

有期労働契約に関する議論の整理（8月3日版）

※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についての議論の整理を記載。

	無期労働契約の解雇の場合	有期労働契約の契約期間中の解雇の場合	有期労働契約の雇止めの場合
1. 権利の法的性質等			
■ 対象となる解雇等	無期労働契約における無効な解雇	有期労働契約における無効な契約期間中の解雇	労働契約法19条に該当する雇止め
■ 権利（形成権）の行使要件	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 ※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。	① 有期労働契約の労働者であること ② 使用者による契約期間中の解雇の意思表示がされたこと ③ ②の解雇がやむを得ない事由がある場合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 ※契約期間中の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。	① 有期労働契約の労働者であること ② 当該有期労働契約につき、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 使用者が契約更新を拒絶したこと 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 ※雇止めの許否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。
■ 権利の消滅等	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。 ⇒ 労働契約を終了させるという性質を有する	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。 ⇒ 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	

	<p>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られることも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>（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には消滅するとすることが考えられる</p> <p>⇒ 辞職や労働者が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をしなかった場合については、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られることも許容されると考えられることから、政策的見地から、辞職等は例外として、債権が消滅しないと規定することは可能</p>
--	--	--

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> <p>① 無効な解雇・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</p> <p>② 無効な解雇・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</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<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>※ 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、その時点で契約が終了すると考えられる</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 	

	<p>・ 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>	
<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> <p>① 現在の地位の価値に関連する要素</p> <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」 <p>② 補償を得る必要性に関連する要素</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「合理的な再就職期間」 ・ 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</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> <p>① 現在の地位の価値に関連する要素</p> <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、解雇の場合には「残りの契約期間」、「更新が期待される程度」 <p>② 補償を得る必要性に関連する要素</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「合理的な再就職期間」 ・ 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・雇止めに係る労働者側の事情」、「解雇・雇止めの不当性」 <p>※合理的な再就職期間や更新が期待される程度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>

	と考えられる。
■ 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（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