

有期労働契約に関する議論の整理と論点

※第11回検討会資料より議論の整理の形成権構成欄の一部を抜粋して「無期労働契約の解雇の場合」欄に記載し、それに対応する有期労働契約雇止め議論の整理を記載した。

	無期労働契約の解雇の場合	有期労働契約の雇止めの場合
1. 権利の法的性質等		
■ 権利(形成権)の行使要件	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> ① 有期労働契約の労働者であること ② 当該有期労働契約が労働契約法 19 条 1 号の要件を満たすこと 又は 当該労働者が同条 2 号の要件を満たすこと ③ 当該労働者による契約期間中又は当該契約期間満了後遅滞ない更新の申込みの意思表示がされたこと ④ ③に対する使用者による拒絶の意思表示があったこと ⑤ ④の更新拒絶が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないこと
	<p>「論点1」期間途中の解雇を対象とするか。契約期間が1年間の有期労働契約で残りの契約期間が2ヶ月の時点で解雇された場合や、契約期間が5年間の有期労働契約で残りの契約期間が4年の時点で解雇された場合などが考えられるが、どのように考えるべきか。</p>	
■ 権利行使期間	解雇・雇止めがあったとき（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	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	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、期間満了等）により労働契約が終了した場合は消滅すると解される
	<p>「論点2」有期労働契約の場合は、期間満了（合理的な期待が否定されるなど労働契約法 19 条のいずれかの要件を満たさなくなった場合等）を消滅要件として設定することで、無期労働契約の場合と整合的に考えられるか。</p>	
	<p>「論点3」定年による労働契約の終了については、死亡や使用者による二次的解雇と同様に考えてよいか。</p>	

⇒ 辞職については、労働者の意思で契約を終了させる場合として、労働者の選択により金銭の支払を受けて労働契約を終了させる本制度による労働契約の終了と同視することが法的に可能であると考えられることから、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、労働者の意思で契約を終了させる場合として、労働者の選択により金銭の支払を受けて労働契約を終了させる本制度による労働契約の終了と同視することが法的に可能であると考えられることから、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

「論点 4」労働者が更新の申込みをせずに期間満了を迎えた場合を辞職と同様に考えてよいか。

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

以下の 2 案が考えられる

- ① 権利濫用に当たる雇止めがなされた労働者の地位を解消する対価
- ② 権利濫用に当たる雇止め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

■ 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

※ 有期労働契約の場合、期間途中で労働契約解消金が支払われた場合には、そこで契約が終了すると考えられる

■ 考慮要素

【資料 3】参照

給与額、通算勤続年数、年齢（就労可能期間・再就職の困難性）、合理的な再就職期間、雇止めに係る労働者側の事情（、雇止めの不当性）

「論点 5」考慮要素は無期労働契約と同様のものでよいか。有期労働契約の労働契約解消金を算定する場合には考慮すべきでない考慮要素や、無期労働契約では考慮要素となっていないが考慮すべき考慮要素はないか。さらに、期間途中の解雇を労働契約解消金の対象とする場合にはどうか。

<p>■ 算定方法</p>	<p>【資料3】参照</p>	<p>「論点6」算定方法は無期労働契約と同様のものでよいか。有期労働契約の場合に特に留意すべき点があるか。さらに、期間途中の解雇を対象とする場合にはどうか。</p>
<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（雇止め）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>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（雇止め）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（雇止め）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、一回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>	