

解消金の算定について

<p>算定式等を設けた上で考慮要素を勘案し最終的に裁判官の裁量により解消金額を決定する</p>	<p>イギリス</p>	<p><不公正解雇> 基礎裁定額 (勤続年数×週給 (上限 508 £ ※4) ×0.5~1.5 ※1) ※2 + 補償裁定額 (上限は週給 52 週分及び 83,682 £ ※3 ※4) で算定 基礎裁定額: 年齢、週給及び勤続年数で算出。労働組合活動を理由とする解雇など一定の場合を除き下限はないため、労働者の行為や、別途受け取っている補償金などを理由として (全額まで) 減額される場合もある。 ※1 21 歳以下 0.5、22 歳~40 歳 1.0、41 歳以上 1.5 倍。ただし、勤続年数に算入できるのは 2 年以上で最大で 20 年。 ※2 基礎裁定額は、継続勤続年数を年齢別に区分し、各区分の算定式に従って計算した額の総額 ※3 1 £ = 144.1 円 (2018 年 12 月 7 日現在) ※4 これらの上限額については、小売物価指数 (RPI) の変動に伴い見直される。 補償裁定額: 解雇によって生じた損害のうち、使用者の行為に起因すると認められる額の補填。消極損害・積極損害の双方を含む。また、差別的解雇については、上限はなく、精神的損害に対する補償も認められる。 ※ 補償裁定額の判断要素 【損害の算定基礎となるもの】 ・解雇から審問時までの税・社会保険料控除後の賃金額 (恒常的な時間外手当含む) ・使用者からの付加的給付 (民間医療保険の使用者負担分、自動車貸与費用 等) ・将来の逸失利益 (解雇時の給与水準の再就職までに要する費用) ・法律上の権利救済要件 (年数) を満たすまでの機会損失 ※ 使用者が原職復帰・再雇用命令などの審判を履行しない場合、これに付加裁定額 (週給 26~52 週分) が加算される。逆に、解雇原因が労働者側の場合は減額。 【損害に算定されないもの】 ・解雇後の収入 (賃金、社会保障給付)、労働者の行為に解雇の原因がある場合 →控除 ・精神的損害 →対象外 (差別的解雇の場合を除く)</p>																																	
<p>法定上下限を設け企業規模を勘案</p>	<p>ドイツ</p>	<p><解消判決制度> 裁判官の裁量により決定されることを建前としつつ、運用上は「勤続年数×月給額×0.5」の算定式を用いて算定し、それを目安として最終的な補償金の金額を決定。なお、裁判所は補償金の算定に当たり、その増額あるいは減額を正当と思わせる全ての事情を考慮することができる。 (上限額) 50 歳以上、勤続 15 年以上: 賃金 15 月分/55 歳以上、勤続 20 年以上: 賃金 18 月/左記以外: 賃金 12 月分 ※上限を超えることはできない <主な考慮要素 (※) > ・労働者の年齢と勤続年数 ・配偶者・扶養関係の有無、年金への期待度、予測される失業期間 ・新たな職場における不都合等 ・解雇の社会的不当性の程度 ・その他の事情 (例: 解雇制限訴訟中の使用者の侮辱行為等) ・会社の経済状況 (ただし、労働者の経済状況は考慮してはならない)</p> <p>(※) 左記の主な考慮要素は、明文規定による法的根拠 (解雇制限法 10 条 2 項) だけでなく、 ・労働関係の喪失により生ずる労働者の経済的損失の填補 ・精神的損害の填補 ・使用者に対する制裁機能 といった、補償金の持つ法的性質や機能を鑑みて導き出されている。</p>																																	
	<p>フランス</p>	<p><不当解雇補償金 (賠償金) > ※1 労働者の勤続年数を基準とする賠償金の上限額・下限額が設定されており、裁判所は賠償金額の算定に当たってこの上限額・下限額に拘束される (強行的効力)。マクロン改革以前は、裁判所は、勤続年数、年齢、再就職の困難度等の事情を考慮し賠償額を決定していたが、改革後にどのような事情が考慮されているかについては、現時点で定かではない。 ※1 マクロン政権において抜本的に見直し (2017 年 9 月) ※2 「賠償金の下限」欄の括弧内の数字は、従業員 11 人未満の企業の額。賠償金の上限は、企業規模にかかわらず同月分。</p> <table border="1" data-bbox="445 1323 1632 1701"> <tr> <th>勤続年数 (満年)</th> <th>賠償金の下限 ※2 (税引き前月数)</th> <th>賠償金の上限 (税引き前月数)</th> </tr> <tr> <td>0</td> <td>なし</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>3 (0.5)</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3 (0.5)</td> <td>3.5</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>3 (1)</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>3 (1)</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>3 (1.5)</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>3 (1.5)</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>7・8</td> <td>3 (2)</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>3 (2.5)</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>3 (2.5)</td> <td>10</td> </tr> </table> <p>(参考) <法定解雇補償金> 使用者が労働者を解雇するにあたって、解雇の当否を問わず、最低でも法定解雇補償金 (※) を支払う必要がある。雇用主は、退職金とは別に労働者の年齢に係らず、拠出金として退職金の 50% を老齢保険金庫 (CNAVTS) に支払う義務がある。 ※勤続年数 10 年まで: (基礎額) × (4 分の 1) 10 年超: (基礎額) × (3 分の 1) (マクロン改革により算定式の数値を改正) ※基礎額とは、直近 12 カ月の税引き前賃金の月額平均額 (勤続年数が 12 ヶ月未満の場合は解雇前に支給された税引き前賃金の月額平均額) 又は 3 カ月の税引き前賃金の月額平均額のうち高い方の額を指す。 ※不当解雇補償金 (賠償金) とは異なり、使用者による一方的な解約権行使に伴う労働者の失業という不利益に対して経済的保障を与えることを目的とする。</p>	勤続年数 (満年)	賠償金の下限 ※2 (税引き前月数)	賠償金の上限 (税引き前月数)	0	なし	1	1	3 (0.5)	2	2	3 (0.5)	3.5	3	3 (1)	4	4	3 (1)	5	5	3 (1.5)	6	6	3 (1.5)	7	7・8	3 (2)	8	9	3 (2.5)	9	10	3 (2.5)	10
勤続年数 (満年)	賠償金の下限 ※2 (税引き前月数)	賠償金の上限 (税引き前月数)																																	
0	なし	1																																	
1	3 (0.5)	2																																	
2	3 (0.5)	3.5																																	
3	3 (1)	4																																	
4	3 (1)	5																																	
5	3 (1.5)	6																																	
6	3 (1.5)	7																																	
7・8	3 (2)	8																																	
9	3 (2.5)	9																																	
10	3 (2.5)	10																																	

考えられる算定方法

※第 2 回検討会 (11/30) での主なご意見

- ・解消金の中で、損害賠償とは別に、解雇の不当性を考慮に入れてよいのではないか。
- ・イギリスでは、再就職に要する期間、再就職の難しさを考慮して年齢係数を算定式に入れている。こうした類型化によって予測可能性なども担保する設計が考えられる。 →論点⑩関係
- ・算定式はすぐには決めにくい、何らかの形でアバウトに算定式を考えた上で、最終的に解雇の不当性を勘案して額を決める方法も考えられる。
- ・契約を解消することの対価として上下限を設ける政策判断はあるのではないか。
- ・予見可能性の観点からすると上下限はあった方がよい。 →論点⑫関係
- ・解雇の不当性をどうやって解消金の額に反映するかは、裁判官が事情を斟酌した上で決めていただくということになるかと思う。あらかじめ 51:49 の場合には 3 割といった規範を決めておくのは難しい。
- ・裁判所の裁量に委ねるとしても一定の枠内になるのは自然。
- ・解消金の法的な性質と考慮要素とはリンクしてくる部分だと思う。解雇の不当性を考慮要素とする場合に、その実質は慰謝料とは違うのか。その考え方によっては損害賠償の後訴があった場合にやはり問題となってくるのではないか。 →論点⑬関係
- ・定められた算定方法や水準とは別に、労使合意であらかじめ別段の定めをすることには違和感がある。
- ・企業の支払能力の考慮は必要だが、企業規模ごとに分けたとしても個別企業ごとに状況は違う。裁判所の関与の下であれば濫用的な事態は起こりにくいかも。 →論点⑭関係

(出典) 独立行政法人労働政策研究・研修機構『解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較～イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア及びアメリカ～』、大内伸哉、川口大司編著「解雇規制を問い直す—金銭解決の制度設計」(有斐閣、2018)、古賀修平「2017 年労働法改革と労働契約終了法制」(『労働法律旬報』第 1908 号) (2018)、EMPLOYMENT LAW IN CONTEXT, DAVID CABRELLI (OXFORD, 2018) 等を元に厚生労働省労働基準局労働関係法課において作成。