

	パターン1	パターン2	パターン3（旧パターン4）
考えられる 解消金の イメージ	<p>【解消金の支払のみで労働契約が終了するとし、現行の民法の充当の一般則に従う場合】</p> <div style="text-align: center;"> </div>	<p>【解消金の支払のみで労働契約が終了するとし、弁済の特則を労働契約法に規定する場合】</p> <div style="text-align: center;"> </div> <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。 ※ 判決の主文では一般的にバックペイであることが明記されるわけではないが、理由中ではバックペイであることが明示されるため、充当の範囲を併合提起されたバックペイに限れば範囲は明確となる。</p>	<p>【解消金に加えてバックペイまで支払った場合に労働契約が終了するとした場合】</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>※ 労働契約終了に必要なバックペイは、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。 ※ 判決の主文では一般的にバックペイであることが明記されるわけではないが、理由中ではバックペイであることが明示されるため、労働契約終了の効果を有するバックペイの範囲を併合提起されたものに限れば、範囲は明確となる</p>
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 制度設計がシンプルで分かりやすい。 ➢ 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。 	<p>（パターン1のメリットに加え）</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ バックペイの履行確保がより確実となる。 ➢ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ バックペイの履行確保がより確実となる。 ➢ 労働契約解消金に含まれる又は労働契約終了に必要なバックペイを、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。
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 併合提起はあくまで任意であるため、一次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。 ➢ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 充当の特則については、他に同様の例がなく、法制的に慎重な検討が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 本来労働契約の終了という効果を持たないバックペイまで支払わなければ労働契約が終了しないとするには、政策的な理由付けが必要