

# 社員からの 法律トラブル 相談室

第10回

## 労働契約の終了を巡る問題②～解雇(総論)

弁護士 小川英郎

今回は、労働契約の終了を巡る問題として、退職と退職勧奨を取り上げました。今回は、解雇(総論)を取り上げます。

### 1 解雇制限について

解雇とは、使用者による一方的な労働契約の解約です。労働者の承諾は必要ありません。しかし、賃金を得て生活している労働者にとって、解雇は生活への重大な脅威となりますので、自由に認めてしまうわけにはいきません。そこで、解雇についてはさまざまな制限が法律上設けられています。

労働基準法(以下、労基法)上の解雇制限としては、国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇(労基法3条)は絶対に禁止されています。業務上の傷病による休業期間とその後30日間の解雇、産前産後の女性が労基法65条によって休業する期間とその後30日間の解雇(労基法19条)も天災地変などのやむを得ない事由等の例外にあたらぬ限り、原則として禁止されます。うつ病等の精神障害に罹患し、休職期間が満了しても復帰できなかった労働者に対して、会社が解雇に踏み切り、後に裁判所が労働者の疾病を業務上であると認めて、労基法19条により地位の確認を認めた裁判例として、東芝(うつ病・解雇)事件(東京高裁平23.2.23判決、労働判例1022号5頁)があります。

労基法以外にも解雇を制限した法律の規定があります。まず、労働者が公益通報者保護法に基づいて公益通報したことを理由とした解雇(公益通報者保護法3条)は無効とされ、公益通報者は保護されます。近年では、公益



通報にかかわる配転の事案ですが、内部通報を理由とした配転を無効とした事案が注目されています(オリンパス事件・東京高裁平23.8.31判決、労働判例1035号42頁)。

労働組合の組合員であることや労働組合に加入したことを理由とした解雇は不当労働行為となり(労働組合法7条1号)、憲法28条の団結権保障に反して無効となります。

女性労働や家庭責任の関係では、女性労働者が婚姻、妊娠、出産等、労基法65条の産前産後の休業を請求・取得したこと等を理由にした解雇(男女雇用機会均等法9条2項、3項、同法施行規則2条の2)や育児・介護休業の申出をしたこと、育児・介護休業を取得したことを理由とする解雇も禁止されています(育児介護休業法10条、16条)。

解雇制限の各規定は、いずれも労働者の基本的な人権の確保や権利行使を保障する目的で制定されており、重要な機能を果たしています。

### 2 就業規則と解雇

就業規則には解雇に関する条項が定められていることが多いのですが、勤怠不良、著しい勤務成績の不良といったいくつかの解雇事由が列挙されており、最後に「その他、前記各号に準ずる事由」などと包括的な規定が定められている場合があります。この場合は、仮に他の条項に直接あてはまらなくとも、他の条項と同様に解雇せざるを得ないような事情があるかどうかによって、解雇できるかどうか判断されます。そのような規定がない場合は、直接解雇事由にあてはまらない場合に解雇

ができないのが問題となりますが、判例・学説とも分かれており、近年では、就業規則に規定のない事由での解雇はできないとする考え方が有力です。

### 3 解雇予告

解雇は労働者から生活の糧を奪ってしまうおそれがありますので、労基法上は使用者に対して最低限の義務として、解雇予告の制度を設けています。使用者は少なくとも30日以内に予告をしなければならず、予告しない場合は30日分以上の平均賃金を支払わなければなりません(労基法20条1項)。ただし、解雇予告をしたからといって解雇が有効になるわけではなく、労働契約法(以下、労契法)16条によって無効となることがあります。

解雇予告をしなかった場合や予告手当も支払われなかった場合は、その解雇は無効になるのでしょうか。

最高裁判所は「使用者が即時解雇に固執する趣旨でない限り、通知後の30日間を経過するか、または通知の後に予告手当の支払いをしたときは、そのいずれかのときから解雇の効力が生ずる」と述べており、解雇予告義務違反があったからといって解雇が無効となるものではないと判断しています(細谷服装事件・最高裁第二小法廷昭35.3.11判決、判例時報218号6頁)。

### 4 労契法16条による解雇制限

労契法16条は、労働関係法規の中でも最もよく知られており、よく使われている法規の1つです。「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と規定し、従来から積み重ねられてきた判例法理を実定法化しました。また、期間の定めのある労働契約を中途解約する場合には、労契法17条により「やむを得ない事由」が必要とされており、同法16条の場合よりも強く解雇が規制されています。

こうした解雇にも類型があり、経営上の都合を理由とする整理解雇、労働者の非違行為に対する懲戒処分として行われる懲戒解雇、能力・適性欠如、勤務成績不良等を理由とする普通解雇に分けて論じられています。これらは

いずれも労契法16条の要件にあてはめて効力を判断することになりますが、整理解雇、懲戒解雇には、それぞれ特別の考え方が確立しています。

### 5 解雇の救済

解雇は深刻な問題ですから、「その理由が納得できない」「職場に戻りたい」「職場に戻るつもりはないが、経済的な補償は受けたい」などさまざまな要求をもった労働者が裁判や労働組合を通して解雇を争います。労働事件の中では、最も典型的な紛争類型です。

解雇事件の救済として、さまざまな方法がとられています。法的な手続きとしては、かつては地位保全・賃金仮払いの仮処分がポピュラーでしたが、労働審判制度が施行されてからは、労働審判が一般的になってきています。なお、労働事件全体の件数も伸びており、おおむね年間7,000件程度で推移しています。

労働審判の場合、職業裁判官である労働審判官と民間の労働審判員2人の3人で合議をしつつ判断します。申立から40日以内に第1回期日が入り、原則として3回の期日で結論を出していきます。裁判に比べると早期に決着する可能性があり、手続きも比較的簡易ですので、多くの事件で活用されています。ただ、金銭的な解決ではなく、あくまで職場復帰を果たしたいという場合は、通常の裁判を選んでじっくり取り組まなければならないケースもあります。会社に労働組合がある場合は、労働組合が対応する場合がありますが、労働組合がない場合には、個人で加入できる合同労組に入って団体交渉を申し入れることも考えられます。

【毎月15日号掲載】



●小川英郎(おがわひでお)

1962年生まれ。京都大学法学部卒業。共同通信社勤務を経て、1997年弁護士登録。日本労働弁護団所属(常任幹事)。日弁連貧困問題対策本部事務局長。解雇、賃金請求(割増賃金請求)、過労死・過労自殺の行政取消訴訟など、労働事件を主に手がける。著書に、「問題解決労働法(2)賃金」(旬報社、2008年)、「法律がわかる事典」(共著、日本実業出版社、2002年)、「労働基準法がわかる事典」(日本実業出版社、2004年)、「働く人のための労働時間マニュアル Ver 1」(共著、日本労働弁護団、2005年)、「働くって?働くことに関する45のQ&A」(労働開発研究会、2007年)など。