

## 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検討会におけるこれまでの主な議論の整理（12月16日版）

※ 形成権構成及び形成判決構成のイメージについては《別紙 1》参照

	形成権(※)構成 ※解雇無効時の金銭救済請求権	形成判決構成
<b>1. 権利の法的性質等</b>		
■ 対象となる解雇等	全ての解雇・雇止め	
■ 権利(形成権)の発生要件・形成原因	① 解雇がなされていること ② ①の解雇が無効であること	
■ 権利行使の方法	制度創設時は、訴えの提起又は労働審判の申立てに限る ※ 裁判外での権利行使の可否については制度創設後の状況等を踏まえる必要があるが、形成判決構成を採用した上で裁判外での権利行使を可能とする場合には、権利の法的性質自体の見直しが必要	
■ 債権発生の時点等	訴えの提起又は労働審判の申立てにより労働契約解消金債権が発生。ただし、その金額は判決又は審判の確定により判明 ⇒ 判決又は審判確定日に支払日が到来 ⇒ 判決又は審判確定前に「解消金」名目での訴訟内外での和解等も可能	判決又は審判確定により労働契約解消金債権が発生 ⇒ 判決又は審判確定日に支払日が到来 ⇒ 判決又は審判確定前に「解消金」名目での訴訟内外での和解等は不可（ただし、その場合でも現行と同様の解決金としての和解は可能）
■ 意思表示の撤回	判決又は審判確定時まで可能とする(実体法上に根拠規定を設ける)	
■ 権利放棄	<p>&lt;使用者による解雇の意思表示前&gt; 労働契約や就業規則において、あらかじめ形成権の行使又は形成訴訟の提起を放棄させることは公序良俗に反し無効</p> <p>&lt;使用者による解雇の意思表示後&gt; 合意解約等で、形成権の行使又は形成訴訟の提起を放棄することは認められる</p>	
■ 相殺・差押禁止	法技術的には相殺・差押え禁止を措置することは可能だが、その要否及び範囲については政策的に判断 ※ なお、両構成では債権の発生時点が異なることから、差押えが可能となる時点等も異なる	
■ 権利行使期間	解雇があったとき（客観点起算点）から少なくとも2年程度の期間が必要であり、具体的な期間は政策的に判断	

《論点 1》形成判決構成の場合も実体法上の根拠規定は必要か。

<p>■ 権利の消滅要件等</p>	<p>権利行使後に辞職以外の事由(死亡や使用者による二次的解雇等)によって労働契約が終了したこと</p> <p>「論点2」【資料3】の裁判例との関係をどのように考えるか。</p>	<p>形成訴訟の基準時(口頭弁論終結時)までの間に、辞職以外の事由(死亡や使用者による二次的解雇等)によって労働契約が終了した場合には、労働契約解消金の支払は認められない</p>
<p>2. 労働契約解消金の性質等</p>		
<p>■ 定義</p>	<p>以下の2案が考えられる</p> <p>① 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>② 無効な解雇により生じた労働者の地位をめぐる紛争について、労働契約の終了によって解消させる対価</p>	<p>「論点3」①について通常の辞職との違いをどのように考えるか。</p>
<p>■ 解消金の構成及び支払の効果</p>	<p>労働契約解消金の支払のみによって労働契約が終了するという構成&lt;パターン1&gt;と、バックペイの履行確保の観点から、労働契約解消金に加えてバックペイ(ただし、解消金請求と併合提起した場合に限る。)も支払ったときに労働契約が終了するという構成&lt;パターン2~4&gt;が考えられる(《別紙2》参照)</p> <p>※ 前提として、解消金債権とバックペイ債権、不法行為の損害賠償債権は別の債権と位置づける</p> <p>※ 形成権構成の場合には、実体法上に労働契約の新たな終了事由を規定。形成判決構成の場合には、法律関係明確化のため判決主文により条件付契約終了効を生じさせる構成とすることも考えられる</p> <p>「論点4」バックペイも含めた支払によって労働契約が終了するとした場合、同じバックペイであっても、手続的に併合された場合のみ労働契約の終了という効果をもたらすことをどのように説明するか。また、解消金訴訟に先行したバックペイの確定判決がある場合、労働者はバックペイについて再訴ができない可能性が高く、結果的に解消金請求との併合提起ができないことをどのように考えるか。</p>	
<p>■ 考慮要素</p>		<p>【資料2】参照</p>
<p>■ 算定方法</p>		<p>【資料2】参照</p> <p>「論点5」形成権構成において、判決又は審判確定前に「解消金」名目での訴訟内外での和解等を行う場合、算定方法とは異なる方法により解消金の額を算出することは、解雇の意思表示後の権利放棄が認められることから、特段問題ないと解してよいか。</p>

<p>■ 上限・下限</p>	<p>・労働者保護及び予見可能性を図る観点から、上下限を設けることが適当。仮に算定式を設定するのであれば、例えば各係数に上下限を設定することにより、解消金としての上下限を設定することなどが考えられる</p> <p>・仮に解雇に係る労働者側の事情に応じた減額を行うのであれば、当該減額についての限度幅(最大で 50%までの減額等)を設ける必要</p>
<p>■ 労使合意による事前の別段の定め</p>	<p>別段の定めを認めるかは政策的判断によるが、仮に認める場合には、法令等による労働契約解消金の水準を上回るもののみ認め、その判別が容易なものとする必要(例えば、算定式自体について別段の定めを認めることは困難)</p>

### 3. 地位確認請求、バックペイ請求、不法行為の損害賠償請求等との関係

<p>■ 地位確認請求との関係</p>	<p>・訴訟物が異なるため併合提起は可能であり、紛争の一次的解決の観点からは併合提起を促す必要</p> <p>・当初職場復帰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を追加又は訴えの変更することは、請求の基礎に変更がないものと考えられるため一般的には可能</p>
<p>■ バックペイの発生期間</p>	<p>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、バックペイは解雇から労働契約解消金の支払時までと解することが原則(ただし、裁判の途中で再就職した場合など、個別の事案に応じて就労の意思の有無が判断される)</p>
<p>■ 1回の訴訟で認められるバックペイ</p>	<p>現行の地位確認請求訴訟における、解雇から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</p>
<p>■ 不法行為の損害賠償請求との関係</p>	<p>損害賠償請求における損害のうち、財産的損害についてはバックペイ及び解消金でほぼ回復されているものと考えられる。精神的損害についても、財産的損害の補てんによって原則として慰謝され得るものであり、それで足りない特段の事情がある場合に限り、別途損害賠償請求が認められる余地がある</p>

「論点 6」解消金請求と損害賠償請求の関係については、解消金の性質及び損害賠償請求における損害の種類（財産的損害（積極的損害・消極的損害（逸失利益））及び精神的損害（慰謝料））も踏まえ、両者の関係及び双方が請求された場合の処理についてどのように考えるか。その上で、以下のようなケースの取扱いについてどのように考えるか。

- (1) 解消金請求に係る確定判決が出た後に損害賠償請求が提起されたケース
- (2) 解消金請求と損害賠償請求を併合提起又は両者が同時期に同一裁判所に係争中であるケース
- (3) 損害賠償請求に係る確定判決が出た後に解消金請求が提起されたケース

## ■退職手当との関係

退職手当の性質は一意に定まるものではないため、解消金との調整は実務的にも混乱が生じるおそれ。そうした点も踏まえ、政策的に判断が必要