

# 解雇無効時の金銭救済制度 (労働契約解消金制度) の論点を確認する

裁判で解雇が無効とされたときに、職場に復帰するのではなく、金銭によつて労働契約を解消する制度が検討されています。ことし4月に厚生労働省が公表した報告書をもとに、モデルケースを交えて、その論点について考えます。

TM1総合法律事務所  
弁護士

江藤 真理子



## 甲山商事の江藤さん、 解雇される

### ●ある日突然の解雇

甲山商事の江藤さんは勤続20年、女性では最年長のベテラン社員です。IT化の波で日々の業務に四苦八苦しながらも、後輩の乙川さんが新たに部長になったので、職場もやりやすくなるのではと期待しているところでした。

しかし、ある日突然、江藤さんは、乙川部長に呼び出され、「後

輩で男の僕が部長でやりにくいでしよう。江藤さんは今日で退職、つまり解雇です。解雇予告手当が振り込まれますので」と言い渡されてしまいました。

解雇される理由もはっきりせず、江藤さんは納得できません。

### ●丙野弁護士に相談に駆け込む

知り合いから丙野弁護士を紹介してもらった江藤さんは、早速相談を開始しました。

丙野弁護士「確かに理由がはっきりしないので、解雇は無効といえそうですね。均等法で性差別

的な解雇は禁止されていますし、労働契約法16条でも解雇は厳しく規制されていますから」

江藤さん「安心しました。じゃあ、すぐ会社に戻れますね」

丙野弁護士「いえいえ、そう簡単ではありません。会社と交渉して復職できればよいのですが、会社が拒否したら裁判をすることになるかもしれません」

江藤さん「裁判ですか……。でも、こちらが勝てそうだから、すぐ終わりますよね?」

丙野弁護士「すぐは難しいでし

よう。いくつか制度はありますが、解雇無効を確認(従業員たる地位の確認)する訴訟を起こすと、1年以上かかることも多いです。勝訴しても、会社が控訴すると、2年くらいかかるかもしれません」

江藤さん「えーっ、裁判なんかしたくありません。私はどうすればよいですか」

丙野弁護士「まずは復職を認めるように、会社と交渉してみましょう」

江藤さん「お願いします!」

### ●乙川部長が丁田弁護士に相談に駆け込む

乙川部長「解雇した元社員の弁護士から『解雇無効だ。復職したい』と内容証明がきてしまいました」

丁田弁護士「事情を聴いていると、解雇無効の可能性が高いですね。いつそのこと、復職してもらったらどうですか」

乙川部長「実は、それは会社として一番避けたいんです」

丁田弁護士「仕方ないですね。では、退職を前提に和解できないか交渉してみましょう。江藤さんの基本給は? 解決金はいくらまで出せますか?」

**乙川部長** 「基本給は25万円です。」

300万円くらいが限界です」

**丁田弁護士** 「では、上限を基本給の12か月分、300万円で交渉してみましようか」

**乙川部長** 「はい、お願いします」

### ●交渉決裂

**丙野弁護士** 「会社の代理人と交渉しましたが、『復職は不可。基本給12か月分での退職』がマックスだといって譲りません」

**江藤さん** 「いまの私の年齢だと、再就職できても給料は大幅に下がると思います。その条件は飲めません」

**丙野弁護士** 「やはり訴訟を起こしましょうか。解雇無効の判決が確定すれば、いずれ会社に戻れます。バックペイ（争っていた間の賃金）の請求も認められるので、他の場所でも働いて得た収入の分は差し引かれますが、ほぼ、損はしないことになりま

す。僕の弁護士費用はお支払いいただきますけれど……」

**江藤さん** 「それって、何年もたつてから会社に戻るということですか？ あり得ないですよ」

**丙野弁護士** 「お気持ちはよくわかります……。なので、訴訟になつてからも、改めて退職を前提

に金銭で和解できないか、交渉することもあります」

**江藤さん** 「その場合、どのくらいもらえるんですか。定年まであと15年です。たとえばパートタイマーになったときとの差額のトータル15年分くらいは当然もらいたいですね」

**丙野弁護士** 「訴訟中の和解交渉も、今回の交渉とあまり変わらず、多少上乘せして和解する、というような程度にとどまるかもしれません」

**江藤さん** 「えっ、それだけです。解雇されて無職になってしまったし、2年も争つてから会社に戻るなんてあり得ないし、慰謝料ももらいたくないなら……。いったい私はどうすればいいんですか!？」

**丙野弁護士** 「現状ではなかなかよい選択肢がないのです。『解雇無効時の金銭救済制度』があればいいんですけどね……」

**江藤さん** 「何ですか、それ？」

### 解雇無効時の金銭救済制度について

以上のようなケースは、枚挙にいとまがありません。

日本では、解雇権濫用法理（労働契約法16条）により、解雇が厳しく制限され、裁判実務においても、企業が解雇有効との判断を勝ち取るのは容易ではありませんが（つまり、労働者保護的なのです）、前記の江藤さんのように、働く人の立場からも、大きな不満が寄せられています。

江藤さんが不当解雇による不利益を埋め合わせるには、訴訟を起こして争い続ける必要があります、しかも勝訴して「会社に戻る」ことが前提となっています。躊躇するのは当然です。

そのようななか、丙野弁護士がつぶやいた「解雇無効時の金銭救済制度」（以下「本制度」）が、導入に向けて議論されています。その議論の前提となる事項について、2022年4月、厚生労働省から、本制度の法技術的論点に関する報告書（以下「報告書」）が公表されました。

(1) 「解雇無効時の金銭救済制度」は「労働者の選択肢を増やす」ためのもの

報告書では「解雇された労働者の救済」のため、「労働者の選択肢を増やす方向」の制度として、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を支払って労働契約が終了する仕組みが念頭におかれています。この金銭は、ひとまず「労働契約解消金」と呼ばれています。

報告書では、「本制度の趣旨に反した安易な解雇がなされないよう」にとの釘が刺されていますので、この点には要注意でしょう。

江藤さんの例でいえば、解雇された江藤さんが訴訟提起し、裁判所で算定された労働契約解消金を甲山商事が支払うと労働契約が終了するというになります。

つまり、会社に戻らず、かつ「労働契約解消金」をもらうことができて、不当解雇問題が解決される、ということです。

(2) 「労働契約解消金」の算定方法については白紙の状態

しかし、ここで誰もが、「江藤さんの労働契約解消金は、いくらが適当なのか」という最重要論点に行き当たります。

甲山商事は「基本給の12か月分」での和解を希望していました。江藤さんの基本給は25万円だったので、300万円です。

他方、江藤さんは、「定年まであと15年。たとえばパートタイマーになったときとの差額のトータ

ル15年分くらいは当然もらいたいですね」と話していました。不当な解雇によって1円でも損するのはおかしい、全部補償してほしい、という発想です。

再就職により年収が100万円下がったとして、15年分の補償となると1500万円、基本給の60か月分です。

この点、残念ながら、報告書は「法技術的論点に関する」ものに過ぎないこともあり、算定方法の具体的な提案はなく、答えが出るのはまだ先になりそうです。

### (3) 各種法的論点

そして、「労働契約解消金」の算定方法以外にも、様々な論点があります。たとえば、江藤さんの立場からすると、「女性差別の解雇」もお金で解決されて、有効になってしまうのでしょうか。

有期雇用で雇止めされた場合も本制度は適用されるのでしょうか。必ず弁護士を立てないとならないのでしょうか。訴訟を起こす必要があるのでしょうか。

解雇されてから、何年たっても手続きをとれるのでしょうか。

労働契約解消金は、いつももらえるのでしょうか。

今回の報告書で取り上げられた

法技術的論点は、左表のとおり数多くありますが、ビジネスパーソンも関心があるであろう論点をいくつか紹介します。

### A 対象となる解雇・雇止め (2)

#### ①

本制度の対象となる解雇について、性差別的な解雇など、法令で禁止される解雇を除くとする考え方もあり得るとされています。本制度で、法令で禁止される解雇を追認する結果となるのだとすれば、確かに不合理です。

しかし一方で、本制度は、労働者の選択肢を増やすための制度という発想がありますので、こうした禁止解雇も含めて、すべての無効な解雇、有期労働契約における雇止めを対象とすることが考えられると指摘されています。

### イ 権利行使の方法 (2)(3)

権利行使の方法はどうでしょうか。一般的に「裁判に訴える」のは敷居が高そうですが、現時点では、訴えの提起および労働審判の申立てに限ることが考えられるとされています。

### ウ 権利行使期間 (2)(8)

政策的判断になりますが、時間的予見可能性を高めるといふ観点から、権利行使期間を設けること

が考えられるとされています。

何年たっても権利行使されとなれば、企業運営にも大きな影響が懸念されますので、期間制限はあったほうが適切でしょう。

### エ 労働契約解消金の定義 (3)(1)

「労働契約解消金」の定義も重要で。

報告書によると、「無効な解雇がなされた労働者の地位を解消する対価」と位置付けることが紹介されています。

さらに、労働契約解消金は、紛争解決プロセスのなかで問題となることから、「地位の解消の対価」とどこまでも紛争解決の対価としての意味」をもたせて、「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示されています。

この定義次第で、次に述べる算定方法の考え方にも影響がありそうです。

### オ 労働契約解消金の算定方法等 (5)

「労働契約解消金の算定方法」について、少し深掘りしたいと思います。

前述のとおり、報告書には具体的な提案はありません。しかし、

「あらかじめ算定方法を設けずに個別事案ごとの状況を考慮して算定する方法」から、「客観的かつ定型的な考慮要素のみを前提とした算定式により算定する方法」まで、様々な想定され得ると指摘されています。

そして、算定方法を考えるうえで、いくつかの示唆もあります。

#### ① 予見可能性と個別性

まず、予見可能性と個別性に関する問題です。

報告書では、「制度の利用の是非を判断できるようにし」「予見可能性を高める」ため、一定の算定式を設けることを検討する必要がありますとされています。個別性をどの程度反映する必要があるかという点も重要だと指摘しつつ、やはり、一定の算定式を設ける方向の議論となっています。

#### ② 算定式中の考慮要素

次に、算定式中の考慮要素の問題です。

報告書では、算定式において、  
・退職前の給与額  
・雇用継続の見込み  
・年齢（就労可能年数）  
・勤続年数  
を考慮すべきとされています。  
また、補償の必要性も踏まえ、



## ■解雇無効時の金銭救済制度の法技術的論点

### (1) 形成権構成および形成判決構成について

金銭救済請求権や金銭救済請求債権の発生要件 など

### (2) 権利の法的性質等

- ① 対象となる解雇・雇止め
- ② 権利の発生要件等 ((i) 労働契約関係の存在、(ii) 使用者による解雇の意思表示、(iii) 解雇無効)
- ③ 権利行使の方法 訴訟等の裁判上の権利行使に限られるのか
- ④ 債権発生時点 訴状到達時等の権利行使時か、判決または労働審判の確定時点か
- ⑤ 金銭救済請求権行使の意思表示の撤回等  
一般的な形成権と異なり、撤回を可能とするか。訴えの取下げは相手方の同意を得なければできないが(民事訴訟法261条)、同意を不要とするか など
- ⑥ 権利放棄 労働者にあらかじめ権利放棄させることは無効。しかし、一定の条件下で放棄を認めるか
- ⑦ 相殺・差押えの禁止 形成権構成か、形成判決構成かで、考え方が異なる
- ⑧ 権利行使期間 権利行使期間を設けることが考えられる
- ⑨ 権利の消滅等 無効な解雇の後、辞職、定年退職、死亡等により労働契約が終了した場合に労働契約解消金の支払請求は認められないと考えられる
- ⑩ 解雇の意思表示の撤回  
無効な解雇の撤回を労働契約解消金の支払請求を妨げる事由とするか

### (3) 労働契約解消金の性質等

- ① 労働契約解消金の定義
- ② 労働契約解消金の構成および支払いの効果  
解雇期間中の賃金(バックペイ)債権や、不法行為による損害賠償請求権との関係 など

### (4) 地位確認請求、バックペイ請求、不法行為による損害賠償請求等との関係について

- ① 地位確認請求との関係
- ② バックペイの発生期間
- ③ 1回の訴訟で認められるバックペイの範囲
- ④ 不法行為による損害賠償請求との関係
- ⑤ 退職手当との関係

### (5) 労働契約解消金の算定方法等

- ① 労働契約解消金の算定方法・考慮要素
- ② 労働契約解消金の上限・下限
- ③ 労使合意による別段の定め
- ④ 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

### (6) 有期労働契約の場合の契約期間中の解雇・雇止め

- ① 権利の発生要件等
- ② 権利の消滅等
- ③ 労働契約解消金の性質等

### (7) 本制度の対象となる解雇等の捉え方

- ① 無期労働契約において解雇の意思表示が複数された場合
- ② 有期労働契約において雇止めないし契約期間中の解雇の意思表示がされた後に労働契約法19条による更新がされた場合
- ③ 有期労働契約において雇止めがされた後に無期転換がなされた場合
- ④ 無期労働契約において解雇の意思表示がされた後に定年となった場合

### (8) その他

条文に規定する際の留意点、既存制度への影響 など

「合理的な再就職期間」や「再就職の困難性といった観点から(の)年齢」を考慮することも考えられるとされています。

さらには、「労働者とその紛争発生に寄与した程度」(解雇に係る労働者側の事情)や、「解雇の不当性の程度」も考慮する可能性がある

も指摘されています。

ここまできると、合理的で公平な算定式の策定は、本当に難しい問題なのだと思われます。

\*\*\*

以上のとおり、「労働契約解消金」の算定の問題は、間違いなく、本制度の成否のカギを握る、

最重要課題になるでしょう。

報告書に「2003年検討時の案は……」との記載もありますが(報告書3頁)、その時点からすでに19年が経過していることから察せられるとおり、本制度の導入には、まだ長い時間がかかると思われます。しかし、本制度の議論

が少しずつ進んでいるのはたしかです。今後も、労働契約解消金の算定の議論はますます熱を帯びてくるでしょう。

はたして、社会で働く私たちがおおむね納得するような制度を構築できるのかどうか、目が離せない状況が続きます。

出典：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関する検討会」報告書(令和4年4月)より抜粋して作成