

	パターン1	パターン2	パターン3	パターン4
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、解消金請求と併合提起をし、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、解消金請求と併合提起をし、判決で支払を命じられた分とする。</p>	<p>※ 労働契約終了に必要となるバックペイは、解消金請求と併合提起をし、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"> <li>➢ 制度設計がシンプルで分かりやすい。</li> <li>➢ 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。</li> </ul>	<p>(パターン1のメリットに加え)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ バックペイの履行確保がより確実となる。</li> <li>➢ 先に充当するバックペイの範囲を、解消金請求と併合提起をし、判決で支払を命じられた分とすることで、併合提起のインセンティブとなる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ バックペイの履行確保がより確実となる。</li> <li>➢ 労働契約解消金に含まれる又は労働契約終了に必要となるバックペイを、解消金請求と併合提起をし、判決で支払を命じられた分とすることで、併合提起のインセンティブとなる。</li> </ul>	
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 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、併合提起がなされない場合には、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。</li> <li>➢ 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 充当の特則については、他に同様の例がなく、法制的な可否の検討が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ なぜ労働契約解消補償金又は労働契約解消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。</li> </ul>	