

前提

- ▶ 解雇無効時の金銭救済制度（以下「本制度」という。）について、仮に制度を導入するとした場合に法技術的に取り得る仕組みや検討の方向性等に係る選択肢等について議論。

これまでの議論

○ 形成権構成及び形成判決構成について

- ▶ 本制度の骨格について、「無効な解雇がなされた場合に、労働者の請求によって使用者が一定の金銭（以下「労働契約解消金」という。）を支払い、当該支払によって労働契約が終了する仕組み」を念頭に置き、2つの構成について検討。

○ 権利の法的性質等

- ① 対象となる解雇・雇止め
 - ▶ 無期労働契約における無効な解雇（禁止解雇を含む）と、有期労働契約における無効な契約期間中の解雇（禁止解雇を含む）及び労働契約法19条に該当する雇止めを対象とすることが考えられる。
- ② 権利（形成権）の発生要件・形成原因
- ③ 権利行使の方法
 - ▶ 権利行使の方法は訴えの提起及び労働審判の申立てに限ることが考えられる。
- ④ 債権発生時点
- ⑤ 権利行使の意思表示の撤回等
- ⑥ 権利放棄
- ⑦ 相殺・差押えの禁止
- ⑧ 権利行使期間
- ⑨ 権利の消滅等
- ⑩ 解雇の意思表示の撤回

○ 労働契約解消金の性質等

- ① 労働契約解消金の定義
- ② 労働契約解消金の構成及び支払の効果

○ 各請求との関係について

- ▶ 労働契約解消金債権は、バックペイ、不法行為による損害賠償、退職手当の各請求債権とは別個のものと整理し得る。

○ 労働契約解消金の算定方法等

- ① 労働契約解消金の算定方法・考慮要素
- ② 労働契約解消金の上限・下限
- ③ 労使合意による別段の定め
- ④ 労働契約解消金の算定の基礎となる事情の基準時点

○ 有期労働契約の場合の契約期間中の解雇・雇止め

- ▶ 有期労働契約の場合に特に考慮すべき論点について整理。

○ 本制度の対象となる解雇等の捉え方

- ▶ 解雇の意思表示や労働契約法19条による更新が複数回された場合等について整理。

○ その他