

解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関するこれまでの検討会における主な議論の整理

解雇無効時の金銭救済制度の在り方について

		これまでの検討会における主な議論
対象となる解雇	<p>全ての解雇・雇止め (解雇権濫用に該当する解雇、禁止解雇、就業規則・労働協約に定める解雇事由に基づかない解雇、有期労働契約期間中のやむを得ない事由がない解雇、有期労働契約に係る雇止め法理に反する雇止め)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 対象となる解雇について、差別的解雇等の禁止解雇を除くとする考え方もあるが、使用者側が法律で禁止されている解雇を行っていたことをもって、労働者が金銭救済制度に係る金銭（以下「労働契約解消金」という。）を受け取ることに伴う労働契約終了の選択肢を持ち得なくなることの合理性は低いと考えられる。 仮に禁止解雇を除くとした場合であっても、労働者が労働契約解消金を請求したいと希望する場合は、当該解雇は禁止解雇には当たらないと主張して権利行使すること、他方で、使用者についても自ら当該解雇が禁止解雇に該当すると主張することは一般に想定されないことから、禁止解雇を対象から除く設計とする実益はないものと考えられる。
権利の発生要件	<ul style="list-style-type: none"> ■ 権利の発生要件は、①解雇がなされていること、②解雇が無効であること。 ■ 制度創設時は、権利の行使方法を訴えの提起及び労働審判の申立てに限る。 	<ul style="list-style-type: none"> 権利の法的性質は、形成権であると解され、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）により、労働契約解消金に係る債権債務関係が発生するという仕組み。
<p>論点①</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 使用者は、解雇の意思表示※を撤回できるか。 ※ 無効解雇のため、そもそも撤回する解雇自体が存在しないと解されるが、仮に事実行為としての解雇の意思表示を撤回できたとしても、労働契約解消金の権利発生後又は行使後の権利の帰趨に影響はないと解されるか。 ➢ 無効解雇の場合、労働契約は継続しているが、（撤回の可否にかかわらず）使用者は労働者に対して就業命令を出すことができると解されるか。使用者が解雇が無効であることを争っている場合も同様に解してよいか。 ➢ 就業命令を出せる場合、労働者が就業を拒否した場合のバックペイの発生をどのように考えるか。 		<ul style="list-style-type: none"> 実体法上に規定される権利を行使する旨の意思表示を、訴えの提起や労働審判の申立てに限定することは一般的ではないが、以下のとおり裁判外での権利行使を可能とするメリットは少ない。 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 裁判外での権利行使を可能とした場合であっても、当該解雇が無効であることや労働契約解消金額について労使間で自主的な合意がなされなければ機能しない。 ✓ 自主的な合意ができる場合は、私的自治の原則の下で、既に一定の金銭の支払いによる合意解約が行われており、新たに労働契約解消金に係る権利（以下「労働契約解消金請求権」という。）を設ける必要性がない。 一方で、裁判外での権利行使を認めた場合、以下のようなデメリットがある。 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 労働者が権利行使の意思表示をしたものの労働契約解消金の額について労使で合意できていない間に、使用者が相当と考える金額を労働者に支払った場合、労働契約が終了しているのかが不明確となり、労働者の地位が不安定になる。 ✓ 使用者から見れば、労働契約解消金の支払時に労働契約が終了し、以後のバックペイが発生しないという利益を享受できる可能性があることがインセンティブとなり、このような行為が助長される懸念がある。 <p>こうしたデメリットについては、裁判上の権利行使に限ったとしても起こりうる問題であるが、判決又は労働審判による債権の存否や金額の確定が予定されている点で、その程度は裁判外の権利行使を認めた場合と比較して相対的に低いものと考えられる。</p> <p>また、裁判上の権利行使に限った場合のこうしたデメリットへの対応方法としては、</p> <p>(A) 権利行使の意思表示の効果の発生を、（権利行使後の当事者間での合意の成立や）判決等で解消金の額が確定したことという停止条件にかからしめる</p> <p>又は</p> <p>(B) 労働契約解消金の支払の効果である労働契約の終了は、（権利行使後の当事者間での合意の成立や）判決等でその額が確定した以後に発生するものとする</p> <p>ことが考えられる。</p>
<p>論点②</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 意思表示の方法を訴えの提起及び労働審判の申立てに限った場合であっても、使用者が労働者に対して一方的に労働契約解消金として相当と考える金銭を支払うことを防止するため、右のいずれの措置で対応することが適当か。 		
<p>論点③</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 訴えの提起等を行った後に、裁判上又は裁判外で和解して解消金として一定の金銭の支払を行うことは可能か（解消金の額によっては、請求権の一部放棄となる）。可能とする場合、論点⑤の撤回は、当事者間の合意の成立後はできないと考えてよいか。 		

<p>論点④</p> <p>➤ 意思表示の方法に労働審判の申立てを含めるメリット・デメリットをどのように考えるか。</p>	<p>■ 意思表示の撤回は、実体法上に根拠規定を置いた上で、<u>判決（審判）確定時まで</u>認める。</p>	<p>なお、このような対応をとれば、裁判外での権利行使を認めた場合の弊害も解消することができるように考えると考えられるが、実際に制度を利用する労働者や使用者が法的知識を十分に持っていない場合には、運用上の混乱が懸念される。さらに、<u>労働契約解消金は、その支払により労働契約の終了という労働者にとって重大な効果を生ずるものであることを考えると、少なくとも制度創設時は、<u>訴えの提起及び労働審判の申立てに限ることが考えられる。</u></u>その上で、<u>解消金請求事件で労働審判手続を利用した場合に、同手続が円滑に進むように、事前交渉の重要性について周知することが必要である。</u></p>
<p>論点⑤</p> <p>➤ 意思表示の撤回を認める時点は、口頭弁論終結時までか、判決確定時までか、解消金支払時までか。</p>	<p>■ 権利の放棄の可否については、権利発生前に、労働契約や就業規則であらかじめ労働契約解消金請求権を放棄させることは公序良俗に反し無効と解される。他方、権利発生後に、合意解約等で既に発生した労働契約解消金請求権を放棄することは認められると解される。</p> <p>■ 相殺・差押え禁止の要否については、法技術的には、相殺・差押え禁止を措置することは可能であると解されるが、その要否及び範囲については、労働契約解消金の性質を踏まえ政策的に判断。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 労働契約解消金請求権は形成権と解されるが、一般的な形成権は権利行使によって確定的な法律関係の変動が生じるのに対し、労働契約解消金請求権は、その行使によっては労働契約解消金に係る債権債務関係を形成することとなり、その支払がされたときに労働契約が終了するという点で、一般的な形成権とは異なるものである。形成権を行使する意思表示は一般的には撤回できないものとされているが、労働契約解消金請求権は一般的な形成権とは異なる点を考慮すれば、実体法に根拠規定を置いて意思表示の撤回を可能とすることも考えられる。 撤回の時期については、<u>労働者の紛争解決手段の選択肢を増やすとの観点に鑑みれば、労働契約解消金が支払われ労働契約が終了するまで撤回可能とすることが労働者保護に厚いが、他方で、使用者から見ると、労働契約解消金を支払えば労働契約を終了させられる地位が判決等によって確定的に生じたにもかかわらず、労働者の撤回によって一方的にその地位を失うことは問題となり得る。</u> <u>加えて、意思表示の方法を裁判（労働審判）上の行使に限定するならば、訴訟法上は訴えの取下げは判決確定時までできることとの平仄も考慮し、判決確定時まで可能とすることや、本案判決の基準時である口頭弁論終結時まで可能とすることが考えられる。</u> 労使関係におけるパワーバランスに鑑みれば、合意であったとしても、労働契約や就業規則において、労働者にあらかじめ労働契約解消金請求権を放棄させることは公序良俗に反し無効と解される。他方で、労使合意の下で自主的に紛争が解決されることは望ましいものであることから、権利発生後については、合意解約等において、既に発生した労働契約解消金請求権を放棄することは認められるものと解される。 相殺・差押え禁止の債権とするか否かについては、法技術的には、いずれの措置も可能であると解される。賃金等請求権と同様に、労働者に現に受け取らせる必要性が高いものかどうかについて、労働契約解消金の性質等を踏まえた検討を行った上で、その要否及び範囲について、政策的に判断することが適当と考えられる。
<p>労働契約解消金の位置づけ</p>	<p>■ 労働契約解消金の定義 ⇒ 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ことの対価</p> <p>■ 労働契約解消金の法的効果 ⇒ 支払によって労働契約が終了</p>	<ul style="list-style-type: none"> 労働契約解消金制度を、使用者によってなされた解雇の意思表示が無効であることが確認され、本来であれば労働者としての地位が将来も続いていくはずのところを、労働者の選択により、労働契約解消金を請求し、その支払によって労働契約を終了させることができる仕組みと解するならば、労働契約解消金の定義は、「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ことの対価」と位置づけることが考えられる。

	<p>■ 労働契約解消金の構成を検討するに当たっては、他の債権との関係性を考慮し、上記定義を踏まえた金銭のみを労働契約解消金（狭義）と位置づけることが適当。</p> <p>労働契約解消金の構成は 3 案が考えられ、労働契約解消金制度を設ける趣旨に照らし、政策的に判断。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 労働契約解消金の構成を検討するに当たっては、他の債権との関係性を考慮し、上記定義を踏まえた性質の金銭のみを労働契約解消金（狭義）と位置づけることが適当であると考えられる。その上で、狭義の労働契約解消金の支払のみで労働契約終了の効果が発生するのか、広義の解消金として関連する債権（民法第 536 条第 2 項に基づき発生するバックペイ債権（解雇時以降の賃金債権）等）まで支払わなければ労働契約終了の効果は発生しないと考えるのか整理が必要。 これを踏まえ、労働契約解消金の構成については、システム検討会における A 案及び B 案をベースに検討を加え、考えられる 3 案について、それぞれのメリット・デメリット等を整理した【資料 2 参照】。詳細の制度設計は、労働契約解消金制度を設ける趣旨に照らし、政策的に判断することが適当と考えられる。
<p>論点⑥ 【資料 2 参照】。これに加え、紛争の一次的解決の観点からは、地位確認請求の併合提起も促していくべきではないか。</p>	<p>※ 労働契約解消金とバックペイ等の関連する債権については、紛争の一次的解決の観点から、その請求を併合提起するよう促す。</p> <p>※ 当初復職を希望して地位確認請求訴訟を提起した場合であっても、途中から労働契約解消金請求に訴えの変更をすることも可能。</p> <p>■ バックペイの発生期間については、労働契約解消金の支払いによって労働契約が終了するという効果に鑑みると、通常、労働者は労働契約解消金の支払があるまでは就労の意思を有していると解することが合理的であり、解雇から金銭支払時までとすることが原則と解される。</p> <p>■ 1 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は、現行の運用を変更するための特段の規定を設ける必要はないと考えられる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 労働契約解消金とバックペイ等を別の債権と位置づけた場合、紛争の一次的解決の観点から、関連する訴えを併合提起するよう促すことが重要である。 当初復職を希望して地位確認請求訴訟を提起した場合に、一番の途中や控訴時に、労働契約解消金請求に訴えの変更をすることについては、請求の基礎に変更がないものと解されることから、一般的に可能と考えられる。 バックペイの発生期間については、労働契約解消金の支払によって労働契約が終了するという効果に鑑みると、通常、労働者は労働契約解消金の支払があるまでは就労の意思を有していると解することが合理的であるという考えから、解雇から金銭支払時までとすることが原則と解される。 <p>論点⑦</p> <p>➤ 労働契約解消金の請求と併合提起された場合のバックペイについて、その範囲を制限する必要性・合理性はあるか。</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 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は、現行の地位確認請求訴訟における判決確定時までとの運用を変更する特段の規定を設ける必要はないと考えられる。なお、判決確定後において、請求すべき新たなバックペイが発生し未払いとなった場合は、別途、訴えを提起するなどして対応することになると解される。
<p>労働契約解消金の算定方法</p>	<p>■ 労働契約解消金については、一定の算定式により算出された基準額を基に、解雇の不当性、労働者の帰責性の度合いを勘案して算定する方法が考えられる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 労働契約解消金の算定方法については、あらかじめ方法を定めず個別事案ごとの状況を考慮して算定する方法から、客観的かつ定量的な考慮要素のみで算定する方法まで、法技術的には様々な設定が可能であり、最終的には、政策的に判断することが適当。しかし、労働者が、解雇無効時の紛争をどのように解決するかを検討する際に、労働契約解消金による解決では具体的にどのようなメリットがあるかを理解した上で制度の利用の是非を判断できることが、本制度が機能していくためには不可欠であることに鑑みると、その金額についての予見可能性が重要になる。 そこで、予見可能性に配慮しつつ、個別事案ごとの状況も加味する方法として、一定の算定式により算出された基準額を基に、解雇の不当性や労働者の帰責性の度合いといった一定の評価が必要な要素を考慮して最終的な金額を算定する方法が考えられる。

	<p>■ 算定方法において考慮される要素は、労働契約解消金の定義に整合的なものであることが適当。</p> <p>(例)</p> <p>客観的な考慮要素：勤続年数、給与額、その他調整率</p> <p>一定の評価が必要な考慮要素：解雇の不当性、労働者の帰責性</p>	<p>・ 算定方法において考慮される要素は、労働契約解消金の定義に整合的なものであることが適当。更に、予見可能性に配慮する観点から、一定の算定式は、具体的な数値で表される客観的な考慮要素に基づき基準額が算出できる仕組みとすることが適当。</p> <p><u>労働契約解消金の定義を、「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」とするならば、本来であれば労働者としての地位が将来も続いていくという点を金額で評価する考慮要素が適当と考えられる。</u></p>
<p>論点⑧</p> <p>➤ 解消金の定義と考慮要素との関係性・整合性についてどのように考えるか。 (検討の方法として、①定義を分割して要素を検討する案、②定義を分割しないで要素を検討する案の二つのアプローチで検討)</p>		<p>【定義を分割して要素を検討する案】</p> <p>例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「<u>無効な解雇として確認された労働者としての地位</u>」、つまり、これまで続けてきた労働者としての地位を評価する考慮要素：勤続年数、給与額、その他調整率 ・ 「<u>労働者の選択により解消する対価</u>」、つまり、労働者としての地位が将来も続いていくはずのところを労働者の選択により解消することを評価する考慮要素：解雇の不当性、労働者の帰責性 <p>といった考慮要素が考えられる。</p>
	<p>※ 考慮要素の検討に当たっては、各要素間の重複がないよう留意が必要。なお、労働契約解消金を損害賠償と異なる位置づけとする場合は、考慮要素に精神的損害を入れることは適当ではない。</p>	<p>【定義を分割しないで要素を検討する案】</p> <p>例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>客観的な考慮要素としては、勤続年数、給与額、その他調整率</u> ・ <u>一定の評価が必要な考慮要素としては、個別事案ごとの状況を表す解雇の不当性、労働者の帰責性が考えられる。</u> <p>なお、考慮要素を検討する際は、例えば、勤続年数、年齢、再就職に要する期間といったように一見異なる要素に見えるものであっても、相互に関連が深く、考慮される事項が重複するものについては精査し、各要素間の重複がないように留意が必要。なお、精神的損害については、労働契約解消金の位置づけを、損害賠償と異なるものと整理する場合は、考慮要素に入れることは適当ではないと考えられる。</p>
	<p>※ その他調整率は、様々なものが考えられ、政策的判断からの検討が必要。</p>	<p><客観的な考慮要素></p> <p>考えられる考慮要素のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤続年数・給与額については、<u>これまで続けてきた労働者としての地位を評価する代表的な要素として位置づけ。</u> ・ 給与額については、その算出方法を別途詳細に検討する必要。 ・ その他調整率については、様々なものが考えられ、どういった要素を設けるかは政策的判断からの検討が必要であるが、諸外国の例でも考慮されている代表的な要素である年齢、企業規模については、以下が考えられる。 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 年齢：諸外国では、考慮要素に入れている例が一般的であるが、我が国の新卒一括採用・終身雇用・年功序列型賃金といった雇用慣行に鑑みると、勤続年数及び給与額に重複する要素があると考えられるため、慎重な検討が必要と考えられる。

論点⑨

➤ 企業規模を勘案することをどう考えるか。勘案する場合、①算定式に盛り込む方法と、②労使合意によって個別に定める方法について、どう考えるか。

✓ 企業規模：その要否を検討した上で、必要とする場合、その方法についての検討が必要。

方法としては、

① 算定式に調整率として組み込む方法

- 1 調整率は変更不可
- 2 事前の集团的労使合意による別段の定めにより、調整率を上回る変更は可
- 3 事前の集团的労使合意による別段の定めにより、一定の範囲内で調整率を変更可

② 算定式に調整率は組み込まず、事前の集团的労使合意により算定式についての別段の定めを認める方法

- 1 算定式による基準額を上回る別段の定めのみ可
- 2 算定式による基準額を上回るものだけでなく、一定の範囲内で下回る別段の定めも可

が考えられる。

※ 事前の集团的労使合意については、企業規模の勘案のみならず労働契約解消金の算定方法全体についての別段の定めが可能か否かの論点がある。

論点⑩

➤ 事前の集团的労使合意について、それを認める範囲及び認める場合の算定方法に基づく解消金の水準との関係についてどのように考えるか。

<一定の評価が必要な考慮要素>

考えられる考慮要素のうち、

- ・ 解雇の不当性については、禁止解雇に該当することが明らかな場合は、不当性が高い典型的な類型として扱われ、基準額満額又はそれに近い額となる可能性が高いと思われるが、基準額の増額までは予定しないことが考えられる。その上で、禁止解雇による精神的損害など労働契約解消金で考慮できない損害がある場合は、別途、損害賠償請求によって対応することが考えられる。

なお、解雇の不当性については、不当な解雇を抑止する観点から、制裁的なものとして金額を増額する考え方もあるが、その必要性・合理性についても整理が必要。

- ・ 労働者の帰責性については、労働者に何らかの帰責性がある場合に、その程度に応じて算定式に基づく基準額を減額する要素として組み込むことが考えられるが、その必要性・合理性についての整理が必要。

論点⑪

➤ 解雇の不当性や労働者の帰責性を、増額・減額のそれぞれどのような形で、どの程度の範囲で勘案して算定するか。

- ・ 労働契約解消金の算定に当たっては、労働者保護及び予見可能性の観点から、上下限を設けることが適当と考えられる。

上下限の設定方法については、諸外国の例を参考に、

- ・ 算定式に基づく基準額：算定式の各係数に上下限を設ける
- ・ 基準額を基に個別事案ごとの状況を考慮した算定：労働者の帰責性に応じた減額について下限を設けることが考えられる。

論点⑫

➤ 上下限の設定方法をどのように考えるか。

※ 判決または労働審判においては、裁判所及び労働審判委員会において、これらの考慮要素を判断して最終的な労働契約解消金額を決定することとなる。

<p>権利行使の期間</p>	<p>■ 権利行使の期間については、実質的な出訴制限期間となるため、少なくとも 2 年程度の期間は確保する必要があると考えられる。具体的な期間については政策的に判断。</p> <p>■ 起算点は、客観的起算点（解雇があった時）とすることが適当。</p>	<p>・ 訴えの提起又は労働審判の申立てによる権利行使を前提に考えるならば、実質的には、権利行使の期間は、出訴期間又は労働審判の申立期間の制限となる。裁判原因の発生から訴えの提起までの期間が平均 1.6 年といった調査（2016 年「民事訴訟利用者調査」（民事訴訟制度研究会編））を参考に、少なくとも 2 年程度の期間は確保する必要があると考えられる。具体的な期間については政策的に判断。</p> <p>・ 期間の起算点については、一般的には、労働者は解雇の事実を直ちに知りうるものであることから、解雇されたことを知ったとき（主観的起算点）と解雇されたとき（客観的起算点）を別異に解する特段の理由はない。</p>
<p>その他</p>	<p>■ 裁判外での和解等の合意によって自主的な解決が行われる際は、労働契約解消金より低い水準の個別合意も可能となるが、労働契約解消金制度の趣旨を踏まえ、本制度を参照してもらうことができるよう、モデル書面等を作成・周知することが適当。</p>	<p>・ 裁判外での和解等の合意によって自主的な解決が行われる際は、労働契約解消金の制度外での対応となるため、一定の金銭が支払われる場合の金額については、算定式と異なる積算により、労働契約解消金より低い水準の個別合意を行うことも可能となる。しかし、不当な解雇等が行われた際の労働者の救済制度という労働契約解消金制度の趣旨を踏まえ、本制度を参照してもらうことができるよう、制度周知とともに、モデル書面等を作成・周知することが適当と考えられる。</p> <p>・ <u>労使の主張立証責任についての検討が必要。</u></p>

論点⑬ 現行の地位確認訴訟と比較し、労使の主張立証責任に変化はないか【資料 3 参照】。