

労働契約解消金の定義及び趣旨等について①

論点	A案	B案
解消金の定義	無効な解雇がなされたもの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	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決させる対価
解消金で補償すべき範囲	① 現在の地位に反映された解雇前の就労実績の喪失 ② 契約終了後の将来得べかりし賃金等の経済的損失 ※ 使用者が負担すべき損失の範囲として、②の範囲を合理的な再就職期間分や当該使用者の下で就労が見込まれる期間に限定することも考えられる（B案についても同様）	① 現在の地位に反映された解雇前の就労実績の喪失 ② 契約終了後の将来得べかりし賃金等の経済的損失 ※ B案の定義上は、③解雇の有効性をめぐる紛争に伴う精神的・名譽的損失や、④バックペイも補償すべき範囲に含みうる ※ 使用者が負担すべき損失の範囲を、労使が紛争に寄与した程度を考慮して算定するという事も考えられる
解消金の定義と考慮要素の関係（客観的な考慮要素）	○ 勤続年数 ・ 長いほど就労実績の積み重ねの喪失が大きいと評価(①) ・ 長いほど今後も契約継続の可能性が高く経済的損失が大きいと評価(②) ※定年との関連で年齢との総合考慮を要する ○ 給与額 ・ 金額に就労実績が反映され評価の基礎となる額(①) ・ 将来得べかりし賃金等の経済的損失の基礎となる額(②) ○ 企業規模 ・ 企業規模が大きいほど将来における雇用安定の可能性が高く、経済的損失が大きいと評価(②) ○ 年齢 ・ 年齢が低いほど今後就労する期間が長く、経済的損失が大きいと評価(②) ・ 年齢が高いほど再就職が困難となり、経済的損失の補償の必要性が高いと評価(②)	○ 勤続年数 ・ 長いほど就労実績の積み重ねの喪失が大きいと評価(①) ・ 長いほど今後も契約継続の可能性が高く経済的損失が大きいと評価(②) ※定年との関連で年齢との総合考慮を要する ○ 給与額 ・ 金額に就労実績が反映され評価の基礎となる額(①) ・ 将来得べかりし賃金等の経済的損失の基礎となる額(②) (・ バックペイの基礎となる額(④)) ○ 企業規模 ・ 企業規模が大きいほど将来における雇用安定の可能性が高く、経済的損失が大きいと評価(②) (・ 企業規模が大きいほど高い労務管理能力の可能性が高く、無効な解雇の不当性が高く、精神的・名譽的損失が大きいと評価(③)) ○ 年齢 ・ 年齢が低いほど定年までの期間が長く、経済的損失が大きいと評価(②) ・ 年齢が高いほど再就職が困難となり、経済的損失の補償の必要性が高いと評価(②) (・ 年齢が高いほど再就職が困難となり、解雇に伴う精神的・名譽損失が大きいと評価(③))

《論点 1》「確認された」という文言は、裁判外での権利行使も可能とした場合や、地位確認が併合提起されなかった場合に、定義上困難が生じないか。

《論点 2》①の具体的な内容は何か、また、考慮要素との関係では評価根拠となりにくい①を労働契約解消金で補償すべき範囲に含めるべきか。
①②以外に、補償すべき金銭的損失や非金銭的損失があり得るか。

《論点 3》労働契約解消金は、バックペイ債権や不法行為による損害賠償債権と別債権と位置づけるべきとの議論もあり、③④を補償すべき範囲に含めるべきか。（資料 2 の参考論点参照）

《論点 4》各要素につき、このように評価して考慮要素にすることが妥当か。

論点	A案	B案
<p>解消金の定義と考慮要素の関係 (評価的な考慮要素)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 解雇の不当性 <ul style="list-style-type: none"> ①、②に関係しないため、考慮不要 ○ 解雇に係る労働者側の事情 <ul style="list-style-type: none"> ・ 今後の契約継続の可能性を下げるため、経済的損失が小さいと評価(②) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 解雇の不当性 <ul style="list-style-type: none"> (・ 不当性が高ければ、解雇に伴う精神的・名譽的損失が大きくなると評価(③)) ○ 解雇に係る労働者側の事情 <ul style="list-style-type: none"> ・ 今後の契約継続の可能性を下げるため、経済的損失が小さいと評価(②) (・ 紛争に対する寄与度により精神的・名譽的損失を甘受すべきと評価(③))
<p>算定方法</p>	<p>甲案：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</p> <p>⇒ ①②の評価の基礎となる給与額に対し、①②の大きさを反映した客観的な考慮要素で基準額を算定し、解雇に係る労働者側の事情や合理的な再就職の期間等により基準額を増額・減額する</p> <p>※ 考慮要素から解雇に係る労働者側の事情を外す場合には、合理的な再就職期間等による基準額の増額・減額のみが可能と考えられる。</p>	<p>甲案：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</p> <p>⇒ ①②の評価の基礎となる給与額に対し、①②の大きさを反映した客観的な考慮要素で基準額を算定し、解雇に係る労働者側の事情や合理的な再就職の期間等により基準額を増額・減額する方法のほか、補償すべき範囲に③を含む場合には、個別事案に応じて③を反映した考慮要素により基準額を増額・減額することが考えられる</p> <p>※ ③を含める場合には、不法行為による損害賠償債権との関係が問題になる。</p>

《論点5》このようにいえるか。①②のみを補償すべき範囲と考え、労働契約解消金を労働者の地位の金銭評価と考えた場合、解雇の不当性のみならず、解雇に係る労働者側の事情も考慮しないということも考え得るか。

《論点6》解雇が無効であるとの判断において、解雇の不当性は十分に評価されており、増額事由にはならないとの議論との関係をどう考えるか。

《論点7》このような考え方が可能か。他に補償の範囲を限定・拡張する事情はあり得るか。