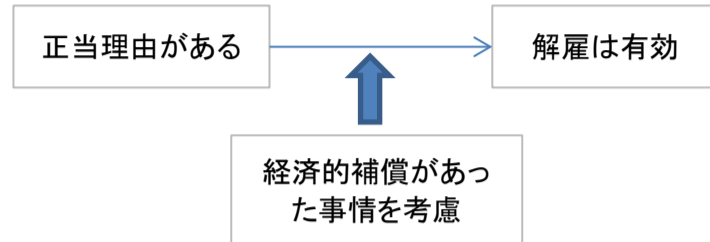


◇不当解雇に対する制裁のあり方

<金銭補償を考慮して解雇を有効とするパターン>

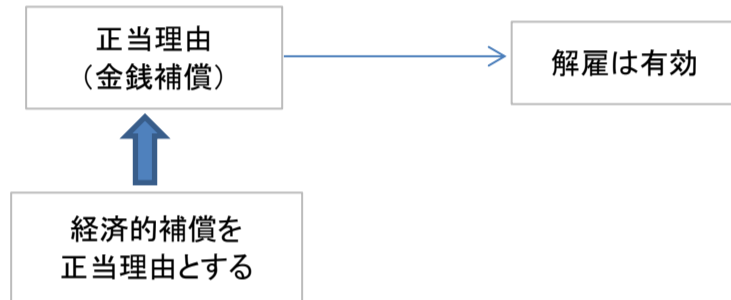
①正当理由があることを前提に経済的補償があった事情が考慮される場合



例) ナショナル・ウエストミンスター銀行(第3次仮処分)事件

※あくまで「正当理由」があることを前提であり「金銭補償があれば解雇が有効」といった考え方とは異なる

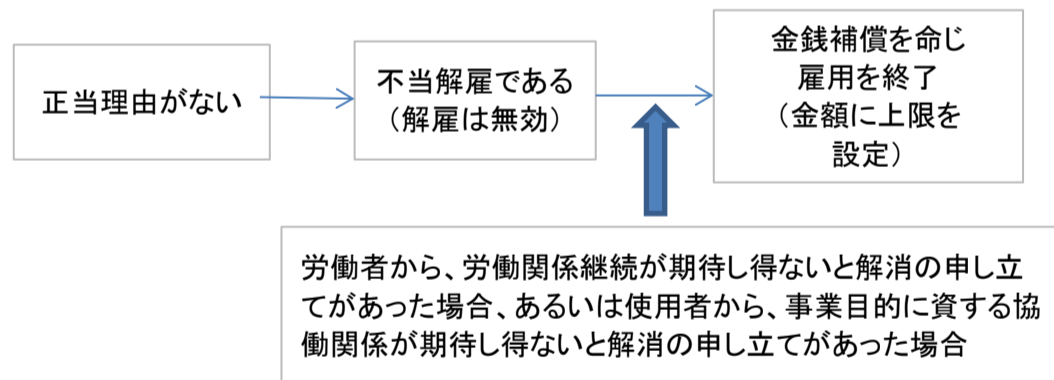
②一定の金銭補償があれば正当理由として認める場合



※このようなケースは主要国に確認できず、①とは法的にも全く意味が異なる

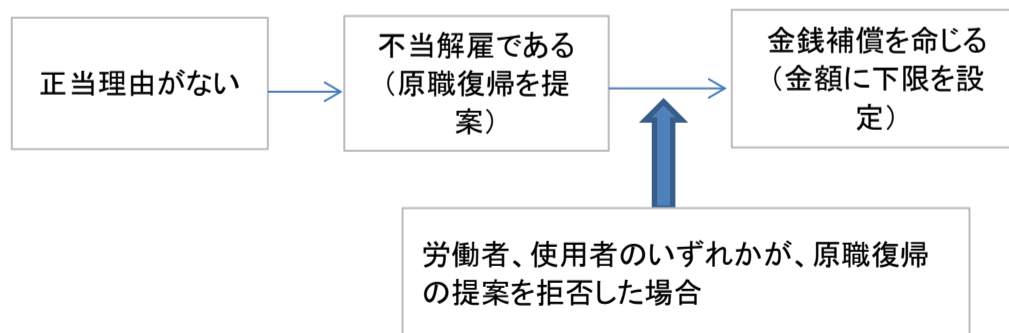
<不当解雇に対して金銭補償を命じるパターン>

ドイツの裁判制度



注) 金銭解決の要件が厳格であり、実例は多くないとされる

フランスの裁判制度



注) 多くのケースで原職復帰が拒否されるので金銭解決が原則とされる (イタリア、スペイン、イギリスでも金銭解決が一般的)

※不当な解雇の中でも悪質性の低いものは裁判所が金銭解決を命じることができるといった考え方(むしろ雇用関係の継続はお互いの信頼の上に成り立つことを重視)

※金銭補償額については、ドイツが上限を設定、フランスが下限を設定、イタリアが上限と下限を設定