

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主な議論の整理と本日の論点（1月20日版）

※ 論点としては本日の議論の対象となるもののみ記載

	形成権(※)構成 ※解雇無効時の金銭救済請求権	形成判決構成
1. 権利の法的性質等		
■ 権利(形成権)の行使要件・形成原因	① 労働者であること ② 使用者による解雇の意思表示がされたこと ③ ②の解雇が無効であること	<div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>«論点 2-1（有期労働契約関連）»有期労働契約の雇止め・期間途中の解雇の場合にはどのような要件とすべきか。具体的には、労働契約解消金支払時まで労働者としての地位が継続している必要があると解すべきか、地位継続が必要と解する場合、権利の行使要件・形成原因としてどのように定めるべきか。（資料 4 参照）</p> </div>
■ 権利行使の方法	原則的には裁判外でも行使が可能だが、制度創設時は訴えの提起又は労働審判の申立てに限ることが考えられる ※ 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て検討する	訴え提起又は労働審判の申立てによる。 ※ 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	意思表示(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すると同時に支払日が到来し、それ以降使用者が労働契約解消金を支払えば、労働契約は終了するのが原則と考えられるか。 ⇒ 権利行使を裁判上の行使に限定する場合には、実体法上に根拠を設け、判決又は審判の確定により金額が判明するまで労働契約解消金の支払による効果が発生しないことや、判決又は審判の確定日に支払日が到来すると規定することが考えられる。	判決又は審判確定により労働契約解消金債権が発生するため、それ以前に使用者が労働契約解消金として金銭を支払っても、労働契約は終了しない。 ⇒ 判決又は審判確定日に支払日が到来し、それ以降使用者が労働契約解消金を支払えば、労働契約は終了する ⇒ 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）

	⇒ 債権は既に発生していることから、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	
■ 意思表示の撤回	権利行使後は撤回できないのが原則。 ⇒ 実体法上に根拠規定を設け、判決又は審判確定時まで撤回できると規定することが考えられる	判決又は審判確定時まで訴え又は労働審判の申立てを取り下げることが可能。 ※ 訴えの場合は、一定の場合以降は訴えの取下げに相手方の同意が必要となる
■ 権利放棄	<使用者による解雇の意思表示前> 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 <使用者による解雇の意思表示後> 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	
■ 相殺・差押禁止	支払日について原則通りと考えれば、権利行使後は解消金債権が具体的に発生し、支払日も到来しているため、権利行使後の相殺・差押えは可能 ⇒ 相殺・差押禁止の措置の要否・範囲は政策的に判断 ⇒ 支払日を判決又は審判の確定時とした場合には、判決又は審判の確定時まで、労働者からの相殺は不可能となる	判決又は審判の確定まで具体的な債権が発生しないため、判決又は審判の確定時まで相殺・差押えはできない ⇒ 相殺・差押禁止の措置の要否・範囲は政策的に判断
■ 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	
■ 権利の消滅要件等	形成権の性質上、権利行使後は具体的な解消金債権が発生しており、その後の事情により同債権は消滅しないのが原則。	形成訴訟の基準時(口頭弁論終結時)までの間に、別の事由(死亡、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
	<div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; margin-top: 10px;"> ≪論点 2-2（有期労働契約関連）≫有期労働契約の雇止めや途中解雇は無効であるが、その後の契約が、労働契約解消金支払時までに期間満了により終了した場合をどう考えるか。（資料 4 参照） </div>	

⇒ 労働契約を終了させるという性質を有する特殊な金銭債権であり、権利行使後に別事由（死亡、使用者による二次的解雇等）により労働契約が終了した場合には消滅すると解される

⇒ 辞職については、労働契約終了の効果の発生時期を法的に発生する労働契約解消金の支払時とするか、労働者自身が決定したそれ以前の時期とするかは別問題と整理でき、辞職のみ例外として債権が消滅しないと規定することは可能

⇒ 辞職については、労働契約終了の効果の発生時期を法的に発生する労働契約解消金の支払時とするか、労働者自身が決定したそれ以前の時期とするかは別問題と整理できることから、辞職のみ例外的として債権が存続すると規定することは可能ではないか

「論点 2-3（有期労働契約関連）」定義、補償の内容及び考慮要素等について、無期労働契約と有期労働契約とを同様に考えて良いか。（資料 4 参照）

2. 労働契約解消金の性質等

■ 定義

以下の 2 案が考えられる

- ① 無効な解雇がなされた労働者の地位を解消する対価
- 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決する対価

「論点 1」定義、補償の内容及び考慮要素等の関係性について、労働者の意思による通常の辞職との相違、不法行為による損害賠償債権等の他の債権との相違・関係性を踏まえて、どのように考えるか。（資料 2, 3 参照）

■ 解消金の構成及び支払の効果

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〈パターン 1〉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〈パターン 2、3〉が考えられる（「資料 2」参照）

※ 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

※ 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

■ 考慮要素

【資料 3】参照

■ 算定方法

【資料 3】参照

<p>■ 上限・下限</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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を設ける必要
<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>
<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>	
<p>■ 地位確認請求との関係</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・訴訟物が異なるため併合提起は可能である ・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をすることは、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>■ 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>
<p>■ 他の訴訟との関係</p>	<p>上記のとおり地位確認、バックペイ請求、不法行為の損害賠償請求とは別の訴訟物と考えるため、併合提起は可能であり、一次的解決の観点からは併合提起が望ましい</p>
<p>■ 退職手当との関係</p>	<p>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</p>