

解雇や雇止めに関するルールについて

はじめに

東日本大震災により、被害を受けられた事業場においては、事業の継続が困難になり、又は著しく制限される状況にあります。また、被災地以外に所在する事業場においても、鉄道や道路等の途絶から原材料、製品等の流通に支障が生じるなどしています。

このような中で、解雇や雇止めなど雇用調整を行わざるを得ないとする企業もみられます。しかし、震災を理由とすれば、解雇や雇止めが無条件に認められるものではなく、できる限り雇用の安定に配慮していただくことが望まれます。解雇や雇止めを行わざるを得ない場合であっても、その実施に当たっては、法令で定められている規制や手続、労使間で定めた必要な手続等を遵守するとともに、事前に十分な労使間での話し合いや労働者への説明を行うことが最低限必要です。

このパンフレットでは、解雇や雇止めなどをやむを得ず検討しなければならない場合であっても守らなければならない法令の概要や、労務管理上参考となる裁判例の主なものを取りまとめました。参考にいただき、適切な労務管理を実施するようお願いいたします。

お問い合わせ先

このパンフレットの内容についての御質問等については、都道府県労働局、労働基準監督署（緊急相談窓口）、ハローワーク（震災特別相談窓口）までお問い合わせください。

- ・ 各都道府県労働局ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/link/index.html>

- ・ 個別労働紛争解決システム

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>

- ・ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に基づく紛争解決援助制度

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/woman/index.html>

解雇・雇止めに関するルール

企業においては、労働基準法、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」、労働契約法等に定められたルールを遵守することはもとより、解雇・雇止め等に関する裁判例も参考にして適切に労務管理を行い、労使間でトラブルにならないようにする必要があります。

(1) 解雇の禁止

一定の場合には、解雇が法律で禁止されています。

【法令】

法律で解雇が禁止されている主な場合として、次のものがあります。

- ①業務上の傷病による休業期間及びその後 30 日間の解雇（労働基準法第 19 条）、②産前産後の休業期間及びその後 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・介護休業等の申出をしたこと、育児・介護休業等を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、第 16 条の 7、第 16 条の 9、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2）、⑧通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者について、パートタイム労働者であることを理由とする解雇（パートタイム労働法第 8 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）

(2) 解雇の効力

① 期間の定めのない労働契約の場合

権利の濫用に当たる解雇は、労働契約法の規定により、無効となります。

【法令】

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解雇は、権利を濫用したものとして、無効となります。（労働契約法第 16 条）

② 有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の場合

やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇することはできません。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

【法令】

有期労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間において、解雇することはできません。（労働契約法第 17 条）

参考 労働契約法

労働契約法は、労働契約の基本的なルールを定めています。罰則はありませんが、解雇等に関して、民法の権利濫用法理を当てはめた場合の判断の基準など、私法上の効果を明確化するものです。民事裁判や労働審判は、労働契約法の規定を踏まえて行われます。

参考 東北地方太平洋沖地震により被害を受けた有期契約労働者及びパートタイム労働者への配慮に関する要請書

平成 23 年 3 月 30 日に厚生労働大臣名で、主要経済団体に対して、「有期契約労働者及びパートタイム労働者の雇用の安定とその保護を図るための最大限の配慮をしていただくこと」、「やむを得ず休業する場合には、雇用調整助成金を活用するなどして、休業についての手当の支払いに努めていただくこと」等について要請しています。

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000017a7y.html>)

※ 雇用の維持を図るため、やむを得ず休業を行う場合

震災の影響を受けて、雇用の維持を図るため、やむを得ず休業とする場合には、労働者の不利益を回避するよう努めるとともに、雇用調整助成金などの支援策（※）も活用し、労働者の保護を図ることが望まれます。

休業中の賃金や手当は、労働契約や就業規則等の定めに従って支払う必要があります。

最低労働基準を定める労働基準法では、「使用者の責に帰すべき事由による休業」の場合には、労働者に休業手当を支払い、一定の収入を保障しなければならないと定められています。

※ 震災に伴う経済上の理由により休業を余儀なくされた事業所については、雇用調整助成金が利用できます。また、震災による直接的な被害を受けたことにより休業を余儀なくされた場合は、雇用調整助成金は利用できないものの、雇用保険の失業手当を受給できる場合があります。

【法令】

使用者の責に帰すべき事由により所定労働日に労働者を休業させた場合には、休業させた日について少なくとも平均賃金の100分の60以上の休業手当を支払わなければなりません。（労働基準法第26条）

※ 労働者派遣契約が中途解除された場合等

派遣元の使用者は、派遣先での業務ができなくなった場合や、派遣先との間の労働者派遣契約が中途解除された場合でも、そのことが直ちに労働契約法第17条の「やむを得ない事由」に該当するものではないことに注意してください。

そのため、派遣元の使用者は、別の派遣先に派遣することなどを通じて就業場所を確保するなど派遣労働者の新たな就業機会の確保に努めてください。

※ 「派遣元が講ずべき措置に関する指針」において、派遣元は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該労働者派遣契約に係る派遣先と連携して、当該派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受けること、当該派遣元事業主において他の派遣先を確保すること等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることが必要となります。

参考 東北地方太平洋沖地震により被害を受けた派遣労働者への配慮に関する要請書

平成23年3月28日に厚生労働大臣名で、人材派遣関係団体や主要経済団体に対して、「労働者派遣契約の解除等があった場合でも、派遣労働者の新たな就業機会の確保に努めていただくこと」、「やむを得ず休業する場合であっても、雇用調整助成金を活用するなど、休業についての手当ての支払いに努めていただくこと」等について要請しています。

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000016av1.html>)

(3) 整理解雇

整理解雇についても、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場合には、権利の濫用として、労働契約法の規定により、無効となります。

また、これまでの裁判例を参考にすれば、労働組合との協議や労働者への説明を行うとともに、次のことについて慎重に検討を行っていただくことが望まれます。

- ・ 人員削減を行う必要性
- ・ できる限り解雇を回避するための措置を尽くすこと
- ・ 解雇対象者の選定基準が客観的・合理的であること

※解雇回避のための方法としては、例えば、配置転換、出向、希望退職募集等を検討することが考えられます。

※人員削減を避けるために、労働時間の短縮（ワークシェアリング）を行うことも、一つの方策です。

【裁判例】

余剰人員となったというだけで解雇が可能なわけではなく、これが解雇権の行使として、社会通念に沿った合理的なものであるかどうかの判断を要し、その判断のためには、人員整理の必要性、人選の合理性、解雇回避努力の履践、説明義務の履践などは考慮要素として重要なものというべきである。

(大阪地裁 平成12年12月1日判決)

(4) 有期労働契約の雇止め

有期労働契約（期間の定めのある労働契約）については、その締結時や期間の満了時における紛争を未然に防止するため、使用者が講ずるべき措置について、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めにに関する基準」が定められています。

【法令】

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めにに関する基準」の主な内容は、次のとおりです。

- ① 使用者は、有期労働契約の締結に際し、更新の有無や更新の判断基準を明示しなければなりません。
- ② 有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続勤務している有期労働契約労働者について、有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも30日前までに予告をしなければなりません。
- ③ 雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求したときには、遅滞なく証明書を交付しなければなりません。
- ④ 有期労働契約が1回以上更新され、かつ、1年を超えて継続勤務している有期労働契約労働者について、有期労働契約を更新しようとする場合には、契約の実態及び労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければなりません。

参考 有期労働契約の締結、更新及び雇止めにに関する基準

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めにに関する基準」は労働基準法に基づく厚生労働大臣の告示であり、雇止めの手続等について定めています。罰則はありませんが、労働基準監督署において遵守のための指導が行われます。

裁判例によれば、契約の形式が有期労働契約であっても、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っている契約である場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、解雇に関する法理の類推適用等がされる場合があります。

【裁判例】

- ・ 期間の満了毎に当然更新を重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態で労働契約が存在していたといわなければならない場合、雇止めの意思表示は実質において解雇の意思表示にあたり、雇止めの効力の判断に当たっては、解雇に関する法理を類推すべきである。

（最高裁第一小法廷 昭和49年7月22日判決）

- ・ 期間の定めのない契約と実質的に異なる関係が生じたということはできないものの、季節的労務や臨時的労務のために雇用されたのではなく、その雇用関係はある程度の継続が期待されていたものであり、5回にわたり契約が更新されていたのであるから、このような労働者を契約期間満了によって雇止めするに当たっては、解雇に関する法理が類推される。

（最高裁第一小法廷 昭和61年12月4日判決）

※詳しくは、資料「有期労働契約の締結、更新及び雇止めにに関する基準について」を御参照ください。

(5) 採用内定取消し

① 採用内定取消し

採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しは解雇に当たり、労働契約法第16条の解雇権の濫用についての規定が適用されます。

したがって、採用内定取消しについても、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、権利を濫用したものとして無効となります。

採用内定通知等に採用内定取消事由が記載され、解約権が留保されている場合がありますが、裁判例によれば、採用内定の取消事由は、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られるとされています。

【法令】

上記のほか、採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しには、労働基準法第20条、第22条等（※）の規定が適用されます。

このため、やむを得ない事情により採用内定取消しを行おうとする場合には、使用者は解雇予告等解雇手続を適正に行う必要があるとともに、採用内定者が採用内定取消しの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する必要があります。

※「(7) 解雇の手続」、「(8) 退職時の証明」をご参照ください。

【裁判例】

採用内定の実態は多様であるため、その法的性質を一義的に論断することはできないが、採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示が予定されていない場合、企業からの採用内定通知は労働者からの労働契約の申込みに対する承諾であり、誓約書の提出と相まって、就労の始期を定めた解約権を留保した労働契約が成立したと解する。

採用内定の取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取消すことは、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られる。

(最高裁第二小法廷 昭和54年7月20日判決)

②入職時期繰下げ

採用内定の際に定められていた入社日は変更しないものの、事業主の都合により休業させ、実際の就業をさせない措置（自宅待機）を行う場合には、その期間について、労働基準法第26条に定める休業手当（※）を支払う必要があります。

事業主の都合により、採用内定の際に定められていた入社日を延期する措置（入社日の延期）を行う場合には、原則として採用内定者の合意を得る必要があります。

※事業場の施設・設備が地震による直接的な被害を受けた場合については、「労働基準法等に関するQ&A」のQ4-2・A4-2もご参照ください。

参考 東北地方太平洋沖地震により被害を受けた新卒者等への配慮に関する要請書

平成23年3月22日に厚生労働大臣・文部科学大臣連名で主要経済団体等に、「採用内定を得ている被災地の新卒者等が、可能な限り入社できるよう、また、可能な限り予定していた期日に入社できるよう最大限努力すること」等について要請しています。

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000015qbn.html>)

(6) 退職勧奨

裁判例によれば、被勧奨者の自由な意思決定を妨げる退職勧奨は、違法な権利侵害に当たるとされる場合があります。

【裁判例】

ことさらに多数回、長期にわたる退職勧奨は、いたずらに被勧奨者の不安感を増し、不当に退職を強要する結果となる可能性が高く、退職勧奨は、被勧奨者の家庭の状況、名誉感情等に十分配慮すべきであり、勧奨者の数、優遇措置の有無等を総合的に勘案し、全体として被勧奨者の自由な意思決定が妨げられる状況であった場合には、当該退職勧奨行為は違法な権利侵害となる。

(最高裁第一小法廷 昭和55年7月10日判決)

(7) 解雇の手続

やむを得ず解雇を行う場合でも、労働基準法にしたがって、30日前に予告を行うことや、予告を行わない場合には解雇予告手当を支払うことが必要です。

【法令】

① 解雇を行う場合には、解雇しようとする労働者に対して、

イ 少なくとも 30 日前に解雇の予告（予告の日数が 30 日に満たない場合には、その不足日数分の平均賃金を支払う必要があります。）

ロ 予告を行わない場合には、平均賃金の 30 日分以上の解雇予告手当の支払をしなければなりません。（労働基準法第 20 条）

- ② どのような場合に解雇するかなど退職に関することは、労働条件の重要な事項です。このため、解雇・定年制等の退職に関する事項については、就業規則に定めておかなければなりません。また、就業規則は、常時各作業場の見やすい場所に掲示又は備え付けること、書面を交付すること等により労働者に周知しなければなりません。（労働基準法第 89 条、第 106 条）

参考 ハローワークへの届出や通知

やむを得ず一定期間内に相当数の離職者が発生する場合や高齢者・障害者・外国人を解雇する場合は、ハローワークに届出や通知を行うことが必要です。詳しくは最寄りの都道府県労働局又はハローワークにお問い合わせ下さい。

（8）退職時の証明

労働者から請求があった場合には、解雇の理由等について、証明書を交付する必要があります。

【法令】

労働者が退職する場合に、以下の事項について証明書を請求したときには、遅滞なく証明書を交付しなければなりません。また、労働者に解雇の予告をした場合に、労働者が解雇の理由について証明書を請求したときには、遅滞なく証明書を交付しなければなりません。（労働基準法第 22 条）

①使用期間、②業務の種類、③その事業における地位、④賃金、⑤退職の事由（解雇の場合は、その理由を含みます。）

個別労働紛争の解決を図るために

労働基準法については、労働基準監督署による監督指導や罰則によって、その履行が確保されます。

労働契約法に定められた事項を含め民事上の紛争については、簡易・迅速に解決するための仕組みとして、「個別労働紛争解決システム」が用意されています。これは、労働問題への高い専門性を有する都道府県労働局において、無料で個別労働紛争の解決援助サービスを提供するもので、

- 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談
- 都道府県労働局長による助言・指導
- 紛争調整委員会によるあっせん

があります。

男女雇用機会均等法については、各都道府県労働局雇用均等室による助言・指導・勧告によって、その履行が確保されます。また、性別を理由とした解雇等に関する差別的取扱い、女性労働者の婚姻、妊娠、出産等を理由とする解雇等の不利益取扱いに関する紛争については、都道府県労働局長による助言・指導・勧告及び機会均等調停会議による調停により解決を図る制度があります。

育児・介護休業法については、各都道府県労働局雇用均等室による助言・指導・勧告によってその履行が確保されます。また、育児休業等を取得したこと等を理由とする解雇等の不利益取扱いに関する紛争については都道府県労働局長による助言・指導・勧告及び両立支援調停会議による調停により解決を図る制度があります。

パートタイム労働法については、各都道府県労働局雇用均等室による助言・指導・勧告によってその履行が確保されます。また、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する解雇等差別的取扱いに関する紛争については都道府県労働局長による助言・指導・勧告及び均衡待遇調停会議による調停により解決を図る制度があります。

個別労働紛争の解決を図るために、これらの制度をご利用ください。