

	A-①	A-②	B
定義	無効な解雇がなされた労働者の地位を解消する対価 (より狭義には、無効な解雇がなされた労働者の地位の対価)		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り解決する対価
補償の内容	① 現在の地位に反映されている解雇前の就労実績等の金銭的補償 ② 契約終了後の将来得べかりし賃金等の金銭的補償	① 現在の地位に反映されている解雇前の就労実績等の金銭的補償 ② 契約終了後の将来得べかりし賃金等の金銭的補償	① 現在の地位に反映されている解雇前の就労実績等の金銭的補償 ② 契約終了後の将来得べかりし賃金等の金銭的補償
補償の考え方(算定方法)	現在の地位の価値を反映した「給与額」や「勤続年数」と、地位継続の可能性を反映した「年齢(将来の就労期間)」や「勤続年数」といった考慮要素により定型的に算定	地位の金銭的評価だけでなく、「合理的な再就職期間」や再就職の困難性を反映した「年齢」等の考慮要素により地位解消に対する補償を得る必要性を加味し、ある程度定型的に金額を調整可能	地位に関連する要素だけでなく、紛争解決の観点も含めれば、「解雇に係る労働者側の事情」、「解雇の不当性」といった考慮要素により紛争に寄与した程度を加味し、個別的に金額を調整可能
考慮要素	給与額 勤続年数 年齢 ※勤続年数は比例的に考慮するのではなく短期の場合とそれ以外で分ける考え方もあり得る	給与額 勤続年数 年齢 <u>合理的な再就職期間</u>	給与額 勤続年数 年齢 <u>合理的な再就職期間</u> <u>解雇に係る労働者側の事情(解雇の不当性)</u>
メリット・デメリット	【メリット】 ・ 定型的な考慮要素で金額が決まるため労使双方にとって金額の予見可能性が高く、早期解決の可能性が高まる ・ 不法行為による精神的損害についての損害賠償請求権との関係が問題とならない 【デメリット】 ・ 当該解雇の個別の事情を評価できず、個別の事案によっては当事者にとって納得が得にくい金額となる可能性がある (・ 解雇を巡る他の紛争が別途起きる可能性)		【メリット】 ・ 当該解雇の個別の事情を考慮できる 【デメリット】 ・ 評価的な考慮要素が増えるため労使双方にとって金額の予見可能性が低く、また評価的な部分の争いにより紛争の長期化を招くおそれがある ・ 解雇の不当性を考慮要素とする場合、労使間の公平性は図れるものの、解雇無効の判断と二重評価になるおそれがあり、さらに解雇の不当性を解消金の増額の考慮要素とする場合には、不法行為による精神的損害についての損害賠償請求権との関係が問題になり得る

※解雇に係る紛争の一回的解決のため、地位の価値と必ずしも関係ない、解雇に伴う精神的・名譽的損失の金銭的補償を補償の内容に含めることや、政策的な観点からその他の事情による調整を行うことも考え得るが、解雇に伴う精神的・名譽的損失の金銭的補償を補償の内容に含める場合、解雇の不当性や解雇に係る労働者側の事情が考慮要素となるため、上記B欄記載のメリット・デメリットがあることに加え、不法行為による精神的損害についての損害賠償請求権との関係が問題になるとのデメリットがある