

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（11月30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）

or

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 差別的解雇等を対象から除いたとしても、使用者及び解消金請求を行いたい労働者は普通解雇だと主張することが想定され、対象から除く実益がないのではないか。

【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。

- ② 意思表示の方法として、裁判外での行使がされた場合、労使の自主的な合意による解決はどのようになされると考えられるか。また、意思表示の方法を訴えの提起又は労働審判の申立てに限定した場合には、権利行使の方法が制限されるが、その必要性・相当性はあるか。

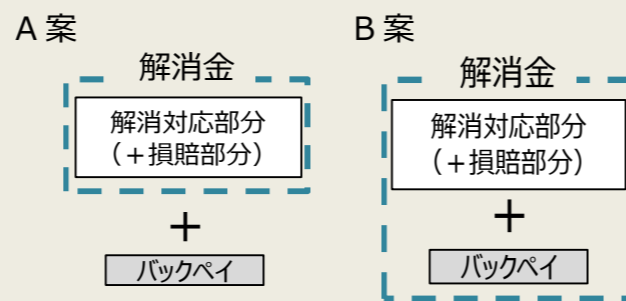
- ③ いったん請求（権利行使）をした労働者が、請求を撤回することを認めるべきか。請求権の法的性質を形成権と考える場合にはどうか。意思表示の方法との関連性についてどのように考えるか。

【参考】

- ・ 訴えの取下げ
→ 判決確定時まで可能。相手方が本案について準備書面を提出した後等は、相手方の同意が必要。（民訴法261条）
- ・ 労働審判手続の申立ての取下げ
→ 労働審判確定時まで可能（労働審判法24条の2）。
- ・ 裁判外で一定の書面による請求
→ 実体法上、請求の撤回を可能とする規定を置くことが考えられる。

【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「解消金」
（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 解雇から金銭支払い時まで

- (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。

- ④ 解消金の定義をどのように考えるか。

- ⑤ 解消金に慰謝料的な損害賠償的部分を含めることについてどのように考えるか。

- ⑥ 解消金にバックペイを含めることについてどのように考えるか。

- ⑦ 実体法上、バックペイの発生期間についてどのように考えるか。また、1回の訴訟手続において請求が認められる範囲をどのように考えるか。

- ⑧ 解消金請求と他の解雇に関する訴訟における訴訟物が異なると整理できる場合、それらの併合提起や、別訴提起も可能となるが、訴訟が錯綜する懸念にどう対応するか。また、例えば地位確認請求訴訟の途中で解消金請求への訴えの変更は可能か。

【解消金の算定】（＝金銭的予見可能性）

解消金算定部分については、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。

- ⑨ 金銭水準の基準の設定について、例えば上限、下限、算定根拠の明示が考えられるが、それぞれのメリット・デメリットについてどのように考えるか。

- ⑩ バックペイに限度額を設定するか。
→ バックペイに限度額を設定する場合には、民法536条2項の未払賃金債権の発生に関するルールを修正することとなるが、合理的説明が可能か。

また、解消金にバックペイを含めて解消金全体に上限を課した場合、解消金の一部としてのバックペイには上限がかかるが、それを超過する部分については別途バックペイ請求訴訟を提起される可能性があることをどのように考えるか。

- ⑪ ④の解消金の定義を踏まえると、一定の考慮要素として何が考えられるか。諸外国の制度で参考となる要素がないか。

- ⑫ 金銭水準の基準について、企業の実情に応じた柔軟な対応を可能とする方法として事前の労使合意により別段の定めを可能とすることが考えられるが、そのメリット・デメリットをどのように考えるか。また、和解等を行う場合に、基準を下回る合意を行うことについて、どう考えるか。

【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。

- ⑬ 具体的な消滅時効期間についてどのように考えるか。

【参考】

裁判原因発生から訴えの提起までの期間 平均 1.6年

- ※ 1年以下 32.4%
- 1～2年 32.2%
- 2～3年 20.7%

（2016年「民事訴訟利用者調査」（民事訴訟制度研究会編）

あっせん・労働審判・和解の制度利用期間（参考資料2の60、61ページ参照）