

雇用終了

1 雇用終了の仕方と理由

(1) 雇用終了の仕方

「有期契約」・・・労働契約に雇用期間が定められている

当事者の一方から契約を終了させることは原則できません。

解約する際は、やむを得ない理由が必要。

「無期契約」・・・労働契約に雇用期間が定められていない

当事者いずれからも2週間前に申し入れればいつでも雇用を終了できる

(使用者による解雇については後述)

雇用期間の有無にかかわらず、当事者のいずれかから解約の申し入れがな

され、相手側がこれに承諾を与えれば「合意解約」となり成立する。

当事者の消滅(労働者の死亡、会社の清算など)も雇用の終了となる。

(2) 雇用終了の理由

① 契約当事者の合意による「合意解約」

② 労働者の一方的な意思表示による「辞職」

③ 使用者の一方的な意思表示による「解雇」

④ 定年制のもとでの定年年齢到達である「定年」

終了理由により雇用終了のルールが異なる

2 合意解約と辞職

(1) 合意解約

別名「円満退職」と言われている。使用者と労働者の合意によって労働契約を終了させること。使用者が労働者に対して退職を勧め、それに労働者が承諾を与える場合と労働者が使用者に対して退職願を提出し、それに使用者が承諾を与える場合がある。

(2) 辞職

労働者からの一方的な意思表示によって労働契約を終了させること

2週間の予告期間が必要

労働者の意思表示が真意でない場合・・・無効や損害賠償責任生じる

例) 労働者の行為が懲戒処分に該当しないことを知りながら使用者が懲戒解雇になり得るような言動で退職を迫り、労働者が懲戒解雇を避けたためと思い込んで自ら辞めた場合。あるいは、

労働者の自発的な辞職を促す「退職勧奨」の過程で、使用者による暴力やいやがらせなどの身体的・精神的圧力を伴う社会的相対性のない行為があった場合など

(3) 合意解約と辞職の区別

感情的に「こんな会社辞めてやる」と言って帰宅。頭を冷やしてみると本当は辞める気はなかった場合、使用者が撤回を認めてくれれば問題はない。そうでない場合に「こんな会社辞めてやる」というのが合意解約の申し込みと評価できるのか？

・こうした言動が辞職の意思表示と評価されると、使用者の承諾を得るまでは撤回可能。

ただし、辞職を承諾する権限は誰にあるか、いかなる行為を承諾とみるのかがポイント。

3 解雇

(1) 解雇は自由か

民法上は2週間の予告期間をおくことで労使双方いずれも労働契約終了可能にしている

労基法など解雇は労働者に重大な不利益を生じさせるので解雇のルール（3つ）を定めている

(2) 解雇に関する手続き上のルール

①解雇予告

30日前予告または30日分の平均賃金を解雇予告手当として支払う

例外：やむを得ない理由で事業が継続できない場合や労働者に責任がある場合は労働基準監督署の認定を受ける事を条件に予告なし解雇は可能。

手続き上のルールに違反して解雇されてしまったときの解雇の効力、判例は、使用者が即時解雇に固執する趣旨でないかぎり、解雇通知後30日が経過するか予告手当が支払われた場合にはそれをもって解雇の効力が生じると判断している

②解雇時期の制限

- i 業務上の負傷や疾病で休業している労働者
- ii 産前産後休業中の女性労働者

については、休業している期間中および期間終了後 30 日間は解雇禁止

③労働協約等による手続制限

就業規則や労働協約で使用者が解雇を行うときは、労働組合と事前に協議あるいは同意を得ることを要している規定があれば、それらの手続きを踏まない解雇は無効とされる

(3) 解雇理由に関するルール

(ア) 法令による制限

差別的解雇の禁止

- i 国籍・信条・社会的身分を理由とした解雇
- ii 組合所属または正当な組合活動等を理由とした解雇
- iii 性別を理由とした解雇
- iv 女性の婚姻・妊娠・出産等を理由とする解雇
- v 育児・介護休業等の申し出・取得を理由とする解雇
- vi 裁判員の職務を行うための休暇の取得を理由とする解雇
- vii 裁量労働制を拒否したことを理由とする解雇

viii労働基準監督署に法違反を申告したことを理由とする解雇

(イ) 就業規則による制限

就業規則への解雇事由の記載・・・限定列举説が判例が多い

(就業規則はあくまで例示で他の理由もある・・・例示列举説)

(ウ) 判例による制限

正当事由説、権利濫用説

(エ) 解雇権濫用法理

解雇には、合理的理由と社会的相当性が必要。

合理的理由、

労働者が関わる事情・・・労働者個人の能力や適格性に関する事由

労働者の非違行為に関する事由

使用者側に関わる事情・・・「整理解雇」

i 人員削減の必要性 裁判所は使用者の経営判断を尊重

ii 解雇回避努力義務の履行 配置転換・出向・希望退職など

iii 被解雇者選定の合理性 選別基準（選定基準の合理性）

基準適用の妥当性

iv 手続の妥当性 労働組合等への説明や協議（誠意）

(オ) 変更解約告知

労働条件の変更を申し入れ、これに応じない場合には解雇するという
意思表示のこと。労働条件の変更か解雇か（悪魔の選択）

(4) 違法な解雇についての救済

① 従業員としての地位はどうなるのか

解雇が法令に違反し、あるいは権利濫用に当たると判断されるとそ
の解雇は無効となる

・・・訴訟で従業員としての地位の確認請求が認められる

② 解雇期間中の賃金はどうなるのか

解雇から復職までの労働者の労務不提供の責任は使用者にあるので
労働者は賃金請求権を失わない

4 定年制

一定の年齢に達したことを理由にして雇用を終了させる

5 高齢者雇用確保措置

高齢者雇用安定法

① 定年年齢の 65 歳までの引き上げ

② 定年後 65 歳までの継続雇用制度の導入・・・継続雇用希望者全員雇用

③ 定年制の廃止

65 歳から 70 歳までの定年年齢の引き上げの他、創業する高齢者への業務委託契約による就業確保、社会貢献事業での業務委託契約による就業確保が努力義務として事業主に義務付け

6 有期労働契約と雇止め

(1) 有期労働契約と契約の期間

労働契約に 3 年を超える契約期間を定める事を原則禁止

- ① 一定の事業の完了に必要な期間を定める場合にはその期間
- ② 高度な専門知識、技術、経験を有する労働者と 60 歳以上の労働者について

ては 3 年を超え 5 年以内の期間を定めることが例外的に許されている

また、3 年の上限が適用される労働者は契約期間が 1 年を経過したのちは、いつでも退職することができることになっている

制限を超える期間が労働契約に定められても、制限を超える部分は無効となる

(2) 有期労働契約の無期契約への転換

2012 年の改正で、同一使用者との間での有期労働契約の通算期間が

5 年を超えた場合は、労働者が申し込みをすればその有期労働契約の

期間満了後に同一の条件で無期契約に転換される

契約期間の通算にあたって、ある有期労働契約と次の有期労働契約の

間に 6 か月以上の空白期間があれば、通算はリセットされる

(3) 雇止め

合理的理由が必要

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

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場合のいずれかにあたる場合

労働者が契約の更新や締結の申し込みをし、それに対して使用者が雇止めをすることが「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とき」には、同一労働条件での有期労働契約が成立する

(4) 有期労働契約であることによる不合理な労働条件の相違の禁止

2012 年改正 有期労働契約の労働者の労働条件が期間の定めがあることにより無期労働契約の労働者の労働条件と相違する場合には、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲などを考慮して不合理で合ってはならないとする規定を設ける

2018 年成立、働き方改革関連法で労契法 20 条を削除し

同条をパートタイム労働法に統合して差別取扱い禁止を定めている

7 雇用終了に際してのルール

(1) 退職証明書等

(2) 金品の返還

使用者は、労働者（または相続人）の請求があれば7日以内に賃金を
支払う、同時に労働者の権利に属する金品を返還する義務あり