

解雇等無効判決後における 復職状況等に関する調査

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training



解雇等無効判決後における 復職状況等に関する調査

ま え が き

本調査シリーズは、厚生労働省の要請を受けて当機構が実施した「解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査」の結果をとりまとめたものである。

本調査にご協力いただいた弁護士団体の方々、ご回答いただいた弁護士の方々にはこの場を借りて改めて感謝申し上げたい。本調査シリーズが、解雇の金銭救済制度を始めとする労働政策をめぐる今後の議論に資することができれば幸いである。

2024 年 7 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 藤 村 博 之

執筆担当者

氏名	所 属	担 当
はまぐち 濱口 けいいちろう 桂一郎	労働政策研究・研修機構 研究所長	全体

研究参加者

氏名	所 属	担 当
はまぐち 濱口 けいいちろう 桂一郎	労働政策研究・研修機構 研究所長	全体
なかむら 中村 りょうじ 良二	労働政策研究・研修機構 特任研究員	調査票作成・調査実施

目 次

第1章 調査研究の背景	1
第1節 調査研究の政策的背景	1
1 日本の解雇法制の概観	1
2 法改正時における解雇の金銭解決（救済）制度の検討	2
(1) 2003年労働基準法改正時の検討	2
(2) 2007年労働契約法立法時の検討	3
3 近年における解雇の金銭救済制度の検討	4
(1) 透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会	4
(2) 解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会	6
(3) 労働政策審議会の審議	7
第2節 先行調査研究	7
1 解雇等事案に関する先行調査研究	7
2 2005年JILPT調査以前の復職状況に関する先行調査研究	8
(1) 前田達男調査	8
(2) 山口純子調査	9
(3) 京都府地方労働委員会調査	9
3 2005年JILPT調査	10
第2章 調査の結果	12
第1節 調査の概要	12
1 調査の経緯	12
2 調査の基本構造	12
3 調査項目	13
第2節 調査結果の詳細	13
1 回答者の所属と回収率	13
2 弁護士登録年	15
3 労働事件における代理した当事者類型	15
4 解雇等事件の相談から訴訟提起に至った割合	16
5 解雇等事件の終局類型別労働者数	18
6 和解案の拒絶	20
(1) 和解案を拒絶した事件数及び労働者数	20
(2) 労働者側が和解案を拒絶した理由別事件数及び労働者数	21
(3) 使用者側が和解案を拒絶した理由別事件数及び労働者数	22

7 解雇等無効判決後の復職状況等	23
(1) 解雇等無効判決後の復職状況	23
(2) 復職後不本意退職者と退職理由別退職者数	24
(3) 復職・就労継続に重要なこと	25
(4) 復職しなかった労働者と復職しなかった理由別労働者数	27
8 解雇等事件における訴訟の意味	28
(1) 労働者が解雇等事件において訴訟を提起した理由	28
(2) 使用者が解雇等事件において訴訟に期待したこと	29

付属資料

アンケート調査票	33
----------------	----

第 1 章 調査研究の背景

第 1 節 調査研究の政策的背景¹

1 日本の解雇法制の概観

1896 年（明治 29 年）に制定された民法（2004 年に口語化）では、「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる」（第 627 条第 1 項前半）と解約自由の原則を定め、「雇用は、解約の申入れの日から二週間を経過することによって終了する」（同後半）と、予告期間を一律に 2 週間としている。民法上は制定時から、この解約自由の原則はなんら変わっていない。

この予告期間のうち、使用者から労働者に対する解約すなわち解雇に係る予告期間については、1947 年の労働基準法により 30 日に延長された。すなわち、「使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも三十日前にその予告をしなければならない」（第 20 条第 1 項第 1 文）とした上で、「三十日前に予告をしない使用者は、三十日以上平均賃金を支払わなければならない」（同第 2 文）と解雇予告期間に代わる解雇予告手当も定めた。なお、労働者側からの解約については変わっていない。

また、労働基準法は労災による休業及び産前産後休業中の解雇を制限し、労働組合法は労働組合員であること等を理由とする解雇を禁止したが、こうした個別事由ごとの解雇制限規定はその後男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等さまざまな法令に広がった。ただし、一般的な解雇制限規定は設けられることのないまま推移した。

このように実定法上は一般的な解雇制限が存在しない中で、裁判所の累次の判決の積み重ねにより、いわゆる解雇権濫用法理が確立してきた。その実定法上の根拠は民法第 1 条第 3 項の「権利の濫用は、これを許さない」であるが、1950 年代に東京地裁を中心に個別解雇事案について権利濫用説に立つ判決が主流となり²、やがて 1975 年に最高裁判所が日本食塩製造事件において、「使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になる」と定式化した。

この判例法理が実定法に書き込まれたのは、2003 年の労働基準法改正による第 18 条の 2 であり、その規定は全くそのまま 2007 年の労働契約法第 16 条に移行し、現在まで変更はない。もっとも、これら 2003 年改正及び 2007 年立法の検討段階においては、解雇の金銭解決（救済）制度に係る検討が行われていた。以下その経緯を略述する。

¹ 本節は、労働政策研究報告書 No.226『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』第 1 章の「I 政策的背景－解雇の金銭解決制度をめぐる政策の推移」に直近の動向を付け加えたものである。

² JILPT ディスカッションペーパー 17-03『日本型雇用システムと解雇権濫用法理の形成』（濱口桂一郎執筆）（2017 年 12 月）。

2 法改正時における解雇の金銭解決（救済）制度の検討

(1) 2003 年労働基準法改正時の検討

1990 年代末から 2000 年代初めにかけての時期、政府の規制改革委員会や総合規制改革会議は、判例による解雇規制を見直すべきとの議論を提起してきた。特に 2002 年 7 月の「中間とりまとめ」においては、「解雇の際の救済手段として、職場復帰だけでなく、金銭賠償方式という選択肢を導入することの可能性を検討すべき」と述べていた。これに対し、労働組合側の連合は、2001 年 6 月の「新たなワークルールの実現をめざして」において、正当な理由がなければ解雇できないという規定の新設を要求していた。

こうした中で、通常であれば三者構成審議会における議論に先立って行われる学識者による研究会という段階を踏むことなく、2002 年 2 月から労働政策審議会労働条件分科会³において審議が開始された。同年 12 月に取りまとめられた建議では、「解雇の効力が裁判で争われた場合において、裁判所が当該解雇を無効として、解雇された労働者の労働契約上の地位を確認した場合であっても、実際には原職復帰が円滑に行われないケースも多いことにかんがみ、裁判所が当該解雇は無効であると判断したときには、労使当事者の申立てに基づき、使用者からの申立てにあつては当該解雇が公序良俗に反して行われたものでないことや雇用関係を継続しがたい事由があること等一定の要件の下で、当該労働契約を終了させ、使用者に対し、労働者に一定の額の金銭の支払いを命ずることができることとすることが必要」と述べていた。

翌 2003 年 2 月に労働条件分科会に示された法律案では、金銭補償の枠組みが詳しく記述された。それによると、まず労働者は判決で解雇が無効であることが確定した場合において、当該労働者が職場復帰したとしても、労働契約の本旨に従った義務を履行することが困難となる状況が生ずることが明らかであるときは、退職と引き換えに、当該解雇を行った使用者に対して補償金の支払いを請求することができることとされていた。

一方、使用者側からの請求については、使用者の行った解雇が労働基準法や他の法律の規定に反するものでなく、かつ公序良俗に反しないものであつて、しかも当該労働者の言動が原因となつて、当該労働者が職場復帰したとしても、職場の秩序や規律が維持できず、当該労働者又は当該事業場の他の労働者が労働契約の本旨に従った義務を履行することが困難となることが明らかであるような場合には、補償金の支払いを約して、労働者との間の労働契約の終了を裁判所に請求することができることとしていた。

なお、補償金の額は「平均賃金の〇日分」となっていて、具体的に決めていない。また、使用者による補償金の支払いは、労働者の使用者に対する損害賠償の請求を妨げないとしていた。

しかしながら、これに対しても労使双方から批判が集中した。労働者側からは、使用者からの請求の要件が緩すぎ、補償金の額が和解金の相場を左右する可能性がある、裁判手続上

³ 公労使各 7 名、分科会長：西村健一郎。

も、一旦解雇無効を勝ち取った後で、使用者から訴えられ、労働契約が終了する可能性がある、との批判が出された。また使用者側からも、労働者の申立て要件が緩く、額を決めるのは困難との意見が出された。その結果、法案提出までに労使の合意を取り付けることは困難と判断され、民事訴訟手続との関係で法務省から問題点が指摘されたこともあり、金銭補償は法案には盛り込まれないこととなった。結局、2003年6月の改正により、労働基準法第18条の2として、解雇権濫用法理がそのまま規定されるにとどまった。

(2) 2007年労働契約法立法時の検討

2007年労働契約法に向けては、2004年4月から今後の労働契約法制のあり方に関する研究会⁴において議論が進められ、2005年9月に報告書がとりまとめられた。そこでは解雇の金銭解決制度について詳細な制度設計を試みていた。

ここでは、解雇無効の主張と金銭解決による雇用関係の解消との関係に係る理論的問題について、次のように論じている。すなわち、解雇無効を争う訴訟（地位確認訴訟）においては、原告である労働者は従業員としての地位の確認を求める一方で、同一の裁判所において従業員としての地位の解消を主張するのは一見矛盾するが、従業員たる地位の確認を求める訴えと、その訴えを認容する判決が確定した場合において当該確定の時点以後になす本人の辞職の申出を引換えとする解決金の給付を求める訴えとを同時に行うものと整理することも考えられるので、紛争の一回的解決に向け、同一裁判所での解決の手法について検討を深めるべきである。このように整理した場合には、金銭解決を認める判決確定の日から一定期間（例えば30日）以内に労働者が辞職の意思表示をしなければ金銭の請求権を失うことになる。また、使用者からの金銭解決の申立てについて、人種、国籍、信条、性別等を理由とする差別的解雇や、労働者が年次有給休暇を取得する等の正当な権利を行使したことを理由とする解雇等を行った場合には認めず、使用者の故意又は過失によらない事情であって労働者の職場復帰が困難と認められる特別な事情がある場合に限る等の予防線を張った上で、使用者の申立ての前提として、個別企業における事前の集団的な労使合意（労働協約や労使委員会の決議）がなされていることを要件とすることが考えられるとした。

解決金の額の基準については、個別企業において労使間で集団的に解決金の額の基準の合意があらかじめなされていた場合にのみ申立てができることとし、その基準によって解決金の額を決定することが適当であるとしていた。また、使用者から申し立てる金銭解決の場合に、その最低基準を設けることも考えられるとしていた。このように、解決金の額という面からも、二重三重に縛りをかけ、特に集団的な労使合意という縛りをかけることによって、この制度の濫用の危険性をなくそうとしていた。

しかしながら、2005年10月から始まった労働政策審議会労働条件分科会においては、ホワイトカラー・エグゼンプション等の労働時間規制と、就業規則不利益変更の合理性判断と

⁴ 学識者10名、座長：菅野和夫。

労使委員会制度の関係等、労使の意見がぶつかる論点が多く、審議がいったん中断した後は解雇の金銭解決制度についての議論はほとんど行われず、2006年12月の答申では「労働審判制度の調停、個別労使関係紛争制度のあっせん等の紛争解決手段の動向も踏まえつつ、引き続き検討する」と先送りされた。結局2007年11月の労働契約法では、労働基準法第18条の2が労働契約法第16条として平行移動するにとどまった。

3 近年における解雇の金銭救済制度の検討

(1) 透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会

2012年12月の政権交代に伴い、2013年初めから経済財政諮問会議、規制改革会議が復活するとともに、新たに産業競争力会議が設置され、再び解雇規制の在り方が政策の論点として浮上してきた。

このうち産業競争力会議⁵では「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換」が掲げられ、その議論を受けて2014年6月に閣議決定された『日本再興戦略』改訂2014⁶では、「予見可能性の高い紛争解決システムの構築」という名の下に、解雇の金銭解決制度の導入が懲罰されている。具体的には、個別労働紛争解決手段としてのあっせん、労働審判、裁判上の和解における解決金額の状況を調査すること、主要先進国における金銭救済制度の実態を調査することが求められた。この調査研究は後述の通り労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」という。）において実施され、2015年4月に公表された。

一方、やはり2013年1月に設置された規制改革会議では、雇用ワーキンググループ⁶の検討項目として、「労使双方が納得する解雇規制の在り方」が立てられ、「解雇に係る規制を明確化するとともに、解雇が無効であった場合における救済の多様化により、使用者及び労働者の双方が納得するルールの下で仕事ができるよう労働環境の整備を行うべきではないか」と提起され、2015年3月には『労使双方が納得する雇用終了の在り方』に関する意見—紛争解決の早期化と選択肢の多様化を目指して—⁷が公表された。ここでは、解雇無効時において、現在の雇用関係継続以外の権利行使方法として、金銭解決の選択肢を労働者に明示的に付与し（解決金制度の導入）、選択肢の多様化を図ることを検討すべきであるとしつつ、労働側の懸念に対しては、労働者側からの申立てのみを認めることを前提とすべきであるとしている。

さらに2015年6月に閣議決定された『日本再興戦略』改訂2015⁸では、引き続き「予見可能性の高い紛争解決システムの構築等」として、「労働紛争の終局的解決手段である訴訟が他の紛争解決手続と比較して時間的・金銭的負担が大きいこと等から訴訟以外の解決手続を選択する者もあり、その場合には、訴訟と比較して低廉な額で紛争が解決されていることや、労使双方の事情から解雇無効判決後の職場復帰比率が低いこと等の実態があることか

⁵ 閣僚10名、学識者9名、議長：安倍晋三。

⁶ 学識者5名、専門委員2名（いずれも労働法学者）、座長：鶴光太郎。

ら、『あっせん』『労働審判』『和解』事例の分析・整理の結果や諸外国の関係制度・運用に関する調査研究結果も踏まえつつ、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する紛争解決システムを構築する必要がある。このため、解雇無効時における金銭救済制度の在り方（雇用終了の原因、補償金の性質・水準等）とその必要性を含め、予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方についての具体化に向けた議論の場を直ちに立ち上げ、検討を進め、結論を得た上で、労働政策審議会の審議を経て、所要の制度的措置を講ずる」と、立法対応を正面から求めた。

これを受けて 2015 年 10 月から厚生労働省において透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会⁷が設けられ、2017 年 5 月に報告書が公表された。同報告書は、規制改革会議の意見と同様、使用者申立制度の選択肢を排除し、労働者申立のみを認めた。そして、労働者申立を前提として、実体法に労働者が一定の要件を満たす場合に金銭の支払を請求できる権利を置くというやり方を提示した。

この場合、権利の発生要件として、①解雇がなされていること、②当該解雇が客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められないこと、③労働者から使用者に対し、一定額の金銭の支払を求めていることが、法的効果として①金銭の支払請求権が発生し、使用者に金銭の支払義務が発生し、②使用者が一定額の金銭を支払った場合に労働契約が終了することが考えられるとしている。この金銭のことを労働契約解消金と称している。

この労働契約解消金の支払を請求できる権利を金銭救済請求権と呼んでいるが、その法的性質については形成権的構成（支払請求後の取下げができない）としつつ、請求権的構成（取下げができる）も考えられるともしている。形成権的構成では地位確認の選択肢を考えることなく金銭請求した場合でも取下げができないのでは労働者保護に欠けるという意見の一方で、請求権的構成では権利関係が不安定になるとの意見もあり、そもそもその権利行使を裁判上に限定するのか、裁判外の請求も認めるのかという論点とも絡んで複雑な様相を呈しており、引き続き議論を深めると先送りしている。

また労働契約解消金の法的性質に関しても論点が多く、①職場復帰せずに労働契約を終了する代わりに受け取る解消対応部分（＋その他慰謝料的な「損害賠償的部分」）と②バックペイ分（解雇が無効な場合に民法第 536 条第 2 項（債務者の危険負担）に基づき発生する未払賃金相当分）の要素のうち、①が基本となると述べつつ、②については労働契約解消金に含めず従前と同様未払賃金債権と位置づけるやり方と、労働契約解消金に含めるやり方を示し、それらのメリットとデメリットを詳しく論じた上で、やはり引き続き議論を深めるとしている。

なおバックペイの発生期間についてもその要件たる就労の意思が認められる期間をどう考えるか、つまり金銭救済請求権を行使した時点までか、労働契約解消金が支払われて労働契約が終了した時点までか、という難問がある。これと関わって、そもそも労働契約の終了は

⁷ 学識者 22 名、うち労使各 4 名、労使各側弁護士各 2 名、座長：荒木尚志。

いつかという問題も論じており、労働契約解消金が支払われたときに労働契約が終了するという結論にしているが、議論の余地はある。

その他、労働契約解消金の金銭的予見可能性を高める方策として、それに上限や下限をつけることについてもかなり詳細に論じられているが、やはり引き続き議論を深めるとしている。また時間的予見可能性として、金銭救済請求権の消滅時効の在り方を検討すべきとか、あっせんや労働審判等他の紛争解決システムへの影響も論じられている。なお、使用者申立制度についても議論されているが、「現状では容易でない課題があり、今後の検討課題とすることが適当」と、否定的なニュアンスがにじみ出ている。

(2) 解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会

その後 2018 年 6 月から、厚生労働省は解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会⁸を設置して、上記報告書が提起した金銭救済制度の法技術的論点の検討を開始し、2022 年 4 月に報告書を取りまとめた。そこでは「無効な解雇がなされた場合に、労働者の請求によって使用者が一定の金銭（労働契約解消金）を支払い、当該支払によって労働契約が終了する仕組み」として、形成権構成と形成判決構成が並列されている。

形成権構成では、無効な解雇等により金銭救済請求権（形成権）が発生し、その行使として訴えの提起等がなされ、これにより解消金債権が発生し、その金額が判決確定によって判明するとともに、訴えの提起により労働契約解消金支払の条件付き労働契約の終了という効果が発生し、労働契約解消金支払という条件成就に伴い労働契約が終了する。

形成判決構成では、無効な解雇等は形成原因の発生に過ぎず、労働契約解消金債権の発生と労働契約解消金支払い条件付き労働契約の終了の判決を求める訴えを提起し、認容判決が確定することにより解消金債権が発生するとともに、労働契約解消金支払条件付き労働契約の終了という効果が発生し、労働契約解消金支払という条件成就により労働契約が終了する。

形成権構成では原則的には裁判外でも行使可能だが、制度創設時には訴えの提起又は労働審判の申立てに限ることが考えられ、その場合は、裁判外での権利行使の可否については制度創設後の状況等を踏まえて検討する必要があるとされている。形成判決構成では訴えの提起又は労働審判の申立てによるが、労働審判では迅速な進行が損なわれないようにする必要があるとされている。

また、労働契約解消金の構成と支払の効果については、労働契約解消金の支払のみによって労働契約が終了するという構成と、労働契約解消金とは別の債権であるバックペイの履行確保の観点から、労働契約解消金に加えて（併合提起した）バックペイも支払ったときに労働契約が終了するという構成を示している。後者には、バックペイを先に充当する旨の特則を法令に規定し、バックペイ弁済後労働契約解消金の支払により労働契約が終了する案もある。なお、バックペイの発生期間は、訴えの提起等権利行使までではなく、労働契約解消金

⁸ 学識者 6 名、座長：岩村正彦、2019 年 6 月より山川隆一。

支払時までと解することが原則とされている。

労働契約解消金の算定方法については、予見可能性を高めるために一定の算定式を設けるとともに、個別事情を考慮することとしている。その考慮要素としては、定型的な給与額、勤続年数、年齢、ある程度定型化しうる合理的な再就職期間、評価的な労働者側の事情や解雇の不当性を挙げているが、これは労働審判の迅速な進行に影響しうることも指摘している。また労働契約解消金の算定に当たって、政策的判断としてその上下限を設けることを提示している。労働契約解消金算定の基準時点は口頭弁論終結時点と整理できるとしている。

(3) 労働政策審議会の審議

この検討会報告書を受けて、2022年4月から労働政策審議会労働条件分科会⁹でこの問題の審議が始まった。その初回（通算第173回）の審議において、使用者側委員からJILPTが2014年に行った調査（下記⑩ JILPT 労働政策研究報告書 No.174『労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析』に取りまとめられた調査）は古い調査なので、改めて調査内容の精度を高めて再度調査をしてはどうかという提起があり、荒木分科会長は、解雇事案等に関する実態を明らかにすることは、現在の解雇に関する紛争解決システムにおける予見可能性の向上にも資するとして、事務局に実態把握を要請した。

これを受けて、厚生労働省はJILPTに緊急調査を依頼し、JILPTは直ちに調査を開始した。その結果は、2022年10月（通算第181回）と12月（第184回）の労働条件分科会に報告され、12月（第184回及び第185回）の労働条件分科会にて解雇無効時の金銭救済制度について議論が行われた。その後調査結果については、翌2023年3月に労働政策研究報告書 No.226『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』として発行された。

なお、2022年12月の労働条件分科会（第185回）では、荒木分科会長から分科会での議論に資するよう解雇や解雇をめぐる紛争の実態等についてできる限り明らかにする必要があるという旨の発言があり、了承され、厚生労働省に実態の把握が求められている。

第2節 先行調査研究

1 解雇等事案に関する先行調査研究

労働政策研究報告書 No.226『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』の第1章の「Ⅱ 先行調査研究」では、以下のような解雇等事案に関する先行調査研究の概要を紹介している。

- ① JILPT 資料シリーズ No.4『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』（2005年8月）
- ② JILPT 資料シリーズ No.17『裁判所における解雇事件－調査中間報告－』（2006年8月）
- ③ JILPT 資料シリーズ No.29『解雇規制と裁判』（2007年5月）

⁹ 公労使各8名、分科会長：荒木尚志。

- ④ JILPT 労働政策研究報告書 No.123『個別労働関係紛争処理事案の内容分析－雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引き下げ及び三者間労務提供関係－』（2010 年 6 月）
- ⑤ JILPT 労働政策研究報告書 No.133『個別労働関係紛争処理事案の内容分析Ⅱ－非解雇型雇用終了、メンタルヘルス、配置転換・在籍出向及び労働者に対する損害賠償請求事案－』（2011 年 3 月）
- ⑥ 濱口桂一郎『日本の雇用終了』（JILPT、2012 年 3 月）
- ⑦ 東京大学社会科学研究所『労働審判制度についての意識調査基本報告書』（2011 年 10 月）
- ⑧ 菅野和夫・仁田道夫・佐藤岩夫・水町勇一郎編著『労働審判制度の利用者調査－実証分析と提言』（有斐閣、2013 年 3 月）
- ⑨ 東京大学社会科学研究所『第 2 回労働審判制度についての意識調査基本報告書』（2020 年 7 月）
- ⑩ JILPT 労働政策研究報告書 No.174『労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析』（2015 年 4 月）
- ⑪ 濱口桂一郎『日本の雇用紛争』（JILPT、2016 年 1 月）

これらは労働局あっせん、労働審判、労働事件訴訟に係る様々なデータを収集提示しているが、その問題関心の焦点は解雇等事案における解決金額にあり、2023 年 3 月の労働政策研究報告書 No.226『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』もそれが最大の論点となっている。しかしながら、その中には他の注目すべき論点をとりあげているものもある。それは、平澤純子の執筆になる 2005 年の① JILPT 資料シリーズ No.4『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』である。同資料シリーズは、「解雇が無効とされた場合の救済方法の具体的な検討を行うためには、その基礎資料として、解雇が無効とされた場合に、現職復帰と金銭解決がどの程度行われているのかという実態に関するデータが必要である」と述べた上で、そのために弁護士に対するアンケート調査とヒアリング調査を行っている。

2 2005 年 JILPT 調査以前の復職状況に関する先行調査研究

同資料シリーズには、平澤純子が実施した 2005 年 JILPT 調査に先行する復職状況に関する調査研究についてごく簡単に紹介がされている。本項では、同資料シリーズと原資料に基づいてそれらの概要を紹介する。

(1) 前田達男調査

これは、片岡昇・萬井隆令・西谷敏編『労使紛争と法』¹⁰に所収の前田達男「裁判の機能－解雇事件裁判を中心に」という論文であり、雑誌『労働判例』掲載の解雇無効判決・仮処分決定の中から、大阪、京都、神戸各地方裁判所（各支部を含む）、大阪高等裁判所関係分

¹⁰ 片岡昇・萬井隆令・西谷敏編『労使紛争と法』（有斐閣、1995 年）。

を取り出し、1985年から1991年度までに最新の判決・決定が出された48事件について、事件担当の弁護士・法律事務所に照会を行ったものである。

回答があったのは48件中42件（回答率87.5%）であり、うち5件は係争中であり、残りの37件の復職状況は、①職場復帰して就労しているものが13件（35.1%）、②職場復帰したがその後退職したものが3件（8.1%）、③職場復帰しなかったものが21件（56.8%）であった。サンプル数は極めて少ないが、回答率が極めて高く、参考になる。

（2） 山口純子調査

これは、2005年JILPT調査を行った平澤純子が、JILPT入職前に山口純子の名で行った調査であり、『日本労働研究雑誌』2001年6月号に「解雇をめぐる法的救済の実効性」というタイトルで掲載された¹¹。この調査は、1992年12月時点で日本労働弁護団に所属する弁護士1,370名を対象に、1992年12月1日までに解決した解雇事件の処理について尋ねたものであり、有効回収票数は90票（有効回収率6.6%）であった。

同論文には、他の調査と比較可能な解雇者数、復職者数等の数値は掲載されておらず、弁護士1人当たりの平均件数として、在職2.8件（母数40、標準偏差2.3）、退職3.3件（母数27、標準偏差3.2）で、退職の件数が在職の件数を上回ると書かれているが、「ただし、この数字は参考として位置づけるべきである」とのコメントが付されている。

もっとも、後述のJILPT資料シリーズNo.4『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』においては、裁判所で労働者の復職で解決した解雇事件の被解雇者総数は710人であり、そのうち1992年12月時点でも在職しているか、定年まで在職していた人の総数は248人（34.9%）であったという数値が示されている。これは、復職しなかった者がカウントされていない点で他の調査と直ちに比較可能ではないが、サンプル数はかなりの数に上っており、参考になる。

（3） 京都府地方労働委員会調査

これは、裁判所で解雇無効判決を得た被解雇者の復職状況の調査ではないが、京都府地方労働委員会事務局が解雇に係る不当労働行為事件における復職状況を追跡調査したものである。JILPT資料シリーズNo.4『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』では、1979年に『中央労働時報』に掲載された第1回の調査結果¹²のみが紹介されているが、同地労委はその後繰り返し同種調査を行っており、それらは計3冊の報告書¹³としてとりま

¹¹ 山口純子「解雇をめぐる法的救済の実効性」『日本労働研究雑誌』2001年6月号（491号）。

¹² 京都府地方労働委員会事務局「不当労働行為事件に関する追跡調査」『中央労働時報』1979年1月号（627号）。

¹³ 京都府地方労働委員会事務局編『不当労働行為事件に関する追跡調査結果』（1983年）。京都府地方労働委員会事務局編『不当労働行為事件に関する追跡調査結果』（1987年）。京都府地方労働委員会事務局編『不当労働行為事件に関する追跡調査結果』（1993年）。

とめられているので、ここではそれらを総合して概要を示す¹⁴。

第1回調査は、1956年～1975年に取扱った不当労働行為事件のうち解雇事件196件について、被解雇者404名についてその復職状況を見ると、原職復帰が130名（32.2%）、退職が273名（67.6%）となっている。なお、原職復帰者のうち原職のまま今日に至る者が47名とあるが、対象期間の長さからしてその解釈は難しい。

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

第3回調査は、1981年～1985年に取扱った不当労働行為事件のうちの解雇事件について、被解雇者31名のうち、在職が18名（58.1%）、退職が9名（29.0%）となっている。この退職はすべて形式的に原職復帰し同日付で退職したものである。

3 2005年JILPT調査

これは、JILPT資料シリーズNo.4『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』にとりまとめられた調査であり、当時JILPT研究員であった平澤純子が担当したものである。この調査は、JILPTの第1期（2003～2006年度）研究プロジェクト「労働条件決定システムの再構築に関する研究」の一環として行われたものであるが、ちょうど2003年の労働基準法改正で解雇権濫用法理が法文化された時期であり、厚生労働省からの研究要請を受けて「解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究」を実施したものである。

同資料シリーズによれば、その出発点は、解雇が無効と判断された場合でも実際には原職復帰が円滑に行われないケースが多いと言われているところにあった。この指摘は解雇無効判決・決定がなされた場合についてのものではあるが、実際には裁判は和解で解決することも多い。そこで同調査研究では、解雇無効判決・決定の確定で終結した事件と和解で終結した事件との両方を射程に入れていた。このうち後者については、前述の解雇等事案に関する先行調査研究に示したように、労働政策研究報告書No.174『労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析』（2015年4月）、労働政策研究報告書No.226『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』（2023年3月）において、最新の状況についての調査研究が行われている。これに対し、前者については、今日まで他に類似の調査研究は行われておらず、直近の時点でなお最新の調査結果であった。

同調査研究はアンケート調査とヒアリング調査からなる。アンケート調査は、被解雇者、使用者に対する直接調査が困難であることから、労働事件を専門とする、日本労働弁護団の全会員弁護士（1,323名）と経営法曹会議の全会員弁護士（421名）を対象とした。調査方

¹⁴ これら調査は不当労働行為事件全体についての多くの調査項目を含んでいるが、ここでは解雇事件における復職状況のみを示す。なお、第4回調査は復職状況に関する情報を含まない。

法は、調査票を郵便で発送、回収する郵送調査法であり、調査実施期間は2004年10月26日から同年11月30日までであった。調査票の回収率は、日本労働弁護団からは53票を回収し、回収率は4.01%、経営法曹会議からは25票を回収し、回収率は5.94%であった。担当者の平澤はこの回収率について、「回収票数・回収率の低さは誤差と偏りをもたらす。また、本調査は利害の対立する二つの団体に調査を実施したものである。各団体の立場が比較的明確であることから、回答者が自らの立場にとって有利な判断・結論が得られた事件を選別して回答した可能性を否定できないことに留意する必要がある。」と述べている。

本案訴訟判決確定で終結した解雇事件の総数43件、被解雇者総数76人の解雇の効力に関する判断の結果は、全体では「解雇無効」が67.1%（51人/76人）、「解雇有効」が31.6%（24人/76人）、無回答が1.3%（1人/76人）であった。これを弁護士の所属団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の場合は、「解雇無効」が89.6%（43人/48人）、「解雇有効」が8.3%（4人/48人）、無回答が2.1%（1人/48人）であり、経営法曹会議所属弁護士の場合は、「解雇無効」が28.6%（8人/28人）、「解雇有効」が71.4%（20人/28人）であった。

解雇無効判決後の復帰状況は、全体では「復帰してそのまま勤務を継続している」が41.2%（21人/51人）、「一度復帰したが離職した」が13.7%（7人/51人）、「復帰しなかった（即日退職を含む）」が41.2%（21人/51人）、「わからない」が2.0%（1人/51人）、無回答が2.0%（1人/51人）であった。これを弁護士の所属団体別にみると、日本労働弁護団所属弁護士の場合は、「復帰してそのまま勤務を継続している」が41.9%（18人/43人）、「一度復帰したが離職した」が16.3%（7人/43人）、「復帰しなかった（即日退職を含む）」が41.9%（18人/43人）であった。また、経営法曹会議所属弁護士の場合は「復帰してそのまま勤務を継続している」が37.5%（3人/8人）、「復帰しなかった（即日退職を含む）」が37.5%（3人/8人）、「わからない」が12.5%（1人/8人）、無回答が12.5%（1人/8人）であった。

第2章 調査の結果

第1節 調査の概要

1 調査の経緯

第1章に記載した研究の背景を踏まえ、厚生労働省は、地位確認がされた労働者の実際の職場復帰の割合等を把握することが必要であると考え、弁護士へのアンケート調査の実施をJILPTに対して要請した。その際、2005年調査では回収率がかなり低かったため、事前の調整なしに調査票を送っても回収率が低くなるおそれがあるため、日本労働弁護団と経営法曹会議に事前に相談し、所属弁護士にアンケートへの回答を依頼していただくこととした。また、近年日本労働弁護団や経営法曹会議所属弁護士以外の弁護士が解雇等の労働事件を担当することも少なくないことに鑑みて、日弁連その他の各弁護士会の労働問題に関わりのありそうな委員会に所属する弁護士も対象に含めることとした。

また調査手法に関しては、近年の情報通信環境の発展に鑑み、郵送調査ではなくWEB調査で実施することとした。すなわち、日本労働弁護団、経営法曹会議及び各弁護士会の各委員会のメーリングリストに登録している会員弁護士に依頼し、WEB上の調査票で回答を入力してもらうというやり方を採用した。

実査は2023年10月6日から11月6日に行われた。

2 調査の基本構造

上述のように、今回の調査では郵送調査ではなく日本労働弁護団、経営法曹会議及び各弁護士会の各委員会のメーリングリストに登録している会員弁護士に依頼し、WEB上の調査票で回答を入力してもらうというやり方を採用した。

各団体及び委員会の会員数とメーリングリスト登録者数は以下の通りである。日本労働弁護団のメーリングリスト登録者比率が半分強と他と比べて著しく低くなっており、これが調査結果に何らかの影響を及ぼしている可能性がある。

表 2-1-2-1 調査対象弁護士団体及び委員会の会員数とメーリングリスト登録者数

	会員数	メーリングリスト登録者数	%
日本労働弁護団	1608	872	54.2
経営法曹会議	803	718	89.4
日本弁護士連合会労働法制委員会	44	44	100.0
日本弁護士連合会消費者問題対策委員会	191	191	100.0
日本弁護士連合会貧困問題対策本部	110	101	91.8
東京弁護士会労働法制特別委員会	129	129	100.0
第一東京弁護士会労働法制委員会	196	195	99.5
第二東京弁護士会労働問題検討委員会	365	359	98.4

3 調査項目

調査項目については、厚生労働省と JILPT で協議した結果、次のような項目とすることとした。ここでいう「解雇等事件」とは、解雇事件と雇止め事件を指す。

- ①労働事件における代理した当事者類型
- ②解雇等事件の相談から訴訟提起に至った割合
- ③解雇等事件の事件数及び終局類型別労働者数
- ④和解案を拒絶した事件数及び労働者数
- ⑤和解案を拒絶した理由
- ⑥解雇等無効判決後の復職状況及び復職後不本意退職状況とその理由
- ⑦復職・就労継続に重要なこと
- ⑧復職しなかった事案とその理由
- ⑨労働者が解雇等訴訟を提起した理由
- ⑩使用者が解雇等訴訟に期待したこと

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

第2節 調査結果の詳細

1 回答者の所属と回収率

回答者の所属団体別人数は以下の通りである。

ただし、この質問は重複回答可能であるため、二重にカウントされている弁護士がいる。そこで、日本労働弁護団又は経営法曹会議と各弁護士会の各委員会に重複計上されている者については前者にのみ計上し、両団体に所属せず各委員会に重複計上されている者はその一方のみに計上すると次のようになる。なお、調査票においては、「この調査は6つの弁護士団体を通じて依頼をしています。2以上の団体から、本調査のご案内が届く場合があります

表 2-2-1-1 回答者の所属団体別人数

	人	%
日本労働弁護団	101	43.7
経営法曹会議	65	28.1
日本弁護士連合会労働法制委員会	15	6.5
日本弁護士連合会消費者問題対策委員会	10	4.3
日本弁護士連合会貧困問題対策本部	12	5.2
東京弁護士会労働法制特別委員会	21	9.1
第一東京弁護士会労働法制委員会	26	11.3
第二東京弁護士会労働問題検討委員会	23	10.0
いずれにも属していない	7	3.0
全体	231	100.0

が、重複回答・集計を避けるため、回答・送信は1回限りでお願いします。」と留意を求めている。

表 2-2-1-2 回答者の所属団体別人数（重複計上なし）

	人	%
日本労働弁護団	101	43.7
経営法曹会議	65	28.1
両団体以外	65	28.1
日本弁護士連合会労働法制委員会	1	0.4
日本弁護士連合会消費者問題対策委員会	10	4.3
日本弁護士連合会貧困問題対策本部	4	1.7
東京弁護士会労働法制特別委員会	15	6.5
第一東京弁護士会労働法制委員会	9	3.9
第二東京弁護士会労働問題検討委員会	19	8.2
いずれにも属していない	7	3.0
全体	231	100.0

（注）日本労働弁護団及び経営法曹会議に所属せず、日弁連労働法制委員会と第二東京弁護士会労働問題検討委員会に重複参加している1名については、便宜上後者にのみ計上した。

この回答者数とメーリングリスト登録者数の比率が回収率となる。各所属団体別の回収率は、重複計上した人数ベースで以下の通りである。ただし、全体の回収率については、日本労働弁護団と経営法曹会議以外はこれらとの重複があることと、必ずしも労働問題に関心のない弁護士も多く含まれていると思われることから、分母をメーリングリスト登録者数ではなく回答者数として計算した。

表 2-2-1-3 各団体別及び全体の回収率

	回答者数	メーリングリスト登録者数	回収率
日本労働弁護団	101	872	11.6
経営法曹会議	65	718	9.1
日本弁護士連合会労働法制委員会	15	44	34.1
日本弁護士連合会消費者問題対策委員会	10	191	5.2
日本弁護士連合会貧困問題対策本部	12	101	11.9
東京弁護士会労働法制特別委員会	21	129	16.3
第一東京弁護士会労働法制委員会	26	195	13.3
第二東京弁護士会労働問題検討委員会	23	359	6.4
いずれにも属していない	7	-	-
全体	231	1655	14.0

参考：全体の回収率＝全体の回答者数／（日本労働弁護団と経営法曹会議のメーリングリスト登録者数＋他団体の重複計上なしの回答者数）

2 弁護士登録年

回答者が弁護士登録した年の分布は以下の通りである。2005・2009年に弁護士登録した者が全体の約4分の1を占めて最も多く、その前後になだらかに分布している。なお年別登録者数の中央値は2007年（22人）である。

表 2-2-2-1 回答者が弁護士登録した年の分布

	人	%
-1984	8	3.5
1985-1989	10	4.3
1990-1994	8	3.5
1995-1999	23	10.0
2000-2004	36	15.6
2005-2009	54	23.4
2010-2014	40	17.3
2015-2019	39	16.9
2020-	13	5.6
全体	231	100.0

3 労働事件における代理した当事者類型

回答者が過去5年間及び過去5年間よりも前において、回答者が代理した当事者類型別の回答者数は以下の通りである。なお、調査票は過去5年間と過去5年間以前を分けて聞いているが、通時的経験についても算出した。その際、両期間の回答が異なる場合の処理としては、いずれかの期間で専ら労働者側ないし使用者側の代理人を務め、他の期間で労使双方の代理人を務めた場合には、通時的には労使双方の代理人を務めたものとし、いずれか一方の期間においてのみ「上記に当てはまらない」場合は他の期間における回答に合わせ、両期間を通じて「上記に当てはまらない」場合のみ通時的に「上記に当てはまらない」ものとした。なお、一の期間において専ら労働者側の代理人を務め、他の期間において専ら使用者側の代理人を務めた者が1件あったが、これは通時的に労使双方の代理人を務めたものとした。以下のクロス集計では、この通時的経験による代理した当事者類型を用いる。

表 2-2-3-1 労働事件における代理した当事者類型

	過去5年間		過去5年間以前		通時的経験	
	人	%	人	%	人	%
専ら労働者の代理人	80	34.6	88	38.1	81	35.1
専ら使用者の代理人	90	39.0	73	31.6	84	36.4
労働者・使用者双方の代理人	51	22.1	41	17.7	60	26.0
上記に当てはまらない	10	4.3	29	12.6	6	2.6
計	231	100.0	231	100.0	231	100.0

なお、この通時的経験による代理した当事者類型と当該弁護士との所属団体（重複計上なし）の対応状況は次の通りである。日本労働弁護団所属弁護士の大部分は専ら労働者の代理人を務めているが、労使双方の代理人を務める者も少なくない。また経営法曹会議所属弁護士の大部分は専ら使用者の代理人を務めているが、中には労使双方の代理人を務める者もいる。なお、次項以下の分析では不該当の 6 人は除かれる。

表 2-2-3-2 代理した当事者類型と弁護士の所属団体（重複計上なし）

	専ら労働者	専ら使用者	労使双方	不該当	計
日本労働弁護団	75	0	24	2	101
経営法曹会議	0	57	8	0	65
日弁連労働法制委員会	0	1	0	0	1
日弁連消費者問題対策委員会	2	2	5	1	10
日弁連貧困問題対策本部	2	0	2	0	4
東弁労働法制特別委員会	0	8	7	0	15
第一東弁労働法制委員会	0	8	1	0	9
第二東弁労働問題検討委員会	1	8	7	3	19
属さず	1	0	6	0	7
全体	81	84	60	6	231

4 解雇等事件の相談から訴訟提起に至った割合

これまでの経験上、解雇等の有効性について労働者又は使用者から相談を寄せられた事案のうち、最終的に訴訟提起（仮処分命令及び労働審判の申立ては除く。）に至った事案の割合は以下の通りである。1 割未満が 68 件（30.2%）、1 割台が 55 件（24.4%）で、2 割未満で既に半数を超える。2 割台の 38 件（16.9%）を加えると、3 割未満で 161 件（71.6%）になり、訴訟提起に至る割合は決して高くないことがわかる。

なお、本調査では労働審判の申立てが対象外となっているが、現在、労働者の地位が争われるような事件に関しては、訴訟よりも労働審判の方が多く選択されていること（令和 4 年度の司法統計によると、労働審判の新受件数が 3,208 件（うち地位確認等が 1,641 件）なのに対し、全地方裁判所における第 1 審通常訴訟新受件数のうち労働に関する訴えが 3,299 件（うち金銭目的以外が 962 件）である）、労働審判手続きは審判に対して異議が出されると自動的に訴訟移行するため、労働審判申立てから訴訟に移行している事案も多いことに留意する必要がある。

表 2-2-4-1 解雇等事件の相談から訴訟に至った割合

	回答者数	%
0-9%	68	30.2
10-19%	55	24.4
20-29%	38	16.9
30-39%	16	7.1
40-49%	4	1.8
50-59%	21	9.3
60-69%	8	3.6
70-79%	8	3.6
80-89%	3	1.3
90-100%	4	1.8
計	225	100.0
平均値 (%)	22.1	
中央値 (%)	10.0	
第 1 四分位数 (%)	5.0	
第 3 四分位数 (%)	30.0	

これを代理した当事者類型別に見ると、次のようになる。専ら労働者の代理人を務める弁護士の方が、専ら使用者の代理人を務める弁護士よりも、訴訟に至る割合がかなり高いことがわかる。

表 2-2-4-2 代理した当事者類型別訴訟に至った割合

	専ら労働者	専ら使用者	労使双方	計
0-9%	17 (21.0%)	32 (38.1%)	19 (31.7%)	68 (30.2%)
10-19%	19 (23.5%)	25 (29.8%)	11 (18.3%)	55 (24.4%)
20-29%	16 (19.8%)	15 (17.9%)	7 (11.7%)	38 (16.9%)
30-39%	4 (4.9%)	6 (7.1%)	6 (10.0%)	16 (7.1%)
40-49%	3 (3.7%)	0 (0.0%)	1 (1.7%)	4 (1.8%)
50-59%	11 (13.6%)	5 (6.0%)	5 (8.3%)	21 (9.3%)
60-69%	4 (4.9%)	1 (1.2%)	3 (5.0%)	8 (3.6%)
70-79%	5 (6.2%)	0 (0.0%)	3 (5.0%)	8 (3.6%)
80-89%	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (5.0%)	3 (1.3%)
90-100%	2 (2.5%)	0 (0.0%)	2 (3.3%)	4 (1.8%)
計	81 (100.0%)	84 (100.0%)	60 (100.0%)	225 (100.0%)
平均値 (%)	27.0	13.9	27.1	22.1
中央値 (%)	20.0	10.0	17.5	10.0
第 1 四分位数 (%)	10.0	5.0	5.0	5.0
第 3 四分位数 (%)	50.0	20.0	50.0	30.0

5 解雇等事件の終局類型別労働者数

解雇・雇止めの訴訟事案のうち、過去 5 年間（2018 年 9 月 1 日～2023 年 8 月 31 日）に終局事由が判決となった労働者がいた回答者数及びすべて和解により終局した労働者がいた回答者数は以下の通りである。

表 2-2-5-1 解雇等事件の終局類型別回答者数

	回答者数	%
判決により終局した事件があった	82	37.1
すべて和解により終局した	139	62.9
計	221	100.0

注：同一の事件で原告の数が複数の場合、終局事由が判決となった労働者が 1 人以上いる場合は「判決により終局した事件があった」に含まれ、該当する労働者が 0 人の場合に「すべて和解により終局した」となる。

これを代理した当事者類型別に見ると、次のようになる。専ら労働者の代理人を務める弁護士の方が、専ら使用者の代理人を務める弁護士よりも、判決により終局する割合がかなり高いことと、専ら労働者の代理人を務める弁護士であってもなおすべて和解により終局した弁護士の方が若干多いことがわかる。

表 2-2-5-2 代理した当事者類型別解雇等事件の終局類型別回答者数

	専ら労働者	専ら使用者	労使双方	計
判決により終局	38 (48.1%)	27 (32.1%)	17 (29.3%)	82 (37.1%)
和解により終局	41 (51.9%)	57 (67.9%)	41 (70.7%)	139 (62.9%)
計	79 (100.0%)	84 (100.0%)	58 (100.0%)	221 (100.0%)

回答者が単独で又は主任弁護士として、経験した解雇・雇止めの訴訟事案のうち、過去 5 年間（2018 年 9 月 1 日～2023 年 8 月 31 日）に終局した事件数及び終局類型別の労働者数は以下の通りである。事件数は 678 件で、労働者数は 830 人であるので、その差は複数の労働者が関わった訴訟ということになる。解雇等事件に関わった労働者総数 830 人のうち、和解で解決した者が 639 人（77.0%）と 4 分の 3 以上を占めており、改めて解雇等事件における和解解決の存在感の大きさを印象づけられる。この和解で解決した労働者 639 人のうち、和解の内容が労働者としての地位の確認となった者は 61 人（7.3%）で、合意退職となった者 578 人（69.6%）の 10 分の 1 強となっている。これに対して、判決で終局した労働者は 185 人（22.3%）であり、これが次項以後における分析の主たる対象となる。

表 2-2-5-3 解雇等事件の終局類型別労働者数

			件／人	%
事件数			678	-
労働者数			830	100.0
	和解		639	77.0
		地位確認	61	7.3
		合意退職	578	69.6
	判決		185	22.3
	取下げ		6	0.7

これを代理した当事者類型別に見ると、次のようになる。事件数ベースでは 678 件中 418 件（61.7%）、労働者数ベースでは 830 人中 552 人（66.5%）と、6 割以上が専ら労働者の代理人を務める弁護士によって訴訟が遂行されている。専ら使用者の代理人を務める弁護士は事件ベースで 170 件（25.1%）、労働者数ベースで 179 人（21.6%）と 2 割台であり、労使双方の代理人を務める弁護士は事件ベースで 90 件（13.3%）、労働者数ベースで 99 人（11.9%）と 1 割台にとどまる。

もっとも、和解で解決した労働者数はいずれの代理人を務める弁護士においても大多数を占めており、専ら労働者の代理人を務める弁護士においては 445 人（80.6%）、専ら使用者の代理人を務める弁護士においては 129 人（72.1%）、労使双方の代理人を務める弁護士においては 65 人（65.7%）と多くなっている。そしてその和解による解決のうち、内容が合意退職であるものが大多数を占め、和解内容が地位確認となったものは、専ら労働者の代理人を務める弁護士においても 37 人（6.7%）と数少なく、専ら使用者の代理人を務める弁護士の場合は 7 人（3.9%）に過ぎない。ただし労使双方の代理人を務める弁護士においては地位確認による和解が 17 人（17.2%）とその比率はやや多くなっている。

これに対し判決で終局した労働者数は、専ら労働者の代理人を務める弁護士においては 104 人（18.8%）、専ら使用者の代理人を務める弁護士においては 50 人（27.9%）、労使双方の代理人を務める弁護士においては 31 人（31.3%）であり、専ら労働者の代理人を務め

表 2-2-5-4 代理した当事者類型別解雇等事件の終局類型別労働者数

			専ら労働者	専ら使用者	労使双方	計
事件数			418	170	90	678
労働者数			552 (100.0%)	179 (100.0%)	99 (100.0%)	830 (100.0%)
	和解		445 (80.6%)	129 (72.1%)	65 (65.7%)	639 (77.0%)
		地位確認	37 (6.7%)	7 (3.9%)	17 (17.2%)	61 (7.3%)
		合意退職	408 (73.9%)	122 (68.2%)	48 (48.5%)	578 (69.6%)
	判決	104 (18.8%)	50 (27.9%)	31 (31.3%)	185 (22.3%)	
	取下げ	3 (0.5%)	0 (0.0%)	3 (3.0%)	6 (0.7%)	

る弁護士における比率（18.8％）よりも、専ら使用者の代理人を務める弁護士における比率（27.9％）や労使双方の代理人を務める弁護士における比率（31.3％）の方がかなり高くなっている。

6 和解案の拒絶

(1) 和解案を拒絶した事件数及び労働者数

判決で終局したが、判決までの過程で裁判所から和解案が示されたものの、それが拒絶された事件数及び労働者数は次の通りである。判決で終局した労働者数 185 人中、和解案を拒絶したのは 160 人（86.5％）に上り、大部分の事案において裁判所からの和解提案を拒絶することによって判決に至っていることがわかる。そのうち、労働者側が拒絶したケースが 72 人（45.0％）、使用者側が拒絶したケースが 34 人（21.3％）、労使双方が拒絶したケースが 54 人（33.8％）となっている。

表 2-2-6-1-1 和解案を拒絶した事件数及び労働者数

	件／人	%
事件数	138	-
労働者数	160	100.0
労働者側が拒絶	72	45.0
使用者側が拒絶	34	21.3
双方が拒絶	54	33.8

これを代理した当事者類型別に見ると、専ら労働者の代理人を務める弁護士の場合には使用者側が拒絶したケースが 25 人（29.1％）とかなりあるのに対して、専ら使用者の代理人を務める弁護士の場合には使用者側が拒絶したケースが 4 人（8.9％）とかなり少ないことがわかる。

表 2-2-6-1-2 代理した当事者類型別和解案を拒絶した事件数及び労働者数

	専ら労働者	専ら使用者	労使双方	計
事件数	67	41	30	138
労働者数	86 (100.0%)	45 (100.0%)	29 (100.0%)	160 (100.0%)
労働者側が拒絶	35 (40.7%)	19 (42.2%)	18 (62.1%)	72 (45.0%)
使用者側が拒絶	25 (29.1%)	4 (8.9%)	5 (17.2%)	34 (21.3%)
双方が拒絶	26 (30.2%)	22 (48.9%)	6 (20.7%)	54 (33.8%)

(2) 労働者側が和解案を拒絶した理由別事件数及び労働者数

判決で終局したが、判決までの過程で裁判所から和解案が示されたものの、それが拒絶された事件において、労働者側が和解案を拒絶した理由別の事件数及び労働者数は以下の通りである。なお本設問は複数回答可で、どの選択肢も選ばない者もあり、下表は表 2-2-6-1-1 の「労働者側が拒絶」・「双方が拒絶」のうち、拒絶した理由の回答があったものについて集計したものである。

表 2-2-6-2-1 労働者側が和解案を拒絶した理由別事件数及び労働者数

労働者側が和解案を拒絶した理由	事件	労働者	
	数	数	%
合意退職の和解案だったが、労働者が復職を希望	38	42	34.7
合意退職の和解案だったが、解決金額が低かった	31	37	30.6
合意退職の和解案だったが、解雇無効を確信	25	27	22.3
地位確認の和解案だったが、復職後の労働条件に納得せず	3	3	2.5
その他の理由	3	3	2.5
使用者側代理人ゆえ不明	9	9	7.4
計（労働者側拒絶＋双方拒絶）	-	121	100.0

これを見ると、労働者側が和解案を拒絶した最大の理由は「合意退職の和解案だったが、労働者が復職を希望」したことであり、労働者側拒絶＋双方拒絶の延べ 121 人中、42 人（34.7%）がこれに該当する。次に多いのは「合意退職の和解案だったが、裁判所から示された解決金額が低かった」ことであり、121 人中 37 人（30.6%）がこれに該当する。また、「合意退職の和解案だったが、労働者が当該解雇を無効であると確信していた」というのも 121 人中 27 人（22.3%）に上っている。これに対し、「地位確認の和解案だったが、労働者が裁判所から示された復職後の労働条件に納得がいかなかった」というのは 121 人中 3 人（2.5%）に過ぎない。

なお、本問では、これら以外に特段の理由があれば記入するように求めており、その他の理由としては、①金銭解決を希望しており、裁判所も解雇無効の心証であり相当額の解決金額を提示したが、使用者側が提示した金額がこれに及ばず、その内容であれば労働者側は和解ができないとして拒絶した（専ら労働者）、②そもそも落着点が見出せそうにないときには裁判所は和解案を提案してこない（専ら労働者）、③双方の見解の隔たりが大きかった（専ら労働者）というものが挙げられている。

(3) 使用者側が和解案を拒絶した理由別事件数及び労働者数

判決で終局したが、判決までの過程で裁判所から和解案が示されたものの、それが拒絶された事件において、使用者側が和解案を拒絶した理由別の事件数及び労働者数は以下の通りである。なお本設問は複数回答可で、どの選択肢も選ばない者もあり、下表は表 2-2-6-1-1 の「使用者側が拒絶」・「双方が拒絶」のうち、拒絶した理由の回答があったものについて集計したものである。

表 2-2-6-3-1 使用者側が和解案を拒絶した理由別事件数及び労働者数

使用者側が和解案を拒絶した理由	事件	労働者	
	数	数	%
合意退職の和解案だったが、使用者が金銭支払を希望せず	13	14	19.4
合意退職の和解案だったが、解決金額が高かった	7	10	13.9
地位確認の和解案だったが、使用者が復職を希望せず	10	11	15.3
地位確認の和解案だったが、復職に社内の理解が得られず	3	3	4.2
地位確認の和解案だったが、解雇有効を確信	6	8	11.1
その他の理由	1	1	1.4
労働者側代理人ゆえ不明	24	25	34.7
計（使用者側拒絶＋双方拒絶）	-	72	100.0

これを見ると、使用者側が和解案を拒絶した最大の理由は「合意退職の和解案だったが、使用者が金銭を支払うこと自体を希望しなかった」ことであり、使用者側拒絶＋双方拒絶の延べ 72 人中 14 人（19.4%）がこれに該当する。次に多いのは「地位確認の和解案だったが、使用者が復職を希望しなかった」ことであり、72 人中 11 人（15.3%）がこれに該当する。また、「合意退職の和解案だったが、裁判所から示された解決金額が高かった」が 72 人中 10 人（13.9%）に上り、「地位確認の和解案だったが、使用者が当該解雇を有効と確信していた」も 72 人中 8 人（11.1%）である。これに対し、「地位確認の和解案だったが、労働者の復職について会社内の理解が得られなかった」というのは 72 人中 3 人（4.2%）に過ぎない。

なお、本問では、これら以外に特段の理由があれば記入するように求めており、その他の理由としては、「双方の見解の隔たりが大きかった」（専ら労働者）というものが挙がっている。

7 解雇等無効判決後の復職状況等

(1) 解雇等無効判決後の復職状況

解雇等が無効との判決で終局した事案において、労働者の復職状況は以下の通りである。解雇等が無効との判決で終局した事件数は76件であり、これにかかわる労働者数は99人である。このうち、「再び働いた」（復職）が37人（37.4%）、「再び働くことはなかった」（復職せず）が54人（54.5%）であり、概ね4割弱が復職し、5割強が復職していないことになる。ただし、いったん復職した者のうち復職後継続就業している者は30人（30.3%）であり、7人（7.1%）は復職後、労働者本人は継続就業を望んでいたにもかかわらず、不本意な退職をしている。

表 2-2-7-1-1 解雇等無効判決後の復職状況

	件／人	%
事件数	76	-
労働者数	99	100.0
復職した	37	37.4
復職後継続就業	30	30.3
復職後不本意退職	7	7.1
復職せず	54	54.5
不明	8	8.1

このデータを、先行調査研究における数値と比較してみると（復職せずをカウントしていない山口調査と解雇無効判決ではない京都地労委調査を別にすると）、調査によってかなりの違いはあるものの、復職したとするものが3割台から5割台であり、そのうち不本意退職したとするものが1割前後存在し、その結果復職後も継続就業しているものは3割台から4割台を中心に分布しているようである。一方、復職しなかったものが4割台から5割台あることはほぼ共通しており、大きな傾向は変わっていないように思われる。

これを代理した当事者類型別にみると、専ら労働者の代理人を務める弁護士の場合には、復職した者が29人（40.8%）とやや多いだけではなく、復職後継続就業している者も24

表 2-2-7-1-2 解雇等無効判決後の復職状況の先行調査との比較

	前田調査	山口調査	京都地労委調査		JILPT2003 調査	JILPT2023 調査
			第2回	第3回		
労働者数	37 (100%)		32 (100%)	31 (100%)	51 (100%)	99 (100%)
復職した	16 (43.2%)	710 (100%)	11 (34.4%)	18 (58.1%)	28 (54.9%)	37 (37.4%)
継続就業	13 (35.1%)	248 (34.9%)	4 (12.5%)	18 (58.1%)	21 (41.2%)	30 (30.3%)
不本意退職	3 (8.1%)		7 (21.9%)	0 (0.0%)	7 (13.7%)	7 (7.1%)
復職せず	21 (56.8%)		20 (62.5%)	9 (29.0%)	21 (41.2%)	54 (54.5%)
不明			1 (3.1%)		2 (3.9%)	8 (8.1%)

人（33.8％）と多くなっているのに対し、専ら使用者の代理人を務める弁護士の場合には、復職した者が３人（20.0％）に過ぎず、11人（73.3％）と多くが復職していないことが対照的である。とはいえ、専ら労働者の代理人を務める弁護士の場合であっても、過半数の38人（53.5％）は復職していないこと、復職後不本意に退職した者が５人（7.0％）いることは全体の傾向と変わらない。

表 2-2-7-1-3 代理した当事者類型別解雇等無効判決後の復職状況

	専ら労働者	専ら使用者	労使双方	計
事件数	53	11	12	76
労働者数	71 (100.0%)	15 (100.0%)	13 (100.0%)	99 (100.0%)
復職した	29 (40.8%)	3 (20.0%)	5 (38.5%)	37 (37.4%)
復職後継続就業	24 (33.8%)	3 (20.0%)	3 (23.1%)	30 (30.3%)
復職後不本意退職	5 (7.0%)	0 (0.0%)	2 (15.4%)	7 (7.1%)
復職せず	38 (53.5%)	11 (73.3%)	5 (38.5%)	54 (54.5%)
不明	4 (5.6%)	1 (6.7%)	3 (23.1%)	8 (8.1%)

(2) 復職後不本意退職者と退職理由別退職者数

解雇等が無効との判決で終局した後労働者が復職した事案において、労働者が不本意に退職した事件数及び労働者数を退職理由別に見ると以下の通りである。なお本設問は複数回答可なので、各選択肢の合計は総計とならない。不本意退職事案自体が総計で６件、７人と大変少数であるので、あまり意味のあるデータにはなっていないが、そのほぼすべてにおいて「使用者からの嫌がらせ」が挙げられていることは、それが主な原因であることを推測させる。

表 2-2-7-2-1 復職後不本意退職者と退職理由別退職者数

労働者が復職後不本意に退職した事案とその理由	事件	労働者	
	数	数	%
労働者が復職した事案	-	37	100.0
労働者が復職後継続就業している事案	-	30	81.1
労働者が復職後不本意に退職した事案	6	7	18.9
使用者からの嫌がらせ	6	6	16.2
使用者からの退職勧奨	-	-	-
職場の同僚からの嫌がらせ	1	1	2.7
職場に居づらくなった	3	3	8.1
コロナ禍の影響	-	-	-
その他の理由	-	-	-

(3) 復職・就労継続に重要なこと

判決により終局した事件があった回答者が、これまでの経験から、解雇等無効判決後に労働者が円滑に復職・就労継続するために重要だと考えることは以下の通りである。なお本設問は複数回答可なので、各選択肢の合計は総計とならない。

表 2-2-7-3-1 復職・就労継続に重要なこと

	数	%
復職後の配置が解雇等の前に近いこと	24	29.3
復職前に面談実施等十分なコミュニケーションがあること	31	37.8
復職後に必要な情報についてサポートがあること	19	23.2
職場で支障なく働くことができる雰囲気	44	53.7
労働組合や労働者を支持する組織のサポートがあること	39	47.6
紛争が可能な限り早期に解決すること	25	30.5
上記に当てはまるものはない	7	8.5
計	82	100.0

上記以外に重要だと思われることとして自由記述欄に挙げられた事項は以下の通りであり、極めて多数の項目が挙がっている。

- ① 中小・零細企業（概ね従業員 50 名以下の企業）においては、解雇無効との心証となっても現実に復職は困難であり、概ね金銭解決に至っている。専門職（大学教員・医療職等）については、当該ポジション以外に配置転換ができず、人間関係も固定されていることが多いため、上記のようなフォローも難しい（専ら使用者）。
- ② 明らかに労働者側に問題がある（が、立証の困難性から解雇事由とまでは認められない）場合は復職は周りが受け入れられない（労使双方）。
- ③ 1 件だけ経験した解雇無効判決後復職実現は、業務内容が外回り営業であって日常の上司・経営者との接触がほぼないとの特性があった。接触すれば悪感情が出るのは必然だが、今後はリモート勤務の普及等により復職のハードルが下がることもあり得るのでは（専ら労働者）。
- ④ とにかく使用者側の理解と労働者の就労を受け入れるという謙虚な態度が必要不可欠（専ら労働者）。
- ⑤ 使用者は解雇・雇止め無効の判決を受けて、解雇等の対応に問題があったことを真摯に受け止めて、対応を改めてほしい。判決を受けても、自身の判断に間違いはなかったという態度を変えず、労働者への対応が酷い場合がある（復職させても仕事を与えない、他の労働者と接触できないように排除するなど）。裁判所が解雇無効の場合には職場復帰が原則であり、使用者が職場環境を整える等の配慮をする必要があるという認識をもって、和解などの過程で使用者側をきちんと説得すること。裁判所は安易に使用者側の希望を採用し、退職和解を勧めすぎており、職場に戻さなくてもいいという誤った認識を使用者側が持つ

ている（専ら労働者）。

⑥パワハラが背景にある場合、ハラスメント加害者の処分等の適切な対応（専ら労働者）。

⑦できれば地位確認の判決主文に労働契約内容を明示するか、少なくとも理由中で解雇前の労働契約が有効に存在していることを明示すること、和解協議の中で「就労請求権がない」ことを裁判所が強調するかのような言動を行わないこと（専ら労働者）。

⑧使用者が、労働者の復職に消極的な場合、裁判所による使用者側への説得が大きな力となる（専ら労働者）。

⑨就労請求権を認めること。解雇無効とされた労働者の就労を認めない扱いはパワハラとみなされるべき（専ら労働者）。

⑩紛争を起こしたことを理由に、労働条件について不利益がないこと（専ら労働者）。

⑪裁判所による使用者の説得（専ら労働者）。

⑫使用者の理解（専ら労働者）。

⑬労働事件で、訴訟に移行し和解できず終局判決まで達する事案は稀であり、そのような場合は、会社の認識と労働者の認識の隔たりが大きい場合がほとんどで、復職は難しいと思います。差別的な解雇やあまりにも不当な解雇はともかく、そうでない場合、雇用関係を継続させることだけが、解雇された労働者を救済する唯一解とは思えません。長期的な契約関係を想定する雇用契約で、双方が真に納得していない中で契約を継続させるのは無理があります（専ら使用者）。

⑭使用者側のスタンス（専ら労働者）。

⑮復職前とは違う職場に異動させること（専ら使用者）。

⑯労働者からの就労請求を認める（専ら労働者）。

⑰使用者が無効な解雇をしたことの責任を認識し、代表者が謝罪したり、当該労働者を適正に評価すること（専ら労働者）。

⑱会社が解雇無効を真摯に受け止め、名誉回復措置などを行ったうえで、本人及び組合とコミュニケーションを取りながら、復職後のサポートを行うこと（専ら労働者）。

(4) 復職しなかった労働者と復職しなかった理由別労働者数

解雇等が無効との判決で終局したが労働者が復職しなかった事案において、復職が難しかった理由別に見ると以下の通り。なお本設問は複数回答可なので、各選択肢の合計は総計としない。

表 2-2-7-4-1 復職しなかった労働者と復職しなかった理由別労働者数

解雇等無効判決後労働者が復職しなかった事案とその理由		事件	労働者	
		数	数	%
労働者が復職しなかった事案		-	54	100.0
	復職後の労働条件、配置に納得できず	4	4	7.4
	復職後の職務遂行能力に懸念	-	-	-
	復職後の人間関係に懸念	19	21	38.9
	労働者の復職に対する使用者の拒否が強い	11	11	20.4
	組合や労働者を支持する組織がなかった	5	5	9.3
	再び解雇／雇止めされる懸念	-	-	-
	訴訟で争ううちに退職する気になった	11	12	22.2
	判決時には訴訟提起時から事情が変わっていた	1	2	3.7
	裁判前から復職するつもりはなく、判決で目的達成	6	6	11.1
	コロナ禍の影響	-	-	-
	その他の理由	4	5	9.3

なお、本問では、これら以外に特段の理由があれば記入するように求めており、その他の理由としては、①会社が廃業となったため（専ら労働者）、②提訴時から金銭解決を希望していたため（専ら労働者）、③高齢で就労に不安があったため（労使双方）、④訴訟を続けているうちに定年に到達したため（専ら労働者）、⑤会社がなくなった（専ら労働者）というものが挙げられている。

8 解雇等事件における訴訟の意味

(1) 労働者が解雇等事件において訴訟を提起した理由

労働者が解雇又は雇止め事件について訴訟を提起した理由について、項目ごとの該当性は以下の通りである。

表 2-2-8-1-1 労働者が解雇等事件について訴訟を提起した理由（回答者数：155 人）

	強肯定	弱肯定	中間	弱否定	強否定
訴訟によって、自分の社会的名誉や自尊心を守りたかった	68 (43.9%)	50 (32.3%)	17 (11.0%)	10 (6.5%)	10 (6.5%)
訴訟によって、給与収入など経済的利益を守りたかった	98 (63.2%)	33 (21.3%)	13 (8.4%)	2 (1.3%)	9 (5.8%)
訴訟によって、復職を実現し（あるいは権利を守り）たかった	50 (32.3%)	50 (32.3%)	28 (18.1%)	11 (7.1%)	16 (10.3%)
訴訟によって、事実関係や解雇の有効性の有無をはっきりさせ、公正な解決を得たかった	73 (47.1%)	51 (32.9%)	13 (8.4%)	8 (5.2%)	10 (6.5%)
訴訟によって、強制力のある解決を得て、紛争を終わらせたかった	27 (17.4%)	47 (30.3%)	47 (30.3%)	20 (12.9%)	14 (9.0%)
訴訟によって、相手を懲らしめてやりたかった	15 (9.7%)	37 (23.9%)	43 (27.7%)	31 (20.0%)	29 (18.7%)
相手方が交渉に応じなかった	66 (42.6%)	54 (34.8%)	22 (14.2%)	6 (3.9%)	7 (4.5%)
公の場で議論したかった	11 (7.1%)	31 (20.0%)	48 (31.0%)	32 (20.6%)	33 (21.3%)
裁判官に話を聞いてもらいたかった	7 (4.5%)	34 (21.9%)	42 (27.1%)	39 (25.2%)	33 (21.3%)
訴訟を通じて、同じような問題を抱えている労働者の立場や利益も守りたかった	20 (12.9%)	61 (39.4%)	30 (19.4%)	20 (12.9%)	24 (15.5%)
訴訟以外の手段では解決できないと感じた	58 (37.4%)	60 (38.7%)	19 (12.3%)	6 (3.9%)	12 (7.7%)
訴訟では勝てると思った	18 (11.6%)	73 (47.1%)	49 (31.6%)	7 (4.5%)	8 (5.2%)
人に強く勧められた	-	10 (6.5%)	53 (34.2%)	45 (29.0%)	47 (30.3%)

設問の選択肢は、①強肯定：強く当てはまる、②弱肯定：少し当てはまる。③中間：どちらともいえない、④弱否定：当てはまらない、⑤強否定：全く当てはまらない。

(2) 使用者が解雇等事件において訴訟に期待したこと

使用者が解雇又は雇止めの訴訟手続きに期待したことについて、項目ごとの該当性は以下の通りである。

表 2-2-8-2-1 使用者が解雇等事件における訴訟に期待したこと（回答者数：153 人）

	強肯定	弱肯定	中間	弱否定	強否定
訴訟によって、会社の社会的名誉や自尊心を守りたかった	39 (25.5%)	47 (30.7%)	34 (22.2%)	15 (9.8%)	18 (11.8%)
訴訟によって、会社の財産など経済的利益を守りたかった	33 (21.6%)	57 (37.3%)	38 (24.8%)	14 (9.2%)	11 (7.2%)
訴訟によって、会社の権利を実現し（あるいは守り）たかった	54 (35.3%)	59 (38.6%)	25 (16.3%)	3 (2.0%)	12 (7.8%)
訴訟によって、事実関係や解雇の有効性の有無をはっきりさせ、公正な解決を得たかった	43 (28.1%)	64 (41.8%)	23 (15.0%)	13 (8.5%)	10 (6.5%)
訴訟によって、強制力のある解決を得て、紛争を終わらせたかった	29 (19.0%)	50 (32.7%)	39 (25.5%)	19 (12.4%)	16 (10.5%)
公の場で議論したかった	1 (0.7%)	12 (7.8%)	43 (28.1%)	45 (29.4%)	52 (34.0%)
裁判官に話を聞いてもらいたかった	2 (1.3%)	21 (13.7%)	37 (24.2%)	41 (26.8%)	52 (34.0%)
訴訟を通じて、同じような問題を抱えている使用者の立場や利益も守りたかった	2 (1.3%)	17 (11.1%)	30 (19.6%)	46 (30.1%)	58 (37.9%)

設問の選択肢は、①強肯定：強く当てはまる、②弱肯定：少し当てはまる。③中間：どちらともいえない、④弱否定：当てはまらない、⑤強否定：全く当てはまらない。