

	パターン1	パターン2	パターン3
考えられる解消金のイメージ	<p>【弁済の充当の特則は置かず、現行の民法の充当の一般則に従う場合】</p>	<p>【弁済の充当の特則を労働契約法に規定する場合】</p> <p>※ 先に充当するバックペイの範囲は、判決で支払を命じられた分とする。</p>	<p>※ 労働契約解消金に含まれるバックペイは、判決で支払を命じられた分とする。</p>
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 制度設計がシンプルで分かりやすい。 ➢ バックペイ等の算定を現行の運用に委ねるため、影響が少ない。 	<p>(パターン1のメリットに加え)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ バックペイの履行確保がより確実となる。 ➢ 先に充当するバックペイの範囲を判決で支払を命じられた分とする事で、併合提起のインセンティブとなる。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ バックペイの履行確保がより確実となる。 ➢ 労働契約解消金に含まれるバックペイを判決で支払を命じられた分とする事で、併合提起のインセンティブとなる。
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 併合提起はあくまで任意であるため、一回的解決にならないおそれ。 ⇒ 制度周知に併せて併合提起を推奨することが考えられる。また、併合提起がされない場合には、使用者が反訴として債務不存在確認の訴えを提起することも考えられる。 ➢ 解消金、バックペイ及び損害賠償のそれぞれが認められ、一部弁済がされた場合、使用者が弁済を充当すべき債務として解消金を指定してしまい、バックペイ等の支払前に労働契約が終了する場合があります。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 充当の特則については、他に同様の例がなく、法的な可否の検討が必要 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>論点4-1 労働契約解消金より先に充当するバックペイの範囲を判決で支払を命じられた分とすることや、バックペイの範囲に解雇前に生じていた未払賃金を含まないとする事は、同一の労働契約に基づく賃金請求権の一部について特別な効力を付与することになると思われるが、そのような構成が可能か。 【資料3参照】</p> <p>論点4-2 労働契約解消金より先に充当する債権に、解雇前の未払賃金は含めず、バックペイのみでよいか。当該バックペイには遅延損害金を含めることでよいか。</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ なぜ労働契約解消補償金を支払ったにもかかわらず、バックペイまでも支払わなければ労働契約が終了しないのか、理論的説明が必要。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>論点4-3 労働契約解消補償金に加え、バックペイを労働契約解消金に含めることについて、どのような理論的説明が考えられるか。</p> <p>論点4-4 労働契約解消金に含まれるバックペイの範囲を判決で支払を命じられた分とすることや、労働契約解消金に含まれるバックペイの範囲に解雇前に生じていた未払賃金を含まないとする事は、同一の労働契約に基づく賃金請求権の一部について特別な効力を付与することになると思われるが、そのような構成が可能か。 【資料3参照】</p> <p>論点4-5 労働契約解消金に解雇前の未払賃金は含めず、バックペイのみを含めることでよいか。当該バックペイには遅延損害金を含めることでよいか。</p> </div>