

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	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)	<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。）を受け取ることによる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一方で、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"> 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。）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。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働契約解消金請求権の法的性質は、形成権であると解される。 労働者が権利行使の意思表示として労働契約解消金を請求し、使用者が労働契約解消金を支払うことで労働契約終了の効果が発生するという仕組み。労働契約が終了する根拠として、実体法に労働契約の新たな終了事由を規定する。
<p><論点①></p> <p>➤ 意思表示の方法に労働審判の申立てを含めるかについては、3回の審理で審判を出すことを考えると、解雇の無効を判断した上で解消金額を算定することは負担が大きすぎるとの懸念がある一方で、訴えの提起のみに限定してしまうと、労働者にとっては本制度を利用するハードルが非常に高くなる懸念がある。</p> <p>労働審判の場でも、本制度を上手く使うことで紛争解決が促進される事案があると考えられ、労働審判によることが適当でない事案は労働審判法第24条により労働審判手続を終了して訴訟手続に移行すればよいことから、労働審判の申立てによる意思表示も認めることとしてはどうか。</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> 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"> 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の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</p>

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。

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、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、労働審判でその額が確定した以後に発生するものとすることが考えられる。

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、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、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。その上で、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。

■ 労働者による労働契約解消金請求の意思表示の撤回は、実体法上に根拠規定を置いた上で、判決（審判）確定時まで認める。ただし、訴えの提起等を行った後に、解消金として一定の金銭を支払うことについて裁判上又は裁判外で和解した場合は、意思表示の撤回は、当事者間の合意成立後は不可。

・ 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。

意思表示の撤回の時期については、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。

意思表示の方法を裁判（訴訟及び労働審判）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。両時点ともに、個々の事案に当てはめると次のような課題が考えられるところだが、いずれもレアケースと思われ、問題の程度は比較的低いため、簡潔な制度設計の観点から、訴えの取下げが可能な判決確定時までとすることが妥当と考えられる。

【判決確定時までとする場合の課題】

判決言渡し後、確定前に、労働者が意思表示の撤回を行ったものの訴えの取下げは行わないまま判決が確定した場合、使用者側は、判決に基づく強制執行を許さない旨の判決を求める「請求異議の訴え」を提起する手間が必要となる。

【口頭弁論終結時までとする場合の課題】

口頭弁論終結後、判決言渡し前に、労働者が訴えの取下げを行った場合、既に意思表示の撤回は行えないため、実体法上の労働契約解消金請求権は残り、再訴も可能であるが、このような場合に撤回できないとする必要性があるか疑問。また、判決言渡し後、確定前に、労働者が訴えの取下げを行った場合、同様に意思表示の撤回は行えず、実体法上の労働契約解消金請求権は残るが、判決言渡し後の取下げであるため再訴はできず、判決等で額が確定しない限り労働契約解消金の支払による契約終了の効果も生じないという、不自然な法的状態となる。

<論点②>

- 意思表示の撤回を認める時点は、簡潔な制度設計の観点から、訴えの取下げが可能な判決確定時まででよい。
- 訴えの提起後の裁判上又は裁判外の和解により、労働契約解消金支払の合意に至った場合は、意思表示の撤回は当該合意成立後はできないということによりよい。

- 使用者による解雇の意思表示の撤回は、
 - ① そもそも形成権である解除の意思表示（＝解雇の意思表示）は撤回できない
 - ② 労働契約解消金制度の適用対象は無効解雇であり、本来、撤回の対象となる解雇の効果自体が発生していない状況であるが、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、労働契約解消金請求権の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。

- ・ 労働契約解消金請求権の発生後、あるいは労働者が労働契約解消金請求を行った後に、使用者が、労働契約解消金の支払を回避するために、解雇の意思表示を撤回することができるかについては、①そもそも形成権である解除の意思表示（＝解雇の意思表示）は撤回できないこと、②労働契約解消金制度の適用対象は無効解雇であり、本来、撤回の対象となる解雇の効果自体が発生していない状況であるが、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、労働契約解消金請求権の発生後又は行使後の権利の帰趨に影響はないものと解される。

<論点③>

- 無効解雇の場合、使用者は就業命令を出すことができ、それに応じない場合は原則として就労の意思がないと認定されバックペイの発生が停止する場合もあるとの整理でよい。
- 労働者が就業命令に応じなかった場合に就業命令違反として解雇されるおそれがあるのではないかという懸念については、解雇紛争の途中で無効解雇を認めたとはいえ就業命令に応じなかったことをもって行われた再解雇の有効性は、解雇権濫用法理に照らして判断されるとの理解で良いか。

- ・ 無効解雇の場合は、労働契約が継続しているため、使用者は労働者に対して就業命令を出すことができ、労働者は就労義務を負う。なお、就業命令を出す際は、労働者が適切な環境で業務を遂行することができるよう受入環境を整備する必要があると考えられる。
- ・ 上記のようなケースにおいて、労働者が就業命令に応じない場合のバックペイの取扱いについては、就労の意思がないと認定されバックペイが発生しない場合もあると考えられるが、一律に就労の意思がないとされるわけではなく、就業命令の具体的な内容等に応じて判断されるものと考えられる。

- 権利の放棄の可否については、解雇の意思表示の前に、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、解雇の意思表示により労働契約解消金請求権が発生した後に、合意解約等で当該請求権を放棄することは認められると解される。

- ・ 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、解雇の意思表示により労働契約解消金請求権が発生した後（行使前の形成権及び行使後の金銭債権）については、合意解約等において、当該請求権を放棄することは認められるものと解される。

- 労働契約解消金債権の相殺・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。

- ・ 労働契約解消金債権を相殺・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> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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 ■ 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。 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>〈論点④〉 資料 2 参照。</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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。 ✓ 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。 	<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。 ・ 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。 ・ 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（地位確認請求、バックペイ請求（及び損害があれば損害賠償請求））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、裁判の途中で、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。
<p>〈論点⑤〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 労働契約解消金請求権によってバックペイ請求権が制限される合理的な理由はなく、バックペイは、労働者が就労の意思を有している範囲で、民法第 536 条第 2 項に基づき発生するとの整理でよいか。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 ■ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ また、労働契約解消金を、バックペイなどの他の債権とは異なるものとして新設する債権と考えるならば、<u>新たな解消金請求権によって民法第 536 条第 2 項に基づくバックペイ請求権が制限される合理的な理由はない。</u> ・ <u>バックペイの発生期間を短縮する観点で考えるならば、労働契約終了の時期を前倒しし、労働契約解消金の請求の意思表示をした時点で労働契約が終了する制度とすることによって新たなバックペイの発生が止まると整理することが考えられる。ただし、この場合、労働契約解消金の支払を待たずに労働契約が終了してしまうため、このような設計の労働契約解消金請求権が労働者の紛争解決の選択肢となり得るか疑問。</u> ・ 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。

労働契約解消金の算定方法

■ 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。

■ 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。

(例)

客観的な考慮要素：勤続年数、給与額、その他調整率

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

※ 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。

※ 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。

〈論点⑥〉

➤ 年齢や企業規模を考慮要素に含める場合の理由をどのように考えるか。

・ 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。

・ 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。

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。

例えば、

- ・ 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
- ・ 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。

なお、考慮要素を検討する際は、例えば、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。

〈客観的な考慮要素〉

考えられる考慮要素のうち、

- ・ 勤続年数・給与額については、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。
- ・ 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、以下のように考えられる。

年齢：我が国の雇用慣行に照らせば、年齢は勤続年数や給与額と重複する要素であるとも考えられるが、非正規雇用労働者にみられるように勤続年数と処遇の関連性が低い実態もある中、考慮要素に加える必要性については精査が必要。

年齢を考慮要素に含める場合の理由としては、再就職の難易度の代替指標として年齢を位置づけ、再就職の難易度に照らし現在の労働者としての地位を解消するか否かの選択を評価する要素ということが考えられる。

<論点⑦>

- 事前の集团的労使合意によって、算定方法に別段の定めを置くことをどのように考えるべきか。労働契約解消金は、労働者としての地位を解消する対価であり、解消するか否かの決定は、当該個人の判断によるべきものだが、その対価を、事前の集团的労使合意によって決定することについてどう考えるか。認める場合、その範囲をどのように考えるか。
- 事前の集团的労使合意による別段の定めを認めるならば、当該合意が適法になされた場合、法令等における調整率に優先して、裁判所及び労働審判委員会の判断を拘束するとの整理で良いか。

※ 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。禁止解雇による損害は、別途、損害賠償請求によって対応。

<論点⑧>

- 労働者の帰責性に応じて減額することの必要性、合理性をどのように考えるか。

- ✓ 企業規模：企業規模については、支払能力を考慮する要素と考えるならば給与額と重複するとも考えられるが、年齢と同様に、非正規雇用労働者にみられるように支払能力と処遇の関連性が低い実態もある中、考慮要素に加える必要性については精査が必要。

企業規模を考慮要素に含める場合の理由としては、以下が考えられる。

- ① 将来における雇用の安定性を評価する要素
- ② 雇用管理能力の代替指標として企業規模を位置づけ、雇用管理能力に照らして無効な解雇をしてしまった場合の不当性を評価する要素

- ✓ 事前の集团的労使合意によって、算定方法に企業独自の定めを置くことを認めるか否かについては、政策的判断によるが、認める場合の方法については、調整率等の各係数についての別段の定めと、算定方法自体に係る別段の定めとに分けて考えることができる。

【調整率等の各係数についての別段の定め】

調整率等についての別段の定めとしては、法令等による労働契約解消金の水準との関係から、以下が考えられる。

- ① 調整率等による水準を上回る変更のみ可
- ② 調整率等による水準を下回ることを含め一定の範囲内で調整率を変更することが可

【算定方法自体に係る別段の定め】

算定方法自体に係る別段の定めについては、法令等による労働契約解消金の水準との関係が、個別事案ごとに異なるケースも想定され、法令等による水準を上回るか否か等の判断が困難といった課題がある。

<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。
- ・ 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。

- ・ 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

<p><論点⑨> ➤ 労働者の帰責性に応じた減額の下限の程度を、どのように考えるか。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>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。なお、下限については、解雇が無効であることに鑑みれば、少なくとも50%以下に減額されることはないものと考えられる。</u> ※ 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>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 ■ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ <u>現行の地位確認訴訟と比較し、労使の主張立証責任に齟齬や矛盾が生じないよう、制度の詳細設計に際しては、条文の規定ぶり等について十分な検討を行うことが必要。</u> ・ <u>労働契約解消金請求権との関係で辞職の扱いがどうなるかについては、労働者としての地位を解消する対価として労働契約解消金を請求すること、労働契約終了の時期をいつにするか（契約終了の効果が法的に発生する労働契約解消金の支払時まで待つのか、労働者自身が時期を決定し辞職するのか）は、別問題として整理できるものと考えられ、労働契約解消金の請求中に辞職したとしても、権利の帰趨に影響はないものと考えられる。</u>
	<p><論点⑩> ➤ 労働契約解消金の請求と辞職は別問題と考え、労働契約解消金の請求中に辞職したとしても権利の帰趨に影響はないものとの理解で良いか。</p>	