

参考資料

検討事項に係る参考資料

《目次》

＜これまでの議論の経緯について＞

1. 平成15年検討時の議論の経緯	・・・ 4
2. 平成15年検討時の検討の内容	・・・ 6
3. 平成17年検討時の議論の経緯	・・・ 7
4. 平成17年検討時の検討の内容	・・・ 14
5. 予見可能性の高い労働紛争解決システムの構築に係る最近の閣議決定と 厚労省における動き	・・・ 15

＜解雇をめぐる制度について＞

6. 労働基準法等他の法律で禁止されている解雇等の一覧	・・・ 17
7. 解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究（JILPT, 2005）	・・・ 18

＜金銭的予見可能性について＞

8. 個別労働関係紛争解決システム等における金銭について	・・・ 20
9. 現行の地位確認訴訟におけるバックペイについて	・・・ 21
10. 労働審判や民事訴訟上の和解等における解決金について	・・・ 23
11. 解雇を不法行為とする損害賠償請求に係る裁判例	・・・ 29
12. 退職給付制度について	・・・ 32
13. 早期退職優遇制度・希望退職制度の状況	・・・ 40
14. 失業等給付について	・・・ 50
15. 諸外国における仕組みについて	・・・ 53

＜時間的予見可能性について＞

16. 時間的予見可能性を高めるための方策について	・・・ 60
17. 我が国における仕組みについて	・・・ 63

＜消滅時効について＞

18. 消滅時効について	・・・ 67
--------------	--------

これまでの議論の経緯について

「今後の労働条件に係る制度の在り方について（報告）」（抄）

（平成14年12月26日労働政策審議会建議）

3 労働契約終了等のルール及び手続

（1）労働契約終了のルール及び手続の整備について

イ 労働契約の終了が労働者に与える影響の重大性を考慮するとともに、解雇に関する紛争が増大している現状にかんがみると、労働契約終了のルール及び手続をあらかじめ明確にすることにより、労働契約の終了に際して発生するトラブルを防止し、その迅速な解決を図ることが必要である。

ロ このため、労働基準法において、判例において確立している解雇権濫用法理を法律に明記することとし、使用者は、労働基準法等の規定によりその使用する労働者の解雇に関する権利が制限されている場合を除き、労働者を解雇できるが、使用者が正当な理由がなく行った解雇は、その権利の濫用として、無効とすることとすることを規定することが必要である。

この場合に、判例上の解雇権濫用法理が使用者及び労働者にこれまで十分に周知されていなかった状況があることから、この規定を設けるに当たっては、これまでの代表的な判例及び裁判例の内容を周知すること等により、この規定の趣旨について十分な周知を図るとともに、必要な相談・援助を行うこととすることが適当である。

ハ また、解雇をめぐるトラブルを未然に防止し、その迅速な解決を図る観点から、退職時証明に加えて、解雇を予告された労働者は、当該解雇の予告がなされた日から当該退職の日までの間においても、使用者に対して当該解雇の理由を記載した文書の交付を請求できることとすることが必要である。

ニ なお、上記ハと同様の観点から、上記1の①で述べたとおり、就業規則の絶対的記載事項である「退職に関する事項」について、「解雇の事由」が含まれることを明らかにすることが必要である。

（2）裁判における救済手段について

解雇の効力が裁判で争われた場合において、裁判所が当該解雇を無効として、解雇された労働者の労働契約上の地位を確認した場合であっても、実際には現職復帰が円滑に行われないケースも多いことにかんがみ、裁判所が当該解雇は無効であると判断したときには、労使当事者の申立てに基づき、使用者からの申立ての場合にあっては当該解雇が公序良俗に反して行われたものでないことや雇用関係を継続し難い事由があること等の一定の要件の下で、当該労働契約を終了させ、使用者に対し、労働者に一定の額の金銭の支払を命ずることができることとすることが必要である。

この場合に、当該一定の金銭の額については、労働者の勤続年数その他の事情を考慮して厚生労働大臣が定める額とすることを含めて、その定め方について、当分科会において時間的余裕をもって検討することができるよう、施行時期について配慮することが適当である。

「労働基準法の一部を改正する法律案について（検討の内容）」（抄）

（平成15年2月10日労働政策審議会労働条件分科会提出資料）

第2 労働契約の終了

1 解雇（略）

2 判決等による労働契約の終了

- （1） 労働者は、判決で解雇が無効であることが確定した場合において、当該労働者が職場復帰したとしても、労働契約の本旨に従った義務を履行することが困難となる状況が生ずることが明らかであるときは、退職と引き換えに、当該解雇を行った使用者に対して補償金の支払を請求することができるものとする。
- （2） 使用者は、判決で解雇が無効であることが確定した場合において、次のいずれにも該当する事情があるときは、労働者との間の労働契約の終了を裁判所に請求することができるものとする。
 - ア 使用者の行った解雇が、その使用する労働者の解雇に関する権利を制限するこの法律若しくは他の法律の規定に反しないもの、かつ、公序良俗に反しないものであること。
 - イ 使用者と労働者との間に当該労働者の職場復帰に関する紛争が生じている場合であって、当該労働者の言動が原因となって、当該労働者が職場復帰したとしても、職場の秩序又は規律が維持できず、当該労働者又は当該事業場の他の労働者が労働契約の本旨に従った義務を履行することが困難となることが明らかであること。
 - ウ 補償金の支払を約すること。
- （3） 補償金の額は、平均賃金の○日分とするものとする。
- （4） 使用者による補償金の支払は、労働者の使用者に対する損害賠償の請求を妨げないものとする。

3 解雇理由の明示（略）

4 就業規則（略）



「2 判決等による労働契約の終了」については、最終的に、改正法律案要綱（平成15年2月13日労働政策審議会に諮問）には盛り込まれず。

2. 平成15年検討時の検討の内容

平成15年検討時に改正法律案要綱に盛り込まれなかった背景について (平成26年3月17日規制改革会議雇用ワーキング・グループ議事録抜粋)

○鶴座長 引き続きまして厚生労働省より、これまでの金銭解決制度の経緯について説明をお願いしたいと思います。

○厚生労働省（村山課長） …「労働基準法の一部を改正する法律案について（検討の内容）」というものの関係部分でございますが、これの第2の2のところで「判決等による労働契約の終了」というところがございます。

…

結論からいうと、この案は労使双方からの強い反対と反発に遭って実現いたしませんでした。

反発された側で反対された理由でございますが、労働者側からはそもそも論のところ、いかに限定的といえども使用者側からの申立て請求を認めるということが違法解雇を誘発するのではないかという御意見。それからもう一つが、先ほどの建議では必ずしもはっきりしていないのですけれども、一回的な解決、要するに解雇が無効だということと合わせて金銭解決がなされ得るとも読めるような建議になっているから、ぎりぎりのところで建議文としてやむなしとしたんだけれども、今回の検討の内容を見ると明らかに一回的ではない。無効であることが確定した場合においてとされているということは、担当する裁判官も変わるので事実判定が変わり得るのではないか。あるいは、なかなか確定しない。2審、3審に持ち込まれたりとか、そういったことでいたずらに解決が遷延するのではないかなというようなことなどがございました。

さらに、当該労働者が職場復帰したとしても、労働契約の本旨に従った義務を履行することは困難となる状況ということについて、これは事務局のほうとしては単なる退職ではなくて人間関係が破壊されている場合に限ってということを書いていたつもりだと思いますが、そうしたところの書きぶりについて様々な反対がありまして、労側がまず強く反対した。

それから、使用者側のほうは「ア」「イ」「ウ」のいずれにも該当する事情があるときということで、使用者側からの申立てがやはり厳格にすぎること。

それから、（3）のところで補償金水準がまともらなかったのは、特に中小企業団体のほうからは、大企業で雇用終了の場合、一般に事前の解雇に至らないような話し合いの中で、合意退職に持っていくために退職金の上積み等でやられるようなことが理念としてここが設定されることになると負担が重くなり過ぎるというような反発などもありまして、いずれにしても労使双方から強い反対と反発があって、この第2の1、3、4のところは法案化されることになったわけですが、2の部分については労使双方が反対だということで法案化されるには至らなかったということがございます。

「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」参集者

荒木尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
内田貴	東京大学大学院法学政治学研究科教授
春日偉知郎	慶応義塾大学大学院法務研究科教授
○ 菅野和夫	明治大学法科大学院教授
曾田多賀	弁護士
土田道夫	同志社大学法学部・法科大学院教授
筒井健夫	法務省民事局参事官
西村健一郎	京都大学大学院法学研究科教授
村中孝史	京都大学大学院法学研究科教授
山川隆一	慶応義塾大学大学院法務研究科教授

(○印は座長 敬称略・50音順)

(参考)「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」は、

- ・ 労働契約に関するルールについて、労働者が納得・安心して働ける環境づくりや今後の良好な労使関係の形成に資するよう、包括的なルールの整理・整備を行い、その明確化を図ることが必要となっていたことを背景に、
 - ・ 労働契約法制の在り方について包括的な検討を行うことを目的として、
- 平成16年4月23日から平成17年9月12日にかけて、合計28回開催された。

3. 平成17年検討時の議論の経緯②

「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会 報告書」（雇用終了関係部分を抜粋）

（平成17年9月15日 今後の労働契約法制の在り方に関する研究会）

第4 労働関係の終了

1 解雇

（3）出訴期間の制限

我が国においては、労働者が解雇の効力を争う場合に出訴期間の定めがないため、法律関係の早期安定の観点から、これについても検討する必要があるとの意見があった。

労働者が解雇の効力を争う場合の出訴期間を制限することについては、労働者が裁判所に訴えることに慣れていない現状があることから、労働者が訴えを提起するまでの間に出訴期間が徒過してしまい、労働者の裁判を受ける権利を侵害することになりかねないという問題がある。

しかし、一方で、個別労働紛争解決制度や労働審判制度など労働者にとって身近と考えられる紛争解決制度も増加してきており、労働者がこれらの制度を利用することが考えられる。現在、これらの紛争解決制度においてはそれが不調となり後日訴訟を提起した場合の、賃金請求権等の時効の中断について法的に手当てがなされている。そこで、仮に労働者が解雇の効力を争う場合の出訴期間を定めた場合には、解雇の出訴期間についても同様の措置を講じることにより、労働者の裁判を受ける権利を保護することができると考えられる。

もっとも、これは個別労働紛争解決制度や労働審判制度が十分に活用しやすいものとなっていることが議論の前提となることから、出訴期間の制限については、これらの制度の普及状況を見つつ引き続き検討することが適当である。

3 解雇の金銭解決制度

現在の解雇権濫用法理の下では裁判上解雇は有効か無効かの解決しかないところ、金銭解決制度は柔軟な救済手段を認めようとするものであり、解雇の実態に即した柔軟な解決と紛争の迅速処理に資するのではないかととの意見があった。また、諸外国においても、金銭解決を原則とし復職も認める例、復職を原則としつつ金銭解決も認める例等、金銭解決を含めて多様な救済制度が設けられているとの指摘があった。

一方、労働者の原職復帰が困難な理由の一つには、紛争解決までに時間がかかることがあるため、紛争の早期解決を図ることは重要であるが、これと併せて金銭解決を認めることについては、相当慎重に考えるべきであるとの意見があった。

また、金銭解決制度については、紛争解決手続と解雇規制の双方を整合的に検討する必要がある、ドイツの例ではあるが、金銭解決制度が存在することが早期の金銭的な和解に影響することはあり得るとの意見があった一方、金銭解決の規定があるから和解が行われることが論理必然的とは必ずしもいえないとの意見があった。

さらに、労働審判制度は調停手続をも含む非訟事件手続として位置付けられていることから、解雇が無効と判断される場合にも、審判手続における当事者の意思に反しない場合には事案の実情に即して金銭解決を示し得るとの見解があり、今後の運用が注目されるとの意見があった。

3. 平成17年検討時の議論の経緯②

本研究会においては、解雇紛争の救済手段の選択肢を広げる観点から、仮に解雇の金銭解決制度を導入する場合に、実効性があり、かつ、濫用が行われないような制度設計が可能であるかどうかについて法理論上の検討を行うものである。

仮に解雇の金銭解決制度を導入する場合には、裁判手続上、解雇の有効・無効の判断と金銭解決の申立てとを二段階とすると、迅速な解決という本来の趣旨からは問題があると考えられる。

紛争の迅速な解決の観点からは、解雇の有効・無効の判断と金銭解決の判断とを同一裁判所においてなすことについて検討すべきである。なお、解決金の性質は、雇用関係を解消する代償であり、和解金や損害賠償とは完全には一致しないと考えられる。

(1) 労働者からの金銭解決の申立て

解雇無効を争う訴訟における労働者からの金銭解決（雇用関係の解消と引換えの金銭給付による解決）の申立てについて、現状では、解雇について労働者が原職復帰を求めずに損害賠償請求をする場合、雇用関係を継続する意思がないことから賃金相当額が損害として認められないという下級審判決があるので、労働者側に解雇の金銭解決のニーズがあるとの意見があった。

一方、労働者は、裁判上の和解や労働審判制度において金銭解決を求めることができるため、労働者側に金銭解決のニーズはないとの指摘もある。しかし、労働者からの申立てについては、解雇された労働者が解雇には納得できないが職場には戻りたくないと思った場合に、解決金を請求できる権利が保障されるというメリットがあると考えられる。

労働者から申し立てる解雇の金銭解決制度を導入する場合には、解雇無効の主張と金銭解決による雇用関係の解消との関係に係る理論的問題や、特に中小零細企業の問題として金銭の額を一律に定めることの弊害の問題について、整理する必要がある。

ア 一回的解決に係る理論的考え方

解雇無効を争う訴訟（従業員としての地位の確認訴訟など）においては、原告である労働者は、例えば従業員としての地位の確認を求めることとなるが、一方で、同一の裁判所において従業員としての地位の解消を主張するのは一見矛盾するように思われる。

これについては、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である。

なお、上記のように整理した場合には、金銭解決を認める判決確定の日から一定期間（例えば30日）以内に労働者が辞職の意思表示をしなければ金銭の請求権を失うこととすることが考えられる。もっとも、この場合、労働者は辞職の意思表示をしていないので、当然、労働者としての地位を有する。

3. 平成17年検討時の議論の経緯②

イ 解決金の額の基準

解雇が無効である場合の解決金の額については、ヒアリングの際に、解雇の態様、労働者の対応、使用者の責任の程度などのほか、各企業における支払能力にも左右されるので、企業横断的に一律には決められないとの意見が、使用者団体や中小企業の人事労務担当者から出された。

これについては、現在でも、各個別企業においては、事前に労使間で集团的に希望退職制度を取り決め、退職金の割増率等を定める事例が多くあること等にかんがみ、解雇の金銭解決の申立てを、解決金の額の基準について個別企業における事前の集团的な労使合意（労働協約や労使委員会の決議）がなされていた場合に限って認めることとし、その基準をもって解決金の額を決定するなどの工夫をすることも可能であると思われる。

(2) 使用者からの金銭解決の申立て

使用者からの金銭解決の申立てについては、解雇は無効であっても現実には労働者が原職に復帰できる状況にはないケースもかなりあることから、使用者側の申立てにも一定の意味があるとの意見があった。

他方で、労働者は自分の仕事自体をライフワークとしてこれにこだわりを持っている場合もあり、使用者側からの請求を認めることは慎重に考える必要があるとの意見もあった。また、ヒアリングや意見募集においても、使用者団体や企業の人事労務担当者、使用者側弁護士からはこれを認めるべきであるとの意見があった一方、労働組合や労働者側弁護士からは、制度の導入について強い反対が示された。

このほか、違法な解雇を行った使用者に金銭解決の申立てを認める必要はないとの指摘もある。また、どんなに使用者からの申立ての要件を限定したとしても、職場復帰を望む労働者がその意思に反して職場に復帰できなくなるケースが発生することは妥当ではないとの指摘もある。しかし、これらの指摘については、違法な解雇は無効とされ、判決時（口頭弁論終結時）までの違法状態は是正されることを前提とした上で、その後の問題として、現実に職場復帰できない労働者にとっては、違法（無効）な解雇を行った使用者からの申立てであっても解決金を得られる方がメリットがある場合は実際上あり得るのであって、そのような措置はまた紛争の早期解決にも資する。これらのことを考慮すると、使用者からも金銭解決の申立てを認める必要があるのではないかという考え方もあり得る。

いずれにせよ、使用者からの解雇の金銭解決の申立てについては、指摘が予想される問題一つ一つについてどのような解消方法が可能か、検討する必要がある。

3. 平成17年検討時の議論の経緯②

ア「違法な解雇が金銭で有効となる」、「解雇を誘発する」等の批判について

解雇の金銭解決制度に関しては、使用者から解雇に際して金銭の支払がされた場合にこれを解雇権濫用の判断要素とするかどうかという論点もあるが、金銭を支払えば解雇が有効になるという考え方は妥当ではないとの意見があった。

使用者からの金銭解決の申立てについては、例えば、労働者からの申立ての場合と同様、解雇が無効であると認定できる場合に、労働者の従業員たる地位が存続していることを前提として、解決金を支払うことによりその後の労働契約関係を解消することができる仕組みとして、違法な解雇が金銭により有効となるものではないこととすることが適当である。

なお、金銭解決が認められる要件を法律で定めておけば、裁判でなくても労働契約の解消を認めてよいとの意見もあったが、使用者による安易な金銭解決を防止するとともに、金銭解決について労働者が納得するための適正な機会を確保するために、裁判を必要とすることについて、検討を深めるべきである。

また、金銭解決を認めることは、金銭さえ支払えば解雇できるとの風潮を広めるのではないかと懸念があるが、いかなる解雇についてもこの申立てを可能とするものではなく、人種、国籍、信条、性別等を理由とする差別的解雇や、労働者が年次有給休暇を取得するなどの正当な権利を行使したことを理由とする解雇等を行った使用者による金銭解決の申立ては認めないことが適当である。さらに、使用者の故意又は過失によらない事情であって労働者の職場復帰が困難と認められる特別な事情がある場合に限ることによって、金銭さえ払えば解雇ができるという制度ではないことが明確になる。

これらの工夫により、安易な解雇を誘発するおそれはなくなるものと考えられる。

イ 使用者による解雇の金銭解決制度の濫用の懸念について

上記アの措置を適切に講じれば多くの懸念は払拭できると思われるが、さらに、そもそも使用者の申立ての前提として、個別企業における事前の集団的な労使合意（労働協約や労使委員会の決議）がなされていることを要件とすることが考えられる。

これにより、労使対等の立場であらかじめ合意した内容に沿った申立てのみが可能となるため、多くの懸念が払拭できるものと考えられる。

3. 平成17年検討時の議論の経緯②

ウ 解決金の額の基準

解決金の額の基準については、労働者からの申立ての場合と同様に、企業横断的な一律の基準を適用した場合には中小零細企業を中心として実施が困難となる問題がある。この解決方法についても、労働者からの申立ての場合と同様に、個別企業において労使間で集団的に解決金の額の基準の合意があらかじめなされていた場合にのみ申立てができることとし、その基準によって解決金の額を決定することが適当である。

ただし、使用者からの金銭解決の申立ての場合に定められている金銭の額の基準が、労働者からの金銭解決の申立ての場合に定められている金銭の額の基準よりも低い場合に、使用者からの金銭解決の申立てによって労働契約関係を解消することは均衡を欠くものと考えられるため、このような場合には使用者からの金銭解決の申立てができないこととすることが適当である。

また、解決金の額が不当に低いものとなることを避けるため、使用者から申し立てる金銭解決の場合に、その最低基準を設けることも考えられる。ここで、解決金の額の基準を事前に労使で集団的に決定するとすれば、不当に低い金額となることは考えられず、額の最低基準を法律で定める必要はないとの指摘もある。これについては、集団的な労使合意によって解決金の額が不当に低くはならないとは考えられるものの、より確実なものとするためには、額の最低基準を法律で定めることも考えられるものである。

(3) 双方の申立ての関係

解雇の金銭解決の申立てを認めるかどうかについては労使間の自主的な交渉により定められるべきものであることから、ある企業において、労働者からの金銭解決の申立てを認めつつ使用者からの金銭解決の申立てを認めないとするについては、労使間の自主的な交渉の結果として問題はないと考えられる。

しかし、労働者からの金銭解決の申立てを認めないにもかかわらず使用者からの金銭解決の申立てを認めることは、著しく労使間の均衡を欠くものと考えられるため、許されないこととすべきである。

「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」（抄）

（平成18年12月27日労働政策審議会答申）

I 労働契約法制

4 労働契約の終了等

（1）解雇

労働基準法第18条の2（解雇権の濫用）を労働契約法に移行することとすること。

（2）整理解雇（経営上の理由による解雇）

経営上の理由による解雇が「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場合」に該当するか否かを判断するために考慮すべき事情については、判例の動向も踏まえつつ、引き続き検討することが適当である。

（3）解雇に関する労働関係紛争の解決方法

解雇の金銭的解決については、労働審判制度（平成18年4月施行）の調停、個別労働関係紛争制度のあっせん等の紛争解決手段の動向も踏まえつつ、引き続き検討することが適当である。

4. 平成17年検討時の検討の内容

平成17年検討時の制度設計上の問題点等の整理

※平成17年検討時に、制度設計に係る現行の訴訟制度上の問題点を事務局内部で整理したもの。

<基本的な制度枠組みについて>

- 1 「労働契約上の地位が存在すること（解雇の無効）を前提に一定額の金銭の支払と引替えに労働契約を解除する」という法律関係について裁判所の判断を求めるとなると、
 - ① 労働契約上の地位の存在という法律関係を確認する「確認の判決」
 - ② 使用者が労働者に一定額の金銭を支払うことを命ずる「給付の判決」
 - ③ 労働契約を解除するという法律関係の変動を宣言する「形成の判決」の3種類の判決を求めることが必要。
- 2 「労使双方がより納得できる解決へ早期に導く」ためには、一回の裁判手続で判断を求めることとするのが適当であるが、これらを一回の裁判手続で処理することには、
 - ① 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。
 - ② 「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。といった問題があり、一回の裁判手続で処理することは難しい。
- 3 二段階の裁判手続で処理するとすると、労働者が一貫して争う姿勢をみせた場合、地位の存在が確定するまでに三審、金銭の支払と引替えに労働契約を解除することが確定する（金銭の額等で争い得る。）までに三審の計六審を要することになり、「労使双方がより納得できる解決へ早期に導く」という制度検討の本旨に反する。
- 4 また、仮に地位の確認（確認の訴え）と金銭の支払と引替えにする労働契約の解除（給付の訴え＋形成の訴え）という二段階の裁判手続で処理することとする場合にも、2 ①で述べた形成判決の問題（判決の時点では形成原因を満たしていない。）は残るのであって、どういう訴訟類型で訴訟物をどう整理し、主文に何を書くことになるのか（権利関係についてどういう判断を裁判所に求めることになるのか）が難しい。

5. 予見可能性の高い労働紛争解決システムの構築に係る最近の閣議決定と厚労省における動き

閣議決定文書

「日本再興戦略」改訂2015（2015年6月30日閣議決定・抄）

「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析・整理の結果や諸外国の関係制度・運用に関する調査研究結果も踏まえつつ、解雇無効時における金銭救済制度の在り方（雇用終了の原因、補償金の性質・水準等）とその必要性を含め、予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方についての具体化に向けた議論の場を直ちに立ち上げ、検討を進め、結論を得た上で、労働政策審議会の審議を経て、所要の制度的措置を講ずる。

規制改革実施計画（2015年6月30日 閣議決定・抄）

労働紛争解決システムの在り方について、紛争解決の早期化と選択肢の多様化等の観点に立って、労使の代表者や法曹関係者、学識経験者等を幅広く参集した議論の場を速やかに立ち上げ、「『労使双方が納得する雇用終了の在り方』に関する意見」（平成27年3月25日規制改革会議）に掲げられた課題等について、論点を整理した上で検討を進める。

日本再興戦略2016（2016年6月2日 閣議決定・抄）

「昨年10月に設置した「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」において、解雇無効時における金銭救済制度の在り方とその必要性を含め、予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方の検討を速やかに進め、可能な限り早期に結論を得た上で労働政策審議会の審議を経て、所要の制度的措置を講ずる。

未来投資戦略2017（2017年6月9日 閣議決定・抄）

解雇無効時における金銭救済制度を含む予見可能性の高い労働紛争解決システム等の在り方については、「『日本再興戦略』改訂2015」（平成27年6月30日閣議決定）等に基づき設置した「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、労働政策審議会の審議を経て、所要の制度的措置を講ずる。

新しい経済政策パッケージ（2017年12月8日 閣議決定・抄）

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。

厚生労働省における動き

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

- 【開催時期】
2015年10月29日～2017年5月29日
- 【参集者】
労働法学者・経済学者・労使・民事法学者・弁護士等の計22名。（座長は荒木尚志東京大学大学院法学政治学研究科教授。）
- 【検討事項】
 - ・既に制度化されている雇用終了をめぐる紛争等の多様な個別労働紛争の解決手段がより有効に活用されるための方策
 - ・解雇無効時における金銭救済制度の在り方（雇用終了の原因、補償金の性質・水準等）とその必要性
- 第20回（2017年5月29日）検討会で報告書が座長一任でとりまとめられる。（5月31日に公表。）

報告

労働政策審議会労働条件分科会
（2017年12月27日）

解雇無効時の金銭救済制度に係る
法技術的な論点に関する検討会 15

解雇をめぐる制度について

6. 労働基準法等他の法律において禁止されている解雇等の一覧

条項	内容
労働基準法 第3条	労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、差別的取扱いをしてはならずその一環としてそれらの事由による解雇を禁止している。
労働基準法 第19条1項	労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養するための期間及びその後30日間の解雇を禁止。産前産後の女性が第65条の規定で休業する期間及びその後30日間の解雇を禁止。
労働基準法 第104条2項	労働者が法の違反を監督官庁に申告したことを理由とする解雇を禁止。 (最低賃金法第34条第2項、労働安全衛生法第97条第2項、じん肺法第43条の2第2項、賃金支払確保法第14条第2項、船員法第112条第2項、港湾労働法第44条第2項にも、同様の規定あり)
労働組合法 第7条1号・4号	雇用する労働者が労働組合員であること、正当な組合活動をしたことなどを理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止。
障害者雇用促進法 第35条	労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と、解雇など不当な差別的取扱いとして解雇も禁止。
男女雇用機会均等法 第6条4号、9条2項・3項、第17条2項・第18条2項	労働者の性別を理由として、解雇など差別的取扱いをすること、女性労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、産前産後の休業をしたこと等を理由とする解雇を禁止。
男女雇用機会均等法 第17条2項・18条2項	性差別の禁止規定をめぐる紛争に関し、労働者が都道府県労働局長に解決の援助を求めたこと、調停を申請したことを理由とする解雇を禁止。
育児介護休業法 第10条・16条・16条の4・16条の7・16条の9・18条の2・20条の2・23条の2	育児休業・介護休業、子の看護休暇・介護休暇、所定外労働の制限、深夜業の制限、所定外労働時間の短縮等の育児・介護の申し出、またはそれらの利用を理由としての解雇を禁止。
育児介護休業法 第52条の4第2項・52条の5第2項	上段の措置をめぐる紛争に関し、労働者が都道府県労働局長に解決の援助を求めたこと、調停を申請したことを理由とする解雇などの不利益取扱いを禁止。
パートタイム労働法 第8条1項、24条2項・25条2項	通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いとしての解雇を禁止。
個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 第4条3項・5条2項	個別労働関係紛争に関し、労働者が都道府県労働局長に解決の援助を求めたこと、あっせんの申請をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを禁止。
公益通報者保護法 第3条	労働者が一定要件のもとで公益通報したことを理由とする解雇を禁止。

7. 解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究（JILPT, 2005）

1. 調査のねらい

- 解雇無効判決・決定の確定で終結した事件と和解で終結した事件との両方を射程に入れて、次の2つをねらいとする調査研究を実施。
- ① 原職復帰を求めて裁判所に訴えを提起し、解雇無効判決・決定を得た被解雇者の復帰に対する意識、復帰状況、並びに復帰した場合の勤務期間、勤務状況及び復帰しなかった場合の金銭的解決の有無と金額
 - ② 原職復帰を求めて裁判所に訴えを提起し、和解した場合の被解雇者の復帰に対する意識並びに和解内容、特に復帰の可否及び復帰せずに金銭解決する場合のいわゆる和解金の額

2. 調査方法

- 2004 年 10月 26 日から同年 11 月 30 日にかけて、**アンケート調査**を実施。
- 調査対象は、労働事件を専門とする、以下の弁護士。
 - ・ 日本労働弁護団の全会員弁護士（調査実施時点で1323 名。回収率4.01%）
 - ・ 経営法曹会議の全会員弁護士（調査実施時点で 421 名。回収率5.94%）

3. 結果概要（①の解雇無効判決後の復職状況に関するアンケート調査結果部分のみ）

判決確定で終結した解雇事件の総数 43 件、被解雇者総数 76 人に関し、以下のとおり。

	解雇有効	解雇無効
日本労働弁護団 所属弁護士回答（※）	8.3% （4 人/48 人）	89.6% （43人/48 人）
経営法曹会議 所属弁護士回答	71.4% （20 人/28 人）	28.6% （8 人/28 人）

（※）無回答が 2.1%（1 人/48 人）

≪解雇無効判決後の復帰状況≫

復帰して勤務継続	: 41.9%（18 人/43 人）
一度復帰したが離職	: 16.3%（7人/43 人）
復帰せず	: 41.9%（18 人/43 人）
復帰して勤務継続	: 37.5%（3 人/8 人）
復帰せず	: 37.5%（3 人/8 人）
わからない	: 12.5%（1 人/8 人）
無回答	: 12.5%（1 人/8 人）

金銭的予見可能性について

8. 個別労働関係紛争解決システム等における金銭について

算定に当たり考慮されている要素		金銭水準	バックペイ	損害賠償請求
地位確認訴訟 ※民法536条第2項に基づく解雇時点から判決確定時までの賃金相当額支払い請求を併合提起している場合	解雇時点から判決確定時までの賃金相当額（バックペイ） ※労働者が解雇されてから判決が確定するまでの期間に他の事業所で働いて収入（中間収入）を得ていた場合、一定部分は控除される。	事案による （参考）労働関係の民事第一審通常訴訟の平均審理期間は14.3ヶ月（平成26年）	－	別途請求可能だが、認容可否は事案による
個別労働紛争解決促進制度	当事者双方の提示額等	・ 中央値 156,400円、月収換算1.1月分 ・ 月額賃金相当額の1月分未満が最多 ※雇用終了以外の事案を含む	含まれる ※通常、和解・調停の中で処理されるため、別途、民法第536条第2項に基づく解雇時点から判決時までの賃金相当額支払い請求や、不法行為に基づく損害賠償請求は起こせない。	
労働審判	・ 解雇効力の確度（心証） ・ 会社、労働者の経済状況 ・ 会社が当該労働者に辞めてもらいたい気持ちの強さ、当該労働者がいてもらおうと困る事情の程度、労働者が会社に勤務したい気持ちの強さ ・ 会社の支払額、労働者の提示額 ・ 在職期間 等	・ 中央値 1,100,000円、月収換算4.4月分 ・ 月額賃金相当額の6月分以上9月分未満が最多 ※雇用終了以外の事案を含む		
和解		・ 中央値 2,301,357円、月収換算6.8月分 ・ 月額賃金相当額の12月分以上24月分未満が最多 ※雇用終了以外の事案を含む		
不法行為に基づく損害賠償請求	・ 財産的損害（逸失利益） 通常再就職に要する期間に相当する賃金相当額とする判例が多い。その他、解雇に至る使用者の交渉経緯・交渉態度、労働者の勤続年数等が考慮されている。 ・ 精神的損害（慰謝料）	事案による	別途請求可能だが、認容可否は事案による	－
退職金	勤続年数、年齢、退職理由（会社都合／自己都合）等	会社都合退職者1人平均退職給付額 ※規模計、勤続35年以上、平成25年就労条件総合調査 ・ 大卒：2,073万円（39.2か月分） ・ 高卒（非現業職）：2,134万円（47.4か月分）	－	－
早期退職優遇制度・希望退職制度	年齢、勤続年数、役職（資格）等	早期退職優遇退職者1人平均退職給付額 ※規模計、勤続35年以上、平均25年就労条件総合調査 ・ 大卒：2,703万円（51.3か月分） ・ 高卒（非現業職）：2,238万円（55.6か月分）	－	－
失業等給付の基本手当等（雇用保険）	※所定給付日数区分の設定要素 ・ 離職の日における年齢 ・ 被保険者期間 ・ 離職理由	解雇による離職の場合、年齢・被保険者期間により90日から330日の範囲で所定給付日数が定められている。	－	－

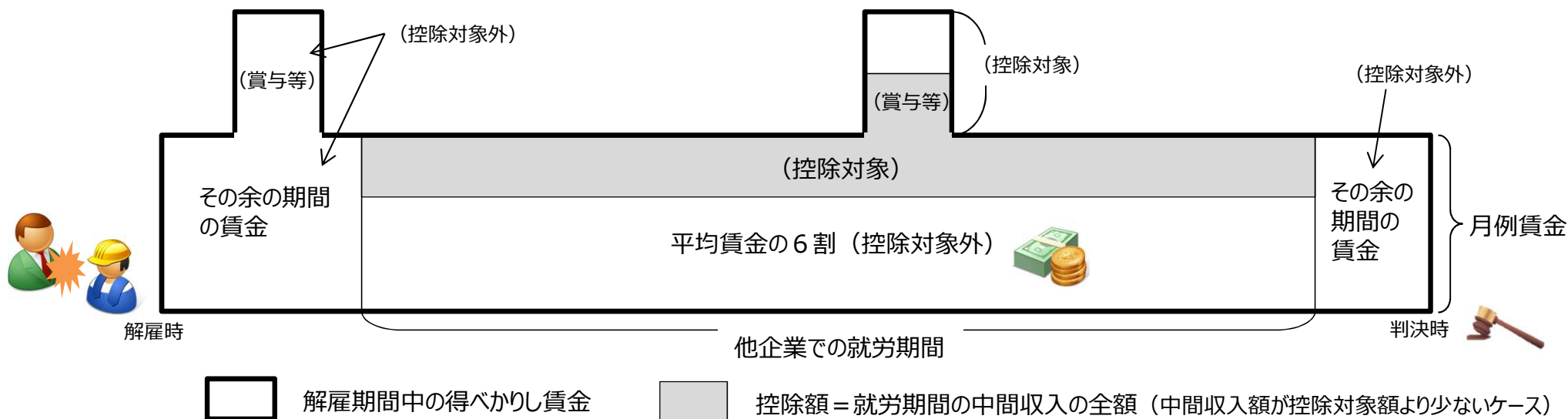
（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書No.174 労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」（平成27年）、第2回検討会土田委員提出資料、第6回検討会難波弁護士提出資料等を元に厚生労働省労働基準局労働関係法課において作成。

9. 現行の地位確認訴訟におけるバックペイについて①

- 解雇の有効性については、通常、労働契約上の地位の確認請求において、労働者から、使用者による解雇が労働契約法第16条によって無効であると主張され、個々の事案ごとに裁判において判断されることとなる。その際には、併せて、民法536条2項に基づき、解雇時点から判決確定時までの賃金相当額（バックペイ）の支払請求が行われることが一般的である。 ※なお、賞与がいかなる範囲でバックペイの対象になるのかについては議論があり得る。

(参考) 民法(明治29年法律第89号)抄
第536条(略)

- 2 債権者の責に帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない。
この場合において、自己の債務を免れたことによって利益を得たときは、これを債権者に償還しなければならない。



※ 労働者が解雇されてから解雇無効判決を得るまでの期間に他の事業所で働いて収入（中間収入）を得ていた場合、民法536条2項後段の規定に基づき、債務を免れたことにより得た利益として、平均賃金の6割の絶対保証枠を超える部分については、償還することとなる（実際には同部分を控除した額の支払が命ぜられる）。

中間収入が副業的なものでない限り償還の対象となるが、最低生活保障という労基法26条(休業手当保障)の趣旨からすると、平均賃金の6割までの部分からは控除できない。そして、この平均賃金の6割の絶対保障枠を超える部分については、これと時期的に対応する中間収入の額を控除することも適法。(米軍山田部隊事件・最二小判昭和37・7・20、最一小判昭和62・4・2)

9. 現行の地位確認訴訟におけるバックペイについて②

事件名	判決日	解雇日		解雇日～判決日の期間
①日本アイ・ビー・エム（解雇・第1）事件 平24(ワ)29095号	東京地裁 平成28年3月28日判決	原告A	平成24年7月26日	3年8ヶ月
		原告B	平成24年9月26日	3年6ヶ月
		原告C	平成24年9月28日	3年6ヶ月
②大王製紙事件 平25(ワ)6929号	東京地裁 平成28年1月14日判決	平成25年 3 月11日		2年10ヶ月
③東京メトロ（諭旨解雇・本訴）事件 平26（ワ） 27027号	東京地裁 平成27年12月25日判決	平成26年 4 月26日		1年7ヶ月
④野村證券事件 平24(ワ)29263号	東京地裁 平成28年2月26日判決	平成24年 6 月29日		3年7ヶ月
⑤日本航空（客室乗務員）事件 平成23（ワ） 8408号	大阪地裁 平成27年1月28日判決	平成22年12月31日		4年
⑥学校法人杉森学園事件 平26（ワ） 1736号	福岡地裁 平成27年7月29日判決	平成25年 3 月31日		2年3ヶ月
⑦サカキ運輸ほか（法人格濫用）事件 平成25（ワ） 445号	長崎地裁 平成27年6月16日判決	平成25年9月30日		1年8ヶ月
⑧甲野堂薬局事件 平22(ワ)1765号、平22(ワ)3082号	東京地裁立川支部 平成24年3月28日判決	平成22年2月23日		2年1ヶ月
⑨弁護士法人レアール法律事務所事件 平25（ワ） 32921号	東京地裁 平成27年1月13日判決	平成25年6月30日		1年6ヶ月
⑩日本ボクシングコミッション事件 平24（ワ） 12908号、平25（ワ） 32537号	東京地裁 平成27年1月23日判決	平成24年4月12日		2年9ヶ月
⑪ヒューマンコンサルティングほか事件 平24（ワ） 1420号	横浜地裁 平成26年8月27日判決	平成22年4月30日		4年3ヶ月
⑫アメックス（休職期間満了）事件 平25（ワ） 2363号	東京地裁 平成26年11月26日判決	平成24年12月20日		1年11ヶ月
⑬WILLER EXPRESS西日本事件 平24（ワ） 12957号	大阪地裁 平成26年10月10日判決	原告A	平成25年3月11日	1年6ヶ月
		原告B	平成26年6月30日	3ヶ月

※ 労働判例（産労総合研究所）No.1110(2015年6月1日号)～No.1142(2016年12月15日号)掲載の地位確認等請求事案のうち解雇無効とされた事案について、厚生労働省労働基準局労働関係係課にて作成

10. 労働審判や民事訴訟上の和解等における解決金について①

第6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議事録 難波弁護士御説明（抜粋）

（前略）

訴訟での和解ですが、解雇を巡る事案では、やはり裁判官は判決の結論をにらんで心証を固めた上で和解をしているのではないかと思います。（中略）訴訟の場合は、やはり心証に基づいて説得しますので、その裁判官が本当にそう思ってそう言っているのであれば、その裁判官に従って和解しましょうかということで、和解率は高いと思います。

裁判官が解雇は無効だという心証を取っている場合に、労働者が金銭和解はどうしても嫌だといっている場合には職場復帰を前提の和解を進めますが、使用者側が職場復帰は認められないということになれば判決になります。そうは言いながらも、労働者が、条件によれば退職ということも考えられるというのであれば、例えば退職金も支払いながら、それを前提に考慮した解決金額を提示して和解ができる場合があります。事件のうち半分以上は話し合いで解決しているという印象を持っています。

解雇が有効の場合は大体金銭解決ができるケースが多いですね。こういう場合は、私は大体月額賃金の3か月以下ぐらいで和解ができていたケースが多かったと思います。使用者側も、控訴とかいろいろな手間暇を考えるなら、3か月ぐらいならしょうがないなと思っているのではないかと印象を受けました。

労働審判についてお話しします。労働審判は審理が最大3回、例外的に4回の場合もありますが、3回の審理で終わり、正式な証拠調べをしていないので、おおよその心証、いわばラフジャッチングで調停を進めるという特徴があります。労働審判での解決はケース・バイ・ケースです。労働審判では、裁判官が、労働審判員の方と協議しながら結論を出します。私の経験した労働審判の事案では不思議と使用者側の労働審判員の方がわりと高い額を言って、労働者側の労働審判員の方が意外と低い額を言うという印象を持った記憶が残っています。

では、解決金の基準ですが、これは本当にケース・バイ・ケースであるということは念頭に置いていただきたいのですが、私が考えていたのは、やはり仮処分との対比がありましたので、解雇が無効な場合も、一応金銭解決を提示して、基本は大体1年ぐらいを中心に考えて、それよりプラスしたりマイナスした金額を提示していました。会社側がどうしても辞めてもらいたいという場合には、当然慰謝料的なものとかいろいろなものを加算しながら、ケース・バイ・ケースで決めておりました。

解雇が無効で調停ができない場合は、地位確認も考えられるのですが、一応賃金の1年分等の支払いを命じる審判を出すことが多いです。どうしても、労働者が強く地位確認を求めている場合は、地位確認の審判をする場合もあると思います。労働審判が始まった当初は、私は、調整が困難な場合は、訴訟になった場合の結論を睨んで、解雇が無効であれば地位確認の審判を、解雇が有効であれば棄却の審判をしていましたそうしたら全部異議が出ました。そこでやり方を改めました。労働審判では金銭解決を前提に話をしているのだから、やはりその話に応じた審判を出したほうがいいのではないかとということで、解雇が無効で調停ができない場合でも、金銭解決の方が妥当と思われるときは、月額賃金の1年分、あるいはこれにプラスアルファした額の支払いを命じる審判を出していました。

10. 労働審判や民事訴訟上の和解等における解決金について②

解雇が有効な場合には、月額賃金の1ないし3か月分を提示しておりました。そして、調停ができない場合には、申立てを却下するのではなく、使用者側に1か月から3か月ぐらいの賃金を支払えというような審判をしておりました。しかし、どう考えても、救済の余地がない場合には、棄却の審判をしておりました。ただ、まれではあるけれども、本人訴訟の中には、そのような棄却事例がないわけではありません。

今、東京地裁はじめ全国の裁判所でどういう運用をしているのかは、私は分かりません。分からないけれども、恐らく、私が先ほど述べたのと同様のやり方をやっているのではないかと推測します。そうしますと、審判を出しても半分ぐらいは異議なく確定しているのではないのでしょうか。

(中略)

次に、解雇事案における解決金の決定の判断要素は何なのかについて述べさせていただきます。恐らく、訴訟、あるいは労働審判をやっている人は同じ考えを持っていると思いますが、解雇が有効か無効か、その確度というか、訴訟であれば、裁判官の心証、労働審判であれば、その委員会におけるその心証が最大の判断要素だと思います。

あとは、会社、労働者の経済状況も判断要素になります。

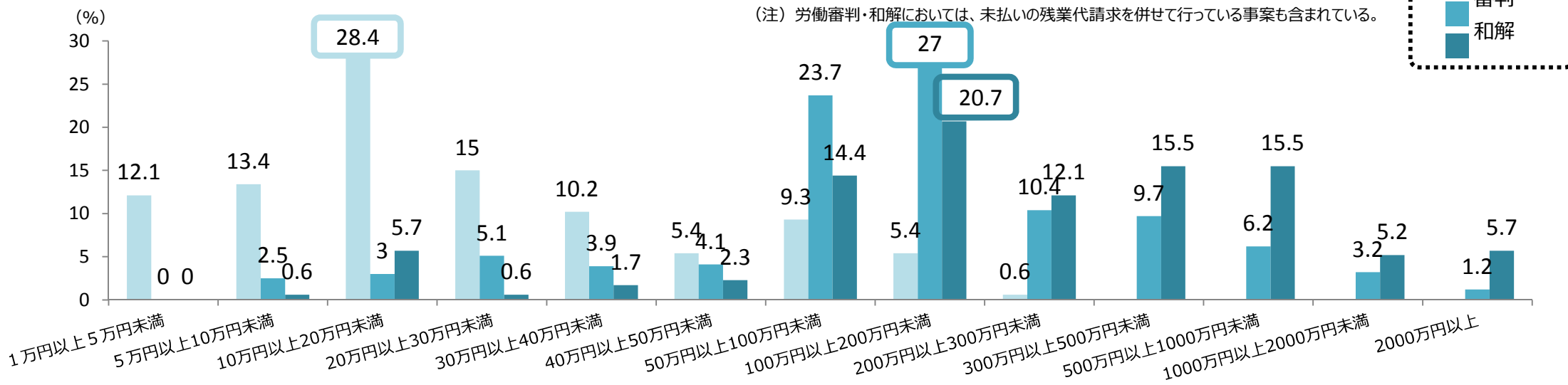
3番目は、会社が、この労働者に辞めてもらいたい気持ちの強さ、労働者の方では、この会社にずっと勤務して頑張りたいと思っているのかどうかという点が影響します。また、提示する支払金額、すなわち、訴訟などではバックペイの額がどのぐらいになるかとか、あるいは解決に要する期間は今後どのぐらいかかるかとか、在職期間がどの位かなどを総合的に判断します。労働事件を2、3年もやっていると、どの程度がストライクゾーンか、つまり相場観が分かってくるのですが、この点は曰く言い難しということで、事案ごとに考えていくということしか言いようがありません。

(後略)

10. 労働審判や民事訴訟上の和解等における解決金について③

1. 金銭解決の金額の傾向

総計（雇用終了事案以外を含む）（N=あっせん313件、労働審判434件、和解174件）

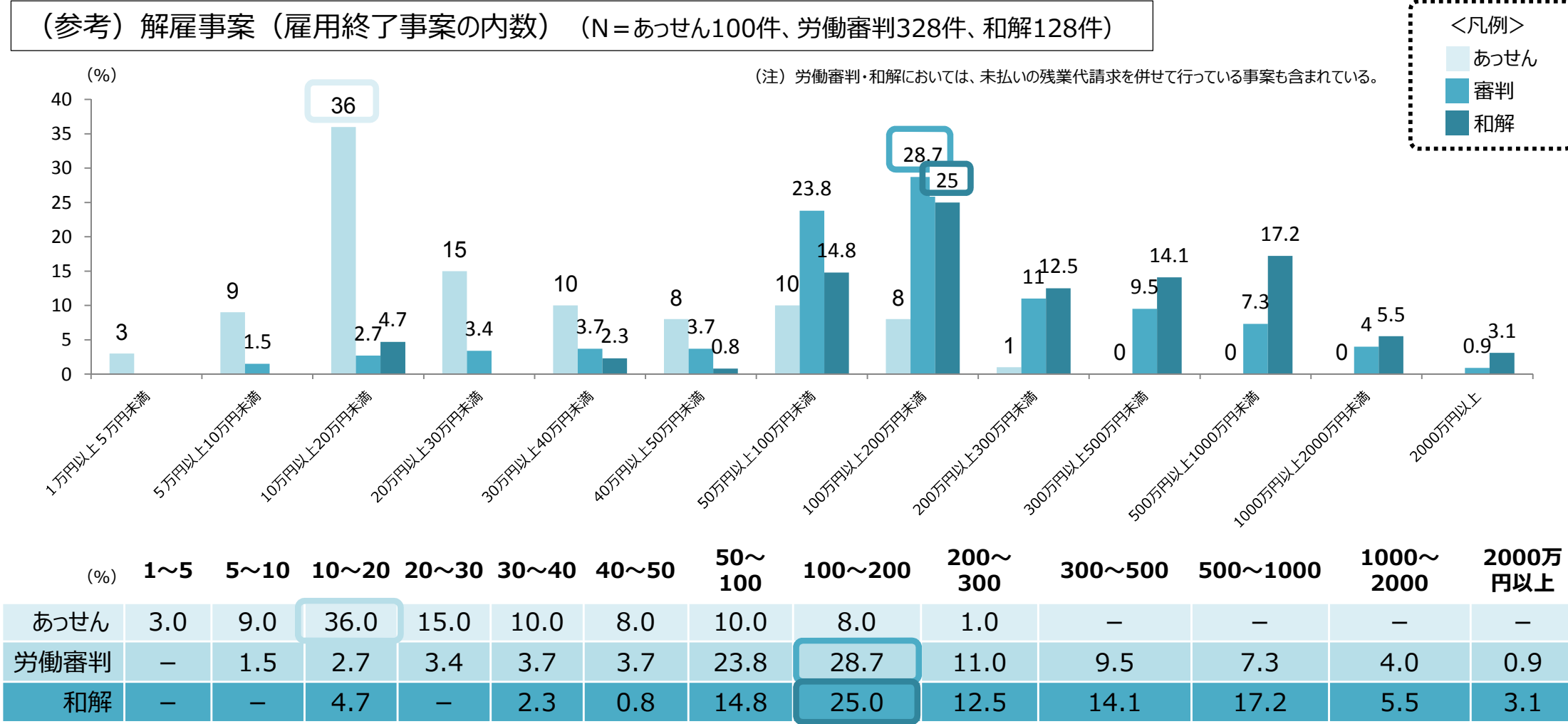


(%)	1～5	5～10	10～20	20～30	30～40	40～50	50～100	100～200	200～300	300～500	500～1000	1000～2000	2000万円以上
あっせん	12.1	13.4	28.4	15.0	10.2	5.4	9.3	5.4	0.6	—	—	—	—
労働審判	—	2.5	3.0	5.1	3.9	4.1	23.7	27.0	10.4	9.7	6.2	3.2	1.2
和解	—	0.6	5.7	0.6	1.7	2.3	14.4	20.7	12.1	15.5	15.5	5.2	5.7

	平均値	第 1 四分位数	中央値	第 3 四分位数
あっせん	279,681円	90,946円	156,400円	315,000円
労働審判	2,297,119円	600,000円	1,100,000円	2,400,000円
和解	4,507,660円	900,000円	2,301,357円	5,075,000円

10. 労働審判や民事訴訟上の和解等における解決金について④

(参考) 解雇事案（雇用終了事案の内数）（N＝あっせん100件、労働審判328件、和解128件）



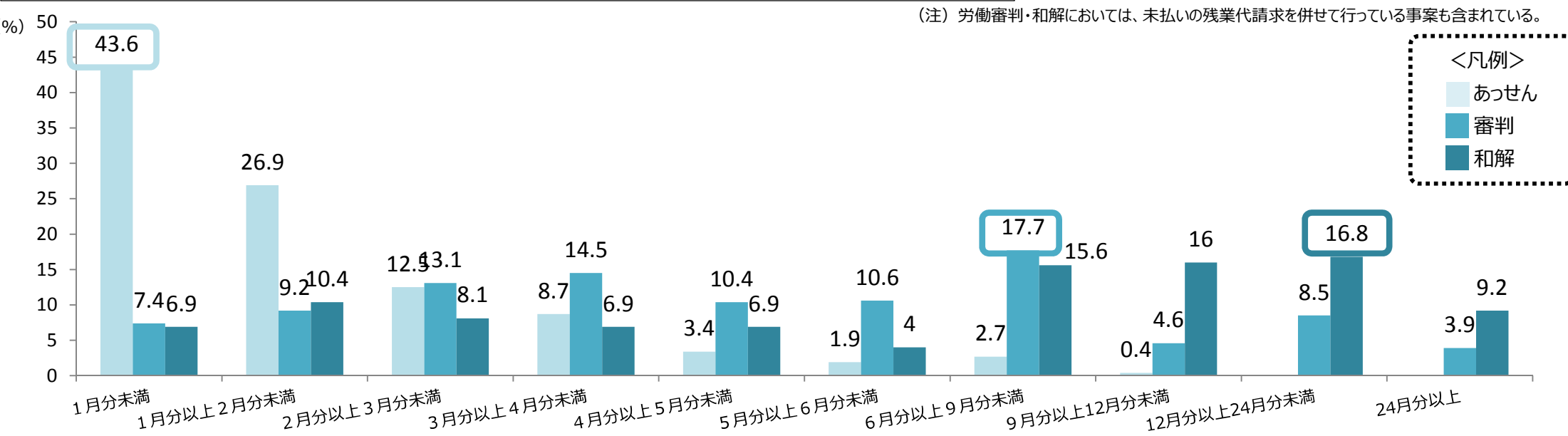
	平均値	第 1 四分位数	中央値	第 3 四分位数
あっせん（解雇事案）	345,866円	100,000円	200,000円	400,000円
労働審判（解雇事案）	2,464,070円	654,613円	1,200,000円	2,500,000円
和解（解雇事案）	4,010,756円	1,000,000円	2,000,000円	5,000,000円

(注) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書No.174 労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」（平成27年）をもとに作成

10. 労働審判や民事訴訟上の和解等における解決金について⑤

2. 月収表示でとらえた金銭解決の金額の傾向

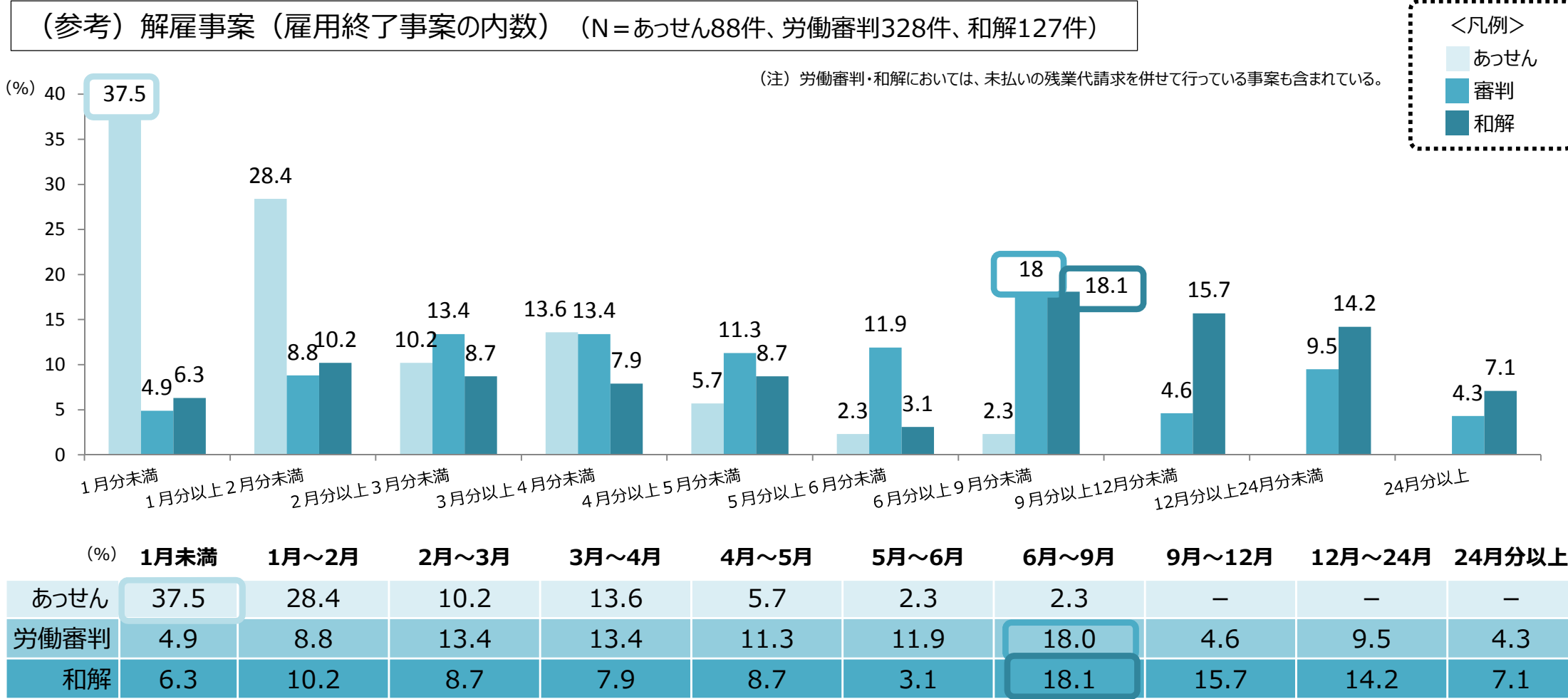
総計（雇用終了事案以外を含む）（N=あっせん264件、労働審判434件、和解173件）



(%)	1月未満	1月～2月	2月～3月	3月～4月	4月～5月	5月～6月	6月～9月	9月～12月	12月～24月	24月分以上
あっせん	43.6	26.9	12.5	8.7	3.4	1.9	2.7	0.4	—	—
労働審判	7.4	9.2	13.1	14.5	10.4	10.6	17.7	4.6	8.5	3.9
和解	6.9	10.4	8.1	6.9	6.9	4.0	15.6	15.0	16.8	9.2

	平均値	第 1 四分位数	中央値	第 3 四分位数
あっせん	1.6か月分	0.5か月分	1.1か月分	2.1か月分
労働審判	6.3か月分	2.6か月分	4.4か月分	7.3か月分
和解	11.3か月分	2.9か月分	6.8か月分	12.9か月分

10. 労働審判や民事訴訟上の和解等における解決金について⑥



	平均値	第 1 四分位数	中央値	第 3 四分位数
あっせん（解雇事案）	1.8か月分	0.7か月分	1.4か月分	2.9か月分
労働審判（解雇事案）	6.5か月分	2.8か月分	4.8か月分	7.5か月分
和解（解雇事案）	9.2か月分	3.0か月分	6.7か月分	11.5か月分

11. 解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例①

事件名	解雇 類型	請求内容	解雇の有効性・ 不法行為該当性	財産的損害 の認容	算定に当たっての考慮要素	中間収 入の控 除等	慰謝料請 求の認容
①吉村など 事件（東京地 判H4.9.28労 判617.31）	懲戒 解雇	・解雇の無効確認請求 ・不法行為に基づく損害賠償請求（逸失 利益賃金1年分相当額、休業補償100 万円、慰謝料300万円）	無効 （ただし、確認の利 益を欠くものとして解 雇の無効確認を求 める訴えは却下）	× （賃金相当額、休業 補償全部棄却。）	-	-	40万円
②東京セクハ ラ（M商事） 事件（東京地 判11.3.12労 判760・23）	解雇 （離職票上 は整理解 雇、実質は 懲戒解雇）	不法行為に基づく損害賠償請求（逸失利 益賃金6か月分相当額、賞与（賃金3 か月分相当）相当額、慰謝料300万円	無効	○ ・給与月額6か 月分相当 ・賞与（賃金3か 月分相当）相当額	（具体的に6箇月の算定根拠は不明） ・被告において勤務を継続することを事実上不能にされ、 労働契約の継続を断念させられ、賃金請求権を喪失させ られた ・本件解雇がされなければ、夏期賞与、決算賞与の支給 を受けることができた	傷病手 当支給 額を控 除	30万円
③-1 わいわ いランド事件 （大阪地判 H12.6.30労判 793・49）	整理 解雇	不法行為に基づく損害賠償請求（逸失利 益賃金1年分相当額（少なくともその期 間失業）、慰謝料各50万円）	解雇権濫用 ・解雇回避の 検討不足	×（逸失利益棄却。 復職を望まず解雇無 効を主張しないことは、 自らの意思で労働契 約終了をもたらす）	-	-	A：30万 円 B：50万 円
③-2 わいわ いランド事件 （大阪高判 H13.3.6労判 818・73）	整理 解雇	（控訴審で以下の予備的請求を追加） 説明義務違反による債務不履行又は不法 行為に基づく損害賠償請求（逸失利益 賃金1年分相当額（少なくともその期間 失業）、慰謝料各50万円）	有効 （権利の濫用や信 義則に違反するとは 言えない）	賃金相当額 6か月分（予備 的請求について 一部認容）	・再就職状況 ・通常再就職に要する期間（数ヶ月単位） ・雇用保険法における一般被保険者の求職 者給付中の基本手当の受給資格としての最 低被保険者期間が6か月であること（最低限 度の就職期間と評価することができる）	損害の填 補として 雇用保険 給付額を 控除	A：50万 円 B：40万 円
④中央タク シー（懲戒 処分）事件 （長崎地判 H12.9.20労判 798・34）	諭旨 解雇	懲戒処分無効確認請求等、不法行為に 基づく損害賠償請求（逸失利益（解雇 後の賃金相当額＋夏期・冬期一時金）、 慰謝料120万円、40万円、200万円）	無効 （誠実に団体交渉 に応じる義務履行 違反の上でなされた 本件業務命令は、 権利濫用であり無 効）	×（逸失利益棄却。 民法536条2項に よって賃金請求権 を失わないため、賃 金相当額の損害を 負わない）	-	-	労組：20万 円 A：60万円 B・C・D： 30万円
⑤テーダブル ジェー事件 （東京地判 H13.2.27労判 809・74）	試用 期間 中の 解雇	労働契約上の地位確認請求、解雇後の 賃金支払請求、不法行為に基づく損害賠 償請求（慰謝料100万円）	無効 （解雇権の濫用と して無効）	解雇後の賃金支払請 求認容 ＊不法行為に基づく 財産的損害の賠償は 請求していない	-	-	×（財産権に 対する侵害は、 財産上の損害 の填補により精 神的苦痛も治 癒される）
⑥静岡第一 テレビ事件 （静岡地判 H17.1.18労判 893・135）	諭旨 解雇	不法行為に基づく損害賠償請求（慰謝料 1000万円） ※別訴で、諭旨解雇を就業規則所定の 懲戒事由に当たらないとして無効とし、従業員たる地位を確認 するとともに復職までの賃金等の支払を命じた判決がされ、原 職復帰、未払賃金等支払がされた後、同解雇を理由とする不 法行為に基づく損害賠償請求（慰謝料請求）をしたもの	懲戒解雇が権利濫 用として無効でも、 不法行為該当性は 個別具体的に検討 すべきとした上で、該 当性を否定	-	-	-	× （不法行為該 当性を否定）

11. 解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例②

事件名	解雇 類型	請求内容	解雇の有効性・ 不法行為該当性	財産的損害 の認容	算定に当たっての考慮要素	中間収入の 控除等	慰謝料請 求の認容
⑦ S 社（派遣 添乗員）事件 （東京地判 H17.1.25労判 890・42）	普通 解雇	不法行為に基づく損害賠償請 求（逸失利益賃金 1 年分相 当額、慰謝料100万円）	無効 （権利の濫用として 無効かつ違法である といわざるを得ず、原 告に対する不法行 為を構成する）	○ 125万 1800円（賃 金 1 年分相当 額）	本件基本契約の当初の契約期間は 1 年間であつた が、特段の更新手続きが行われないうまま 5 年半以上 が経過しており、本件解雇がなかったならば、原告が以 後相当期間にわたって被告会社に勤務していた可能 性が高いと考えられること	なし	15万円
⑧ O 法律事務 所（事務員解 雇）事件（名古 屋高判H17.2.23労 判909・67）	普通 解雇	不法行為に基づく損害賠償請 求（逸失利益賃金 1 年分相 当額、慰謝料300万円）	解雇理由は合理的 なものといえること はできず、これを合理的 なものとして誤信し、漫 然と解雇を行った行 為は不法行為に該 当する	○ 3 か月分	合理的に再就職が可能と考えられる時期までの間、本来勤 務を継続していれば得られたはずの賃金相当額の損害を受 けたものといえ、以下の諸般の事情を総合考慮 ・年齢 ・性別 ・再就職が特別に困難な事情は認められないこと ・失業給付を受給していると推認されること 等	なし	30万円
⑨フリービット事 件（東京地判 H19.2.28労判 948・90）	普通 解雇	請求権の明記なし（逸失利益 賃金 2 年分相当額、慰謝料 1000万円）	無効 （解雇権濫用法理 に照らして無効）	○ 140万円	・使用者から労働者が解雇通告を受けて、他に再就 職するまでに時間的間隔が存在し、そのため労働者の 生活の資源である給与所得が途絶えることによる経済 的損害をどの程度見積もるべきかという問題に帰着す る ・原告が本件解雇により被った財産的損害は解雇さ れなければ得られたであろう賃金に照らして、一般的に は月例給与の半年分程度を見積もるのが相当	・就職活動とし ての猶予を得た 期間分の賃金 相当額 ・賞与支給額 ・雇用保険給付 ・アルバイト収入 を控除	×（諸事情 を勘案すべ ば、慰謝料 を財産的 損害とは別 に認める必 要はない）
⑩インフォーマテッ ク事件（東京地判 H19.11.29労判 957・41、東京高判 H20.6.26労判 978・93）	整理 解雇	不法行為に基づく損害賠償請 求（逸失利益賃金 6 か月分 相当額、慰謝料100万円）	権利濫用に該 当し、不法行為 に該当する	○ 退職時の給 与の 6 か月 分相当額	・解雇に至る使用者の交渉経緯・交渉態度 ・労働者の勤続年数 ・年齢 ・再就職の困難さ 等を考慮	なし （失業手当は社 会政策上の理由 から退職の理由を 問わず認められる 制度であることから、 損害額の評価を 動揺させる事情で はない）	×（解雇後相 当期間の得 べかりし利益 の損害賠償 が肯定される ことから、さら に慰謝料を 認めるのは不 相当）
⑪日鯨商事事 件（東京地判 H22.9.8労判 1025・64）	普通 解雇	不法行為に基づく損害賠償請 求（逸失利益賃金 6 か月分 相当額、慰謝料100万円）	解雇権を濫用し てされたものであ り、著しく相当 性を欠く過失 があり、本件解 雇は不法行為 を構成する	○ 3 か月分	合理的に再就職が可能と考えられる時期までの間、本来勤務を継続していれば得られたはずの賃金相 当額の損害を受けたものといえ、 ・年齢、性別 ・転職経験（複数回）、語学力の高さ ・実際の再就職までの期間（解雇後1ヶ月以内） 等を考慮して、合理的に再就職が可能であると考 えられる期間は、本件解雇後3ヶ月であるとした	なし	×（本件解 雇により被 った精神的損 害は、財産 的損害の賠 償により慰謝 される性質の もの）

11. 解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例③

事件名	解雇 類型	請求内容	解雇の有効性・ 不法行為該当性	財産的損害 の認容	算定に当たっての考慮要素	中間収入 の控除等	慰謝料請 求の認容
⑫レイズ事件 (東京地判 H22.10.27 労判 1021・39)	整理解 雇として 行ったが 訴訟では 被告が懲 戒解雇を 主張	不法行為に基づく損害賠償請求 (逸失利益賃金 1 年分相当額、 慰謝料500万円)	無効、不法行為を構成 (解雇がされた経緯、解雇が無効であるこ とを基礎付ける事実等を踏まえて、不法 行為責任が生じるかどうかを個別具体的 に検討すべき。整理解雇、懲戒解雇、普 通解雇のいずれでも無効と判断)	○ 解雇時点にお ける給与 1 か 月分50万円	・就労意思の有無（解雇の約 2ヶ月半後に原告が株式会社を 設立したことなどの事情） ・訴訟に至るまでの経緯 等を考慮	なし	30万円
⑬テイケイ事件 (東京地判 H23.11.18 労判 1044・55)	普通 解雇	不法行為に基づく損害賠償請求 (逸失利益賃金 2 年分相当額、 他の行為も合わせた慰謝料140 万円)	無効、権利濫用に該当し不法 行為に該当（解雇の無効、解 雇に至る経緯にかんがみて）	○ 解雇前 3 か 月間の週平 均賃金額の 34週分(約 8.5か月分)	・解雇がなかったならば以後相当 期間勤務していたであろう可能性 が高いと考えられること ・訴訟に至るまでの経緯 ・再就職の困難さ（年齢等） 等を考慮	なし	×(解雇後相 当期間の逸失 利益の損害賠 償が肯定され る本件で更に 慰謝料を認め るのは不相当)
⑭三枝商事事 件(東京地判 H23.11.25 労判 1045・39)	普通 解雇	不法行為に基づく損害賠償請求 (逸失利益、慰謝料※賃金 5 か月分相当額を慰謝料と構成)	無効(労働契約法16条に違反する だけでなく、著しい解雇権の濫用行 為に当たり、少なくとも過失が認めら れることから、不法行為に該当)	○ 賃金の 3 か月 分相当額	特段の事情が認められない限り、 通常、再就職に必要な期間の賃 金相当額	なし	×(特段の事情 がない限り、慰謝 料請求を是認し 得る違法行為と 評価できない)
⑮学校法人村 上学園事件 (東京地判 H24.7.25 労判 1060・87)	普通 解雇	不法行為に基づく損害賠償請求 (逸失利益賃金 6 か月分相当 額、慰謝料180万円)	(試用期間中の) 解約権留保の 趣旨、目的に照らし、合理的な理 由が存し、社会通念上相当として 是認され得るものとみることは困難。 少なくとも被告に過失があったことか ら、不法行為に基づき、損害を賠 償すべき責がある	○ 賃金の 3 か月 分相当額	合理的に再就職をすることが可能と考え られる期間について、 ・解雇当時の状況(試用期間中) ・再就職の困難さ(国家資格保有) ・複数回の転職経験 ・雇い入れから解雇までの日数 ・原告の失職時の年齢 等の事情を考慮	なし	×(解雇に伴う 精神的損害ま で賠償が認め られるのは、財 産的損害の賠 償では慰謝す るに足らない特 段の事情があ る場合に限る)
⑯ダイクレ電業 事件(東京地判 H24.11.14 労判 1069・85)	解雇	不法行為に基づく損害賠償請求 (逸失利益月額給与平均額 6 か月相当額（解雇後 9 か月ほど 仕事に就いていなかった）、慰謝 料100万円)	正当な理由がなく解雇したもの であり、かかる解雇は違法不当 な解雇であって、不法行為に基 づく損害賠償義務を負う	○ 退職時の月 額平均給与 の 5 か月分	勤務を継続することで得られたであ ろう賃金相当額	なし(失業 手当は社 会政策上 の理由から 退職の理 由を問わず 認められる 制度)	×(不当解雇 による逸失利 益が填補され ることで経済 的損失が回復 されれば、別途 慰謝料を認め るのは不相当)
⑰東京エムケイ 事件(東京地判 H26.11.12 労判 1115・72)	普通 解雇	地位確認請求、解雇後の賃金 支払い請求又は不法行為に基 づく損害賠償請求(賃金相当額)	無効(民法536条2項に基づき、解雇日 以降の賃金の支払を請求するためには、 就労の能力及び意思を有していることが必 要である。このことは、賃金相当額の支払 を不法行為又は債務不履行に基づく損 害として請求する場合でも、同様である)	○解雇から再 就職までの賃金 相当額(再就職 した時点で就労 の意思を喪失)	-	-	-

12. 退職給付制度について①

- 退職給付とは、雇用関係の終了を契機に、あらかじめ定められた就業規則、労働協約等により使用者（又は受託機関）が労働者に支払うものである。労働基準法上、使用者に退職金制度を設けるよう義務づけられていないが、退職給付を用意している例が多く、今日では中小企業においてもかなり普及をみている。

※ 退職給付（一時金・年金）制度がある企業の割合：企業規模計75.5%、1000人以上企業93.6%、300～999人規模企業89.4%、100～299人規模企業82.0%、30～99人規模企業72.0%（厚生労働省「平成25年度就労条件総合調査」）

- 退職給付はかなりまとまった額の金銭を手にする唯一の機会であるため、労働者側から見れば、労働者の生活設計上重要な意義をもつものであり、住宅の建築費、子供の教育・結婚費用等の大型出費に充当する役割、退職後の老後生活の安定を図るための生活財源としての役割を有する。一方、使用者側から見れば、従業員の長期勤続を奨励し、定着を促す手段としての役割を有するほか、定年加算金を設けるなどにより、高年齢労働者の定年退職の円滑な進行を図る手段としての役割や、経済不況等により企業が合理化の必要に迫られた場合、退職金を上積みすることにより希望退職を募るなどして、雇用調整を進める手段としての役割を有している。
- 退職給付制度としては、大きく分けて「退職一時金制度」と「退職年金制度」があり、退職給付制度を設けている企業においては、退職一時金制度のみ（65.8%）が最も多く、次いで両制度併用（22.6%）、退職年金制度のみ（11.6%）と続く。（厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」）

退職一時金制度

- ・ 退職一時金は、退職時に一括して一時金（退職給付手当、退職慰労金、退職功労報奨金等）を支給する制度である。一般的に、自己都合退職と会社都合退職とで、支給率に差が設けられている。
- ・ 上記の使用者側から見た役割を果たす制度として、企業の労務構成を恒常的に最適化し、組織活性化を図るため定年前に退職する社員に対し退職金加算等を行う常設の制度である「早期退職優遇制度」や、雇用調整など経営上の必要から、期間を定めて時限的に実施する、定年前の社員に退職金加算等を示して退職者を募る制度である「希望退職制度」が設けられる場合がある。

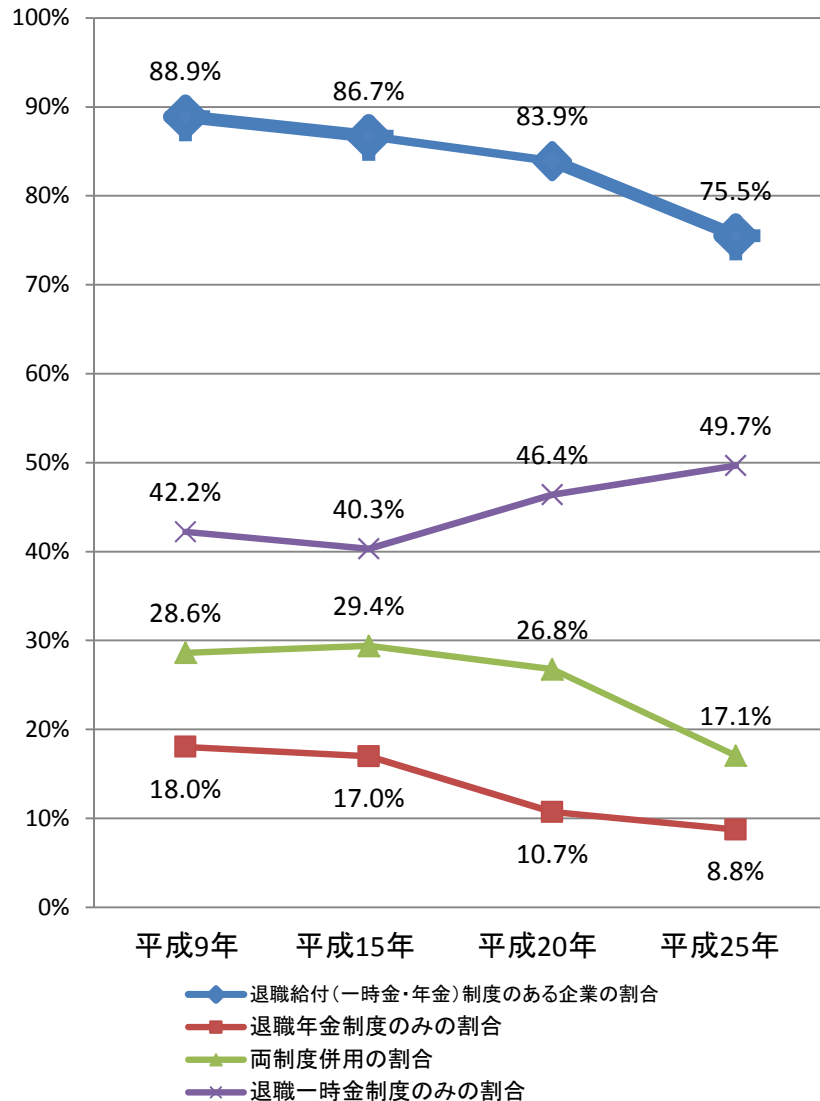
退職年金制度

- ・ 労働者の退職後、一定期間又は生涯にわたって一定の金額を年金として支給する制度である。
- ・ 実際の運用としては、退職時に一括で受け取る（一括受取）こともでき、「年金全部を一時金として受給」の割合が68.7%にのぼり、実態としては年金一時金と同様の役割を果たしている。（厚生労働省「平成25年度就労条件総合調査」。なお、「年金の全部を年金として受給」は19.5%、「年金の一部を一時金、一部を年金として受給」は11.8%。）

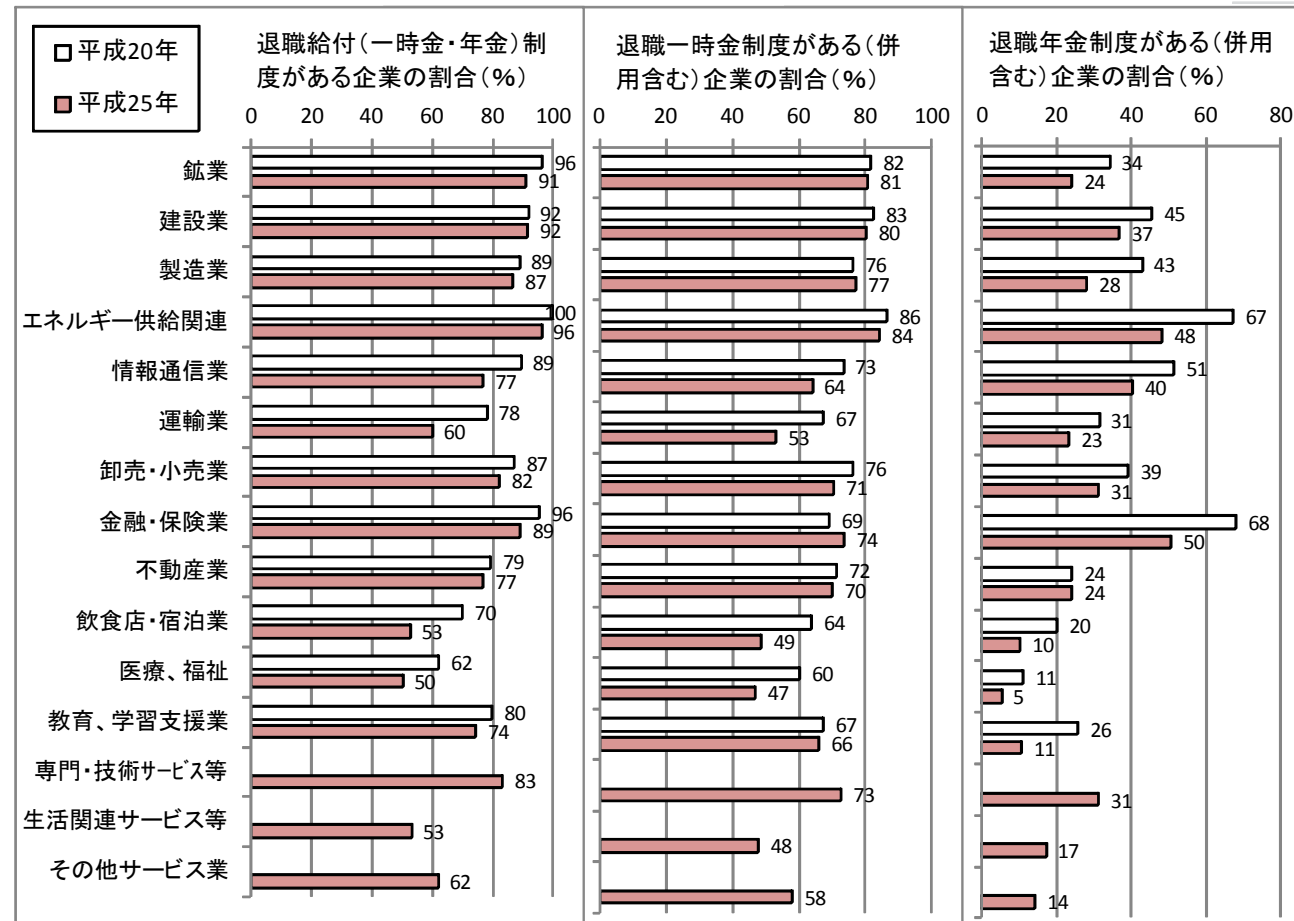
（出典）労働省労働基準局賃金時間部編「退職金制度の現状と課題」労務行政研究所、厚生労働省「平成25年度就労条件総合調査」、労務行政「労政時報第3746号」等を元に厚生労働省労働基準局労働関係法課において作成。

我が国における退職給付導入企業の現状

＜退職給付導入企業割合の推移＞



＜業種別にみた退職給付の有無の状況＞



（注）1. エネルギー供給関連とは電気・ガス・熱供給・水道業を、専門・技術サービス等とは学術研究、専門・技術サービス業を、生活関連サービス等とは生活関連サービス業、娯楽業をそれぞれ指す。
2. 平成25年の専門・技術サービス等、生活関連サービス等並びにその他サービス業は平成20年には調査されていない。

12. 退職給付制度について② 会社都合退職者1人平均退職給付額（学歴・職種、勤続年数階級、企業規模別）

学歴・職種、勤続年数階級、企業規模別会社都合退職者1人平均退職給付額																
学歴・職種、勤続年数階級	企業規模計			1, 0 0 0人以上			3 0 0～9 9 9人			1 0 0～2 9 9人			3 0～9 9人			
	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退 職 給付額 ¹⁾	月収 換算 ²⁾	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退 職 給付額 ¹⁾	月収 換算 ²⁾	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退 職 給付額 ¹⁾	月収 換算 ²⁾	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退 職 給付額 ¹⁾	月収 換算 ²⁾	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退 職 給付額 ¹⁾	月収 換算 ²⁾	
	千円	万円	月分	千円	万円	月分	千円	万円	月分	千円	万円	月分	千円	万円	月分	
大 学 卒																
(管理・事務・技術職)	561	1,807	32.2	601	2,095	34.9	538	1,551	28.8	488	1,140	23.4	351	1,076	30.7	
2 0 ～ 2 4 年	505	1,040	20.6	542	1,192	22.0	504	1,092	21.7	424	641	15.1	x	x	x	
2 5 ～ 2 9 年	611	1,929	31.6	689	2,479	36.0	589	1,328	22.6	478	1,108	23.2	387	1,030	26.6	
3 0 ～ 3 4 年	592	2,364	40.0	596	2,592	43.5	542	1,824	33.7	630	1,718	27.2	x	x	x	
3 5 年 以 上	529	2,073	39.2	626	2,470	39.5	471	1,772	37.6	450	1,575	35.0	x	x	x	
高 校 卒																
(管理・事務・技術職)	409	1,573	38.5	429	1,977	46.1	414	1,185	28.6	428	1,319	30.8	349	1,001	28.7	
2 0 ～ 2 4 年	365	784	21.5	342	868	25.4	368	822	22.3	398	879	22.0	x	x	x	
2 5 ～ 2 9 年	374	872	23.3	369	1,118	30.3	358	1,124	31.4	x	x	x	x	x	x	
3 0 ～ 3 4 年	384	1,547	40.2	401	1,767	44.1	571	2,673	46.8	359	1,126	31.4	341	1,171	34.3	
3 5 年 以 上	450	2,134	47.4	468	2,435	52.0	465	1,149	24.7	467	1,825	39.0	x	x	x	
高 校 卒																
(現 業 職)	291	1,004	34.5	337	1,539	45.6	322	1,083	33.6	265	545	20.6	252	750	29.7	
2 0 ～ 2 4 年	269	466	17.3	324	1,031	31.8	x	x	x	270	334	12.4	237	322	13.6	
2 5 ～ 2 9 年	291	833	28.6	336	800	23.8	302	847	28.0	270	841	31.2	-	-	-	
3 0 ～ 3 4 年	270	940	34.8	307	1,029	33.6	x	x	x	246	647	26.3	252	973	38.6	
3 5 年 以 上	345	1,931	55.9	355	2,061	58.0	x	x	x	-	-	-	x	x	x	

注：1)「退職給付額」は、平成24年1年間における勤続20年以上かつ年齢45歳以上の早期優遇退職者の値であり、退職一時金制度のみの場合は退職一時金額、退職年金制度のみの場合は年金現価額、両制度併用の場合は退職一時金額と年金現価額の計である。
2)「月収換算」は、退職時の所定内賃金に対する退職給付額割合である。

(出典) 厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」

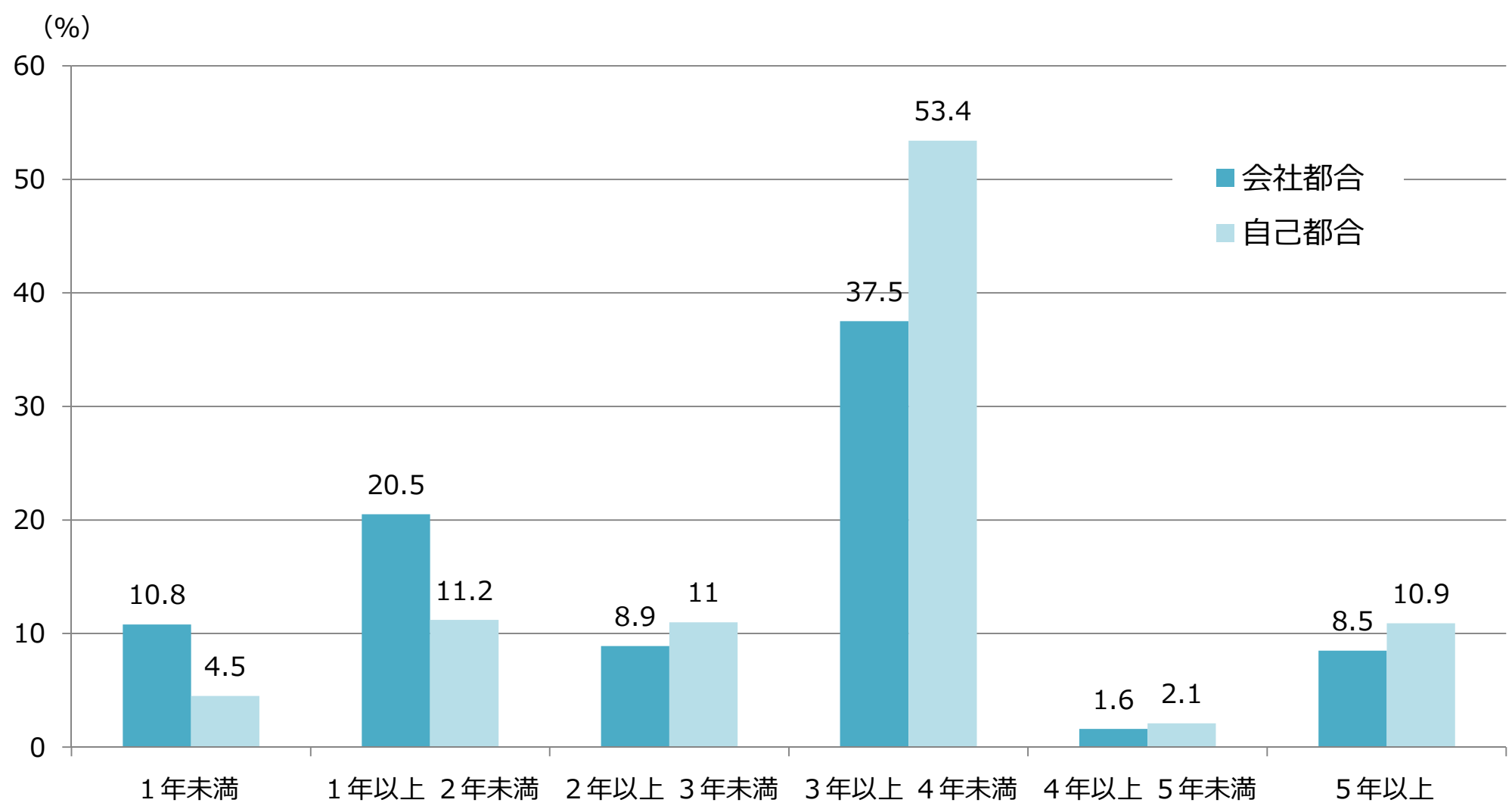
12. 退職給付制度について③ 自己都合退職者1人平均退職給付額（学歴・職種、勤続年数階級、企業規模別）

学歴・職種、勤続年数階級、企業規模別自己都合退職者1人平均退職給付額																
学歴・職種、勤続年数階級	企業規模計			1, 0 0 0人以上			3 0 0～9 9 9人			1 0 0～2 9 9人			3 0～9 9人			
	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退 職 給付額 ¹⁾	月収 換算 ²⁾	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退 職 給付額 ¹⁾	月収 換算 ²⁾	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退 職 給付額 ¹⁾	月収 換算 ²⁾	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退 職 給付額 ¹⁾	月収 換算 ²⁾	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退 職 給付額 ¹⁾	月収 換算 ²⁾	
	千円	万円	月分	千円	万円	月分	千円	万円	月分	千円	万円	月分	千円	万円	月分	
大 学 卒																
(管理・事務・技術職)	509	1,586	31.1	564	2,007	35.6	430	1,185	27.6	448	894	20.0	418	641	15.3	
2 0 ～ 2 4 年	466	916	19.7	532	1,182	22.2	417	810	19.4	430	624	14.5	288	294	10.2	
2 5 ～ 2 9 年	503	1,275	25.3	530	1,558	29.4	446	1,089	24.4	470	888	18.9	551	797	14.4	
3 0 ～ 3 4 年	534	2,021	37.8	583	2,397	41.1	427	1,325	31.0	418	1,132	27.1	x	x	x	
3 5 年 以 上	535	2,181	40.8	604	2,725	45.1	427	1,581	37.0	585	982	16.8	342	1,076	31.4	
高 校 卒																
(管理・事務・技術職)	366	1,159	31.7	378	1,617	42.8	353	1,098	31.1	379	820	21.6	344	620	18.0	
2 0 ～ 2 4 年	320	450	14.0	335	746	22.3	321	494	15.4	332	395	11.9	303	208	6.9	
2 5 ～ 2 9 年	357	711	19.9	337	798	23.7	323	649	20.1	371	720	19.4	419	642	15.3	
3 0 ～ 3 4 年	373	1,203	32.3	365	1,566	42.9	389	1,011	26.0	379	893	23.6	333	1,112	33.4	
3 5 年 以 上	386	1,652	42.8	401	2,042	50.9	372	1,591	42.8	442	1,332	30.1	344	854	24.9	
高 校 卒																
(現 業 職)	286	784	27.4	312	1,144	36.7	289	833	28.8	262	510	19.5	262	344	13.1	
2 0 ～ 2 4 年	258	329	12.7	263	397	15.1	273	430	15.8	237	257	10.8	260	187	7.2	
2 5 ～ 2 9 年	277	537	19.4	271	595	22.0	282	574	20.4	271	713	26.3	281	365	13.0	
3 0 ～ 3 4 年	271	763	28.2	308	995	32.3	279	757	27.1	256	726	28.3	212	418	19.7	
3 5 年 以 上	329	1,406	42.7	359	1,879	52.3	308	1,257	40.8	321	597	18.6	x	x	x	

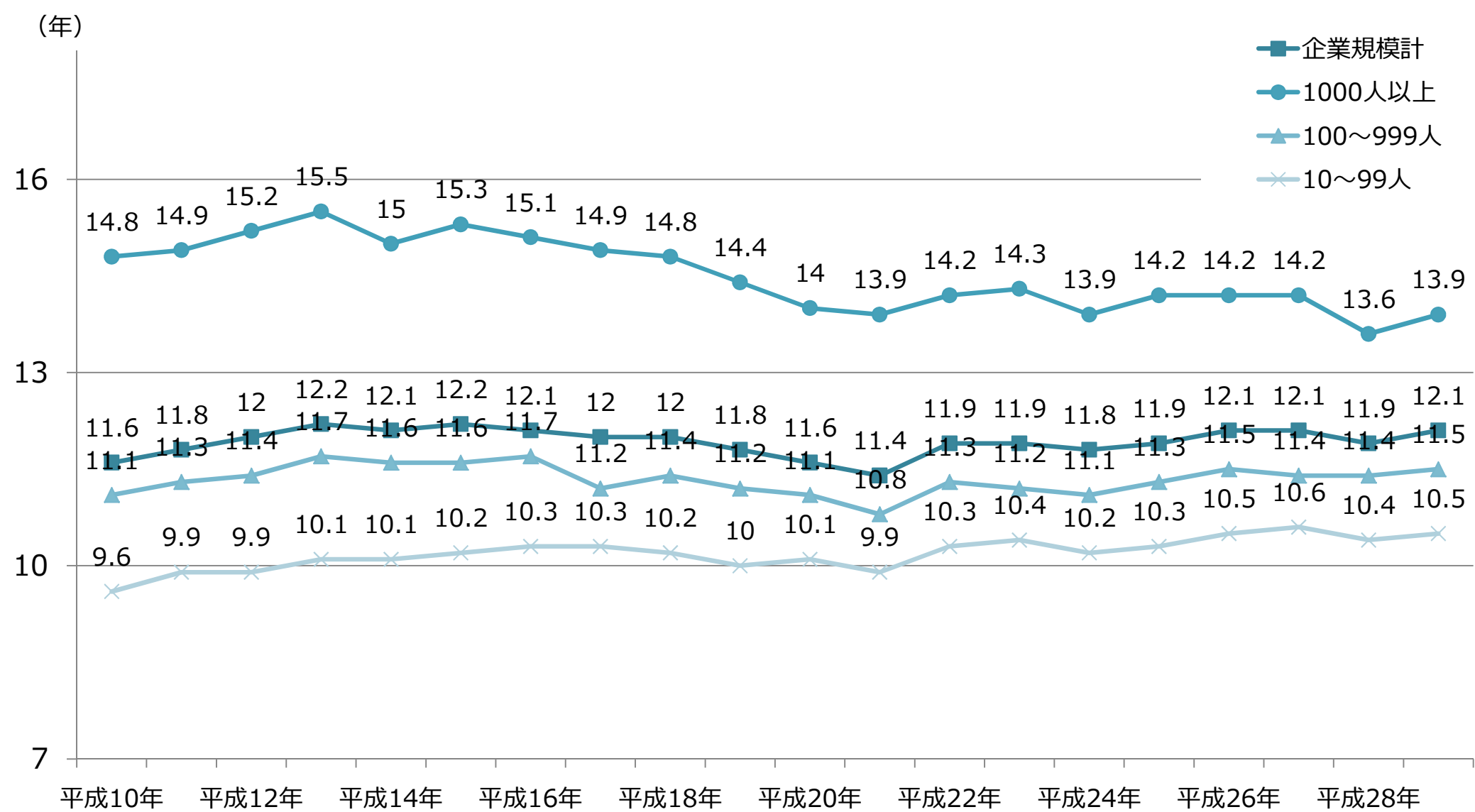
注：1)「退職給付額」は、平成24年1年間における勤続20年以上かつ年齢45歳以上の早期優遇退職者の値であり、退職一時金制度のみの場合は退職一時金額、退職年金制度のみの場合は年金現価額、両制度併用の場合は退職一時金額と年金現価額の計である。
2)「月収換算」は、退職時の所定内賃金に対する退職給付額割合である。

12. 退職給付制度について④ 受給に必要な最低勤続年数

退職一時金の受給に必要な最低勤続年数階級別企業割合



【参考】平均勤続年数の推移（企業規模別）



※平均勤続年数＝労働者がその企業に雇い入れられてから調査対象期日までに勤続した年数

(出典) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

12. 退職給付制度について⑤ 経団連企業会員及び東京経営者協会会員企業における標準者退職金支給額

標準者退職金の支給額および支給月数 -総額-

管理・事務・技術労働者(総合職)										生産・現業労働者				
大 学 卒					高 校 卒					高 校 卒				
勤続 年数	年 齢	扶養 家族	会社都合		勤続 年数	年 齢	扶養 家族	会社都合		勤続 年数	年 齢	扶養 家族	会社都合	
			退職金額	支給月数				退職金額	支給月数				退職金額	支給月数
年	歳	人	千円	月分	年	歳	人	千円	月分	年	歳	人	千円	月分
1	23	0	246	1.1	1	19	0	213	1.2	1	19	0	187	1.1
3	25	0	679	2.8	3	21	0	485	2.6	3	21	0	538	2.9
5	27	1	1,186	4.4	5	23	0	823	4.0	5	23	0	936	4.7
10	32	3	2,883	8.7	10	28	1	1,996	7.9	10	28	1	2,196	9.1
15	37	3	5,281	13.3	15	33	3	3,681	12.2	15	33	3	4,092	14.5
20	42	3	8,502	17.8	20	38	3	5,763	17.0	20	38	3	6,216	19.7
25	47	3	12,559	23.7	25	43	3	9,158	22.6	25	43	3	8,980	25.6
30	52	1	17,102	29.6	30	48	2	12,485	27.8	30	48	2	11,891	30.7
33	55	1	20,183	33.8	35	53	1	17,146	34.0	35	53	1	15,362	37.3
35	57	1	21,567	36.2	37	55	1	18,459	36.0	37	55	1	16,886	41.4
38	60	1	23,742	40.6	39	57	1	19,895	37.3	39	57	1	17,459	42.8
					42	60	1	20,477	39.9	42	60	1	18,212	44.2

※経団連企業会員および東京経営者協会会員企業1,925社を対象に、2016年9月末現在の状況を調査したもの。(回答企業数283社)

※「標準者退職金」とは、学校卒業後直ちに入社し、その後標準的に昇進・昇格した者を対象に算出した退職金のこと。

注：(1) 退職金額は、退職一時金のみ、退職一時金と退職金年金併用、退職年金のみの場合の額を合算し、単純平均したもの

(2) 支給月数は、所定労働時間内賃金（2016年9月度標準者賃金）に対する倍率

(3) 項目ごとに集計企業数が異なるため、比較の際には留意が必要である

(出典)「2016年9月度退職金・年金に関する実態調査結果」(日本経済団体連合会、東京経営者協会) **38**

12. 退職給付制度について⑥ 都内中小企業におけるモデル退職金（調査産業計）

学歴	勤続年数	年齢	自己都合退職		会社都合退職	
			支給金額 (千円)	支給月数	支給金額 (千円)	支給月数
高校卒	1	19	65	0.4	105	0.6
	3	21	163	0.9	255	1.4
	5	23	321	1.6	471	2.4
	10	28	912	3.9	1,222	5.3
	15	33	1,747	6.8	2,257	8.7
	20	38	2,982	10.2	3,617	12.4
	25	43	4,447	13.8	5,235	16.3
	30	48	6,171	17.4	7,040	19.9
	35	53	7,879	21.0	8,880	23.6
	37	55	8,519	22.1	9,502	24.6
	定年		-	-	10,829	27.3
高専・短大卒	1	21	68	0.4	110	0.7
	3	23	183	0.9	272	1.7
	5	25	359	1.7	510	2.6
	10	30	959	3.9	1,274	5.5
	15	35	1,852	6.6	2,356	8.9
	20	40	3,130	9.9	3,762	12.4
	25	45	4,681	13.3	5,407	16.6
	30	50	6,357	16.5	7,165	20.2
	35	53	8,108	20.2	8,992	22.5
	定年		-	-	10,306	25.0

学歴	勤続年数	年齢	自己都合退職		会社都合退職	
			支給金額 (千円)	支給月数	支給金額 (千円)	支給月数
大学卒	1	23	87	0.4	141	0.7
	2	25	236	1.1	375	1.7
	5	27	440	1.8	625	2.6
	10	32	1,148	4.1	1,527	5.5
	15	37	2,251	7.1	2,847	8.9
	20	42	3,805	10.3	4,577	12.4
	25	47	5,625	14.4	6,467	16.6
	30	52	7,490	17.1	8,560	20.2
	33	55	8,899	20.1	9,959	22.5
	定年		-	-	11,389	25.4

※都内中小企業（従業者数10～299人企業）3,500社に対し、平成28年7月31日時点の初任給、平成28年7月1か月の賃金、平成27年の年間給与支払額、賃金制度、モデル賃金、賞与・諸手当、退職金制度、モデル退職金、定年制度について調査したもの。（有効回答企業数995社）

※モデル退職金とは、学校を卒業してすぐに入社した者が普通の能力と成績で勤務した場合に、当該企業の退職金規程のもとで、どの程度の退職金が支給されるかを算出したもの。

※「支給月数」は、支給金額をモデル所定時間内賃金で除したもの。所定内賃金は、就業規則や労働協約などで決まっている所定労働時間に対して強い払われる賃金をいい、モデル賃金は、学校を卒業してすぐに入社した者が普通の能力と成績で勤務した場合に、当該企業の賃金規定及び昇級事情のもとで、通勤手当を除く所定内賃金の固定部分が、勤続年数に応じてどう上昇するかを算出したもの。

※対象企業には、退職一時金だけの企業、退職一時金と退職年金を併用している企業が含まれる。

13- 1 . 早期退職優遇制度の状況① 早期退職優遇制度の有無等

- 早期退職優遇制度：定年前に退職する従業員に対して退職一時金の上積みを行ったり、定年退職者として取り扱うなど、退職一時金の支給に対して定年前退職者を特別に優遇する制度

表 7 企業規模別早期退職優遇制度の状況

		(単位：%)				
		規模計	1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
早期退職優遇制度がある		11.6 (100.0)	43.9 (100.0)	26.4 (100.0)	10.7 (100.0)	5.2 (100.0)
適用 条件	年齢	(94.5)	(94.7)	(97.0)	(92.0)	(100.0)
	勤続年数	(52.3)	(60.7)	(58.6)	(51.5)	(37.6)
	役職（資格）	(6.5)	(11.2)	(6.7)	(5.6)	(3.4)
	その他	(6.8)	(11.3)	(4.4)	(7.5)	(0.6)
	不明	(0.5)	－	(1.1)	(0.6)	－
早期退職優遇制度がない		87.3	55.6	72.5	88.4	93.4
不明		1.1	0.5	1.1	0.9	1.5

「複数回答」

(注) 1 退職一時金制度を有する企業28,274社について集計した。

2 ()内は早期退職優遇制度を有する企業を100とした場合の割合を示す。

13- 1 . 早期退職優遇制度の状況② 退職一時金の割増率

表 8 企業規模別早期退職優遇制度の退職一時金の割増率の状況

(単位：％)																
企業規模・年齢		規模計			1,000人以上			500人以上 1,000人未満			100人以上 500人未満			50人以上 100人未満		
割増率 ％以上 ％未満		45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳
1～20		8.4	11.0	33.9	15.6	9.1	27.9	－	14.6	25.1	8.9	8.6	30.8	－	17.6	59.8
20～40		18.0	34.6	31.3	13.1	22.1	24.5	14.9	21.0	40.5	19.7	44.7	33.8	33.4	32.9	20.6
40～60		23.2	21.2	20.0	13.6	17.3	22.0	16.4	27.6	16.5	26.9	18.7	22.2	51.4	28.7	13.9
60～80		8.9	11.3	7.1	7.4	10.1	9.1	13.7	10.4	3.8	8.7	15.4	8.5	－	－	2.9
80～100		12.7	8.9	1.4	9.2	10.9	2.8	8.0	7.6	1.4	15.4	7.6	0.8	15.2	11.5	1.9
100～120		15.8	4.5	2.6	13.4	10.6	8.2	19.2	2.3	5.1	16.9	1.2	0.8	－	9.3	－
120～140		1.9	2.4	2.7	3.4	6.8	2.2	6.6	4.6	3.7	－	0.4	3.1	－	－	0.9
140～160		2.7	1.4	0.4	5.1	5.8	1.7	6.3	1.4	0.6	0.8	－	－	－	－	－
160～180		0.5	0.4	－	2.5	1.9	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
180～200		－	2.3	0.4	－	1.6	－	－	2.1	2.6	－	3.3	－	－	－	－
200～		7.8	2.1	0.4	16.5	3.7	1.4	14.9	8.4	0.9	2.7	－	－	－	－	－
平均 割増率		80.6	56.1	35.2	94.4	77.8	46.4	113.1	68.0	43.2	67.6	47.3	32.9	45.1	41.4	23.4

(注) 退職一時金制度を有する企業のうち、早期退職優遇制度を有する企業3,273社(退職一時金制度を有する企業のうち11.6％)について、割増率（自己都合の退職者の退職一時金と比べた場合の各年齢における割増率であり、22歳採用の大卒総合職の正社員をモデルとしたもの。）の回答があった企業を集計した。

13- 1 . 早期退職優遇制度の状況③ 平均退職給付額

学歴・職種、勤続年数階級、企業規模別早期優遇退職者1人平均退職給付額

学歴・職種、勤続年数階級	企業規模計			1, 0 0 0人以上			3 0 0～9 9 9人			1 0 0～2 9 9人			3 0～9 9人		
	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退 職 給付額 ¹⁾	月収 換算 ²⁾	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退 職 給付額 ¹⁾	月収 換算 ²⁾	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退 職 給付額 ¹⁾	月収 換算 ²⁾	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退 職 給付額 ¹⁾	月収 換算 ²⁾	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退 職 給付額 ¹⁾	月収 換算 ²⁾
	千円	万円	月分	千円	万円	月分	千円	万円	月分	千円	万円	月分	千円	万円	月分
大 学 卒															
(管理・事務・技術職)	435	1,966	45.1	441	1,942	44.1	413	2,139	51.8	451	1,726	38.3	x	x	x
2 0 ～ 2 4 年	374	1,269	33.9	375	1,254	33.4	351	1,619	46.1	386	631	16.3	x	x	x
2 5 ～ 2 9 年	471	2,141	45.4	517	2,210	42.8	426	2,060	48.3	441	2,166	49.1	-	-	-
3 0 ～ 3 4 年	473	2,669	56.4	489	2,750	56.2	420	2,499	59.5	510	2,234	43.8	-	-	-
3 5 年 以 上	527	2,703	51.3	527	2,725	51.7	530	2,822	53.3	x	x	x	-	-	-
高 校 卒															
(管理・事務・技術職)	360	1,945	54.1	391	2,212	56.6	294	1,556	53.0	355	998	28.1	384	859	22.4
2 0 ～ 2 4 年	313	1,155	36.9	306	1,190	38.9	372	1,674	45.0	x	x	x	x	x	x
2 5 ～ 2 9 年	317	1,697	53.5	385	2,253	58.6	266	1,490	56.0	-	-	-	x	x	x
3 0 ～ 3 4 年	347	2,000	57.7	393	2,134	54.4	282	1,833	65.0	x	x	x	x	x	x
3 5 年 以 上	403	2,238	55.6	407	2,403	59.1	373	1,274	34.2	x	x	x	-	-	-
高 校 卒															
(現 業 職)	293	1,418	48.5	302	1,447	47.9	248	1,448	58.4	289	724	25.0	x	x	x
2 0 ～ 2 4 年	279	1,040	37.3	322	1,182	36.7	254	959	37.8	-	-	-	-	-	-
2 5 ～ 2 9 年	271	1,132	41.7	277	1,099	39.7	236	1,407	59.7	x	x	x	x	x	x
3 0 ～ 3 4 年	309	2,136	69.2	318	2,271	71.3	235	1,606	68.4	x	x	x	-	-	-
3 5 年 以 上	383	2,128	55.6	412	2,322	56.4	320	2,405	75.2	267	561	21.0	x	x	x

注：1)「退職給付額」は、平成24年1年間における勤続20年以上かつ年齢45歳以上の早期優遇退職者の値であり、退職一時金制度のみの場合は退職一時金額、退職年金制度のみの場合は年金現価額、両制度併用の場合は退職一時金額と年金現価額の計である。
2)「月収換算」は、退職時の所定内賃金に対する退職給付額割合である。

(出典) 厚生労働省「平成25年度就労条件総合調査」

13-2. 希望退職制度の状況① 希望退職制度の有無等

- 希望退職制度：定年前の従業員に対して退職一時金の割増し等の優遇措置を示した上で、期間を定めて時限的に退職者を募る制度

表9 企業規模別希望退職制度の状況

	(単位：%)				
	規模計	1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
平成18年1月以降の5年間に希望退職を募ったことがある	9.9	16.1	13.5	11.3	6.0
平成18年1月以降の5年間に希望退職を募ったことはないが、就業規則等に希望退職の取決めがある	0.9	1.4	1.0	1.0	0.7
いずれもない	88.3	82.0	84.2	87.1	92.1
不明	0.8	0.5	1.2	0.6	1.2

(注) 退職一時金制度を有する企業28,274社について集計した。

13- 2. 希望退職制度の状況② 退職一時金の割増の有無

表10 企業規模別希望退職制度の退職一時金の割増しの状況

	(単位：%)				
	規模計	1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
退職一時金の割増しを行う	87.6	94.4	90.0	87.8	83.3
退職一時金の割増しを行わない	11.8	4.4	10.0	12.2	14.1
不明	0.6	1.2	—	—	2.6

(注) 退職一時金制度を有する企業のうち、平成18年1月以降の5年間に希望退職を募ったことがある又は希望退職を募ったことはないが就業規則等に希望退職の取決めがある企業3,074社(退職一時金制度を有する企業のうち10.9%)について集計した。

13- 2 . 希望退職制度の状況③ 退職一時金の割増率

表13 企業規模別希望退職制度の退職一時金の割増率の状況

		(単位：％)														
企業規模・年齢	規模計			1000人以上			500人以上 1,000人未満			100人以上 500人未満			50人以上 100人未満			
	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	
	割増率 %以上 %未満															
1～20	13.3	15.5	21.9	11.6	15.9	22.9	1.6	3.9	3.6	14.6	17.1	22.5	16.5	17.1	31.6	
20～40	24.3	24.3	24.7	18.8	14.1	20.7	21.6	19.7	43.7	22.9	23.4	21.4	36.6	38.7	28.5	
40～60	18.3	19.0	20.4	15.9	17.8	20.4	14.1	24.3	13.4	16.2	16.7	24.0	32.8	26.2	9.1	
60～80	7.3	8.7	4.0	2.0	5.9	6.8	7.7	4.2	8.2	7.0	9.7	1.0	11.7	9.1	12.7	
80～100	2.2	5.3	5.6	7.6	6.7	5.7	4.2	9.7	3.3	1.5	3.8	7.1	0.9	7.6	－	
100～120	14.1	14.9	13.0	8.0	6.3	4.5	14.4	13.1	9.9	17.8	19.7	15.9	－	－	7.2	
120～140	4.3	2.4	2.5	－	10.7	8.6	4.1	3.7	3.8	5.8	1.6	1.7	－	－	1.1	
140～160	1.8	2.4	1.9	6.2	7.2	2.6	12.9	5.8	3.3	－	1.7	1.9	－	－	－	
160～180	1.1	1.1	0.2	4.8	5.4	－	4.1	4.9	2.1	0.4	－	－	－	－	－	
180～200	0.4	1.4	0.7	4.8	－	7.8	－	－	－	－	2.2	－	－	－	－	
200～	12.8	5.0	5.2	20.3	10.1	－	15.4	10.6	8.7	13.8	4.1	4.4	1.5	1.3	9.9	
平均 割増率	89.2	68.1	59.5	167.3	89.4	61.2	107.7	94.8	76.7	86.1	66.3	58.0	39.9	41.2	52.8	

(注) 退職一時金制度を有する企業のうち、平成18年1月以降の5年間に希望退職を募ったことがある又は希望退職を募ったことはないが就業規則等に希望退職の取決めがある企業3,074社(退職一時金制度を有する企業のうち10.9%)について、割増率（自己都合の退職者の退職一時金と比べた場合の各年齢における割増率であり、22歳採用の大卒総合職の正社員をモデルとしたもの。）の回答があった企業を集計した。

13- 2. 希望退職制度の状況④ 退職一時金以外の措置

表11 企業規模別希望退職制度における退職一時金以外の措置の状況

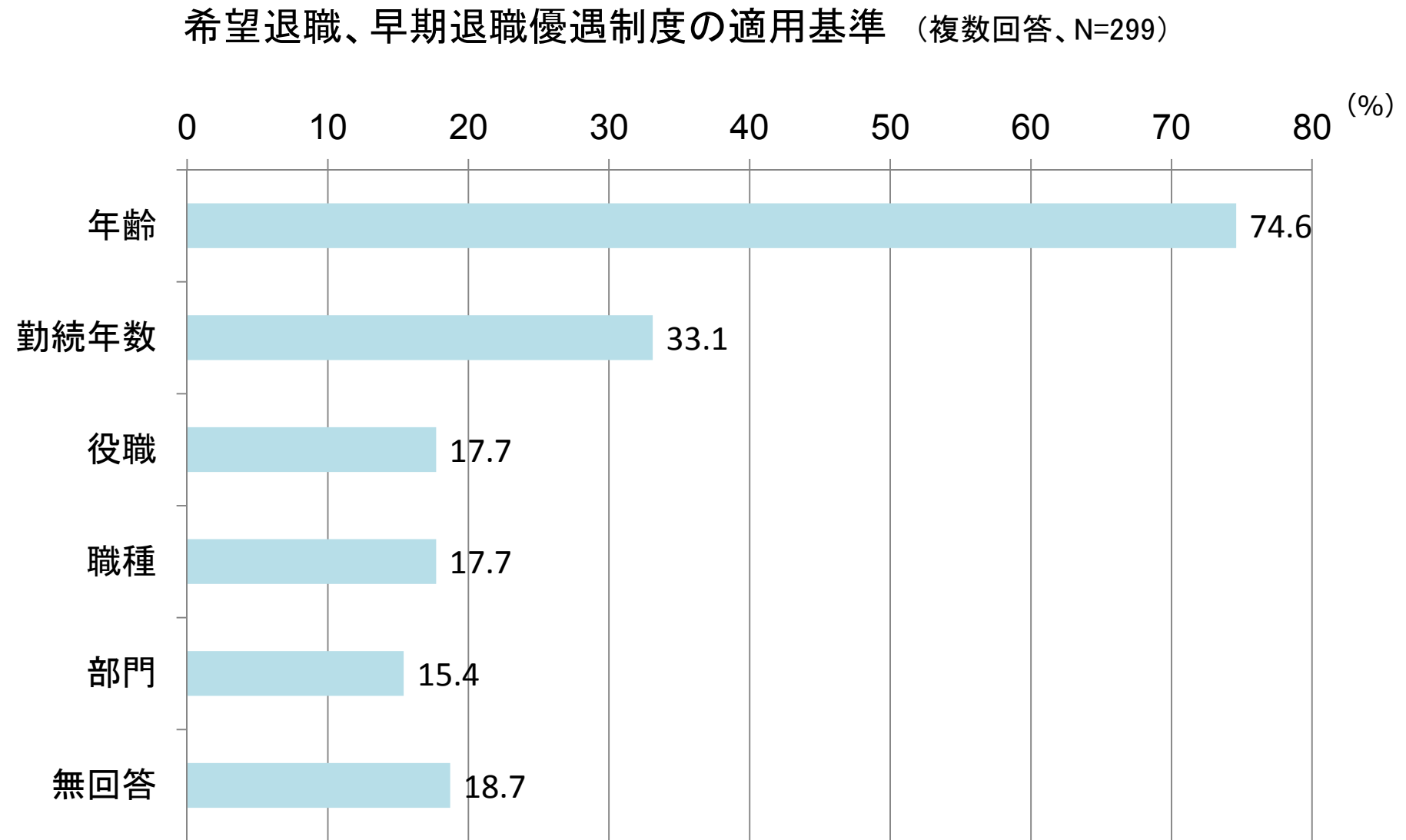
		(単位：%)				
		規模計	1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
退職一時金以外の措置がある		60.8 (100.0)	79.9 (100.0)	63.5 (100.0)	65.6 (100.0)	37.2 (100.0)
求職活動のための特別休暇制度を設けている 未消化の年次有給休暇の買い取り制度を設けている 居住中の社宅の退去日の延長等 貸与物償還の期限緩和 再就職支援会社を利用した再就職のあっせん その他（国内外旅行券等の供与、 ストックオプションの買い上げ等）	求職活動のための特別休暇制度を設けている	(19.7)	(21.4)	(28.7)	(18.3)	(19.2)
	未消化の年次有給休暇の買い取り制度を設けている	(58.4)	(25.5)	(34.9)	(62.4)	(81.4)
	居住中の社宅の退去日の延長等 貸与物償還の期限緩和	(21.6)	(21.6)	(22.7)	(24.0)	(7.8)
	再就職支援会社を利用した再就職のあっせん	(60.1)	(89.1)	(86.2)	(55.7)	(40.7)
	その他（国内外旅行券等の供与、 ストックオプションの買い上げ等）	(2.9)	(0.6)	(3.3)	(3.8)	－
特になし		36.0	18.9	36.5	31.9	55.6
不明		3.1	1.2	－	2.5	7.2

複数回答

(注) 1 退職一時金制度を有する企業のうち、平成18年1月以降の5年間に希望退職を募ったことがある又は希望退職を募ったことはないが就業規則等に希望退職の取決めがある企業3,074社(退職一時金制度を有する企業のうち10.9%)について集計した。

2 ()内は退職一時金以外の措置がある企業を100とした場合の割合を示す。

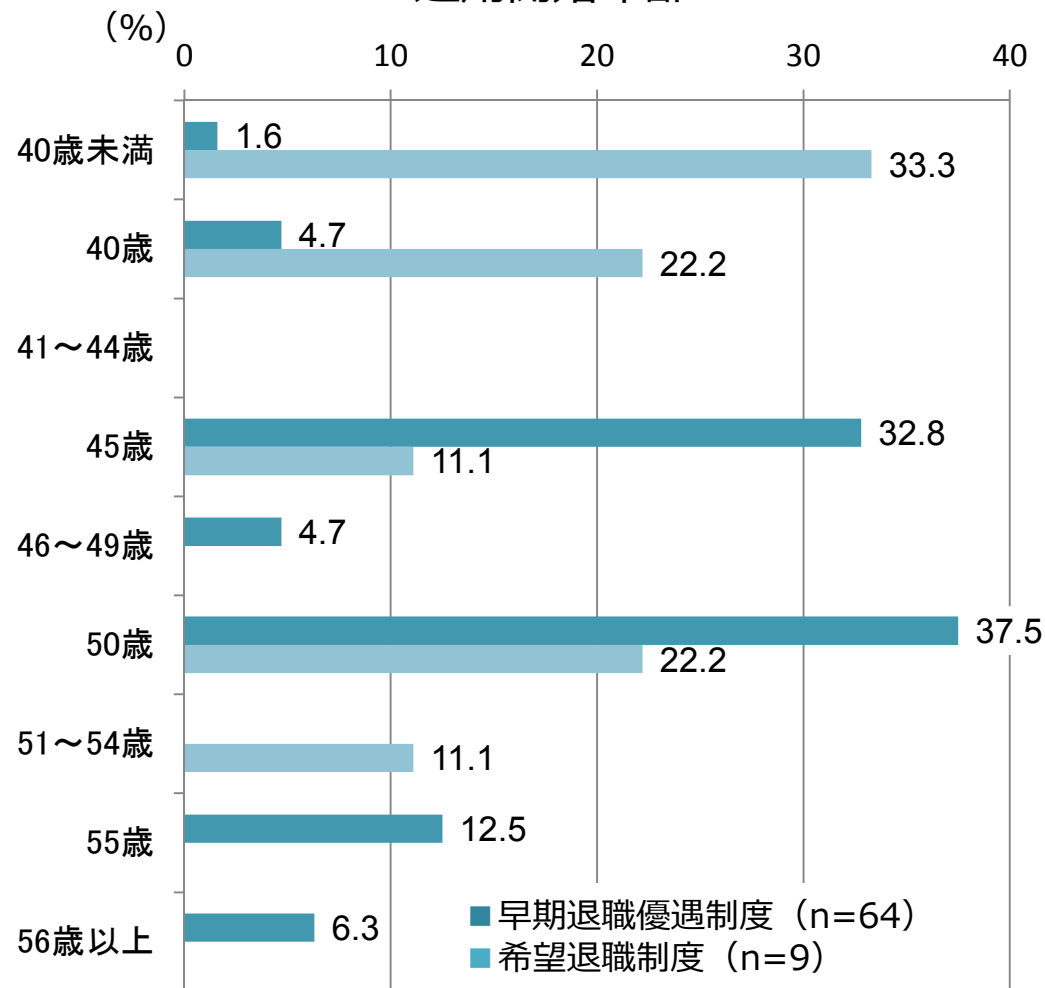
13-3. 早期退職優遇制度・希望退職制度の状況① 適用基準



※人員削減の方法として、「希望退職の募集、早期退職優遇制度の創設・拡充」を選択した企業に質問したもの。

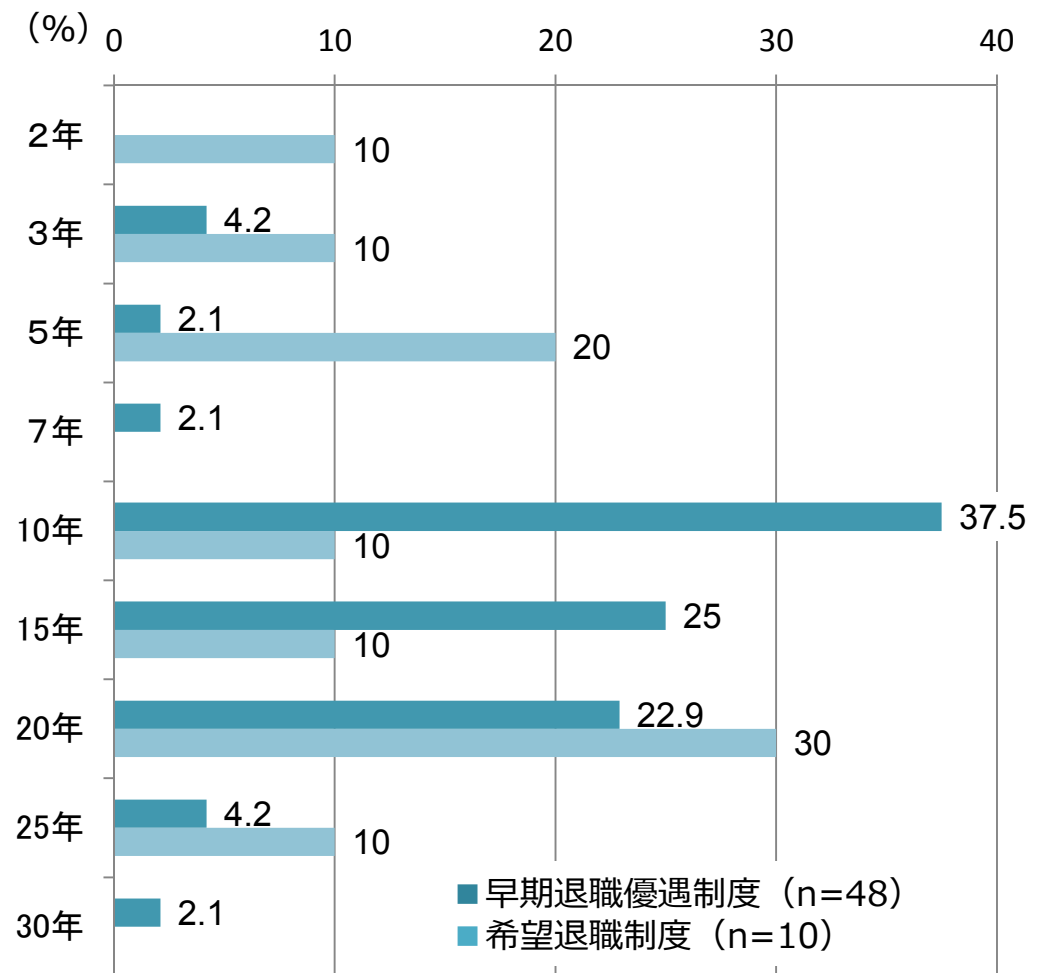
13-3. 早期退職優遇制度・希望退職制度の状況② 適用開始年齢及び必要勤続年

適用開始年齢



	早期退職優遇制度	希望退職制度
最高(歳)	58	54
最低(歳)	38	30

必要勤続年数

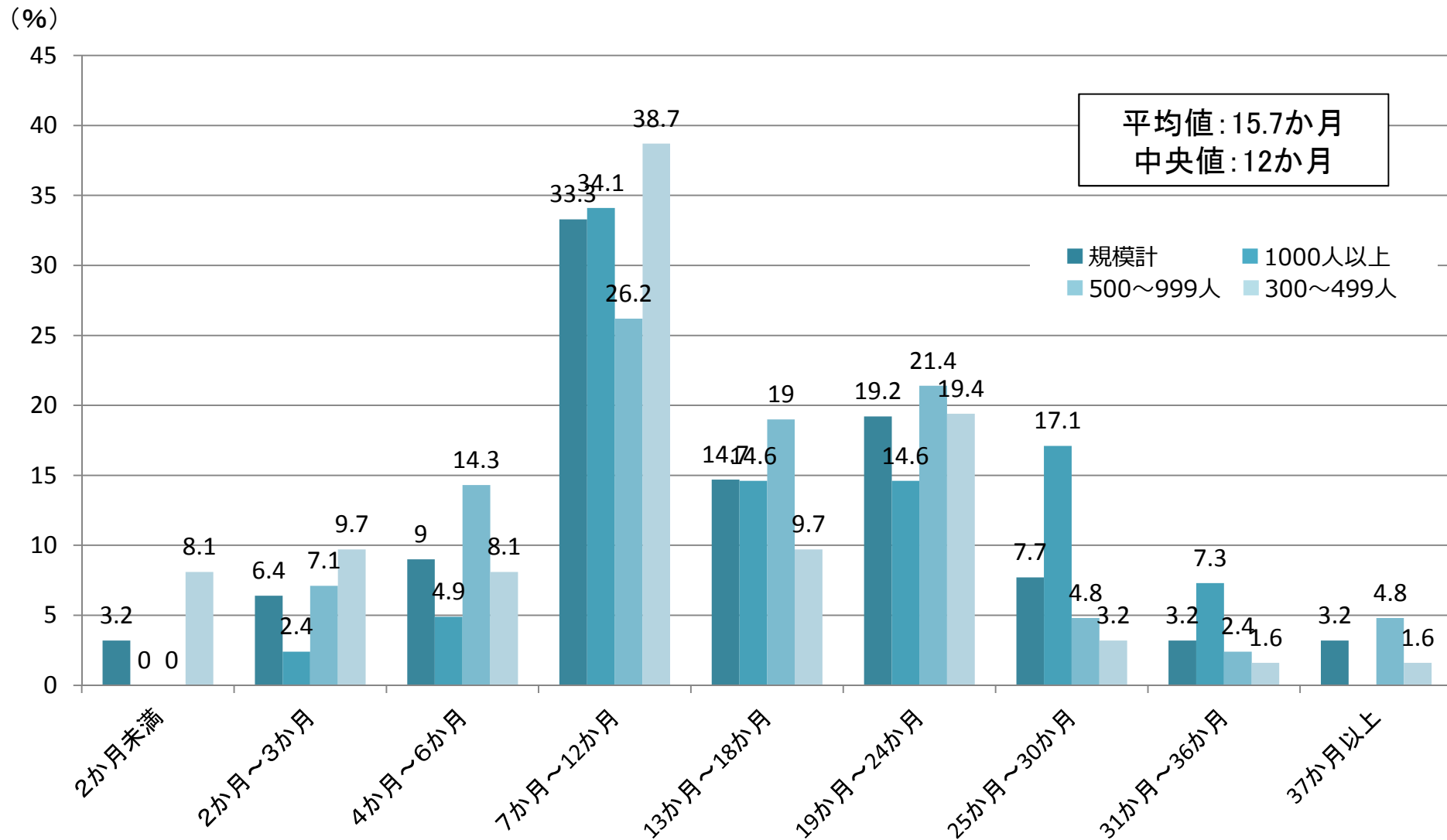


	早期退職優遇制度	希望退職制度
最高(年)	30	25
最低(年)	3	2

※ 「44～45歳未満かつ勤続10年以上、または55～59歳未満かつ勤続5年以上」というように適用開始年齢および必要勤続年数が複数パターン設定されているケースでは、若い年齢・短い年数のほうで集計。

13-3. 早期退職優遇制度・希望退職制度の状況③ 割増額

退職金の割増額 (N=156)



※「退職金の割増」を実施していると回答した企業に、平均的（あるいはモデル）ケースでは通常退職金の何か月分を割増しているか質問。無回答を除いて表示している。
※企業規模別構成比については、母数が少ないことから参考値として掲載している。

14.失業等給付について 年齢・被保険者期間別所定給付日数

③ 給付日数（原則）

※平成29年 3月17日現在

(イ) 倒産、解雇等による離職者（(ハ)を除く）

被保険者であった 区分 期間	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上 35歳未満		90日	180日	210日	240日
35歳以上 45歳未満		90日	180日	240日	270日
45歳以上 60歳未満		180日	240日	270日	330日
60歳以上 65歳未満		150日	180日	210日	240日

(ロ) 一般の離職者（(イ)又は(ハ)以外の者）

被保険者であった 区分 期間	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
全年齢	—	90日	90日	120日	150日

※ 有期労働契約が更新されなかったこと等による離職者については、原則（ロ）の給付日数だが、平成29年 3月31日までは、暫定的に（イ）の給付日数となる。

(ハ) 就職困難な者（障害者等）

被保険者であった 区分 期間	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
45歳未満	150日	300日			
45歳以上 65歳未満		360日			

（出典）厚生労働省労働政策審議会雇用保険部会第115回提出資料より抜粋

所定給付日数別再就職状況(特定受給資格者)

【所定給付日数】

被保険者であった期間 区分	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上 35歳未満	90日	90日	180日	210日	240日
35歳以上 45歳未満	90日	90日	180日	240日	270日
45歳以上 60歳未満	90日	180日	240日	270日	330日
60歳以上 65歳未満	90日	150日	180日	210日	240日

【就職率】 特定受給資格者全体の就職率 59.2%(53.3%)

被保険者であった期間 区分	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	計
30歳未満	46.6% (39.8%)	52.9% (44.9%)	59.3% (52.4%)	69.4% (66.3%)	—	53.1% (45.6%)
30歳以上 35歳未満	42.7% (35.6%)	48.7% (39.8%)	66.1% (59.8%)	71.0% (67.2%)	—	55.6% (48.4%)
35歳以上 45歳未満	42.7% (34.7%)	48.7% (40.0%)	62.8% (56.5%)	72.5% (68.6%)	72.8% (71.5%)	57.5% (50.8%)
45歳以上 60歳未満	43.9% (35.6%)	60.3% (54.1%)	63.7% (59.1%)	67.3% (63.6%)	70.9% (70.1%)	63.3% (58.9%)
60歳以上 65歳未満	50.0% (42.8%)	64.5% (58.5%)	66.9% (61.0%)	65.7% (61.0%)	68.3% (63.9%)	65.6% (60.3%)

(注1)平成25年度に受給資格決定をした特定受給資格者(就職困難者除く)について、平成28年5月末時点の就職状況を特別に調査したもの。

(注2)特定受給資格者には特定理由離職者(暫定措置の対象者に限る)を含んでいる。

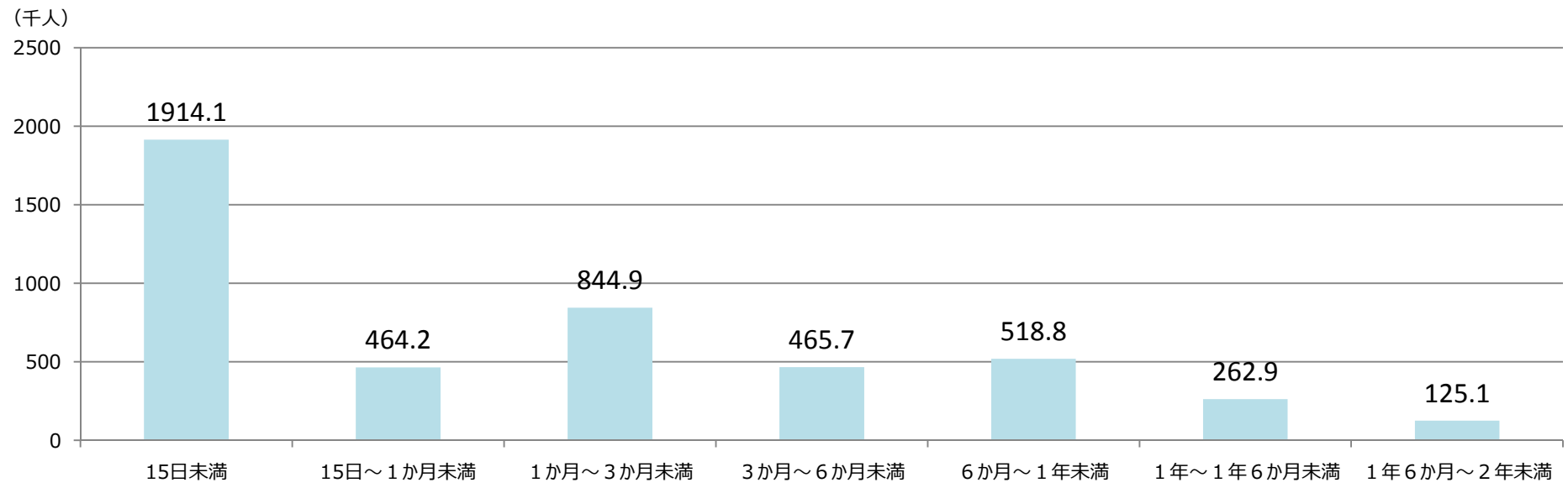
(注3)就職率について、上段は就職者を100とした場合の支給終了(個別延長給付を含む)までに就職した割合、下段括弧書きは就職者を100とした場合の所定給付日数支給終了までに就職した割合である。

(出典) 厚生労働省労働政策審議会雇用保険部会第115回提出資料より抜粋

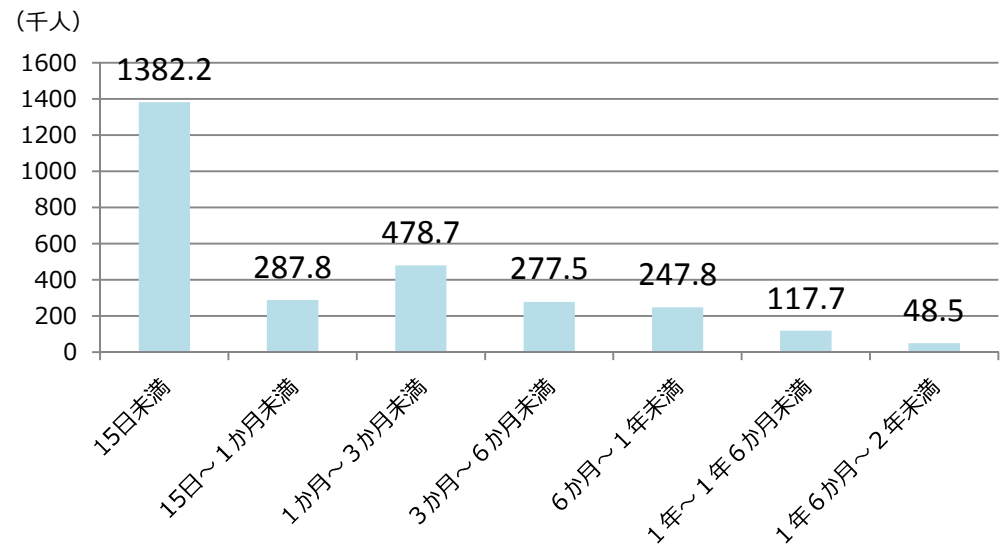
※なお、「特定受給資格者」とは、倒産・解雇等の理由により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた者をいう。

【参考】離職期間別入職者数

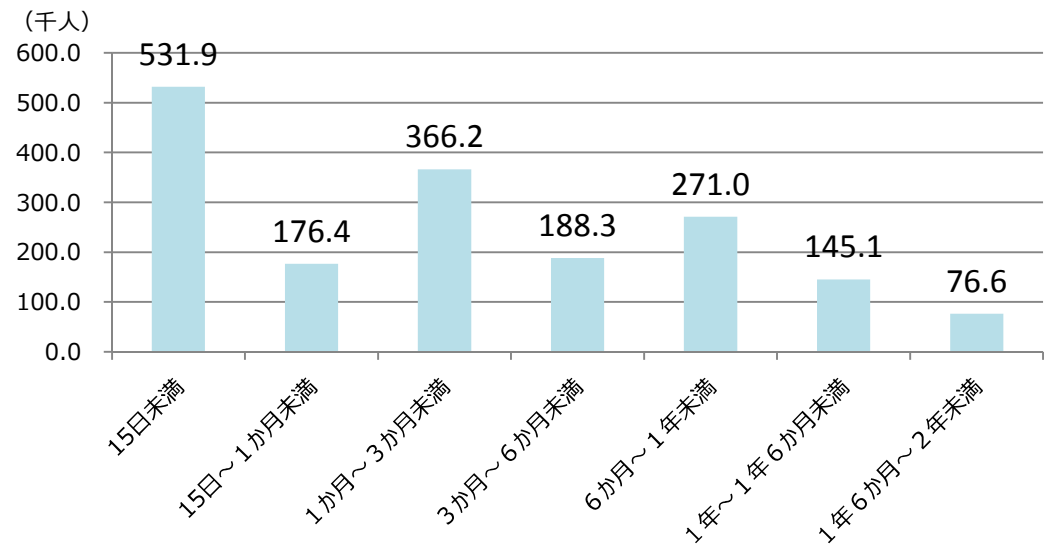
全体



一般労働者



パートタイム労働者



※ 入職者（常用労働者のうち、調査対象期間中に事業所が新たに採用した者をいい、他企業からの出向者・復帰者を含み、同一企業内の他事業所からの転入者を除くもの）に対する調査。
（出典）厚生労働省『雇用動向調査』（平成28年）より厚生労働省労働基準局労働関係法課において作成

15. 諸外国における仕組みについて①

	補償金の算定方法（上下限）																																																					
イギリス 	<不公正解雇> 基礎裁定額(勤続年数×週給(上限479 £)×0.5～1.5（※1）） + 補償裁定額(上限は週給52週分及び78,8962 £)で算定（※2） ※1 21歳以下は0.5、22歳～40歳は1.0、41歳以上は1.5倍。ただし、勤続年数に算入できるのは最大20年。 ※2 1 £ = 146.8円（2016年12月16日現在） ※3 使用者が原職復帰・再雇用命令などの審判を履行しない場合、これに付加裁定額（週給26～52週分）が加算される。逆に、解雇原因が労働者側の場合は減額。																																																					
フランス 	<不当解雇補償金（賠償金）> ※3 <table><tr><th>勤続年数 (満年)</th><th>賠償金の下限 ※4 (税引き前月数)</th><th>賠償金の上限 (税引き前月数)</th></tr><tr><td>0</td><td>なし</td><td>1</td></tr><tr><td>1</td><td>3 (0.5)</td><td>2</td></tr><tr><td>2</td><td>3 (0.5)</td><td>3.5</td></tr><tr><td>3</td><td>3 (1)</td><td>4</td></tr><tr><td>4</td><td>3 (1)</td><td>5</td></tr><tr><td>5</td><td>3 (1.5)</td><td>6</td></tr><tr><td>6</td><td>3 (1.5)</td><td>7</td></tr><tr><td>7・8</td><td>3 (2)</td><td>8</td></tr><tr><td>9</td><td>3 (2.5)</td><td>9</td></tr><tr><td>10</td><td>3 (2.5)</td><td>10</td></tr></table> <table><tr><th>勤続年数 (満年)</th><th>賠償金の下限 (税引き前月数)</th><th>賠償金の上限 (税引き前月数)</th></tr><tr><td>11</td><td rowspan="7">3 (3)</td><td>10.5</td></tr><tr><td>12</td><td>11</td></tr><tr><td>13</td><td>11.5</td></tr><tr><td>14</td><td>12</td></tr><tr><td>15</td><td>13</td></tr><tr><td>16～28</td><td>1年ごとに 0.5月文を加算</td></tr><tr><td>29～</td><td>20</td></tr></table> ※3 マクロン政権において抜本的に見直し（2017年9月） ※4 「賠償金の下限」欄の括弧内の数字は、従業員11人未満の企業の額。賠償金の上限は、企業規模にかかわらず同月分。			勤続年数 (満年)	賠償金の下限 ※4 (税引き前月数)	賠償金の上限 (税引き前月数)	0	なし	1	1	3 (0.5)	2	2	3 (0.5)	3.5	3	3 (1)	4	4	3 (1)	5	5	3 (1.5)	6	6	3 (1.5)	7	7・8	3 (2)	8	9	3 (2.5)	9	10	3 (2.5)	10	勤続年数 (満年)	賠償金の下限 (税引き前月数)	賠償金の上限 (税引き前月数)	11	3 (3)	10.5	12	11	13	11.5	14	12	15	13	16～28	1年ごとに 0.5月文を加算	29～	20
勤続年数 (満年)	賠償金の下限 ※4 (税引き前月数)	賠償金の上限 (税引き前月数)																																																				
0	なし	1																																																				
1	3 (0.5)	2																																																				
2	3 (0.5)	3.5																																																				
3	3 (1)	4																																																				
4	3 (1)	5																																																				
5	3 (1.5)	6																																																				
6	3 (1.5)	7																																																				
7・8	3 (2)	8																																																				
9	3 (2.5)	9																																																				
10	3 (2.5)	10																																																				
勤続年数 (満年)	賠償金の下限 (税引き前月数)	賠償金の上限 (税引き前月数)																																																				
11	3 (3)	10.5																																																				
12		11																																																				
13		11.5																																																				
14		12																																																				
15		13																																																				
16～28		1年ごとに 0.5月文を加算																																																				
29～		20																																																				
ドイツ 	<解消判決制度> ○上限額 ・50歳以上・勤続15以上：賃金15月分 ・55歳以上・勤続20年以上：賃金18月分 ・左記以外：賃金12月分 ※上限を超えて補償金を決定することは許されない。																																																					

15. 諸外国における仕組みについて②

	補償金の内容	バックペイ	損害賠償請求
イギリス 	・基礎裁定額：年齢及び勤続年数で算出される。労働組合活動を理由とする解雇など一定の場合を除き、金銭補償額の最低限を画するものではない。労働者の行為や、別途受け取っている補償金などを理由として（全額まで）減額される場合もある。 ・補償裁定額：解雇によって生じた損害のうち、使用者の行為に起因すると認められる額の補填。消極損害・積極損害の双方を含む。 ※ 補償裁定額の判断要素 【損害の算定基礎となるもの】 ・解雇から審問時までの税・社会保険料控除後の賃金額（恒常的な時間外手当含む） ・使用者からの付加的給付（民間医療保険の使用者負担分、自動車貸与費用 等） ・将来の逸失利益（解雇時の給与水準の再就職までに要する費用） ・法律上の権利救済要件（年数）を満たすまでの機会損失 【損害に算定されないもの】 ・解雇後の収入（賃金、社会保障給付）、労働者の行為に解雇の原因がある場合→控除 ・精神的損害 →対象外		
フランス 	労働者の勤続年数を基準とする賠償金の上限額・下限額が設定されており、裁判所は賠償金額の算定に当たってこの上限額・下限額に拘束される（強行的効力）。 ※マクロン改革以前は、裁判所は、勤続年数、年齢、再就職の困難度等の事情を考慮し賠償額を決定していたが、改革後にどのような事情が考慮されているかについては、現時点で定かではない。	バックペイの取扱いは法文上明確でないが、実際上は補償金の算定にあたり、考慮されている可能性。	不当解雇の賠償金として補填される損害とは、当該解雇の結果として生じた失業そのものから直接生じた損害であり、それとは異なる損害（精神的損害等）については別途請求可能。
ドイツ 	裁判官の裁量により決定されることを建前としつつ、運用上は「勤続年数×月給額×0.5」の算定式を用いて算定し、それを目安として最終的な金額を決定。 ＜考慮要素＞ ・労働者の年齢と勤続年数 ・配偶者・扶養関係の有無、年金への期待度、予測される失業期間 ・新たな職場における不都合等 ・解雇の社会的不当性の程度 ・その他の事情（例：解雇制限訴訟中の使用者の侮辱行為等） ・会社の経済状況（ただし、労働者の経済状況は考慮してはならない）	解雇無効時はバックペイが支払われるが、解消判決が出たときは、解雇予告期間経過時に契約関係が解消されるため、解雇予告期間までの分が支払われる。解雇予告期間経過後から判決言渡時までのバックペイは消滅し、補償金算定の中で加味される。	解消判決に基づいて補償金が支払われる場合、労働関係の喪失と直接的に関係する損害の賠償請求権は排除されるが、そのような関係に立たない損害については、賠償請求することが可能。

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構『解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較～イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア及びアメリカ～』、大内伸哉、川口大司編著「解雇規制を問い直す－金銭解決の制度設計」（有斐閣、2018）古賀修平「2017年労働法改革と労働契約終了法制」（『労働法律旬報』第1908号）（2018）を元に厚生労働省労働基準局労働関係法課において作成。

15. 諸外国における仕組みについて③

	補償金の算定方法（上下限）
イタリア	（2015年3月7日以後に雇用した労働者の場合） I [すべての規模の企業について] ①心身の障害による就労不能である解雇で、当該解雇理由が認められなかった場合 ②解雇通知を書面により行わなかった場合：原職復帰＆解雇期間中の逸失賃金支払(最低5か月分)等 II [大企業・中企業について] 正当事由又は主観的正当理由に当たる事実がなかった場合 ：原職復帰＆解雇から判決までの解雇期間中の逸失賃金支払(最高12か月分)等 III①正当事由、主観的正当理由が重大なものではなかった場合 ②客観的正当理由による解雇について当該解雇理由が認められなかった場合 ：[大企業・中企業]勤続1年について賃金の2か月分（最低4か月、最大24か月） [小企業] 勤続1年について賃金の1か月分（最低2か月、最大6か月） IV①解雇通知をする際、解雇理由を明示しない場合 ②解雇に当たり懲戒の手段を実施していない場合 ：[大企業・中企業]勤続1年について賃金の1か月分（最低2か月、最大12か月） [小企業] 勤続1年について賃金の半月分（最低2か月、最大6か月）
スペイン	（2012年2月12日以後に雇用した労働者の場合）勤続1年につき賃金相当額33日分（上限24月分） ※1年未満の勤続期間については、割合比例により算出。 ※解雇無効の場合は、裁判所の裁量により、これに勤続年数×15日分の給与相当額（最大12か月分）を加算して支払うことができる。
デンマーク	労働協約対象者は賃金52週分が上限。それ以外は解雇予告期間の半分の期間の賃金額が上限
韓国	＜労働委員会＞ 解雇期間中の逸失賃金額等の支払。 ※補償金の対象期間は解雇以降労働委員会の判定時まで。「賃金相当額」：勤労基準法の定める平均賃金を基準とに計算。
オーストラリア	賃金26週分とAU\$66,500のうちいずれか低い額が上限。
アメリカ	—

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構『解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較～イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア及びアメリカ～』を元に厚生労働省労働基準局労働関係法課において作成。

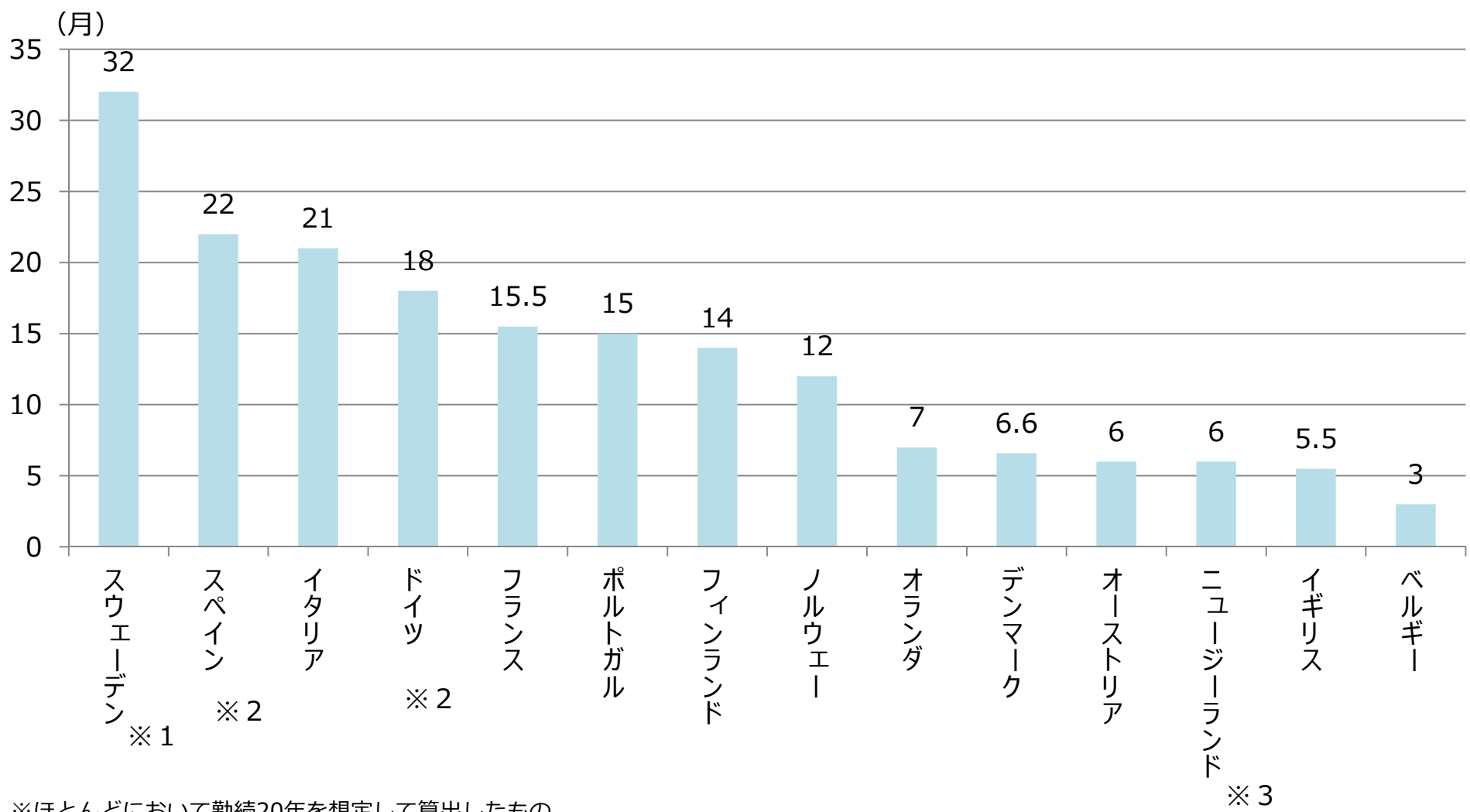
15. 諸外国における仕組みについて④ ー退職に伴って支払われる金銭 各国比較ー

国名	退職に伴って支払われる金銭
イギリス	退職金の支給に関しては、法律上の義務はなく、支給額は職種、被雇用者の勤務成績、勤続年数などに左右される。
ドイツ	退職金の支給に関しては、法律上の義務はなく、被雇用者の自己都合による退職の場合は通常支給されない。
フランス	一定の年齢を超えた段階で仕事を辞めると、金銭が支払われることになっており、希望退職か、雇用主による労働者の解雇かにより、計算額が変わる。 ＜労働者による希望退職＞ 同一の雇用主のもとで連続して10年間勤務すれば退職金の受給権利を取得する。勤続年数による退職金の金額は勤続10年以上15年未満で給与1/2ヵ月、15年以上20年未満で1ヵ月、20年以上30年未満で1.5ヵ月、30年以上で2ヵ月。 ＜雇用主による労働者の解雇＞ 使用者が労働者を解雇するにあたって、解雇の当否を問わず、最低でも法定解雇補償金（※）を支払う必要がある。雇用主は、退職金とは別に労働者の年齢に係らず、拋出金として退職金の50%を老齢保険金庫（CNAVTS）に支払う義務がある。 ※勤続年数10年まで：（基礎額）×（4分の1） 10年超：（基礎額）×（3分の1） （マクロン改革により算定式の数値を改正） ※基礎額とは、直近12ヵ月の税引き前賃金の月額平均額（勤続年数が12ヶ月未満の場合は解雇前に支給された税引き前賃金の月額平均額）又は3ヵ月の税引き前賃金の月額平均額のうち高い方の額を指す。 ※不当解雇補償金（賠償金）とは異なり、使用者による一方的な解約権行使に伴う労働者の失業という不利益に対して経済的保障を与えることを目的とする。
オランダ	法規もなく、また慣習上も解雇紛争の解決の手段として以外には支給されていない。 〔ただし、労働協約によっては定年（65歳）以前の早期退職勧奨金制度（退職金の支払い）を設けている。終身雇用契約を交わしている労働者との雇用契約を裁判所を通じて解除する場合、裁判所は一定の退職金の支払いを企業に命じる。〕
デンマーク	解雇に際し、勤続12年以上は1ヵ月分、15年以上は2ヵ月分、18年以上は3ヵ月分の給与を一時金として払わなければいけない。妥当な理由がなく解雇する場合、被用者が解雇時に30歳以上で、勤続年数が1年以上の場合は最高3ヵ月分、10年以上の場合は最高4ヵ月分、15年を超える場合は最高6ヵ月分の給与を一時金として払わなくてはならない。また、休暇法に基づき有給休暇の買い上げをしなければならない。
日本	・退職金に関して法律上の義務はないが、退職金を用意している例が多い。また、退職金の算定基礎賃金に勤続年数別の支給率を乗じた設計としている企業が多いため、退職金は「賃金の後払い」的な特徴があるといわれている。 ・解雇をしようとする場合は少なくとも30日前には解雇予告をしなければならず、30日に満たない場合は、その日数分の賃金を支払わなければならない。

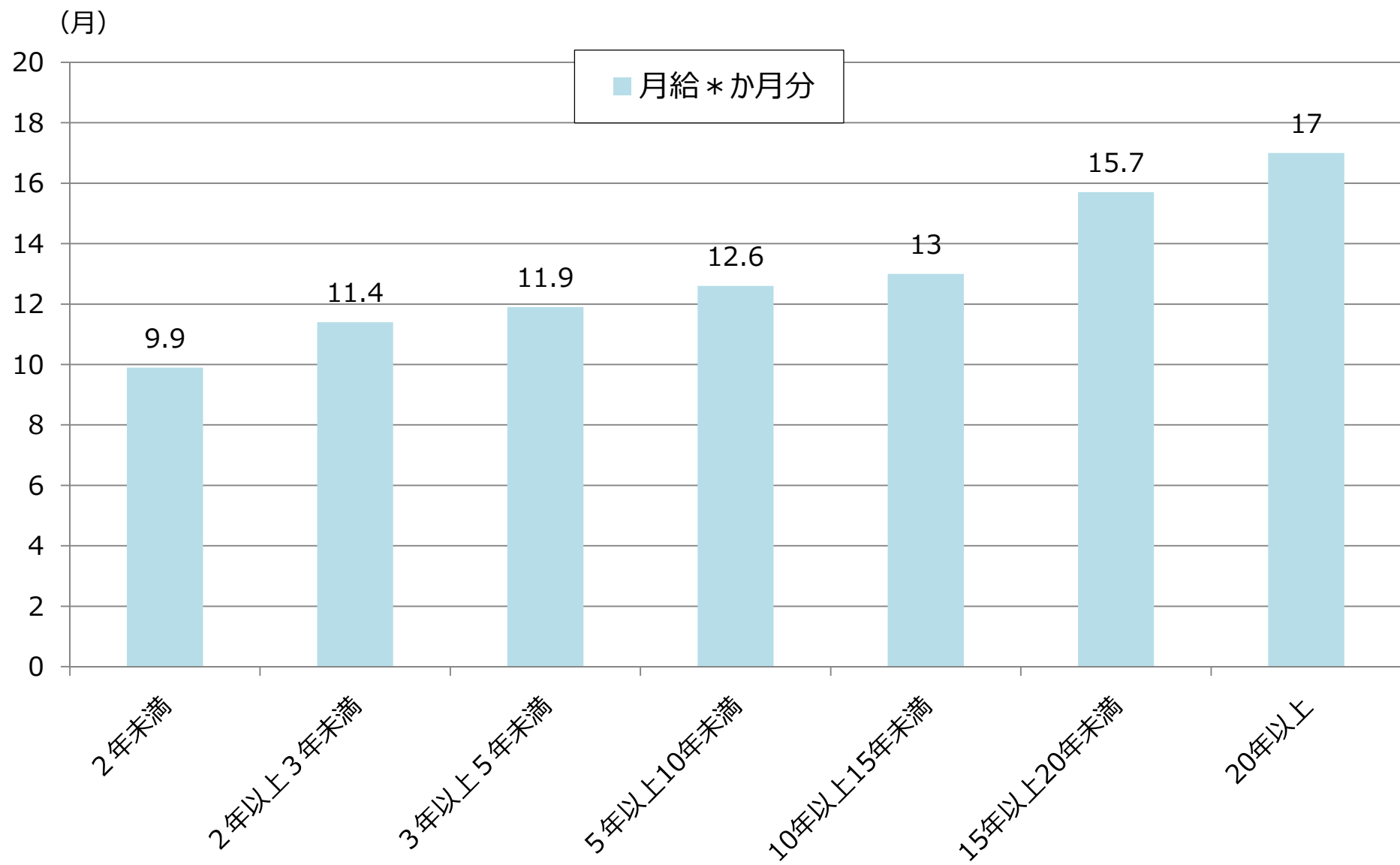
（出典）欧州・ロシア雇用制度一覧 2013年4月 日本貿易振興機構（ジェトロ）在欧州・ロシア事務所海外調査部欧州ロシアCIS課、欧州各国の雇用制度一覧 2009年8月 在欧州センター/事務所、海外調査部欧州課（デンマークのみ）、労働法第12版 菅野和夫著、古賀修平「2017年労働法改革と労働契約終了法制」（『労働法律旬報』第1908号）（2018）を元に厚生労働省労働基準局労働関係法課において作成。

15. 諸外国における仕組みについて④ 欧州の不当解雇の場合の解雇補償金水準（月数）

欧州における不当解雇の場合の解雇補償金水準（月数、基本的に勤続年数20年）をみると、イギリス5.5か月、フランス16か月、ドイツ18か月などとなっている。



※ほとんどにおいて勤続20年を想定して算出したもの。
※1 勤続10年以上
※2 ここから退職金分が差し引かれる。
※3 プラスNZ \$ 5000（およそ6.2週分の賃金）



※全国の20歳以上69歳以下の男女個人を対象に、「不当解雇に対して、職場復帰を求めずに、金銭補償で解決するならば、最低限ほしい金額はいくらか（月給の何か月分か）」を質問したもの。（n=2,590）

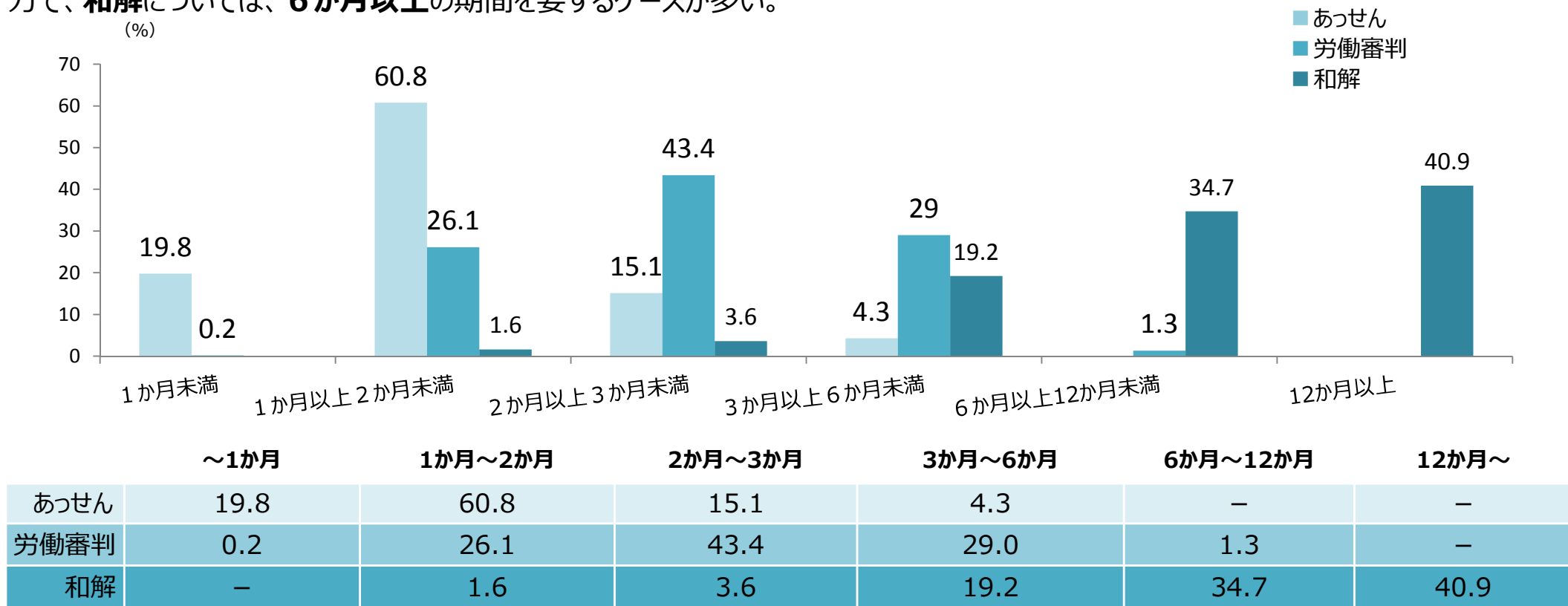
（出典）久米功一、大竹文雄、鶴光太郎「多様化する正規・非正規労働者の就業行動と意識－RIETI Webアンケート調査の概要」
（RIETI Policy Discussion Paper Series 14）

時間的予見可能性について

16. 時間的予見可能性を高めるための方策について① 制度利用期間の傾向

制度利用期間の傾向

あっせんは2か月以内で、審判は6か月以内で解決されるケースが多く、迅速な解決が図られている。
一方で、和解については、6か月以上の期間を要するケースが多い。



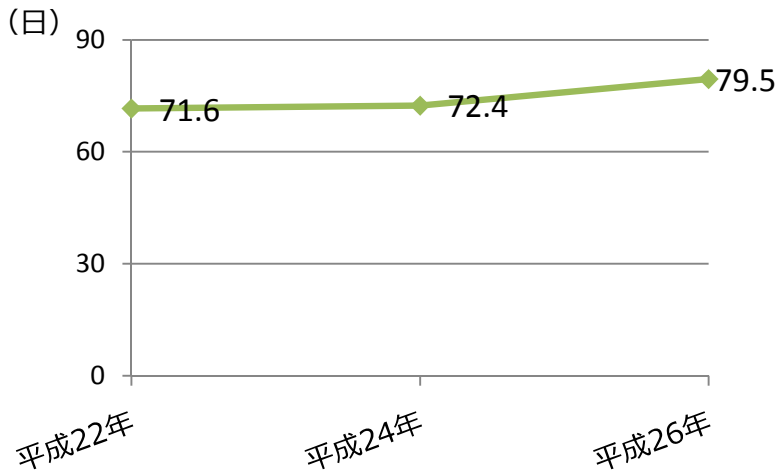
	制度利用に係る平均期間（中央値）	解決に要した平均期間（中央値）
あっせん	1.6ヶ月（1.4ヶ月）	2.9ヶ月（2.1ヶ月）
労働審判	2.3ヶ月（2.1ヶ月）	6.0ヶ月（5.1ヶ月）
和解	10.8ヶ月（9.3ヶ月）	17.7ヶ月（14.1ヶ月）

※「制度利用に係る平均期間」とは、当該紛争解決制度において要した時間をいい、「解決に要した平均期間」とは、当該紛争発生から解決までに要した時間をいう。

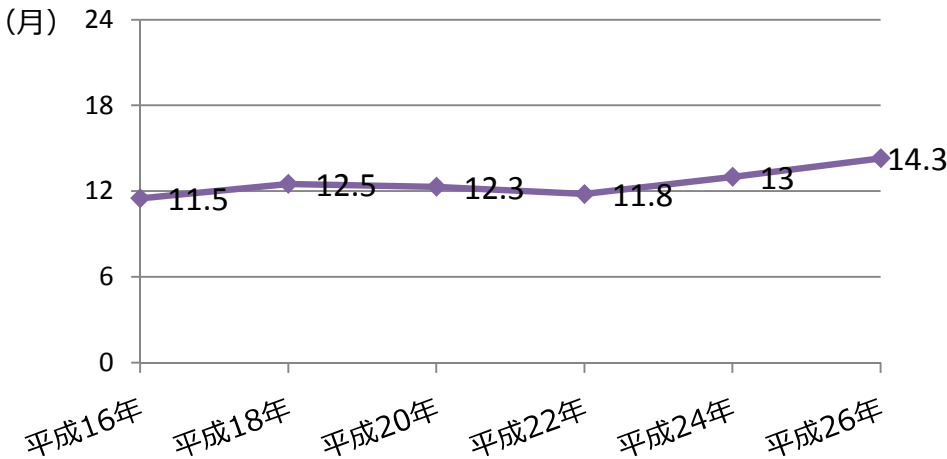
（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書No.174 労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」（平成27年）をもとに作成

16. 時間的予見可能性を高めるための方策について② 司法における審理期間

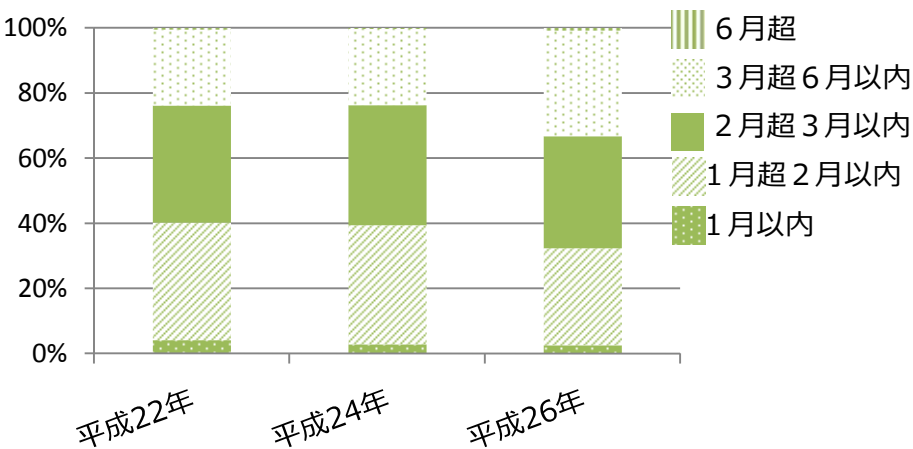
労働審判事件の審理期間（平均）



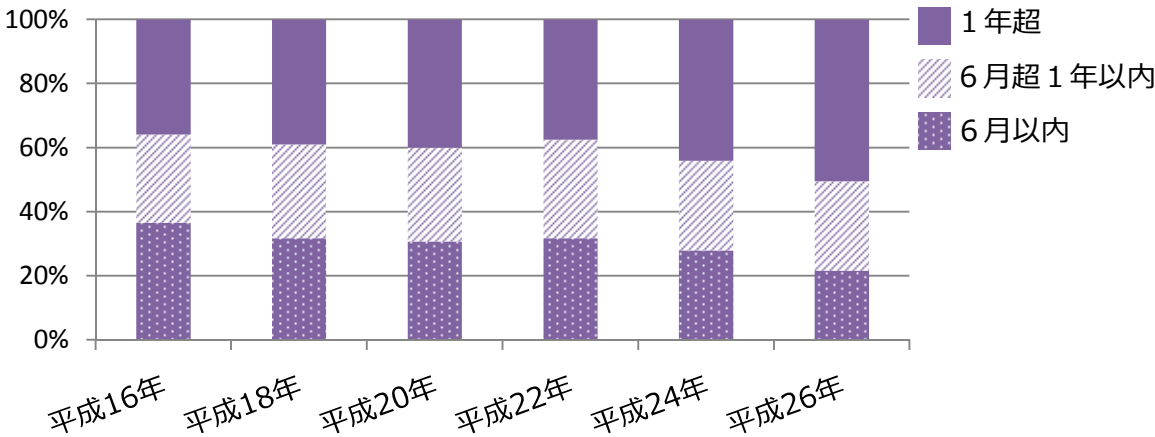
（参考）労働関係訴訟事件の審理期間（平均）



労働審判事件の審理期間（分布）



労働関係訴訟事件の審理期間（分布）



	～1ヶ月	1～2ヶ月	2～3ヶ月	3～6ヶ月	6ヶ月～
平成22年	4.1	36.1	36.0	23.3	0.5
24年	2.9	36.5	36.9	23.4	0.3
26年	2.6	29.8	34.4	32.4	0.8

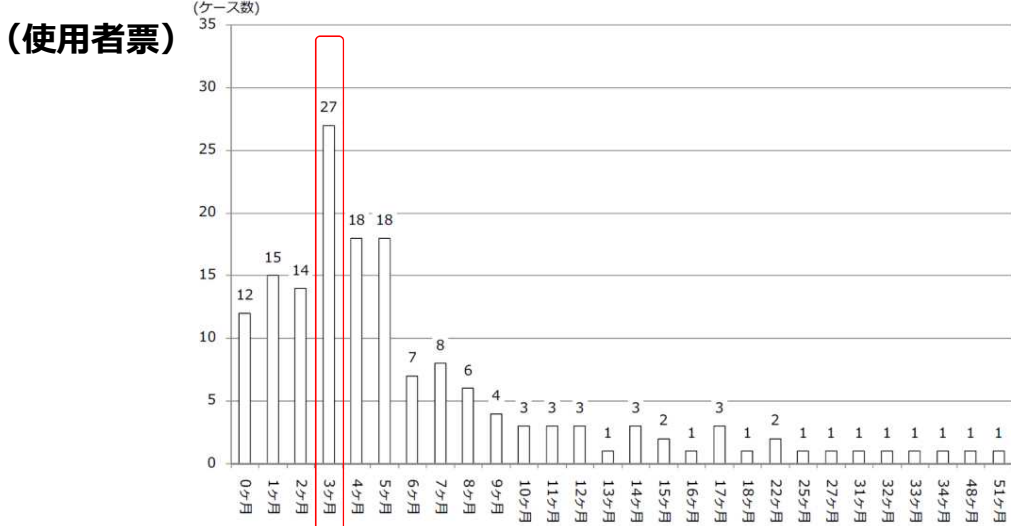
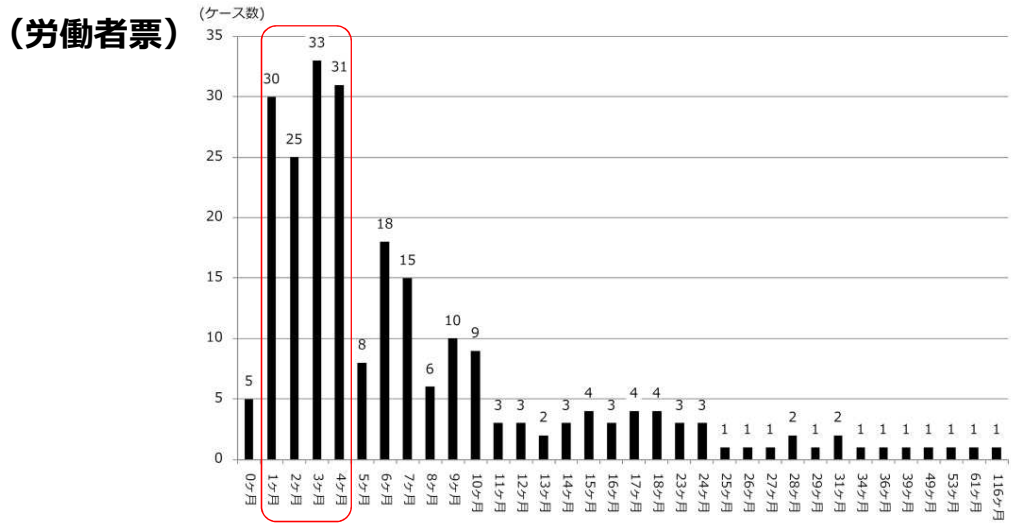
	～6ヶ月	6ヶ月～1年	1年～
平成22年	31.8	30.7	37.5
24年	28.0	27.9	44.1
26年	21.7	27.8	50.5

（出典）最高裁判所事務総局「裁判の迅速化に係る検証に関する報告書」（平成17年（第1回）、平成19年（第2回）、平成21年（第3回）、平成23年（第4回）、平成25年（第5回）、平成27年（第6回））をもとに作成。

【参考】問題発生から労働審判手続申立までの期間及び民事訴訟における労働事件の平均審理期間

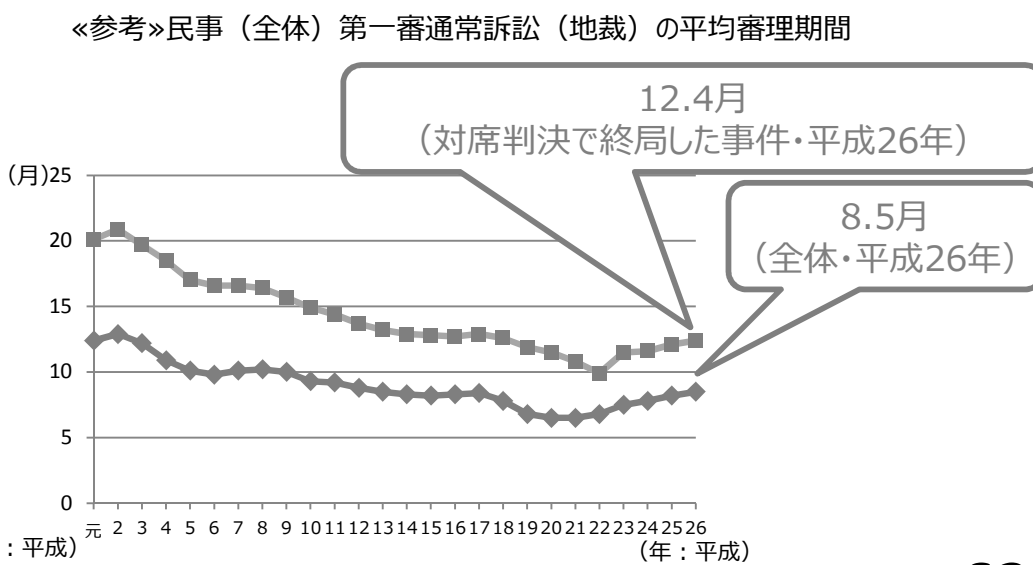
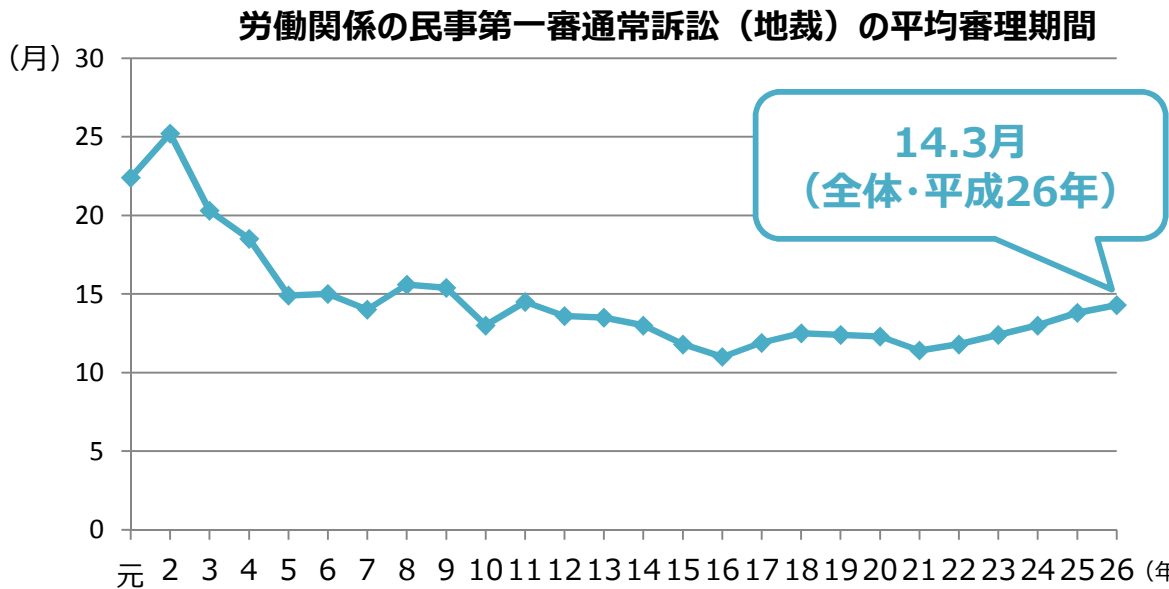
○ 問題発生から労働審判手続申立までの期間（月）

労働審判制度においては、問題発生から3ヶ月で申立に至っている場合が労働者・使用者ともに最も多い。



○ 民事訴訟における労働事件の平均審理期間の推移

平成初期に比して短縮されているが、その他の類型に比べて平均審理期間が長くなる傾向がある。



(出典) 東京大学社会科学研究所「労働審判制度についての意識調査基本報告書」2011年、最高裁判所「裁判所データブック2015」

17. 我が国における仕組みについて①

	時間的予見可能性を高める方策	消滅時効
個別労働紛争解決制度	運用上、申請の受理からあっせんの終了まで期間については、あっせん案の提示を行うものを除き、 <u>原則として2か月以内を目安とした迅速な処理に留意することとされている</u> 。 ※助言・指導に係る事務処理を経ているもの等であって、事実関係の整理、紛争当事者の意向等の把握が行われている紛争事案については、あっせん受理後おおむね1か月以内を目安とされている。	なし ※ただし、紛争の原因となった行為の発生から長期間経過しており、的確なあっせんを行うことが困難である紛争等については、あっせんに委任しない運用がなされている。
労働審判	労働審判法上、迅速な手続として、労働審判手続においては、特別の事情がある場合を除き、3回以内の期日において、審理を終結しなければならない旨定められている。	地位確認訴訟と同様
和解（地位確認訴訟）	裁判の迅速化に関する法律において、第一審の訴訟手続については2年以内のできるだけ短い期間内にこれを終局させ、その他の裁判所における手続についてもそれぞれの手続に応じてできるだけ短い期間内にこれを終局させることを目標とすることとされている。	地位確認訴訟と同様
地位確認訴訟		地位確認に係る時効はない（※）が、民法536条2項に基づく賃金相当額の請求に当たっては、賃金債権の消滅時効（労働基準法第115条、2年）が適用される。 ※ただし、裁判例においては、解雇後長期間を経過しているときには、事案により、解雇無効の主張が信義則に反するとされたものや、解雇を承認したものと認定されたものがある。
不法行為に基づく損害賠償請求		・損害及び加害者を知った時から3年（消滅時効） ・不法行為の時から20年（除斥期間） ※現在国会に提出されている民法の一部改正法案において改正予定

17. 我が国における仕組みについて②

手続上の期間目標	
裁判の迅速化に関する法律（平成15年法律第107号）	（裁判の迅速化） 第二条 裁判の迅速化は、第一審の訴訟手続については二年以内のできるだけ短い期間内にこれを終局させ、その他の裁判所における手続についてもそれぞれの手続に応じてできるだけ短い期間内にこれを終局させることを目標として、充実した手続を実施すること並びにこれを支える制度及び体制の整備を図ることにより行われるものとする。 2・3 （略）
労働審判法（平成16年法律第45号）	（迅速な手続） 第十五条 略 2 労働審判手続においては、特別の事情がある場合を除き、三回以内の期日において、審理を終結しなければならない。

出訴期間制限の例		
占有の訴え	民法201条	占有保持の訴え：妨害の存する間又はその消滅した後 1 年以内に提起しなければならない 占有回収の訴え：占有を奪われた時から 1 年以内に提起しなければならない
詐欺行為取消権	民法426条	債権者が取消しの原因を知った時から 2 年間行使しないときは、時効によって消滅する。行為の時から20年を経過したときも、同様とする。

消滅時効の例		
債権	民法167条 1 項	権利を行使することができる時から10年
債権又は所有権以外の財産権	民法167条 2 項	権利を行使することができる時から20年
不法行為に基づく損害賠償請求権	民法724条	損害及び加害者を知った時から 3 年
賃金（退職手当を除く）、災害補償その他の請求権	労働基準法115条	2 年
退職手当の請求権	労働基準法115条	5 年
失業等給付の支給を受け、又はその返還を受ける権利	雇用保険法74条	2 年

17. 我が国における仕組みについて③ 参照条文

◆ 裁判の迅速化に関する法律（平成15年法律第107号）抄

（裁判の迅速化）

第二条 裁判の迅速化は、第一審の訴訟手続については二年以内のできるだけ短い期間内にこれを終局させ、その他の裁判所における手続についてもそれぞれの手続に応じてできるだけ短い期間内にこれを終局させることを目標として、充実した手続を実施すること並びにこれを支える制度及び体制の整備を図ることにより行われるものとする。

2・3 （略）

◆ 労働審判法（平成16年法律第45号）抄

（迅速な手続）

第十五条 （略）

2 労働審判手続においては、特別の事情がある場合を除き、三回以内の期日において、審理を終結しなければならない。

◆ 民法（明治29年法律第89号）抄

（債権等の消滅時効）

第百六十七条 債権は、十年間行使しないときは、消滅する。

2 債権又は所有権以外の財産権は、二十年間行使しないときは、消滅する。

（占有の訴えの提起期間）

第二百一条 占有保持の訴えは、妨害の存する間又はその消滅した後一年以内に提起しなければならない。ただし、工事により占有物に損害を生じた場合において、その工事に着手した時から一年を経過し、又はその工事が完成したときは、これを提起することができない。

2 占有保全の訴えは、妨害の危険の存する間は、提起することができる。この場合において、工事により占有物に損害を生ずるおそれがあるときは、前項ただし書の規定を準用する。

3 占有回収の訴えは、占有を奪われた時から一年以内に提起しなければならない。

（詐欺行為取消権の期間の制限）

第四百二十六条 第四百二十四条の規定による取消権は、債権者が取消しの原因を知った時から二年間行使しないときは、時効によって消滅する。行為の時から二十年を経過したときも、同様とする。

（不法行為による損害賠償請求権の期間の制限）

第七百二十四条 不法行為による損害賠償の請求権は、被害者又はその法定代理人が損害及び加害者を知った時から三年間行使しないときは、時効によって消滅する。不法行為の時から二十年を経過したときも、同様とする。

◆ 労働基準法（昭和22年法律第49号）抄

（時効）

第百十五条 この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）、災害補償その他の請求権は二年間、この法律の規定による退職手当の請求権は五年間行わない場合において、時効によって消滅する。

◆ 雇用保険法（昭和49年法律第116号）抄

（時効）

第七十四条 失業等給付の支給を受け、又はその返還を受ける権利及び第十条の四第一項又は第二項の規定により納付をすべきことを命ぜられた金額を徴収する権利は、二年を経過したときは、時効によって消滅する。

消滅時効について

18. 消滅時効について① 賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会

【開催要綱】

1. 趣旨・目的

一般債権の消滅時効については、民法（明治29年法律第89号）において、10年間の消滅時効期間及び使用人の給料に係る債権等の短期消滅時効期間が定められているところであるが、この規定については、今般、民法の一部を改正する法律（平成29年法律第44号。第193回国会において成立）によって、消滅時効の期間の統一化や短期消滅時効の廃止等が行われた。

現行の労働基準法（昭和22年法律第49号）においては、労働者の保護と取引の安全の観点から、この民法に定められている消滅時効の特則として賃金等請求権の消滅時効期間の特例が定められており、今般の民法改正を踏まえてその在り方を検討する必要がある。

このため、「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」を開催し、法技術的・実務的な論点整理を行う。

2. 検討事項

本検討会においては、労働基準法第115条における賃金等請求権の消滅時効の在り方について、法技術的・実務的な論点整理を行う。

3. 運営

- (1) 本検討会は、厚生労働省労働基準局長が学識経験者及び実務経験者（別紙）の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会においては、必要に応じ、(1)の参集者以外の学識経験者及び実務経験者等の出席を求めることがある。
- (3) 本検討会の議事については、別に本検討会において申し合わせた場合を除き、公開とする。
- (4) 本検討会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (5) 本検討会の庶務は、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において行う。

【参集者名簿】（50音順、敬称略）

安藤至大	日本大学総合科学研究所 准教授	佐藤厚	法政大学キャリアデザイン学部 教授
岩村正彦(座長)	東京大学法学部教授 教授	水島郁子	大阪大学大学院高等司法研究科 教授
鹿野菜穂子	慶應義塾大学法務研究科 教授	森戸英幸	慶應義塾大学法務研究科 教授

【実績】

第1回：平成29年12月26日	消滅時効に関する現状の整理と主な論点についての意見交換
第2回：平成30年2月2日	法曹関係者からのヒアリング（実務について）
第3回：平成30年3月16日	有識者からのヒアリング（外国法制について）

18. 消滅時効について② 平成29年民法改正

社会経済情勢の変化に鑑み、民法の一部を改正する法律（平成29年6月2日公布）により、民法（明治29年法律第89号）について、消滅時効の期間の統一化等の時効に関する規定の整備、法定利率を変動させる規定の新設等が行われた。 ※ 施行日は、平成32年4月1日。

<民法における消滅時効>

改正前

- ① 職業別の短期消滅時効（1年の消滅時効とされる「月又はこれより短い時期によって定めた使用人の給料に係る債権」も含む）
- ② 一般債権については、
 - ・権利を行使することができる時から進行
 - ・10年間行使しないときは消滅



改正後

- ① 職業別の短期消滅時効（1年の消滅時効とされる「月又はこれより短い時期によって定めた使用人の給料に係る債権」も含む）を廃止し、
 - ② 一般債権については、
 - i) 債権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年間行使しないとき
 - ii) 権利を行使することができる時から10年間行使しないとき
- に時効によって消滅することと整理。

※民事における時効制度の意義

- ① 本来の権利関係よりも、これと異なって永續している事実状態を尊重する必要があること(取引の安全、秩序維持)
- ② 長い年月を経た場合には、真実の権利関係の証明が困難となること
- ③ 権利の上に眠る者は保護に値しないこと

18. 消滅時効について③ 賃金等請求権に関する消滅時効の年数の設定根拠

労働基準法（昭和22年法律第49号） 抄
第115条 この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）、災害補償その他の請求権は二年間、この法律の規定による退職手当の請求権は五年間行わない場合においては、時効によつて消滅する。

- <概要> 労働基準法の規定による請求権について、消滅時効を規定。
- <趣旨> 労働基準法の規定による請求権について、退職手当を除く請求権は2年間、退職手当の請求権は5年間の消滅時効を定めたもの。
- <年数の設定根拠>

請求権の種類	労基法上の消滅時効期間	民法上の消滅時効期間 ※労基法第115条の規定がないと仮定した場合	労基法上の消滅時効期間について 年数の設定根拠
賃金（退職手当を除く。）	2年間	1年（「月又はこれより短い期間によって定めた使用人の給料に係る債権」による短期消滅時効）	○ 民法上、一般債権の消滅時効は10年（民法第167条）、月又はこれより短い期間によって定めた使用人の給料に係る債権については1年の短期消滅時効（民法第174条）とされている。 ○ 労働者にとって重要な請求権の消滅時効が1年ではその保護に欠けるが、10年では使用者には酷にすぎ取引安全に及ぼす影響も少なくないため、労働基準法（昭和22年法律第49号）第115条において2年間と定められた。 ※ 工場法では、その第15条で災害扶助の請求権について2年間の短期消滅時効を定めており、それにならい2年と定められた。
災害補償	2年間		○ 賃金請求権に合わせて一律2年にしたと考えられる。
その他			○ 賃金請求権に合わせて一律2年にしたと考えられる。
退職手当	5年間	10年等（現行民法第167条第1項等による）	○ 当初、時効期間は一律2年とされていたが、退職手当については、 ①高額になる場合が通常であり、資金の調達ができないこと等を理由にその支払に時間がかかることがあること ②労使間において退職手当の受給に関し争いが生じやすいこと ③退職労働者の権利行使は、定期賃金の支払を求める場合に比べ、必ずしも容易であるとはいえないこと 等から、昭和63年4月より5年に延長された。

18. 消滅時効について④ 労働基準法第115条の対象となる請求権

労働基準法第115条の対象となる請求権

※ () 内の条項は労働基準法の条文。
※ 参照条文はp22～29

規定	時効期間	対象となる請求権
この法律の規定による賃金等（退職手当を除く。）の請求権	2 年間	金品の返還（23条）（賃金の請求に限る。）、賃金の支払（24条）、非常時払（25条）、休業手当（26条）、出来高払制の保障給（27条）、時間外・休日労働に対する割増賃金（37条 1 項）、有給休暇期間中の賃金（39条 7 項）、未成年者の賃金請求権（59条）
この法律の規定による災害補償の請求権		療養補償（75条）、休業補償（76条）、障害補償（77条）、遺族補償（79条）、葬祭料（80条）、打切補償（81条）、分割補償（82条）
この法律の規定によるその他の請求権		帰郷旅費（15条 3 項、64条）、解雇予告手当請求権（20条）退職時の証明（22条）、金品の返還（23条）（賃金を除く。）、年次有給休暇請求権（39条）
この法律の規定による退職手当の請求権	5 年間	賃金の支払（24条） ※ 労働協約又は就業規則によって予め支給条件が明確にされている場合

18. 消滅時効について⑤ 消滅時効検討会において議論している主な論点

賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する主な論点

- 現代の社会経済情勢を踏まえ、労働基準法第115条の対象となる賃金等請求権の消滅時効の期間について、労働者の保護や取引の安全等の観点を踏まえつつ、どのように考えるか。
- 労働基準法第115条の消滅時効の起算点について、同規定はこれまで「権利を行使できる時から」と解釈・運用されてきたと考えられるが、今般の民法の改正を踏まえ、どのように考えるか。
- 年次有給休暇請求権の消滅時効（繰越期間）について、年次有給休暇の取得促進の観点を踏まえつつ、どのように考えるか。
- その他の関連規定（書類の保存期間や付加金等）について、賃金等請求権の消滅時効期間の在り方を踏まえて、どのように考えるか。

○労働契約法（平成19年法律第128号）（抄）

（解雇）

第十六条 解雇は、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場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

（契約期間中の解雇等）

第十七条 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下この章において「有期労働契約」という。）について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

2 （略）

（有期労働契約の更新等）

第十九条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、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ときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。