

「就労意思の喪失」という新潮流

1. 従来の構図と会社側の悩み

■従来の法的構造

- ・解雇無効の場合、労働契約は当初から存在していたと評価される。
- ・民法536条2項により、就労させていない期間もバックペイ支払義務を負う。
- ・訴訟長期化で累積し、1000万円超の事例も多い。

■会社側が抱えてきた重い負担

- ・欧州に多い「解雇の金銭解決制度」は、日本では立法未実現である。
- ・会社は事実上、バックペイの雪だるま式膨張に苦しめられる。
- ・「訴訟が長引くほど不利」という構造的非対称性が存在する。

2. 令和7年の新潮流－3件の裁判例

従来の構図を根本から変えうる裁判例が、令和7年に登場した。就労意思の喪失を認定してバックペイを一定時点で打ち切る点で共通する。

- ・フィリップス・ジョパン事件（東京高判 令和7年5月15日）
- ・にし山事件（東京地判 令和7年3月26日）
- ・双龍産業事件（東京地判 令和7年9月11日）

3. 何が「就労意思の喪失」を基礎づけるか

①他の就労先での継続的・安定的な稼働

他社就労「開始」のみでは足りない。安定性・継続性・待遇との複合評価が決定的意味を持つ。

②旧職場への復帰意思の不表明・不交渉

復職を求める積極的な意思表示・交渉の不存在は、就労意思不存在の状況証拠となる。「無応答」も同様である。

③解雇訴訟手続の取下げ・長期不争い

「争えたのに争わなかった」不作為が評価される。代理人就任なら「困難な事情」は否定される。

④新就労先の待遇・継続性

旧職を上回る好待遇は認定を強固にする。低待遇でも安定・継続していれば認定され得る。

4. 「実質的解雇金銭解決制度」としての機能

■本法理が実現する意義

- ・バックペイは無限に積み上がらず、喪失時時点で打ち切られる。
- ・地位確認も否定され、会社は復職させる義務を負わない。

- ・ 和解交渉における現実的な解決金水準を設定しやすくなる。
- ・ 立法未実現の「金銭解決制度」を、解釈論で事実上実現するものである。

(中略) 以下は、会員用ホームページに掲載。