

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論点（8月3日版）

	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		
■ 対象となる解雇	無期労働契約における無効な解雇（禁止解雇等を含む）（有期労働契約に関しては《資料 4》参照）	
■ 権利(形成権)の行使要件・形成原因	<p>① 労働者であること</p> <p>② 使用者による解雇の意思表示がされたこと</p> <p>③ ②の解雇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により、又はその他の法律上の制限により無効であること</p> <p>※解雇の無効に係る主張立証責任について、現在の裁判実務を変更する趣旨のものではない。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>《論点 1》権利の行使要件・形成原因の判断の基準時や基礎となる解雇等に関し、《資料 6》記載の各論点についてどのように考えるべきか。</p> </div>	
■ 解雇の意思表示の撤回	<p>使用者による解雇の意思表示の撤回は、</p> <p>①そもそも形成権である解除（解雇）の意思表示は撤回できない</p> <p>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、金銭救済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。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>《論点 2》上記の議論の整理のとおり、使用者が解雇の意思表示をした後、事実上解雇の意思表示を撤回して復職を促していた場合でも、労働者が金銭救済請求をすることは可能ということによいか。</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	訴え提起又は労働審判の申立てによる（労働審判によって労働契約解消金債権を発生させることも可能であると考え得る。）。

	※ 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	※ 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	<p>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。</p> <p>⇒ 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。</p> <p>⇒ 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</p>	<p>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。</p> <p>⇒ 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</p> <p>⇒ 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)</p>
■ 意思表示の撤回	<p>権利行使後は撤回できないのが原則。</p> <p>⇒ 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</p> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>«論点3»形成権構成の場合、訴えや申立ての取下げ等と意思表示の撤回の関係をどう考えるべきか。</p> </div>	<p>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。</p> <p>※ 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</p>
■ 権利放棄	<p><使用者による解雇の意思表示前></p> <p>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><使用者による解雇の意思表示後></p> <p>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	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	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

	<p>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</p> <p>⇒ 相殺・差押禁止の措置の要否・範囲は政策的に判断</p> <p>⇒ 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</p>	<p>又は審判の確定時まで相殺・差押えはできない</p> <p>⇒ 相殺・差押禁止の措置の要否・範囲は政策的に判断</p>
<p>«論点4»相殺や差押後の金銭救済請求の撤回の可否についてどう考えるべきか。</p>		
<p>■ 権利行使期間</p>	<p>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</p>	
<p>■ 権利の消滅等</p>	<p>形成権の性質上、金銭救済請求権の権利行使後は具体的な労働契約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</p> <p>⇒ 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することが考えられる</p> <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列に論じることが許容されると考えられることから、政策的見地から、辞職は例外として、債権が消滅しないと規定することは可能</p> <p>※ 定年について、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づく高年齢者雇用確保措置として設けている継続雇用制度に照らし、労働者の地位が定年後も継続する蓋然性等が高い場合には、他の消滅事由と異なる取扱</p>	<p>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を認める判決をし得ないのが原則</p> <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列に論じることが許容されると考えられることから、政策的見地から、辞職は例外として、労働契約解消金の支払を認める判決をし得ると規定することは可能</p> <p>※ 定年について、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づく高年齢者雇用確保措置として設けている継続雇用制度に照らし、労働者の地位が定年後も継続する蓋然性等が高い場合には、他の消滅事由と異なる取扱いも考え得る</p>

	<p>いも考え得る</p>	<p>※ なお、以上と異なり、過去に無効な解雇があったことが形成原因であるとして、形成訴訟の基準時までの間に別の事由によって労働契約が終了しても、労働契約解消金の支払を認める判決をし得るとすることも可能</p>
--	---------------	---

2. 労働契約解消金の性質等

<p>■ 定義</p>	<p>以下の2案が考えられる</p> <ul style="list-style-type: none"> 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り解決する対価
<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<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）</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>■ 補償の内容と考え方</p>	<p>地位の対価として補償されるものとして以下の内容が考えられ、補償をすべき範囲を、当該労働者が補償を得る必要性や、紛争に寄与した程度により決定することが考えられる（《資料3》参照）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 契約終了後の将来得べかりし賃金等の財産的価値についての金銭的補償 ・ 当該職場でのキャリアや人間関係等の現在の地位に在ること自体の非財産的価値についての金銭的補償
<p>■ 考慮要素</p>	<p>解消金の定義や補償すべき範囲の考え方により、以下の考慮要素が考えられる（《資料3》参照）</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 現在の地位の価値に関連する要素 <ul style="list-style-type: none"> ・ 現在の地位の価値を反映した要素として「給与額」、「勤続年数」 ・ 地位継続の可能性を反映した要素として「年齢（将来の就労可能期間）」、「勤続年数」 ② 補償を得る必要性に関連する要素 <ul style="list-style-type: none"> ・ 「合理的な再就職期間」

	<ul style="list-style-type: none"> ・再就職の困難性を反映した要素として「年齢」 <p>③ 紛争に寄与した程度に関連する要素</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「解雇に係る労働者の事情」、「解雇の不当性」 <p>※合理的な再就職期間等の個別評価が困難な要素を考慮要素とする場合には、政策的な議論を踏まえて可能な限り定型的な要素とする必要がある。</p> <p>※何を考慮要素とするか、どの程度定型的な要素とするかなどについては、原則3回以内の期日で終結するとされている労働審判での円滑な運用が可能かという点にも関わるものと考えられる。</p>
■ 算定方法	補償すべき範囲や考慮要素により、客観的な要素で定型的に算定する方法から、評価的な要素で個別的に算定する方法まであり得るが、予見可能性の観点からは、評価的な要素を加味するとしても、一定の算定式によった上で評価的な要素は調整要素として用いることが適当である（《資料3》参照）
■ 上限・下限	<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
■ 労使合意による事前の別段の定め	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）
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	
■ 地位確認請求との関係	<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
■ バックペイの発生期間	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）
■ 1回の訴訟で認められるバックペイ	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
■ 不法行為の損害賠償請求との関係	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
■ 他の訴訟との関係	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
■ 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

4. その他

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、労働契約解消金と異なる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、本制度の仕組みについて周知することが適当。

«論点5»その他、本制度を導入することとする場合に考えるべきことはあるか。