

日本の解雇法制の基本構図

民法上(第627条)では、無期雇用契約は当事者がいつでも解約終了できる

労働基準法(第19・20条)では、
30日の予告期間を求め、労災休業中・妊娠出産中の解雇を禁止

☆恣意的(差別的)な解雇は許されない
☆解雇には、「正当理由」(「客観的に合理的な理由」として、①労働者の能力、
②非違行為、③経営上の事情とされている)が必要

労働基準法(第89条)では、就業規則において「解雇事由」を明記することを義務付け

ここまでは明確(国際的にも整合的)

【日本的雇用慣行(労務人事管理)】

- ・使用者側に職種・配置転換、転勤・出向、時間外労働等の人事権
- ・それと引き換えに長期雇用を保障

【解雇権濫用法理】

個々の人事労務管理の実態に対応して、
労働者の雇用継続に対する期待が保護すべきものかどうかを
個別のケースごとに司法が判断

民法(第3条第3項)基本原則「権利の濫用は、これを許さない。」
労働契約法(第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。」

整理解雇4要素

- ①人員削減の必要性
- ②解雇回避努力の履行
- ③被解雇者選定基準の合理性
- ④解雇手続の妥当性

判決

- ①総合的な判断により、無効(「不当解雇」)となる場合がある。
- ②不当解雇の制裁は「原職復帰」のみ(欧州では金銭解決を制度化)