

労働契約解消金の算定に当たっての基本的な考え方

- ◆ 法技術的には、あらかじめ算定方法を設けずに個別事案ごとの状況を考慮して算定する方法から、客観的かつ定量的な考慮要素のみで簡易に計算する方法まで様々な設定が可能であり、最終的には政策的に判断することが適当。
- ◆ 一方で、労働者が解雇無効時の紛争の解決方法を検討する際に、労働契約解消金による解決にどのようなメリットがあるかを理解した上で制度の利用の是非を判断できるようにしておくことは、本制度が本来の意味で機能していくためには不可欠。
- ◆ このため、労働契約解消金の金額等については、予見可能性を高めるような仕組みとすることが適当。

検討すべき論点等

以下の論点について考え方を整理しつつ、それらの考え方に共通する解消金の定義について検討してはどうか。

- 労働契約解消金で補償すべき内容の考え方として、①解雇前の就労実績等の評価に係る対価、②解雇から解消金支払時（労働契約終了時）までの賃金等の金銭的補償、③将来的に得べかりし賃金等の金銭的補償のいずれを含むものとするか、特に③については、将来の範囲を再就職までの合理的期間とするか当該企業で就労が見込まれた期間とするか。
- 客観的な考慮要素と一定の評価を要する考慮要素で、上記論点で含まれるとしたものをどのように勘案するか。また、両考慮要素の関係をどのように考えるか。例えば、以下のような関係性についてメリット・デメリットをどのように考えるか。
 - ・ 客観的な考慮要素のみで算定式を構成して基準額を算定した上で、一定の評価を要する考慮要素によって当該基準額を増額・減額する方法
 - ・ イギリスの不公正解雇制度のように、基礎的な部分については客観的な考慮要素のみで算出し、それに加わる部分については上限を決めるのみで、様々な要素を考慮して算定する方法
- 上記との関連で、客観的な考慮要素と一定の評価を要する考慮要素の具体的内容をどのように考えるか。
 - 客観的な考慮要素の例：勤続年数、給与額、年齢、企業規模 等
 - 一定の評価が必要な考慮要素の例：解雇の不当性、解雇に係る労働者側の事情 等

※ 諸外国では、考慮要素として再就職に要する期間、配偶者や扶養親族の有無が含まれている例もあるが、どのように考えるか。