

	労働契約解消金のみ支払う考え方	労働契約解消金に加えてバックペイも支払う考え方	
	パターン1	パターン2	パターン3
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> <p>支払により労働契約終了</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> <p>支払により労働契約終了</p>	<p>【解消金の支払のみで労働契約が終了するとし、弁済の充当の特則を労働契約法に規定する場合】</p> <p>バックペイ等を弁済後、支払により労働契約終了</p> <p>一部弁済の場合にはバックペイ等に先に充当</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。 	<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。 	<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。
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。 ➢ 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"> ➢ 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 	<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

「労働契約解消金の性質について（1月20日版）」より、パターン2とパターン3（旧パターン4）を入れ替えて記載