企業の場合：勤続年数1年について賃金の1か月(最低2か月、最大12か月)の補償金の支払 ②小企業の場合：勤続年数1年について賃金の半月(最低1か月、最大6か月)

(2) 救済の実情

実際には、救済の方法として、原職復帰が行われるケースはそれほど多くない。法律家協会の推定によると、2013年に現職復帰した労働者は、約7,000人である。

これは、解雇件数(929,623人)の1%に満たない。

6 集団的解雇

(1) 定義

集団的解雇に関しては、EU指令129/75を受けて、1991年7月23日法律第223号(以下「1991年法」)に規定されている。1991年法において、集団的解雇とは、15名を超える労働者を雇用する企業において、事業活動または作業の減少もしくは移転のために行われるものであって、事業所または同一県内において120日以内に5名を超える労働者を解雇することと定義されている(1991年法第24条1項)。これと同じ規模の企業が事業を廃止する場合も規制対象となる(同条第2項)。

(2) 手続

集団的解雇を行う場合、使用者は、事業所の組合代表及び当該地域の最も代表的な産業別労働組合に対して集団的解雇を行うことを書面で通知しなければならない(1991年法第4条第1項)。この通知では、(a) 人員整理を行わなければならない理由、(b) 他の代替措置をとることができない理由、(c) 人員整理の対象となる労働者数及びその職種等、(d) 集団的解雇の実施時期、(e) 人員整理の対象者に対する援助措置などを明示しなければならない(同条第2項)。この通知は地域労働局(全国81カ所に設置)に対してもなされなければならない(同条第3項)。

事業所の組合代表及び当該地域の最も代表的な産業別労働組合は通知を受けてから7日以内に協議の実施を求めることができる(同条第5項)。この協議は、45日間以内に行う必要がある。この間に労使間で協定を締結できなかった場合には、地域労働局による調停による解決が図られる。この調停を含め、事業所の組合代表の通知から75日以内に手続は終了しなければならない。最終的に協定の締結に至らない場合又はこの期間が経過した場合には、使用者は解雇を行うことができる。解雇の通告は書面で行わなければならない。その際、使用者は労働者の氏名、住所、職種、格付、年齢、家庭の経済状況、被解雇者選定の方法を記載した被解雇労働者の一覧表を書面で地域労働局及び全国レベルで最も代表的な組合に加盟する産業別労働組合に送付しなければならない(同条第5項ないし第9項)。被解雇者の選定は、全国レベルで最も代表的な組合に加盟する産業別労働組合が締結した労働協約に定められた基準に従わなくてはならず、それが無い場合には(a) 家庭の経済状況、(b) 勤続年数、

(c) 技術上、生産上、組織上の要請、を総合考慮しなくてはならない（第5条第1項）。

（3）被解雇者に対する支援措置

イタリアでは、整理解雇される労働者に対する剰員整理手当のような制度はないが、退職理由の如何にかかわらず、勤続年数に応じた手当の支払が受けられる制度（TFR: Trattamento di fine rapporto）がある。

また、補助金を受けてレイオフをする制度が設けられている。

II 個別的労働関係の紛争解決の仕組み

1 概観

個別労働紛争処理については、特別の労働訴訟手続が設けられており、審理の迅速化のために、裁判所に提出すべき書面の削減や、裁判官の職権調査権の強化が図られている。

個別的労働紛争の第一審は、地方裁判所に設けられた労働審判手続（giudice del lavoro）において行われる¹⁵。

2 裁判所における訴訟手続

労働紛争の第一審は地方裁判所（労働審判手続）、第二審は控訴院、第三審は破毀院が取り扱う。

解雇の場合、裁判所の訴訟に先立ち、使用者への不服申立を行わなければならない。この不服申立は解雇通知を受けた日から60日以内に行わなければならない。解雇について訴訟は、この不服申立てから180日以内に行う必要がある。

労働者は裁判所への訴訟提起にかえて、地域労働局等への調停又は仲裁の申請をすることもできる。

訴訟においても、裁判官は、まず、裁判上の和解による紛争解決を試みる。和解による解決ができない場合に、必要な審理が行われ、判決が下される。

3 フォルネロ手続

2012年改革法は、解雇に関する緊急手続（いわゆる「フォルネロ手続」）を導入した。こ

¹⁵ ミラノ地方裁判所では、80の法廷のうち20が労働審判手続のみを扱っている

の手續は、大企業・中企業の労働者に適用される手續である。この手續は2015年3月7日に廃止され、経過措置として同日前に雇用された労働者にのみ適用される。

フォルネロ手續では、まず第1段階として、解雇された労働者が、地方裁判所（労働審判手續）に「緊急の手續」の申請をする。裁判官は、申請受理から40日以内に審問を行う。その上で、裁判官は、解雇の正当性を判断し、命令を発する。この命令は直ちに効力が発生する。

第2段階では、裁判所の命令から30日以内に同じ地方裁判所（労働審判手續）において、通常の個別的労働紛争に関する訴訟手續を用いて、訴えを提起できる。

4 裁判所における個別労働紛争の取扱状況

(1) 取扱件数

個別的労働紛争に関する地方裁判所、控訴院、破毀院の新受件数は、次のとおり。

	2009年	2010年	2011年	2012年
地方裁判所	114,617	121,616	139,806	113,337
控訴院	15,644	18,307	16,109	16,810
破毀院	5,193	6,133	5,695	4,532

資料出所：イタリア司法省統計及び破毀院統計

(注) 公務員に係る個別的労働紛争を除く

地方裁判所、控訴院の判決件数は次のとおり

	2009年	2010年	2011年	2012年
地方裁判所	116,446	120,739	120,357	123,660
控訴院	19,566	20,137	16,732	18,355

資料出所：イタリア司法省統計

(注) 公務員に係る個別的労働紛争を除く

地方裁判所、控訴院の係属件数は、次のとおり。

	2009年	2010年	2011年	2012年
地方裁判所	201,570	202,138	224,955	213,678
控訴院	45,431	43,937	43,389	41,718

資料出所：イタリア司法省統計

(注) 公務員に係る個別的労働紛争を除く

(2) 裁判に要する平均期間

入手可能な最新データである 2011 年の労働訴訟の平均期間は、地方裁判所（労働部）で審理された事件が 683 日、控訴院の雇用部門で審理された事件が 817 日、破毀院の雇用部門で審理された事件が 36 カ月であった。三審の裁判を経た労働訴訟の平均期間は 7 年以上（88 カ月）であった。

(3) 訴訟に要する平均費用

訴訟費用について、利用可能なデータから推測した推計値として、次のような試算がある。

平均均総訴訟費用（推計） (単位：ユーロ)

	損害賠償請求額	
	25,000 以下	25,000 以上 50,000 以下
雇用審判所※	2,100	4,500
控訴院の雇用部門	2,500	5,100
破毀院の雇用部門	2,000	4,500

※地方裁判所に設けられる労働部

5 裁判外紛争処理制度

(1) 行政機関による調停

ア 概観

イタリアの法制度では、調停が義務的なものとされる分野もあるが、個別的労働紛争では、調停は義務づけられていない。

個別的労働関係の紛争については、裁判所（労働審判手続）への訴えをする前に、民事訴訟法典第 410 条に基づき、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。調停委員会は、地域労働局の局長または退職裁判官が委員長を務め、使用者連盟が推薦する 4 名および最も代表的な労働組合が推薦する 4 名で構成される。

このほか、民事訴訟法典第 411 条に基づき、労働組合が設ける調停委員会での調停を試みることができる。

民事訴訟法典第 412 条に基づき、調停委員会による調停が不調に終わった場合には、当事者は、調停委員会に仲裁の申請を行うこともできる。また、調停を経ることなく仲裁の申請をすることもできる。

イ 手続の概要

調停の申請は、地域労働局に文書で行なうとともに、相手方に通知しなければならない。調停申請には、調停事項及びその理由を記載しなければならない。相手方が調停開始に同意するときは、調停申請から 20 日以内に答弁書を地域労働局に提出しなければならない。この手続がなされない場合、両当事者は裁判所（労働審判手続）に訴えを起すことができる。

調停委員会は、答弁書を受け取ってから 10 日以内に当事者を招集する。調停は 30 日以内に終了しなければならない。労働者は、弁護士または労働組合の代表の支援を受けることができる。

当事者が合意に達した場合、調停委員会は報告書を作成し、裁判所（労働審判手続）に送付する。この報告書は、裁判官により執行宣告がされる。

調停で両当事者が合意できなかった場合、調停委員会は、紛争解決のための提案を行う。この提案が受諾されない場合、調停委員会は、当事者が受諾を拒否した理由を記載した報告書を発行する。この報告書は、当該個別的労働紛争についての訴訟において考慮される。

労働組合の調停委員会で調停が行われ、当事者の合意が成立した場合には、当該合意は地域労働局に送付される。地域労働局長はその適法性を確認し、裁判所（労働審判手続）に送付する。これを受けて、裁判官により執行宣告がされる。

（２）行政の新しい調停手続

上記の地域労働局の調停に加えて、2015 年委任立法第 23 号は、2015 年 3 月 7 日以降に雇用した労働者を解雇する場合、使用者が利用できる新たな調停制度を導入した。

この新しい手続は、使用者が解雇から 60 日以内に次の機関に調停の申請を行うことにより開始されるものである。

- ① 地域労働局
- ② 労働協約に規定された調停委員会
- ③ 認証委員会

その手続では、解雇した労働者に対し、一定の金額を免税の銀行振出小切手で支払うことを申し出る。この「一定の額」とは、大・中企業の場合、勤続 1 年につき賃金の 1 か月分（最小 2 か月、最大 18 か月分）、小企業の場合、勤続年数 1 年につき賃金の半月分（最小 1 か月、最大 6 か月分）である。そして、労働者が銀行振出小切手を受け取った場合、雇用関係は解雇の日に終了したと見なされ、労働者は解雇について裁判をする権利を放棄するか、既に裁判所に訴えを提起している場合にはこれを取り下げなければならない。

（３）客観的解雇理由による解雇を行った場合の強制調停制度

2012 年法律第 92 号は、大・中企業が客観的解雇理由による解雇を行った場合に、地域労働局の調停を受けなければならない制度を設けたが、この制度は、2015 年 3 月 7 日に廃止さ

れ、現在は、同日前に雇用された労働者にのみ経過的に適用されている。

この制度によれば、大・中企業において、使用者が客観的理由による解雇をしようとするときは、地域労働局に届出をしなければならない。この届出には、解雇の理由及び解雇される労働者の再就職援助に関する措置が記されていなければならない。地域労働局は届出から7日以内に、調停委員会を開かなければならない。この調停手続は20日以内に終了しなければならない。調停が不調に終わった場合、この20日間の経過により、解雇は効力を発生する。また、両当事者が雇用の終了に合意した場合には、失業保険給付（ASpI）が行われる。2012年7月から2014年6月までの間に、調停が成就した割合は約40,000件（47%）とされる¹⁶。

6 認証制度

認証制度は、2003年委任立法第276号によって設けられた。この制度は、労働関係の法的性質を認定するものであり、労働契約の内容を事前に確定することに一定程度資するものである。労働契約の認証は、認証委員会（当該地域において設置される労使機構、地域労働局、大学、労働社会政策省の労働条件保護総局などに設置することができるとされている。）により行なわれる。

7 仲裁

仲裁は、民事訴訟法典第806条～第840条に定められており、雇用仲裁にも適用できる。これらの条項は、雇用仲裁に関し特別の規定を設けている。仲裁手続は、主に会社法上の紛争および下請契約関係にある会社間の紛争に適用されている。

2006年より前は、契約当事者が将来の紛争を仲裁手続によって解決する雇用契約を締結することは認められていなかった。2006年委任立法第40号はそれを解禁したが、依然として、契約当事者が雇用契約に仲裁条項を自由に挿入することはできない。民事訴訟法典第806条によると、仲裁は、法律または労働協約に規定されている場合にのみ、雇用紛争を取り扱うことができる。

さらに、2010年法律第183号第31条は、民事訴訟法典第808条に基づき、契約当事者は、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た事項に関する将来の紛争について、雇用契約に明記されている場合に限り、仲裁を通じて解決することができることを定めている。その条項は、契約当事者が仲裁を通じた最終的な紛争解決に同意していることを証明する、認証委員会による認証がある場合に限り効力を発する。しかも、2010年法律183号31条は、仲裁条項は雇用契約の終了によって生じる紛争には適用されないと規定している。

¹⁶ II Sole 24 Ore November 24 2014 p.4

以上からすれば、雇用仲裁は、例外的に、会社役員等についてのみ用いることができる。

2014年9月5日に発表された政策文書において、イタリアのアンドレア・オルランド司法大臣は、雇用訴訟を取り扱う地方裁判所の負荷を軽減するために、仲裁を促進すべきであると述べた。しかし、労働市場に関する今回の法改正に仲裁に関する条項は含まれていない。

3. スペイン

I 解雇に関する法規制

1 概観

スペインでは、労働者を解雇する場合、法律に定められた正当な理由が必要である。また、差別的解雇等については法律により禁止されている。不当解雇や差別的解雇等に関する司法救済は、特別の裁判所として設置されている労働裁判所が行なっている。また、労働裁判所に訴えを起す前には、行政機関等の紛争のあっせん・調停に付すことが原則必要とされている。

スペインは、2008年以降の経済危機の中で、解雇規制が非常に厳格であるとの批判がなされ、2010年以降、解雇に関する制度についていくつかの改正が行なわれている。

2 解雇について

スペインでは労働者憲章法において、労働契約の終了原因や解雇についての定めがなされている。解雇に関しては、「客観的理由に基づく解雇」（第52、53条）、「懲戒解雇」（第54、55条）、「集団的解雇」（第51条）に分けて規定がされている。

労働者憲章法は、労働契約の終了原因を限定的に列挙している。解雇については、「客観的理由に基づく解雇」、「懲戒解雇」、「集団的解雇」が労働契約の終了原因に当たる。このほか、不可抗力も、労働契約の終了原因となる。

これらの解雇に関する規定は、それを正当化できる理由についても規定している。したがって、使用者が労働者を解雇する場合は、労働者憲章法に定められた正当な理由を具備していることが必要となる。なお、試用期間中は労働者を理由なく解約することができる。

労働者憲章法に定める上記の3つのタイプの解雇について解雇理由の観点からみると、「客観的理由に基づく解雇」は、労働能力の欠如や経済的理由（被解雇者数が小規模なもの）による解雇、「懲戒解雇」は労働者の規律違反行為を理由とする解雇であり、「集団的解雇」は経済的理由による解雇のうち一定規模以上のものである。そして、これらの規定では、解雇の正当理由に加え、手続的側面についても、一定の規制を定められている。

* この報告は、別途出典を示した部分を除き、東京大学大学院法学政治学研究科高橋奈々氏の資料及び Manuel Alonso Olea 他(2014) "Labour Law in Spain (Second Edition)" 等を基に作成している。

3 客観的理由に基づく解雇（労働者憲章法第 52、53 条）

労働者憲章法は、労働契約の終了原因の一つとして、「客観的理由に基づく解雇」を定めている。これは、労働能力の欠如や経済的理由（被解雇者数が小規模なもの）による解雇に関するものである。「客観的理由に基づく解雇」については、文書による通知や解雇予告など、その手続面についても規制が定められている。

（1）「客観的理由」として定められた解雇理由

労働者憲章法は、次の場合には、労働者を解雇しうると定めている。

① 労働者の業務遂行能力の欠如（第 52. a 条）

この「能力の欠如」は、労働契約締結後に生じたものであるか、労働契約締結後に使用者が知った場合に限られる。試用期間中に能力の欠如が生じた場合には、解雇することができない。

② 従事している業務の技術的変更に労働者が適応できない場合（第 52. b 条）

技術的変更に合理的である場合に限られる。また、使用者は、当該労働者を技術変更に適合させるための訓練を行わなければならない。解雇を行うには、当該技術的変更または訓練終了から 2 か月以上経過していることが必要である。

③ 企業の経済的理由（第 52. c 条）

企業の経済、技術、組織、生産上の理由による解雇を指す。経済的理由による一定規模以上の解雇は、「集団的解雇」の規制に服するので、「客観的理由に基づく解雇」（第 52、53 条）の規定は、規模が小さく集団的解雇に該当しない場合の経済的理由による解雇に限って適用される。

④ 労働者の欠勤（第 52. d 条）

正当な理由による欠勤であるが、その日数が一定日数以上である場合である。欠勤日数が、連続した 2 か月の所定労働日の 20% 以上か、直近 12 か月中の 4 か月（連続していなくてよい）の所定労働日の 25% 以上である場合、解雇の正当な理由となる。適法なスト、従業員代表の業務遂行、労働災害、産休・育休、年次有給休暇、重大な疾患の治療などは、欠勤日数に算入されない。

なお、正当な理由なく行われる継続的な欠勤については、懲戒解雇事由とされる。

⑤ 公益事業における予算の不足に伴う解雇（第 52. e 条）

（2）客観的理由に基づく解雇の通知

客観的理由に基づく解雇の場合、書面より労働者に通知する必要があり、これには、解雇理由を記す必要がある（第 53 条 1 a）。

また、解雇の 15 日前に予告することが必要である（第 53 条 1 c）。2010 年の法改正前は、30 日前に予告することが必要とされていた。予告をしない場合には、解雇予告手当の支払が必要である（第 53 条 4）。

（3）求職活動のための休暇

解雇予告期間中、労働者（労働者が障害者である場合には、その法定代理人）には、求職活動のため、毎週 6 時間の有給休暇を付与しなければならない（第 53 条 2）。

(4) 解雇手当

客観的理由に基づく解雇の場合、賃金の20日分に勤続年数を乗じた額（最大12カ月分の賃金）の解雇手当の支払が必要である（第53条1b）。企業の債務超過や倒産の場合は、一定限度額の解雇補償金を、賃金保証基金（Fondo de Garantía Salarial）に支払わせることができる（第33条1-2）。

4 懲戒解雇（第54条, 55条）

(1) 「懲戒解雇」の理由

労働者憲章法は、重大で労働者の責に帰すべき労働契約違反があるときは、使用者は労働者を解雇できる旨定めている（第54条1）。

次のいずれかに該当する場合、このような労働契約違反があると認められる（第54条2）。

- ① 常習的で正当化できない欠勤、遅刻
- ② 服務規律違反、職務命令違反
- ③ 使用者、従業員その他関係者に対する暴力、侮辱
- ④ 労働契約上の誠実義務違反、背任行為
- ⑤ 通常期待される又は労使間で合意した勤務成績を継続的に達成しない場合
- ⑥ 業務の遂行に悪影響を及ぼす常習的なアルコール又は薬物中毒
- ⑦ 使用者または従業員に対する人種、民族、宗教、信条、障害、年齢、性的指向、性を理由とするハラスメント

(2) 懲戒解雇の通知

懲戒解雇は、書面により通知しなければならない。また、これには、解雇の理由となった事実、解雇の効力発生日を記載しなければならない（第55条1）。書面で通知しないで行われた解雇は、労働裁判所において不当な解雇と扱われる。また、労働裁判所で懲戒解雇が争いになった場合、使用者は書面に記載していない事実を解雇理由として主張できない。解雇の理由となった事実は、適用条文を示すのみでは足りず、具体的事実の記載が必要である。

記載した効力発生日を経過しても契約関係を継続している場合には、使用者が労働者の不履行を免責したとみなされる。

(3) 労働組合との協議

被解雇者が労働組合の組合員である場合には、使用者は、前もって組合組織代表の意見を聞かなければならない（第55条1）。

(4) 被解雇者が従業員代表等である場合

被解雇者が従業員代表又は組合組織代表である場合には、被解雇者および他の構成員に解雇の理由を説明し、意見を聴取しなければならない（第55条1）。

(5) 懲戒解雇手続のやり直し

上記(2)から(4)までの手続を懲戒解雇の際に怠った場合、使用者は、当該解雇の日から20日以内であれば、その手続をやり直すことができる(第55条2)。この間、使用者は労働者に賃金を支払う必要がある。

(6) 解雇予告、解雇手当が不要であることについて

懲戒解雇については、解雇予告の規定がなく、使用者は労働者を即時に解雇することができる。また、客観的理由に基づく解雇の場合のような解雇手当の支払は不要である。

5 集団的解雇(第51条)

(1) 集団的解雇の要件

集団的解雇とは、企業の経済、技術、組織、生産上の理由による解雇であって、次の規模のものであると定義されている。

- ① 企業の従業員数が100人未満の場合：90日以内に10人以上の従業員を解雇する場合
- ② 企業の従業員数が100人～300人の場合：90日以内に従業員の10%以上を解雇する場合
- ③ 企業の従業員数が301人以上：90日以内に従業員の30人以上を解雇する場合
- ④ 企業が事業活動を停止する場合：企業規模を問わず、5人以上を解雇する場合

「経済上の理由」については、「企業の経営状況が悪化し、損害が現に発生し、または発生の恐れがある場合、又は、売上高又は販売額が継続的に減少している場合」と定められており、さらに2012年の改正で、「売上高又は販売額が継続的に減少している場合」とは、「連続した3四半期の間、売上高又は販売額が前年同期を下回る場合」と明確化された。

「技術上の理由」とは生産手段・設備の変更、「組織上の理由」とは作業方法や生産組織の変更、「生産上の理由」は商品・サービスの需要の変化や市場における当該企業の地位に変化が生じた場合を指すと定められている。

(2) 集団的解雇の手続

集団的解雇を行う場合、事前に労働者の代表との協議を行うことが必要である(第51条2)。集団的解雇の際、まず、使用者が人員整理の計画がある旨労働者及びその代表に通知する。この通知から、通常7日以内に、労使の協議機関が組織される。協議機関は複数の事業場を通じて1つのものが組織され、労使双方それぞれ最大13人以内の委員により構成される。

協議機関の設置期限(当初の人員整理計画の通知から7日)の経過後、使用者は正式に従業員代表に人員整理について通告する。この通告により、人員整理の協議が開始されること

になる。協議期間は、最大 30 日間（従業員が 50 人未満の企業では 15 日）と定められている。使用者の人員整理の通告には、次の事項が含まなければならない。

- ① 集団解雇を行う理由
- ② 人員整理の対象となる労働者数及びその職種別内訳
- ③ 前年に常勤で雇用されていた労働者数およびその職種別内訳
- ④ 解雇を行なう時期
- ⑤ 解雇の対象となる労働者の選定基準

労働行政機関に対しても、これと同様の内容の報告を行う必要がある。

労使は、協議において、人員整理の中止又は規模の縮小、社会計画（再就職の支援、訓練の実施等を含む。）の実施による解雇による影響の緩和について協議しなければならない。

協議において、労使双方は誠実に交渉する義務を負う。使用者と労働者の代表は、本協議を調停・仲裁に代替することも可能である。

協議の結果人員整理計画について労使が合意をした場合、使用者は合意書の写しを労働行政機関に送付する。他方 30 日の交渉期限が過ぎても合意が成立しない場合には、使用者はその最終的な人員整理計画を、従業員代表及び労働行政機関に送付する。使用者は、この通知後において、個々の労働者に対して解雇の通知を行なうことができる。

2012 年の制度改正以前には、人員整理計画について労働行政機関の許可が必要であり、その場合、人員整理計画について労使間で合意していることが前提とされていた。2012 年の改正で、より迅速な手続のために、この許可は不要とされた。集団解雇の手続における労働行政機関の役割は、協議手続を労使が遵守し、協議が円滑に行なわれるよう労使を支援することに改められている。改正後においては、労働行政機関は、合意又は決定された人員整理計画に対しては、それが、詐欺や脅迫など不正があった場合にのみ、異議を申し立てることができることとされている。

従業員代表及び組合代表は、被解雇者の選定基準において、優先的な扱いを受ける（第 51 条 5）。労働協約または協議機関の合意により、家族的責任を有する労働者、一定年齢以上の者、障害者などが優先的な扱いを受けることを定めることもできる。

（3）人員整理手当その他の被解雇者に対する支援措置

集団的解雇を行う場合、賃金の 20 日分に勤続年数を乗じた額（最大 12 カ月分の賃金）の人員整理手当の支払が必要である。この額は、客観的理由に基づく解雇の場合の解雇手当と同額である。企業の債務超過や倒産の場合は、一定限度額の解雇補償金を、賃金保証基金（Fondo de Garantía Salarial）に支払わせることができる（第 33 条 1-2）。

解雇者数が 50 人以上となる場合、使用者は、社会計画として、再就職支援会社による被解雇者の再就職支援を行なわなければならない。この再就職支援は、職業訓練、職業相談、求人開拓などの支援を行なうもので、この支援は、最低 6 か月行なう必要がある（第 51 条 10）。

なお、100人以上の規模の企業の場合、50歳以上の労働者を集団解雇する場合、国庫に一定額を支払うことが義務づけられている（第51条11）。

6 禁止される解雇

次の解雇は、憲法及び法律により禁止されており、違反した場合当該解雇は無効とされる。

- ① 性、出自、婚姻、人種、社会的身分、年齢、宗教・政治上の信条、労働組合員であること又はないこと、性的指向、言語、障害による差別である解雇
- ② 憲法及び法律に定められた労働者の基本的権利及び社会的自由に反する理由による懲戒解雇
- ③ 妊娠出産期間中や育児休業等を取得したことを理由とする解雇

7 違法な解雇についての救済方法

（1）違法な解雇の法的効果

イ 正当な解雇理由がない場合、解雇手続違反の場合

訴訟で正当な解雇理由が証明されない場合、解雇は不当となる。

手続的要件に不備がある場合についても、原則として解雇は不当となる。ただし、客観的理由に基づく解雇について解雇予告が行われない場合や軽微な解雇手当の不払がある場合は、解雇予告手当や解雇手当の不足額を支払えば足りる。手続き不備による不当解雇の判決がなされ、かつ職場復帰が選択された場合、判決から7日以内に新たな解雇を行うことができる。また、懲戒解雇については、上述の通り判決前に解雇をやり直して手続を補完することができる。

一方、集団的解雇の手続的瑕疵は、解雇の無効原因となる。これには、集団的解雇の労使間の協議が誠実に行なわれない場合も含まれる。

ロ 法律により禁止されている解雇の場合

法律により禁止されている解雇の場合、当該解雇は無効とされる。

（2）違法な解雇の救済方法等

イ 解雇が不当である場合

裁判所が、解雇が不当であると決定した場合、5日以内に使用者が原職復帰か補償金の支払かを選択する（第56条1）。労働協約により、労働者に選択権を与えることも可能である。

解雇された労働者が、従業員代表または組合組織代表である場合には、これとは反対に、労働者が原職復帰か補償金の支払かを選択する。

原職復帰の場合は、解雇から裁判所の判決又は労働者の再就職までの期間についての賃金相当額の支払も併せて命ぜられる。

なお、2012年の制度改正前には、解雇補償金の支払を選択した場合でも、解雇後判決までの期間の賃金を、使用者は労働者に支払わなければならないこととされていた。この規定は2012年に削除され、原職復帰が認められた場合に限り賃金相当額の支払を行なえばよいことに改められた。ただし従業員代表又は組合組織代表の解雇についての訴訟の場合は、従前どおり、解雇以降判決までの賃金の支払が必要である。

また、解雇に関する訴訟が長引いた場合には、使用者は、労働者に対して支払った判決までの賃金相当額の一部につき、国に補償を要求することができる。この規定については、従前は、不当解雇であれば賃金の支払いが原職復帰に関わらず、解雇から60営業日を経過する日以降国の賃金補償が行なわれていたが、2012年の改正によって、原職復帰を選択した場合に限り、解雇から90営業日を経過する日以降賃金補償がされるとの変更が行なわれた。

ロ 解雇が無効である場合

解雇が無効である場合は、原職復帰と解雇期間中の賃金相当額の支払いが命ぜられる。

ハ 補償金の額

(イ) 解雇が不当である場合

解雇が不当であり補償金を選択された場合、その額は、労働者の勤続年数1年につき33日分の賃金の額である。最高額は、24か月分と定められている(第56条1)。

解雇が不当である場合の補償金の額は、2012年2月12日の制度改正前は、労働者の勤続年数1年につき45日分の賃金の額、最高額は、42か月分と定められていた。経過措置として、制度改正前から引き続き雇用されている労働者については、制度改正前の勤続期間について改正前の率で計算した補償金を支払うべきことが義務づけられている。

なお、2012年の制度改正前には、労働者が解雇について裁判所に訴えた場合、解雇後判決までの期間の賃金を、使用者は労働者に支払わなければならないこととされていた。この規定は2012年に削除され、原職復帰が認められた場合に限りバックペイを行なえばよいことに改められた。ただし従業員代表又は組合代表の解雇についての訴訟の場合は、従前どおり、解雇以降判決までの賃金の支払が必要である。

また、解雇に関する訴訟が長引いた場合には、使用者は国に賃金補償を要求することができる。

(ロ) 解雇が無効である場合

解雇無効の場合、裁判所は、原職復帰及び判決までの賃金相当額の支払いを命ずるが、原職復帰が困難又は適当ではない場合は、原職復帰に代えて、上記の不当解雇の補償金を支払う。尚、裁判所の裁量により、これに勤続年数×15日分の給与相当額(最大12ヶ月分)を

加算して支払うことができる。(社会訴訟法第 281 条)

(ハ) 救済の実情

解雇不当の場合、実際の救済は、原職復帰ではなく、金銭補償によるケースがほとんどである。

(ニ) 使用者が裁判所の判決に従わない場合

裁判所が労働者の原職復帰を命じたにもかかわらず使用者が従わない場合は法廷侮辱罪が適用され、原職復帰するまでの間、給与・社会保険料等の支払などの実施が命ぜられる。

8 失業給付制度

失業給付に関しては、失業保険 (prestaciones de nivel contributivo) と失業扶助 (subsídios de nivel asistencial) の 2 種類がある。失業保険は、事業主、労働者の報酬から社会保険料を徴収し、それを財源として年金保険、医療保険、失業保険の給付を行なっている。失業保険の受給要件を満たさない者に対しては、国の一般財源を原資とする失業扶助が、一定の条件を満たす場合に支給される。失業保険・失業扶助は、解雇についてのあつせん・調停や訴訟が行なわれている間も受給できる。

失業保険の給付は、給付開始から 180 日間は、失業前 180 日における報酬平均の 70%。開始から 181 日目以降は、同 50% (2012 年 7 月 14 日以前は 60%) である。扶養する子 (26 歳未満) 及び障害者の有無・人数に応じて上限、下限があり¹⁸、給付期間は、失業前 6 年間の加入日数に応じて、120 日～720 日とされている。

解雇訴訟の結果職場復帰が決定した場合には、給付は停止される。既払い分については使用者に求償され、使用者は労働者へのバックペイから天引きする。

9 解雇に関する実情

表 3-1 は、SEPE (国家公共雇用サービス) の失業保険給付のデータに基づく解雇件数である。まず、2008 年から始まる経済的危機を契機に、それ以降、解雇件数が大幅に増加している。

解雇の事由別にみると、かつては「特定されない事由」による解雇の割合が高かったが、現在ではその割合は 4～5 割程度に減少している¹⁹。

¹⁸ 2011 年の最低額：(扶養者なし) 月額 497 ユーロ、(扶養者あり) 月額 664 ユーロ。最高額：(扶養者なし) 月額 1,087 ユーロ、(扶養者 1 人) 月額 1,242 ユーロ、(扶養者 2 人以上) 1,397 ユーロ

¹⁹ 012 年改正以前は、企業が不当解雇と認識している場合も、所定の補償額 (勤続年数×45 日 (最大 42 ヶ月分)) を労働裁判所に預託すれば解雇が行える、いわゆる「特急解雇」も含まれていた (2012 年改正により廃止)。

表 3-1 解雇事由別失業保険受給開始件数 (2007-2014)

年	解雇による失業保険受給開始件数計	%	個別解雇								集団解雇	
			特定されな い事由 注 1	%	客観的事 由 注 2	%	あっせ ん・調停 注 3	%	判決 注 4	%		%
2007	497,116	100%	410,785	83%	40,762	8%	10,821	2%	6,039	1%	28,709	6%
2008	770,225	100%	627,645	81%	87,293	11%	9,615	1%	7,891	1%	37,781	5%
2009	922,615	100%	676,596	73%	148,704	16%	8,123	1%	13,582	1%	75,610	8%
2010	739,599	100%	505,898	68%	141,774	19%	5,202	1%	16,352	2%	70,373	10%
2011	729,090	100%	443,189	61%	191,143	26%	3,578	0%	12,164	2%	79,016	11%
2012	760,064	100%	365,484	48%	284,368	37%	4,205	1%	9,441	1%	96,566	13%
2013	671,175	100%	272,106	41%	282,932	42%	5,832	1%	8,518	1%	101,787	15%
2014*	464,230	100%	218,450	47%	179,794	39%	5,788	1%	6,645	1%	53,553	12%

(※2014年は1-11月データ計)

資料：2015年2月末時点の雇用・社会保障省統計より作成（有期契約・試用期間終了、自己都合・定年等を事由とする給付件数は除いた。）

注1：SEPEにより理由が特定されていない場合。失業給付の申請時に未決着のものを含む。

注2：労働裁判所により客観的理由に解雇されたと認められたものと、認められていないものの双方を含む。

注3：行政によるあっせん・調停で解決した不当解雇で、決着後に「あっせん・調停」を理由として申請されたもの。

注4：労働裁判所の解雇についての判決が行なわれたとして申請されたもの。

10 近年の動向

スペインでは、2008年以降リーマンショックに始まる経済危機に見舞われ、大幅に失業率が上昇した。また、80年代に拡大した有期雇用やパートタイム雇用については、その抑制のための法改正が90年代以降繰り返し行われ、90年代～00年代前半の有期雇用率30%台からは改善されてきたものの、他のEU諸国と比べ、依然高いレベルにある。2012年の時点で、失業率は25%、また、有期雇用の労働者の全労働者に占める比率も25%であった。こうした状況に対して、無期雇用者の既得権利は維持されたままであり、二重労働市場は解消されてこなかった。無期雇用者の解雇については、たとえば、不当解雇の場合の補償金の額が「勤続1年につき45日分の給与相当額、最大で42か月分」と高額であるなど、他の諸国に比べ、非常に手厚い保護がなされていた。こうしたことから、折からの経済危機の中でOECD等の国際機関からも解雇規制の緩和を含む制度改革を強く求められた。

こうした状況の中で、2010年以降労働市場改革の観点からの様々な制度改革が行なわれた。その一つの柱は、解雇規制が強すぎる部分について、その緩和を図るものである。その中で、不当解雇の補償金の額は、「勤続1年につき33日分の給与相当額、最大で24か月分」に引き下げや、集団的解雇についての労働行政機関の許可の要件廃止等諸般の改正がなされている。

2012年2月11日公布の改正における、解雇にかかる主な改正点は次のとおりである^{20,21,22}。

① 集団解雇における行政許可要件の廃止

集団的解雇についての労働行政機関の許可を不要とする。従来、労働行政機関は労使合意を前提に集団的解雇についての許可を行なうのが一般的であった。改正後は、労使合意がない場合でも、集団的解雇を行なうことができるようになった。

② 集団解雇および客観的理由による解雇における経済的理由の明確化

「経済上の理由」について、「売上高又は販売額が継続的に減少している場合」とは、「連続した3四半期の間、売上高又は販売額が前年同期を下回る場合」が経済上の理由があることと定められた。

③ 解雇における社会的要素の考慮

集団解雇において、労働協約や、協議期間中の合意によって、扶養家族をもつもの、高齢者、身障者について、解雇の非対象者となる優先権を付与できることが定められた。また、100人規模以上の企業については、再雇用支援計画を施行することを義務付けた。

④ 不当解雇における解雇補償の減額²³

2012年2月12日以降の雇用契約期間については、勤続年数1年当たり33日分の賃金。最大支給月数は、24か月分である。従前は、勤続年数1年当たり45日分の賃金、最大支給月数は、42か月分であった。

⑤ 解雇が不当もしくは無効である場合の解雇訴訟継続中の賃金

解雇訴訟中の労働者に対する賃金支払義務を、従業員代表又は組合組織代表を解雇した場合を除き、不要とする。従前は、訴訟中の賃金の支払を継続することが必要であった。

⑥ 賃金保証基金（FOGASA）の責任範囲の限定

客観的理由に基づく解雇の際の解雇手当の一部につき、FOGASAが負担する可能性があることが定められていたが、これを25人以下の企業に制限し、かつ不当解雇でないことと限定した。ただし同法は、2013年12月の改正で廃止されており、現在は、債務超過または倒産の場合に限られている。

2012年の制度改正は、労働市場改革のための緊急措置として行なわれたため、手続的に労使等との協議を十分尽くさないで実施されたとの批判がある。また、失業率も依然として高い

²⁰ 2012年勅令第36号「労働市場改革のための緊急対策に関する勅令」の主な変更点。

²¹ 2012年の制度の改革の目的はフレクセキュリティの実現であり、具体的には次の4つの事項を目的としている。①職業紹介に関する規制緩和や職業訓練の促進を通じた労働者の雇用可能性の向上。②若年労働者や中小企業が締結する労働契約についての規制緩和による若年層の雇用の創出。③労働条件変更等の内的フレキシビリティを促進することで、解雇を減少させること。④労働市場を流動化させ、有期契約と無期契約の二重構造を解消させる。

²² このほか、2010年、2012年の改正によって、有期雇用の労働者の雇用終了に係る補償金の増額措置が講じられている（契約終了時の補償の額「勤続年数×8日分の給与」を順次引上げ、2015年以降に交わされた契約については「勤続年数×12日分の給与」とすることとされた。）。

²³ 2012年改正によりいわゆる「特急解雇」に係る規定が条文（第56条）から削除された。

水準にあり、制度改革の効果についてはまだ見定められていない²⁴。

II 個別的労働紛争の解決制度

個別的労働紛争に関する訴訟については、社会訴訟法 (Ley reguladora de la jurisdicción social) により規定されている。客観的理由による解雇、集団解雇、および懲戒解雇に関する訴訟手続は、それぞれ、同法の第 120 条～123 条、第 124 条、第 103 条～113 条で定められている。またスペインでは、個別的労働紛争に関する裁判外紛争解決機関によるあっせん、調停の前置主義がとられている。すなわち、労働裁判所への提訴を行なう前に、行政機関のあっせん・調停、もしくは、労使合意又は労働協約に基づいて設立された機関の提供するあっせん・調停を行なうことが必要である (社会訴訟法第 63 条)。例外的に、従業員代表による集団解雇の違法を訴える訴訟など特定の訴訟については、行政機関等のあっせん・調停を経ることなく、直接労働裁判所に訴えを起すことが認められている²⁵ (第 64 条)。

裁判外の紛争解決は、自治州政府の行政機関が行うものと、労使合意に基づき設立された機関が行なうものの二つのタイプが存在する。前者については、国内の全 17 自治州に調停・仲裁のための行政機関が置かれているこれらの機関を、本稿では「調停・仲裁サービス」 (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación : SMAC) と総称する²⁶。後者には、全国レベルの機関と、自治州レベルの機関が設けられている。

1 裁判外労働紛争解決機関

(1) 調停・仲裁サービス (SMAC)

調停・仲裁サービスは、労働紛争を解決するための機関として、1979 年に「調停・仲裁機関設立法」により、国の管轄する機関として発足した。その後、80 年から 90 年代にかけて、自治州への移管が進められ、現在では、スペインの全自治州に「調停・仲裁サービス」²⁷が設置されている。

²⁴ OECD が 2014 年に公表したスペインの 2012 年労働市場改革に関するレポートによれば、「2012 年改正は、短期的視点からは効果があったと認められるが、改正が多岐にわたったこと、景気回復の途上であること、改正から時間がたっていないことから、中長期的な効果は今後の観察が必要。」としている。

²⁵ 裁判外紛争解決機関によるあっせん・調停の前置の例外が認められているのは、従業員代表による集団解雇への異議申立や、休暇、選挙、転勤、労働条件の変更、契約の中断や、経済上・技術上・組織上、生産上の理由又は不可抗力による労働時間の短縮、子の養育、親の世話、出産等に関すること、社会保険に関すること訴訟である (社会訴訟法第 64 条)。

²⁶ 各自治州によって実際の機関名は異なり、マドリッド自治州のように「調停・仲裁サービス」 (Servicio de Mediación) マドリッド自治州のように「調停・仲裁サービス」 (又は不可 : SMAC) との名称を用いる場合のほか、「調停・仲裁センター (CMAC)」など異なる名称を使用している州もある。

²⁷ 各自治州の労働担当部局 (概ね Direcció 労働担当部局 (概ね合のほか、「調停・仲裁センとの名称) の所管である。

(2) 労使合意に基づく労働紛争解決機関

労働紛争の解決を行なう機関としては、労使合意に基づく紛争調整機関も設けられている。二つ以上の自治州をまたがる労使紛争の解決機関として、全国調停・仲裁サービス (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje : SIMA)²⁸が置かれ、それとは別に、各自治州 (全 17 州) に、一自治州内の労使紛争を扱う紛争調整機関が設けられている。自治州レベルの機関については、その名称や機能・手続等は、州によって若干異なる。全国調停・仲裁サービスは、集団的労働紛争を限定的に扱い、自治州レベルの機関も集団的労働紛争を中心に扱うが、州によっては、特定の個別的労働紛争を扱う場合もある²⁹。

2 裁判所

(1) 個別的労働紛争の管轄

スペインでは、労働に関する訴訟について、限定管轄を有する労働裁判所 (上級審の場合、労働部) が扱う。その裁判管轄として、具体的には、① 労働者と使用者の個別労働関係についての訴訟、② 社会保障関係の訴訟、③ 労働組合の選挙、労働協約及び労使紛争に関する訴訟、と定められている³⁰。

イ 労働裁判所

労働関係の第一審裁判所として、労働裁判所³¹ (Juzgados de lo Social) が設けられている。2013 年時点で、全国に 341 の労働裁判所が置かれている。労働者と使用者の個別労働関

²⁸ 全国調停・仲裁サービス (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje : SIMA) は、1996 年に設立された。同年 1 月、使用者団体である CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales : スペイン経団連) および CEPYME (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa : スペイン中小企業連合会) と、スペインのナショナルセンターである UGT (Unión General de Trabajadores : 労働総同盟) および CC. 00. (Confederación Sindical de Comisiones Obreras : 労働者委員会) が、「裁判外紛争解決に関する合意 (Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos : I ASEC)」に署名し、この合意に基づき「全国調停・仲裁サービス (SIMA)」が設立された。SIMA は、労働組合 (UGT、CC. 00.) と使用者団体 (CEOE、CEPYME) の代表により構成され、一の自治州を越えた集団的労働紛争を取り扱う。同機関は公的資金により運営され、無料で利用することができる。SIMA は、労働協約・企業慣行・法律の解釈や適用をめぐる集団的労働紛争、労働協約の交渉中に発生した紛争等を対象とする (同合意の第 4 条記載)。

²⁹ 今日まで、個別労働紛争については、行政機関の「調停・仲裁サービス」(SMAC) が中心となり対応している。しかし、もともと集団的労働紛争のみを扱っていた、労使合意に基づく解決機関でも、徐々に個別的労働紛争を扱うようになってきている。例えば、マドリッド自治州では、労使合意に基づく調停・仲裁機関 (Instituto Laboral) が設立された。Instituto Laboral は、主に集団紛争を扱うが、解雇などを除く個別紛争を扱うことができる。一方、アンダルシア自治州では、従前は、行政機関である「調停・仲裁センター (Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación : CMAC)」が個別紛争を扱い、労使合意に基づき設立された機関「労働紛争の裁判外サービス (Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales : SERCLA)」が労働協約に関する紛争を扱うとされてきたが、2009 年から、CMAC 業務の一部が SERCLA に移管され、SERCLA が特定の個別紛争も扱うこととなった。

³⁰ その他、労災や協同組合に関する訴訟も扱う。詳細の定義は、社会訴訟法第 2 条 a~t に記載。

³¹ この裁判所は労働問題を主に扱うことを鑑みて、本稿では「労働裁判所」としている。上級審についても同様の理由から、「社会部」ではなく、「労働部」としている。

係についての訴訟、すなわち労働契約に基づく労働者個人の権利に関する訴えは、この労働裁判所の管轄である。なお、労働裁判所は、社会保障に関する訴訟も管轄する。労働裁判所は、判事1人により構成される。

ロ 上級審

スペインでは、自治州（スペイン全土で17州）ごとに高等裁判所があるが、この高等裁判所に「労働部」（Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia）が設けられている。高等裁判所は、労働裁判所判決に対する控訴事件を扱う。なお、労働組合の選挙、労働協約及び労使紛争に関する訴訟（複数の高等裁判所の管轄にまたがる場合を除く。）の第一審も所轄する。労働部はそれぞれ3名の判事で構成される。なお、労働協約の不服申し立てや集団的労使紛争、また従業員代表が異議を申し立てた集団解雇について、その地域的範囲が1つの自治州を超える場合、第一審としての役割を果たす、全国管区裁判所労働部（Sala de lo Social de la Audiencia Nacional）が全国にひとつ置かれている。その場合も、上訴裁判所は、最高裁判所である。3名の判事で構成される。

最高裁判所にも労働部（Sala de Social del Tribunal Supremo）が設けられており、高等裁判所の判決に対する控訴、上告事件を扱う。最高裁判所労働部は、5名の判事で構成される。

（2）個別的労働紛争の訴訟手続

解雇に対する労働裁判所への訴えは、労働者が³²解雇された日から20営業日以内に行なわなければならない。上既のとおり、労働裁判所への訴えをするには、事前に行行政機関又は労使合意等により設けられた機関にあつせんや調停を申請し、これが不調となっていることが要件とされている。行政機関等であつせん、調停が行なわれている期間については、時効は進行しない。

労働裁判所においても、両当事者の合意による解決を図ることが重視されている。すなわち、労働裁判所に個別的労働紛争についての訴訟が提起されると、まず、裁判所書記官が和解を試みる。これが不成立に終わった場合に、訴訟手続が開始される（社会訴訟法第84条）。

労働紛争に関する裁判は、無料である³³。

また、訴訟代理人として個人が弁護士を雇うことができるほか、国選弁護士又は労働組合が囑託した弁護士を任命することもできる。国選弁護士は、費用は無料であるが、裁判によって補償金等が得られた場合は、相応の報酬（得られた金額の最大三分の一まで）を支払う必要がある。労働組合の弁護士は、組合により費用規定が異なる。

³² 集団解雇に関しては、対象労働者の他、従業員代表も提訴することができる（従業員代表の訴訟が係属している間は、個人の訴訟手続は中断する）。

³³ 2012年に司法利用料に関する新たな法律が制定されたが、翌年6月に、最高裁判所第4法廷の非司法管轄の合意（ACUERDO DEL PLENO NO JURISDICCIONAL）が出され、労働裁判に関して、労働者、社会保険受益者、公務員、組合員は、費用の支払は不要であることとされた。

3 個別労働紛争処理の実情

(1) 調停・仲裁サービス (SMAC) における個別的労働紛争取扱状況

行政機関である SMAC のあっせん・調停の実施状況を示したのが、表 3-2 である。

これによりと、2004 年から 2013 年の 10 年間で、個別的労働紛争についての、あっせん件数は約 36 万件から約 53 万件に大幅に増加している。そのうち解雇に関する紛争も、約 14 万件から約 24 万件に増加している。

個別的労働紛争について、SMAC のあっせんで解決した件数は、2014 年の数値で、全体の約 26.1%に止まっている。(解雇についてみると、SMAC のあっせんで解決した件数は、46.1%となっている。) SMAC のあっせんによる紛争解決割合があまり高くない要因として、この手続が強制的な手続であり、当事者(労働者)が裁判での紛争解決を希望する場合でもまず SMAC の手続を利用しなければならないということが指摘されている。

表 3-2 行政の「調停・仲裁サービス (SMAC)」のあっせん (Conciliación) ・
調停 (Mediación) 実績 (2004-2014)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
あっせん(注)	355,802	338,048	326,436	339,440	466,404	536,194	458,479	463,300	504,249	529,067	460,609
うち、合意にいたった件数	87,132	74,145	67,500	62,106	67,384	71,719	56,044	57,028	94,441	127,013	120,399
解雇にかかるあっせん	142,677	130,787	120,949	117,226	159,745	192,492	147,501	153,205	207,894	244,709	220,095
うち、合意にいたった件数	68,166	57,382	49,940	46,331	48,170	48,375	35,381	34,387	72,362	105,948	101,426
合意金額(平均)(ユーロ)	29,832.0	29,496.2	32,981.2	36,176.6	36,492.4	37,466.1	34,076.0	30,179.1	33,209.1	26,958.2	22,443.9
合意金額(総額)(百万ユーロ)	2,034	1,693	1,647	1,676	1,758	1,812	1,206	1,038	2,403	2,856	2,276
集团的あっせん	796	683	624	551	534	1,097	1,275	1,708	806	753	629
うち、合意にいたった件数	63	44	47	35	36	63	103	137	119	32	55
調停	96	83	108	83	76	91	48	54	48	189	170

資料出所：雇用・社会保障省統計

注：あっせんには、解雇の他、給与、昇給等、転勤、職務変更等に関する申立が含まれている。

(2) 労働裁判所における個別的労働紛争取扱状況

労働裁判所に対し行なわれた訴訟の件数の推移をみると、2000 年から 2013 年の間に 23 万件から 42 万件と、ほぼ倍増している。解雇に関する訴訟は、この間に約 3 倍となっている。

表 3-3 労働裁判所の取扱事件数(新受) (2000-2013 年)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
全取扱件数	237,519	259,995	309,103	308,748	283,558	276,220	276,860
集団紛争	1,287	1,535	1,677	1,766	2,129	2,141	2,221
解雇	46,675	58,194	68,776	67,161	64,571	64,923	65,162
給与、昇給等の金額に関するもの	79,576	88,439	111,909	107,692	112,306	110,578	109,932
社会保険	72,732	74,689	84,204	79,620	73,154	76,278	77,814
その他	37,249	37,138	42,537	52,509	31,398	22,300	21,731

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
全取扱件数	273,431	361,563	424,324	386,130	378,415	406,214	421,043
集団紛争	2,731	2,448	2,468	2,892	3,688	2,649	5,161
解雇	66,249	102,925	135,379	111,942	117,613	147,404	146,796
給与、昇給等の金額に関するもの	106,742	157,924	183,676	168,904	154,201	146,647	141,253
社会保険	74,482	72,663	74,312	73,728	74,835	72,037	86,534
その他	23,227	25,603	28,489	28,664	28,078	37,477	41,299

資料出所：裁判所HPの統計データベースより作成

表 3-4 労働裁判所の訴訟内容別事件数割合(新受) (2000-2013 年)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
解雇	20%	22%	22%	22%	23%	24%	24%	24%	28%	32%	29%	31%	36%	35%
給与、昇給等の金額に関するもの	34%	34%	36%	35%	40%	40%	40%	39%	44%	43%	44%	41%	36%	34%
社会保険	31%	29%	27%	26%	26%	28%	28%	27%	20%	18%	19%	20%	18%	21%
集団紛争	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
その他	16%	14%	14%	17%	11%	8%	8%	8%	7%	7%	7%	7%	9%	10%

資料出所：裁判所HPの統計データベースより作成

注：表 3-3 の全取扱件数に対する割合

4 仲裁

労働問題は、仲裁法の適用から排除されている（仲裁法第1条）。

これまで述べてきたように、スペインでは、個別的労働紛争について、行政及び司法の双方において紛争解決のための特別の手續が設けられており、この手續を利用して紛争解決が図られている。

すなわち、行政においては調停・仲裁サービス（SMAC）や労使合意に基づく労働紛争解決機関が、裁判所においても労働裁判所等が設けられ、個別的労働紛争の解決が図られてきた。個別的労働紛争についてこれらの機関で解決を図るとの方式は、長い伝統を有し一般に浸透しており、個別的労働紛争の解決はこれらの公的な機関によって行なわれる。

このようなことから、實際上、個別的労働紛争についての私的仲裁はほとんど行なわれていない。例外的に、プロスポーツ選手の契約では、例外的に、仲裁契約がされる場合がある。

4. デンマーク

I 解雇に関する法規制

1 概観

デンマークでは、労働組合の組織率が高く³⁴、労働協約が適用される労働者が労働者全体の85%を占める³⁵。こうした傾向は、特にブルーカラーで強い。そして、法律による労働条件の規制は、伝統的には、労働協約による規制が不十分な場合に限定されてきた。したがって、最近のEU指令に基づく立法を除けば、法律による労働条件の規制は労働協約を補完するものと位置づけられている。さらに労働条件をめぐる紛争についても労働協約に定めがあり、労働者個人にかかる個別労働紛争であっても労働協約に定める手続により、労働組合と使用者団体との間で紛争処理がなされるのが原則である。このように、デンマークでは、労働協約が、労働条件に関する規制や労働関係紛争の解決手続に関し、大きな役割を果たしている実情にある。

2 法源

解雇については、デンマーク労働総同盟(L0, Landsorganisationen i Danmark)とデンマーク経営者連盟(DA, Dansk Arbejdsgiverforening)の間の基本協約において、解雇理由や手続について定めがなされている。他の労働協約にも同様の定めがなされている場合がある。

解雇予告についても労働協約に定めがされる場合がある。

他方、解雇についての立法としては、ホワイトカラー労働者法(Funktionærloven)において、解雇の予告、解雇理由等についての定めがなされている。また、整理解雇については、集団的解雇法にその手続等が定められている。

デンマークでは、労働協約の規定は、当該労使が、労働協約の締結当事者又はその構成員である場合に適用される。例えば、ある企業がDAに加盟している場合、その企業の従業員でL0傘下の労働組合の組合員である労働者には、L0とDAの間の労働協約が適用される。実際

*この報告は、別途出典を示した部分を除き、”Labour Law in Denmark (Third Revised Edition)”(Ole Hasselbalch オーフス大学教授執筆)及びStein Evju オスロ大学教授からの聴取調査、デンマーク雇用省の猪木祥司氏提供の資料に基づいて作成している。また、本稿の内容について猪木氏の懇切な指導を頂いた。感謝申し上げます。

³⁴ 2010年の労働組合組織率は、67.4%である。資料出所 ICTWSS

³⁵ 2007年の数値である。資料出所：ICTWSS。

には、ブルーカラー労働者の 88～90%、ホワイトカラー労働者の 52～66%に労働協約が適用されている³⁶。

また、ホワイトカラー労働者法は、店員、事務員、技術・医療専門職、管理職に適用される。同法の解雇に関する規定は最低基準と解されており、労働協約の規定内容のほうが労働者に有利である場合には、労働協約の規定が適用される³⁷。

3 解雇理由について規制

(1) 合理的理由のない解雇

L0 と DA の基本協約は、「合理的理由のない解雇は不当解雇」である旨定めている。すなわち、企業の経営状況、労働者の行為その他の状況に照らし合理的理由のない解雇は、不当解雇となる。この規定は 9 か月以上雇用されている労働者にのみ適用される。L0 と DA 以外の間の労働協約でも、これと同様の規定が定められている場合が多い。

他方、実定法であるホワイトカラー労働者法においても、企業の経営状況、労働者の行為その他の状況に照らし、合理的理由のない解雇は不当解雇と規定されている。ホワイトカラー労働者法のこの規定は、L0 と DA の基本協約に準拠して定められたものである。この規定は 1 年以上雇用されている労働者に適用される。

(2) 法律による解雇制限

次のような解雇は、実定法上、違法と定められている。

- ① 労働組合員又は非組合員であることを理由とする解雇（労働組合法）
- ② 賃金や処遇についての均等取扱いの請求をしたことを理由とする解雇（同一賃金法）
- ③ 妊娠、育児休業の取得、養子縁組を理由とする解雇（男女雇用機会均等法、育児休業法）
- ④ 兵役期間中の休業（兵役期間の休業法）
- ⑤ 事業譲渡を理由とする解雇（事業譲渡法）
- ⑥ 家族看護休業の取得を理由とする解雇（障害又は病気による家族看護休業法）
- ⑦ 地方議会活動のための休暇取得請求を理由とする解雇（自治組合法）
- ⑧ 短時間労働者法又は有期契約労働者法に基づく請求を理由とする解雇

³⁶ オーフス大学 Flemming Ipsen 教授の 2000 年の調査の数値。

³⁷ 労働協約もホワイトカラー労働者法も適用されないのは、社長等の企業幹部、記者・編集者、エージェント契約等の外交販売員等である。

4 解雇の手続

(1) 解雇通知

ホワイトカラー労働者に関しては、ホワイトカラー労働者法が、雇用契約の解除は、事前の通知によってのみ行うことができる旨定めている。ただし、重い非行がある場合は、重大な労働契約違反として、即時に停職処分とし、一定の手続の後解雇することができる（即時解雇に当たる措置である。）ブルーカラー労働者についても、通常、労働協約においてこれと同様の定めがされている。

正当な解雇通知が行われると予告期間経過後に労働契約の効力は失われる。

(2) 予告期間

ホワイトカラー労働者法は、使用者が労働者を解雇する場合及び労働者が退職する場合の予告期間について次のとおり定めている。

勤続期間	使用者側の解雇予告期間	労働者側の退職予告期間
～6 か月	1 か月。(解雇通知は、5 か月目の月末までに実施されなければならない。)	1 か月。(辞職願は、辞職前月の月末までに提出しなければならない。)
6 か月～3 年	3 か月。(解雇通知は、2 年9 か月目の月末までに実施されなければならない。)	1 か月。(辞職願は、辞職前月の月末までに提出しなければならない。)
3 年～6 年	4 か月。(解雇通知は、5 年8 か月目の月末までに実施されなければならない。)	1 か月。(辞職願は、辞職前月の月末までに提出しなければならない。)
6 年～9 年	5 か月。(解雇通知は、8 年7 か月目の月末までに実施されなければならない。)	1 か月。(辞職願は、辞職前月の月末までに提出しなければならない。)
9 年を超える場合	6 か月。(解雇通知は、解雇実施月の7 か月前の月末に行われなければならない。)	1 か月。(辞職願は、辞職前月の月末までに提出しなければならない。)
労働契約に含まれる最高3 か月の試用期間	14 日。(14 日は、試用期間に含めることができる)	通知期間なし。
最高1 か月の期間限定の労働契約	通知期間なし。	通知期間なし。

ブルーカラー労働者の場合は、通常、労働協約に解雇予告期間が定められている。予告期間は、例えばデンマーク産業連盟と製造業労働者中央労働組合間のブルーカラーの2014年の労働協約³⁸によれば、勤続期間6か月で14日の予告期間が定められ、9か月で21日、2年で28日、3年で56日、6年で70日と勤続年数が長くなるにしたがって長くなるように定められている。また50歳を超える労働者のみに限り、9年で90日、12年で120日となる。労働

³⁸製造業労働者中央労働組合

http://www.co-industri.dk/delte%20dokumenter/341639_industriens_overenskomst_2014-2017_final.pdf

者側からも同様に、予告期間は6か月で7日と定められる。その後、3年で14日、6年で21日、9年で28日となっている。長期的な傾向をみると、労働協約に定められる予告期間は、より労働者保護の方向に向かっている。

(3) 退職金

ホワイトカラー労働者についてホワイトカラー労働者法は、継続して12、15、18年勤務した者が退職する場合には、それぞれ、1、2、3か月分の退職金を支払うべき旨定めている。ただし、退職後年金の支給を受ける場合などは例外である。

こうした退職金の規定は、ブルーカラーについても労働協約で定められている場合がある。

(4) 失業保険

失業保険への加入は任意である。また、失業保険への加入率は労働力人口に対して70%程度である³⁹。失業保険受給資格を得るためには、過去3年間に1,924時間（フルタイムの場合）、1,258時間（パートタイムの場合）の勤務実績がなければならない⁴⁰。失業保険法により、労働者が自らの過失ではなく失業した場合、失業期間中保険が支給される。失業保険は民間の基金から支給される。この基金は多くの場合労働組合により運営され、政府から多額の補助を受けている。失業者は、職業安定所に登録する必要がある。

失業保険の給付額は、失業直前3か月の給与の90%であるが、最高で給与の1日あたり815クローネ⁴¹、1か月あたり17,658クローネ（フルタイム）、1日あたり543クローネ、1か月あたり11,765クローネ（パートタイム）である。最高支給額を、解雇前の給与と比較すると、経済アナリストで失業前の給与の34%、金属系の製造業のブルーカラー労働者で58%、介護ヘルパーでも70%となっている。最近、この補填率が低下していることが指摘されている⁴²。

5 整理解雇

整理解雇については、EU指令(98/59)に基づき、集団的解雇法(Masseafskedigelsesloven)が定められ、労働者の代表との交渉や地域労働市場委員会への報告の定めがなされている。

(1) 集団的解雇法の適用範囲

集団的解雇法が適用されるのは、整理解雇が一定規模以上になる場合である。具体的には、次の場合、法律が適用になる。

³⁹ 失業保険協会ホームページ

http://ak-samvirke.dk/sites/ak-samvirke.omega.oitudv.dk/files/dokumenter/nyheder/medlemsudvikling_til_og_med_juni_2014.pdf

⁴⁰ <http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Ydelsler/Dagpenge/Betingelser%20for%20dagpenge.aspx>

⁴¹ 1クローネは約20円位。

⁴² 失業保険については、JILPT資料シリーズNo.142「欧米各国の解雇法制」デンマークの章（猪木祥司執筆）を参照されたい。

- ① 常用労働者が 20 人を超え 100 人未満の企業において 30 日以内に 10 人以上を解雇するとき
- ② 常用労働者が 100 人以上 300 人未満の企業が、労働者の 10%以上を解雇するとき
- ③ 常用労働者が 300 人以上の企業が、30 人以上の労働者を解雇するとき

(2) 整理解雇実施の際の手続規制

整理解雇が上記(1)の規模を超えるときは、下記に定める手続を講じなければならない。

イ 労働者の代表への通知及び地域労働市場委員会への第一回報告

まず、使用者は、労働者の代表に対し、以下の事項を通知しなければならない。同時に、地域労働市場委員会にも、これと同様の事項について報告しなければならない(第一回通知)。

- ・ 人員整理をしなければならない理由
- ・ 予定している解雇労働者数
- ・ 総労働者数
- ・ 解雇者選定の基準
- ・ 解雇実施時期
- ・ 解雇補償金の支給の有無

ロ 労働者の代表と協議

次に、使用者は労働者の代表と協議を行わなければならない。労働者と直接協議することもできるが、通常は、労働者の代表との協議が行われる。企業委員会が設立されている企業では、その委員が労働者の代表を務めるのが通常である。協議では、

- ・ 予定されている集団的解雇を回避しまたは縮小すること
- ・ 再配置や再教育を実施して、解雇の影響を縮小すること

について、合意することを目的として行われる。労働者の代表は、協議に際して専門家からの援助を得ることができる。

ハ 地域労働市場委員会への報告(第二回、第三回、第四回)

使用者は、人員整理について労働者と協議を行った後に、地域労働市場委員会へ報告(第二回)をしなければならない。従業員数が 100 人以上の企業が、従業員の半数以上を解雇する場合には、労働協約において別段の定めをしない限り、この報告は、交渉開始から 21 日以上経過した後でなければならない。

この第二回報告後できるだけ速やかに、そして遅くとも 10 日以内に、被解雇予定者の氏名等を地域労働市場委員会に報告しなければならない(第三回報告)。また、これと同時に、被解雇者に解雇通知がなされる。

労働者の代表との協議が終了したときは、その結果を地域労働市場委員会に報告しなければならない（第四回）。

集団的解雇は、第二回報告から 30 日（従業員数が 100 人以上の企業が従業員の半数以上を解雇する場合は、8 週間）が経過しなければ、効力が発生しない。解雇の効力発生には、上記 2(1)の労働者への解雇予告期間が経過していることも必要である。

（3）整理解雇の実情

最近における、整理解雇者数の推移は次のとおりである。

表 4-2 整理解雇者数の推移
(集団的解雇に関する報告による)

2006 年	7,651
2007 年	6,084
2008 年	17,228
2009 年	28,198
2010 年	13,945
2011 年	11,406
2012 年	13,492
2013 年	10,506

出所：労働市場・採用促進庁 jobindsats. dk.

（4）整理解雇の正当性判断

LO と DA の基本協約やホワイトカラー労働者法は、「企業の経営状況に照らし合理的理由のない解雇」は不当解雇と定めており、企業の経営上の必要から余剰人員を解雇することは、合理的な解雇理由として扱われる。他方で、解雇が正当であるためには、被解雇者の選定基準が合理的なものであることが必要とされる。欠勤日数、労働者の技能・能力、勤続年数等は合理的な基準となりえる。

解雇審判所の審判例では、人員整理の際、長期勤続している労働者については、できる限り解雇を避ける努力をすべきであるとされている。また、別部署への再配置、再教育を実施していないため不当解雇と判断された例がある⁴³。

⁴³ Kragelund, Hannah Holst & Justesen, Jeanette (2013) Afskedigelsesnævnet - Sagsbehandling og praksis 6. udgave, DA forlag, 117 ページ。

6 解雇紛争の処理方法

(1) 労働協約が適用される労働者の場合

解雇紛争については、LO と DA の基本協約において、その処理方法が定められている。

労働者は、使用者が示した解雇理由が合理的でないと考えられる場合は、労働組合に申立を行う。この申立に基づき、まず職場レベルにおいて、使用者と組合員の代表の協議が行われる。この協議は、解雇通知後 14 日以内に行われる。職場レベルで解決できない場合、労働組合と使用者団体間での協議が実施される。通常この協議は、企業の所在する地域レベルの労働組合と使用者団体の間で実施されるが、中央レベルの協議を行うこともできる。労働組合と使用者団体の協議で解決できない場合は、労働組合は、外部機関である解雇審判所に申立を行う。後述するように、LO と DA の労働協約が適用される労働者の場合、解雇紛争は一般の裁判所に訴えることはできず、解雇審判所（ケースによっては、労働仲裁パネル又は労働裁判所）に訴えをおこす必要がある。他の労働協約においても、LO と DA の基本協約と同様、労働仲裁パネル等特別の仲裁機関において紛争処理する旨定められる場合が多い。以下にその手続きの詳細を述べる。

(2) 不当解雇に関する手続（出訴期間制限も含む）

・ 解雇審判所

解雇通知後 14 日以内に、当該企業の使用者と組合員代表の間で交渉が行われる。労働者が組合員でない場合でも、労働組合が当該解雇の交渉をすると合意した場合は、組合員でなくとも交渉する。企業レベルで解決されない場合は、即座に使用者組合と労働組合間での交渉が実施される。通常は、労働組合と使用者組合の地元事務所間で実施されるが、中央・地方どちらのレベルの交渉でもよい。使用者側が、使用者組合に所属しない場合は、労働組合と企業側での交渉となる。使用者組合と労働組合間で交渉が決裂した場合は、その後 7 日以内に解雇審判所事務局に申し立てを行わなければならない⁴⁴。

(3) 労働協約が適用されない労働者の場合

例えば、労働者は LO 傘下の組合員であるが、企業が使用者団体に加入していないようなケースでは、職場レベルでの協議の後、労働組合と個別企業との協議が行われる。

外部機関における解雇紛争の調整は、労働協約の適用がない労働者については、通常の裁判所が管轄する。この場合は、労働者個人が訴えを起こす必要がある。

⁴⁴ Kragelund, Hannah Holst & Justesen, Jeanette (2013) Afskedigelsesnævnet - Sagsbehandling og praksis 6. udgave, DA forlag, 23-29 ページ

7 救済方法

(1) 解雇に合理的理由がない場合①—労働協約に基づく訴え

解雇審判所は、解雇に合理的理由がないと判断した場合には、労働者の雇用の継続や、労働者がすでに職場を離れているときは、原職復帰を決定することができる。しかし、労働者と使用者の協力関係が修復できないほど崩壊していると認められるとき、又は、雇用の継続の負担が極めて過大なものであるときは、解雇審判所は、原職復帰にかえて補償金の支払いを命ずることができる。

補償金の額は、最高で、平均週給の52週分である。1993年に最高の補償額が52週分の給与に引き上げられたが、現在まで52週の判決が下されたことはない。勤続年数1年あたり、1.5週が通常とされている⁴⁵。解雇審判所がこの範囲内で、自由に補償額を決定できる。労働者が解雇により経済的損失を被っていない場合でも、解雇審判所は補償を命ずることができる。

原職復帰の仕組みは、LOとDAの1981年の基本協約の改定により定められたものである。審判所は、救済手段として原職復帰を選択するかどうか決定する際には、企業規模、解雇理由、企業の過失度合、労働者の勤続年数、解雇以前の労働者に対してとられた措置、同僚との関係、労働者の技能・能力、原職復帰を認めることによる他の労働者の雇用への影響等を考慮する。

また、原職復帰が認められた場合、解雇期間中（解雇後職場復帰までの間）の給与の支払を求めることができる。

実際の運用としては、原職復帰が命じられた事例は少ない。労働仲裁パネル及び解雇審判所で取り扱われた解雇事案のうち原職復帰が命じられた件数は、2013年が1件、2012年が1件、2011年が0件となっている⁴⁶。

なお、使用者が解雇審判所の原職復帰等の決定に従わないときは、労働裁判所により使用者に罰金が科される。

デンマークの場合、ドイツのような解消判決制度（解雇は無効であるが、その後労働者と使用者の協力関係が失われたために原職復帰を認めない）は設けられていない。

(2) 解雇に合理的理由がない場合②—ホワイトカラー労働者法に基づく訴え

ホワイトカラー労働者については、ホワイトカラー労働者法が補償金の最高限度額の定めをしている。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限度とされている。ただし、30歳以上の労働者の場合3か月、勤続10年以上の場合は4か月、15年以上の場合は

⁴⁵ Kragelund, Hannah Holst & Justesen, Jeanette (2013) Afskedigelsesnævnet - Sagsbehandling og praksis 6. udgave, DA forlag, 39-40 ページ。

⁴⁶ 労働裁判所年次報告書 2011年～2013年 (Arbejdsrettens og Tjenestemandsrættens Årsberetning 2011～2013)。

6 か月が限度と定められている。解雇の通知義務違反についてもこの規定は適用される。

ホワイトカラー労働者法は、ホワイトカラー労働者の原職復帰についての定めを置いていない。

(3) 実定法違反の解雇についての救済

実定法に基づく解雇制限の違反については、各法律において合理的理由のない解雇とは異なる救済方法が定められている場合がある。一部には、原職復帰が原則とされる場合や、不当解雇より高額の金銭補償が定められている。

例えば、労働組合法に反して、労働組合員又は非組合員であることを理由として解雇した場合、原則として、使用者は当該労働者を職場復帰させなければならない。ただし、特別の事情がある場合には金銭補償（最大月給の24か月分）による救済も認められる。

また、差別的取扱いである解雇については、原則として当該労働者を原職復帰させなければならない。

II 個別的労働関係の紛争解決の仕組み

1 概観

前述のとおり、デンマークでは、大多数の労働契約に労働協約が適用されている。労働協約が締結されると、「平和義務」が課される。平和義務とは、労働協約に関する紛争は交渉により解決すべきことを意味する。平和義務は、労働協約の締結当事者である労働組合及び使用者団体のみならず、その構成員である労働者及び使用者にも適用される。したがって、労働者個人に関する紛争であっても労働協約の規定に関するものは、労働者個人と企業が直接争うことはできず、集团的労使関係の紛争解決の枠組みにより、労使間の交渉により解決が図られる。

労働協約の規定をめぐる紛争の場合、まず、職場における労使間の協議や調停での解決が試みられる。職場における協議や調停で解決できない場合には、労働裁判所、労働仲裁パネル又は解雇審判所において紛争解決が図られる。このような手続は、1910年に政労使で合意された「労働紛争の標準的解決方法」に基づく長い伝統を有するものである。

2 労使間の交渉を通じた紛争解決

上記の通り、労働者個人と使用者の間の紛争も、まずは職場における労使間の協議や調停により解決が試みられる。その解決方法は紛争の種類によって以下のとおりとなっている。

(1) 解雇以外の紛争の場合

L0 と DA の基本協約によれば、労働協約の解釈や労働協約違反に関する紛争（「権利紛争」と呼ばれている。）が発生したときは、まず、企業レベルにおける使用者と組合員代表との交渉による解決が試みられる。この手続は、通常、非公式的なものである。

使用者と組合員代表の協議により権利紛争が解決しないときは、労働協約に従って企業に設けられる「調停委員会」において解決が試みられる。調停委員会の構成は、通常労使1名ずつである。調停委員会の手続は、組合員代表の行う交渉とは異なり公式的なものである。それでも解決しない場合は、「労使組合協議」において解決を試みる。「労使組合協議」では、最低1名ずつ労使から代表者が選出される。

それでも解決できないときは、次の3に示す労働裁判所等の外部の機関により解決を図ることになるが、実際には、大多数の紛争が企業内部の労使間の交渉により解決されている。

(2) 解雇の合理的理由の存否に関する紛争の解決

L0 と DA の基本協約は、「合理的理由のない解雇は不当解雇」と定めているので、労働者の解雇の合理的理由の存否を争う紛争も、労使間の権利紛争に当たる。解雇紛争については、上記(1)とは別の特別の紛争解決手続が定められている。その内容は、上記I4に示したとおりであり、まず職場レベルでの労使協議が行われ、それで解決できない場合は、地域・中央レベルの労使協議が行われる。

3 労働仲裁パネル(faglig voldgiftsret)、解雇審判所(Afskedigelsesnævnet)、労働裁判所(Arbejdsretten)による紛争解決

職場レベル、地域・中央レベルでの労使間の協議で個別労働紛争が解決できなかった場合、L0 と DA の協約が適用される労働者に関しては、その事案の性質により、労働仲裁パネル、解雇審判所、労働裁判所のいずれかに訴えを提起することになる。

紛争が労働協約の解釈をめぐる問題であるとき、労働仲裁パネルが管轄する。ただし、解雇理由をめぐる紛争については、解雇審判所が管轄する。他方、組合員代表・衛生安全委員会の労働者代表等、解雇が通常の労働者よりも雇用が保護されている労働者の解雇については、労働仲裁パネルで取り扱われる⁴⁷。DA・L0以外の労働協約の一部は、特別な解雇審判所が設立されていないため、労働仲裁パネルを解雇紛争の交渉の場と指定しているものもある。

紛争が労働協約違反かどうかの争いである場合には、労働裁判所の管轄である。

(1) 労働仲裁パネル

企業レベルの労使間の交渉や調停により権利紛争が解決しなかった場合、それが、労働協

⁴⁷ Kragelund, Hannah Holst & Justesen, Jeanette (2013) Afskedigelsesnævnet - Sagsbehandling og praksis 6. udgave, DA forlag, 18 ページ。

約の解釈に関するものであるときは、当事者の一方（すなわち、協約を締結している労働組合又は使用者団体）は、当該事案を労働仲裁パネルに付託することができる。

個人の労働条件に関する紛争であっても労働者個人が労働仲裁パネルに紛争の調整を申し立てることはできず、労働組合が労働者のために申立を行う。手続における労働者側当事者も労働組合である。

労働仲裁パネルの歴史は古く、労働裁判所とともに 20 世紀初めに設けられた制度である。労働仲裁パネルは長い間法律に設置根拠が置かれず労使協定に基づき実施されていたが、2008 年に「労働裁判所及び労働仲裁パネル法」が制定され、法律にも根拠規定が設けられた。

労働仲裁パネルは、紛争解決に必要となった場合に紛争事案ごとに設けられるもので、両当事者が指名した仲裁人それぞれ 2 名と労働裁判所が指名する審判長（通常 1 名、両者が合意した場合 3 名）から構成される。

労働仲裁パネルにおける仲裁手続は非公式的なものであり、まず、両当事者の合意による解決が目指される。合意による解決が成就しないときには、仲裁人の請求により、パネルが裁定を示す。労働仲裁パネルの裁定は最終で、この裁定について、労働裁判所又は一般の裁判所に裁定の取消を求めることはできない。

2013 年に労働仲裁パネルで扱った紛争件数は 97 件で、そのうち解雇紛争は 17 件である。その内訳は、民間の労働者に関するものが 8 件、公務員についてのものが 9 件となっている。民間のものについては、すべてが和解、公務員については 5 件が判決、4 件が和解となっている⁴⁸。なお、DA・LO 間の不当解雇に関する紛争は解雇審判所で扱われるため、上記の数字には含まれていない。

（２）解雇審判所

LO と DA の間の労働協約が適用される労働契約の場合（すなわち、労使双方が LO・DA の構成員である場合）、解雇の合理的理由についての紛争は解雇審判所において解決が図られる。ただし労働者の勤続期間が 9 か月未満の場合は対象とならない。

解雇審判所への訴えは、労働者個人ではなく、労働組合（LO）によって提起される。訴えは、上述の労使間の交渉が決裂した後 7 日以内に行わなければならない。

労働者の労働契約に LO と DA の間の労働協約が適用される旨規定されている場合も解雇審判所において、紛争解決が図られる。

解雇審判所の役割は、労働協約の解釈すなわち、合理的理由のない解雇として不当解雇となるかどうか判断することにあるが、同時に、解雇に関する実定法の規定が労働協約の定めより労働者に有利な場合には、基本協約の定めにより、これらの規定に基づく決定を行うことができる。即時解雇の場合のように、停職と解雇の双方が行われる事案については、労使

⁴⁸ 労働裁判所年次報告書 2013 年 (Arbejdsrettens og Tjenestemandstretternes Årsberetning 2013) 36～55 ページ。

が合意すれば、効率的な紛争解決のためにその双方を解雇審判所で扱うことが可能である。

解雇審判所は、LO と DA の基本協約、すなわち、労使の労働協約に基づき紛争の仲裁を行うために設置された機関である。解雇審判所は、労働仲裁パネルとは異なり常設機関である。解雇審判所は、LO と DA の代表者及び最高裁判所裁判官から任命される議長により構成される。

解雇審判所の決定は最終のもので、これについて一般の裁判所等に控訴することは認められていない。

解雇審判所に対する訴えは、年間 60～80 件である。このうち、実際に審判手続が行われるのは 10～12 件のみで、それ以外は審判手続前の準備段階で和解となる。2010 年から 2012 年までの、40 件の決定をみると、約半数が不当解雇とされている⁴⁹。

(3) 労働裁判所

労働協約違反に関する紛争は、労働裁判所の管轄である。つまり、労働協約違反を含む解雇事例のみ、労働裁判所の担当となり、実際に労働裁判所が担当する解雇事例はあまりない。

労働裁判所は 1900 年に発足し、1910 年には労働裁判所法が制定され、法律に基づく組織となった。2008 年に労働裁判所法は「労働裁判所及び労働仲裁パネル法」に改正されている。

労働裁判所は、労働協約違反のほか労働協約の存否、争議行為の正当性、労働仲裁の拒否に対する措置等についても管轄している⁵⁰。

労働裁判所に訴えることができるのは、労働組合、使用者団体及び労働協約に加入した個別の利用者である。労働者個人は労働裁判所に訴えることはできない。使用者団体の会員企業が労働協約に違反した場合は、使用者団体が被告人となり、会員企業は被告人とはならない。

労働裁判所への訴えに先立ち、まず当事者間で協議が行われる。また、労働裁判所への訴えが起こされると、3 週間以内に、事前協議が設定される。事前協議では、判事の下で、当事者の合意による和解による解決が目指され、実際に多くのケースで和解が成立する。事前協議で解決できないときは、法廷⁵¹での手続が開始される。

労働裁判所の統計によると、2013 年に労働裁判所が受理した訴えは 853 件でありそのうち 807 件が労働組合側 (LO) からのものである。また、同年中に処理された訴訟は 872 件となっている。このうち、184 件が和解により決着し、110 件が事前協議等における当事者間の合意に基づく判事による決定で終結している。判決が行われる例は少なく、2013 年は 10 件とな

⁴⁹ Kragelund, Hannah Holst & Justesen, Jeanette (2013) Afskedigelsesnævnet - Sagsbehandling og praksis 6. udgave, DA forlag, 11～12 ページ、402～413 ページ。

⁵⁰ 労働裁判所はコペンハーゲンに置かれ、労働大臣の指名による 49 人の裁判官で構成される。49 人の構成は、所長及び副所長 5 人、使用者団体及び公共部門の利用者からの推薦による者が 20 人、労働組合からの推薦による者が 23 人とされている。任期は 5 年である。通常所長及び副所長は最高裁判所の判事であり、他の裁判官は、労働組合の委員長や企業の社長である。

⁵¹ 裁判長（副裁判長 2 名が参加する場合がある。）及び労働 3 人使側 3 人の計 7 人（9 人）により構成される。

っている⁵²。

労働裁判所の訴訟手続は通常裁判所に比べると簡略化されている。訴えから判決がなされるまでの期間は、平均 459 日となっている。

労働裁判所の判決は最終のもので、これに対する控訴はできない。

(4) 実定法又は個別労働契約に関する紛争の場合

実定法又は個別労働契約の適用に関する紛争についてであっても、労働協約に実定法又は個別労働契約の適用の問題についても協約に定める手続により処理する旨の定めがある場合は集団的労使関係の紛争解決の枠組みを利用して解決される。ただし、労働協約で別段の定めをしない場合は、最終の司法判断は通常裁判所の管轄となる。労働協約に実定法又は個別労働契約の適用の問題についても協約に定める手続により処理する旨の定めがない場合は、通常裁判所の管轄となる。

なお、実定法に関する権利救済に関して、法律が特別の定めを置く場合がある。例えば、休暇金(手当)の支払いに関する救済は、第一義的には、労働市場-採用促進庁が行うこととされている。

(5) 当事者

労働裁判所、労働仲裁パネル、解雇審判所における労働側の当事者は労働組合に限られ、労働者個人が訴えを起したり、訴訟の当事者になることはできない。ただし、労働組合がこれらの手続を開始しない場合は、労働者個人が通常裁判所へ訴えを起すことができる。

(6) 紛争解決に要する平均期間

解雇審判所の場合、申し立て後審判が集結するまでの期間は2~3か月となっている。通常、解雇通知期間中に、審判が終了する⁵³。

(7) 紛争解決に要する平均費用

解雇審判所の場合、敗訴側が審判長に 12,000 クローネを支払う。審判書の判決以前に、和解となった場合には、別の価格が存在する。もし使用者側が、使用者組合のメンバーでない場合は、別途特別手数料がかかる⁵⁴。

⁵² 労働裁判所年次報告書 2013 年(Arbejdsrettens og Tjenestemandstretternes Årsberetning 2013)、8~9 ページ。

⁵³ Kragelund, Hannah Holst & Justesen, Jeanette (2013) Afskedigelsesnævnet - Sagsbehandling og praksis 6. udgave, DA forlag, 48~79 ページ。

⁵⁴ Kragelund, Hannah Holst & Justesen, Jeanette (2013) Afskedigelsesnævnet - Sagsbehandling og praksis 6. udgave, DA forlag, 69~70 ページ。

労働仲裁パネルの場合は、パネルメンバーへの謝礼金および出費を労使で折半することとなっている⁵⁵。

4 通常の裁判所における紛争の処理

(1) 通常の裁判所が管轄する労働関係紛争

労働者個人に関する紛争が、労働裁判所、労働仲裁パネル、解雇審判所の管轄ではない場合は、他の私法上の紛争と同様に「訴訟手続法」が適用され、一般の裁判所において紛争処理がされる。すなわち、労働協約違反や解釈が争点になっておらず、また、労働協約等においてかかる紛争を労働仲裁に附議すべきことを定めていない場合は、一般の裁判所の管轄となる。労働者と使用者の労働関係に適用される労働協約がない場合、例えば、使用者又はその上部団体が労働協約を締結していない場合、あるいは労働者が労働組合員でない場合⁵⁶は、原則として一般の裁判所の管轄となる。ただし、上記に述べたように、実際には、労働協約の適用率が非常に高いため、通常の裁判所の管轄となる事案は多くない。

個別労働紛争が一般の裁判所の管轄である場合、その第一審裁判所は下級裁判所である。訴えは、労働裁判所等とは異なり、労働者個人が行なうことができる。下級裁判所の判決に対しては、高等裁判所に控訴できる⁵⁷。高等裁判所の判決は、重大な法的問題があると法務大臣が認めたときに限り最高裁判所に上告できる。

一般の裁判所が管轄する場合、訴訟が終結するまで通常8か月から18か月の時間を要する⁵⁸。

(2) 当事者間の和解による解決

訴訟手続法は、訴訟の前提要件として当事者間の協議等が行なわれるべき旨規定してはいない。しかし、実際には、弁護士が司法手続に入る前に、当事者間の和解による解決を試みるのが通例である。また、訴えが提起された後においても、裁判所がまず和解による解決を試みる。当事者が裁判所に対して、和解による解決を求める場合もある。

⁵⁵労働裁判所及び労働仲裁パネル法第31条。

<http://www.arbejdsretten.dk/arbejdsretten/regler/arbejdsretsloven.aspx>

⁵⁶ ただし、労働組合が合意すれば、労働組合が当事者となりえる。

⁵⁷ デンマークには、2都市に高等裁判所が設けられている。

⁵⁸ Ret&Råd 弁護士協会ホームページ

<http://www.ret-raad.dk/Private/Brochurer/~media/7B2F09CC61204B69A02D0708C8C7347B.ashx>

5 行政機関による紛争の解決

政府は、中央苦情処理委員会(Ankestyrelsen)を設けており、雇用均等、労働安全その他雇用問題についての苦情を取り扱っている。職場の問題についてのかかなり多くの紛争が、この行政による苦情処理委員会で扱われている。

6 仲裁

(1) 一般の仲裁廷による紛争解決

個別労働紛争が一般の裁判所の管轄に服する事件については、仲裁法(1972年)の規定に基づき、両当事者が合意すれば仲裁廷に附することもできる。しかしながら、デンマークの場合、労働協約が適用される労働契約に関する紛争は、労働仲裁パネル、解雇審判所又は労働裁判所の管轄とされ、一般裁判所の管轄となる個別労働紛争は少ない。したがって、仲裁廷が扱うことのできる個別労働紛争も極めて限られたケースである。実際に就業に関し仲裁契約が締結されるのは、会社の役員やそれに準ずる者に限られる⁵⁹。

(2) 仲裁法の概要

一般の仲裁廷を利用した紛争解決においては、一般仲裁法が適用される。この場合、仲裁廷は両当事者を公平に代表するものでなければならず、仲裁人は、当事者から独立し中立的な者でなければならない。仲裁法の規定は、労働協約に関する紛争には適用されない。

7 まとめ

以上のように、デンマークでは、個別労働紛争についても、多くの場合労働協約に定められた紛争調整制度が用いられる。また、外部機関による紛争調整には、解雇審判所、労働仲裁パネル、労働裁判所が活用されている。仲裁法による仲裁については、商事紛争や建築紛争に関しては活用されているが、労働紛争に関して仲裁法が行われうるのは会社の役員やそれに準ずる者に限られ、実例も少数である。

⁵⁹ デンマーク仲裁機関によれば、その件数(2013年)は、6件とされている。

5. 韓 国

I 概要

韓国では、法律において、正当な理由なく勤労者を解雇することはできないことが定められているほか、性、国籍等を理由とする差別的な解雇などの禁止が定められている。

韓国における個別労働紛争の解決制度の特徴は、労働委員会において不当解雇等の救済制度が設けられていることであり、実際、多くの個別労働紛争が労働委員会の手続を用いて解決されている。こうしたことから、労働契約等で仲裁契約が締結される実例はない。

II 解雇に関する法規制

1 解雇について

(1) 解雇通知

韓国では、勤労基準法において、解雇は、書面により通知することが必要である。また、解雇理由及び解雇時期を書面で通知しなければならない（勤労基準法第 27 条）。解雇理由及び解雇時期は、解雇通告の際、あるいは解雇予告をするときに書面で通知する必要がある。また、解雇は、書面で通知したときに限り効力がある旨定められている（勤労基準法第 27 条）。

(2) 解雇の予告

使用者は、労働者を解雇する場合、原則として、少なくとも 30 日前に予告をしなければならないが、30 日前に予告をしなかったときには、30 日分以上の通常賃金を支給しなければならない⁶¹（勤労基準法第 26 条）。

(3) 解雇理由についての規制

韓国では、勤労基準法において、「使用者は、正当な理由なく勤労者を解雇、休職、停職、降格、減給その他の懲罰をすることはできない」と定めており（勤労基準法第 23 条）、正当

* この報告は、別途出典を示した部分を除き、韓国外語大専任教授の李鋌氏の資料に基づき作成している。

⁶¹ 勤労基準法第 110 条により、第 26 条違反の者は刑事罰として 2 年以下の懲役、または 1 千万ウォン以下の罰金に処する旨規定されている。

な理由なく労働者を解雇できない。この「正当な理由」とは、労働関係を継続し難い程度のものであることが必要であると解されている。

解雇のうち、労働者の能力等その個人的理由による「普通解雇」や労働者の非違行為による「懲戒解雇」に関しては、「正当な理由」の具体的内容について、法律上は特段の定めをしていない。

他方で、事業主の経営上の理由による解雇である「整理解雇」に関しては、勤労基準法において、次のように定められている（勤労基準法第 24 条）。

- ① 使用者が経営上理由により労働者を解雇するには、緊迫した経営上の必要がなければならない。この場合、経営悪化を防止するための事業の再編・引き受け・合併は、緊迫した経営上の必要があるものとみなす。
- ② 使用者は、解雇を避けるための努力を尽くさなければならない。合理的で公正な解雇の基準を定め、それに基づいてその対象者を選定しなければならない。この場合、男女の性別を理由に差別してはならない。
- ③ 使用者は、前項による解雇を避けるための方法及び解雇の基準等に関し、その事業又は事業場に労働者の過半数で組織された労働組合がある場合にはその労働組合に対して、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。

すなわち、整理解雇に関しては、緊迫した経営上の必要性、解雇回避の努力、公正かつ客観的な解雇対象者の選定、労働者代表との協議が必要であることが法律上定められている。そして、整理解雇の際、これらの要件を具備していれば、「正当な理由」のある解雇とみなされる旨定められているところである（勤労基準法第 24 条）。

このうち「解雇回避の努力」については、大法院（日本の最高裁判所に当たる。）の判例で、「延長労働の縮小、労働時間の縮減等件費の節減」、「新規採用の中止」、「臨時職等の再契約の停止」、「配置転換、社外派遣、転職訓練、他の職種への転換」、「一時休業（求職）」、「退職者の募集」、「事務室の規模縮小」、「役員賃金の凍結」等がこれに当たるとされている。

（４）解雇制限

勤労基準法は、業務上の負傷若しくは疾病の療養のために休業した期間及びその後 30 日間又は産前・産後の女性がこの法律により休業した期間及びその後 30 日間は、解雇できない旨定めている（勤労基準法第 23 条）。

このほか、

- ① 労働組合への加入、労働組合の設立または労働組合の業務遂行などを理由とする解雇
- ② 性別、信仰、国籍、社会的な身分を理由とする差別的な解雇や、結婚等を理由とする退職の強要
- ③ 勤労基準監督官に法律違反の事実を知らせたことを理由とする解雇は禁止されている。

また、就業規則や労働協約に解雇手続に関する定めがされている場合、これを遵守せずに行なった解雇は、違法となる。

2 違法解雇についての救済

(1) 正当な理由がない解雇に関する労働委員会による救済

イ 救済の申立

韓国における労働者の解雇に関する法制の大きな特徴として、正当な理由がない解雇に関して労働委員会による救済が受けられることがあげられる。

勤労基準法は、使用者が不当解雇等を行ったときは、勤労者は地方労働委員会に救済を申し込むことができる旨規定している（勤労基準法第 28 条）。この「不当解雇等」とは、正当な理由なく行なわれた解雇、休職、停職、降格、減給その他の懲罰を指す。

救済の申立は、不当解雇等があった日から 3 か月以内にしなければならないと定められている。

ロ 救済命令

地方労働委員会は、救済の申立がなされると、調査や審問を行い、不当解雇が行なわれたと認めるときは、使用者に対し救済命令を発する。逆に、不当解雇が行なわれたと認められないときは、棄却決定が下される。

ハ 救済方法

労働委員会の救済方法は、制度上は、第一義的には原職復帰であるが、労働者が原職復職を希望しない場合には、解雇期間中就労していれば受けることができた賃金相当額以上の補償金の支払を命じることができる（勤労基準法第 30 条）。

原職復帰の場合、原則として労働者を解雇以前の原職に復帰させることが求められるが、場合によっては、原職に類似した職に復帰させることも原職復帰として認められる。

原職復帰は履行強制金制度及び告発を通じた履行強制が図られるが、実際には履行されない場合もある。

他方で、補償金の支払が命じられる場合について、「解雇期間中就労していれば受けることができた賃金」が解雇以降いつまでの期間について認められるかに関しては、労働委員会の判定時までとされている。また、「賃金相当額」とは、勤労基準法の定める平均賃金を基準として計算される。また、将来の逸失利益は補償の対象から除外されている。

法律上は、解雇期間中就労していれば受けることができた賃金相当額「以上」と定められ、労働委員会がバックペイ以外の損失を補償することも認めているが、実務上、ほとんどのケースでは、賃金相当額と同額の命令が出され、相当額以上の支払が命じられるケースはわず

かである。

二 再審査及びと取消訴訟

地方労働委員会の救済命令又はや棄却決定に不服がある場合、当事者は、救済命令書又は棄却決定書を通知された日から 10 日以内に、中央労働委員会に再審査を申し込むことができる。

中央労働委員会の再審査決定に対し不服がある場合は、当事者は再審判証書の送達を受けた日から 15 日以内に、「行政訴訟法」の規定により訴を提起することができる。この場合の受訴裁判所は、行政裁判所である。この期間内に行政訴訟を提起されなければ、その救済命令、棄却決定又は再審査決定は、確定する。

(2) 民事裁判による救済

上記の労働委員会による救済とは別に、解雇紛争については、地方裁判所にも民事訴訟を提起することができる。

(3) 企業内における解雇紛争の予防・解決のための措置

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。また、労働組合がある場合は団体交渉を通じて、労働組合がない場合は、労使協議会を通じて、整理解雇などを始めとし、種々の紛争の解決のため、労使による話し合いが行われる場合が多い。

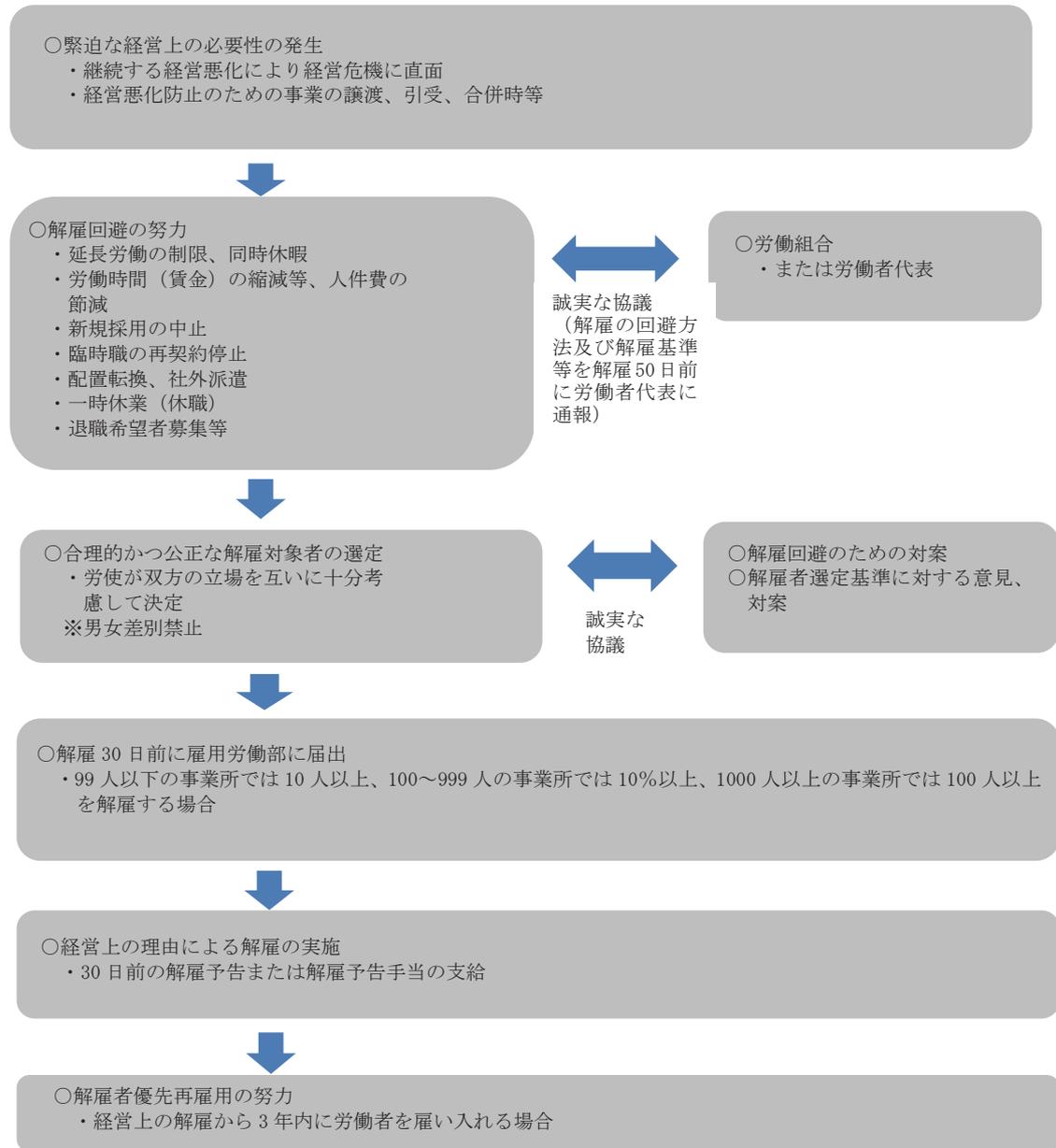
3 経営上の必要性による解雇の行政機関への届出等

事業主の経営上の理由による解雇については、上記のように、「正当な理由」のある解雇と認められるための要件が法律上定められているほか、一定規模以上の場合、解雇をしようとする日の 30 日前に雇用労働部長官に報告しなければならないこととされている。この場合の人員整理の規模については、次のように定められている（勤労基準法施行令第 10 条）。

- ・労働者数が 99 人以下の事業所において 10 人以上を解雇する場合
- ・労働者数が 100 人以上 999 人以下の事業所において 10%以上を解雇する場合
- ・労働者数が 1,000 人以上の事業所において 100 人以上を解雇する場合

経営上の必要性による整理解雇の手続については、下図のとおりである。

経営上の必要性による整理解雇（集団的解雇）の要件及び手続き



出所：韓国労働部（当時）『外国人経営者のための労務管理マニュアル（2008）年』を基に作成。

経営上の必要性による解雇については、解雇した日から3年以内に、解雇された労働者と同一業務に新たに労働者を採用しようとする場合には、解雇された労働者が希望すれば、優先的に雇用しなければならない。

4 退職金制度

韓国では退職給付（「退職給与」とも言う）については、「勤労者退職給与保障法」によって定められている。使用者は、退職給付制度を設け、退職者に対し支給しなければならない。退職給付制度には、退職金制度と退職年金制度が存在し、使用者はどちらかの制度を設けなければならないが、労働者の持続的な生活安定のためには、現在、退職年金制度が拡大されつつある状況である。なお、退職年金制度は、確定給付型と確定拠出型またその混合型等、様々な形態が存在する。

対象となるのは、全ての事業所であるが、勤続年数が1年未満の労働者と4週を平均して1週間の所定労働時間が15時間未満の労働者には退職給付制度の設定義務はない。給付水準は、退職金（最低基準）は30日分の平均賃金×勤続年数で、退職年金（最低基準）は、確定給付型では30日分の平均賃金×勤続年数、確定拠出型では積立金運用実績による。

5 雇用保険制度

労働者が失業した場合に、生活に必要な給付を実施して、労働者の生活安定と求職活動を促進するため、「雇用保険法」において、雇用保険制度を定めている。

雇用保険事業においては、①雇用安定、職業能力開発事業 ②失業給付 ③育児休業給付 ④産前産後休暇給付——等の事業がある。このうち、失業給付は、求職給付と就職促進手当に分けられるが、代表的な求職給付の場合、給付水準は、原則的に平均賃金の50%程度を90日～240日支払うよう定めている。

なお、失業給付の負担率は、賃金に対し労働者0.55%、事業主0.55%となっており⁶²、原則として自発的失業者には特別な事情がある場合を除いて受給資格はない⁶³。

Ⅲ 個別的労働関係の紛争解決の仕組み

1 概要

上記で述べたように、韓国では不当解雇等については労働委員会にその救済申立をすることができる。労働委員会は、日本と同じく、本来は、集団的労使紛争の解決を扱う機関であったが、現在では、不当解雇等の救済に関する個別労働紛争の解決も担う機関となっている。

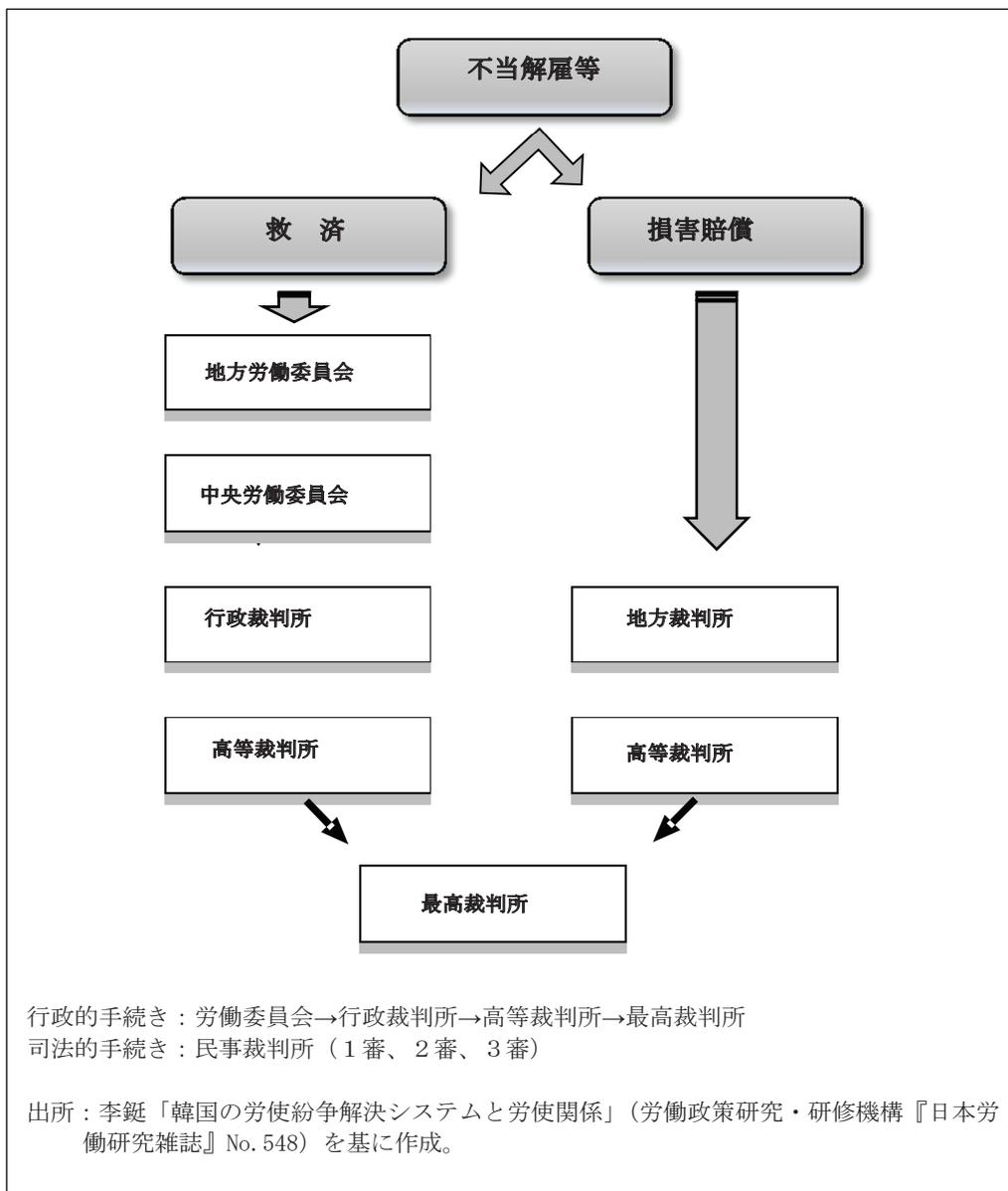
⁶² 厚生労働省『2013年海外情勢報告』

⁶³ 金明中『韓国における雇用保険制度と失業者支援政策の現状』（国立社会保障・人口問題研究所「海外社会保障研究 Summer 2013 No.183」）

裁判所における民事訴訟による紛争解決は経済的・時間的に負担が重く、より経済的かつ迅速な手続として、労働委員会による個別労働紛争の解決手続が定められた。

労働委員会における不当解雇等の救済手続は、上記のように、地方労働委員会の命令に対して不服があるときは中央労働委員会に再審査を申し立てることができる。中央労働委員会の再審査決定については、行政裁判所に取消訴訟を提起することができる。さらに、この行政裁判所の判決に不服がある場合には、高等裁判所に控訴ができ、これに対しては最高裁判所に上告ができる場合がある。

一方で、不当解雇等については、直接、地方裁判所の民事裁判手続に訴えることもできる。これら行政手続と司法手続は、並列に進めることも可能である。



2 解雇紛争・訴訟制度の根拠法及び取扱う組織

このほか、個別労働紛争に関しては、勤労監督官や雇用平等委員会等の行政機関で扱われる場合もある。これを図示すれば、次のとおりとなる。

労使紛争解決機関の種類と機能

機関の種類		機能
行政機関	労働委員会	判定業務（不当労働行為・不当解雇） 調整業務（労働争議の調停・仲裁）
	勤労監督官	勤労基準法などの違反行為の摘発・是正
	雇用平等委員会	男女雇用平等法の実現や同法上の紛争の調整
司法機関	一般裁判所	民事裁判手続き、仮処分、民事調停
	行政裁判所	行政処分の取り消し訴訟（第一審）

3 労働委員会、訴訟における費用

労働委員会における費用は無料である。

労働委員会の手続に関しては、弁護士や公認労務士(日本の社労士に該当する。)を代理人として選任することもできる。弁護士の選任費用は 500 万ウォン～1,000 万ウォン程度、公認労務士の選任費用は 300 万ウォン～500 万ウォン程度とされる。所得の低い労働者のために、「国選公認労務士制度」を利用することも可能である。

一方、労働事件を一般の民事訴訟によって解決する際には、労働委員会に比べておよそ 2 倍の時間と費用がかかるとされている。労働事件を含む一般民事事件の場合、第一審のみで 6 か月がかかり、弁護士選任費用は最低 1,000 万ウォンを要するとされる。公認労務士には訴訟代理権は認められていない。

4 取扱事件数

イ 労働委員会における個別労働紛争

単位：件

	受付 件数	処理内訳							進行中
		計	全部 認定	一部 認定	棄却	却下	取下	和解	
合 計	14,322	12,768	1,095	255	1,989	757	4,395	4,277	1,554
	12,922	11,352	1,040	209	1,993	614	3,589	3,907	1,570
中労委	2,052	1,707	309	135	669	181	319	94	345
	1,901	1,304	274	32	542	126	280	50	597
地労委	12,270	11,061	786	120	1,320	576	4,076	4,183	1,209
	11,021	10,048	766	177	1,451	488	3,309	3,857	973

資料出所：中央労働委員会「調停と審判」（2013年2月）を基に作成。

※上段は2013年、下段は2012年の統計

ロ 行政訴訟

2013年に労働委員会で判定を受けた後、行政訴訟を提起して進行された事件は443件で、このうち、労働者側が勝訴した割合は60%程であった。労働委員会の再審査が維持された割合は87%程であった。

5 仲裁

韓国においては、個別労働紛争について仲裁法による仲裁を制限する規定は設けられていない。他方で、個別労働紛争の解決に関しては、特別の手続きとして労働委員会による解決手続きが定められており、実際多くの個別労働紛争事案が、労働委員会の手続きを用いて解決されている。

こうした実情から、労働契約や就業規則において仲裁契約が締結され、私的仲裁が行なわれるような事例はない。ただし、プロフェッショナルな職業の者の契約、例えば、国際的な活動をする弁護士、トレーダー、プロスポーツ選手、芸術家等について、仲裁契約が締結される事例がみられる。

6. オーストラリア

I 解雇に関する法規制

1 概観

オーストラリアでは、2009年に連邦の公正労働法(Fair Work Act 2009)が制定され、「合理性、正当性がない又は相当でない」解雇は不公正解雇であると定められた。同法は、解雇予告期間などの労働条件の最低基準についても定めを置いている。

また、オーストラリアでは、かつては労働関係法制について大部分連邦法ではなく州法によって規律していたが、この点についても2009年公正労働法は大きな制度改革を行なっている。同法の制定により、不公正解雇に関してはオーストラリアの民間労働者のほとんどすべてが、州法ではなく連邦法によって規律されることとされた。

2009年公正労働法は、不公正解雇をはじめ個別的労働関係の調整を行う組織についても制度変更をしている。かつては、個別的労働関係の調整には州の機関(労働審判所など)が大きな役割を担っていたが、2009年公正労働法は、連邦の機関として設けられた公正労働委員会(Fair Work Commission, FWC)及び公正労働オンブズマン事務所(Office of the Fair Work Ombudsman, FW0)の設立を定めた。これらの組織が、不公正解雇をはじめ公正労働法上の権利についての紛争調整や履行の確保に当たっている。

さらに、オーストラリアでは、かつては労働条件の基準について、各州の労働審判所が産業・職業別に仲裁裁定を下し、これが、労働条件の規範として重要な役割を果たしていた。しかしこれについても2009年公正労働法は制度改正を行なった。すなわち、同法により、産業・職業別に新たに公正労働委員会が仲裁を行い、連邦共通の産業・職業別の新仲裁裁定(Modern Award)が定められた。新仲裁裁定においては、個別労働紛争の企業内の紛争解決についても規定されており、解雇問題についても原則として新仲裁裁定の定めに基づいて企業内の紛争調整がされる。

このように、現在では、連邦2009年公正労働法のもとで、不公正解雇その他解雇に関する実体法上の規範が定められ、不公正解雇に関する紛争調整を連邦公正労働委員会が行うこととされ、さらに産業・職業別に全国一本化された新仲裁裁定により企業内の紛争調整がおこなわれるなど、解雇やその紛争調整についての連邦の制度の整備が進んできている。

* この報告は、別途出典を示した部分を除き、オーストラリア公正労働委員会HP及び同委員会年次報告(Annual Report, Fair Work Commission)、“Australia Labor laws and regulations handbook”(2014)等を基に、首都大学東京の天野晋介氏に助言をいただき作成している。

2 解雇通知

(1) 解雇予告

2009年公正労働法は、書面により所定の期間の予告をしなければ、雇用を終了することができないと定めている（2009年公正労働法第117条）。予告期間は次のとおりである⁶⁵。

勤続1年以下	1週
勤続1年を超え3年以下	2週
勤続3年を超え5年以下	3週
勤続5年を超える場合	4週

45歳以上の労働者で勤続年数が2年以上の者は、これに1週間が加えられる。使用者が解雇予告をしないときは、その期間に相当する解雇予告手当を支払わなければならない。

新仲裁裁定及び企業協定において、これを上回る予告期間を定めることができる。

なお、労働者が辞職する場合については、実定法上は予告期間についての定めはないが、企業協定等において、一定の予告期間を定めることは認められている。

(2) 解雇予告の適用除外

解雇予告制度は、次の場合には適用されない（第123条）。

- ・ 労働者の重大な非行により解雇する場合
- ・ 有期労働者、日雇労働者など
- ・ 試用期間中の労働者

3 不公正解雇(unfair dismissal)

(1) 沿革

オーストラリアでは、解雇に正当理由は必要ないとのコモンロー上の原則は、漸次州法や連邦法により修正されてきた。州法では、古くから解雇に正当性が必要であると定めるものがあつた。また、連邦においても、1993年労使関係改革法(Industrial Relations Reform Act 1993)において、実定法上の不公正解雇に関する制度が設けられた。さらに、1996年労働関係法(Workplace Relations Act 1996)では、「合理性・正当性がない又は相当でない(harsh, unjust or unreasonable)」解雇は不公正解雇として救済が与えられるべき旨規定された。さらに、2009年には、連邦公正労働法(Fair Work Act 2009)が定められ、不公正解雇からの労

⁶⁵ オーストラリアでは、元来、期間の定めのない雇用契約はコモンロー上相当期間の予告により解除できるとされ、また、具体的な予告期間は、労働協約や労働審判所の仲裁裁定において定められるケースが多かった。2009年公正労働法により全国最低基準として予告期間が定められ、現在の新仲裁裁定の規定では、予告期間は、この全国最低基準の定めによるとしている。

働者の保護及びその救済方法に関して規定がなされた。公正労働法の規定は、オーストラリアのほとんどすべての民間企業の労働者、連邦政府公務員及び一部の州の公務員に適用される⁶⁶。

(2) 概要

2009年公正労働法は、不公正解雇に関する規定を設け、この規定の対象となる「解雇」や「不公正」の意義、適用される労働者の範囲などについて定めている。また、不公正解雇の救済は、公正労働委員会(Fair Work Commission, FWC)が行なうことやその救済方法、救済手続なども定めている。

(3) 公正労働法による不公正解雇制度が適用される範囲

2009年公正労働法の不公正解雇に関する規定は、国の個別労働紛争解決システム(national workplace relation system)が適用される労働者に適用される。具体的には、ほとんどすべての民間労働者⁶⁷及び連邦公務員及び一部の州においては地方公務員にも適用される⁶⁸。

(4) 「不公正」の意義

2009年公正労働法は、「合理性、正当性がない又は相当でない(harsh, unjust or unreasonable)」解雇を同法上の不公正解雇であると定義している(第385条)。ただし、小規模企業が行なった解雇のうち小規模企業解雇規則に定める要件が満たされている場合や、整理解雇のうち公正労働法の定める要件が満たされている「正規」のもの(genuine redundancy)である場合は不公正解雇でないものと扱われる。

「合理性・正当性がない又は相当でない」解雇か否かの判断には、次の事項が勘案される(第387条)。

- ① 労働者の能力又は行為に関する有効な解雇理由が存在するか
- ② 解雇理由の労働者への通告を行なったか
- ③ 労働者への弁明の機会の付与を行なったか
- ④ 労使間の協議の際の第三者の立会いを合理的理由なく拒否していないか
- ⑤ 労働者の能力を理由とする場合、事前に警告を行なったか
- ⑥ 企業規模からみて、解雇手続の実施がどの程度経営に影響するか

⁶⁶ 2006年の制度改正で、不公正解雇の救済は100人以下の企業には適用しないことや、個別労働契約で州法の労働保護規定を適用しないことを定めることができることが定められたが、これらの規定は、公正労働法の施行とともに廃止されている。

⁶⁷ 西オーストラリア州では、商事会社及び金融関係企業の労働者にのみ適用される。これ以外の州では、すべての民間企業の労働者に適用される。

⁶⁸ 連邦公正労働法が適用されない地方公務員については、州独自の不公正解雇に関する法律が適用される場合がある。

- ⑦ 企業の労務担当者の能力
- ⑧ その他の公正労働委員会が関連があると認める事項

(5) 不公正解雇の対象となる「解雇」

不公正解雇の対象となる解雇には、使用者の意思による雇用終了、すなわち一般的な意味での解雇のほか、労働者が使用者の行為の結果として辞職を余儀なくされた場合（例えば、退職を強要された場合、激しいいじめにより退職を余儀なくされた場合、一方的な労働条件の変更により退職を余儀なくされた場合）も含まれる。他方で、有期契約の期限満了のような場合は、公正労働法上の解雇に該当しない。（第 386 条）

(6) 公正労働法の不公正解雇の対象となる労働者

公正労働法による不公正解雇からの保護を受けることができるのは、一定期間の勤続年数を有する者である。小規模企業（15 人未満の労働者を雇用する企業）以外の労働者の場合、勤続 6 か月、小規模企業の労働者の場合は、1 年以上の勤続が必要である。

また、年間賃金総額が一定額（2014 年 7 月現在 133,000 オーストラリアドル）以上の労働者で、産業別・職業別裁定 (Modern Award) 又は企業別協定 (enterprise agreement) が適用されていないものにも、この制度は適用されない。

(7) 小規模企業解雇規則 (Small Business Fair Dismissal Code)

小規模企業解雇規則は、公正労働法に基づき、雇用・労働関係担当大臣により定められ、2009 年より施行されている。この規則は、15 人未満の労働者を雇用する企業に適用される。

小規模企業解雇規則によれば、小規模企業は、窃盗、詐欺等労働者の重大な非行により即時解雇する場合を除き、労働者に対して予め解雇する可能性がある旨警告しなければならない。この警告は、労働者の非行や能力不足に関する正当な理由のあるものでなければならない。使用者は労働者に弁明の機会及び行為の改善の機会を付与しなければならない。弁明の際には、第三者の立会を認めなければならない。

労働者が不公正解雇に関する救済を求めた場合、小規模企業が小規模企業解雇規則に定めるこのような事項を遵守していると認められる場合には、不公正解雇とはならない。

4 不公正解雇の救済

(1) 管轄

2009 年公正労働法の不公正解雇に関する救済は、公正労働委員会 (Fair Work Commission, FWC) が行なう。

(2) 救済の申立

2009年公正労働法は、解雇された労働者は公正労働委員会に救済を求めることができる旨定めている（第394条(1)）。

不公正解雇に関する救済申立ては、解雇が効力を発生した日から21日以内に行なわなければならない。ただし、申立期間の徒過の理由など諸般の事情からやむをえないと認められる場合には例外的に期限を過ぎていても公正労働委員会が救済申立を受理することが認められている。（第394条(2)）

申立の際には、原則として規則で定める額（2014年現在67.20オーストラリアドル）の申立料の支払が必要である（第395条）。

救済申立は、所定の様式に所要事項を記入して、eメール、電話、ファックス、郵送、あるいは直接公正労働委員会の事務所に提出することにより行なうことができる。

(3) 救済方法

2009年公正労働法は、不公正解雇に関する救済は、原職復帰又は補償金の支払である旨定めている（第390条(1)）。法律上は、原職復帰が基本的な救済方法であり、補償金の支払は、「原職復帰が適当でなく、かつ、当該事案に関する諸事情に照らし補償金の支払が適当と認められる場合に限り、命ずることができる」とされている（第390条）。

イ 原職復帰

原職復帰は、労働者が解雇されていた際の配置場所、又は、労働条件がそれより下回らない他の配置場所に復帰させることを命ずるものである（第391条(1)）。

原職復帰の救済命令を行なう場合、これと同時に、雇用を継続させることや、解雇から原職復帰までの賃金相当額の補填を命ずることができる（第391条(1)）。

ロ 金銭補償

金銭補償は、原則復帰に代わるものとして行なわれる救済命令である（第392条(1)）。

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（第392条(2)）。

- ① 救済命令の企業経営に及ぼす影響度合
- ② 労働者の勤続年数
- ③ 労働者が解雇されなかったと仮定した場合に受け取ることができたと推定される給与額
- ④ 労働者が損害を少なくするための努力を行なったか
- ⑤ 労働者の中間収入
- ⑥ その他公正労働委員会が関連があると認める事項

解雇が労働者の非行に原因がある場合には、公正労働委員会は補償額から相当額を差し引かなければならない。また、精神的損害は補償の対象とはされない。

補償額は、労働者の解雇前 26 週分の賃金相当額以内でなければならない（第 392 条(6)）。加えて、年間賃金総額に関する上限額（133,000 オーストラリアドル）の半額、すなわち、66,500 オーストラリアドル以内でなければならないとされている（2014 年 7 月現在）（第 392 条(5)）。

（４）不公正解雇の審理手続

労働者から不公正解雇の救済申立があった場合、公正労働委員会はあっせんを行ない両当事者が合意することによって紛争が解決されるよう努める。申立があっせんで解決できなかった場合には、聴聞が行われ、委員会の決定が行われる。公正労働委員会の決定は、両当事者を法的に拘束する。公正労働委員会の決定については、例外的に、再審査を行う場合がある。再審査は委員 3 人の委員会により行なわれる。この再審査決定にも不服の場合、当事者は連邦裁判所に訴訟を提起することができる。公正労働委員会の不公正解雇審理手続を経ずに直接裁判所に救済を求めることはできない。公正労働委員会の決定に使用者が従わない場合は、労働者は連邦裁判所に、その履行確保を求める訴えを起こすことができる。

（注）不公正解雇の審理手続の公正労働委員会の審理手続の詳細は、II を参照されたい。

（５）公正労働委員会における不公正解雇の救済の実情

イ 公正労働委員会における不公正解雇事案の処理状況

表 6-1 のとおり、不公正解雇の救済は、多くの場合、補償金により行なわれ、原職復帰が認められるケースは比較的少数である。

表 6-1 公正労働委員会における不公正解雇事案の処理状況
(委員会の決定が行われたもの)

	件数	割合(%)
棄却	1,008	84
認容	192	16
補償金	150	13
原職復帰	9	1
原職復帰及びバックペイ	25	2
特段の救済措置なし	8	1
合計	1,200	100

資料出所：公正労働委員会 RESULTS & OUTCOMES
2013 年 7 月 1 日から 2014 年 6 月 30 日までの数値

ロ 補償金の額

表 6-2 は、公正労働委員会における不公正解雇事案における補償金の額を示したものである。補償金の額は、小額のケースから比較的多額のものまで、なだらかに分散している。

表 6-2 公正労働委員会における不公正解雇事案における補償金の額

	件数	構成比(%)
補 償 金	150	78
\$0-\$999	7	4
\$1000-\$1999	9	5
\$2000-\$3999	20	10
\$4000-\$5999	18	9
\$6000-\$7999	12	6
\$8000-\$9999	17	9
\$10,000-\$14,999	18	9
\$15,000-\$19,999	8	4
\$20,000-\$29,999	13	7
\$30,000-\$39,999	8	4
\$40,000-最高限度額	10	5
逸失賃金なし	4	2
不明	6	3
原職復帰	9	5
原職復帰およびバックペイ	25	13
\$0-\$999	0	0
\$1000-\$1999	1	1
\$2000-\$3999	2	1
\$4000-\$5999	1	1
\$6000-\$7999	2	1
\$8000-\$9999	1	1
\$10,000-\$14,999	1	1
\$15,000-\$19,999	3	2
\$20,000-\$29,999	1	1
\$30,000-\$39,999	1	1
\$40,000-最高限度額	4	2
逸失賃金なし	4	2
不明	4	2
特段の救済措置なし	8	4
合 計	192	100

資料出所：公正労働委員会 RESULTS & OUTCOMES
2013年7月1日から2014年6月30日までの数値

5 公正労働法による労働者の一般的保護制度

人種・性等による差別的解雇、労働組合員であることなどによる解雇等に関しては一般的保護(general protections)の一環として公正労働法に基づく保護を受けることができる。

すなわち、2009年公正労働法は、労働者についての一般的な保護としていくつかの事項を定めた（第334～359条）。一般的な保護の対象となる事項は、①労働者の職場における権利（workplace right. 労働関係法令、裁定、職場における文書により定められた労働者の権利義務、労働関係法に基づき救済を申し立てる権利、職場における不服申立の権利）を有することならびにその行使、②結社の自由に関する権利、③人種・性・年齢・障害・婚姻・家族的責任・妊娠・宗教・政治的信条等により差別されないこと、④病気による一時休業できること、⑤雇用契約であるのに請負契約と偽装されないことなどである。一般的保護制度は国の個別労働紛争解決システムの適用される労働者に限り適用される。使用者が一般的保護に反する行為をした場合、労働者は、公正労働委員会に救済の申立をすることができる。したがって、解雇が一般的保護に反する行為に当たる場合は、この制度を用いて救済申立ができることになる。

この申立は、勤続年数にかかわらず行うことができる。申立は原則として解雇が効力を発生した日から21日以内に行なわなければならない。

公正労働委員会の仲裁裁定では、原職復帰、補償金の支払、バックペイ、雇用を継続すべきことなどを命ずることができる。

（注）不公正解雇の審理手続の公正労働委員会の審理手続の詳細は、IIを参照されたい。

6 違法な雇用終了(unlawful termination)

国の個別労働紛争解決システムが適用されない労働者（例えば、ニューサウスウェールズなど一部の州の地方公務員）であっても、公正労働法に定める特定の理由による解雇は、連邦公正労働委員会に救済の申し立てをすることができる（第772条）。対象となるのは、病気による一時休業、労働組合の組合員であること又はその活動、労働組合の組合員でないこと、行政機関への苦情申立、人種・性・年齢・障害・婚姻・家族的責任・妊娠・宗教・政治的信条等を理由とするもの、妊娠出産休業期間・育児休業期間中であることなどを理由とする雇用の終了である。この場合州法による救済も受けられる場合もあるので、労働者はどちらの機関の救済を求めるか選択をすることになる。

7 人員整理

（1）人員整理と不公正解雇の関係

公正労働法は、人員整理のうち正規のもの（正規の人員整理、genuine redundancy）については、不公正解雇とはならないとしている（第389条）。

正規の人員整理とは、次のとおり定義されている（第389条）。

- ① 当該企業の運営上、人員整理の対象となる労働者の仕事が不要となっていること

- ② 当該企業に適用される新仲裁裁定又は企業協定の定めに従って必要な協議を行なっていること

他の労働者を当該仕事のために雇入れたり、労働者を他の適当な仕事に配置転換しないような場合は、正規の人員整理とはならない。

(2) 人員整理についての協議

新仲裁裁定や認証された企業協定には、人員整理の際の労使間の協議手続が定められている。

これらの規定では、通常次のような事項が規定されている。

- ・ 労働者に重大な影響を及ぼすと見込まれる生産、組織、技術などの重要な変更を行なう場合、使用者は関係労働者及びその代表に通知をしなければならないこと
- ・ 使用者はこの重大な影響について労働者及びその代表と協議しなければならないこと
- ・ 使用者は労働者に対する影響を回避、軽減する方法についても協議を行ない、労働者及びその代表の求める措置についても考慮しなければならないこと

(3) 剰員整理手当

労働者は、当該労働者の仕事の消失により使用者の発意により雇用が終了した場合や、企業が倒産した場合には、剰員整理手当の支払いを受けることができる（第 119(1)条）。

剰員整理手当の最低額は、当該労働者の週の所定賃金に、次の表（表 6-3）のとおり定められた週数を乗じた額である（第 119(2)条）。

表 6-3 人員整理解雇の手当額

勤続期間	支給週数
1年以上2年未満	4週間
2年以上3年未満	6週間
3年以上4年未満	7週間
4年以上5年未満	8週間
5年以上6年未満	10週間
6年以上7年未満	11週間
7年以上8年未満	13週間
8年以上9年未満	14週間
9年以上10年未満	16週間
10年以上	12週間

この規定は、国の個別労働紛争解決システムが適用される労働者に適用される。また、勤続年数が1年未満の労働者や小規模企業（労働者数が15人未満）の労働者には適用されない（第121条）。

II 個別的労働関係の紛争解決の仕組み

1 概観

オーストラリアでは、従来、個別労働紛争の解決は、主として州の機関が行なっていたが、連邦の2009年公正労働法により、国の個別労働紛争解決システム(national workplace relation system)が設けられ、連邦に大幅に権限が移管された。

国の個別労働紛争解決システムは、ほとんどすべての民間労働者及び連邦公務員及び一部の州においては地方公務員にも適用される。

不公正解雇等を規定す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い、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にのみ認められる。

国の個別労働紛争解決システムが適用されない労働者に対しては、州法の不公正解雇に関する規定を根拠に、州の機関が救済を行なう。

年齢、性、人種等に関する差別禁止については、連邦と各州の双方が法律を定めており、その救済を図るための機会均等委員会も連邦と州の双方に設けられている。

2 公正労働委員会(Fair Work Commission, FWC)

(1) 概要

公正労働委員会は、公正労働法に基づき設けられた個別的労働紛争を扱う連邦政府の審判所(tribunal)である。2009年公正労働法は、当初、「フェアワークオーストラリア」(Fair Work Australia)という組織を設けたが、2012年に現在の名称に改められた。フェアワークオーストラリアは、2009年の公正労働法の制定時に、オーストラリア労働委員会(Australian Industrial Relations Commission)を承継して設置された組織である。公正労働委員会は個別労働紛争だけでなく、集団的労働紛争の調整、最低賃金の決定、新仲裁裁定(Modern Award)、企業協定(enterprise agreement)の審査なども行う。

(2) 公正労働委員会の設置、管轄

公正労働委員会は、2009年公正労働法に基づき設置されている機関であり、同法第573～

678 条に、その組織、管轄事項、手続などが規定されている。

公正労働委員会が扱う個別労働紛争は、主として次の紛争である。

① 不公正解雇

公正労働法に定める不公正解雇等。公正労働法に定める不公正解雇は、国の個別労働紛争解決システムが適用される労働者にのみ適用されるので、同制度が適用される労働者の申立について、公正労働委員会は紛争処理を行う。

② 労働者の一般的保護制度。公正労働法に定める労働者の一般的保護制度も国の個別労働紛争解決システムが適用される労働者に適用される。労働者の職場における権利、結社の自由、人種・性・年齢等に関する雇用均等などは一般的保護制度の対象とされているので、これらに反する行為を使用者が行った場合、労働者は、公正労働委員会に申立ができる。国の個別労働紛争解決システムの対象外の労働者についても、違法な雇用終了に該当する場合は、公正労働委員会に申立ができる。

③ いじめいやがらせ（公正労働法第 789FC 条）。2014 年に新たに公正労働委員会が扱う個別労働紛争の対象事項として追加された。

④ 仲裁裁定(award)又は企業協定(enterprise agreement)などにおいて、個別的労働紛争の処理を公正労働委員会が行う旨定めがある場合（公正労働法第 738 条）。オーストラリアでは、産業・職業別に賃金や労働条件に関する公正労働委員会の仲裁裁定が定められている（注）。また、企業単位で、賃金や労働条件に関する協定を定めることも可能である。こうした仲裁裁定や企業協定において、個別紛争の調整を公正労働委員会が行う旨定めている場合には、公正労働委員会は仲裁裁定や企業協定に定めるところにより当該紛争を取り扱う。

（注）2009 年公正労働法は、新たに、新仲裁裁定(Modern Award)の制度を設けた。従来、オーストラリアでは、州ごとに、州の労働委員会の仲裁裁定により、産業・職業別の賃金や労働条件に関する定めがなされていた。このような州ごとに分立した規範を全国的に統一するために、2009 年公正労働法は新仲裁裁定の制度を設けた。新仲裁裁定は、産業・職業別に、公正労働委員会が定める。現在では、オーストラリアのほとんどの産業・職業について新仲裁裁定が定められている。この新仲裁裁定においては、一般に、仲裁裁定に関する事項及び 2009 年公正労働法に定める労働基準(National Employment Standards)に関する個別労働紛争について、職場での紛争解決ができない場合、公正労働委員会において紛争の解決を行う旨定めている。この場合、個々の労働者も公正労働委員会に申立を行うことができる。

また、こうした産業・職業別の仲裁裁定にかえて、個別の企業において労働者の代表と企業協定(enterprise agreement)を締結することも認められている。企業協定は、全体として仲裁裁定の定める労働条件を上回るものでなければならない。企業協定については公正労働委員会の認証の手続きがある。この認証を受けると、当該企業には企業協定が適用され、新仲裁裁定の適用が排除される。企業協定においても、新仲裁裁定同様、公正労働委員会における紛争解決

の定めがされる（「7 企業内における紛争解決手続」参照）。

（3）公正労働委員会の組織

公正労働委員会の委員は、オーストラリア政府の推薦により、オーストラリア総督が任命する。公正労働委員会の委員は、委員長、副委員長（2人）、委員長代理、委員、専門委員（6人）により構成される（第575条）。公正労働法は、公正労働委員会の委員について、そのポジションごとに必要な資格を定めている。例えば、委員長や副委員長は、連邦裁判官又は労使関係、法律もしくは経済産業に知識経験のある者から選任されなければならない旨定められている（第627条）。実際には、公正労働委員会の委員は、裁判官、労働組合、使用者団体、人事労務の専門家、政府職員などから選任されている。

個別労働紛争の調整については、委員の中から候補者名簿（panel）が作成され、候補者名簿の中から事案ごとに担当委員が定められる。

（4）公正労働委員会の手続

イ 不公正解雇の場合

労働者から不公正解雇の救済申立があった場合、公正労働委員会ではできるだけ両当事者が合意することによって紛争が解決されるよう努める。

審理手続の流れは次のとおりである。

公正労働委員会は、救済申立がなされると、まず、申立が有効かどうか確認するとともに、使用者に救済申立が行われた旨通知する。次に、委員会のあっせん員によるあっせんが試みられる。あっせんで解決できない場合は、聴聞が行われ、委員会の決定が行われる。

当事者双方の主張を明確化し論点整理を容易にするため、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。

（イ） あっせん

委員会のあっせんは、非公式な手続により、通常は非公開で行われる。あっせんの方法は事案によって様々であるが、通常は、①あっせん制度についての説明、②当事者双方からの事情の聞き取り、③質疑及び協議、④あっせん員による解決への援助、例えば争いのない事実の確認、解決のための選択肢の提示、解決策の勧奨、合意文書作成の援助、といった手順で行われる。あっせんは、通常は電話により行われている⁶⁹。救済申立のうちの80%以上があっせんで解決している。

（ロ） 委員会の聴聞

申立があっせんで解決できなかった場合、使用者が公正労働法の適用に異議を唱えた場合、

⁶⁹ あっせんのうち90%以上が、電話により行われている。Unfair dismissal conciliation research, Fair Work Commission, 19 November 2010

あるいは、使用者があっせんを行うことを拒否した場合には、委員会による聴聞(confERENCE, hearing)が行われる。

聴聞には、コンファレンスとヒアリングがある。コンファレンスは、当事者、すなわち申立人(労働者)、被申立人(使用者)、双方の代理人及び証人のみが参加して、非公開で行われるものである。ヒアリングはコンファレンスに比べると公式的な手続を用いて行われるもので、原則として公開であり、対審で行われる。

聴聞の際には、労働者及び使用者双方とも定められた文書を提出しなければならない。

労働者(申立人)は、申立に関する事実関係(解雇に関する事実関係など)を定められた様式に記載して提出するとともに、証拠書類なども提出しなければならない。

使用者(被申立人)も、申立を受けた事項についての事実関係(解雇に関する事実関係など)を定められた様式に記載して提出するとともに、証拠書類なども提出しなければならない。

(ハ) 公正労働委員会の決定

聴聞が終了すると、決定(decision)が下される。公正労働委員会の不公正解雇の審理手続は仲裁(arbitration)の性格を有するものであり、その決定は、両当事者を法的に拘束する。

ロ 一般的保護制度の場合

公正労働委員会への申立が一般的保護制度に関するものであるときは、コンファレンスが行なわれる。コンファレンスは、両当事者の出席を求めて行う場合もあれば、電話で行われることもある。コンファレンスは、非公式の手続で、非公開で行われる。コンファレンスは、あっせん又は調停の性格を有するものであり、委員は、その意見を述べたり、解決策を勧奨することはあるが、当事者を法的に拘束する裁定を下すことはない。解雇に関する一般的保護制度に関する紛争がコンファレンスで解決されなかった場合、公正労働委員会は、調整不調である旨の確認書を発行する。

一般的保護制度の救済申立が解雇に関するものであるときは、両当事者が合意した場合には、紛争を公正労働委員会の仲裁手続に付託することもできる。公正労働委員会の仲裁裁定では、原職復帰、補償金の支払、バックペイ、雇用を継続すべきことなどを命ずることができる。

ハ 違法な雇用終了の場合

公正労働委員会への申立が違法な雇用終了に関するものであるときは、コンファレンスが行われる。コンファレンスはあっせん又は調停の性格を有するもので裁定は出さない。その手続は、非公式で非公開である。

(5) 手数料

公正労働委員会 に不公正解雇、労働者の一般的保護制度、違法な雇用終了、いじめいやがらせに関する救済の申立をする場合には、67.20 オーストラリアドルの手数料の支払が必要である。

(6) 決定に対する再審査申立

公正労働委員会の不公正解雇の決定は最終のものであり、原則として再審査の申立は認められないが、例外的に、決定に法律又は重大な事実誤認があり再審査を認めることに公益性がある場合には、委員会は特別に再審査を許可することができる(第400条)。この場合3人の委員により審理が行われ決定が下される。この再審査決定に不服の場合、当事者は連邦裁判所に訴訟を提起することができる。

(7) 裁判所との関係

2009年公正労働法に定める不公正解雇や一般的保護制度等についての救済申立は、まず、公正労働委員会に対して行わなければならない、直接連邦裁判所に訴訟を提起することはできない。

不公正解雇については、原則として、公正労働委員会の再審査決定に不服のある場合、裁判所に訴えを起こすことができる。一般的保護制度については、公正労働委員会がコンファレンスを行い、調整不調である旨の確認書を発行した場合に限り、連邦裁判所に訴えを起こすことができる。解雇以外の一般的保護制度に関する紛争の場合にはこのような制限はない。

(8) 履行の確保

公正労働委員会の決定に使用者が従わない場合は、労働者は連邦裁判所に訴えをおこすことができる。連邦裁判所は、使用者に対して、差し止め命令(injunction)、補償金の支払、原職復帰を命ずることができる(第545条)。また同時に、連邦裁判所は使用者に対し一定額の罰金の支払を命ずることもできる(第546条)。

(9) 制度の運用状況

イ 申立件数

公正労働委員会に対する不公正解雇及び一般的保護制度に関する救済申立件数は、次の表6-4のとおりである。

表 6-4 不公正解雇及び一般的保護制度に関する救済申立件数

不公正解雇	14,796 件
一般的保護制度（解雇事件）	2,879 件
一般的保護制度（解雇事件）同意による仲裁	8 件
その他の一般的保護制度	779 件
公正労働委員会に対する申立総数 （集团的労使関係に関するものを含む）	37,066 件

（資料出所：公正労働委員会年次報告 2013-14 表 K1, K4）

ロ 不公正解雇事案の処理状況

不公正解雇については、下記のように、あっせん手続において終結しているケースが多く、決定・命令が下される案件は全体の 1 割に満たない（表 6-5）。

表 6-5 不公正解雇事案の処理状況

あっせん前に終結	2,273 件
あっせんにおいて終結	8,659 件
あっせんから聴聞の間に終結	2,475 件
聴聞後の取下げ	41 件
決定・命令	1,200 件
合 計	14,648 件

（資料出所：公正労働委員会年次報告 2013-14 表 K9）

3 公正労働オンブズマン事務所 (Office of the Fair Work Ombudsman, FWO)

公正労働オンブズマン事務所は、2009 年公正労働法により設けられた連邦政府の機関であり、連邦の労働関係法違反の調査監督を行うほか、労働関係法に関する情報提供・助言、を行う。公正労働オンブズマン事務所には労働監督官が所属している。また、公正労働オンブズマン事務所は、労働者からの賃金、休暇その他の労働条件について申告に基づき紛争解決を行う。申告を行うことができるのは、国の個別労働紛争解決システムの対象となる労働者である。取り扱う事案は、公正労働法が全国労働基準(National Employment Standards)として定める賃金、労働時間、休暇などに関するもの（これに相当する新仲裁裁定や企業協定も含む。）である。実際には、賃金不払、年次有給休暇、解雇予告手当などが多い⁷⁰。公正労働

⁷⁰公正労働オンブズマン事務所年次報告書（2013 - 2014）

オンブズマン事務所は、不公正解雇、いじめいやがらせやハラスメントに関する調査は行わない。

公正労働オンブズマン事務所は、使用者の公正労働法等についての違反に関して是正の勧告を行うほか、使用者が継続的に重大な法令違反を故意に犯している場合には、履行確保を図るため自ら裁判所に訴えを提起する。

4 オーストラリア機会均等委員会 (Australian Human Rights Commission)

オーストラリア機会均等委員会は、オーストラリア機会均等委員会法 (Australian Human Rights Commission Act 1986) に基づき設置された連邦の委員会である。オーストラリア機会均等委員会は、年齢差別禁止法 (Age Discrimination Act 2004)、障害差別禁止法 (Disability Discrimination Act 1992)、人種差別禁止法 (Racial Discrimination Act 1975)、性差別禁止法 (Sex Discrimination Act 1984) に基づき、年齢、障害、人種、性差別に関する救済申立を取り扱う。また委員会は、雇用に関する性指向、労働組合活動、政治的信条、宗教に関する差別も扱う。さらに、これらに関するハラスメント、いじめいやがらせも取り扱う。

委員会は、救済申立があると調査を行ったうえ、あっせんを行う。あっせんは非公開で行われ、両当事者が出席して行われる場合もあれば電話で行われる場合もある。

申立人は差別禁止法に基づき直接裁判所に訴訟を提起することはできず、まずオーストラリア機会均等委員会に救済申立を行う必要がある。あっせんが不調に終わった場合には、連邦裁判所又は連邦巡回裁判所に訴えを起こすことができる。この訴えは、あっせん不調後 60 日以内に行わなければならない。雇用に関する性指向、労働組合活動、政治的信条、宗教に関する差別については、あっせんが不調に終わった後に裁判所に訴える手続は設けられていない。

5 州の機関

オーストラリアでは、各州も、不公正解雇や差別禁止についての州法個別労働紛争を扱う機関を設けている。

例えば、ニューサウスウェールズ州では、1996 年労使関係法 (Industrial Relations Act 1996) において不公正解雇に関する規定が設けられている。この規定は、国の個別労働紛争解決システムが適用されない労働者 (ニューサウスウェールズ州の場合は地方公務員) に適用される。同法に関する救済申立は、ニューサウスウェールズ州労働委員会 (Industrial Relations Commission of NSW) に対して行う。

また、雇用差別については、1997 年雇用差別禁止法 (Anti-Discrimination Act 1977) が定められており、ニューサウスウェールズ州差別禁止委員会 (Anti-Discrimination Board of

NSW)があっせんを行う。あっせん不調の場合は、州裁判所（ニューサウスウェールズ州民事行政審判所行政機会均等部 (NSW Civil and Administrative Tribunal Administrative and Equal Opportunity Division)）に訴えを起こすことができる。

雇用差別に関しては、労働者は、オーストラリア機会均等委員会、州の差別禁止委員会のどちらにも救済を申し立てることができる。さらに公正労働法の一般的保護制度を用いては公正労働委員会に申立をすることもできる。3つのうちどの機関を選択するかは、当事者に委ねられている。

6 連邦裁判所

オーストラリアにおいて個別労働紛争に関する訴訟は、連邦裁判所 (Federal Court of Australia) 及び連邦巡回裁判所 (Federal Circuit Court) の双方において扱われる。

連邦裁判所は、民事及び刑事双方を扱う初級裁判所である。連邦巡回裁判所は、家事事件や少額訴訟を扱う裁判所であるが、2009年公正労働法の施行とともに「公正労働部」 (Fair Work Division) が設けられ、不公正解雇等公正労働法に関する訴訟はこの公正労働部において取り扱われている。

連邦裁判所及び連邦巡回裁判所において扱われる個別労働紛争に関する事案は、主として、次のものである。

- ① 不公正解雇について公正労働委員会の行った決定・命令を不服であるとする訴え
- ② 公正労働委員会のあっせんで解決できなかった一般的保護制度に関する訴え
- ③ オーストラリア機会均等委員会のあっせんで解決できなかった差別禁止に関する訴え
- ④ 全国労働基準に定める賃金、労働時間、休暇などの権利（これに相当する仲裁裁定や企業協定も含む。）の実行確保についての訴え

オーストラリアでは、不公正解雇についての争訟は、直接連邦裁判所や連邦巡回裁判所ではなく公正労働委員会に申立をする必要があり、また、公正労働委員会の決定・命令は、当事者を法的に拘束する。したがって、連邦裁判所や連邦巡回裁判所に対する不公正解雇事案の訴えは、実際上は「第二審」に当たる。一般的保護制度については、公正労働委員会はあっせんを行なうに止まるので、連邦裁判所や連邦巡回裁判所への訴えは、初級審である。差別禁止に関する訴えも、これと同様初級審である。

実際、連邦裁判所や連邦巡回裁判所における訴訟件数は、公正労働委員会に対する申立件数に比べると、非常に少ないものとなっている(表 6-6、6-7)。

表 6-6 連邦裁判所における労働関係紛争取扱事件数

	新受	終結
公正労働・労働関係	250	180
機会均等	—	35

資料出所：連邦裁判所年次報告書 2013-2014

注：「公正労働・労働関係」には、不公正解雇、一般的保護制度以外の事件も含まれる。

表 6-7 連邦巡回裁判所における労働関係紛争取扱事件数

	新受	終結
公正労働・労働関係	935	793
機会均等	79	93

資料出所：連邦巡回裁判所年次報告書 2013-2014

注：「公正労働・労働関係」には、不公正解雇、一般的保護制度以外の事件も含まれる。

連邦裁判所や連邦巡回裁判所が事案の処理をする際にも、調停による両当事者間の合意により、最終的な判決によることなく解決することが目指されている(表 6-8)。

表 6-8 連邦裁判所及び連邦巡回裁判所において調停を行なった件数

	連邦裁判所	連邦巡回裁判所
公正労働・労働関係	165	418
機会均等	26	63

資料出所：連邦裁判所年次報告書 2013 - 2014、連邦巡回裁判所年次報告書 2013 - 2014

注：「公正労働・労働関係」には、不公正解雇、一般的保護制度以外の事件も含まれる。

7 企業内における紛争解決手続

イ 新仲裁裁定に基づく個別紛争解決手続

オーストラリアでは、前述のように、公正労働委員会が産業・職業別に新仲裁裁定を定めており、労働者の多くはいずれかの新仲裁裁定の適用を受けている。

2009年公正労働法は、新仲裁裁定において、当該裁定及び全国労働基準にかかる個別労働紛争の解決手続について定めなければならない旨規定している(公正労働法第164条)。個々の新仲裁裁定においては、通常、次のような定めがされている。

- ・ 労働者の苦情は、まず、その監督者と話し合うことにより解決を試みる
- ・ 監督者との話合で紛争が解決しない場合は、より上級の管理者と協議することに解決を試みる
- ・ これらの企業内の手続で紛争が解決しない場合には、労働者は公正労働委員会に紛争

の解決を申し立てることができること

- ・ 労働者及び使用者は、この紛争処理手続過程において、代理人または補助者を指名することができること
- ・ 企業内における手続で紛争が解決しない場合は、公正労働委員会のあつせん、調停、又は同意に基づく仲裁に紛争解決を図ること

ロ 企業協定に基づく紛争解決手続

公正労働委員会は企業協定の認証の際に、新仲裁裁定と同様の個別紛争調整規定を設けることを求めている。

8 仲裁

以上述べてきたように、オーストラリアでは、公的機関によるあつせんや仲裁により、個別労働紛争の調整が図られてきた。現在では、不公正解雇については、公正労働委員会が決定（救済命令）を行なうが、これは仲裁裁定の性格を有するものである。また、新仲裁裁定等において、個別労働紛争の解決手続が定められているが、ここでも、企業内で紛争が解決できないときは、公正労働委員会の調整（同意による仲裁を含む。）により、紛争解決を図ることが定められている。

こうしたことから、オーストラリアでは、個別労働紛争の解決に関し、私的仲裁が用いられることはないのが実情である。