

解雇・退職

I. 解雇の自由とその制限

1. 解雇の自由 (民法 627 条 1 項)

：「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から二週間を経過することによって終了する。」

→使用者による解雇は労働者の生活に深刻な打撃を与えることから、法律や判例により使用者の「解雇の自由」には様々な制限が加えられている

2. 現行法における解雇制限

(1)法律上の解雇禁止

：国籍・信条・社会的身分を理由とした差別的解雇(労働基準法(以下、「労基法」)3 条)、組合への加入やその活動を理由とする解雇(労働組合法 7 条 1 号)、性別を理由とした解雇(男女雇用機会均等法(以下、「均等法」)6 条 4 号)、労基署への申告を理由とする解雇(労基法 104 条)、均等法上の紛争解決手続きの申請を理由とする解雇(均等法 17 条 2 項、18 条 2 項)、育児・介護休業の申出・取得を理由とする解雇(育児介護休業法 10 条、16 条)

(2)解雇が禁止される期間 (労基法 19 条 1 項本文)

：業務上の負傷や疾病で休業している労働者と産前産後休業中の女性労働者
→労働者が休業している期間中および期間終了後 30 日

(3)就業規則・労働協約による制限

：例示列举説 vs 限定列举説

II. 解雇予告制度 (労基法 20 条)

1. 解雇予告制度の趣旨と内容

(1)趣旨

：労働者の生活に不意の打撃を与えず、その間に次の仕事を探せるようにすること

(2)内容

：①30 日前に予告する、②30 日以上平均賃金を支払う、③2 つの手段を併用する(20 日前の予告+10 日分の平均賃金など、解雇予告手当を支払った日数分だけ解雇予告期間を短縮することが可能)、のいずれかの手続をとらなければならないこと

2. 解雇予告制度の適用除外（労基法 20 条但書、21 条）

：労働者に責任がある場合、やむを得ない事由で事業が継続できない場合(20 条但書)

日日雇い入れられる者、二箇月以内の期間を定めて使用される者、季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者、試の使用期間中の者(21 条)

3. 解雇予告を欠く解雇の有効性

細谷服装事件・最二小判昭 35.3.11

「予告期間をおかず、または予告手当の支払いをしないでした解雇の通知は、即時解雇としては効力を生じないが、使用者が即時解雇を固執する趣旨でない限り、通知後 30 日の期間を経過するか、または通知後に予告手当の支払いをしたときは、そのいずれのときから解雇の効力が生ずる」

Ⅲ. 一般的解雇規制

1. 労契法 16 条

：「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」

2. 客観的合理的理由

：解雇には大きく分けて、労働者側の事情に起因する解雇と使用者側の事情に起因する解雇
→労働者側の事情に起因する解雇として、①能力不足や成績不良、傷病といった労働者が自分でコントロールできないことを理由とする解雇、②職場規律違反など労働者が責任をとるべき行為を理由とする解雇、使用者側の事情に起因する解雇として、会社の業績悪化など経営上の理由に基づく解雇(整理解雇)

3. 社会的相当性

：「解雇をもつてのぞむことは、いささか苛酷にすぎ、合理性を欠くうらみなしとせず、必ずしも社会的に相当なものとして是認することはできないと考えられる余地がある」(高知放送事件(最二小判昭 50.4.25))

→労働者の行為の帰責性など労働者にとって不利になる事情と、解雇事由と解雇処分との均衡、労働者の情状、使用者の対応、取扱いの平等など労働者に有利なあらゆる事情を考慮することで、使用者による解雇権の行使が濫用に当たるか否かを判断

4. 最後の手段原則

：労働者にとってより不利益の少ない他のあらゆる手段を尽くしても解雇を避けることができない場合に、「最後の手段」としてようやく解雇が認められること

IV. 解雇のタイプ別の有効性判断

1. 能力不足や成績不振を理由とする解雇

：解雇に先立って、他の仕事への配置換え、注意や警告、指導による改善措置などが求められること

※解雇が下位 10%未満の考課順位にある者のような相対評価に基づいて行われた場合には、解雇権濫用となること(セガ・エンター・プライゼス事件・東京地決平 11.10.15)

2. 問題行動を理由とする解雇の場合

：従業員の問題行動の態様・程度・回数、問題行動により発生する業務上の支障の程度、客観的な改善の余地の有無、改善の余地がある場合における会社による改善の機会（注意・指導）の付与の有無、業務の支障を解雇以外に回避する手段の有無・配転の有無により解雇の有効性を判断すること

3. 整理解雇

：①人員削減の必要性があったか、②解雇回避の努力を尽くしたか、③解雇対象者の選定が合理的であるか、④解雇手続が相当であったかという 4 つ要件を総合考慮（大村野上事件・長崎地大村支判昭 50.12.24）

(1)人員削減の必要性

：企業の合理的運営上やむをえない必要性があれば人員削減の必要性が認めていること(東洋酸素事件・東京高判昭 54.10.29)、経営が危機的状态に陥っていなくても、合理化などによる戦略的解雇でも必要性を認める裁判例があること(ナショナル・ウエストミンスター銀行(三次仮処分)事件・東京地決平 12.1.21)

→裁判所は、基本的に使用者の経営判断を尊重する傾向にあること

(2)解雇回避努力義務

：使用者は残業の削減、新規採用の停止、配転・出向、一時帰休、希望退職者の募集、労働条件の引き下げ、役員報酬の削減など労働者にとってより不利益の少ない措置によって解雇を避ける努力を尽くさなければならないこと

→解雇回避努力を尽くさなかった解雇は無効(あさひ保育園事件・最一小判昭 58.10.27)

(3)人選基準の合理性

(a)人選基準設定の合理性

：成績、能力又は企業への貢献度など使用者側の事情に基づく基準と家族状況、再就職が容易である者などの労働者側の事情による基準に分けられること

(b)適用の合理性

: 人選基準が合理的であったとしても、特定の労働者を排除することを目的として人選を行う場合などには、合理性が否定されること

(4)手続きの相当性

: 使用者は、労働組合や労働者に対して、人員削減の必要性、解雇回避の方法、整理解雇の時期・規模・人選方法などについて説明して了解を求め、その納得を得るために誠意をもって協議を行わなければならないこと

→経営状況について十分な説明を行おうとしなかった場合(塚本庄太郎商店(本訴)事件・大阪地判平 14.3.20)や、労働者に意見聴取することなく、事後的な説明をただけの場合(ジャパンエナジー事件・東京地決平 15.7.10)などに、裁判所は手続の相当性を否定

V. 解雇の救済方法

1. 地位確認

: 労契法 16 条は、権利濫用となる解雇についての法律効果を無効と定めており、違法に解雇された労働者は労働契約上の地位確認、すなわち元の職場(原職)に復帰するという救済を受けること可能

2. 賃金支払請求

: 労働者が労務を提供できなかったのは使用者の責任であるため、労働者は賃金を請求することが可能(民法 536 条 2 項)

3. 慰謝料

: 解雇により精神的苦痛を受けた場合には、労働者はこれらの救済とあわせて精神的損害に対する慰謝料を請求することもできること

VI. 解雇以外の労働契約の終了

1. 辞職

: 労働者からの一方的な解約の意思表示である辞職

→労働者が会社を辞めたいときは、いつ、どんな理由であっても 2 週間前に予告することによって労働契約を解約することができ(民法 627 条 1 項)、「退職の自由」が保障されていること

2. 民法 627 条 1 項の強行規定性

: 2 週間よりも長い期間(例えば 30 日)の退職手続きを定める就業規則は効力を有するか?

3. 意思表示の性質決定

: 労働者が「会社を辞めます」と発言した場合は、辞職か合意解約(労働者および使用者の合意にもとづく労働契約の解約)か?

→①撤回の可否と②解約の効力が発生する期間に違いが生ずること

①撤回の可否

: 辞職は労働者の一方的な意思表示で法律効果が発生することから、使用者が認めない限りは撤回することができないが、合意解約の場合には、使用者が承諾の意思表示をするまでこれを撤回することが可能なので、どの時点で使用者の承諾があったかが問題となること

Q 使用者の承諾があったか否かをどのように判断するか?

退職を承認する権限を有する者が退職届を受理するなどの手続きをすることで使用者による承諾の意思表示がなされたものと解していること(大隈鐵工所事件・最三小判昭 62.9.18)

→退職を承認する権限のある者は会社ごとに判断する必要があること

②解約の効力

: 辞職の場合は民法 627 条 1 項に基づき 2 週間後に労働契約が終了しますが、合意解約の場合には承諾があった時点で即時解約が可能となる点に違いがあること

4. 退職勧奨

(1)退職勧奨とは

: 人員整理の手段として、使用者が辞めてほしいと考えている労働者に対して退職を勧める行為

→退職勧奨を行うこと自体は違法でないため、使用者は自由に促しや説得はできるものの、その説得等を受けるか否か、説得等に応じて退職するかは、労働者の自由意思に委ねられており、その自由な意思形成を阻害してはならないこと

(2)退職勧奨の適法性判断

: 退職勧奨の適法・違法は、態様を総合的に勘案し、全体として勧奨を受けた者の自由な意思決定が妨げられる状況であったか否かにより判断(下関商業事件・最一小判昭 55.7.10)

→具体的には、勧奨の回数、期間、勧奨者の数、言動、優遇措置の有無等が考慮要素となっており、長期間にわたり多数回、執拗になされた退職勧奨は違法と判断され(前掲下関商業事件)、退職勧奨が違法と評価されると、労働者は不法行為(民法 709 条)を理由として使用者に損害賠償を請求することができること

※退職に応じた労働者に対して特別支援金や再就職支援などの特別支援プログラムを用意し、また、勧奨者に対しても退職強要にならないように面談研修を実施したうえで行った退職勧奨は、退職についての自由な意思決定を困難にするものではなかったとして、適法と判断されたこと(日本アイ・ビー・エム事件・東京高判平 24.10.31)

(3)退職勧奨に応じない労働者に対していつまで勧奨を続けてよいか？

: 勧奨を受けた者の意思が確定している、すなわちはっきりと退職する意思のないことを表明した場合には、一旦勧奨を中断すべきとしている(前掲下関商業事件)一方で、退職について消極的な意思を表明した場合であっても、具体的かつ丁寧に説明又は説得活動をして、再検討を求めたり、翻意を促したりすることは認められるものの、退職勧奨の面談に応じられないことを明確に表明し、かつ上司に対してその旨確実に認識させた段階で説明や説得活動を続けることは違法となりうると判断(日本アイ・ビー・エム事件・東京地判平 23.12.28)

以上