

「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」報告書の内容と解雇の金銭解決制度の問題点

岸 朋弘

1 はじめに

2022年4月12日、2018年6月に厚生労働省内に設置された「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（以下「論点検討会」）が報告書をまとめた（以下「報告書」）。この報告書は、仮に解雇の金銭解決制度¹を導入することとした場合に法技術的に取り得る仕組みや検討の方向性等に係る選択肢を示すものであるとされている。

本稿では、報告書の内容について、主要な論点を紹介するとともに、現在の解雇の金銭解決制度の議論の問題点を指摘する。

なお、本稿で述べる意見は、筆者個人のものであり、筆者が所属する団体の意見ではないことをお断りしておく。

2 報告書の公表までの経緯

厚生労働省が解雇の金銭解決制度の検討を開始したのは2002年である。その前年に第一次小泉内閣が成立し、わが国の解雇規制の緩和に向けた議論が進められていた。すなわち、わが国では、少なくとも行政内部での解雇の金銭解決制度を巡る議論は、規制緩和の文脈で論じら

れてきた^{2,3}。後述のとおり、現在議論されている制度は、労働者の選択肢を増やすという名目であるが、もともと解雇の金銭解決制度は、規制緩和論の延長にあったことは押さえておくべきだろう。

解雇の金銭解決制度の検討は進められたが、2003年の労働基準法改正、及び2007年の労働契約法制定時にも法制化が試みられた解雇の金銭解決制度は、いずれも法制化されることなく頓挫した。その理由は様々なものがあると考えられるが、使用者側に申立権を認めていたことも大きな要因となったものと考えられる⁴。

その後、新自由主義政策を進めた安倍内閣のもとで、2015年6月30日閣議決定により、厚生労働省に「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」（以下「システム検討会」）が設置され、システム検討会は、2017年5月13日に報告書を公表した。同報告書では、解雇の金銭解決制度について、「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」とされ、解雇の金銭解決制度の検討を進めていくことが適当との見解がまとめられた。

2018年6月、厚生労働省内に論点検討会が設置された。論点検討会の参加者は、岩村正彦（東京大学大学院法学政治学研究科教授（当時））、垣内秀介（東京大学大学院法学政治学研究科教授）、鹿野菜穂子（慶應義塾大学大学院法務研究科教授）、神吉知郁子（東京大学大学院法学政治学研究科准教授）、小西康行（明治大学法学部教授）、中窪裕也（一橋大学大学院法学研究科特任教授）であり（なお、岩村正彦教授は2019年3月末で退任し、山川隆一東京大学大学院法学政治学研究科教授と交代した）、実務家は含まれていない。そして、論点検討会では、法学研究者により、法技術的な整理が粛々と進められ⁵、今年4月12日に公表されたのが今回の報告書である。

3 報告書の目的、基本的な考え方

(1) 報告書の目的

従前、解雇の金銭解決制度の導入について、労働者側は激しく反対し、使用者側も「実効性」のある制度でなければ反対との意見を述べていた。それを反映し、政府内においても、解雇の金銭解決制度の導入の必要性やその弊害が議論されてきた。しかし、論点検討会ではそれらの議論は脇に置かれ、法技術的な論点整理が進められた。この点について、報告書では、「本制度導入の是非については、労働政策審議会において、本制度が果たすと予想される役割やその影響などを含む政策的観点も踏まえて、労使関係者も含めた場で検討すべきもので

ある。その前提のもと、その点の検討に資するものとするため、本報告書では仮に制度を導入するとした場合に法技術的に取り得る仕組みや検討の方向性等に係る選択肢等を示すものである」と説明されている。

報告書は、解雇の金銭解決制度について良いとも悪いともいわず、そのような評価を離れてあくまで法技術的論点を整理するという位置づけになっている。しかし、筆者は、論点検討会は、実質的に解雇の金銭解決制度の導入に向けた議論を進めてきたと評価している。この点は後記5で述べる。

(2) 解雇をめぐる紛争の状況

報告書では、現在の解雇紛争の状況について、改善点があるかのように述べている。

簡潔に述べると次のとおりである。すなわち、現在は解雇が無効と判断されれば、一般的には労働者の職場復帰や民法536条2項に基づく解雇時以降の賃金（バックペイ）の支払が行われることとなる。しかしながら、実態としては、解雇が無効であると判断されたものの職場に復帰できない労働者が存在する。労使当事者の合意による和解等が成立した場合には解決金の支払による退職（合意解約）も行われているが、その金額にはばらつきがあり、必ずしも労使双方にとって金銭的予見可能性が高いものとはなっていない。また、労使で和解協議が難航する場合等には、最終的に合意が成立するまでの時間的予見可能性も欠くことになるという問題もある。加えて、労使が合意に至らない場合もあり、そのような場合には、職場復帰を望まない労働者の無効な解雇に関する紛争解決方法の選択肢は制約されることとなる、というものである。

しかし、これらの状況認識は、筆者には、必ずしも解雇の金銭解決制度の創設の必要性を基礎づけるものではないように思われる。例えば、解決金の金額については、多数の事件の積み重ねがあり、実務家の間では、「一応の」解決金相場は形成されているように思われる。また、紛争解決までの手続の迅速化は、実務家の間では課題とされ、様々な工夫が行われている。さらに、職場復帰を望まない労働者についても、交渉、訴訟又は労働審判等において、退職を前提とした解決がなされており、筆者の感覚として、職場に戻りたくないにもかかわらずとるべき手段がないが故にやむなく復職を選択しているという例はほとんどないと思われる。

このように、そもそも論として、解雇の金銭解決制度は不要との見解も考えられるにもかかわらず、報告書は、上記の実態認識のもと、それをあえて解雇の金銭解決制度で解決するとすればどのような制度設計をすべきかが強引に論じられているように思われる。

(3) 報告書の基本的な考え方

報告書では、仮に解雇の金銭解決制度を導入するとした場合の法技術的に取り得る仕組みや検討の方向性等に係る選択肢等について検討を行ったものであるとし、これらの検討全体を通して、次の3つの基本的な考え方を基礎としていとされている。

図表1

「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」報告書 概要	
I はじめに	
▶ 本報告書は、解雇無効時の金銭救済制度（以下「本制度」という。）について、仮に制度を導入するとした場合に法技術的に取り得る仕組みや検討の方向性等に係る選択肢等を示すもの。	
II 検討の前提となる事項	
1. 解雇をめぐる紛争の現状について 2. 紛争解決システム検討会における検討について 3. 諸外国における類似の制度について	
III 法技術的論点について（2頁以降で各論点における結論を簡潔に記載）	
<p>1. 形成権構成及び形成判決構成について</p> <p>▶ 本制度の資格について、「無効な解雇がなされた場合に、労働者の請求によって使用者が一定の金銭（以下「労働契約解消金」という。）を支払い、当該支払によって労働契約が終了する仕組み」を念頭に置き、2つの構成について検討。</p> <p>2. 権利の法的性質等</p> <p>(1) 対象となる解雇・雇止め</p> <p>▶ 無期労働契約における無効な解雇（禁止解雇を含む）と、有期労働契約における無効な契約期間中の解雇（禁止解雇を含む）及び労働契約法19条に該当する雇止めを対象とすることが考えられる。</p> <p>(2) 権利の発生要件等</p> <p>(3) 権利行使の方法</p> <p>▶ 権利行使の方法は訴えの提起及び労働審判の申立てに限ることが考えられる。</p> <p>(4) 債権発生の時点</p> <p>(5) 権利行使の意思表示の撤回等</p> <p>(6) 権利放棄</p> <p>(7) 相殺・差押えの禁止</p> <p>(8) 権利行使期間</p> <p>(9) 権利の消滅等</p> <p>(10) 解雇の意思表示の撤回</p>	<p>3. 労働契約解消金の性質等</p> <p>(1) 労働契約解消金の定義</p> <p>(2) 労働契約解消金の構成及び支払の効果</p> <p>4. 各請求との関係について</p> <p>▶ 労働契約解消金債権は、バックペイ、不法行為による損害賠償、退職手当の各債権とは別個のものと整理し得る。</p> <p>5. 労働契約解消金の算定方法等</p> <p>(1) 労働契約解消金の算定方法・考慮要素について</p> <p>▶ 考慮し得る要素として、給与額、勤続年数、年齢、合理的な再就職期間等が考えられる。</p> <p>(2) 労働契約解消金の上限・下限について</p> <p>(3) 労使合意による別段の定めについて</p> <p>(4) 労働契約解消金の算定の基礎となる事情の基準時点について</p> <p>6. 有期労働契約の場合の契約期間中の解雇・雇止め</p> <p>▶ 有期労働契約の場合に特に考慮すべき論点について整理。</p> <p>7. 本制度の対象となる解雇等の捉え方</p> <p>▶ 解雇の意思表示や労働契約法19条による更新が複数回された場合等について整理。</p> <p>8. その他</p>
IV おわりに	

<p>1. 形成権構成及び形成判決構成について</p> <p>本制度の骨格について、「無効な解雇がなされた場合に、労働者の請求によって使用者が労働契約解消金を支払い、当該支払によって労働契約が終了する仕組み」を念頭に置き、このような仕組みを制度的に構築する場合の選択肢として、以下の2つの構成（以下「両構成」という。※別紙参照。）について検討した。</p> <p>■形成権構成：要件を満たした場合に労働者に金銭救済を求め得る形成権（以下「金銭救済請求権」という。）が発生し、それを行行使した効果として、①労働者から使用者に対する労働契約解消に係る金銭債権（以下「労働契約解消金債権」という。）が発生するとともに、②使用者が当該労働契約解消金を支払った場合に労働契約が終了するとの条件付き労働契約終了効が発生するとの構成。</p> <p>■形成判決構成：労働者の請求を認容する判決が確定した場合、その効果として上記①、②の効果が発生するとの構成であり、要件を満たした場合に労働者に判決によるこのような法律関係の形成を求め得る権利が発生するとの構成。労働審判によって同様の効果を生じさせることも法技術上可能。以下、特段の記載がある場合を除き、両構成に共通するものである。</p>	
<p>2. 権利の法的性質等</p>	
<p>(1) 対象となる解雇・雇止め 無期労働契約における無効な解雇（禁止解雇を含む）と、有期労働契約における無効な契約期間中の解雇（禁止解雇を含む）及び労働契約法19条に該当する雇止めを対象とすることが考えられる。</p>	<p>(6) 権利放棄 権利放棄については、解雇の意思表示前は仮に双方の合意によるものであったとしても公序良俗に反し無効と考えられるが、解雇の意思表示後は労働者の自由意思に基づくものと評価できるのであれば認められるものと考えられる。</p>
<p>(2) 権利の発生要件等 ①当事者間に労働契約関係が存在すること、②使用者による解雇の意思表示がされたこと、③当該解雇が無効であること、と考えられる。なお、ここで検討は、主張立証責任についての現在の裁判実務を変更する趣旨のものではない。</p>	<p>(7) 相殺・差押えの禁止 労働契約解消金債権を相殺・差押禁止とするか否かについては、法技術的にはいずれの措置も可能であると考えられ、労働契約解消金の性質等も踏まえた検討を行った上で、その要否及び範囲について判断することが適当。</p>
<p>(3) 権利行使の方法 形成権構成の場合であっても、当面は、権利行使の方法は訴えの提起及び労働審判の申立てに限ることが考えられる。</p>	<p>(8) 権利行使期間 少なくとも2年程度は確保が必要であると考えられるが、具体的な期間については種々の選択肢があり得、政策的に判断すべき。</p>
<p>(4) 債権発生時の時点 労働契約解消金債権が発生する時点については、形成権構成の場合は形成権の行使時点、形成判決構成の場合は判決等の確定時点であるが、両構成ともに、判決等の確定時に弁済期が到来し、その前に支払がされてもその効果（労働契約終了効）は生じないことが考えられる。</p>	<p>(9) 権利の消滅等 訴え提起等の前に労働契約解消金の支払以外の事由により労働契約が終了した場合、本制度の適用は認められないと解される。訴え提起等の後の場合は、形成権構成の場合は発生していた労働契約解消金債権が消滅し、形成判決構成の場合は労働契約解消金の支払請求は認められないとすることが考えられるが、政策的判断としては、労働契約が終了した事由の性質の違いに着目し、取扱いを異ならせることもあり得る（例えば、辞職については、労働者の再就職を阻害しないよう、労働契約解消金債権の帰還に影響はないものとの措置を講じることが考えられる。）。)</p>
<p>(5) 権利行使の意思表示の撤回等 判決等の確定時まで、形成権構成における形成権行使の意思表示の撤回及び形成判決構成における訴え取り下げ等は可能であると考えられる。</p>	<p>(10) 解雇の意思表示の撤回 使用者が解雇の意思表示をした後に、解雇が無効であることを争わないとしてそれを撤回したとしても、労働契約解消金の支払請求を妨げる事由とはならないことが考えられる。</p>

<p>3. 労働契約解消金の性質等</p>	
<p>(1) 労働契約解消金の定義 ①無効な解雇がなされた労働者の地位を解消する対価、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、といったものが考えられること。定義をどのように定めるかは、その性質や考慮要素等の検討とも関連しており、本制度の機能等も考慮した上で政策的に判断すべき。</p>	<p>(2) 労働契約解消金の構成及び支払の効果 労働契約解消金債権は、バックペイ債権とは別個の債権であると整理することが考えられるが、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構成だけでなく、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の支払もなされたときに労働契約が終了するという構成も考えられ、いずれの構成にするかについては、政策的に判断すべき。</p>
<p>4. 各請求との関係について</p> <p>労働契約解消金は、バックペイ、不法行為による損害賠償、退職手当の各債権とは別個のものとして整理し得るため、それぞれの請求や地位確認請求と併合して訴え提起等を行うことができるほか、バックペイについては、解雇から労働契約解消金支払時まで発生すると解することが原則であり、1回の訴訟で認められる範囲については一般的にみられる判決確定時までの判断を変更する特段の規定を設ける必要はないと考えられる。</p>	
<p>5. 労働契約解消金の算定方法等</p>	
<p>(1) 労働契約解消金の算定方法・考慮要素について 算定方法については、予見可能性を高めるために一定の算定式を設けることを検討する必要がある一方で、個性性を反映するために個別事情を考慮することとも考えられる。 考慮要素については、定型的なものである給与額、勤続年数、年齢、ある程度定型的な算定をし得るものである合理的な再就職期間、評価的なものである解雇に係る労働者側の事情、解雇の不当性、といったものが考えられる。 算定方法や考慮要素の検討に当たっては、労働契約解消金の定義（上記3(1)）や、労働契約解消金によって補償すべきもの（契約終了後の将来得べかり賃金等の財産的価値のほか、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も含まれると考えることもできる。）は何かといった点と相互に関連させた上で、政策的に判断すべき。</p>	<p>(2) 労働契約解消金の上限・下限について 労働契約解消金の算定に当たっての上下限につき、法技術的には様々な設定方法が考えられるが、設定の有無及びその具体的な内容については、政策的に判断すべき。</p>
<p>(3) 労使合意による別段の定めについて 事前の集团的労使合意によって労働契約解消金の算定方法に企業独自の定めを置くことを認めるかについては、政策的に判断すべき。</p>	
<p>(4) 労働契約解消金の算定の基礎となる事情の基準時点について 法技術的には、①無効な解雇の意思表示の時点、②金銭救済請求権の行使の時点（形成権構成の場合のみ）、③口頭弁済終結の時点、が考えられるが、いずれの考慮要素についても③と整理することが考えられる。</p>	
<p>6. 有期労働契約の場合の契約期間中の解雇・雇止め</p> <p>権利の発生要件等は、有期労働契約期間中の解雇の場合には、①当事者間に労働契約関係が存在すること、②使用者による解雇の意思表示が契約期間の途中で行われたこと、③当該解雇が無効であること、雇止めの場合には、①当事者間に労働契約関係が存在すること、②当該労働契約につき、労契法19条1号又は2号のいずれかの要件を満たすこと、③当該労働者により契約期間中又は当該契約期間満了後遅滞なく更新の申込みの意思表示がされたこと、④使用者が契約更新を拒絶したこと（雇止め）、⑤当該更新拒絶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、がそれぞれ考えられる。なお、ここで検討は、主張立証責任についての現在の裁判実務を変更する趣旨のものではない。 その他、有期労働契約の場合に特に考慮すべき論点として、権利の消滅等（上記2(9)）の検討に関して再度期間が満了した場合等の取扱いや、労働契約解消金の算定方法等（上記5）の検討に関して残りの契約期間等を考慮要素とするかなどといったものがある。</p>	
<p>7. 本制度の対象となる解雇等の捉え方（略）</p>	<p>8. その他（略）</p>

(出所) 厚生労働省「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に係る検討会」報告書（2022年4月12日）「概要」1～3頁。

すなわち、①解雇された労働者の救済の実効性を高める観点から、労働者の選択肢を増やす方向（労働者申立制度）であり、解雇が無効と判断されることを前提に（いわゆる「事後型」）、労働者の選択により権利行使が可能となること、②本制度が導入された場合に有効に機能していくためには、制度を選択する労働者がどのようなメリットがあるかを理解した上で判断できるようにすることが不可欠であるため、労働者にとって紛争解決に向けた予見可能性が高まるようになること、③迅速な紛争解決の観点から、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こと）が可能となることの3点である。

この基本的な考え方に基づいて、個別論点が整理されることになる。以下、個別論点のうち、主要な論点のみ紹介する。なお、報告書で整理されている法技術的論点は図表1のとおりである。

4 個別論点について

(1) 形成権構成及び形成判決構成

解雇の金銭解決制度は、解雇が違法無効である場合であっても、金銭の支払によって労働契約を終了する制度であるから、実定法に新たな労働契約の終了事由が定められる必要がある。その場合の法的構成として、形成権構成と形成判決構成の2つが挙げられている。

ア 形成権構成

形成権とは、権利者の一方的な意思表示で法律関係の変動を生じさせる権利をいう。

報告書において、形成権構成とは、要件を満たした場合には労働者に金銭救済を求め得る地位を発生させる形成権（以下「金銭救済請求

権⁶）が発生し、労働者がそれを行行使した場合の実体法上の効果として、①労働者から使用者に対する労働契約解消に係る金銭債権（以下「労働契約解消金債権」）が発生するとともに、②使用者が当該労働契約解消金を支払った場合に労働契約が終了すると条件付き労働契約終了効が発生するとの構成であるとされる。

すなわち、労働者は、違法無効な解雇の場合には、「金銭救済請求権」と呼ばれる形成権を取得し、それを行行使することにより、労働契約解消金債権を取得し、かつ、条件付き労働契約終了効が発生するという権利変動が起こるという構成である。

イ 形成判決構成

形成判決とは、法律関係を変動させることを目的とした判決をいう。

報告書において、形成判決構成とは、労働者が労働契約解消金を求める訴訟を起こし、労働者の請求を認容する判決が確定した場合、その効果として、①労働者から使用者に対する労働契約解消金債権が発生するとともに、②使用者が当該労働契約解消金を支払った場合に労働契約が終了するという条件付き労働契約終了効が発生するとの構成とされる。そして、形成判決構成には、民事訴訟手続の「判決」だけではなく、労働審判も含めることも可能であると整理されている。

すなわち、形成判決構成では、労働者は、違法解雇について、労働契約解消金を求める訴訟等を起こし、裁判所による判決又は労働審判の効果として、労働者は労働契約解消金債権を取得し、かつ、条件付き労働契約終了効が発生する。そして労働者申立てに限るという観点からは、このような判決や労働審判を求める手続を開始できる権利は労働者側のみに与えられるこ

とになる。

(2) 対象となる解雇等

労働契約法 16 条で規制される解雇のほか、差別的解雇等の個別の法律により禁止された解雇（以下「禁止解雇」）も対象とするか否かが論点となっている。また、解雇だけではなく、雇止めも対象になるかが論点となっている。

前者については、労働者の選択肢を増やすという基本的な考えに従って、禁止解雇も対象とすることが考えられるとされている。法技術的にみると、労働者申立てに限る制度とする場合、禁止解雇を制度の対象から外したとしても、解雇の金銭解決制度を利用したい労働者は、禁止解雇にかかる個別の法律の主張をしないという戦術をとり、それに対して使用者が禁止解雇の主張をするとは考えにくいから、結局のところ、禁止解雇を対象から外す実益がないというものと考えられる。

後者については、雇止めの場合も労働者の置かれる立場は解雇と同様であるから、対象になるとされている。

(3) 権利の行使方法

権利行使の方法を裁判上の権利行使に限るか、あるいは裁判外の行使も可能にするかという論点がある。

形成判決構成は、判決が労働契約の終了の要件であるから、労働者の権利行使には裁判が必要であることは当然である。

他方、形成権構成の場合、理屈上は裁判上の権利行使を前提とする必要はない。しかし、報告書では、形成権構成であっても裁判上の権利行使に限る見解が述べられている。その理由と

して、①裁判外で行使したとしても、解雇の有効性や解決金の金額等に争いがあれば機能しないこと、②そのような自主的な合意ができる場合には、現行でも一定の金銭の支払による合意解約が行われており、新たに労働契約解消金に係る権利を創設する必要に乏しいこと、③労働者が金銭救済請求権を行使した後、解消金の金額について合意できない間に、使用者が解消金を一方的に支払った場合、労働契約が終了しているか否かが不明確となり、労働者の地位が不安定になること、④使用者から見れば、労働契約が終了すれば以後のバックペイが発生しないので、一方的に解消金を支払う行為が助長される懸念があることがあげられている。

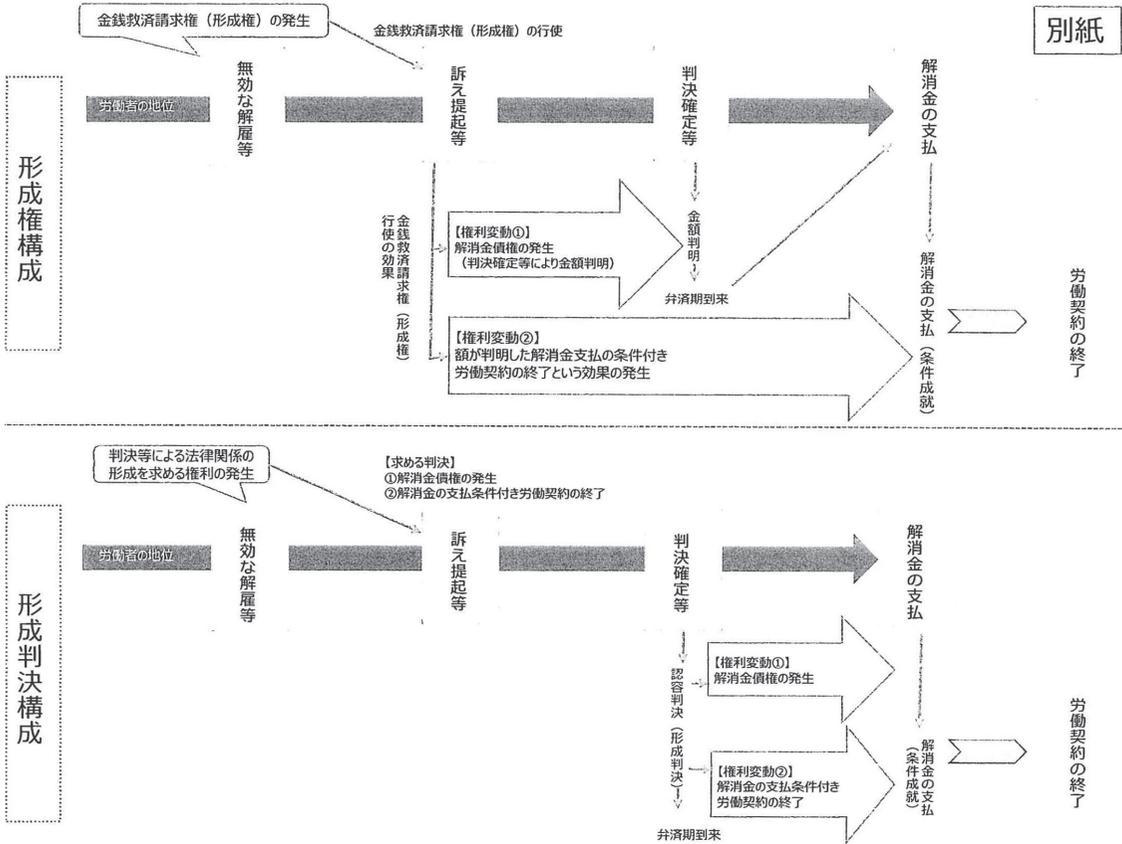
以上のように、報告書では、訴訟の提起又は労働審判の申立てが必要との見解がまとめられている。労働者から見れば、訴訟又は労働審判において、当該解雇が違法無効であることを主張立証しなければならないことになる。

なお、実際の流れを形成権構成と形成判決構成とで比較した整理したものが、図表 2 である。どの時点で各権利が発生し、法的効果が生じることになるか確認されたい。

(4) 労働契約解消金の法的性質

労働契約解消金の法的性質について、大きくわけて 2 つの考え方が紹介されている。1 つは、労働契約解消金は、「無効な解雇がなされた労働者の地位を解消する対価」とするものである。そしてこのように定義する場合であっても、「対価」の意味については、労働者の地位を純粹に金銭評価により算定すべきものであるとする考え方と、労働者の地位を純粹に金銭評価するだけでなく、合理的な再就職期間のような補償の必要性等の要素も含んで算定すべきと

図表 2



(出所) 図表1と同じ。「概要」4頁。

する考え方が紹介されている。

他方で、労働契約解消金は、「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」と定義する考え方もあるとされている。

上記のいずれの定義にするかによって、労働契約解消金の性質や算定方法に影響を与えることになるかとされている。

そして、労働契約解消金債権は、解雇期間中の賃金(バックペイ)債権、不法行為による損害賠償請求権とは別個の債権として独立して請求できるものとする考えられるとされている。労働契約解消金がバックペイとは別ものと考えれば、労働契約解消金さえ支払われ

ば、バックペイの未払いがあったとしても労働契約は終了するのが論理的な帰結のように思われるが、それでは紛争の一回的解決を十分に図ることができない。そこで、労働契約解消金に加えてバックペイの支払がなければ労働契約は終了しないとする構成や、労働契約解消金債権とバックペイの支払債権について併合提起を促す制度とすることが紹介されている。

(5) 労働契約解消金の算定方法等

ア 労働契約解消金の算定方法・考慮要素

報告書は、労働契約解消金の算定方法を検討するに当たり、予見可能性と個別性という2つの視点をあげている。

図表 3

労働契約解消金の内容・考慮要素等についての整理

参考資料10

	A-①	A-②	B
定義	無効な解雇がなされた労働者の地位を解消する対価 (より狭義には、無効な解雇がなされた労働者の地位の対価)		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
補償の内容	・ 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 ・ 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		・ 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 ・ 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
補償の考え方(算定方法)	現在の地位の価値を反映した「給与額」や「勤続年数」 ¹⁾ と、地位継続の可能性を反映した「年齢(就労可能年数)」や「勤続年数」といった考慮要素により定型的に算定し得る	地位の金銭的評価だけでなく、「合理的な再就職期間」 ²⁾ や再就職の困難性を反映した「年齢」等の考慮要素により地位解消に対する補償を得る必要性を加味し、ある程度定型的に金額を調整可能	地位に関連する要素だけでなく、紛争解決の観点も含めれば、「解雇に係る労働者側の事情」、「解雇の不当性」といった考慮要素により紛争に寄与した程度を加味し、個別に金額を調整可能
考慮しうる要素	給与額 勤続年数 年齢 ※勤続年数は比例的に考慮するのではなく短期の場合とそれ以外で分ける考え方もあり得る	給与額 勤続年数 年齢 合理的な再就職期間	給与額 勤続年数 年齢 合理的な再就職期間 解雇に係る労働者側の事情 (解雇の不当性)
メリット・デメリット	【メリット】 ・ 定型的な考慮要素で金額が決まるため労使双方にとって金額の予見可能性が高く、早期解決の可能性が高まる ・ 解雇の不当性を考慮要素としないため、不法行為による損害賠償請求権との関係が問題となりにくい 【デメリット】 ・ 当該解雇の個別の事情を評価できず、個別の事案によっては当事者にとって納得が得にくい金額となる可能性がある (・ 解雇を巡る他の紛争が別途起きる可能性)		【メリット】 ・ 当該解雇の個別の事情を考慮できる 【デメリット】 ・ 評価的な考慮要素が増えるため労使双方にとって金額の予見可能性が低く、また評価的な部分の争いにより紛争の長期化を招くおそれがある ・ 解雇の不当性を解消金の増額の考慮要素とする場合には、不法行為による損害賠償請求権との関係が問題になり得る

※補償の内容欄以下の記載は、A案、B案のそれぞれの定義をとった際により親和的な考え方を記載したものであり、他の考え方をとり得ないものではない。
 ※解雇に係る紛争の一回的解決のため、地位の価値と必ずしも関係ない、解雇に伴う精神的・名譽的損失の金銭的補償を補償の内容に含めることや、政策的な観点からその他の事情による調整を行うことも考え得るが、解雇に伴う精神的・名譽的損失の金銭的補償を補償の内容に含める場合、解雇の不当性や解雇に係る労働者側の事情が考慮要素となるため、上記B欄記載のメリット・デメリットがあることに加え、不法行為による精神的損害についての損害賠償請求権との関係が問題になるとのデメリットがある。

(出所) 厚生労働省「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に係る検討会」報告書 48 頁、「参考資料 10」

まず、労働契約解消金の金額について予見可能性を高める仕組みとすることが適当とされている。この視点から、労働契約解消金の算定方法については、一定の算定式を設けることを検討する必要があると考えられるとされている。つまり、いくつかの係数を含む算定式を作成し、事案ごとに係数に当てはめていけば解消金の金額が導き出せるものを想定していると思われる。他方、客観的な要素を当てはめるだけでなく、個別の事情も反映し解消金額を調整できるようにする考え方もあるとされている。

しかし、基本的には、客観的な要素のみで解消金を容易に算定できる算定式が基礎に置かれるものと考えられる。

算定式中にどのような考慮要素を設定していくかは、先に述べた労働契約解消金の定義にも応じて検討するものとされている。図表3の「考慮しうる要素」欄を参照されたい。

イ 労働契約解消金の上限・下限

労働契約解消金の算定に当たっては、労働者保護及び本制度の利用いかんを判断するに際しての予見可能性を高める観点から、上下限を設けることが考えられるとされている。

(6) まとめ

上記で紹介した論点をまとめると次のとおりである。報告書で議論されている解雇の金銭解決制度は、労働者申立てに限ったものであり、

労働者に実体法上の金銭救済請求権を与えるものと、形成判決を求める権利を付与するものとする法的構成が考えられ、それぞれ形成権構成と形成判決構成と呼ばれる（上記（1））。対象となる解雇等には、禁止解雇や雇止めも含む（上記（2））。労働者が解雇の金銭解決制度を利用する場合には、裁判所に訴訟を提起し、又は労働審判を申し立てて、当該解雇が違法であることの主張立証活動をしなければならない（上記（3））。労働契約解消金の定義には考え方がいくつかあり、定義によって、解消金の金額に影響を及ぼす。また、労働契約解消金債権は、解雇期間中の賃金債権や不法行為に基づく損害賠償請求権とは別個の債権であり、実際には裁判手続において併合することが望ましいとされる（上記（4））。労働契約解消金の金額については、算定式を設け、かつ上限下限を設けて予測可能性を高める（上記（5））。

他にも論点はあるが、この整理に基づき、以下では論点検討会における議論の進め方に関する問題点や報告書の内容にかかる問題点を指摘する。

5 現在の解雇の金銭解決制度の議論の問題点

現在、政府で議論されている解雇の金銭解決制度は、労働者から今ある権利を奪ったり、あるいは義務を課したり、使用者に対して解雇をしやすくする権利を与えたりするものではないと考えられる。しかし、論点検討会の議論には以下で述べる問題点があると考えられる。

(1) 議論の順序の問題

本来、法制度を変更し、新たに法制度を創設

しようとするのであれば、その必要性が先行して議論され、必要性があると認められた後に、細かな法技術的論点が議論されなければならないはずである。

解雇の金銭解決制度についても、現行法のもとでも違法な解雇がなされた場合に金銭解決が行われている実状があるにもかかわらず、解雇の金銭解決制度を導入しなければならないかどうかは議論されなければならない。

しかしながら、論点検討会は、解雇の金銭解決制度の必要性の議論を脇において、仮に導入するとすればという仮定のもと、法技術的論点の整理を行っている。何のために解雇の金銭解決制度を導入するか否かがよくわからない状況にあるため、個別論点についても、解雇紛争の実態を離れて、議論のための議論という感が否めない。

なぜそこまでして法技術的論点の整理を進めるか考えるに、結局のところ、実質的には、解雇の金銭解決制度の導入を進めてきたと評価せざるを得ない。解雇の金銭解決制度に対する強い反対意見がある中で、それをかわして議論を進めるもので、極めて大きな問題である。

(2) 労働者の選択肢について

報告書では、労働者の選択肢を増やすという観点から解雇の金銭解決制度の法的論点を整理したとされている。

しかし、勘違いしてはいけない点は、ここでいう労働者の選択とは、違法な解雇がなされた場合において、職場に戻る選択をするか、あるいは金銭を得て職場に戻らない選択をするかという判断ではない。

就労請求権が認められていない現行法のもとで、新たに労働契約解消金請求訴訟等を起こす

選択を増やすに過ぎない。

本来、労働者に選択を与えるとするのであれば、上記で述べたとおり、職場に戻るか戻らないかを選択できる制度にしなければならないと考えるべきではないだろうか。しかし、政府は、労働者側が要求している就労請求権の創設には目を背けたままで、労働者の選択肢を増やすという労働者保護に資するかのような方針をあえて掲げて、解雇の金銭解決制度の導入を進めている。

結局、現在議論されている解雇の金銭解決制度について、労働者のための制度であるとの説明は欺瞞であると言わざるを得ないと考える。

(3) 違法・不当解雇の助長の危険についての議論

報告書では、労働契約解消金の金額は、算定式を設けて、労働者が予測できるようにし、かつ、解消金の金額に上限及び下限を設けるものとされている。

これはあたかも労働者のみにメリットがある制度のように述べられているが、予測可能性を高めるということは、使用者側にとっても、解雇の金銭解決制度で紛争を解決する場合に支出する労働契約解消金の金額を予想できることを意味する。使用者からすれば、違法な解雇をした場合にかかるコストを計算できることになる。そのコストが、使用者にとって許容範囲であれば、使用者は解雇事由が存在しないと考えていたとしても、解雇に踏み切るであろう。

たしかに、現在議論されている制度は、労働者申立てに限った制度ではあるが、労働者が仮に解雇の金銭解決制度を用いずに、地位確認請求等の訴訟等を提起したとしても、当該事件における和解金の解決水準として、労働契約解消

金の金額が基準となる危険がある。少なくとも考慮要素となることは必至である。

また、労働者申立てに限った解雇の金銭解決制度であっても、そのような制度ができることによって、違法解雇の場合には雇用継続が当然という法意識が変化し、政府はそのような法意識の変化を狙っているという指摘もある⁷。

この違法解雇の助長の危険は、労働者側にとって、解雇の金銭解決制度を考えるうえで最も重要といってよい論点であると思われるが、報告書はそれに全く答えていないという問題がある。

(4) 使用者申立ての目論見

報告書を読むとわかるように、解雇の金銭解決制度の導入は、これまでのわが国の解雇規制に全く異質の性格をもった制度を創設することであり、多数の整理すべき法技術的論点がある。しかし、ひとたび解雇の金銭解決制度を導入してしまえば、その後個別の修正を加えることは、少なくとも法技術的には困難はない。

制度に使用者申立てを加えることも容易であるし⁸、形成権構成であれば、理屈上は裁判上の権利行使に限る必要はないから、後に、権利行使を裁判外でも可能とすることも容易である。

(5) まとめ

以上のとおり論点検討会の報告書は、違法解雇が助長される危険性があるにもかかわらず、その点には答えず、労働者側が求め続けてきた就労請求権の創設にも一切触れず、そもそもの解雇の金銭解決制度の導入の必要性の議論も脇においたうえで、実質的には導入ありきの法技術的論点整理を行ったものと評価せざるを得な

い。 である。

このような状況で、政府内において解雇の金銭解決制度の議論が進められていることは問題 (きし ともひろ・弁護士)

- 1 報告書では、「解雇無効時の金銭救済制度」と呼ばれているが、本稿では、論点検討会で議論されている制度を「解雇の金銭解決制度」と呼ぶ。また、違法解雇がなされた場合に金銭の支払によって労働契約を終了させる制度を広く「解雇の金銭解決制度」と呼ぶことがある。
- 2 政府内の議論の経緯を紹介しているものとして、古川景一「解雇無効時の金銭解決制度を巡る法理論上の問題点」季刊・労働者の権利 331号 (2019) 94頁
- 3 学説の状況については、山本陽大『解雇の金銭解決制度に関する研究—その基礎と構造をめぐる日・独比較法的考察』独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2021) 11頁以下にまとめられている。
- 4 例えば、2005年9月に「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」が公表した報告書では、「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」とされ、使用者申立ての検討も行われていた。
- 5 論点検討会の議論状況については、中村優介「『解雇の金銭解決制度』議論の現在」季刊・労働者の権利 331号 (2019) 84頁参照。
- 6 報告書のいう金銭救済請求権は、形成権であるため「請求権」という呼称をすることには混乱を招くおそれがあり、他方で、この権利が真に労働者の救済を実現するものといえるかについては疑問があるが、本稿では報告書で使用されている用語として、「金銭救済請求権」という用語を用いる。
- 7 水口洋介「『無効解雇の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会』の問題点」季刊・労働者の権利 331号 (2019) 76頁
- 8 前掲注2論文・101頁以下