

40 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検討——厚労省検討会

厚生労働省の「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」（座長：荒木尚志 東京大学大学院法学政治学研究科教授）は5月31日、「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」などを盛り込んだ報告書を取りまとめた。

2013年以降、産業競争力会議や規制改革会議では、個別労働関係紛争解決システム（以下「労働紛争解決システム」と略す）の予見性の向上という観点から、労働紛争解決システムの在り方について議論が行われてきた。その結果、「日本再興戦略」改訂2015（平成27年6月30日閣議決定）及び規制改革実施計画（平成27年6月30日閣議決定）が取りまとめられ、労働紛争解決システムの構築に向けて検討を進めることとされた。

厚生労働省では、この閣議決定を受けて、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する労働紛争解決システムを構築するため、2015年10月に検討会を設置。検討会では、「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」と「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」について、20回（約1年半）にわたり精力的に検討を重ねてきた。

同省は、報告書を踏まえ、透明かつ公正な労働紛争解決システムについて、労働政策審議会における検討を進め、

所要の措置を講じる、としている。

現行の労働紛争解決システムの改善

報告は、現行の個別労働関係紛争解決システムについて評価・課題を示したうえで、改善の方向性を示した。

①行政による個別労働関係紛争解決

都道府県労働局

文書による助言の積極的活用

現状では、都道府県労働局の助言・指導は、そのほとんどが口頭による助言となっている。報告は改善策として、あっせんより簡易・迅速な制度としてさらに有効に機能するよう、紛争の内容ごとに、当事者に確認すべき事項、参考となる裁判例や助言例等を整理し、助言の際に活用するとともに、職員・相談員の研修の充実を図るなど、事案に応じた適切な助言を担保するための方策を講じることが適当である、とした。

また、迅速性に留意しつつ、紛争当事者間のいずれかに何らかの問題があると認められる場合等に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示す「指導」を活用するとともに、紛争当事者間の話し合いを促進することが適当と認められる場合等に行う「助言」についても、口頭だけでなく、文書による助言も積極的に活用することが適当、とした。

あっせん参加率の改善検討を

現状では、都道府県労働局における紛争調整委員会によるあっせんについては、被申請者にあっせんの参加義務はなく、あっせん参加率は約6割に留まっている。また、申請者・被申請者双方から事情を聴取し、把握された一定の事実関係に照らして法的な問題点を指摘することはあるものの、事実認定までは行わず、両者の主張の幅寄せを試みるという現状にある。

こうした現状を改善するためには、あっせんの参加の任意性を見直し、参加を確保する措置を講ずることや一定程度の事実認定を行った上で主体的に解決案を示すような仕組みとすること等が考えられるが、一方で、短期に合意に至る可能性が下がるなど、あっせんの利点である迅速性が失われる可能性もある。報告は、法的措置の要否も含めた具体的な改善策について、さらに検討することが必要である、とした。

なお、報告では、法的措置の要否にかかわらず、現在も行われている被申請人に対するあっせんの参加勧奨について、あっせんに参加するメリット等を含め引き続き丁寧な説明を行うこととするとともに、あっせんの参加率向上のための取組について検討することが適当、としている。これについては、被申請人あてのあっせん開始通知書について、参加が強制されない点を強調する記載ぶりを見直すことが適当であ

るという意見があった一方で、制度創設時に労働局から参加が強制されるのではないかという懸念があったことから現在のような記載ぶりにしているものであり、これの見直しは慎重に検討すべきとの意見もあった。

労働相談のスキル向上・平準化を

また、合意率の向上に向けて、事務局による事前の事情聴取や争点整理の充実、あっせん委員におけるあっせんスキルの平準化のための解決事例の情報共有等を行うことなども適当とした。

都道府県労働局において個別労働関係紛争解決業務に携わる職員や総合労働相談員について、外部講師の招聘や他機関との合同実施等により効果的な研修を実施すること等により、労働相談のスキルの向上・平準化を図ることも適当、としている。

解決金額の水準のデータ公表を

金銭的・時間的予見可能性を高めるための方策については、都道府県労働局長の助言・指導は1カ月以内、都道府県労働局における紛争調整委員会によるあっせんは2カ月以内にほとんどの事案が処理されているが、このことが必ずしも国民に対してわかりやすく示されているわけではないことから、処理期間の目安について外部に公表していくことが適当、とした。

また、あっせんで雇用終了事案が合意に至るケースのほとんどは金銭の支払により解決されているが、どの程度の金額で解決が図られているのかといった情報は国民にわかりやすく提供されているわけではないことも指摘。このため、雇用終了を含む事案ごとの特性に応じた解決金額の水準のデータを収集・整理し、外部に公表していくことが適当、とした。

都道府県労働委員会

労働委員会の認知度向上を

都道府県労働委員会のあっせんについては、都道府県ごとに件数が相当異なり、取扱件数が必ずしも多くないところもある。報告は、都道府県労働委員会のあっせんを活性化するため、セミナーの開催、出張労働相談の実施、都道府県労働局と連携した周知の促進等、一層の周知広報を実施すること等により、認知度の向上を図ることが考えられる、とした。

都道府県労働委員会の特徴を活かした紛争解決の促進を図るため、都道府県労働委員会のあっせんによる解決事例を各地域において他の紛争解決機関と共有することも考えられる、としている。また、都道府県労働委員会の委員・職員向けの個別労働関係紛争の研修を充実するほか、労働局との意見交換等を行い、職員等のスキルアップを図ることも考えられる、とした。

あっせんの解決金額の集計・公表を

金銭的・時間的予見可能性を高めるための方策については、都道府県労働委員会のあっせんの処理期間等については、国民にわかりやすく提供されているわけではないことから、各地域において作成されている都道府県労働委員会の制度を紹介するパンフレット等において、処理期間等の目安等を周知していくことが考えられる、とした。

また、都道府県労働委員会のあっせん事案のうち雇用終了を含む事案についても、どの程度の金額で解決が図られているのかといった情報は国民にわかりやすく提供されているわけではないことも指摘。このため、可能な範囲で都道府県労働委員会のあっせんの解

決金額の状況についての情報の集積を図り、集計・公表していくことも考えられる、としている。

②司法による個別労働関係紛争解決

労働審判制

報告では、労働審判手続をより使いやすいものにする工夫、労働審判員の専門性の確保等について検討がなされた。

現行では、労働審判員は、労使の各団体から労働関係に関する専門的な知識経験を有する者として推薦を受けた者で原則として68歳未満の者のなかから最高裁判所が任命することとし、例外として、労働審判員として卓越した能力と適性を有し、特に必要である場合には、68歳以上の者であっても任命できることとされている。

報告では、労働審判員について、定年後に再雇用される事案も多く、68歳以上の者であっても知識経験が比較的新しい者はいると考えられ、さらに継続雇用が終了した65歳以降に労働審判員に就任する者も相当数いることを指摘。専門性の確保の観点から、年齢のみで制限せずに能力・適性のある者が登用されるような運用とすることが適当であると考え、とした。

また、労働審判員の研修についても、労働審判員からのニーズも非常に高いことから、全国統一的な研修、労働審判員の経験交流等、より充実させる方向で検討を深めることが適当であると考え、としている。

解決金のデータ収集方法の検討を

現状では、労働審判事件の多くは金銭の支払により解決されている。しかし、どの程度の金額で解決が図られる

かは、個別事件ごとの当事者の意向及び労働審判委員会の判断によるものであり、国民にとって必ずしも予見することが容易でない面がある。

労働審判制の金銭的・時間的予見可能性を高める方策について、報告は、国民の予見可能性を高めるという観点から、労働審判制度が非公開という事情等の観点も踏まえた上で、労働審判における解決金等のデータが国民にとって分かりやすく提示されるための、利用者に対する調査を含めたデータの収集方法等について検討することが適当であると考え、とした。

また、労働審判法上、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こととされていることから、実際、約97%が3回以内の期日で終了していることも指摘。審理期間についても、3カ月以内に7割以上の事件が、6カ月以内にほぼ全ての事件が終了している。

報告は、こうした事情は、既に公表されているものの、個別労働紛争解決制度関係機関で情報共有するとともに、都道府県労働局で相談対応時等に活用するリーフレット等に掲載する等により、さらに国民にとってわかりやすく情報提供されるよう努めることが適当、とした。

③個別労働関係紛争解決システム間の連携

報告は、都道府県労働局における情報提供や相談対応の改善についても指摘。相談時に、紛争事案の内容や当事者が求める解決方法などに応じて、労働局の助言・指導、あっせん制度以外にどのような制度が活用可能かについての情報提供を行うよう窓口での対応を統一するとともに、窓口で相談者に

手交する、より簡潔なリーフレットの作成、ホームページへの個別労働紛争解決制度の一覧の掲載等により、情報提供の方法をよりわかりやすく改善することが適当、とした。

その際、各制度ごとに、費用の要否、争点が単純な場合がなじむ複雑な場合がなじむか、証拠書類の要否、代理人選任の要否、調整的解決か判定的解決かといった手続の特徴や、処理期間や解決金額等の運用実態の情報を整理し、紛争事案の内容や当事者の求める解決方法等に応じて各制度の選択が行いやすくなるよう情報提供していくことが適当、とした。

また、現行では、あっせんの打ち切り時には、他の個別労働紛争解決制度の一覧をまとめたパンフレット等を打ち切り通知書に同封しているが、あっせん合意しなかった際に、その場で事案の内容や当事者の意向を踏まえて他の制度の説明を行うことなど、更に効果的な情報提供の方法を検討することが適当、などとした。

解雇無効時における金銭救済制度

解雇無効時における金銭救済制度の検討

解雇をめぐる紛争については、次のような実態がある。

- ・解雇が裁判によって無効となった場合であっても、職場復帰せず、退職する労働者が一定数存在すること。
- ・行政によるあっせんや労働審判制度、民事訴訟上の和解においては、解雇をめぐる個別労働関係紛争の多くが金銭で解決されているという実態があること。

- ・解雇無効の地位確認訴訟に代えて、解雇を不法行為とする損害賠償訴訟に訴え、それが裁判で認められる例も出てきていること。ただし、解雇効力の判断と不法行為該当性の判断との関係や損害の認定方法など、理論的に未整理な点があり、救済手段として確立されているとは言い難いこと。

検討会では、「日本再興戦略」改訂2015等で掲げられている解雇無効時における金銭救済制度について議論がなされたが、制度導入に賛成の立場と反対の立場の両方の意見があり、制度の在り方を検討するにあたって必要となる個別の検討事項について議論を深めた上で、制度の在り方とその必要性について検討を行っている。報告では、その議論の結果が盛り込まれた。

解雇無効時における金銭救済制度の在り方

基本的な枠組みの全体像

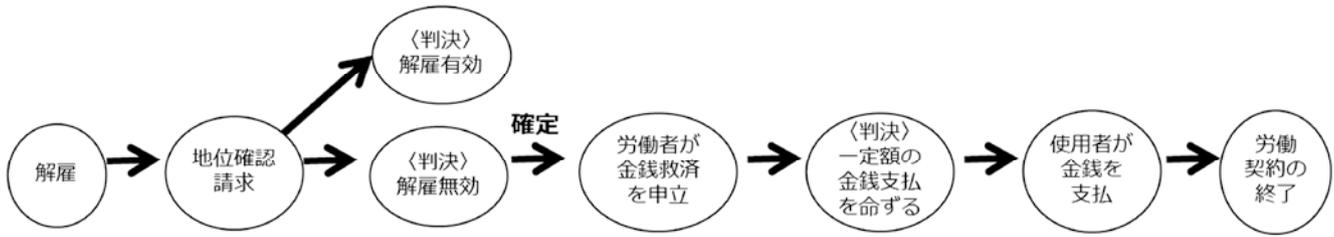
解雇無効時における金銭救済制度については、金銭救済を求める主体によって、労働者による申立（労働者申立）の仕組みと、使用者による申立（使用者申立）の仕組みが考えられる。報告では、その基本的な枠組みを検討するに当たって、

- ・解雇された労働者の保護を図る観点から、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方向とすることについて、どう考えるか
- ・例えば、職場復帰を希望する者は従前どおり労働契約法第16条による地位確認請求ができることとしつつ、職場復帰を希望しない者が利用できる新たな仕組みとすることについて、どう考えるか

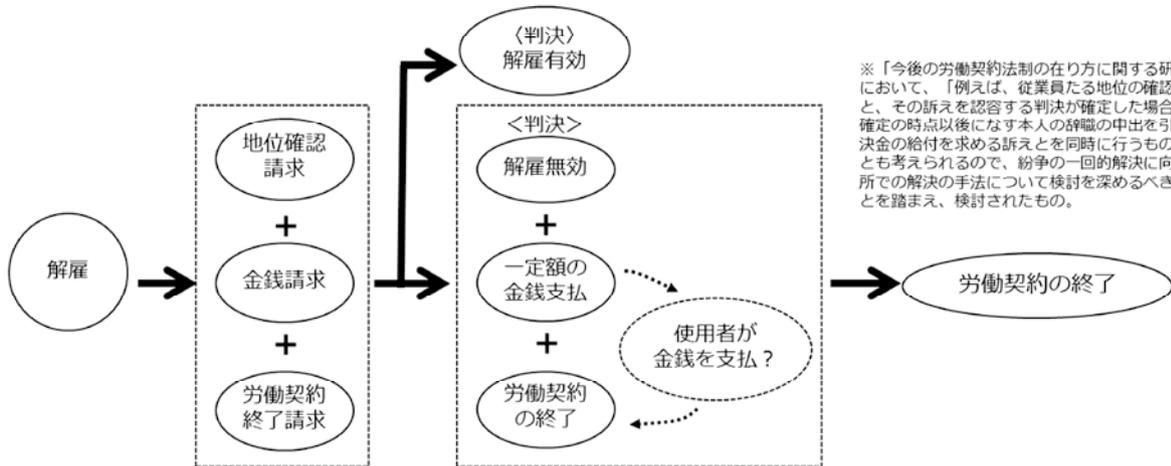
図 1

《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 (平成15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 (平成17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。

・紛争の迅速な解決、制度のわかりやすさや利用者の負担、予見可能性等を考慮すると、一回的解決 (裁判上の争いになった場合に基本的に1回の裁判で解決する仕組み) が可能となる仕組みとすることが考えられるがどうか
——という観点から検討がなされた。

労働者申立制度

報告では、労働者申立制度の基本的な枠組みについて、次の三つの例について検討がなされている。

- (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
- (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

(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

例 1 (図 1) について

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。しかし、この手法は、過去に検討された際に、次の点が指摘されていた。

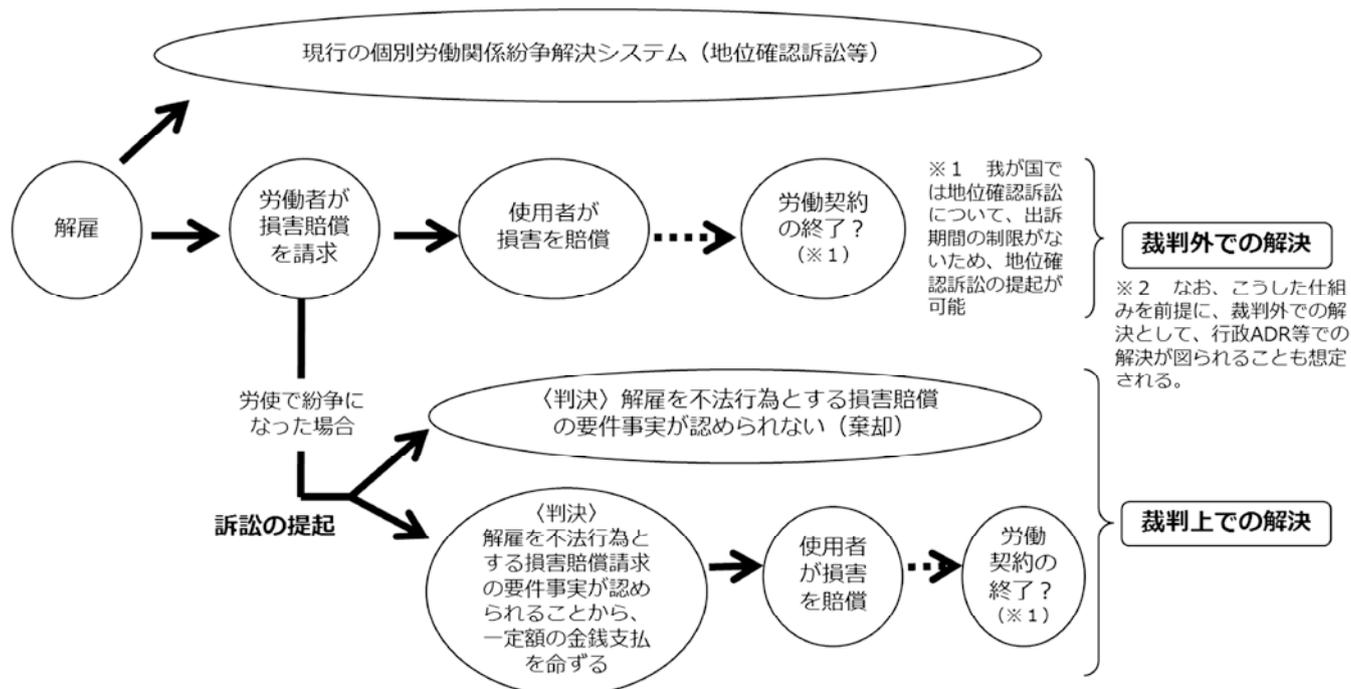
- 労働契約の解除という法律関係の変動についての要件 (形成原因) は「使用者による金銭の支払」となるが、一回の裁判手続で給付の判決も同時

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
- また、検討会においても、次の意見が出されている。
- 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

図2

《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



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

これらの意見等から、報告は、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、としている。

例2（図2）について

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については、次の意見が出された。

- 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なか

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

報告は、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、としている。

例3（図3）について

一方、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、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。

報告では、例3について、(1)対象

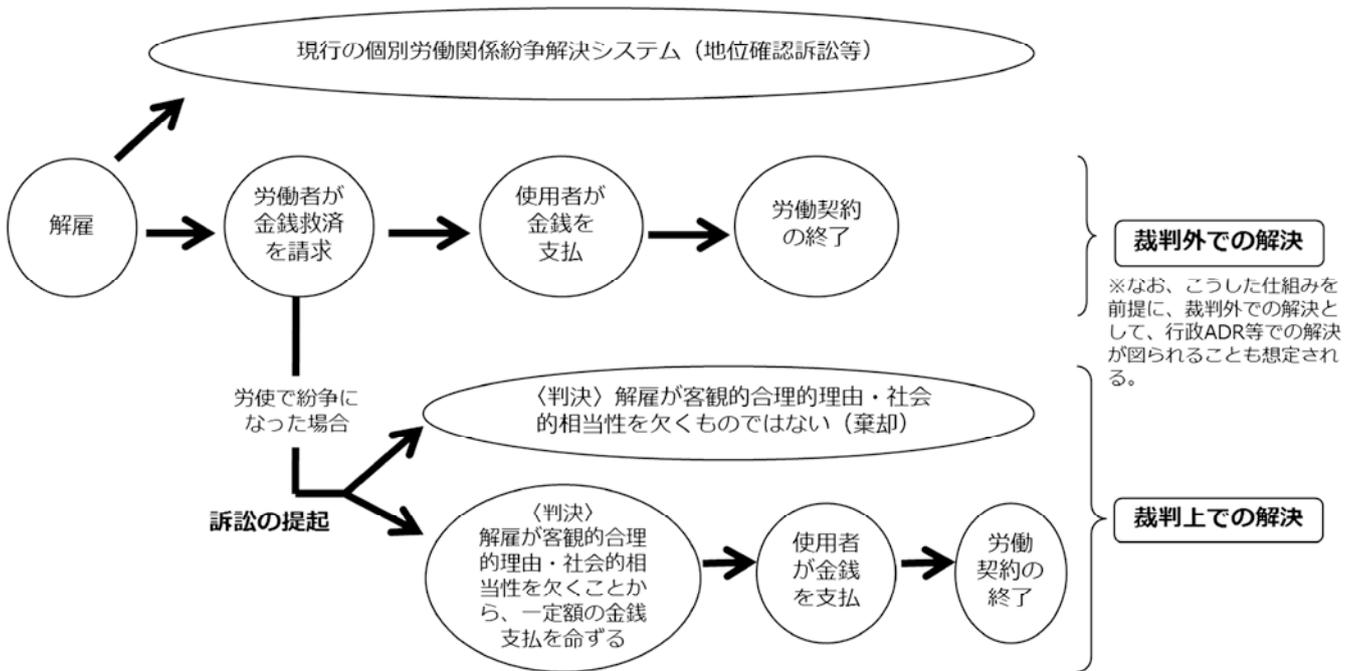
となる解雇、(2)労働者が金銭の支払を請求する権利、(3)使用者による金銭の支払及び労働契約の終了、(4)労働契約解消金請求訴訟と他の訴訟との関係、(5)金銭的予見可能性を高める方策、(6)時間的予見可能性を高める方策、(7)他の労働紛争解決システムへの影響——などの論点を提示し、検討を加えている。

(1) 対象となる解雇

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）についても、一定の場合には、無期労働契約に係る解雇と同様の要件によって雇止めの適否が判断されるものであることから、例3の仕組みによる金銭救済制度の対象とすることが考えられる、とした。ただし、対象とするに当たっては、権利の発生

図3

《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



要件については労働契約法の規定を踏まえたものとするほか、金銭水準等についても有期労働契約という特性を踏まえたものとするのが考えられる、としている。

また、労働基準法等の法律で禁止されている解雇についても、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、労働者が法令違反の解雇をした使用者の下で働き続けたくない場合もあることから、これを対象とした場合であっても労働者保護に欠けることはなく、むしろ労働者の選択肢を増やす観点からは対象とすることが考えられる、とした。

これに加えて、労働契約法第17条において必要とされるやむを得ない事由を欠く有期労働契約の期間途中の解雇についても、労働基準法等の法律で禁止されている解雇と同様の理由から対象とすることが考えられる、とした。なお、これらの点については、次の意

見もみられた。

- 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

(2) 労働者が金銭の支払を請求する権利

a 権利の発生要件

報告は、労働者が金銭の支払を請求する権利の発生要件について示した。労働者が金銭（それが支払われることによって労働契約が終了する効果を伴うもの。以下「労働契約解消金」（仮称）という）の支払を請求できる権利（以下「金銭救済請求権」という）の発生要件については、例えば、①解雇がなされていること、②当該解雇が客観的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）^{注1)}、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——といったことが考えられる、とした。

46 **b 権利の法的性質**

報告は、金銭救済請求権の法的性質について、労働契約解消金の支払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）^(注2)が考えられるほか、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）^(注3)も考えられる^(注4)、とした。

これについては、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こ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。

しかし、これに対しては、取り下げができる仕組みとした場合、

- 「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、とした。

労働契約解消金の支払請求後の取り下げができない仕組み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、どのような対応が望ましいか、引き続き、議論を深めることが考えられる、としている。

(3) 使用者による金銭の支払及び労働契約の終了

a 金銭の性質

労働契約解消金の構成

報告は、労働契約解消金の構成について、次のようにまとめた。

労働契約解消金については、①職場復帰せずに労働契約を終了する代わりに受け取る「解消対応部分」（＋その他慰謝料的な「損害賠償的部分」）及び②「バックペイ分」（解雇が無効な場合に民法第536条第2項の規定に基づき発生する未払い賃金債権に相当するもの）という要素が考えられる。

労働契約解消金は、このうち、解消対応部分（＋損害賠償的部分）が基本となるものと考えられる。

報告は、バックペイ分について、次の二つの構成の仕方が考えられる、としている。

- A 労働契約解消金には含めず、これまでと同様に民法第536条第2項に基づき発生する未払い賃金債権として位置付ける
- B 労働契約解消金に含める

Aについてはバックペイ分が含まれず、別途未払賃金が請求されるため、労働契約解消金に係る判決確定後に訴訟が蒸し返され紛争が長期化する可能性がある。Bであってもバックペイ分のうち「相当額」が含まれるに留まる、又は「全額」を含めて上限を設定する場合には、別途、残余のバックペイに係る請求が行われる可能性がある。いずれも紛争の迅速な解決の観点からは問題があることから、Bのうちバックペイ分を全額含める構成とすることが適当との意見もあった。

これとは別に、欧州諸国においては、バックペイを考慮せずに解決金額を算定している国もあり、裁判の長期化や申立の遅れ等によりバックペイ額が膨らむ可能性があることも考慮すると、予見可能性の観点からも、解雇時に労働契約が終了することと整理した上で、労働契約解消金は解消対応部分（＋損害賠償的部分）のみによって構成されることとし、バックペイを考えるべき事案であれば考慮要素として勘案すべきといった意見もあった。

報告は、こうした意見を踏まえ、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、どのような整理とすることが適当か、引き続き、議論を深めることが考えられる、としている。

バックペイの発生期間

バックペイについては、使用者によ

[注]

- 1 報告は、注記において、「労働契約法第16条の要件に加えて、禁止解雇を対象とする場合については、例えば「労働基準法等の法律によって禁止されている解雇と認められること」という要件も含むよう設定することが考えられる」としている。
- 2 形成権とは、権利者の一方的な意思表示によって、法律関係の変動を生じさせることができる権利。法律に別段の定めがない限り、通常の形成権については、一方的に撤回することはできないと考えられている。
- 3 請求権とは、特定の相手方に対して一定の行為を請求することができる権利。
- 4 一度提起した訴えを取りやめることを民事訴訟上「取り下げ」というが、ここでは、労働者が労働契約解消金を請求した後、何らかの理由で翻意した場合等にその請求を取りやめることをいう。

る解雇が解雇権濫用等により無効である場合、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に係る未払い賃金債権が発生することとなるが、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いと認められるには、労働者が就労の意思を有していることが必要と考えられる。

例3の仕組みによる金銭救済制度において、この就労の意思が認められ、バックペイが発生する期間をどのように考えるかについては、報告は次の複数の考え方がありうるとした。

- ・労働契約解消金の支払時点まで労働者は就労の意思を有しており、解雇時点から労働契約解消金の支払によって労働契約が終了するまでの間バックペイが発生するとする考え方
- ・金銭救済請求権を行使した後は基本的には就労の意思が失われており、解雇時点から労働契約解消金の支払を請求するまでの間バックペイが発生するとする考え方

これらの考え方を踏まえ、報告では、バックペイは、民法第536条第2項に基づき支払われるものであることを基本としつつ、例3の仕組みによる金銭救済制度における労働契約解消金の中にバックペイをどのように位置付けるか、労働契約の終了との関係等によってその発生期間が定まってくるものであることから、労働契約解消金の性質等を踏まえ、引き続き、議論を深めることが考えられる、とした。

b 労働契約の終了

報告は、労働契約解消金の支払により労働契約が終了する根拠は、合意等による労働契約の終了とは異なり、実定法に新たな契約の終了事由が規定されることによるものと考えられる、と

指摘。

例3の仕組みによる金銭救済制度において解雇権濫用法理と同様の要件や、当該解雇が法律で禁止されていること等解雇等が無効となる要件を課するのであれば、労働契約解消金請求訴訟においてもそれらの要件該当性が問題となり、要件該当性が認められた場合には、客観的には解雇が無効である場合と同様の状況にあることが確認されるため、解雇後も労働契約が存続していると解される、とした。

このため、例3の仕組みによる金銭救済制度において、労働契約が終了する時点をもとにどのように考えるかについては、労働審判や和解においては、解雇時点に遡って契約が終了するとするのが一般的との意見もあったが、これに対しては、

- 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することが穏当
- 等の意見があった。

報告は、こうした意見を踏まえ、労働者保護を図るとともに、原職復帰に代えて使用者からの金銭の支払を求めるといった金銭救済制度の趣旨に鑑みれば、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、とした。

(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係する訴訟（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、労働契約解消金の性質にもよるが、訴訟物が異な

ると整理できる場合には、二重起訴には該当しない（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考えられる、とした。

(5) 金銭的予見可能性を高める方策

a 金銭的予見可能性を高める方策の在り方

労働契約解消金の予見可能性については、「解雇の事案は多様であり、現在の実務では個別事案に応じて金額が決められていることから一概にルール化することは難しい」などの意見があったが、これに対しては、「紛争当事者である労働者や使用者にわかりやすい形で金銭的予見可能性を高めるためにも何らかの枠が必要」とする意見や、「労働審判制度が事実上の金銭解決制度として有効に機能し始めていることは事実だが、金銭解決の水準に大きなばらつきがあること、どの程度の金銭解決になるかということが知られていないという意味で、当事者にとっては予見可能性が低いという問題点があり、その意味で、金銭水準について何らかの基準を作るべき透明、公正で迅速な解決が可能な仕組みとなるためには、ある程度予測可能なルールの形成が必要」などの意見があった。

また、金銭的予見可能性を高める手法については、「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」や「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」などの意見があった。

報告は、紛争の迅速な解決を図るとともに、裁判等における金銭の算定について予見可能性を高めることが重要であり、そのため、解消対応部分（＋その他慰謝料的な「損害賠償的部分」）については、上記の金銭の性質を踏まえ、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であると考えられる、とした。また、この点については、今後の議論において、事案は多様であり上限、下限等を含め金銭水準の基準を設定すべきではないとの意見や、上限設定は不当な解雇を誘発しかねないとの意見、本来考慮すべき要素を切り捨てることにつながり得るとの意見があったことを斟酌することが適当である、としている。

この場合、解消対応部分（＋その他慰謝料的な「損害賠償的部分」）の考慮要素としては、労働契約解消金の性質を踏まえ、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が考えられるが、その具体的な内容やどこまで考慮要素を明示化するか等については、引き続き、議論を深めることが考えられる、とした。

また、具体的な限度額については、次のような意見があった。

●現行の都道府県労働局におけるあっせん、労働審判及び民事訴訟における和解の解雇事案の金銭水準や、早期退職優遇制度及び希望退職制度における割増額の水準等を考慮して設定すべき

●下限の水準については、現行の労働紛争解決システムにおいて、解雇有効の可能性が高い場合であっても、1～3カ月という数字が出ていたので、今後議論する際の目安になるのではないか

●今回の金銭救済制度は、解雇無効の場合のことを考えているので、その金銭水準等を考える場合は、解雇有効と思われる場合での3カ月は遥かに超えるのではないか

●今回の金銭救済制度における労働契約解消金のうち解消対応部分は、解雇無効という労働者に帰責性がない状況で労働契約を解消することの代償であるから、早期退職優遇制度の割増額が参考となり、その平均値が15.7カ月分であることから、例えば下限を6カ月、上限を24カ月とするような考え方があり得る

●労働契約解消金が高額になり過ぎると、中小企業で支払が難しくなり、折角の制度が機能しなくなるおそれがあるため、中小企業の負担や雇用に係るコストにも十分配慮したものとすべき

●金銭補償額は、賃金の半年分から1年半分の範囲内とし、裁判になった場合は、裁判所が事案に応じて判断することとすべき

報告は、これらの意見については、その具体的な内容については、引き続き、議論を深めることが考えられる、としている。

一方、バックペイ分に限度額を設定するかについては、「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」とする意見や、「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が大きい」「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」などの意見があり、報告では、労働者保護の観点からも限度額を設定しないこととするとも考えられるが、引き続き、議論を深めることが考えられる、としている。

b 労使合意等の取扱い

報告は、法律等で考慮要素等を定めた場合でも、別途、労使合意等によって労働契約解消金の水準に関するルールが定められた場合の取扱いをどのように考えるかについて検討を加えた。これについては次のような意見が盛り込まれている。

●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。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なければ、そのような仕組みは難しい

報告は、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が、その場合、労使合意等の範囲をどう考えるか、法定の水準との関係をどう考えるかといった課題があるため、引き続き、議論を深めることが考えられる、としている。

(6) 時間的予見可能性を高める 方策

報告は、時間的予見可能性を高めるとともに、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考えられる、とした。

その具体的な期間については、「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」や、「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」との意見、「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）」等の意見があった。

報告は、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が適当か、引き続き、議論を深めることが考えられる、とした。

(7) 他の労働紛争解決システム への影響

報告では、金銭救済制度の制度設計の仕方によって、都道府県労働局のあっせんや労働審判制度など、既存の労働紛争解決システムに影響を与える可能性などについても検討されている。

これについて報告は、仮に金銭救済制度を創設する場合であっても、既存の紛争解決システムが引き続きその趣旨・目的に沿った形で有効に機能する

よう制度設計を検討するとともに、仮に金銭救済制度を創設した場合の他の労働紛争解決システムへの影響については、迅速な紛争の解決を図る観点からは、可能な限り、引き続き都道府県労働局におけるあっせんや労働審判制度が有効に機能するよう、金銭救済制度を前提とした都道府県労働局におけるあっせんのルール等を構築するなどの方策について、引き続き、議論を深めることが考えられる、としている。

使用者申立制度

報告は、使用者申立について、労働者申立の基本的な枠組みの検討を踏まえつつ、労使双方の予見可能性を高めるとともに、労働者保護を図るという観点から、どのような仕組みが考えられるかについても検討した。

報告では、使用者申立について、「労働者にも一定の問題がある場合など、労使双方の信頼関係が崩壊している状況下であれば、使用者申立を認める必要性と合理性がある」とする意見がある一方で、「解雇後に使用者に再度解雇を認めることとなり、使用者側に、二の矢を放つこととなるような解雇権を与えることとなる。このため、使用者申立制度については今回は断念すべき」などの意見もあった。

報告は、こうした意見を踏まえ、使用者申立制度については、現状では容易でない課題があり、今後の検討課題とすることが適当であると考えられる、としている。

解雇無効時における金銭救済 制度の必要性

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、報告は、「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」、とした。

なお、「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」と

(調査部)