

解雇無効時の金銭救済制度に係る 主な法技術的論点について

本検討会の開催経緯

「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」報告書（2017年5月）（抜粋）

2. 解雇無効時における金銭救済制度について

（3）解雇無効時における金銭救済制度の必要性

コ 解雇無効時の金銭救済制度の必要性については、金銭の水準その他の制度設計の仕方によるものであり、また、この検討会における委員のコンセンサスが必ずしも得られたわけではなく、大きく分ければ、過去に労働政策審議会等において検討された「例1」を中心に使用者申立も含め検討すべきとの意見、本検討会において新たに提示された「例3」を中心に検討すべきとの意見、今回さまざま検討したがやはり導入するのは困難であるとの意見があった。しかし、解雇紛争についての労働者の多様な救済の選択肢の確保等の観点からは一定程度認められ得ると考えられ、この金銭救済制度については、法技術的な論点や金銭の水準、金銭的・時間的予見可能性、現行の労働紛争解決システムに対する影響等も含め、労働政策審議会において、有識者による法技術的な論点についての専門的な検討を加え、更に検討を深めていくことが適当と考える。

これについては、現行の労働審判制度が有効に機能しており、こうした現行の労働紛争解決システムに悪影響を及ぼす可能性があることのほか、労使の合意による解決でなければ納得感を得られないので、合意による解決を大事にすべきということや、企業のリストラの手段として使われる可能性があること等の理由から、金銭救済制度を創設する必要はないとの意見があったことを、今後の議論において、十分に考慮することが適当である。

「新しい経済政策パッケージ」（2017年12月8日閣議決定）（抜粋）

第3章 生産性革命

3. Society 5.0の社会実装と破壊的イノベーションによる生産性革命

（5）成長分野への人材移動と多様で柔軟なワークスタイルの促進

③解雇無効時の金銭救済制度の検討

- 解雇無効時の金銭救済制度について、「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」の検討結果を踏まえ、可能な限り速やかに、労働政策審議会において法技術的な論点についての専門的な検討に着手し、同審議会の最終的な結論を得て、所要の制度的措置を講じる。

第142回労働政策審議会労働条件分科会（2017年12月27日） 議事録（抜粋）

【使用者側】

○ 経団連 輪島委員

「検討会の結論（略）1パラの最後のところですが、有識者による法技術的な論点についての専門的な検討を加えということですので、さらに法技術的な論点を深めていただきたいと思います。」

○ 全国中小企業団体中央会 小林委員

「法律上の面で、かなり細かいことで、まだまだいろいろ議論が必要なことがあるのではないかと、公労使の中で話し合う分科会で検討するにはまだまだ早い状況でもあると思いますので、ぜひともというわけではないですが、閣議決定等にもあるように法学者の先生方を中心に検討するという提案もありますから、検討するのであれば、まずはそちらのほうで検討していただいて、その後、この分科会等で検討するような手続が必要なのかなと感じているところでございます。」

○ 日本商工会議所 杉山委員

「先ほど小林委員が言われたように、専門家の方に委ねて、もう少し議論を深めていただいて、この場に持ってきていただくような形をとっていただけないかなと思っております。」

【労働者側】

○ 連合 村上委員

「この検討会でもさまざま論点があって、（略）報告書では、どのような考え方があるのかということは意見として書いてありますけれども、きっちり整理できているかという、全然整理できていないのではないかと考えております。（略）私どもとして、ここに割くエネルギーはもう必要ないのではないかという考え方は変わるものではありませんけれども、仮に検討するのであれば、法技術的な論点の整理ということになるかと思いますが、それはあくまで議論の整理ということであって、結論を縛るとか、そういったものではないということをぜひ要望しておきたいと思います。」

○ 荒木分科会長

「さまざまな御意見いただきましたけれども、先ほど御紹介がありましたとおり、この検討会報告書では、制度を設計するとした場合にはどうい
う問題点があるかということ、これまでの検討も踏まえつつ、かなり深く整理したところではあります。そういう点で、論点は出そろっているかと思
いますけれども、他方で今、御指摘もありましたとおり、法的な整理については、まだまだ深めるべき点が残されているというのもそのとおりでござ
います。検討会でも、先ほど例がありましたけれども、金銭解決の解決金の趣旨とか、そういうことについても決まらないことは、どういう制度であ
るかというものははっきりしないということもございました。

そういうこともありまして、先ほど御紹介いただきました報告書の30ページあるいは「経済政策パッケージ」においても、法技術的な論点につ
いて専門的な検討を行うべきだとまとめられているところであります。このようなことを踏まえますと、法技術的な論点についての専門的な検討につ
いて、さらに有識者による議論を行うべきではないかと考える次第であります。この点、事務局にこの対応をお願いしたいと考えておりますけれど
も、事務局としてはいかがでしょうか。」

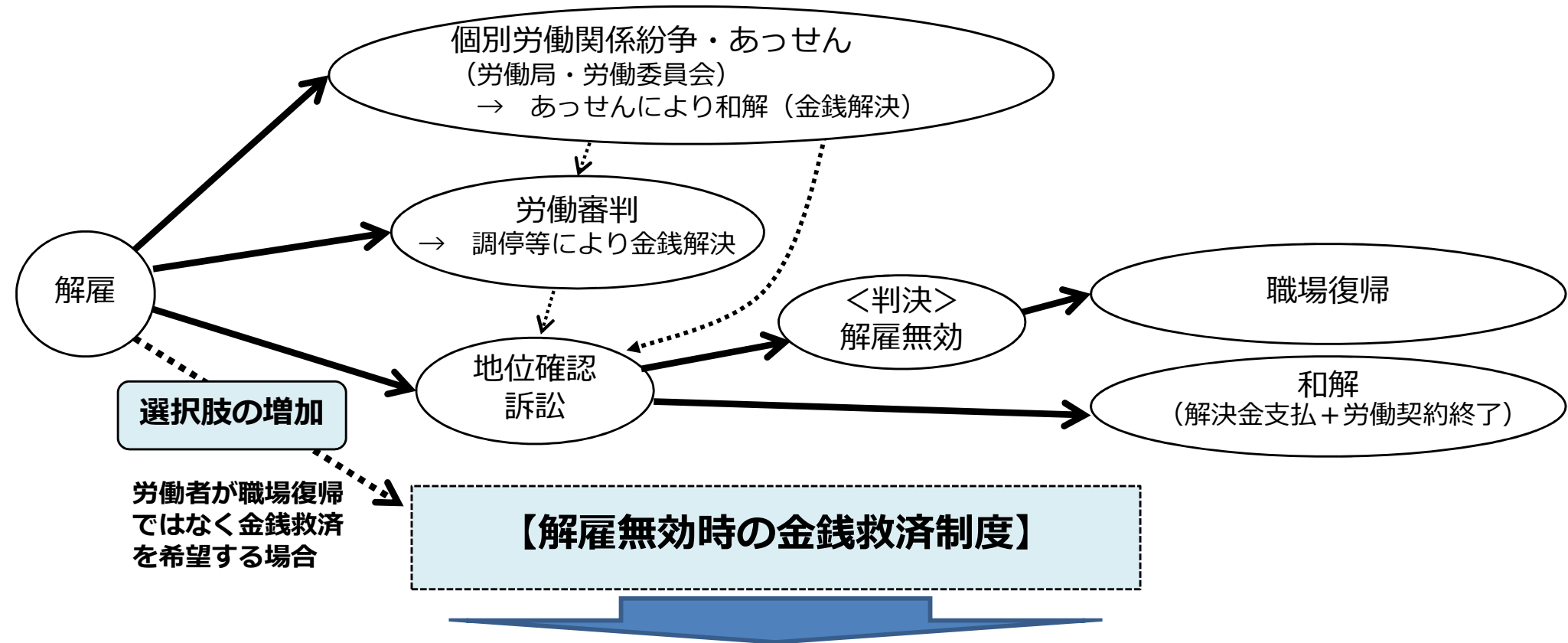
○ 山越局長

「ただいま分科会長から御指摘いただいた点につきまして、私どもといたしまして、有識者に検討いただく場を設ける方向で検討していきたい
と思っております。」

主な法技術的論点

解雇無効時の金銭救済制度に係る検討の視点と基本的な枠組の全体像

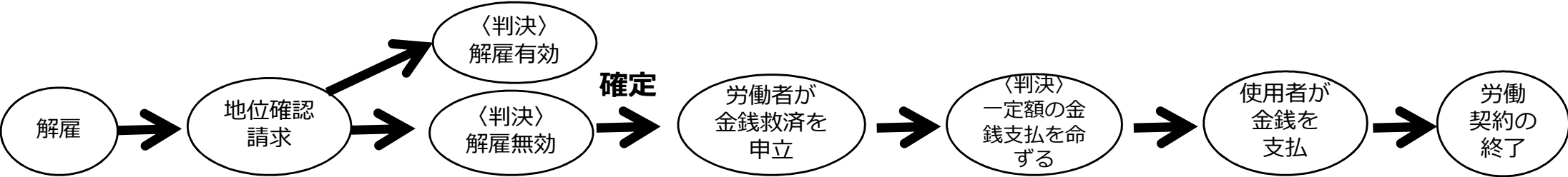
- 解雇無効時の金銭救済制度については、「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」（2015年10月～2017年5月）において議論し、2017年5月に報告書を取りまとめた（以下「報告書」という。）。その際、現行制度で利用可能な救済の仕組みは維持しつつ、労働者の選択肢を増やすこと等の観点から検討を行うに当たって、**労働者申立による制度の基本的な枠組として、以下の例1～例3の仕組みについて、検討**を行った。



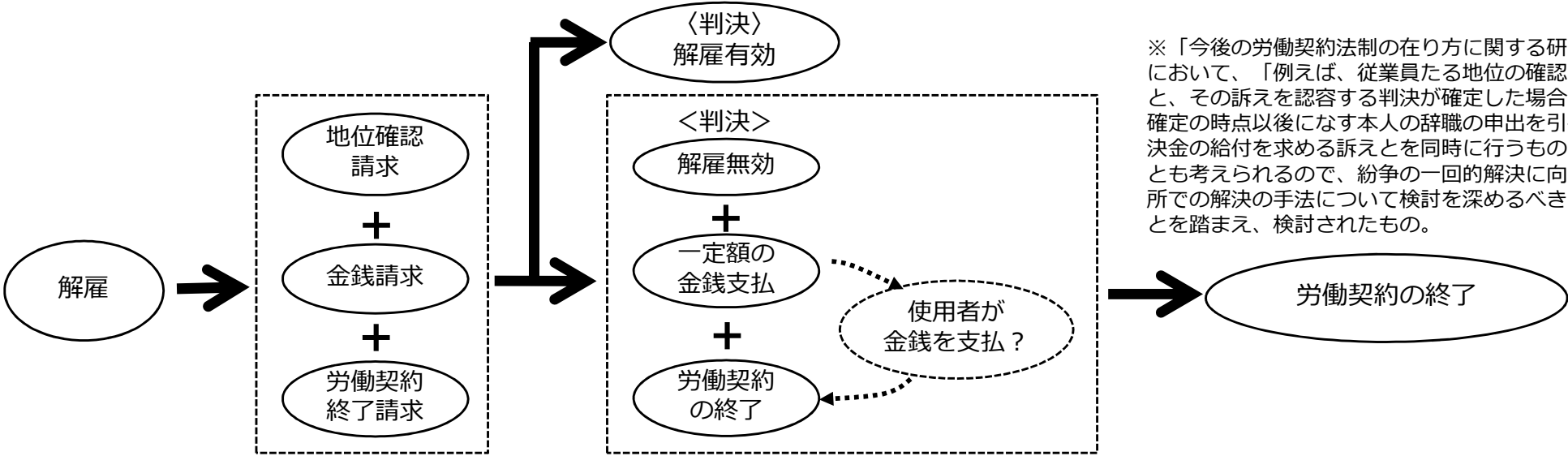
- (例1) 解雇が無効であるとする判決を要件とする金銭救済の仕組み (P6・7参照)
- (例2) 解雇を不法行為とする損害賠償請求の裁判例が出てきていることを踏まえた金銭救済の仕組み (P8参照)
- (例3) 実体法に労働者が一定の要件を満たす場合に金銭の支払を請求できる権利を置いた場合の金銭救済の仕組み (P9参照)

《例 1》 解雇が無効であるとする判決を要件とする金銭救済の仕組み

(1) 判決において解雇無効が確定した後に一定の請求権を認める仕組み (2003年検討時 (労働者申立案の場合))



(2) 解雇の無効判決と同時に金銭支払と労働契約終了の判決を得る仕組み (2005年検討時 (労働者申立案の場合))



※「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告書において、「例えば、従業員たる地位の確認を求める訴えと、その訴えを認容する判決が確定した場合において当該確定の時点以後になす本人の辞職の申出を引換えとする解決金の給付を求める訴えとを同時に行うものと整理することも考えられるので、紛争の一回的解決に向け、同一裁判所での解決の手法について検討を深めるべき」とされたことを踏まえ、検討されたもの。

※報告書に記載された例 1 の仕組みに関する整理（抜粋）

解雇が無効であるとする判決を要件とする金銭救済の仕組みで、一回的解決を可能とするためには、解雇を無効とする地位確認判決を得た上で、金銭の支払を命じる「給付判決」と金銭の支払によって労働契約の終了という法律関係の変動を宣言する「形成判決」を同時に得るような手法が考えられるが、この手法は、過去に検討された際に、

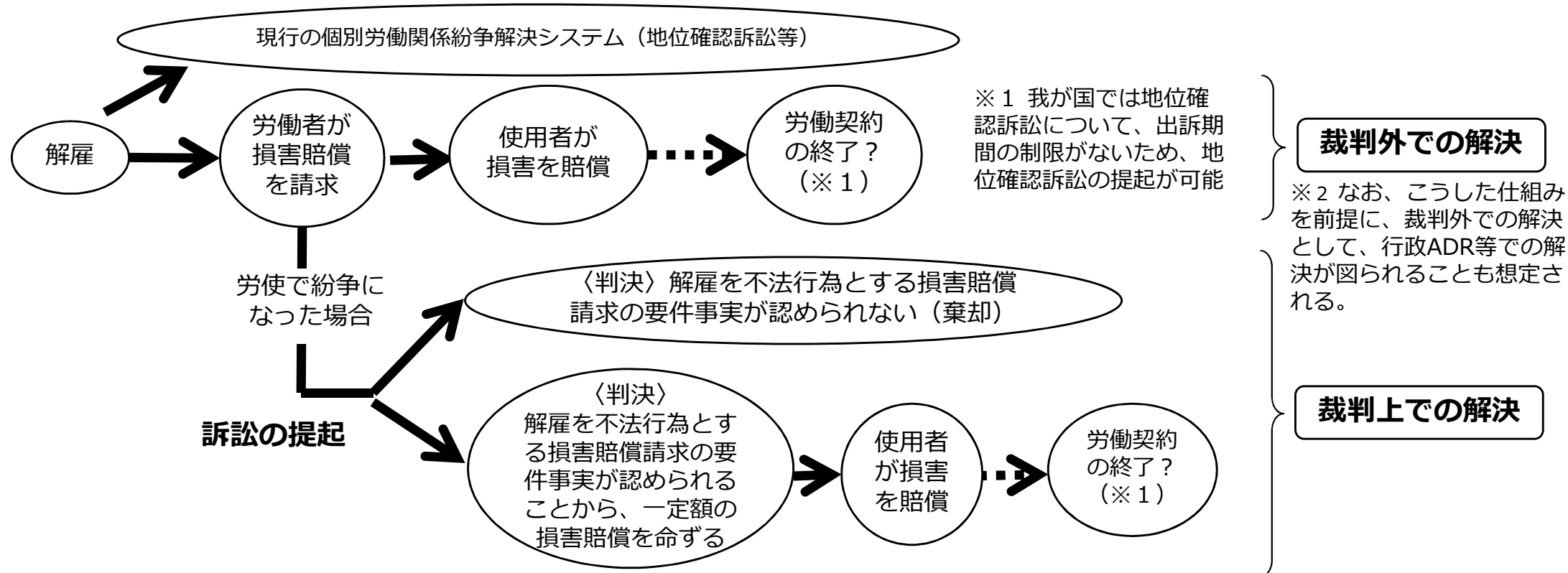
- ・ 労働契約の解除という法律関係の変動についての要件（形成原因）は「使用者による金銭の支払」となるが、一回の裁判手続で給付の判決も同時に行うとなれば、判決時点ではいまだ金銭が支払われていない以上、形成原因が成立しておらず、したがって形成の判決がなし得ない。つまり、既存の訴えの類型にうまく当てはまらない。
- ・ 「労働契約が存在すること（解雇の無効）」を要件とすると、労働契約上の地位が存在することは確認の判決の主文内容にほかならず、地位の存在（＝要件）が確定するまでに三審を要することもあり得る。このため、地位の存在を前提とした一定金額の支払や法律関係の変動を同一の裁判手続で判断することは困難である

といった問題が指摘されているとともに、検討会においても、

- ・ 金銭が支払われた後に判決で終了の効果を生じさせるとなると、一回の手続で全てを構成することなど手続的な観点を含め、制度の仕組み方等について非常に難しいところがある
- ・ 一方、金銭の支払が無いまま判決がなされ、その時点で労働契約が終了することとなると、契約の終了に当たり金銭の支払が確保されず、労働者の保護に欠ける可能性がある
- ・ 例 1 の仕組みにおいても、金銭の支払により労働契約を終了させるということであれば、実体法上の根拠が必要となるほか、後記の例 3 で検討されている労働契約の終了時期や金銭の性質に関する論点は、例 1 の考え方を採用する場合においても、基本的には同様に発生するものであり、例 1 の考え方を採用することは、例 3 の考え方において問題となる諸課題が解消されることを意味するものではない
- ・ 形成判決という方式は、一般的な救済方法である給付判決や確認判決とは異なり、法が特に必要と認める場合に例外的に採用される方式であり、そうした解決方式を新たに導入するに当たっては、形成判決構成をとる必要性についての十分な論証が要求されるが、労働契約は、使用者と労働者との契約関係であり、基本的には私的自治の対象であることに照らせば、労働者の側でも金銭の支払を条件として労働契約の終了を希望している労働者申立について、裁判所による形成判決がなければ労働契約終了の効果を生じさせてはならないとする理由は、必ずしも判然としない
- ・ 上記を踏まえれば、形成判決構成は、どちらかといえば使用者申立に親和的な構成であり、労働者申立のみを想定する制度には、必ずしも適合しない

等の意見があり、現行の訴訟制度の枠組み内で一回的解決が可能な手法を構築することには課題が多く、この手法によって金銭救済制度を創設することには依然として課題が多いと考えられる。

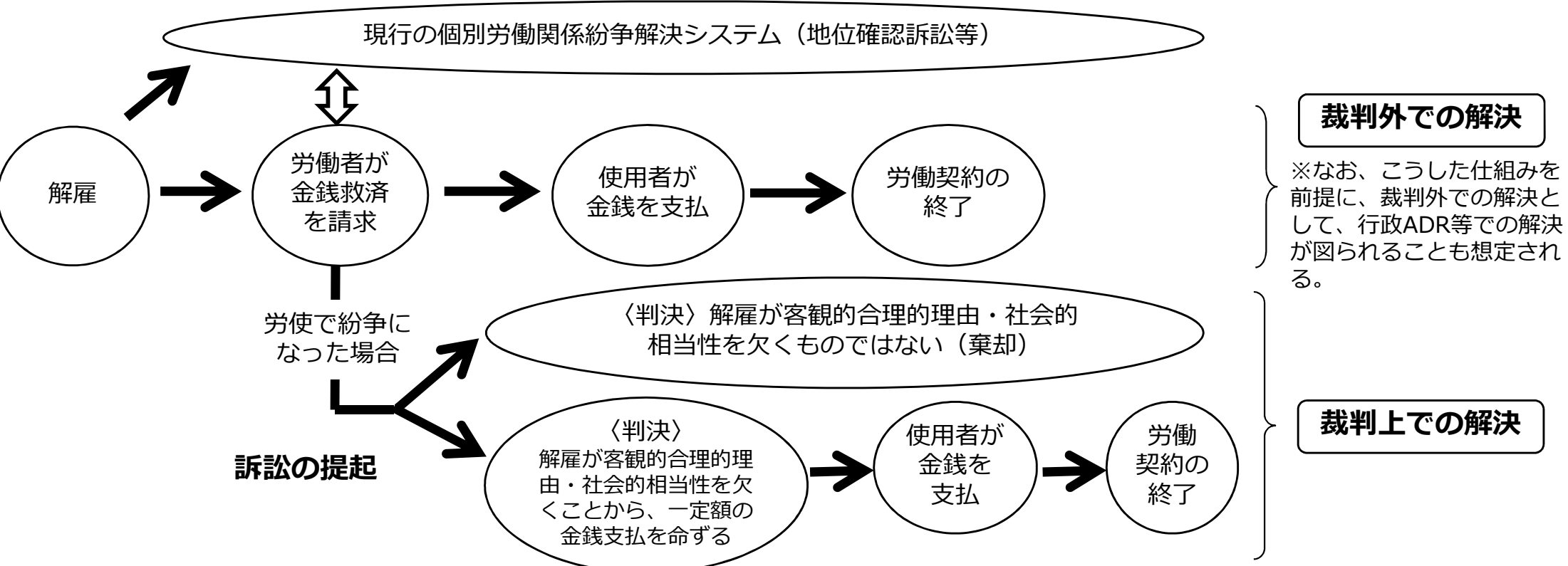
《例2》解雇を不法行為とする損害賠償請求の裁判例が出てきていることを踏まえた金銭救済の仕組み



※報告書に記載された例2の仕組みに関する整理

- ・ 解雇を不法行為とする損害賠償請求については裁判例が蓄積されつつあるものの、解雇に関する訴訟の中では未だ少数にすぎず、リーディングケースとなるような裁判例もない中で、このような仕組みを法定化することは現時点では難しい
- ・ そもそも損害賠償請求と金銭を支払った場合に労働契約が終了するという効果を結びつけることが論理的に困難等の意見があり、**この手法によって金銭救済制度を創設することは困難**であると考えられる。

《例 3》 実体法に労働者が一定の要件を満たす場合に金銭の支払を請求できる権利を置いた場合の金銭救済の仕組み



※報告書に記載された例 3 の仕組みに関する整理

実体法に労働者が一定の要件を満たす場合に金銭の支払を請求できる権利を置いた場合の金銭救済の仕組みについては、労働者の選択肢を拡大するという観点や、国民にとってのわかりやすさ等を考慮すれば、例 1 や例 2 に比べると相対的には難点が少なく選択肢として考え得るという意見があった。一方、これは本検討会で新たに提示された選択肢であるため、個別の論点について具体的な検討を行ったところであるが、**権利の法的性格や権利の発生要件、権利を行使した場合の効果等、法技術的にもさらに検討していく課題が多い**と考えられる。

なお、今回の解雇の金銭救済制度は、解雇が濫用で無効になる場合が前提となっているが、こうした厳しい事実認定も含めた判断を裁判所以外で行うことは困難であることから、この仕組みによって金銭救済制度を創設することには反対との意見があった。

- 報告書に記載された例 3 の仕組みに関する法技術的論点は以下のとおり。

【論点】

1	対象となる解雇	11
2	労働者が金銭の支払を請求する権利	12
3	使用者による金銭の支払	
3－1	金銭の性質	14
3－2	バックペイの発生期間	15
4	労働契約解消金請求訴訟と他の訴訟との関係	16
5	金銭的予見可能性を高める方策	
5－1	金銭的予見可能性を高める方策の在り方	17
5－2	労使合意等の取扱い	19
6	時間的予見可能性を高めるための方策	20
7	その他	20

【論点】

1 対象となる解雇

- 金銭救済制度の対象となる解雇については、労働契約法第16条において無効とされる解雇（客観的合理性を欠き、社会通念上相当であると認められないもの）のほか、
 - ・ 有期労働契約に係る雇止め（労働契約法第19条）
 - ・ 禁止解雇（労働基準法第19条における業務上の傷病による休業期間及びその後30日間の解雇並びに産前産後の休業期間及びその後30日間の解雇など）
 - ・ 有期労働契約の期間中の解雇（労働契約法第17条第1項）についても、労働者の選択肢を増やす観点などから、対象となり得ると整理された。
- 以上を踏まえ、対象となる解雇の範囲について、どのように考えるか。

※報告書に記載された意見

- ・ 労働基準法第19条違反の解雇や有期労働契約の期間途中の解雇を対象とする余地はあるが、同法第3条、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第9条等の規定により禁止されている解雇等の差別的な解雇については、雇用のみならず、思想信条の自由等を保護するものであり、労働者申立であっても本来は対象とするべきではなく、また、仮に対象とするとしても、差別的解雇を金銭によって解決することを法規範的にどう正当化するかというのは非常に重要な問題であり、労働者の選択肢の拡大のみにより正当化できるかは疑問
- ・ 労働組合法（昭和24年法律第174号）第7条で禁止されている労働組合の組合員であること等を理由とする解雇等については、憲法上保障されている労働者の団結権等に影響を与えるものであり、慎重に検討すべき
- ・ 一定の禁止解雇を対象から除くことについては理念的には理解するが、労働者申立は労働者の意思によって利用されるものであり、それまでも法律によって禁止すべきかは疑問
- ・ 差別的解雇等一定の解雇を金銭救済制度の対象外とすることについて、実務的には使用者は「普通解雇」として解雇しており、使用者が普通解雇だと主張する限りは、それらの解雇を金銭救済制度の対象から除くことは難しいのではないか
- ・ 有期労働契約の期間途中の解雇については、契約期間が定まっており、現在でも残余期間の賃金の支払により解決していることから、金銭救済の対象とする必要はない
- ・ 労働協約に違反する解雇等を解雇権濫用法理の枠組みで捉えられるのかどうかについては、更なる検討が必要

【論点】

2 労働者が金銭の支払を請求する権利

- 労働契約解消金（それが支払われることで労働契約が終了する効果を伴うもの）の支払を請求できる権利（金銭救済請求権）の発生要件については、以下の3つが考えられると整理された。
 - ① 解雇がなされていること
 - ② 当該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（解雇権濫用法理）
 - ③ 労働者から使用者に対し、労働契約解消金の支払を求めていること
- また、金銭救済請求権の法的性質については、以下の構成が考えられると整理された。
 - ・ 労働契約解消金の支払い請求後の取り下げができない仕組みと位置付けること（形成権的構成）
 - ・ 取り下げができる仕組みと位置付けること（請求権的構成）
- 以上を踏まえ、どのような構成とすることが考えられるか。また、仮に形成権的構成とした場合の課題への対応については、権利行使を裁判上での請求や書面など一定の形式による請求に限ることから、権利行使についての周知広報によって対応することまで、様々な選択肢が考え得るが、労働者保護を図る観点から、どのような対応が考えられるか。

※報告書に記載された「請求権的構成」についての意見

- ・ 解雇を不当と考えた労働者が、地位確認等の選択肢を考えるとなく使用者に対して金銭を請求した場合であっても、取り下げができないまま、金銭が支払われたときに労働契約が終了することとなり、労働者保護に欠けることから、取り下げができる仕組みとするべきという意見があったが、
 - ・ これに対しては、そうした仕組みとした場合、
 - 「現に継続して労働者が一定額の金銭の支払を求めていること」を要件とすると、金銭の支払を求めている間は権利があるが、その後求める意向がなくなっている期間があればその間は権利が喪失するというように、権利関係が不安定になり
 - 「金銭の支払を求めたこと」を要件とすると、取り下げを認めない仕組みとした場合と同様の課題が生じ得る
 - 労働者が十分な情報を得て熟慮したうえで金銭救済請求権を行使する必要がある
- 等の意見があり、権利関係の早期安定の観点からは、支払請求後の取り下げができない仕組みとすることが考えられる。なお、この点については、様々な選択肢について更に検討すべきとの意見もあった。

※報告書に記載された「形成権的構成」についての意見

- ・ 労働者による慎重な権利行使を求める観点から、裁判上でのみ権利行使できるものとして設計すべきであり、権利行使を裁判上に限れば労働審判制度への影響も少ない
- ・ 広く国民に利用してもらうという今回の制度趣旨に鑑みると、裁判上の請求に限ることは望ましくなく、また、裁判外の請求は、当該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（解雇権濫用法理）との要件があるためそもそも事実上それほど行使されない可能性があることも踏まえると、裁判上の請求に限る必要性も高くはない
- ・ 労働審判は当事者間の権利関係を確認して行うものであり、この金銭請求の権利の行使を裁判上の請求に限ると、労働審判では行使できなくなることから、裁判上に限るのは適当でなく、書面により請求することに限るような方策を考えるべき等の意見があった。

- ※ このほか、例えば、労働者が金銭救済請求を行ったときに、解雇した使用者が、解雇の意思表示が無効であって労働者が労働契約上の地位を有することを自ら認めた上で、労働者に対し労務提供を求めた場合において、
- ・ 労働者は使用者に引き続き金銭救済を求めることができるのか
 - ・ 使用者が金銭支払を拒否して労働者に労務提供を求め、労働者が労務提供を拒んだ場合、使用者は、労働者の労務提供拒否（債務不履行）を理由に再度解雇を行うことが可能か
- 等の指摘もあった。

【論点】

3 使用者による金銭の支払

3-1 金銭の性質

- 労働契約解消金については、以下の要素が考えられ、解消金は①が基本となると整理された。

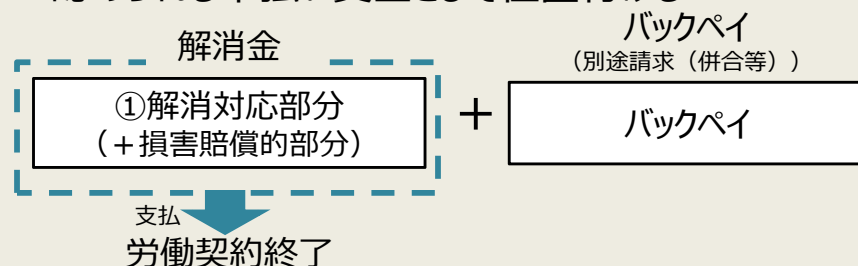
① 職場復帰せず契約終了に代わり受け取る「解消対応部分」（+その他慰謝料的な「損害賠償的部分」）

② 「バックペイ分」（解雇無効時に民法第536条第2項に基づき発生する未払い賃金債権に相当するもの）

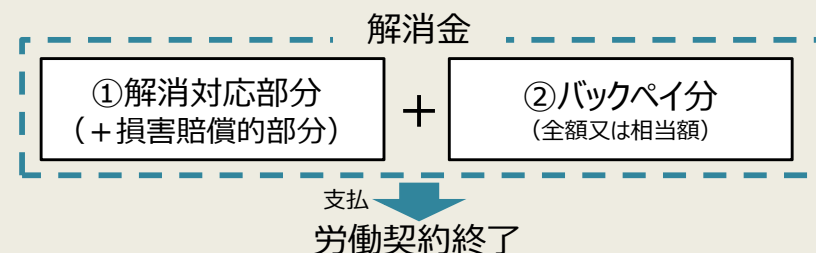
他方、バックペイ分については、以下の2つ（A案・B案）の構成の仕方が考えられると整理された。

- 以上を踏まえ、労働者の保護を図りつつ、紛争の迅速な解決に資する観点から、構成についてどう考えるか。

A案 … 解消金には含めず、民法第536条第2項に基づき認められる未払い賃金として位置付ける



B案 … 解消金に含める



※報告書に記載された意見

- ・ 簡素でわかりやすい仕組みとすることを考えると、B案は非常に複雑な設計になるため、A案のようにバックペイは従前どおりの扱いとする考え方もあるのではないか
- ・ バックペイを含めない場合には、労働者がバックペイの支払を受けた後に労働契約解消金を請求するという行動を取り、紛争が長期化するといった懸念がある
- ・ バックペイを含めないこととした場合には、労働契約解消金請求訴訟とは別にバックペイ請求訴訟を提起することが可能であり、紛争の一回的解決の観点からは裁判所の審理上の工夫として併論を併合するといったことが考えられる
- ・ 現状では、解雇無効を争う場合には、一般的に和解でもバックペイを考慮しており、例3の仕組みによる金銭救済制度でも労働契約解消金にバックペイを含めて考えるのは当然
- ・ バックペイは裁判が長引くほど積み上がっていく性質のものであり、金銭水準の予見可能性の観点から問題がある
- ・ バックペイを含めるとすると、労働者の再就職に対するインセンティブが阻害され、不適当

【論点】

3 使用者による金銭の支払

3-2 バックペイの発生期間

- バックペイの発生期間は、労働契約解消金の中における労働契約の終了との関係等やバックペイの位置付け（論点3-1参照）によって定まる。
- 労働契約の終了については、労働者保護を図るとともに、現職復帰に代えて使用者からの金銭の支払を求めるという金銭救済制度の趣旨に鑑みると、使用者から労働者に対して労働契約解消金が支払われた場合に、労働契約が終了することとすることが考えられると整理された。
他方、バックペイは、民法第536条第2項の規定に基づき、使用者の責に帰すべき事由によって労働することができなかった期間の未払賃金債権であるため、バックペイが認められるためには、労働契約が終了していない（金銭が支払われていない）だけでなく、労働者が就労の意思を有していることが必要であると整理された。
- 以上を踏まえ、バックペイの発生期間は、就労の意思がなくなったと認められる時点に応じて以下の2通りが考えられるが、どう考えるか。

（参考）就労の意思とバックペイの発生期間

ア 就労の意思がなくなったのは、「金銭請求時」とする場合	イ 就労の意思がなくなったのは、「金銭支払時」とする場合
バックペイ発生期間は、「解雇から金銭請求時」まで	バックペイ発生期間は「解雇から金銭支払時まで」

※報告書に記載された意見

- ・ 労働契約の終了時点が解雇時点まで遡るとすれば、それは限りなく事前型に近くなる
- ・ 労働者保護の観点からは、金銭が支払われた時点で労働契約が終了とすることが穏当
- ・ 労働者の救済の観点からは、金銭が支払われて初めて労働契約は終了し、労働者の就労の意思もなくなったとすべきであり、解雇から金銭支払時までには未払いの賃金が認められてしかるべき
- ・ バックペイについては、「解雇から判決時」または「解雇から金銭支払時」まで認めるとなると、裁判が長引くほど解決金額が増大することが懸念されるが、迅速に解決する制度とすることが労使双方にとってメリットがあるため、バックペイの発生期間については、「解雇から金銭請求時」までとすることが適当

【論点】

4 労働契約解消金請求訴訟と他の訴訟との関係

- 労働契約解消金請求訴訟と他の解雇に関する訴訟（地位確認訴訟や解雇を不法行為とする損害賠償請求訴訟等）との関係については、訴訟物が異なると整理できる場合には、二重起訴に該当しない（却下されることなく、内容審理が行われる）と解されることとなり、併合して訴訟を提起することも可能になり得ると整理された。
- この点、労働契約解消金の性質や構成によって考え方が変わるため、他の論点を踏まえた上で、どのように整理することが考えられるか。

※報告書に記載された意見

- ・ 労働契約解消金請求権と地位確認請求権の訴訟物が異なると整理した上で、訴訟が錯綜する制度になってしまうという点をどのように考えたらいいか
- ・ 地位確認訴訟の途中で労働契約解消金請求権を行使することや、労働契約解消金請求権で裁判を提起したけれども、途中から地位確認訴訟を追加的に訴えることができるのかといった問題について、どのように考えるか
- ・ 金銭支払の判決が出た後に使用者側が金銭を支払わないと、労働者は地位確認請求に乗り換えることも想定されるが、撤回が問題になるということは、一度労働契約解消金請求を行った場合、改めて地位確認請求はできないのではないか

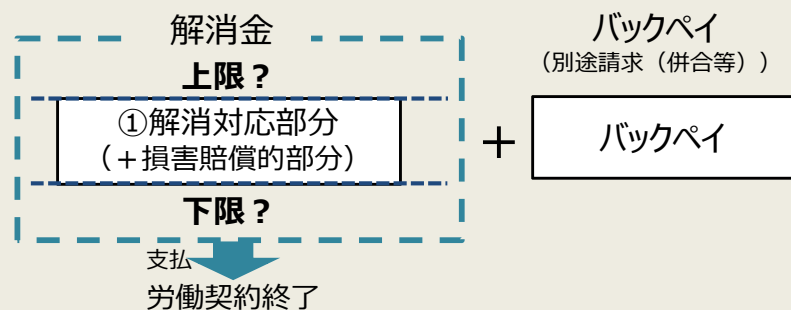
【論点】

5 金銭的予見可能性を高めるための方策

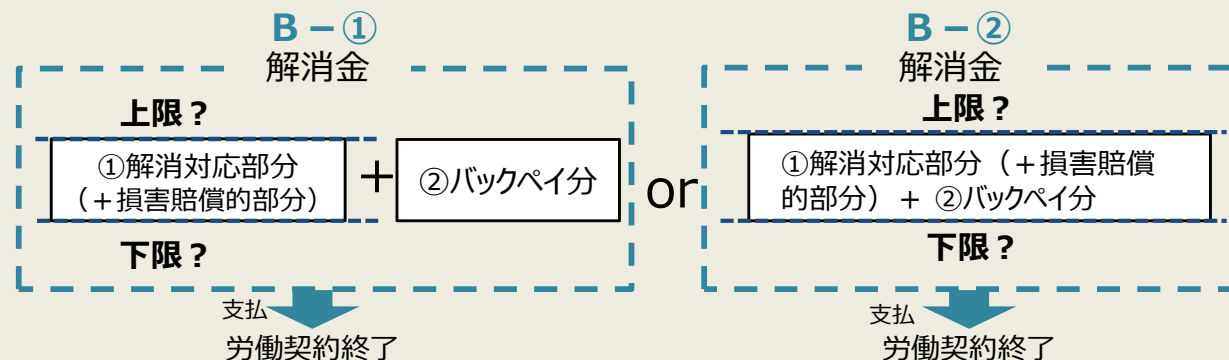
5-1 金銭的予見可能性を高める方策の在り方

- 紛争の迅速な解決や金銭の算定の予見可能性の向上のため、解消対応部分（＋損害賠償的部分）については、労働契約解消金の性質を踏まえ、一定の考慮要素を含め、具体的な金銭水準の基準（上限、下限等）を設定することが適当と整理された。
- 以上を踏まえ、「一定の考慮要素」について、年齢、勤続年数、解雇の不当性の程度、精神的損害、再就職に要する期間等の具体的内容やその明示化について、どのように考えるか。また、バックペイ分に限度額を設定するか否かについては、どのように考えるか。

〈論点3-1のA案の場合〉



〈論点3-1のB案の場合〉



※報告書に記載された意見

＜一定の考慮要素の具体的内容やその明示化について＞

- ・ 透明で公正な運営をしていくためにも上限、下限、ガイドラインなどの設定が必要であり、ガイドラインには、勤続年数、年功賃金の程度、退職金制度の状況なども考慮に入れる必要がある
- ・ 非常に低い金額で泣き寝入りしているような労働者を救うためには下限額が必要
- ・ 現状、労働審判においても解決金額には幅があり、労働部がある裁判所ばかりではないことからすれば、上下限がなければ裁判所も判断ができないと考えられるので、混乱を回避するためにも考慮要素に加えて上下限を設定することが必要
- ・ 労働審判の解決金額に幅があるのは事案が多様であることに鑑みれば当然であり、裁判所の判断が難しいからこそ、労使の審判員がいる

※報告書に記載された意見（続き）

- ・ 労働契約解消金の金額の予見可能性という点では、類型的な考慮要素を定めておくことは、権利の性質を明らかにするという意味でも必要だが、金額に上限及び下限を定める方策については、場合によっては、本来考慮すべき要素を切り捨てることにつながり得るものであり、「紛争の迅速な解決を図る」ことに資することは事実としても、それだけでそうした規律を正当化できるかについては、慎重な検討が必要
- ・ 下限については、労働者保護の最低限度を示すという説明が可能と思われるが、上限については、本来認められるべき超過額部分を切り捨てる機能を持ち得るのだとすれば、かかる権利の縮減を正当化するに足りる十分に合理的な説明が要求される。上限については、原則は一定の上限が課せられるものとした上で、例えば、「前項に定める金額を超えないものとする」ことが、当事者間の衡平を著しく害することとなる特別の事情があるときは、この限りでない」といった例外規定を設けることも1つの選択肢
- ・ 限度額を定めるとしても、上限を設けることは、金銭救済制度の利用を抑制するため不適切
- ・ また、上限を定めると、使用者側としては解雇してもその程度の金銭を支払えばよいのかというモチベーションが生じ、不当な解雇を誘発する可能性もある
- ・ 解雇不当であることを認められた後に退職を希望した場合に、金銭で解決するということであれば、希望退職制度において支払われる、会社都合退職金+aというのが妥当であるため、希望退職制度類似の基準を設ければ足りるものであり、それに上限、下限をつけるというのは少しおかしい
- ・ 金銭水準の算定根拠を明確にすることは賛同するが、解雇に至った背景、労使の責任の度合い、企業の支払能力など個々の事情もあり、企業横断的に一律に定めるのは難しいのではないかと

<バックペイに上限・下限を設けることについて>

- ・ 未払賃金が支払われるのは当然であり、そこに上限を設けることは適当でない
- ・ バックペイに限度額を入れると、長期化によるリスクが減少し、使用者側が徹底的に争うため、審理が長期化するおそれ大きい
- ・ バックペイに限度額を設けない場合は、審理の長期化を招くことになり、金銭的予見可能性という点からも問題があり、弊害が大きい

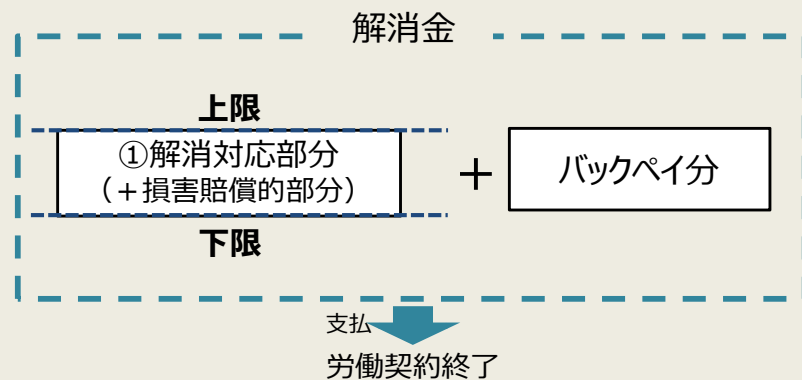
【論点】

5 金銭的予見可能性を高めるための方策

5-2 労使合意等の取扱い

- 法律等で考慮要素等を定めた場合でも、企業の実情等に応じた柔軟な対応を可能とするためには、別途、労使合意等によって別段の定めを置くことができることとするとも考えられるとされた。
- 以上を踏まえ、そもそも労使合意等によって別段の定めを置くことについてどう考えるか。また、その場合、労使合意等の範囲をどう考えるか。また、法定の水準との関係をどう考えるか。

〈法定の解消金の限度額〉（論点5-1のB-①案の場合）



〈労働協約における定め〉



※報告書に記載された意見

- ・ 法定の金銭水準はデフォルトとして、労使が集团的に合意した場合に、それが裁判所を拘束するという考え方もある
- ・ 一律の限度額（上限・下限）を設けるとしても、労使合意により一定の金銭水準を定めることができる余地を残すことで、柔軟性を持たせることができるのではないかと。なお、その場合であっても下限を下回る水準は設定できないこととすべき
- ・ 労働組合がない場合に労働者の代表が適切に選任されるのであれば、そのような仕組みは難しい
- ・ 労使協定または労働協約で労使があらかじめ労働契約解消金の水準を決めておくということは現実的ではないと考える
- ・ 労働契約解消金について労使合意により定めるイメージが湧かないのは、現時点でそのような制度がないから当然であり、仮に制度があれば、そのような労働契約解消金の水準に関する団体交渉が行われるのではないかと

【論点】

6 時間的予見可能性を高めるための方策

- 時間的予見可能性を高めつつ、権利関係を早期に安定化させ、紛争の迅速な解決を可能とするため、労働契約解消金の支払を請求することができる権利に関する消滅時効の在り方について検討することが適当であると整理された。
- 以上を踏まえ、消滅時効の期間の統一化等を内容とする民法改正の動向を踏まえつつ、労働者の権利保護を図り、迅速な紛争の解決に資する観点から、どのような期間を設定することが考えられるか。

※報告書に記載された意見

- ・ 迅速性という制度趣旨に鑑みれば、賃金債権の消滅時効の期間（現行2年）に合わせることが考えられる
- ・ 民法の改正も踏まえると、一般債権の原則である「権利者が権利を行使することができることを知った時から5年」より短くすることはあり得ない
- ・ 解雇の有効・無効の立証の観点からも、5年という期間設定は人的・物的な立証上の問題から困難。解雇に関する重要な書類の保存期間も、現在は3年とされている（労働基準法第109条）

（※）労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）
（記録の保存）

第百九条 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を三年間保存しなければならない。

【論点】

7 その他

- その他、制度設計を考えるに当たって検討すべき法技術的な論点について、どう考えるか。