

Q 解雇を争う裁判で負けた場合はどうなるか

A 解雇の効力に関する裁判は、解雇された労働者が、解雇した使用者を相手として、労働契約上の権利の確認、解雇期間中の賃金の支払い、解雇による精神的苦痛の慰謝料の支払いを求めて争われる。

労働者勝訴（解雇無効）の場合はいろいろな問題が生じる。

1 解雇期間中の賃金の支払い

解雇期間中の賃金の支払いについては、民法に基づくものと労基法に基づくものの二つの考え方がある。

民法によれば、労働者が債務の履行をなし得なかった場合でも、それが使用者の責めに帰すべき事由によるものであるときは、労働者は反対給付を受ける権利を失わない（536条2項）とされ、これによれば、労働者は解雇期間中の賃金を全額請求できるものと解される。ただし、不就業期間中に他社で働いて得た収入（中間収入）があれば、それは、「債務ヲ免レタルニ因リテ」得た利益（同項但し書き）として使用者に償還すべきものとなる。

一方で、労基法26条は、使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合には平均賃金の100分の60以上の休業手当を支払うべきことを定めている。

これによると使用者は、解雇期間中、平均賃金の60%を労働者に支払えば足りることになる。また、この休業手当には償還すべき利益の限度を定めた趣旨が含まれていると解され、使用者は平均賃金の40%までは中間収入を賃金額から控除できるとされている。

なお、残業手当は使用者の命令によって労務の提供をした場合の対価であるから原則として対象にはならない。

2 慰謝料

カテリーナビルディング事件（東京地裁 平15.7.7判決）は、「一般に解雇された労働者が被る精神的苦痛は、解雇期間中の賃金が支払われることにより慰藉されるというべきである。本件においては、解雇が無効であるとしたうえで、労働契約上の地位確認及び本判決確定日までの賃金の支払いを命ずる以上、本件解雇による原告の精神的損害はてん補されると解される。これによってもなお償えない特段の精神的苦痛を生じた事実を認めるに足りる証拠はない」として慰謝料の請求を棄却しているが、これが多くの裁判例の共通的な考え方と思われる。

