参考資料．諸外国における仕組みについて①

	補償金の内容	バックペイ	損害賠償請求
イギリス	・**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。 ・**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		
フランス	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。	バックペイの取扱いは法文上明確でないが、実際上は補償金の算定にあたり、考慮されている可能性。	不当解雇の賠償金として補填される損害とは、当該解雇の結果として生じた失業そのものから直接生じた損害であり、それとは異なる損害（精神的損害等）については別途請求可能。
ドイツ	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金額を決定。 ＜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） （※）上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。	解雇無効時はバックペイが支払われるが、解消判決が出たときは、解雇予告期間経過時に契約関係が解消されるため、解雇予告期間までの分が支払われる。解雇予告期間経過後から判決言渡時までのバックペイは消滅し、補償金算定の中で加味される。	解消判決に基づいて補償金が支払われる場合、労働関係の喪失と直接的に関係する損害の賠償請求権は排除されるが、そのような関係に立たない損害については、賠償請求することが可能。

（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。

参考資料．諸外国における仕組みについて②

補償金の算定方法（上下限）

イギリス

＜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

※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。

フランス

＜不当解雇補償金（賠償金）＞※5

勤続年数（満年）	賠償金の下限※6（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（税引き前月数）	賠償金の上限（税引き前月数）
11	3（3）	10.5
12		11
13		11.5
14		12
15		13
16～28		１年ごとに0.5月文を加算
29～		20

※5　マクロン政権において抜本的に見直し（2017年9月）
※6　「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。

ドイツ

＜解消判決制度＞

○上限額

・50歳以上・勤続15以上：賃金15月分　**・55歳以上・勤続20年以上：賃金18月分**　**・左記以外：賃金12月分**

※上限を超えて補償金を決定することは許されない。

（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ー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。

参考資料．諸外国における仕組みについて③

	補償金の算定方法（上下限）
イタリア	（2015年3月7日以後に雇用した労働者の場合） Ⅰ［すべての規模の企業について］ ①心身の障害による就労不能である解雇で、当該解雇理由が認められなかった場合 ②解雇通知を書面により行わなかった場合：原職復帰＆解雇期間中の逸失賃金支払(最低５か月分)等 Ⅱ［大企業・中企業について］ 正当事由又は主観的正当理由に当たる事実がなかった場合 ：原職復帰＆解雇から判決までの解雇期間中の逸失賃金支払(最高12か月分)等 Ⅲ①正当事由、主観的正当理由が重大なものではなかった場合 ②客観的正当理由による解雇について当該解雇理由が認められなかった場合 ：［大企業・中企業]勤続1年について賃金の2か月分（最低４か月、最大24か月） [小企業] 勤続1年について賃金の１か月分（最低2か月、最大6か月） Ⅳ①解雇通知をする際、解雇理由を明示しない場合 ②解雇に当たり懲戒の手続を実施していない場合 ：[大企業・中企業]勤続1年について賃金の１か月分（最低２か月、最大12か月） [小企業] 勤続1年について賃金の半月分（最低2か月、最大6か月）
スペイン	（2012年2月12日以後に雇用した労働者の場合）勤続1年につき賃金相当額33日分（上限24月分） ※１年未満の勤続期間については、割合比例により算出。 ※解雇無効の場合は、裁判所の裁量により、これに勤続年数×15日分の給与相当額（最大12か月分）を加算して支払うことができる。
デンマーク	労働協約対象者は賃金52週分が上限。それ以外は解雇予告期間の半分の期間の賃金額が上限
韓国	＜労働委員会＞　解雇期間中の逸失賃金額等の支払。 ※補償金の対象期間は解雇以降労働委員会の判定時まで。「賃金相当額」：勤労基準法の定める平均賃金を基準とに計算。
オーストラリア	賃金26週分とAU$66,500のうちいずれか低い額が上限。
アメリカ	—

（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～』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。

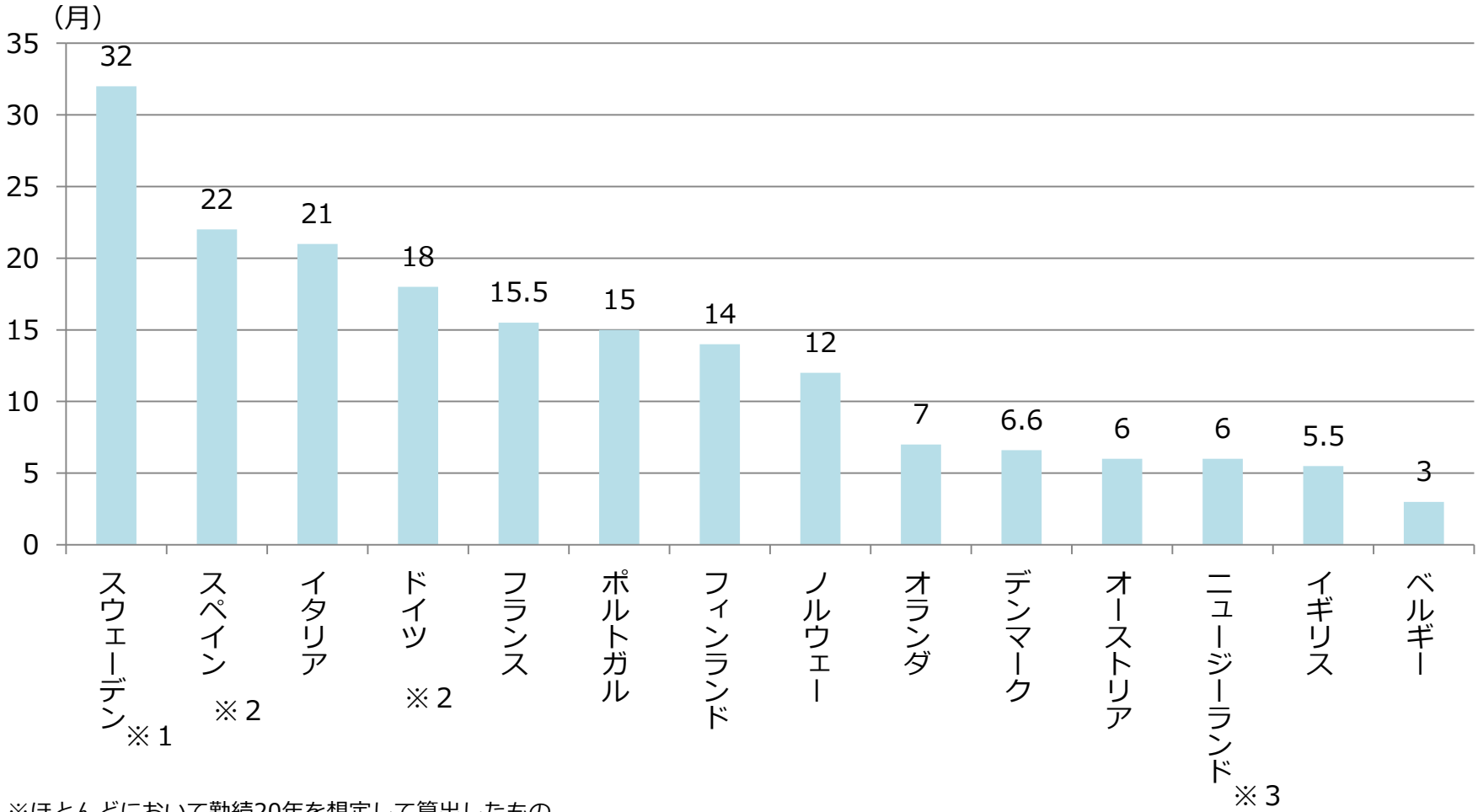
参考資料．諸外国における仕組みについて④　ー退職に伴って支払われる金銭　各国比較ー

国名	退職に伴って支払われる金銭
イギリス	退職金の支給に関しては、法律上の義務はなく、支給額は職種、被雇用者の勤務成績、勤続年数などに左右される。
ドイツ	退職金の支給に関しては、法律上の義務はなく、被雇用者の自己都合による退職の場合は通常支給されない。
フランス	一定の年齢を超えた段階で仕事を辞めると、金銭が支払われることになっており、希望退職か、雇用主による労働者の解雇かにより、計算額が変わる。 ＜労働者による希望退職＞ 同一の雇用主のもとで連続して10年間勤務すれば退職金の受給権利を取得する。勤続年数による退職金の金額は勤続10年以上15年未満で給与1/2ヵ月、15年以上20年未満で１ヵ月、20年以上30年未満で1.5ヵ月、30年以上で２ヵ月。 ＜雇用主による労働者の解雇＞ 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。
オランダ	法規もなく、また慣習上も解雇紛争の解決の手段として以外には支給されていない。 （ただし、労働協約によっては定年（65歳）以前の早期退職勧奨金制度（退職金の支払い）を設けている。終身雇用契約を交わしている労働者との雇用契約を裁判所を通じて解除する場合、裁判所は一定の退職金の支払いを企業に命じる。）
デンマーク	解雇に際し、勤続12年以上は１ヵ月分、15年以上は２ヵ月分、18年以上は３ヵ月分の給与を一時金として払わなければいけない。妥当な理由がなく解雇する場合、被用者が解雇時に30歳以上で、勤続年数が１年以上の場合は最高３ヵ月分、10年以上の場合は最高４ヵ月分、15年を超える場合は最高６ヵ月分の給与を一時金として払わなくてはならない。また、休暇法に基づき有給休暇の買い上げをしなければならない。
日本	・退職金に関して法律上の義務はないが、退職金を用意している例が多い。また、退職金の算定基礎賃金に勤続年数別の支給率を乗じた設計としている企業が多いため、退職金は「賃金の後払い」的な特徴があるといわれている。 ・解雇をしようとする場合は少なくとも30日前には解雇予告をしなければならず、30日に満たない場合は、その日数分の賃金を支払わなければならない。

（出典）欧州・ロシア雇用制度一覧 2013年4月 日本貿易振興機構（ジェトロ）在欧州・ロシア事務所海外調査部欧州ロシアCIS課、欧州各国の雇用制度一覧 2009年8月 在欧州センター/事務所、海外調査部欧州課（デンマークのみ）、労働法第12版　菅野和夫著、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）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。

参考資料．諸外国における仕組みについて⑤　欧州の不当解雇の場合の解雇補償金水準（月数）

欧州における不当解雇の場合の解雇補償金水準（月数、基本的に勤続年数20年）をみると、イギリス5.5か月、フランス16か月、ドイツ18か月などとなっている。



※ほとんどにおいて勤続20年を想定して算出したもの。
※１　勤続10年以上
※２　ここから退職金分が差し引かれる。
※３　プラスNZ＄5000（およそ6.2週分の賃金）

（出典）久米功一、大竹文雄、鶴光太郎「多様化する正規・非正規労働者の就業行動と意識ーRIETI Webアンケート調査の概要」（RIETI Policy Discussion Paper Series 14）等を元に厚生労働省労働基準局労働関係法課が作成。