労働契約解消金の定義として考えられる案

- A案：労働者の地位解消の対価
「無効な解雇として確認された労働者としての地位を、労働者の選択により解消することの対価」
- B案：労働者の地位をめぐる紛争解決の対価
「無効な解雇により生じた労働者の地位をめぐる紛争について、労働契約の終了によって解消させる対価」

＜解消金の考慮要素として考えられるもの＞

- ・ 客観的な考慮要素：勤続年数、給与額、その他調整率(例：企業規模、年齢)
- ・ 一定の評価が必要な考慮要素：解雇の不当性、労働者の帰責性

論点	A案	B案
<p>解消金とバックペイとの関係について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 単純にバックペイを労働者の地位解消の対価と解することは困難であり、仮に解消金（広義）にバックペイを含める場合（参考資料パターン3）には、定義自体の見直しが必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ バックペイは当該解雇紛争に起因して生じており、紛争解決の対価として解消金に含み得ると解される。
<p>解消金の定義と考慮要素との関係について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者の地位の対価を算出する場合の考え方として過去分（これまでの就労実績の評価）と将来分（将来存続すべき契約の対価）が考えられる。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>＜論点 I＞各考慮要素との関係は以下のように解してはどうか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 勤続年数及び給与額については、過去分・将来分に共通。 ➢ 企業規模については、雇用継続への期待（将来分）との関係 ➢ 年齢については定年までの残存雇用期間又は再就職の困難度との関係（いずれも将来分） </div> <ul style="list-style-type: none"> ・ 解雇の不当性については、労働者の地位の対価とは直接関係しないため、別途の損害賠償請求が認められる場合を除けば、考慮されないと解される（既に解雇無効の判断の中で考慮されているもの）。 ・ 労働者の帰責性については、地位継続の確実性（将来分）に影響し得るものと解される。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ A案と同様に労働者の地位の対価を算出した上で、紛争解決の対価という趣旨から、当該紛争を発生させるに至った労使双方の寄与度として、解雇の不当性及び労働者の帰責性双方を考慮することが考えられる（この場合も、労働者の帰責性を絶対的なものとするのか過失割合のようなものとするのかによって異なる）。

論点	A案（B案も同様か？）
損害賠償請求との関係について	<ul style="list-style-type: none"> ・ 損害賠償請求における「損害」には、財産的損害及び精神的損害（慰謝料）が含まれ、財産的損害については、積極的損害だけでなく消極的損害（逸失利益）が含まれる。 ・ 解消金との関係でみると、損害賠償請求の「損害」のうち財産的損害については、逸失利益（解消金における労働者の地位の対価でいうところの将来分）も含めて、解消金でほぼカバーされていると解される。 ・ 精神的損害（慰謝料）についても、解雇を不法行為とする裁判例【資料 4 参照】においては、解雇に伴う精神的損害は財産的損害の賠償によって慰謝されるとの考え方もあり、一般的には解消金でカバーされるものであると解される。ただし、財産的損害の賠償では慰謝するに足りない特段の事情（例えば人格権侵害を伴う解雇等）がある場合には、別途損害賠償請求が認められる余地があると解される。 <p>＜論点Ⅱ＞ B案とした場合には、紛争解決の対価ということで、別途損害賠償請求を行うことは認められない（慰謝料的部分も含めて解消金でカバー）という考え方は可能か。</p>
退職手当との関係について	<ul style="list-style-type: none"> ・ 退職手当の性格については、一般に「賃金の後払い」であるとともに功労報償的性格をも有すると解されているが、退職手当の具体的内容は各企業ごとに定めるものであることから、その性質が一意に定まるものではない。 <p>＜論点Ⅲ＞ 解消金との関係でみると、解消金は「賃金の後払い」には該当しないが、労働者の地位の対価のうち過去分と退職手当の功労報償的性格部分の関係をどのように考えるか。</p>
労働契約の終了と権利行使の帰趨について	<ul style="list-style-type: none"> ・ 解消金の請求後に辞職や合意解約を行った場合については、解消金の請求によって再就職等を阻害することは適当ではなく、労働者の意思によって解消金の効果としての労働契約の終了の効果を前倒しすることと同視できることから、権利の帰趨には影響しないものと解される。 <p>＜論点Ⅳ＞ その場合、辞職等をしなかった場合と同額の解消金の支払を認めることとするか。仮に辞職等をした場合に解消金の額が変わるとした場合、解消金の定義や考慮要素との関係をどのように考えるか。</p> <p>＜論点Ⅴ＞ 解消金の請求後にそれ以外の事由（死亡や使用者による二次的解雇）で労働契約が終了した場合については、解消金における労働者の地位の対価のうち過去分のみを認めるという考え方も可能であるが、解消金の支払が行われなくとも労働契約が終了することになるため、どのように考えるか。</p>