

## 「解雇無効時の金銭救済」の論点について

平成31年1月25日

弁護士 中山慈夫

弁護士 石井妙子

## 第1 はじめに

基本的視点では「労働者保護の観点から、紛争解決に関する労働者の選択肢を増やすこと」として、労働者に労働契約解消金という実体上の権利を付与し、金銭解決の申立権を認め、使用者には金銭解決の申立権を認めないことは大きな問題である。金銭解決制度は解雇紛争についての適切な解決方法であるから認めるべきなのであって、労働者保護を図る制度とする理由はない。

また、司法における紛争解決手段において、片面的な申立しか認めないというのは、公平性に欠け、司法制度のあり方として不適切ではないか。

以上の指摘をしたうえで、まず、資料1の論点のうち大きな問題となる2点について意見を述べ、その余の論点について必要な範囲で意見を述べる（丸番号は資料1の論点番号である。）

## 第2 大きな問題となる2点について

## 1 労働契約解消金の請求手続きは本案訴訟手続きだけに限定すべきである（②）

裁判外で、労使合意で雇用終了することはあるとしても、合意できない場合に、解消金請求権を行使して雇用終了とするためには、新しい制度であることも踏まえ、無用の混乱を招かないように慎重な対応が必要と考える。よって、裁判外での権利行使を可能とするのでなく、まずは慎重に訴訟に限って認めることとすべきである。

労働審判については、労働審判は簡略で迅速な3回の手続なので、解雇の有効・無効の確定的判断を行うことは一般的に困難ではないか（24条終了させる事案にもなりえる）。また解消金と調停における和解金額とのダブルスタンダードの問題もあり、これまでの労働審判の和解水準を崩す懸念もある。

労働審判制度は司法改革のうち最も成功した施策と考えられており、労使いずれの立場からも評価されており、現在の運用を崩すようなことはしたくない。現在の労働審判の運用では、解雇が有効と認められるような場合であっても（あるいは、少なく

とも無効と断定できなくても), 金銭支払により紛争を解決するというケースが多く, そのように白黒つけないまま, 迅速に解決する制度としてニーズもあり, 評価もされている。金銭救済制度が, 解雇の効力の確定判断をしたうえでの救済制度なのであれば, これを労働審判に持ち込むのは, 労働審判の運用を崩すことになりかねず, まず, 訴訟でのみ権利行使可能とすべきである。

## 2 解消金関係 (3区分) について (⑦等)

解雇が無効でも直ちに不法行為にはならないので損害賠償金は解消金と別である。解消金にバックペイを加算することは過大な負担を使用者に負わせるので, 解消金だけのシンプルで現実的な金額による制度を考えるべきである。この点, 欧州の制度を参考にすべきである。

バックペイを加算すれば, 訴訟 (控訴・上告も含む) が長期化すればするほどバックペイが高額となり, 解消金額の予測可能性は希薄となり, 迅速解決の要請のインセンティブにもならない。

バックペイは地位確認判決により認められるが, 金銭解決の選択をした労働者にも同じバックペイを認めるのは過剰である。労働者がバックペイを満額もらいたければ解雇無効判決を選択すればよいのであり, 金銭解決の選択をした場合にも同様のバックペイを認めるべきではない。転職市場がより活発化し, 人手不足も拡大しつつある中で, 解雇の金銭解決制度において高額なバックペイを加算することは非常に不都合である。仮にバックペイを認めるとしても, 社会通念上再就職が可能となるまでの数か月の期間に限るべきである。

バックペイや, 損害賠償を含むと, 結局, 地位確認訴訟と同様の審理が必要となり, 新しい救済制度を設けた意味が半減するのではないか。バックペイや損害賠償請求を考えるのであれば, 従来の訴訟を選択すればよく, 新しい救済制度については, 解決の予見可能性 (金額の予見可能性) と, 迅速な解決を重視した制度設計をすべきである。その観点からは, 解消金に限定し, 勤続年数×〇か月分を支払う, あるいは上限・下限の範囲内で決められた額を支払うといった形で, 従来の訴訟より金額は少ないかもしれないが, 早期の解決になるという制度を作るのでないと, 結局利用されないのではないか。

契約解消の対価に特化した制度を構築すべきである。なお, パターン3は, 解消金

を支払っても雇用が終了しない場合があり，それでは何のために支払を命じられるのか判らない。

### 第3 その他論点について

#### 1 対象となる解雇を制限すべきではない (①)

労働者の救済手段の選択肢を増やすという観点からは，対象を制限する必要はない。法律違反の解雇であっても，労働者が，金銭救済による雇用終了を選択する以上，これを否定する必要はない。

#### 2 請求の撤回は認められるとすべきではないか (③)

労働者保護と，使用者を不安定な地位におかないという，使用者側の保護のかねあいからすると，口頭弁論終結まで撤回可能とすべきなのではないか。なお，上記のとおり，訴訟における意思表示のみを認めるという場合，被告となる使用者の同意を得て訴えを取り下げれば，請求の撤回も認められるのではないか。

#### 3 労働契約や就業規則において，あらかじめ解消金請求を行わない旨定めることの可否，解消金の権利発生後，和解等で権利を放棄することの可否について (④)

真実，自由な意思により予め解消金請求を行わない旨を合意したのであれば，その効力を否定する必要はないと考えるが，労使の力関係（特に採用時の力関係）や新しい制度であり，労働者が利害損得を的確に判断するための十分な情報提供があったかどうか疑問視されるなど，結果として，拘束力なしとされることが多いのではないか。就業規則に定めて周知していただければ難しいと考える。

裁判上の和解であれば，権利放棄も否定する理由はない。

#### 4 解消金請求権と他の債権との相殺は可能か (⑤)

解消金の中にはバックペイや損害賠償を含まず，契約の解消の対価のみとすべきであり，相殺も可能と考える。

#### 5 地位確認請求の途中から解消金請求の訴えに変更することの可否 (⑧)

解決の一回性を重視という観点から，変更を認めて良いのではないか。

#### 6 解消金の考慮要素について (⑩)

無用の争点を増やさず、早期に解決するという観点から、契約解消の対価として、勤続年数と、給与額を考慮要素とすべきである。

企業規模を考慮するかという点について、ヨーロッパのように企業規模にかかわらず職務給が同一という制度ではないので、企業規模の考慮要素は、給与額の中に組み込まれているのではないか。

#### 7 計算方法をあらかじめ定めておくべきである (⑫, ⑬)

迅速な解決、予見可能性の付与（解決手段として選択すべきかどうか、当事者がその是非を判断するためには予見可能性が必須である）という点から、解消金について、計算方法を予め定めておくべきであり、上限、下限も必要である。

また、迅速な解決、予見可能性の付与という点から、曖昧な要素は排除すべきである。仮に盛り込むとして、例えば、基本の計算式に、解雇無効の程度、労使の帰責性で3段階程度の大括りの算定割合とすべきである。

#### 8 参照基準となるようなモデル書面等の例示について (⑮)

予見可能性を高めてこの制度を利用するかどうかの判断のために、基準やモデル書面等は開示すべきである。

#### 9 消滅時効について (⑯, ⑰)

早期解決という観点からは1年が相当と考えるが、付加金等の申立できる期間（除斥期間）などに照らすと2年も考えられる。

権利行使期間の起算点は、客観的に明確な解雇時からとすべきである。

以上