

A-1. 解雇権の濫用

【問】 勤務成績が上がらない、上司の指示に従わないことがあるという理由で解雇通告を受けました。しかし、私には思い当たることはありません。解雇を撤回させることができるでしょうか。

【答】 今回の解雇通告について納得できない場合は、詳しく理由を聞く必要があります。それで、解雇に合理的な理由がないと判断した場合は、会社に職場復帰の意志を明確に伝え、解雇を撤回してもらうよう求めたらよいでしょう。

「使用者には解雇の自由がある」と考える人がいますが、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解雇は、解雇権の濫用として無効になると労働契約法第16条で規定されています。

判例上、解雇権の濫用になるか否かの判断要素としては、

- ①解雇に合理性または相当の理由があるか
- ②解雇理由とされた行為などの程度と解雇処分との均衡が取れているか
- ③同種または類似事案における取扱いと均衡が取れているか
- ④解雇手続きは適正か

といったことがポイントとなります。

【解説】 解雇権濫用が争われた裁判で、解雇が客観的に合理性を欠き、社会通念上相当とは認められないと判断された代表的裁判例として次のものがあります。

高知放送事件（最高裁二小判決 昭52.1.31）

≪事件のあらまし≫

労働者Xは、放送事業を営むY会社のアナウンサーであった。昭和42年、Xは2週間の間に2度、宿直勤務の際に寝過ごしたため、午前6時からの定時ラジオニュースを放送できず、放送が10分間と5分間中断された。また、Xは2度目の放送事故を直ちに上司に報告せず、後に事故報告を提出した際に、事実と異なる報告をした。

Yは、上記Xの行為につき、就業規則15条3項の「その他、前各号に準ずる程度のやむを得ない事由があるとき」との普通解雇事由を適用してXを普通解雇した。Xは解雇の効力を争い提訴した。

≪判決の概要≫

Xの行為はYの就業規則の普通解雇事由に該当する。しかし、普通解雇事由がある場合にも、使用者は常に解雇しうるものではなく、当該具体的な事情のもとにおいて、解雇に処することが著しく不合理であり、社会通念上相当なものとして是認することができないときには、当該解雇の意思表示は、解雇権の濫用として無効になる。

Xの起こした放送事故はYの対外的信用を著しく失墜するものであるが、

- ① 本件事故はXの過失によるもので悪意や故意によるものでない

- ② 先に起きてXを起こすことになっていたファックス担当者が2回とも寝過ぎしており、事故発生につきXのみを責めるのは酷である
- ③ 放送の空白時間はさほど長時間とはいえない
- ④ Yは早朝ニュース放送の万全を期すべき措置を講じていない
- ⑤ Xはこれまで放送事故歴がなく平素の勤務成績も悪くない
- ⑥ ファックス担当者はけん責処分を受けたに過ぎない
- ⑦ Yにおいて過去に放送事故を理由に解雇された例がない

などの事実に鑑みると、Xに対し解雇をもってのぞむことはいささか過酷に過ぎ、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。したがって、本件解雇を解雇権濫用として無効とする。

A-2. 整理解雇

【問】 会社の業績不振から営業所の一つが閉鎖され、私を含め数人に解雇を言い渡されました。私は会社のために一生懸命やってきたのに、納得できません。どうしたらいいのでしょうか。

【答】 解雇は、労働者の生活に重大な影響を与えますので、客観的にみて合理的な理由があり、かつ社会通念上相当であると認められなければなりません。

これがない場合は、解雇権を濫用したものとして、無効となります。

解雇される労働者個人ではなく、会社の経営難を理由とする解雇を「整理解雇」といいます。経営上の困難があればいつでも行えるものではなく、多くの裁判例では次の4つの要件を満たすことが条件となるという判断が一般的です。

①会社の存続のためには、人員整理が必要である。

②希望退職の募集など、解雇の回避をする努力をした。

③解雇対象者の選定基準が公正・妥当で、人選も合理的である。

④労働者や労働組合に十分説明し、納得を得る努力をした。

こうした要件を満たしているか確認し、納得出来ない場合は会社側と十分話し合ってください。

【解説】 ①「人員整理の必要性」については、「企業が客観的に高度の経営危機下にあり、解雇による人員整理が必要やむを得ないものであること」（神戸地裁尼崎支部判決 昭55.2.29 日本スピンドル製造事件）等の判断がありますが、「高度の経営危機」の程度は必ずしも「人員整理をしなければ倒産必至」とまでの必要性が求められているわけではありません（岡山地裁決定 昭54.7.31 住友重機玉島造船所事件）。

②「解雇回避の努力」については、企業は「解雇を避けるためできるだけ努力を払うべきであって、そのためには、下請の解約、希望退職の募集、配置転換等解雇以外に人員整理の目的を達し得る方法があつて、しかもそれが容易である場合には、そのような手段を構すべき信義則上の義務がある。」（東京地裁判決 昭50.3.25 川崎化成工業事件）等とした判例があります。

③「解雇対象者選定の合理性」については、客観的で合理的な基準（勤務成績、勤務年数、年齢、職種、企業貢献度、解雇時の生活への影響等）を設定し、公正に適用しなければなりません。

④「整理手続の適法性」については、労働組合または従業員に対する説明協議義務が尽くされているかどうか重要であり、十分な説明協議を行うことなく、抜き打ち的に解雇を行ったことを無効とした（大阪地裁決定 平7.7.27 日証事件）ケースがあります。

A-3. 試用期間中の解雇

【問】 私は、今春ある会社に新規採用され、現在は、就業規則で定める試用期間中です。先日、社長から「あなたは、わが社に向いていないので解雇する」と告げられました。解雇されるようなミスをした覚えもなく、理由がわかりません。試用期間中では、このような理由で簡単に解雇できるのですか。

【答】 試用期間は、本採用前に当該労働者の勤務態度、能力、技能を評価して適格性を判断し、採用するか否かを決定する期間です。

試用期間中は、使用者に労働契約を解約する権利（解約権）が残っており、正社員の解雇よりも広い範囲において解雇の自由が認められていると解されています。

しかし、試用期間中といえども解雇が自由に行えるものではなく、解雇に値する客観的にみて合理的な理由が必要です。

したがって、「会社に向いていない」という抽象的な理由では解雇理由になりません。

社員として適格性がないと判断するに至った理由（勤務成績や態度不良など）を具体的に示すように要求する方がいいでしょう。

【解説】 試用期間の法的性質は、現行法上は特段の規定はなく、学説上、種々の見解がありますが、最高裁は三菱樹脂事件の判決（最高裁大 昭 48.12.12）で、「使用者と労働者との間の契約関係は、労働契約関係そのものにほかならないが、本採用に適しないと判断された場合には解雇しうるように解約権が留保された労働契約である」とする趣旨の判示をし、今日ではこのような見解がほぼ定着しています。

また同判決では、留保解約権の行使は、客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当として是認されうる場合のみ許されるとしています。

なお、試用期間中の者に対する解雇予告については、労働基準法第 21 条で、雇用した日から 14 日を超えて引き続き勤務していれば適用されます。

A-4. 有期労働契約の反復更新と雇止め(不更新)

【問】 私は下請工場の経営者ですが、受注が減少してきたので反復更新を続けている契約社員の雇止めをしたいのですが、問題があるでしょうか。

【答】 期間の定めのある労働契約の効力は、期間満了により終了するのが民法上の原則です。しかし、

①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの

②労働者が、有期労働契約の契約期間満了時にその契約が更新されるものと期待することについて、合理的な理由があると認められるもの

のいずれかに該当する場合であって、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないときには、使用者は契約の更新を拒絶できません。従前と同一の労働条件で契約が更新されます（労働契約法第19条）。

また、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合（※）は、労働者の申込みにより無期労働契約に転換されます（労働契約法第18条）。

契約社員との契約内容や契約更新手続の状況などを再度、確認してみてください。

なお、使用者は、労働契約締結時に、契約期間とともに契約を更新する場合の基準についても書面の交付により労働者に明示しなければなりません（労働基準法施行規則第5条）。また、有期労働契約が3回以上更新されているか、雇入れ後1年を超える継続勤務者について契約更新しない場合には、少なくとも期間満了日の30日前までに予告をしなければなりません。

【解説】 雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例（東芝柳町工場事件 昭49.7.22、日立メディコ事件 昭61.12.4等）により、一定の場合にこれを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立していましたが、平成24年の労働契約法の改正により条文化されました。

また、同一の使用主との間で有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたとき（※）は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換できます（無期転換ルール）。無期労働契約に転換後の労働条件は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定め（労働協約、就業規則、個々の合意に基づく労働契約等）をすることで変更可能ですが、就業規則を変更する時は不利益変更としないか注意が必要です。

（※）有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6か月（通算対象の契約期間が1年未満の場合は、その2分の1）以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません（クーリング）。

なお、無期労働契約に転換するルールを一定の対象者に適用する場合の特例が定められています。

・研究者、教員等に関する特例

有期労働契約を締結している大学等・研究開発法人の研究者、教員等については、労働者の無期転換申込権が発生するまでの期間は10年となる。

・専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特例

①「5年を超える一定期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度の専門的知識等を有する有期雇用労働者

労働契約の期間が認定に係る期間（上限10年）を超えた時点で無期転換申込権が発生する。

②定年後、引き続き有期労働契約で継続雇用されている高年齢者

労働局から予め認定を受けた場合、何年継続雇用しても無期転換申込権は生じない。

令和6年4月1日からは有期労働契約の締結と更新のタイミングごとに、更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容の明示が必要になっています。さらに、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨の明示と、無期転換した場合の労働条件の明示が必要になっています（労働基準法施行規則5条の改正）。

A-5. 解雇理由の明示

【問】 社長から来月末で解雇すると言われました。私は、その理由がわからず、何度も尋ねましたが、何も話してくれません。今まで一生懸命働いてきたのに、理由も言われたいまま解雇されることに納得できません。解雇の理由を知りたいのですが、どうしたらいいのでしょうか。

【答】 解雇をめぐるトラブルを未然に防止するために、労働基準法では、労働者が、解雇の予告をされた日から退職の日までの間において解雇の理由に関する証明書を請求した場合、使用者は遅滞なくこれを交付しなければならないと定めています（労働基準法第22条第2項）。

したがって、解雇の理由を尋ねても答えてくれないときは、会社に対し解雇の理由が具体的に書いてある証明書（解雇理由証明書）の発行を請求してください。

その証明書に記載された理由が合理的なものでないと思われた場合、働き続けたいと明確に意思表示して、社長と十分に話し合しましょう。

なお、解雇は、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上から相当であると認められない場合には、解雇権の濫用になり無効となります。

また、即時解雇であっても、労働者が解雇理由を記載した証明書（退職証明書）の交付を求めた場合、使用者は同様に遅滞なく応ずる義務があります（労働基準法第22条第1項）。

【解説】 解雇理由証明書に記載する解雇の理由については、具体的に示す必要があります。就業規則の一定の条項に該当することを理由として解雇した場合には、就業規則の当該条項の内容及び当該条項に該当するに至った事実関係を証明書に記入しなければならないとなっています。

なお、解雇の理由に関することは重要な労働条件であることから、就業規則に必ず記載しなければならない事項となっています（労働基準法第89条）。

また、使用者が労働者から請求された解雇理由証明書の交付を拒否したり、理由なく遅滞して交付した場合、使用者は30万円以下の罰金に処せられます（労働基準法第120条）。

解雇理由証明書の例としては、以下のような様式があります。

解 雇 理 由 証 明 書

殿

当社が、 年 月 日付けであなたに予告した解雇については、
以下の理由によるものであることを証明します。

年 月 日

事業主氏名または名称
使用 者 職 氏 名

1 解雇となった就業規則の条文と事由

就業規則第 条 第 項

「具体的な解雇理由（事実）」

2 就業規則のない場合

- ① 天災その他やむを得ない理由（具体的には、
によって当社の事業の継続が不可能となったこと。）による解雇
- ② 事業縮小等当社の都合（具体的には、当社が、
となったこと。）による解雇
- ③ 職務命令に対する重大な違反行為（具体的には、あなたが
したこと。）による解雇
- ④ 業務について不正な行為（具体的には、あなたが
したこと。）による解雇
- ⑤ 勤務態度又は勤務成績が不良であること（具体的には、あなたが
したこと。）による解雇
- ⑥ その他（具体的には、 ）による解雇

注1 就業規則がある場合はその条文と解雇事由を記載し、解雇理由（具体的な事実）
を明記する。

注2 就業規則のない場合、2の該当する番号に○を付け、具体的な事実を記入する。

A-6. 長期欠勤者の解雇

【問】 当社の製造ラインの従業員Aは、仕事中に誤って機械に巻き込まれ、骨折等のけが（負傷）をしたため、長期にわたって欠勤していました。最近ようやく出勤し始めましたが、それでもそのけがの治療を理由に欠勤がちです。当社はAを解雇することができるのでしょうか。

【答】 Aの欠勤が機械に巻き込まれたことによるけがが治癒するまで（症状が固定するまで）の療養のために休業する期間およびその後 30 日間は、欠勤がちであっても、貴社はAを解雇することはできません。

ただし、次のような場合は、例外として解雇することができます。

第1は、Aの療養開始後3年を経過後に貴社がAに打切補償を支払った場合です。打切補償とは、業務上災害によって療養補償給付を受ける労働者が、療養開始後3年を経過しても負傷または疾病がなおらない場合において、使用者が支払う平均賃金の1200日分の補償のことです。

また、けがをしたAが、①療養開始後3年を経過した日において傷病補償年金を受けている場合にはその日において、また、②療養開始後3年を経過した日より後に傷病補償年金を受けることとなった場合にはその受けることとなった日において、解雇制限との関係では、打切補償を支払ったものとみなされ、貴社はAを解雇することができます。

第2は、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合です。この場合には、労働基準監督署長の認定を受けなければなりません。

なお、使用者は、Aの健康状態を常に把握し、作業内容の軽減や配置転換等について配慮することが求められます。

【解説】 不幸にして事故が起こった場合に、事業主は、被災労働者等が記載する労災保険給付等の請求書の証明や、労働者死傷病報告を労働基準監督署長に対して行わなければならない。

1 労災保険給付等の請求書の証明について

労働者が労働災害により負傷した場合等は、労働者（または遺族）が労災保険給付の請求を労働基準監督署長に対して行うこととなりますが、その際、事業主は、①負傷または発病の年月日、②災害の原因および発生状況等について証明をしないとなりません（労働者災害補償保険法施行規則第12条の2第2項等）。

なお、労災保険給付の概要は次表のとおりです。

給付の種類	請求できる場合
療養補償給付 療養給付	業務災害または通勤災害による傷病により療養するとき
休業補償給付 休業給付	業務災害または通勤災害による傷病の療養のために労働することができず、4日以上賃金を受けられないとき（休業初日から第3日目までについては、事業主が自ら労働基準法に基づく休業補償を行わなければなりません。）
障害補償給付 障害給付	業務災害または通勤災害による傷病が治った後に障害が残ったとき
遺族補償給付 遺族給付	業務災害または通勤災害により死亡したとき
葬祭料 葬祭給付	業務災害または通勤災害により死亡した方の葬祭を行うとき
傷病補償年金 傷病年金	業務災害または通勤災害による傷病が療養開始後1年6か月を経過した日または同日後において次のいずれにも該当することとなったとき 1 傷病が治っていないこと 2 傷病による障害の程度が傷病等級に該当すること
介護補償給付 介護給付	障害（補償）年金または傷病（補償）年金受給者のうち第1級の者または第2級の者（精神神経の障害および胸腹部臓器の障害の者）であって、現に介護を受けているとき

（注）「給付の種類」欄の上段は業務災害、下段は通勤災害に係るものです。

2 労働者死傷病報告の提出

事業者は、労働者が労働災害その他就業中または事業場内等における負傷、窒息または急性中毒により死亡し、または休業した場合には、労働者死傷病報告を労働基準監督署長に提出しなければなりません。

休業日が1日以上の場合から提出する必要がありますが、休業が4日以上となる場合には、遅滞なく届け出る必要があります。これは、労災保険の請求を全くしない場合でも、同様です（労働基準法施行規則第57条、労働安全衛生規則第97条）。

なお、故意に労働者死傷病報告を提出しなかったり、虚偽の内容を記載した労働者死傷病報告を提出する等のいわゆる「労災かくし」は、処罰を含めた厳正な処分がなされます（労働安全衛生法第100条、120条）。

「労災かくし」の送検事例（厚生労働省ホームページより引用）

（事例１）

〇〇労働基準監督署は、運送会社Aと同社社長を労働災害５件を隠した労働安全衛生法違反の疑いで、〇〇地方検察庁に書類送検した。

同社は荷物を扱う作業中に発生した社員の骨折など、１年１か月で起きた５件の労働災害について「労働者死傷病報告」を提出しなかったもの。社長は「荷主に知られたくなかった。」と供述。

（事例２）

〇〇労働基準監督署は、虚偽の「労働者死傷病報告」で労災かくしを行ったとして、労働安全衛生法違反の疑いで建設会社Bと同社の専務取締役を〇〇地方検察庁に書類送検した。

同社は元請建設会社から２次下請けしたビル建設工事を行っていたが、同社労働者が同建設現場で熱湯を浴び全治３週間のやけどを負った労働災害が発生した際、「自社の資材置き場で起きた。」と同労基署に虚偽の報告をした疑い。

工事現場での労働災害は、元請建設会社の労災保険で補償されることになっているが、同社専務は「元請けの労災保険を使うと迷惑がかかり、仕事がもらえなくなると思った。」と供述。

A-7. 解雇の予告

【問】 先日、会社の同僚が突然解雇されました。自分も同じように解雇されるのではないかと不安です。労働者を解雇する場合には、法律上どのような手続きがとられるのでしょうか。

【答】 使用者が労働者を解雇する場合には、原則として、少なくとも 30 日前に労働者に対して解雇の予告をしなければなりません。30 日前に解雇の予告をしない場合には、使用者は労働者に対して 30 日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。平均賃金を何日分か支払った場合には、その日数分だけ予告期間を短縮することができます（労働基準法第 20 条）。

ただし、次の労働者は対象外となります（労働基準法第 21 条）。

- ① 日々雇い入れられる者で継続使用期間が 1 か月を超えない者
- ② 2 か月以内の期間を定めて使用される者で、その期間を超えて継続使用されることのない者
- ③ 季節的業務に 4 か月以内の期間を定めて使用される者で、その期間を超えて継続使用されることのない者
- ④ 試の使用期間中の者でその期間が 14 日を超えない者

なお、解雇予告や解雇予告手当の支払いさえ行えば自由に解雇できるというものではなく、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解雇は無効です（労働契約法第 16 条）。

また、労働基準法や男女雇用機会均等法などにおいて解雇を制限する規定が設けられており、これらの規定に違反する解雇も無効となります。

【解説】 解雇とは、労働者の意思に関係なく、使用者の一方的な意思表示により労働契約を解約することをいい、使用者の退職勧奨に労働者が応ずる場合や、労働者が自ら申し出る自己退職とは異なります。使用者が労働者を解雇するには、労働契約を継続できない「合理的な理由があり、社会通念上相当である」ことが必要です。

解雇には、労働者の健康状態や勤務態度を理由とする場合（普通解雇）、労働者が企業秩序を乱した場合（懲戒解雇）、業績の悪化により人員削減を必要とする場合（整理解雇）などがありますが、これらの事実があったからといってすぐさま解雇の理由となるものではありません。

就業規則がある場合（常時 10 人以上の労働者を使用している事業場は作成義務があり、労働基準監督署に届け出ることが必要です。）、解雇の事由は就業規則に列挙されている必要があります（労働基準法第 89 条第 3 号）。

解雇事由の列挙の中に「その他やむを得ない事情があったとき」などと包括的な規定が置かれている場合がありますが、解雇の具体的理由が、「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解雇」は解雇権の濫用として無効となります。

契約社員、嘱託社員などの期間の定めのある労働契約（有期労働契約）について

は、契約期間の途中で事業を継続することができなくなったなどやむを得ない事由がなければ、契約期間が満了するまでは解雇することができないとされています（労働契約法第 17 条）。

やむを得ない事由があるかどうかの判断は、各事案に基づいて個別具体的に判断されることとなりますが、期間の定めのない労働者の解雇における「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当である」こと以上に、解雇の有効性は厳しく判断されます。

労働者が解雇の予告を受けた場合、退職する日までの間において、使用者に対し解雇の理由についての証明書（解雇理由証明書）を請求すれば、使用者はこれに遅滞なく応ずる義務があります（労働基準法第 22 条第 2 項）。解雇理由は具体的に書かれている必要があるため、使用者から解雇の予告を受けた場合は、証明書にてその理由を明らかにしてもらい、労働者は解雇を受け入れるかどうかの判断をすることができます。

また、即時解雇であっても、労働者が解雇理由を記載した証明書（退職証明書）の交付を求めた場合、使用者は同様に遅滞なく応ずる義務があります（労働基準法第 22 条第 1 項）。

なお、法律で解雇が禁止されている主なものとして、次のものがあります。

- ①業務上の傷病による休業期間およびその後 30 日間の解雇（労働基準法第 19 条）
- ②産前産後の休業期間およびその後 30 日間の解雇（労働基準法第 19 条）
- ③国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇（労働基準法第 3 条）
- ④労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇（労働基準法第 104 条）
- ⑤労働組合の組合員であること等を理由とする解雇（労働組合法第 7 条）
- ⑥女性（男性）であること、女性の婚姻、妊娠、出産、産前産後休業取得等を理由とする解雇（男女雇用機会均等法第 6 条、第 9 条）
- ⑦育児・介護休業および子の看護休暇の申出または取得したことを理由とする解雇（育児・介護休業法第 10 条、第 16 条、第 16 条の 4）
- ⑧通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者について、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由とする解雇（パートタイム・有期雇用労働法第 9 条 ※）
- ⑨公益通報をしたことを理由とする解雇（公益通報者保護法第 3 条）

※ パートタイム労働法は「パートタイム・有期雇用労働法」として平成 30 年 7 月に改正されました。パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになり、令和 2 年 4 月 1 日から施行されています（中小企業への適用は令和 3 年 4 月 1 日から）。