

第19回 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（平成29年5月22日）
における発言に代わる書面

垣内秀介（東京大学）

東京大学の垣内でございます。本務校における授業のため、検討会への出席ができませんことから、検討会における発言に代えて、本書面により、「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（案）（以下、「報告書（案）」と呼びます）についての所見を述べさせていただきます。

1. 報告書（案）2（2）②アについて

例1の形成訴訟構成については、報告書（案）でも指摘されているように、一方で、金銭の支払までが労働契約終了の効果発生の要件に含まれるとすると、口頭弁論終結時において形成原因の一部が充足していないこととなり、形成判決をそもそもすることができないか、あるいは、一種の条件付形成判決という他に例の乏しい構成をとらざるを得ない、という問題があります。また、仮に条件付の形成判決といったものが認められるとしても、その場合には、条件成就の有無（金銭支払の有無）が未確定のままに残されることとなり、形成判決という構成をとることに伴う法律関係の明確性確保という利点が、相当程度減殺されることとなります。

他方で、金銭の支払そのものは労働契約終了の効果発生の要件とはせず、形成判決の確定によって直ちに労働契約が終了するものとする考え方をとる場合には、上記のような手続面での問題は軽減されますが、その反面、金銭支払の有無にかかわらず労働契約終了の効果が発生することから、労働者保護の観点から問題がないかどうかを検討する必要性が生じるものと思われま

す。また、仮に例1の考え方を検討するとした場合には、さらに次の2点に留意する必要があるように思われます。

第1に、金銭の支払によって初めて労働契約が終了するのか、それよりも前の時点で確定的に労働契約が終了するのか、という論点は、例3についても生じる問題であり、検討会でも議論されたとおり、バックペイの取扱いや、問題となる解消金にバックペイ部分を含むかどうか、といった論点とも関連するものですが、これらの論点は、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、という点です。

第2に、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ものと考えられます。翻って、労働契約は、使用者と労働者との間の契約関係であり、基本的には両者による私的自治の対象であることに照らせば、使用者の側ですでに解雇の意思表示をしており、労働者の側でも、解消金の支払を条件として労働契約の終了を希望している、という状況の下で、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ものとする理由は、必ずしも判然としないように思われます。この点については、解消金の金額を確定するために裁判所の判断を要する、と

いう考慮があり得ますが、例えば建物賃料額の増減については形成判決ではなく実体法上の形成権構成がとられ、確認訴訟の対象として取り扱われていることを考えると、必ずしも決定的な理由にはならないものと思われます。ちなみに、仮に使用者申立ての制度を検討するとした場合には、労働者の意思にかかわらず、使用者の一方的な意思のみによって、本来は無効である解雇と実質的に同様の効果を生ぜしめる制度ということになりますので、労働者側の意思をいわば代替するものとして、裁判所の判決が効果発生に不可欠である、という説明をすることは、一応考えられるように思われます。このように考えますと、形成判決構成は、どちらかといえば使用者申立てに親和的な構成であり、労働者申立てのみを想定する制度には、必ずしも適合しないようにも思われるところではあります。

2. 報告書（案）2（2）②ウ（オ）について

予見可能性については、一般論としては、使用者にとっても、労働者にとっても、高い方が望ましいということができますが、問題は、予見可能性を高めるために、何を犠牲にしなければならないかということであり、この点の如何により、導入が可能な規律の限界が定まることになると考えます。

解消金の金額の予見可能性という点では、まず、類型的な考慮要素を定めておくということは、権利の性質を明らかにするという意味でも、必要なものと思われます。これに対して、金額に上限及び下限を定めるという方策については、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うるものであり、「紛争の迅速な解決を図る」ことに資することは事実であるとしても、それだけでそうした規律を正当化できるかどうかについては、慎重な検討が必要と思われます。

こうした観点からみた場合、金額の下限については、労働者保護の最低限度を示すという説明があるいは可能かとも思われますが、上限については、法定の考慮要素を勘案したときに上限を超える金額となる場合がありえ、上限の定めが、そうした本来認められるべき超過額の部分を切り捨てる機能を持ちうるのだとすれば、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ものと思われます。1つの考え方としては、労働者申立ての制度を前提とする場合、労働者の申立の中に超過部分の放棄が含まれる、という説明や、解消金の額が過度に高額化することは使用者に不測の不利益を課すこととなるので防止する必要がある、といった説明がありうるようにも思われますが、前者については、そのような放棄をいわば強いる制度が、労働者にとって十分に魅力的な選択肢となりうるのかどうか、後者については、本来解雇が無効であることを前提としても、なお金額面で使用者を保護すべき必要があるといえるのかどうか、といった点について、なお検討を要するように思われます。

また、仮に上限を定めるとしても、それが一切の例外を許さないものとするかどうかについては、なお検討の余地があるように思われます。その意味では、原則として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のが、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つの選択肢かとも思われるところではあります。

なお、付言しますと、上限・下限を設けるという規律は、どちらかといえば、権利の内容が裁判所の裁量によって定まる、という理解に親和的であり、その意味で、例 1 のような形成訴訟構成になじみやすいものであり、逆に、裁判以前に抽象的には権利の内容が定まっているはずである、と考える請求権構成や実定法上の形成権構成とは、ややなじみにくい面があるようにも思われますが、後者とも絶対に両立不可能だというわけではないものと考えます。

3. 報告書（案）2（2）③について

使用者申立制度は、もっぱら使用者側のみの意思に基づいて、本来法的に無効と評価される解雇を実質的に有効なものにできるということを意味するものであり、現在の解雇法制との断絶は、労働者申立制度と比較して格段に大きいものであると思われます。その意味で、使用者申立制度と労働者申立制度とはかなり異質の問題を含むものであり、両者をいったん切り離した上で、相対的にはよりハードルが低いと思われる後者についての議論を先行させることには、一定の理由があるように思われます。

4. 報告書（案）2（3）について

金銭救済制度の必要性そのものについては、定見を述べるだけの知見を持ち合わせておりませんが、抽象的には、金銭的解決に対する使用者側の拒否権を奪う機能を有するものと位置付けることができ、労働者側が金銭的解決を志向しているにもかかわらず、使用者側が合理的な理由なくそれを拒絶しているために合意による解決が暗礁に乗り上げているような事例を想定した場合には、労働者側に新たなオプションを与えるものとして評価できるように思われ、その具体的な実現可能性を引き続き検討することには意義があるように思われます。また、これまでの検討会の議論では、制度の導入に積極的な立場からは、上記のようなメリットが強調され、逆に消極的な立場からは、既存の諸制度との関係で特筆すべきメリットに乏しいとされ、むしろデメリットに対する懸念が強調されてきたように見受けられますが、メリットにせよ、デメリットにせよ、ある程度制度の内容が具体化されない限り評価することが困難な面があり、現在の議論状況では、最終的な評価をするためにはなお時期尚早ではないかとの印象を持っております。

なお、仮に今後も制度について検討を続けていくとした場合には、制度の技術的な側面についての検討に加えて、新たな制度によってどのような労働者が救われるのか、また、そうした場面が実際上どの程度想定できるのかについて、より具体的に検討し、かつ、その点についての認識を共有していくための努力が求められるように感じております。

以 上