

※あくまで各制度における主な解決方法を示したものであり、網羅的な記載とはなっていない。

ア 自主解決  
企業内紛争解決システム  
(労働組合・苦情処理制度) 等

現行	和解 (復職 or 一定の金銭の支払による合意解約)
	解決できない→イ以下の手段へ移行
①通常の意味表示 or ②書面による請求	和解 (一定の金銭の支払による合意解約)
	解決できない→イ以下の手段へ移行

イ 個別労働紛争解決制度  
(都道府県労働局の助言・指導、あっせん等)

現行	和解 (復職 or 一定の金銭の支払による合意解約)
	解決できない→ウ以下の手段へ移行
①通常の意味表示 or ②書面による請求	和解 (一定の金銭の支払による合意解約)
	解決できない→ウ以下の手段へ移行

ウ 労働審判制度

現行 (地位確認請求)	調停 (復職 or 一定の金銭の支払による合意解約)
	審判 (当事者間の権利関係を確認し、金銭の支払等を命じ、その他解決のために相当と認める事項を定める)
	⇒異議申立により地位確認訴訟に移行
③労働審判の申立てによる権利行使 (解消金請求)	調停 (一定の金銭の支払による合意解約)
	審判 (解消金の支払) →労働契約の終了
※①、②からの移行を含む	⇒異議申立により解消金請求訴訟に移行

エ 民事訴訟

現行 (地位確認請求) 訴えの変更も可?	和解 (復職 or 一定の金銭の支払による合意解約)
	判決 認容 (地位確認) 棄却
④訴えの提起による権利行使 (解消金請求)	和解 (一定の金銭の支払による合意解約)
※①～③からの移行を含む	判決 認容 (解消金の支払)→労働契約の終了 棄却

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。

解雇が判決によって無効となった場合でも、職場復帰せず、退職する労働者が一定数存在

判決の既判力は、当該請求権が基準時において存在したかどうかという点に発生。解雇が無効であったかどうかという点は判決理由中の判断となり、既判力の対象とならない。

これまでの主なご意見

- ・ 実体法上の意思表示の方法を訴えの提起等に限定している例はあまり見かけないが、限定する必要性は何か。
- ・ 訴えの取下げがなされたか否かと、実体法上の意思表示の撤回がなされたかどうかは、理論的に区別して議論すべき。区別して考えると、実体法上の状態と訴訟状態が齟齬する場合はどう扱うか。単に訴えの取下げをもって実体法上の意思表示の撤回がなされた、通常は解釈し得ないのではないか。
- ・ 仮に訴えの提起のみによって意思表示ができたとした場合、裁判上の和解によって解決することはどの範囲で可能か。
- ・ 仮に裁判上の請求に限定した場合、労働審判において事前の十分な交渉は可能か。実務に無用な混乱をもたらさないか。
- ・ 通常の意味表示又は書面による請求によって権利行使できるとする仕組みは、金銭面の当事者間合意が形成できなければ機能しない。自主的な合意形成が可能としても、既に一定の金銭の支払による合意解約が可能であり、解雇の金銭救済制度の射程に、裁判外での意思表示を認める必要性はないのではないか。
- ・ 意思表示をしたものの、金額で折り合いがつかない場合等に、使用者が相当と考える金額を労働者の口座に振り込んだ場合、労働契約が終了するかどうかといった新たな紛争の発生が懸念。労働者の地位が不安定になる恐れがあり、裁判外での行使を認めるのは実質的に難しいのではないか。
- ・ 解消金請求権が履行されることで、労働契約が終了するという労働者にとって重大な効果をもたらすことを考えると、労働契約上の地位が存続しているかいないかという不明確な状態が生まれる裁判外での行使を認めるのは実質的に難しいのではないか。  
裁判外で行使することを可能とする構成は、法技術的には可能だが、混乱をなるべく防ぐためや、労働契約の解消という重要な効果が発生することを考えれば、まずは裁判上の請求や労働審判による行使から始めるのが妥当ではないか。
- ・ 解消金請求の撤回を認めるべきか。認める場合、どの時点までの撤回を可能とすべきか。  
(実体法上の意思表示の撤回と訴えの取下げは別問題ではないかとの論点に対し) 別問題ではあるが、訴訟上の「相殺の抗弁」を念頭に考えると、訴えの取下げにより裁判力が判断する余地がなくなれば、実体法上も効果が生じないとする解釈も可能ではないか。その旨を規定できればなお望ましい。
- ・ 事前に、解雇紛争が起きたとしても、解消金の請求を行わず、労使合意による和解で解決する旨の合意を当事者間で結ぶことや、就業規則に定めることは認められるか。
- ・ 解消金請求が認められたとしても、解雇が無効であった点について既判力の対象とならないならば、使用者が別途、雇用関係不存在確認の訴えを提起し紛争を蒸し返す等、紛争の一回的解決に反する行動が懸念される。こうした訴訟の錯綜に対しては、解消金請求訴訟に際して、地位確認請求訴訟を併合提起し、労働契約上の地位についての既判力がある判決を求めておくことで対応が可能。  
使用者においても、労働者に対し同様の懸念があれば、雇用関係不存在であることの確認を求めた反訴を提起することで対応が可能 (第1回での議論より)。

論点②関係

論点③関係

論点④関係

論点⑧関係