

## 解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会における主な議論の整理と論点（10月26日版）

	形成権(※)構成 ※解雇無効時の金銭救済請求権	形成判決構成
<b>1. 権利の法的性質等</b>		
■ 対象となる解雇	無期労働契約における無効な解雇（禁止解雇等を含む）（有期労働契約に関しては《資料4》参照）	
■ 権利(形成権)の行使要件・形成原因	<p>① 労働者であること</p> <p>② 使用者による解雇の意思表示がされたこと</p> <p>③ ②の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により、又はその他の法律上の制限により無効であること</p> <p>※ 解雇の無効に係る主張立証責任について、現在の裁判実務を変更する趣旨のものではない。</p> <p>※ これらを満たすか否かの判断の基準時については、制度全体の仕組みを踏まえた個々の発生要件ないし形成原因毎の解釈によるものと考えられる。</p>	
■ 権利行使の方法	<p>原則的には裁判外でも行使が可能だが、制度創設時は訴えの提起又は労働審判の申立てに限ることが考えられる</p> <p>※ 裁判外での権利行使の可否については制度創設後の状況等を踏まえて検討する</p>	<p>訴え提起又は労働審判の申立てによる（労働審判によって労働契約解消金債権を発生させることも可能であると考え得る。）。</p> <p>※ 形成判決構成を採用した上で裁判外での権利行使を可能とする場合には権利の法的性質自体の見直しが必要</p>
■ 債権発生の時点等	<p>意思表示(訴えの提起又は労働審判の申立て)により労働契約解消金債権が発生すると同時に支払日が到来し、それ以降使用者が労働契約解消金を支払えば、労働契約は終了するのが原則と考えられるか。</p> <p>⇒ 権利行使を裁判上の行使に限定する場合には、実体法上に根拠を設け、判決又は審判の確定により金額が判明するまで労働契約解消金の支払による効果が発生しないことや、判決又は審判の確定日に支払日が到来すると規定することが考えられる。</p> <p>⇒ 債権は既に発生していることから、判決又は審判確定前に</p>	<p>判決又は審判確定により労働契約解消金債権が発生するため、それ以前に使用者が労働契約解消金として金銭を支払っても、労働契約は終了しない。</p> <p>⇒ 判決又は審判確定日に支払日が到来し、それ以降使用者が労働契約解消金を支払えば、労働契約は終了する</p> <p>⇒ 判決又は審判確定前に「解消金」名目での訴訟内外での和解等は不可（ただし、その場合でも現行と同様の解決金としての和解は可能）</p>

	「解消金」名目での訴訟内外での和解等も可能	
■ 意思表示の撤回	<p>権利行使後は撤回できないのが原則。</p> <p>⇒ 実体法上に根拠規定を設け、判決又は審判確定時まで撤回できると規定することが考えられる</p> <p>※ 通常は、労働者による訴えの取下げ等をもって、実体法上の金銭救済請求権行使の意思表示の撤回もする意思があるものと考え得るため、そのようにみなす旨の規定を設けることも考えられる。</p>	<p>判決又は審判確定時まで訴え又は労働審判の申立てを取り下げることが可能。</p> <p>※ 訴えの場合は、一定の場合以降は訴えの取下げに相手方の同意が必要となる</p>
■ 権利放棄	<p>＜使用者による解雇の意思表示前＞</p> <p>労働契約や就業規則において、あらかじめ形成権の行使又は形成訴訟の提起を放棄させることは公序良俗に反し無効</p> <p>＜使用者による解雇の意思表示後＞</p> <p>合意解約等で、形成権の行使又は形成訴訟の提起を放棄することは認められる</p>	
■ 相殺・差押禁止	<p>支払日について原則通りとし、権利行使後は解消金債権が具体的に発生していると考えれば、支払日は到来しているため、権利行使後の相殺・差押えは可能</p> <p>⇒ 相殺・差押禁止の措置の要否・範囲は政策的に判断</p>	<p>判決又は審判の確定まで具体的な債権が発生しないため、判決又は審判の確定時まで相殺・差押えはできない</p> <p>⇒ 相殺・差押禁止の措置の要否・範囲は政策的に判断</p>
	<p>「論点1」形成権構成につき、相殺・差押えが可能となる時点について、「■ 債権発生の時点等」において、「判決又は審判の確定により金額が判明するまで労働契約解消金の支払による効果が発生しないことや、判決又は審判の確定日に支払日が到来すると規定することが考えられる」としていることとの関係で、権利行使後からの相殺・差押えを可能と考えてよいか。</p> <p>※支払日を判決又は審判の確定時とした場合には、判決又は審判の確定時まで、少なくとも労働者からの相殺は不可能となる。</p>	
	<p>※仮に、金銭救済請求権を行使した時点から労働契約解消金債権の相殺・差押えが可能であり、かつ、金銭救済請求権の意思表示の撤回が可能であるとする場合、仮に労働契約解消金債権の相殺・差押えがなされた後であっても、なお金銭救</p>	

	<p>済請求権の意思表示の撤回は可能であるとするかが問題となる。</p>	
<p>■ 権利行使期間</p>	<p>解雇があったとき（客観点起算点）から少なくとも2年程度の期間が必要であり、具体的な期間は政策的に判断</p>	
<p>■ 権利の消滅等</p>	<p>形成権の性質上、金銭救済請求権の権利行使後は具体的な労働契約解消金債権が発生しており、その後の事情により同債権は消滅しないのが原則</p> <p>⇒ 労働契約を終了させるという性質を有する特殊な金銭債権であり、権利行使後に別事由（死亡、使用者による二次的解雇等）により労働契約が終了した場合には消滅することが考えられる</p> <p>⇒ 辞職については、労働者の意思で契約を終了させる場合として、労働者の選択により金銭の支払を受けて労働契約を終了させる本制度による労働契約の終了と同列に論じることが許容されることが考えられることから、政策的見地から、辞職は例外として、債権が消滅しないと規定することは可能</p> <p>※ 定年について、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づく高年齢者雇用確保措置として設けている継続雇用制度に照らし、労働者の地位が定年後も継続する蓋然性等が高い場合には、他の消滅事由と異なる取扱いも考え得る</p>	<p>形成訴訟の基準時(口頭弁論終結時)までの間に、別の事由(死亡、使用者による二次的解雇等)によって労働契約が終了した場合には、労働契約解消金の支払を認める判決をし得ないのが原則</p> <p>⇒ 辞職については、労働者の意思で契約を終了させる場合として、労働者の選択により金銭の支払を受けて労働契約を終了させる本制度による労働契約の終了と同列に論じることが許容されることが考えられることから、政策的見地から、辞職は例外として、労働契約解消金の支払を認める判決をし得ると規定することは可能</p> <p>※ 定年について、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づく高年齢者雇用確保措置として設けている継続雇用制度に照らし、労働者の地位が定年後も継続する蓋然性等が高い場合には、他の消滅事由と異なる取扱いも考え得る</p> <p>※ なお、以上と異なり、過去に無効な解雇があったことが形成原因であるとして、形成訴訟の基準時までの間に別の事由によって労働契約が終了しても、労働契約解消金の支払を認める判決をし得るとすることも可能</p>
<p>■ 解雇の意思表示の</p>	<p>使用者が解雇の意思表示を撤回する旨の意思表示をしたとしても、本制度は、解雇の意思表示が無効であること（労働契約が存</p>	

撤回	<p>続していること) が前提となっているため、そうした法律関係に影響を与えることはないと考えられる。</p> <p>⇒ 無効な解雇を撤回するという使用者の意思表示をもって、労働契約解消金の支払請求を妨げる事由とするかについては、別途問題になり得る。</p> <p>⇒ 紛争解決に向けた労働者の選択肢を増やすという観点からは、金銭救済請求権の行使や労働契約解消金に係る訴え提起等の前後を問わず、労働契約解消金の支払請求を妨げる事由とはならないとすることが考えられる。</p>
<h2>2. 労働契約解消金の性質等</h2>	
<p>■ 定義</p>	<p>以下の2案が考えられる</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 無効な解雇がなされた労働者の地位を解消する対価</li> <li>② 無効な解雇により生じた労働者の地位をめぐる紛争について労働契約の終了により解決する対価</li> </ol>
<p>■ 解消金の構成及び支払の効果</p>	<p>労働契約解消金の支払のみによって労働契約が終了するという構成&lt;パターン1&gt;と、バックペイの履行確保の観点から、労働契約解消金に加えてバックペイ(ただし、解消金請求と併合提起した場合に限る。)も支払ったときに労働契約が終了するという構成&lt;パターン2、3&gt;が考えられる(《資料2》参照)</p> <p>※ 前提として、解消金債権とバックペイ債権、不法行為の損害賠償債権は別の債権と位置づける</p> <p>※ 形成権構成の場合には、実体法上に労働契約の新たな終了事由を規定。形成判決構成の場合には、法律関係明確化のため判決主文により条件付契約終了効を生じさせる構成とすることも考えられる</p>
<p>■ 補償の内容と考え方</p>	<p>地位の対価として補償されるものとして以下の内容が考えられ、補償をすべき範囲を、当該労働者が補償を得る必要性や、紛争に寄与した程度により決定することが考えられる(《資料3》参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 契約終了後の将来得べかりし賃金等の財産的価値についての金銭的補償</li> <li>・ 当該職場でのキャリアや人間関係等の現在の地位に在ること自体の非財産的価値についての金銭的補償</li> </ul>
<p>■ 考慮要素</p>	<p>解消金の定義や補償すべき範囲の考え方により、以下の考慮要素が考えられる(《資料3》参照)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 現在の地位の価値に関連する要素 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現在の地位の価値を反映した要素として「給与額」、「勤続年数」</li> <li>・ 地位継続の可能性を反映した要素として「年齢(将来の就労可能期間)」、「勤続年数」</li> </ul> </li> <li>② 補償を得る必要性に関連する要素 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「合理的な再就職期間」</li> </ul> </li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・再就職の困難性を反映した要素として「年齢」</li> </ul> <p>③ 紛争に寄与した程度に関連する要素</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「解雇に係る労働者の事情」、「解雇の不当性」</li> </ul> <p>※合理的な再就職期間等の個別評価が困難な要素を考慮要素とする場合には、政策的な議論を踏まえて可能な限り定型的な要素とする必要がある。</p> <p>※何を考慮要素とするか、どの程度定型的な要素とするかなどについては、原則 3 回以内の期日で終結するとされている労働審判での円滑な運用が可能かという点にも関わるものと考えられる。</p>	
<p>■ 算定方法</p>	<p>補償すべき範囲や考慮要素により、客観的な要素で定型的に算定する方法から、評価的な要素で個別的に算定する方法まであり得るが、予見可能性の観点からは、評価的な要素を加味するとしても、一定の算定式によった上で評価的な要素は調整要素として用いることが適当である（《資料 3》参照）</p>	
<p>■ 上限・下限</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者保護及び予見可能性を図る観点から、上下限を設けることが適当。仮に算定式を設定するのであれば、例えば各係数に上下限を設定することにより、解消金としての上下限を設定することなどが考えられる</li> <li>・仮に解雇に係る労働者側の事情に応じた減額を行うのであれば、当該減額についての限度幅を設ける必要</li> </ul>	
<p>■ 労使合意による事前の別段の定め</p>	<p>別段の定めを認めるかは政策的判断によるが、仮に認める場合には、法令等による労働契約解消金の水準を上回るもののみ認め、その判別が容易なものとする必要（例えば、算定式自体について別段の定めを認めることは困難）</p>	
<p>■ 労働契約解消金の算定の基礎となる事情の基準となるべき時点</p>	<p>労働契約解消金の算定の基礎となる事情の基準となるべき時点としては、</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①無効な解雇の意思表示の時点</li> <li>②金銭救済請求権の行使の時点</li> <li>③口頭弁論終結の時点</li> </ol> <p>が考え得るが、どの時点が適当かについては、労働契約解消金の性質や算定方法等の考え方を踏まえつつ、政策的観点も加味した上で、判断されるべきものであると考えられる。</p> <p>⇒ 必ずしもすべての要素につき一つの時点で割り切る必要はなく、たとえば、解雇時点の事情を基本としつつも、個々の考慮要素</p>	<p>労働契約解消金の算定の基礎となる事情の基準となるべき時点としては、</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①無効な解雇の意思表示の時点</li> <li>②口頭弁論終結の時点</li> </ol> <p>が考え得るが、どの時点が適当かについては、労働契約解消金の性質や算定方法等の考え方を踏まえつつ、政策的観点も加味した上で、判断されるべきものであると考えられる。</p> <p>⇒ 必ずしもすべての要素につき一つの時点で割り切る必要はなく、たとえば、解雇時点の事情を基本としつつも、個々の考慮要素の趣旨等に鑑みて、その後の事情の変化を考慮する余地を残し</p>

の趣旨等に鑑みて、その後の事情の変化を考慮する余地を残しておくといったことも考え得る。

### 3. 地位確認請求、バックペイ請求、不法行為の損害賠償請求等との関係

■ 地位確認請求との関係	・訴訟物が異なるため併合提起は可能である ・当初職場復帰を希望して地位確認請求訴訟を提起した場合に、裁判の途中で、労働契約解消金請求を追加又は訴えの変更することは、請求の基礎に変更がないものと考えられるため一般的には可能
■ バックペイの発生期間	労働契約解消金の支払によって労働契約が終了するという効果に鑑みると、バックペイは解雇から労働契約解消金の支払時までと解することが原則(ただし、裁判の途中で再就職した場合など、個別の事案に応じて就労の意思の有無が判断される)
■ 1回の訴訟で認められるバックペイ	現行の地位確認請求訴訟における、解雇から判決確定時までとの運用を変更する特段の規定を設ける必要はない
■ 不法行為の損害賠償請求との関係	損害賠償請求における損害のうち、財産的損害についてはバックペイ及び解消金でほぼ回復されているものと考えられる。精神的損害についても、財産的損害の補てんによって原則として慰謝され得るものであり、それで足りない特段の事情がある場合に限り、別途損害賠償請求が認められる余地がある
■ 他の訴訟との関係	上記のとおり地位確認、バックペイ請求、不法行為の損害賠償請求とは別の訴訟物と考えるため、併合提起は可能であり、一回的解決の観点からは併合提起が望ましい
■ 退職手当との関係	退職手当の性質は一意に定まるものではないため、解消金との調整は実務的にも混乱が生じるおそれ。そうした点も踏まえ、政策的に判断が必要

### 4. 本制度の対象となる解雇等の捉え方（《資料6》参照）

《論点2》本制度の対象となる解雇等の捉え方に関し、《資料6》記載の各論点についてどのように考えるべきか。

### 5. その他

裁判外での和解等の合意によって自主的な解決が行われる際は、労働契約解消金と異なる水準の個別合意も可能となるが、無効な解雇について労働者の申立てにより金銭解決を図り得るという本制度の趣旨を踏まえ、必要に応じて本制度を参照してもらうことができるよう、本制度の仕組みについて周知することが適当。