

# 合理性のない解雇は解雇権の濫用にあたり無効

## Question 06

Q

勤務成績が上がらない、上司の再三の指示に従わない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はできるでしょうか。

## Answer 06

A

「使用者には解雇の自由がある」と考える人が少なからずいますが、最高裁判決で確立された『解雇権濫用法理』により、客観的に合理的な理由のない解雇は解雇権の濫用として無効になるとされています(昭和52.1.31、最高裁判決、高知放送事件ほか)。

判例上、権利の濫用になるか否かの判断要素としては、①解雇に合理性又は相当の理由があるか、②解雇が不当な動機又は目的からされたものでないか、③解雇理由とされた行状(非行)の程度と解雇処分との均衡が取れているか、④同種又は類似事案における取扱と均衡が取れているか、⑤一方の当事者である使用者側の対応に信義則から見て問題はないか、⑥解雇手続は相当か——といった点がポイントとなります。

今回の解雇通告について不満な場合は、もう少し詳しい理由を聞く必要があります。そのうえで、解雇に客観的に合理的な理由がないと、あなたが判断した場合は、会社に対し、解雇通知を撤回するよう求めたら良いでしょう。



また、解雇権の濫用たる解雇は不法行為であり、使用者に損害賠償義務を生じさせることとなりますから、どうしても会社が現場復帰を認めない場合は、裁判所において、使用者に対し損害賠償を請求する訴訟を提起する方法もあります。