

資料No.1
検討事項の補足資料
（第13回検討会配布資料No.1）

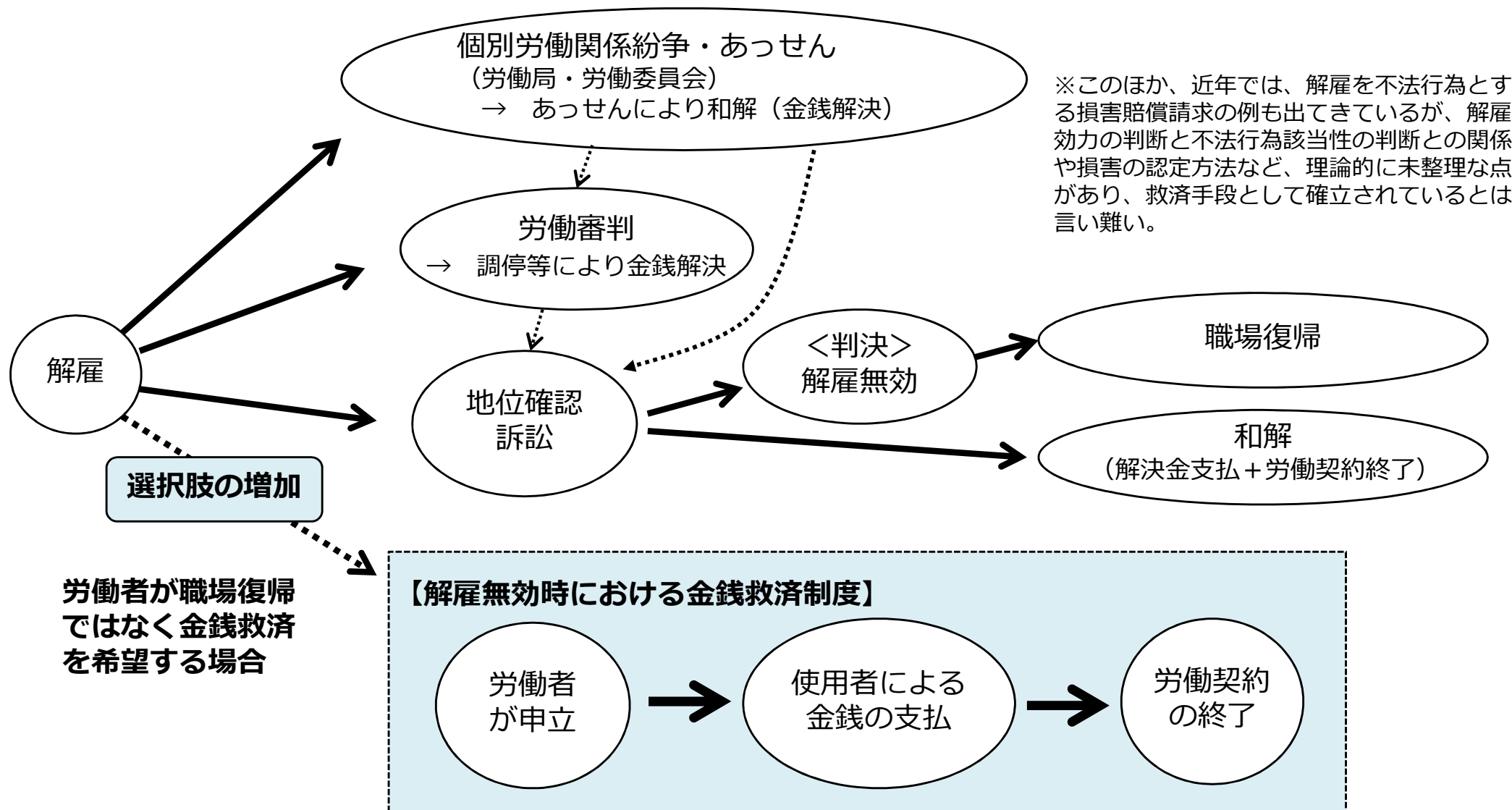
※第12回検討会における各委員の御意見を踏まえ、議論の素材として作成したもの（制度の導入を前提としたものではない）

基本的な枠組みについて ①全体像

※第12回検討会における各委員の御意見を踏まえ、議論の素材として作成したもの（制度の導入を前提としたものではない）

- 解雇された労働者の保護を図る観点から、例えば、次のような仕組みによって、労使双方の予見可能性を高めるとともに、労働者の選択肢を増やす方向とすることについて、どう考えるか。

※ 金銭の性質や金銭の水準については、制度の基本的枠組みについて議論した後、次回以降に議論を行う。



基本的な枠組みについて ②法的枠組み

※第12回検討会における各委員の御意見を踏まえ、議論の素材として作成したもの（制度の導入を前提としたものではない）

○ 解雇無効時の金銭救済制度として、どのような方法があり得るのか。

◇**手続的手法**：訴訟手続等により対応する方法。司法の判断に基づき法律関係を変動させるもの。

◇**実体法的手法**：実体法に権利等を創設して対応する方法。裁判外でも効果を有するもの。

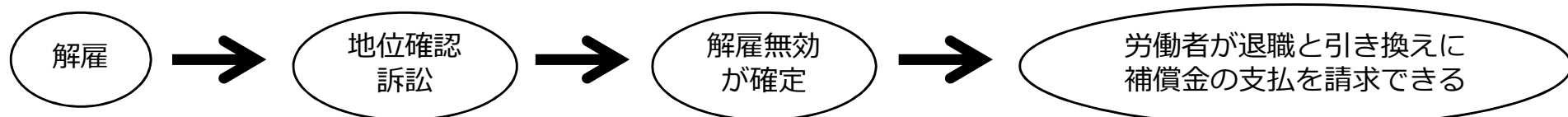
※民事上の実体的な権利の例〈造作買取請求権（借地借家法第33条第1項）〉

- ・ A（賃借人）がB（賃貸人）から借りていた家に、Bの同意を得て和室（畳部屋）を設けた。
- ・ 賃貸借期間が満了したため、裁判外で、AがBに畳の買取を請求したにもかかわらず、Bがこの請求に応じず裁判になった場合に、要件事実（Bの同意を得て付加した造作であること等）が認められるときには、Aに造作買取請求権が認められ、Bに対しAに対する時価相当額の支払いが命ぜられる。

（造作買取請求権）

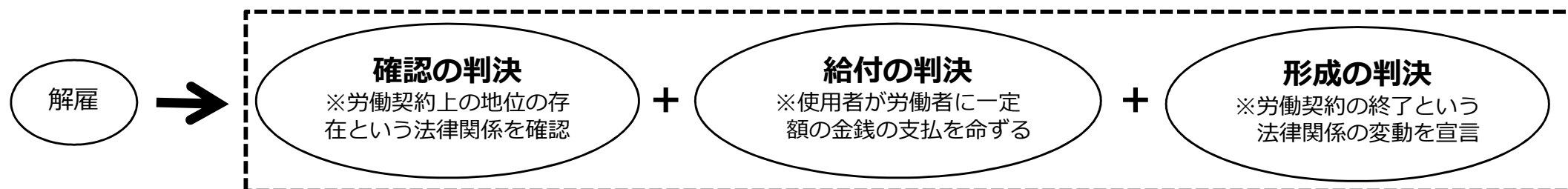
第三十三条 建物の賃貸人の同意を得て建物に付加した畳、建具その他の造作がある場合には、建物の賃借人は、建物の賃貸借が期間の満了又は解約の申入れによって終了するときに、建物の賃貸人に対し、その造作を時価で買い取るべきことを請求することができる。建物の賃貸人から買い受けた造作についても、同様とする。

《例1》平成15年検討時（労働者申立案の場合）：手続的手法と実体法的手法の組合せ



※当時は一回の裁判手続での処理が困難との意見等があり実現せず

《例2》平成17年検討時（労働者申立案の場合）：手続的手法



※当時はこの3つの判決を一回の裁判手続で処理する方法を検討したが困難との結論（第12回検討会配布資料No.1P13参照）

基本的な枠組みについて ③過去の検討を踏まえた仕組み

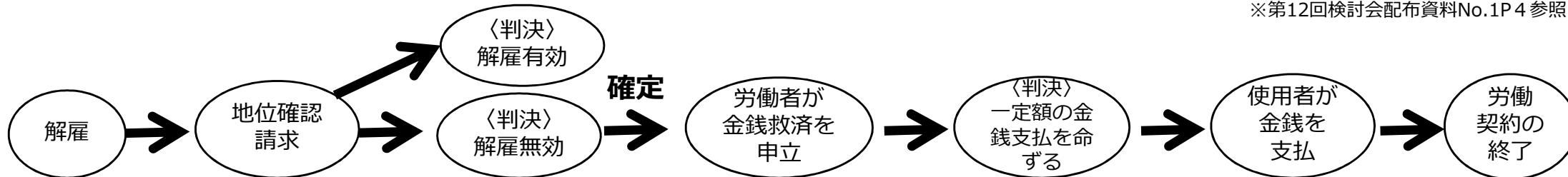
※第12回検討会における各委員の御意見を踏まえ、議論の素材として作成したもの（制度の導入を前提としたものではない）

- 解雇無効時の金銭救済制度として、例えば、仮に次のような仕組みを考えた場合に、解雇された労働者の保護の観点から、どう考えるか。

《例1》解雇が無効であるとする判決を要件とする金銭救済の仕組み

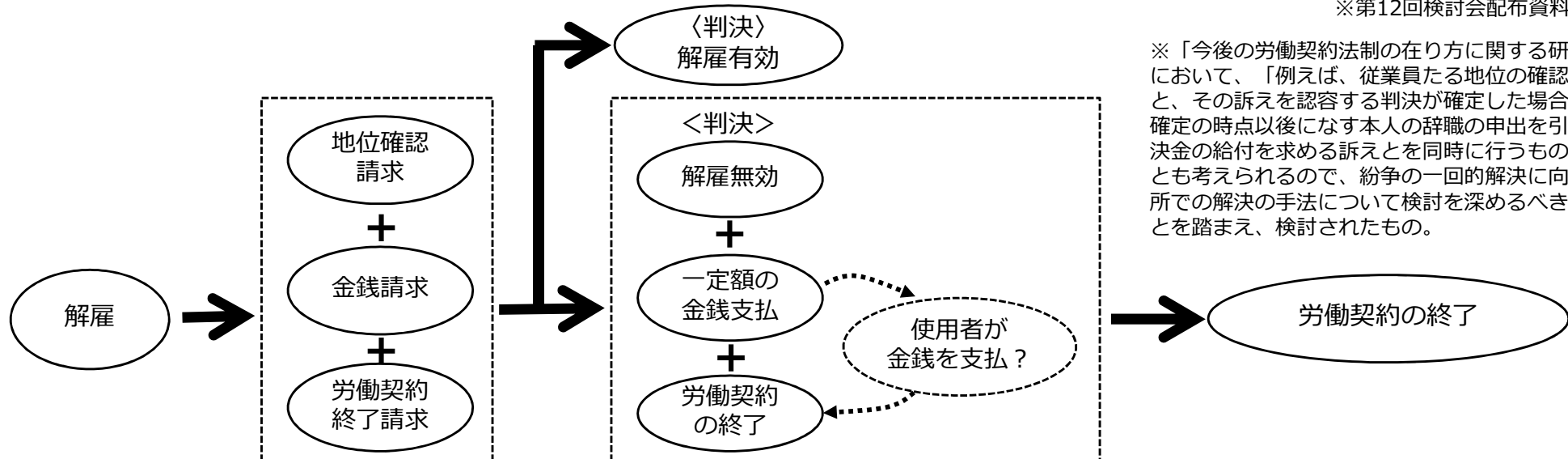
- (1) 判決において解雇無効が確定した後に一定の請求権を認める仕組み（平成15年検討時（労働者申立案の場合））

※第12回検討会配布資料No.1P4参照



- (2) 解雇の無効判決と同時に金銭支払と労働契約終了の判決を得る仕組み（平成17年検討時（労働者申立案の場合））

※第12回検討会配布資料No.1P13参照



※「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告書において、「例えば、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」とされたことを踏まえ、検討されたもの。

【論点】

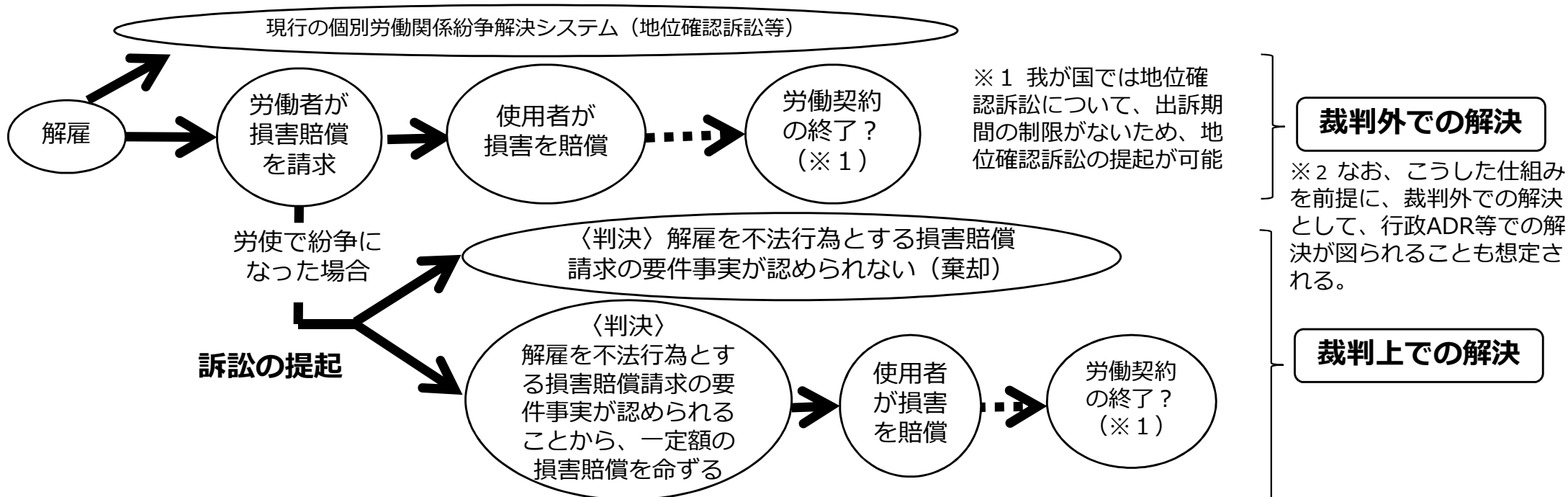
- 平成15年及び平成17年の検討を踏まえると、現行訴訟制度の枠内で地位確認の確定判決を得て、一回的解決を図ることには一定の限界があるといえるのではないか。
- このような確定判決を得つつ、最終的に金銭解決を図る方法について、別の手続的手法の工夫が何か考えられるか。

基本的な枠組みについて ④解雇を不法行為とする損害賠償請求の裁判例を踏まえた仕組み

※第12回検討会における各委員の御意見を踏まえ、議論の素材として作成したもの（制度の導入を前提としたものではない）

- 解雇無効時の金銭救済制度として、例えば、仮に次のような仕組みを考えた場合に、解雇された労働者の保護の観点から、どう考えるか。

《例2》解雇を不法行為とする損害賠償請求の裁判例が出てきていることを踏まえた金銭救済の仕組み



【論点】

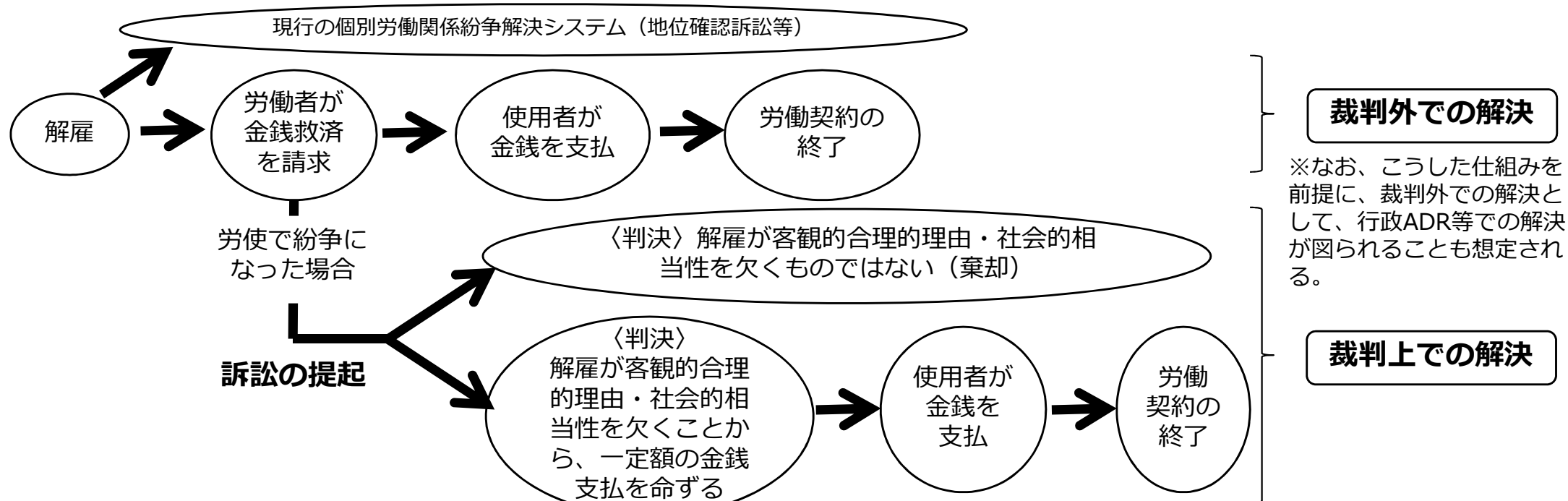
- 解雇を不法行為とする損害賠償請求権を法定化しつつ、損害を賠償することで労働契約が終了する仕組みを可能とするためには、実体法上の根拠が必要ではないか。
- 新しく解雇を不法行為とする損害賠償請求権を法定化するには、現行の民法709条と異なる要件又は効果を設定する必要があると考えられるがどうか。
 - ※ 現行、民法709条においては、不法行為の要件として、①故意・過失、②権利侵害、③損害、④因果関係を設定しているが、例えば、民法の特別法である製造物責任法においては、製造物責任に関する不法行為責任の特則として、過失の有無にかかわらず、製造業者等の製品の欠陥によって生じた損害を賠償する責任を定めている（無過失責任）。
- また、最終的に金銭の支払により労働契約を終了する構成とすることとした場合に、損害を賠償すると労働契約が終了するという構成をとることが可能か。

基本的な枠組みについて ⑤実体法に権利を創設する仕組み

※第12回検討会における各委員の御意見を踏まえ、議論の素材として作成したもの（制度の導入を前提としたものではない）

- 解雇無効時の金銭救済制度として、例えば、仮に次のような仕組みを考えた場合に、解雇された労働者の保護の観点から、どう考えるか。

《例3》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いた場合の金銭救済の仕組み



【論点】

- このような仕組みを可能とするためには、実体法上の根拠が必要ではないか。
- こうした実体法的手法を検討するに当たっては、権利の発生要件や法的効果等の要素を検討する必要があるのではないか。
- 権利の発生要件としては、①解雇がなされていること、②当該解雇が客観的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（解雇権濫用法理）、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考えられるがどうか。また、仮に要件を更に加えるとする、上記の要件に加え、どのようなものが考えられるか。
- また、法的効果としては、権利の発生要件を満たした場合に、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がどうか。

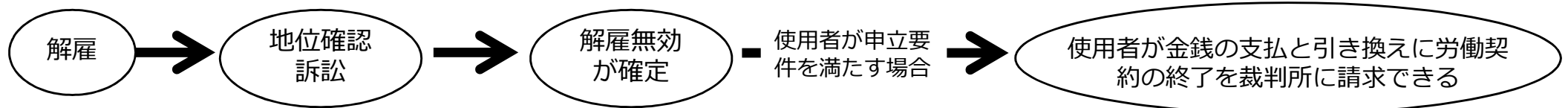
基本的な枠組みについて ⑥使用者からの申立

※第12回検討会における各委員の御意見を踏まえ、議論の素材として作成したもの（制度の導入を前提としたものではない）

- 使用者申立については、労働者申立の基本的な枠組みの検討を踏まえつつ、労使双方の予見可能性を高めるとともに、労働者保護を図るという観点から、どのような仕組みが検討できるか。

《例》平成15年検討時（使用者申立案の場合）：手続的手法

※当時は申立要件が厳格にすぎるとの意見等があり実現せず



- 平成15年の検討時には、地位確認の無効判決が確定した場合に、一定の要件を満たした使用者からの申立に基づき、裁判所が労働契約の終了の判決を行うという仕組みが検討された。（第12回検討会配布資料No.1P4 参照）

《使用者からの申立による金銭救済の仕組みについて》

- 労働者申立の基本的な枠組みの検討（例1～3）を踏まえると、使用者申立の基本的な枠組みについては、例えば、解雇がなされた後に、使用者が労働者に一定の金銭を支払い労働契約を終了する申入れをすることができ、金銭が支払われた場合に労働契約が終了するようなものとする可以考虑。
- これについては、①解雇がなされており、②当該解雇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ず（解雇権濫用法理）、③使用者が労働者に対し申入れを行っている場合に可能とすることが考えられるが、そもそもこのような解雇を行った使用者が最終的には労働契約の終了につながる申入れをすることができることとするものの是非について、どう考えるか。
- また、仮にこのような申入れができることとした場合でも、その要件は、厳格かつ限定的にすべきと考えられるが、上記の要件に加え、どのようなものが考えられるか。