

一方、解雇に当たって労働組合や過半数代表者から説明・協議を求められた場合にこれを尽くすことや労使委員会からの意見聴取を必要とすることについては、労働者の同意なく過半数代表者等に対してある労働者が解雇されるという事実やその労働者の非違行為等が示されることとなれば、被解雇労働者の個人情報の保護などの問題がある。

なお、特に企業の経営上の必要性による解雇の有効性の判断基準については、下記2で検討する。

このほか、裁判において解雇が無効とされた場合、通例、当該解雇による就労不能は民法第536条第2項の使用上の責めに帰すべき事由によるものとして使用者は労働者に解雇の時点以後の賃金を支払わなければならないことについて、周知することが適当である。

(2) 解雇の意思表示前における紛争の予防

解雇の事前手続の問題に関連して、使用者がいったん解雇の意思表示をすると、労働者は職場から排除され紛争解決にも時間がかかることから、このような労働者は解雇すべきだと使用者が考えた場合に、事前に労働者に対してその意向を伝え意見を聴くなど、解雇の意思表示以前の段階で、紛争を予防する方策を検討できないかとの意見があった。

例えば、解雇をするかどうかで紛争が起きた場合の仲裁の活用を推進することや、解雇をするかどうか、解雇対象者を誰にするか等の紛争を労働審判に持ち込めるようにすることで審判に紛争の予防的機能を持たせることが考えられるのではないかとの意見があったが、これについては、仲裁制度、労働審判制度の活用状況等を踏まえて慎重に検討する必要がある。

(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