

## 解雇紛争の解決制度について

東京大学 山川隆一

## 1 現行法の状況

## (1) 解雇無効の法理(労契法 16 条等)

解雇無効→労働契約は存続していることに

## (2) 金銭解決

## ① 解雇期間中の賃金請求(地位確認請求を伴わないもの)による解決

就労の意思が認められる限り賃金請求は可能(民法 536 条 2 項)

エイ・ケイ・アンドカンパニー事件・東京地判平成 11・7・7 労判 766 号 25 頁

## ② 損害賠償請求(財産的損害)による解決

解雇無効の場合の賃金債権との関係が課題

解雇等により就労の意思が失われたとの構成

三枝商事事件・東京地判平成 23・11・25 労判 1045 号 39 頁

損害額の認定は様々

## (3) 紛争解決における実態

和解・労働審判(調停)・行政上のあっせんでは金銭解決が多い

解雇の効力に関する心証の反映

## 2 いわゆる金銭解決制度について

## (1) 解雇権濫用の判断の中での金銭提供(退職金上乘せなど)の位置づけ

整理解雇法理の 4 要素の1つとして考慮する裁判例あり

ナショナル・ウェストミンスター銀行(第三次仮処分)事件・東京地決平成 12・1・21 労判 782 号 23 頁

日本航空(運航乗務員)事件・東京地判平成 24・3・29 労経速 2144 号 3 頁

## (2) 事後的金銭解決制度について

## ① 労働者に権利(選択肢)を与える場合

実体法上の権利の性格づけの問題

損害賠償請求権? 特殊な法定債権?

地位確認の訴えとの関係(本人の辞職の申し出を条件とする金銭給付を求める判決?)

cf. 厚生労働省「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」(平成 17 年)

## ② 使用者に権利を与える場合

解雇無効の判決後に使用者が労働者を被告として労働契約解消判決を求める?

対象となる解雇の限定・労使合意を前提(上記研究会報告書)

手続法の整備の問題あり(判決により契約を解消する形成訴訟 cf. 離婚訴訟)

解雇の効力を争う訴えの係属中に提訴できるか(予備的反訴?)

解雇無効判決が手続の前提になるのか

実体法上の評価—使用者に金銭給付と引換えの訴訟手続による労働契約解消請求権を

与えることになる?→事前の金銭解決と事後の金銭解決の区別の相対性

### 3 紛争解決・予防システム全体の中での検討

#### (1) 調整的解決システムの活用・判定的解決システムとの連携は可能か

##### ① 調整的解決システム

労働審判・行政上のあっせん(紛争調整委員会・労働委員会)

##### ② 訴訟と調整的解決システムとの連携?

諸外国では判定手続と調整手続を連携させる例がみられる

イギリス:雇用審判所係属事件についての ACAS のあっせん(申立書の写し送付)

フランス:労働審判所における調停前置

アメリカ:通常裁判所における付調停・勧告的仲裁前置

調整手続前置・付調停

民事訴訟の例－民事調停法 20 条

受訴裁判所は、適当であると認めるときは、職権で、事件を調停に付した上、管轄裁判所に処理させ又は自ら処理することができる。ただし、事件について争点及び証拠の整理が完了した後において、当事者の合意がない場合には、この限りでない。

##### ③ 労働審判・行政上のあっせんの予見可能性の向上は可能か

#### (2) 解雇前の対応－紛争予防システムも視野に入れることは可能か

合意解約に至るプロセスの適正化

乱暴な解雇や退職勧奨を避け、円滑な労働移動を促す意味も  
手続を法定するというよりガイドライン?