

解雇期間中の賃金と中間収入の控除

鈴木 隆

- 一 はじめに
- 二 解雇期間中の賃金からの中間収入の控除
- 三 民法五三六条二項の適用の是非
- 四 おわりに

一 はじめに

労働者の解雇が無効とされた場合、解雇期間中に労働者に支払われるはずであった賃金の支払について、法律上の定めはとくにない。そこで裁判実務においては、民法五三六条二項に基づいて、解雇が無効である場合には、使用者の責めに帰すべき事由によって労働者が労務を提供する義務を履行することができなくなったと解して、労働者は反対給付である賃金を請求する権利を失わないので、労働者が解雇期間中の賃金支払を使用者に対して請求することを認めるといふ扱いがされている。この扱いは、解雇が無効であるとの判断と連動して解雇期間中の賃金支払の請求権を労働者に認めるといふ点で、労働者にとって都合の良いものである。しかし、その反面、同項の但書が、「この場合において、自己の債務を免れたことによつて利益を得たときは、これを債権者に償還しなければならない。」と定

めていることから、労働者が解雇期間中に働いて得た収入、いわゆる中間収入がある場合に、中間収入の額を解雇期間中の賃金の額から控除しなければならないのかという問題が生じる。

この問題について、判例法理は、民法五三六条二項但書の適用を当然の前提としながらも、控除すべき中間収入の性質および範囲、控除に対する制限を専ら問題としている。すなわち、中間収入の性質および範囲については、「労働者は、労働日の全労働時間を通じて使用者に対する勤務に服すべき義務を負うものであるから、使用者の責に帰すべき事由によって解雇された労働者が解雇期間内に他の職について利益を得たときは、右の利益が副業的なものであって解雇がなくても当然取得しうる等特段の事情がない限り、民法五三六条二項但書に基づき、これを使用者に償還すべきものとすることを相当とする。」⁽¹⁾とされている。また、控除に対する制限については、「労働基準法二六条が『使用者の責に帰すべき事由』による休業の場合使用者に対し平均賃金の六割以上の手当の労働者に支払うべき旨規定し、その履行を強制する手段として附加金や罰金の制度が設けられている（同法一一四条、一二〇条一号参照）のは、労働者の労務給付が使用者の責に帰すべき事由によって不能となった場合に使用者の負担において労働者の最低生活を右の限度で保障せんとする趣旨に出たものであるから、右基準法二六条の規定は、労働者が民法五三六条二項にいう『使用者ノ責ニ帰スヘキ事由』によって解雇された場合にもその適用があるものといふべきである。そして、前叙のごとく、労働者が使用者に対し解雇期間中の全額賃金請求権を有すると同時に解雇期間内に得た利益を償還すべき義務を負っている場合に、使用者が労働者に平均賃金の六割以上の賃金を支払わなければならないといふことは、右の決済手続を簡便ならしめるため償還利益の額を予め賃金額から控除しうることを前提として、その控除の限度を、特約なき限り平均賃金の四割まではなしうるが、それ以上は許さないとしたもの、と解するのを相当とする。」⁽²⁾とされている。さらに、「使用者が労働者に対して有する解雇期間中の賃金支払義務のうち平均賃金額の六割を超える部分

から当該賃金の支給対象期間と時期的に対応する期間内に得た中間利益の額を控除することは許されるものと解すべきであり、右利益の額が平均賃金額の四割を超える場合には、更に平均賃金算定の基礎に算入されない賃金（労働基準法一二条四項所定の賃金）の全額を対象として利益額を控除することが許されるものと解せられる。そして、右のとおり、賃金から控除し得る中間利益は、その利益の発生した期間が右賃金の支給の対象となる期間と時期的に対応するものであることを要し、ある期間を対象として支給される賃金からそれとは時期的に異なる期間内に得た利益を控除することは許されないものと解すべきである。⁽³⁾とされている。

このように、判例法理においては、解雇期間中の賃金からその支払対象期間と時期的に対応する期間内に得られた中間収入を控除することを認めるが、控除される額は解雇期間中の平均賃金額の四割までであり、もし中間収入の額がその四割を超える場合には、平均賃金算定の基礎に算入されない賃金、たとえば六月ごとに支払われる賞与等も利益控除の対象とすることが認められている。

これらの判例法理については、「複雑な法律問題について実際上の衡平性を有する簡明な処理基準を編みだしたものであり、巧妙な創造的解釈として支持できる」とする評価もある。⁽⁴⁾しかし、翻って考えてみると、解雇期間中の賃金から中間収入を控除することが、たとえその全額でもないにしろなぜ認められるのか、逆にいうと、使用者の賃金支払義務をなぜそこまで軽減することが認められるのかについて根本的に疑問を禁じえない。そこで、以下においては、解雇期間中の賃金からの中間収入の控除の可否、右の控除の前提である解雇期間中の賃金請求に対する民法五三六条二項の適用の是非について検討を加えることにする。

(1) 駐留軍山田部隊事件・最二小判昭三七・七・二〇民集一六卷八号一六五六頁、小倉補給廠事件・昭三七・七・二〇民

集一六卷八号一六八四頁。

(2) 前掲。

(3) あけぼのタクシー事件・最一小判昭六一・四・二判五〇六号二〇頁。同旨、いずみ福祉会事件・最三小判平一八・

三・二八判九三三号一二頁。

(4) 菅野和夫・労働法第八版(二〇〇八年、弘文堂)四五五頁。

二 解雇期間中の賃金からの中間収入の控除

1 学説の状況

民法五三六条二項但書に基づく解雇期間中の賃金からの中間収入の控除に関して、従来、学説では控除説と非控除説とが対立している。控除説の論拠には、普通の場合誰でも取得する程度のもものは債務を免れたことと相当因果関係にあるなどがあげられる。⁽¹⁾これに対して非控除説の論拠には、中間収入は債務を免れたことと相当因果関係にはない、解雇期間中労働者がどのように労働力を利用するかは労働者の自由であるなどがあげられる。⁽²⁾これらの学説の論拠は様々であり、必ずしも対立点の主張が噛み合っているわけではないように見える。その後、解雇期間中の中間収入自体が、償還肯定説によっても償還が否定される副業による収入と同一視しうることから中間収入の償還に反対する見解⁽³⁾、そもそも使用者が違法解雇をしなければ労働者は特別の苦勞によって他に職を得ることはなかったこと、契約関係の存続を主張する労働者が中間収入を得ることを放置し許容したのは使用者自身にほかならないことから、中間収入についての使用者の利益償還請求権は信義則上、一定程度、制限されるとの見解⁽⁴⁾などが出されている。いずれにし

ても、解雇期間中の賃金の額から中間収入の額を控除するべきか否かの問題にとって決定的に重要な論点は、中間収入をどのようなものとして捉えるかということにあると考えることができる。

2 中間収入の性質

労働者が解雇期間中に他の職について得た収入を民法五三六条二項但書という債務者が債務を免れたことによつて得た利益とみなすことができるかがここでは問われなければならない。同項但書が意図することは、債権者の責めに帰すべき事由により債務を履行することができなかった債務者が右の債務を履行するために備えていた資力を別の目的に利用して利益を得た場合には、その利益を債権者に償還することによつて両者間の利益の均衡を図るという損益相殺を実現することにある。この方法は、対等平等な市民相互間における利益調整の手段として合理的であるといえるかもしれない。しかし、経済的不平等を前提として実質的平等関係を実現しようとする労働契約関係に右の方法を持ち込むことは、かえつて労使間の利益の均衡が崩れることになる懸念される。

解雇された労働者は、解雇期間中の自分自身や被扶養家族の生活を維持するために、預貯金を取り崩す等のほかは、自らの労働力を活用して収入を得ることを余儀なくされると考えられる。労働者は生活しなければならぬために、本来は労働契約上使用者に提供しなければならない自らの労働を他に転用することによつて収入を得なければならない。この解雇されたことによつてほぼ唯一の収入を得る道を断たれた状況に労働者が置かれたことによつて、労働者は必然的に債務を免れたことによつて利益を得ることを選択せざるを得ないといふことができる。それゆえ、債権者の責めに帰すべき事由により履行不能となつた債務を免れたことによつて債務者が利益を得た場合には、その利益を不当利得であるとして債権者に償還しなければならぬと民法五三六条二項但書が想定する一般的な場合と、解雇さ

れた労働者が中間収入を得る場合とでは、明らかに事情が異なるということが出来る。右但書は、債務者が債務を免れた場合にその債務を履行するために準備していた資金等を他に転用して利益を得る場合もあるであろうことを一般的に想定している。しかし、解雇された労働者の場合には、債務を免れたことによつて利益を得ることをせざるを得ない状況に追い込まれていると一般的に考えられる。一般的な債務の場合と異なり、労働者の生存権的利益に直結する労働契約上労働者が負う債務が履行不能である場合に、労働者が右債務を免れたことによつて利益を得ることはある意味当然であるということが出来る。したがつて、解雇された労働者が中間収入を得る場合に、民法五三六条二項但書を適用する前提がそもそも欠けているということが出来る。

3 中間収入の控除の可否

もし、解雇期間中に労働者が他の職に就いて収入を得る必要がなくて生活を維持することができた場合には、民法五三六条二項但書を適用する余地がなく、労働者は解雇期間中の賃金全額を請求することができるが、他方、労働者が中間収入を得た場合に右但書を適用すると、右賃金額から中間収入の額が控除されなければならないことになる。この結果から見ても、民法五三六条二項但書の適用を認めることは、労働者の経済的困窮度に反比例し、不公平な結果をもたらすと考えられる。

さらに、解雇期間中に労働者が他の職から収入を得ることは、労働者が解雇による損害を少しでも軽減しようとする自助努力にほかならない。この労働者の自助努力の成果である中間収入を労働者がそのような自助努力をしなければならぬ状況に追い込んだ責任がある使用者になぜ償還しなければならないのであろうか。この場合は、損害の填補における寄与過失の場合とまったく逆の場合に相当すると考えられるので、労働者の中間収入を使用者に償還する

ことは、損害の填補の場合における衡平の原理に反することに相当するといふことができる。したがって、労働者の中間収入を民法五三六条二項に従って使用者に返還しなければならない利益とみなすことは、労使間の衡平の原理に反するといわざるを得ない。

解雇が無効である場合に、労働者に解雇期間中の賃金支払の請求権を認めることは、労働者が実際に労務を提供していないにもかかわらず使用者に賃金を支払わせることになり、その上、解雇期間中に労働者が得た中間収入を使用者に償還しないことを認めるとなると、労働者は二重に利益を得ているように見えるかもしれない。しかし、無効である解雇を強行した責任は使用者にあり、使用者の一方的な解雇により労務の受領を拒否された労働者は、解雇が無効であると判断されたときから遡及して労務を提供することが不可能であることから、労働者が実際に労務を提供しないにもかかわらず賃金を支払われることについて、労働者に責任はないことになる。さらに、労働者の中間収入を使用者に償還しないことを認めることは、労働者の解雇期間中の損害を軽減する自助努力の成果を使用者に移転させることを回避することによって労使間の衡平を回復させることになる⁽⁵⁾ことができる。労働者の中間収入を使用者に償還させることによって実際に労務を受領していないにもかかわらず賃金を支払う義務を負う使用者の責任を軽減しようとすることは、労働者の負担によって使用者の責任を不当に軽減することになるので、労使間の衡平を逆に崩す結果になるといわざるを得ない。したがって、解雇期間中に労働者が得た中間収入を使用者に償還しないことを認めることが、労働者に二重の利益を認めることになるという批判は当たらないといふことができる⁽⁵⁾。

(1) 我妻栄・債権各論上巻(一九五四年、岩波書店) 一一三頁。

(2) 文献については、谷口知平・五十嵐清編・新版注釈民法(13)債権(4)〔補訂版〕(二〇〇六年、有斐閣) 六九〇頁・甲斐道太郎執筆参照。

(3) 盛誠吾「違法解雇と中間収入」一橋論叢一〇六卷一号(一九九一年)三九頁

(4) 本久洋一「違法解雇の効果」日本労働法学会編・講座21世紀の労働法第4巻労働契約(二〇〇〇年、有斐閣)二〇七八頁。この見解は、使用者の有責性の強さ、労働者が中間収入を得るにあたっての負担の大きさと等の諸事情を総合勘案して、労働者は解雇期間中の総中間収入の三分の一を償還すれば足りるとした長崎生コンクリート事件・長崎地判昭六三・二・一二労民集三九卷一号一頁の処理方法を、民法五三六条二項の趣旨に合致するものとして、高く評価する。

(5) 本久・前掲は、「失効の原則による制限はあるものの、解雇無効の訴えにつき出訴期間の制限のない現行法規を前提にする限り、中間収入の控除を一切認めない解決は、制度設計としてバランスを欠くものと評価せざるをえない」と述べるが、盛・前掲は、「使用者は、賃金を支払うかぎり、原則としてそれ以上の違法解雇による責任を負わないとすることで労使間の利害を調整すべきだともいえるのであり、中間収入の一律の償還によってその間の衡平が実現されると思われぬ」としている。

三 民法五三六条二項の適用の是非

1 民法五三六条二項の意義

解雇期間中の賃金から中間収入を控除することを認めない立場からは、そもそも労働者が解雇期間中の賃金を請求する根拠として民法五三六条二項を適用しなければならないのが問われることになる。

民法五三六条二項は、いうまでもなく、解雇期間中の賃金の支払についてとくに定めた規定ではなく、債権法の危険負担についての一般原則を定めた規定である。民法学では、同項は便宜的扱いを定めたものと解されている^{〔1〕}。解雇が無効である場合に、労働者が労務を提供するという債務を履行していなくても、労働者に解雇期間中の賃金を使用者に対して請求する権利を認める上で、同項を適用することは、他に右の請求権を根拠づける法律上の規定を見出し

がたいことから、これまでとくに異論なく認められてきた。その前提としては、わが国における解雇権濫用法理の定着があった。たとえば、イギリスやフランスでは、違法な解雇それ自体を無効とすることはなく、違法な解雇による救済は専ら損害賠償の方法により処理され、解雇無効を前提とする賃金請求権を問題とすることはなかった。これに對してわが国の解雇権濫用法理は、解雇そのものを無効とすることによって、労働契約関係を存続させ、その結果、被解雇者は、原則として復職することが可能であるという処理がなされている。このように違法な解雇の場合に、民法五三六条二項に依拠することの意義は、「もしそのような方法をとらなければ問題となるであろう損害賠償による処理を回避し、違法解雇による損害の有無・金額等についての繁雑な立証を不要とすることにより、紛争の処理を簡便ならしめるとともに労使間の公平を図ることにある」と解されている⁽⁴⁾。

民法五三六条二項の適用については、民法上の雇用契約の場合の違法解雇による就労拒絶について、使用者が違法にせよ解雇を通告した場合には、それがまったく無効ではないという立場から、解雇が違法であれば、解雇以後の賃金相当額の請求が認められるが、解雇通告により労務提供の義務が消滅する以上、受領遅滞に基づく賃金請求権は認められず、したがって賃金請求権の性質は、損害賠償と考えなくてはならないとする主張がある⁽⁵⁾。これによると、右の損害賠償は、契約に基づく一般の損害賠償、すなわち債務不履行による損害賠償（履行に代る損害賠償と遅延賠償）とは性質の異なる、独自の損害賠償である。そして、違法解雇は使用者の債務不履行ではないが、労働と交換に賃金を取得するという「雇庸」の目的を挫折させるから、労働者に対し損害を賠償しなければならず、その賠償は解雇以後の賃金相当額を限度し、この観点に立てば、労働者が解雇以後に労務の転用により取得した利益は、特約を待たず損害額から控除するのが当然であるということになる。この主張によれば、違法解雇は使用者が労働と賃金との交換という「雇庸」の目的を挫折させる意味において、使用者の責めに帰すべき事由による労務の履行不能と同じだから、

民法五三六条二項を準用するのであり、同項の認める請求権は、表面上反対給付の請求権として規定されているが、実は債権者が債務者の契約目的を挫折させた損害の賠償であるということになる。

この主張は、民法五三六条二項の意義を、契約の存続ではなく、契約目的の挫折にあるとする点で、債務が履行不能となった債務者に反対給付請求権を認める同項の趣旨を理解する上で役に立つものである。しかし、解雇権濫用法理が法規とされている（労働契約法一六条）現在において、解雇を無効しない立場をとる右主張に従って、解雇期間中の賃金請求権の性質をあえて独自の損害賠償と考える意味はむしろ乏しいのではないかと考えられる。

2 民法五三六条二項の適用の是非

そこで、解雇期間中の賃金請求権を認める根拠として、民法五三六条二項を適用することの是非が改めて問われなければならぬのではないかと思われる。解雇は、労働契約の解約の一種類であり、その結果、使用者は、労働者の労務提供を一方的に受領拒否することになる。解雇を無効と主張する労働者は、解雇に異議をどめつつも、労務提供を継続することは、事実上不可能である。右労働者が、使用者により労務提供を受領拒否されている期間中、労働者が解雇を無効であると主張する限り、右労務を常に利用可能な状態にしておかなければならない義務を負うとまではいえないのではないかと思われる。なぜならば、解雇には一般的に労働者の同意は不要であり、解雇の効果として労働契約関係は消滅して、労働者が使用者に対して負う労働債務も消滅したと考えられるからである。そうであるとするならば、解雇期間中に使用者の受領拒否にあつては労働者の労務を、労働者が他に転用することも自由に行うことができると考えられる。

確定判決等によって解雇が無効であると判断された場合に、いったん解雇によって解消された労働契約関係は、解

消されなかったこととされて従前の姿に戻ることになる。解雇が無効であるとする判断の効果は、解雇はなかったものとして、労働契約は継続して存在していることである。したがって、使用者は、労働契約上の義務として解雇期間中に未払いであった賃金を労働者に対して支払わなければならないことになる。しかし、労働者は、解雇期間中使用者により受領を拒否された労務を遡及して使用者に提供することは不可能である。なぜならば、「為す」債務としての労務の提供の特質から、労務の提供は追完給付できないからである。そうすると、一方で、使用者は、現実に労務の提供を受けていないにもかかわらず賃金を支払う義務を負うが、他方で、労働者は、現実に労務を提供する債務を履行していないにもかかわらず賃金請求権を失わないことになるので、双務契約の当事者関係において衡平に欠けるのではないかが問題となる。この問題を解決するのに、民法五三六条二項の債権者の帰責事由による債務の履行不能の場合に債務者は反対給付請求権を失わないとの定めが有用であるように見える。

しかし、この民法五三六条二項がピツタリ当てはまるのは、雇用継続を前提とした一時的労務受領の拒否の場合である、使用者の責めに帰すべき休業の場合であると考えられる。⁽⁷⁾ 解雇が無効と判断されて、労働契約関係が継続しているときみなされる場合の、解雇期間中の賃金請求権の根拠として、民法五三六条二項を適用することは、表面的には当てはまるように見えるが、その実は、非常に無理があると考えられる。

解雇は、形成権としての性質を有し、労働者が無効を主張しようとも、一方的に発効するものである。この解雇により、いったん労働契約関係は解消されるので、労働者が使用者に対して負う労働債務も解消されることになる。解雇期間中使用者は、労働者が労務を提供しようとしてもその受領を拒否することになる。この使用者による労務の受領拒否を捉えて、民法五三六条二項の債権者の責めに帰すべき事由による債務の履行不能と観念されると考えられる。しかし、解雇期間中には労働者は本来労務を提供する義務を負わないのであるから、右の使用者による労務の

受領拒否を、あえて使用者の責めに帰すべき事由による労働者の債務の履行不能と観念する必要はないのではないかと考えられる。もつとも、そう観念しなければ、労働者に反対給付たる賃金請求権が発生しないことになるとの懸念が生じるかもしれない。これに対しては、解雇が法規（労働契約法一六条）に違反して無効と判断されることによつて、解雇がなかったものとされる結果、労働契約関係は継続して存在するとみなされることにより、解雇期間中の賃金請求権は当然に発生すると考えることで十分ではないかと思われる。その際、同時に、労働者の労働債務も発生することになるが、「為す」債務としての労働債務の性質上、労働者は、解雇期間中の労働債務を追完給付することはできない。この追完給付が不能であるという労働債務の性質を前提とする限り、労務の提供がないにもかかわらず、労働者に賃金請求権を認めるといふ結果を、使用者は承認せざるを得ないといふことができる。無効である解雇を行つたという責任からも、使用者は、この結果を甘受すべきであろう。

3 不法行為としての解雇の救済

解雇を無効とすることによつて労働契約関係を当然継続するものとみなすことに対しては、雇用関係の多様化・流動化の実態から見て、必ずしも現実的な紛争解決方法ではないとの指摘がある⁽⁸⁾。労働者が復職を希望しない、または労働者が希望しても、客観的に復職が困難である場合がそれに当たる。また、解雇は相当ではないが、それが必ずしも「使用者の責めに帰すべき事由」によるものとは認め難い場合に、民法五三六条二項による処理は適当ではないと考えられる⁽⁹⁾。このような場合には、無効な解雇を不法行為として、解雇期間中の賃金相当額を損害賠償として請求することを労働者に認めるべきである⁽¹⁰⁾。この方法によれば、民法五三六条二項に依拠することなく、労働者に解雇期間中の賃金を請求する権利を認めることが容易になる。もつとも、この場合においても、損害賠償額の算定において解

雇期間中の中間収入を損益相殺に基づいて裁判所が控除の対象とするか否かという問題は残ることになる。

- (1) 奥田昌道「受領遅滞と危険負担―雇傭ないし労働契約の場合を中心に―」法学論叢九四巻五・六号（一九七四年）一九五頁は、『危険負担』というのは、そもそも債権者・債務者のどちらの責にも帰することのできない事由によって履行不能が生じたときに、過失責任主義・自己責任原理という民法の一般原則ではどうにも片が付かない場合（つまり、どちらへも損失をもってゆきやうがない場合に）、―しいてどちらかに損失（危険）を負担させようとするのが、本来の『危険負担の問題』なのであって、どちらかに有責事由がある場合には、あえて危険負担の問題とするまでもなく解決できるであろう。五三六条二項が債権者有責の履行不能の場合をも危険負担の問題として扱っているのは、いわば便宜的扱いであり、危険負担の亜種ともいうべきであって、本来の場合とはいえない。』（同二〇一頁）とする。
- (2) イギリスでは、コモン・ロー上の不当解雇（wrongful dismissal）に対する救済は、損害賠償の請求に限られる。もつとも、制定法上の解雇禁止規定に違反する不公正解雇（unfair dismissal）に対する救済において、雇用審判所は、使用者に対し被解雇者の復職または再雇用を命じることができる。使用者が、復職または再雇用命令を遵守しないもしくは合理的に実行不可能である場合には、法定の基礎裁定に加えて補償裁定の補償金の支払を雇用審判所は使用者に対し命じることができる（一九九六年雇用権利法（Employment Rights Act 1996）一一一条ないし一二六条）。
- (3) フランスでは、①不適法な、または濫用的な解雇は、一般に、無効ではないこと、②無効な解雇は、一般に、復職の効果をもとめないことの二原則に基づき、権利濫用または不適法な解雇の法的帰結は、一般に不法行為に基づく損害賠償あるいは法定の賠償手当に尽きるのであり、裁判所が解雇無効として被解雇者の復職を命じることはない。もつとも、とくに一九八〇年代以降、右の原則に反して、一定の事由による解雇を無効とし、また一定の不当解雇について復職の効果承認する幾つかの立法が制定されるようになった。野田進・労働契約の変更と解雇―フランスと日本―（一九九七年、信山社）三八七―八頁参照。
- (4) 盛・前掲二三頁。
- (5) 谷口・五十嵐・前掲一〇四―五頁・三宅正男執筆。

- (6) 現実には、労働者があらかじめ解約に同意して労働契約を締結する場合もある。第一生命事件・東京地判平一二・二・二五労判七八三号六四頁。
- (7) それゆえ、判例法理が、民法五三六条二項但書に基づく中間収入の控除の制限として労働基準法二六条を適用するのは、使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合にこそ適合する。
- (8) 野田・前掲五〇七頁。
- (9) たとえば、①就業規則の基準からすれば相当とは言い難い懲戒解雇であるが、労働者の方にもかなりの責められるべき非違行為が認められる場合、②人員整理の必要性が十分あり、使用者としては誠意をもって解雇を回避したが、その努力がなお十分ではないと判断される整理解雇、③使用者が除名無効であるかを容易に判断できないような状況下でなさざるを得なかったユニオン・シヨップ解雇など。野田・前掲五〇八頁、菅野・前掲四五頁参照。
- (10) 不法行為としての解雇の効果については、本久・前掲二〇八頁以下参照。

四 おわりに

わが国の現行法規には、解雇が無効である場合の賃金請求につき明示の規定はない。これは、あえて規定するまでもなく、解雇が無効である場合には、当然、賃金請求権が認められることになるので、規定されていないとも考えられる。いずれにしても、解雇期間中の賃金請求権について、民法五三六条二項に依拠することなく、合理的理由がなく、社会的に相当であると認められない解雇を無効と規定する法規から、当然に、解雇の無効を主張して地位確認を請求する労働者に賃金請求権を認めるべきであると考ええる。また、労働者が解雇を不法行為であると主張する場合には、損害賠償請求を認めるべきである。

その際、課題となるのは、労働者の得べかりし賃金額の算定や損害賠償における損益相殺に際しての解雇期間中の

中間収入の扱いである。これらの課題を解決するためは、無効な解雇に対する救済として立法により補償金を定めることを検討するべきであると思う。