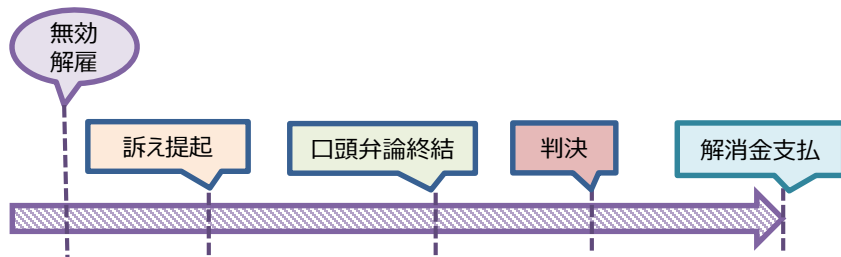


1 無期労働契約の解雇(1回)



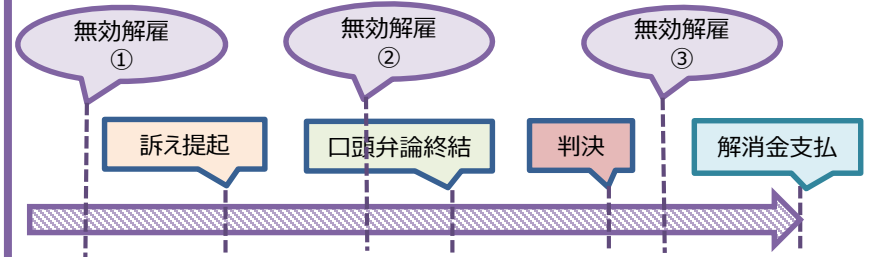
《論点A》形成権構成の場合、権利の行使要件の判断の基準時は訴え提起時(訴状送達時)ということによいか。

また、労働契約解消金の算定の基礎となる事情(給与、年齢等)はどの時点のものを捉えるべきか。(仮に、権利の行使要件の判断の基準時を訴え提起時(訴状送達時)と考え、かつ、労働契約解消金の算定の基礎となる事情を口頭弁論終結時のものとする場合、労働契約解消金債権の内容が訴え提起時(訴状送達時)において観念的には定まっているという理解との関係をどう考えるか。)

《論点B》形成判決構成の場合、形成原因の判断の基準時は口頭弁論終結時ということによいか。

また、労働契約解消金の算定の基礎となる事情(給与、年齢等)はどの時点のものを捉えるべきか。

2 無期労働契約の解雇(複数回)



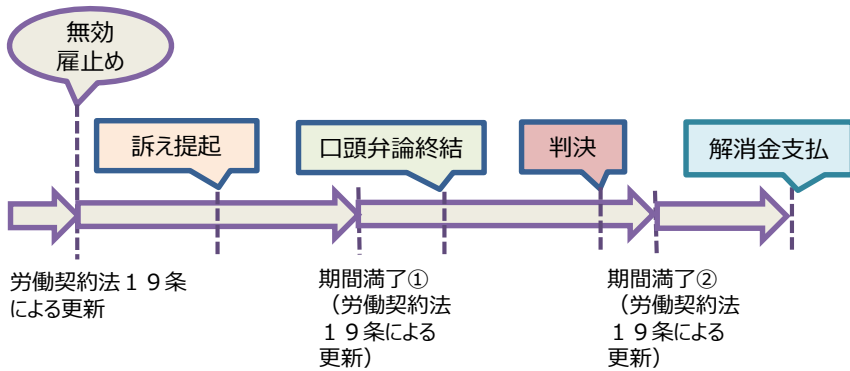
《論点C》形成権構成の場合、権利の行使要件の判断の基礎となる解雇をどのように捉えるべきか。

また、労働契約解消金の算定の基礎となる事情(給与、年齢等)の時点について、論点Aと異なる点はあるか。

《論点D》形成判決構成の場合、形成原因の判断の基礎となる解雇をどのように捉えるべきか。

また、労働契約解消金の算定の基礎となる事情(給与、年齢等)の時点について、論点Bと異なる点はあるか。

3 有期労働契約の雇止め



《論点E》形成権構成の場合、権利の行使要件の判断の基礎となる有期労働契約をどのように捉えるべきか(当初の雇止めにより発生した労働契約解消金債権は期間満了によって消滅しないと考えることは可能か。他方、労働契約法19条は従前の労働契約は終了し新たな労働契約が成立するという構成をとっているため、当初の雇止めにより発生した労働契約解消金債権は期間満了により消滅し、新たな労働契約につき労働契約解消金債権が発生すると考えることもあり得るか。)

また、労働契約解消金の算定の基礎となる事情(給与、年齢等)の時点について、論点Aと異なる点はあるか。

《論点F》形成判決構成の場合、形成原因の判断の基礎となる有期労働契約をどのように捉えるべきか。

また、労働契約解消金の算定の基礎となる事情(給与、年齢等)の時点について、論点Bと異なる点はあるか。

○労働契約法 (有期労働契約の更新等)

第十九条 有期労働契約であつて次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であつて、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

一、二(略)