

**「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」報告書について**

# 解雇無効時の金銭救済制度に係る最近の検討の経緯

## 閣議決定文書

### 規制改革会議「労使双方が納得する雇用終了の在り方」に関する意見（2015年3月25日）

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。またこの制度は、労働者側からの申し立てのみを認めることを前提とすべきである。

### 規制改革実施計画（2015年6月30日 閣議決定）

労働紛争解決システムの在り方について、紛争解決の早期化と選択肢の多様化等の観点に立って、労使の代表者や法曹関係者、学識経験者等を幅広く参集した議論の場を速やかに立ち上げ、「『労使双方が納得する雇用終了の在り方』に関する意見」（平成27年3月25日規制改革会議）に掲げられた課題等について、論点を整理した上で検討を進める。

### 「日本再興戦略」改訂2015（2015年6月30日 閣議決定）

「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、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。

### 新しい経済政策パッケージ（2017年12月8日 閣議決定）

解雇無効時の金銭救済制度について、「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」の検討結果を踏まえ、可能な限り速やかに、労働政策審議会において法技術的な論点についての専門的な検討に着手し、同審議会の最終的な結論を得て、所要の制度的措置を講ずる。

### 成長戦略フォローアップ（2021年6月18日 閣議決定）

#### 4. 「人」への投資の強化 （6）労働移動の円滑化

##### i) 主体的なキャリア形成を支える環境整備

解雇無効時の金銭救済制度について、2021年度中を目途に、法技術的な論点についての専門的な検討のとりまとめを行い、その結果も踏まえて、労働政策審議会の最終的な結論を得て、所要の制度的措置を講ずる。

※2018～2020年までの成長戦略FU等では、「可能な限り速やかに、法技術的な論点についての専門的な検討を行い」と記載されていた。

## 厚生労働省における検討状況

### 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 （2015年10月～2017年5月）

#### 【構成員】

労働法学者・経済学者・労使・民法学者・弁護士等22名。（座長は荒木尚志 東大院教授）

#### 【検討事項】

- ・既に制度化されている雇用終了をめぐる紛争等の多様な個別労働紛争の解決手段がより有効に活用されるための方策
- ・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

▽ 報告

### 労働政策審議会労働条件分科会 （2017年12月27日）

▽

### 解雇無効時の金銭救済制度に係る 法技術的な論点に関する検討会 （2018年6月～2022年4月）

#### 【構成員】

労働法学者、民法学者6名  
（座長は山川隆一 東大院教授）

#### 【検討事項】

- ・システム検討会報告書を踏まえ、仮に制度を導入するとした場合に法技術的に取り得る仕組みや検討の方向性等に係る選択肢等について  
※制度導入の是非は労政審で議論

## 【開催要綱】

### 1. 趣旨・目的

個別労働関係紛争が増加する中、民事訴訟と比較して、個別労働関係紛争解決制度及び労働審判制度等の紛争解決手段では低廉な額で紛争が解決される傾向にあることや、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を踏まえ、透明かつ公正な労働紛争解決システム等の構築に向けた議論を行うため、平成27年10月に「透明かつ公正な紛争解決システム等の在り方に関する検討会」を設置し、平成29年5月に報告書（以下「報告書」という。）を取りまとめたところである。

この報告書においては、「金銭救済制度については、法技術的な論点や金銭の水準、金銭的・時間的予見可能性、現行の労働紛争解決システムに対する影響等を含め、労働政策審議会において、有識者による法技術的な論点についての専門的な検討を加え、更に検討を深めていくことが適当」とされたところであり、また、「新しい経済政策パッケージ」（平成29年12月8日閣議決定）においても、当該検討会の検討結果を踏まえ、「可能な限り速やかに、労働政策審議会において法技術的な論点についての専門的な検討に着手」することとされた。これを受け、平成29年12月27日の労働政策審議会労働条件分科会において報告書を報告し、法技術的な論点についての専門的な検討を行う場を設けることとしたところである。

このため、「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」を開催し、解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的な論点について議論し、整理を行う。

### 2. 検討事項

解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的な論点についての整理

### 3. 運営（抄）

本検討会は、厚生労働省労働基準局長が学識経験者の参集を求めて開催する。

本検討会の議事については、別に本検討会において申し合わせた場合を除き、公開とする。

## 【参集者名簿】（50音順、敬称略）

垣内秀介	東京大学大学院法学政治学研究科教授	小西康之	明治大学法学部教授
鹿野菜穂子	慶應義塾大学大学院法務研究科教授	中窪裕也（座長代理）	一橋大学大学院法学研究科特任教授
神吉知郁子	東京大学大学院法学政治学研究科准教授	山川隆一（座長）	東京大学大学院法学政治学研究科教授

## 【実績】

第1回：平成30年 6月12日	第6回：平成31年 3月19日	第11回：令和3年 1月20日	第16回：
第2回：平成30年11月30日	第7回：令和元年 6月19日	第12回：令和3年 3月 9日	令和4年3月31日
第3回：平成30年12月27日	第8回：令和元年 9月30日	第13回：令和3年 6月 2日	第17回：
第4回：平成31年 1月25日	第9回：令和元年12月16日	第14回：令和3年 8月 3日	令和4年4月11日
第5回：平成31年 2月 6日	第10回：令和2年11月16日	第15回：令和3年10月26日	

→令和4年4月12日に報告書を公表。

## I はじめに

- ▶ 本報告書は、解雇無効時の金銭救済制度（以下「本制度」という。）について、仮に制度を導入するとした場合に法技術的に取り得る仕組みや検討の方向性等に係る選択肢等を示すもの。

## II 検討の前提となる事項

1. 解雇をめぐる紛争の現状について
2. 紛争解決システム検討会における検討について
3. 諸外国における類似の制度について

## III 法技術的論点について（次頁以降で各論点における結論を簡潔に記載）

### 1. 形成権構成及び形成判決構成について

- ▶ 本制度の骨格について、「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（以下「労働契約解消金」という。）を支払い、当該支払によって労働契約が終了する仕組み」を念頭に置き、2つの構成について検討。

### 2. 権利の法的性質等

- (1) 対象となる解雇・雇止め
  - ▶ 無期労働契約における無効な解雇（禁止解雇を含む）と、有期労働契約における無効な契約期間中の解雇（禁止解雇を含む）及び労働契約法19条に該当する雇止めを対象とすることが考えられる。
- (2) 権利の発生要件等
- (3) 権利行使の方法
  - ▶ 権利行使の方法は訴えの提起及び労働審判の申立てに限ることが考えられる。
- (4) 債権発生時点
- (5) 権利行使の意思表示の撤回等
- (6) 権利放棄
- (7) 相殺・差押えの禁止
- (8) 権利行使期間
- (9) 権利の消滅等
- (10) 解雇の意思表示の撤回

### 3. 労働契約解消金の性質等

- (1) 労働契約解消金の定義
- (2) 労働契約解消金の構成及び支払の効果

### 4. 各請求との関係について

- ▶ 労働契約解消金債権は、バックペイ、不法行為による損害賠償、退職手当の各債権とは別個のものと整理し得る。

### 5. 労働契約解消金の算定方法等

- (1) 労働契約解消金の算定方法・考慮要素について
  - ▶ 考慮し得る要素として、給与額、勤続年数、年齢、合理的な再就職期間等が考えられる。
- (2) 労働契約解消金の上限・下限について
- (3) 労使合意による別段の定めについて
- (4) 労働契約解消金の算定の基礎となる事情の基準時点について

### 6. 有期労働契約の場合の契約期間中の解雇・雇止め

- ▶ 有期労働契約の場合に特に考慮すべき論点について整理。

### 7. 本制度の対象となる解雇等の捉え方

- ▶ 解雇の意思表示や労働契約法19条による更新が複数回された場合等について整理。

### 8. その他

## IV おわりに



## 1. 形成権構成及び形成判決構成について

本制度の骨格について、「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」を念頭に置き、このような仕組みを制度的に構築する場合の選択肢として、以下の2つの構成（以下「両構成」という。※別紙参照。）について検討した。

- 形成権構成：要件を満たした場合に労働者に金銭救済を求め得る形成権（以下「金銭救済請求権」という。）が発生し、それを行使した効果として、①労働者から使用者に対する労働契約解消に係る金銭債権（以下「労働契約解消金債権」という。）が発生するとともに、②使用者が当該労働契約解消金を支払った場合に労働契約が終了するとの条件付き労働契約終了効が発生するとの構成。
- 形成判決構成：労働者の請求を認容する判決が確定した場合、その効果として上記①、②の効果が発生するとの構成であり、要件を満たした場合に労働者に判決によるこのような法律関係の形成を求める権利が発生するとするもの。労働審判によって同様の効果を生じさせることも法技術上可能。

以下、特段の記載がある場合を除き、両構成に共通するものである。

## 2. 権利の法的性質等

### (1) 対象となる解雇・雇止め

無期労働契約における無効な解雇（禁止解雇を含む）と、有期労働契約における無効な契約期間中の解雇（禁止解雇を含む）及び労働契約法19条に該当する雇止めを対象とすることが考えられる。

### (2) 権利の発生要件等

①当事者間に労働契約関係が存在すること、②使用者による解雇の意思表示がされたこと、③当該解雇が無効であること、が考えられる。なお、ここでの検討は、主張立証責任についての現在の裁判実務を変更する趣旨のものではない。

### (3) 権利行使の方法

形成権構成の場合であっても、当面は、権利行使の方法は訴えの提起及び労働審判の申立てに限ることが考えられる。

### (4) 債権発生の時点

労働契約解消金債権が発生する時点については、形成権構成の場合は形成権の行使時点、形成判決構成の場合は判決等の確定時点であるが、両構成ともに、判決等の確定時に弁済期が到来し、その前に支払がされてもその効果（労働契約終了効）は生じないとすることが考えられる。

### (5) 権利行使の意思表示の撤回等

判決等の確定時まで、形成権構成における形成権行使の意思表示の撤回及び形成判決構成における訴え取下げ等は可能であると考えられる。

### (6) 権利放棄

権利放棄については、解雇の意思表示前は仮に双方の合意によるものであったとしても公序良俗に反し無効と考えられるが、解雇の意思表示後は労働者の自由意思に基づくものと評価できるのであれば認められるものと考えられる。

### (7) 相殺・差押えの禁止

労働契約解消金債権を相殺・差押禁止とするか否かについては、法技術的にはいずれの措置も可能であると考えられ、労働契約解消金の性質等も踏まえた検討を行った上で、その要否及び範囲について判断することが適当。

### (8) 権利行使期間

少なくとも2年程度は確保する必要があると考えられるが、具体的な期間については種々の選択肢があり得、政策的に判断すべき。

### (9) 権利の消滅等

訴え提起等の前に労働契約解消金の支払以外の事由により労働契約が終了した場合、本制度の適用は認められないと解される。

訴え提起等の後の場合は、形成権構成の場合は発生していた労働契約解消金債権が消滅し、形成判決構成の場合は労働契約解消金の支払請求は認められないとすることが考えられるが、政策的判断としては、労働契約が終了した事由の性質の違いに着目し、取扱いを異ならせることもあり得る（例えば、辞職については、労働者の再就職を阻害しないよう、労働契約解消金債権の帰趨に影響はないものとの措置を講じることが考えられる。）。

### (10) 解雇の意思表示の撤回

使用者が解雇の意思表示をした後に、解雇が無効であることを争わないとしてそれを撤回したとしても、労働契約解消金の支払請求を妨げる事由とはならないと考えられる。

### 3. 労働契約解消金の性質等

#### (1) 労働契約解消金の定義

①無効な解雇がなされた労働者の地位を解消する対価、②無効な解雇により生じた労働者の地位をめぐる紛争について労働契約の終了により解決する対価、といったものが考えられるところ、定義をどのように定めるかは、その性質や考慮要素等の検討とも関連しており、本制度の機能等も考慮した上で政策的に判断すべき。

#### (2) 労働契約解消金の構成及び支払の効果

労働契約解消金債権は、バックペイ債権とは別個の債権であると整理することが考えられるが、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構成だけでなく、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バックペイの支払もなされたときに労働契約が終了するという構成も考えられ、いずれの構成にするかについては、政策的に判断すべき。

### 4. 各請求との関係について

労働契約解消金は、バックペイ、不法行為による損害賠償、退職手当の各債権とは別個のものと整理し得るため、それぞれの請求や地位確認請求と併合して訴え提起等を行うことができるほか、バックペイについては、解雇から労働契約解消金支払時まで発生すると解することが原則であり、1回の訴訟で認められる範囲については一般的にみられる判決確定時までとの判断を変更する特段の規定を設ける必要はないと考えられる。

### 5. 労働契約解消金の算定方法等

#### (1) 労働契約解消金の算定方法・考慮要素について

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ことを検討する必要がある一方で、個別性を反映するために個別事情を考慮することも考えられる。

考慮要素については、定型的なものである給与額、勤続年数、年齢、ある程度定型的な算定をし得るものである合理的な再就職期間、評価的なものである解雇に係る労働者側の事情、解雇の不当性、といったものが考えられる。

算定方法や考慮要素の検討に当たっては、労働契約解消金の定義（上記3(1)）や、労働契約解消金によって補償すべきもの（契約終了後の将来得べかりし賃金等の財産的価値のほか、当該職場でのキャリアや人間関係等の現在の地位に在ること自体の非財産的価値も含まれると考えることもできる。）は何かといった点と相互に関連させた上で、政策的に判断すべき。

#### (2) 労働契約解消金の上限・下限について

労働契約解消金の算定に当たっての上下限につき、法技術的には様々な設定方法が考えられるが、設定の有無及びその具体的な内容については、政策的に判断すべき。

#### (3) 労使合意による別段の定めについて

事前の集団的労使合意によって労働契約解消金の算定方法に企業独自の定めを置くことを認めるかについては、政策的に判断すべき。

#### (4) 労働契約解消金の算定の基礎となる事情の基準時点について

法技術的には、①無効な解雇の意思表示の時点、②金銭救済請求権の行使の時点（形成権構成の場合のみ）、③口頭弁論終結の時点、が考えられるが、いずれの考慮要素についても③と整理することが考えられる。

### 6. 有期労働契約の場合の契約期間中の解雇・雇止め

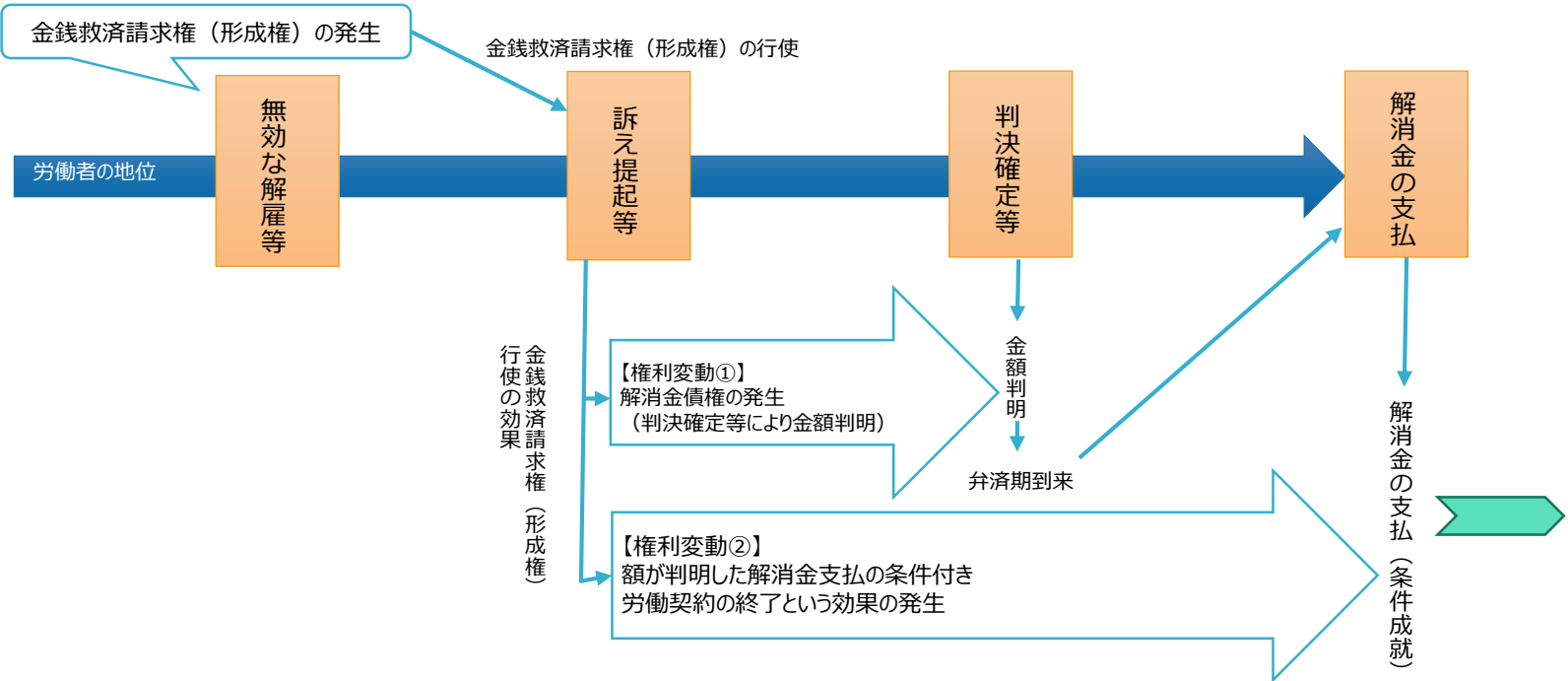
権利の発生要件等は、有期労働契約期間中の解雇の場合には、①当事者間に有期労働契約関係が存在すること、②使用者による解雇の意思表示が契約期間の途中でなされたこと、③当該解雇が無効であることが、雇止めの場合には、①当事者間に有期労働契約関係が存在すること、②当該労働契約につき、労契法19条1号又は2号のいずれかの要件を満たすこと、③当該労働者により契約期間中又は当該契約期間満了後遅滞なく更新の申込みの意思表示がされたこと、④使用者が契約更新を拒絶したこと（雇止め）、⑤当該更新拒絶が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないことが、それぞれ考えられる。なお、ここでの検討は、主張立証責任についての現在の裁判実務を変更する趣旨のものではない。

その他、有期労働契約の場合に特に考慮すべき論点として、権利の消滅等（上記2(9)）の検討に関して再度期間が満了した場合等の取扱いや、労働契約解消金の算定方法等（上記5）の検討に関して残りの契約期間等を考慮要素とするかなどといったものがある。

### 7. 本制度の対象となる解雇等の捉え方（略）

### 8. その他（略）

形成権構成



形成判決構成

