

解雇無効時の金銭救済制度に係る主な法技術的論点シート（12月27日版）

～透明かつ公正な労働紛争解決システム等のあり方に関する検討会報告書を踏まえ～

本制度については、「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労働契約解消金を支払い、それによって労働契約が終了する仕組み」を念頭に検討。

【法技術的論点を議論する際の基本的視点】

解雇無効時における紛争解決に際し、①労働者保護の観点から、紛争解決に係る労働者の選択肢を増やすこと、②迅速な紛争解決に向け一回的解決（裁判上の争いになった場合に基本的に一回の裁判で解決）が可能な仕組みとして制度設計すること。

【対象となる解雇】

全ての解雇・雇止め

（解雇権濫用、有期労働契約期間中の解雇、有期労働契約に係る雇止め、禁止・差別的解雇）

一定の解雇※を対象から除く

※一定の解雇の例
・労組法7条の組合員を理由とする解雇
・男女雇用機会均等法の差別的解雇等

① 一定の解雇を対象から除く実益がないことを踏まえれば、全ての解雇・雇止めを対象とするか。

【権利発生要件】

考えられる要件として、

- (1) 解雇がなされていること
- (2) 解雇が無効であること
- (3) 労働契約解消金の請求（労働者による権利行使の意思表示）

＜意思表示の方法の例＞

- ・特段の限定なし
- ・裁判外で一定の書面での行使
- ・訴えの提起＋労働審判の申立
- ・訴えの提起

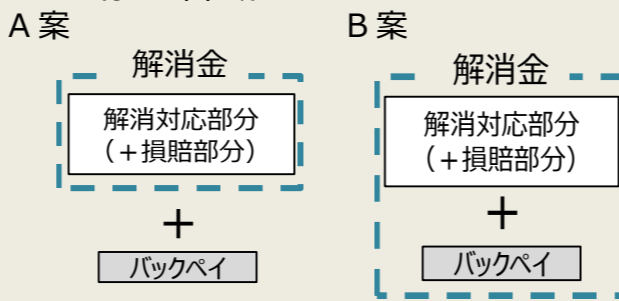
- ※ 請求後の撤回を認めるか、権利関係の安定性の観点から認めないか。
- ※ 請求権の法的性質は形成権か請求権か。形成権の場合、権利発生要件は(1)(2)のみ、(3)の意思表示により債権債務関係が発生。

【いずれの論点も、資料2参照】

- ② 裁判外での権利行使を可能とした場合、解消金の額について労使合意なく使用者が金銭を支払えば、労働契約がいつ終わったのかという新たな紛争の発生や、労働者の地位が不安定になるなどの弊害が想定される。このため、意思表示の方法については、まずは訴えの提起や労働審判の申立に限って認めることとするか。
- ③ 請求の撤回は認めるべきか。認めるとした場合、いつの時点まで撤回を認める必要があるか。
- ④ あらかじめ労働契約や就業規則において、解雇紛争が生じた場合には、解消金請求は行わずに合意解約で解決しなければならないと定めることは認められるか。また、解消金の権利発生後、和解等で当該権利を放棄することは可能か。
- ⑤ 解消金請求権と他の債権との相殺は可能とすべきか。

【解消金の性質等】※その支払によって労働契約が終了

- (1) 考えられる解消金の構成要素として、
 - ① 職場復帰せずに労働契約を終了させる代わりに受取る「解消対応部分」（慰謝料的な損害賠償的部分を含む。）
 - ② バックペイ（未払い賃金債権）
※ 民法536条2項に基づき発生する債権を、解消金に含むか。



- (2) バックペイの発生期間 = 就労の意思がなくなったと認められる時期まで
 - ① 解雇から金銭請求時まで
 - ② 解雇から金銭支払時まで
- (3) 他の訴訟との関係
解消金請求訴訟と他の訴訟（地位確認請求訴訟、解雇を不法行為とする損害賠償請求訴訟等）は、訴訟物が異なると整理できるか。

- ⑥ 解消金の定義をどう考えるか。例えば、「無効な解雇として確認された労働者としての地位を、労働者の選択により解消する対価」とすることをどのように考えるか。
- ⑦ 解消金関係の債権を、(1) 解消金請求権（新設）、(2) バックペイ請求権（民法536条2項）、(3) 損害賠償請求権（民法709条・710条）に区分した上で、それぞれの関係性や併合提起等について検討してはどうか。【資料3参照】
- ⑧ 当初、復職を希望して地位確認請求を提起したが、途中（一番の途中や控訴時）から解消金請求の訴えに変更することができるか。【資料2参照】
- ⑨ バックペイの発生期間として、就労の意思は解消金の支払によって喪失するという考え方を基本として、原則として「解雇から金銭支払時まで」と解するか。その上で、仮にバックペイを解消金に含む場合等、解消金に含まれるバックペイの期間をどこまでとすべきか。【資料3参照】
- ⑩ 一回の訴訟手続により請求が認められるバックペイの範囲について、現行の運用を変更するための特別の規定を設ける必要はないという整理でよいのか。

【解消金の算定】（＝金銭的予見可能性）

解消対応部分については、解消金の性質を踏まえ、一定の考慮要素を含め、具体的な金銭水準の基準（上限、下限等）を設定することを検討。

- (1) 金銭水準の基準の設定方法（例）上限、下限、算定根拠の明示等
- (2) 一定の考慮要素（例）年齢、勤続年数、解雇の不当性の程度、精神的損害、再就職に要する期間等
- (3) 労使合意等の扱い
法律等で考慮要素等を定めた場合でも、企業の実情等に応じた柔軟な対応を可能とするために、労使合意等によって別段の定めをすることを認めるか。認める場合に、当該労使合意等の範囲、金銭水準の基準との関係をどのように考えるか。

【いずれの論点も、資料4参照】

- ⑪ ⑥の解消金の定義を踏まえ、解消金の考慮要素をどのように考えるか。その際、諸外国の制度では、勤続年数、給与額、年齢、企業規模、解雇の無効事由等を考慮していることとの関係をどのように考えるか。
- ⑫ 解消金の算定にあたり、一定の算定方法をあらかじめ定めおくべきか。その上で、上限や下限を設けるべきか。設ける場合、どの部分に、どのように設定することが考えられるか。
- ⑬ 仮に解消金の考慮要素として、解雇の無効事由や労使の帰責性のような客観的な線引きが困難な要素を盛り込む場合、その算定をどのように行うか。あらかじめ考慮要素や考慮要素ごとの算定割合、算定の上下限等を定めおくべきか。
- ⑭ 仮に⑪⑫において一定の算定方法を定める場合、あらかじめ労使合意を行うことで別段の定めを行うことを可とするか。認める場合には、算定方法による水準を上回る場合のみ認めるか、合意に委ねるとするか。特に、企業の支払能力の考慮を、労使合意による別段の定めによるとするか、算定式や上下限とするか。
- ⑮ 解消金請求によらずに裁判外で和解等を行う場合に参照してもらえるよう、参照基準になるような形で、モデル書面等を例示するとするか。

【権利行使の期間】

（＝時間的予見可能性）

解消金請求権の消滅時効については、
・労働者の権利保護を図り、
・迅速な紛争解決に資する観点から検討。

⑯ ②で権利行使の方法を限定した場合、実質的な出訴制限期間となる。このため、裁判原因の発生から訴えの提起までの期間（平均で1.6年）や、労働審判の解決に要した期間（平均期間6ヶ月）等を踏まえた期間の設定が必要と考えられるが、具体的にどの程度の期間で検討することが適当か。

⑰ 権利行使期間の起算点は、主観的起算点（解雇がなされていること及び解雇が無効であることを知った時）か客観的起算点（解雇があった時）のいずれか。