

解雇と雇止め

池田 悠
(北海道大学准教授)

I 「解雇」と「雇止め」とは

「解雇」とは、一般に、使用者の解約権行使による一方的な労働契約の解約をいう¹⁾。一方、「雇止め」とは、使用者において、労働者の意向にかかわらず有期労働契約の更新をしないことで、期間満了を以って有期労働契約を終了させる取扱いのことをいう。このように、解雇と雇止めは、いずれも使用者が一方的に労働契約を終了させることを意味している。

しかし、解雇は、使用者の解約権行使という法律行為であるのに対し、雇止めは、有期労働契約の期間満了という状態を意味するに過ぎないため、法的な評価として、両者は厳然と区別される。もっとも、有期労働契約の契約期間が満了したにもかかわらず労働者が引き続き就労し、使用者がこれを知りつつ異議を述べない場合には、「従前の雇用と同一の条件で更に雇用をしたものと推定」される(民法629条1項)ため、多くの使用者は、有期労働契約の終了に際しても、契約が終了する(契約を更新しない)旨を、労働者に対して何らかの形で通知しているが、このような通知は、それ自体として契約を終了させる効果を持つ法律行為ではなく、いわゆる「観念の通知」に過ぎない²⁾。

このような法的評価の相違に基づき、解雇と雇止めに対して課される法規整は大きく異なる。そして、雇止めは、期間満了によって契約が終了するという有期労働契約に特有の法的性質に基づいて生じる現象であるのに対し、解雇は、無期労働契約・有期労働契約双方において生じ得るため、解雇にかかる法規整は、無期労働契約(期間の定めのない労働契約)にかかる解雇の場合と、有期労働契約(期間の定めのある労働契約)にかかる解雇(期間途中で中途解約)の場合とで、分けて考える必要がある。

II 解雇にかかる法規整

まず、無期労働契約に関しては、理由を問わず2週間の予告を置くことで行使可能な解約権が、使用者に対して付与されている(民法627条1項)。そして、労働基準法が制定された際には、解雇権の行使に対する制限として、予告期間が30日間に延長されたほか、特定の期間内や差別禁止事由での解雇が禁止されたも

の、解雇一般に正当理由を要求するような一般的な解雇制限は導入されなかった。ところが、戦後ほどなくして、客観的に合理的な理由を欠きあるいは社会通念上相当ではない使用者の解雇権行使を、民法上の権利濫用として無効と判断する下級審裁判例が展開し、昭和50年には最高裁³⁾からも承認され、「解雇権濫用法理」として確立された。

その後、裁判所は、解雇の有効性を判断するに当たって、労働者に有利な事情を可能な限り斟酌することによって、解雇権濫用法理に基づいて解雇が有効と判断される場面を制限的に解釈してきた⁴⁾。その結果、むしろ原則的に解雇が認められないとも言える状態に至ったため、判例法理である解雇権濫用法理の存在によって、かえって解雇に関するルールが不透明となっていることが問題として指摘された⁵⁾。そこで、平成15年には、労働基準法の改正によって、「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」という形で、判例法理を維持したまま解雇権濫用法理が成文化され(当時の労基法18条の2)、平成19年の労働契約法制定時に、労働契約法に条文が移設されて現在に至っている(労契法16条)。

そして、解雇権濫用法理に基づく厳格な解雇制限は、経済的な理由に基づく解雇(整理解雇)に対しても同様に適用される。この点、裁判所は、一般に、労働契約法16条に基づく解雇権濫用法理の適用(「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るか否かの判断」として、大きく4つの事情を検討することで、整理解雇の有効性を判断している(いわゆる「整理解雇法理」)⁶⁾。すなわち、①人員削減の必要性が存在すること、②整理解雇を回避する努力を尽くしたこと、③解雇対象者の選定が合理的基準に基づくこと、④解雇手続が相当と認められることである。

一方、有期労働契約に関しては、解雇権濫用法理の確立以前から、「当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる」(民法628条)とされ、同条の反対解釈として、有期労働契約にかかる解雇は、「やむを得ない事由」がなければ許されないものと解されてきた⁷⁾。そして、有期労

働契約に関しては、「やむを得ない事由」がなければ、使用者の解雇権自体が存在しないと解されているため、解雇権が存在することを前提にした解雇権濫用法理（労契法 16 条）は、有期労働契約にかかる解雇に対して適用されない⁸⁾。もっとも、民法 628 条を任意規定と解するか否かで解釈に対立が見られたため、労働契約法の制定時には、有期労働契約にかかる解雇に対して、強行的に「やむを得ない事由」が要求されることを明文化し（労契法 17 条 1 項）、解釈上の議論を立法解決した⁹⁾。そして、有期労働契約にかかる解雇に際して要求される「やむを得ない事由」は、一般に、規範的な判断を含んだ要件として、解雇権濫用法理という「客観的に合理的な理由」があり、「社会通念上相当である」ことよりも厳格に判断されている¹⁰⁾。

Ⅲ 雇止めにかかる法規整

これに対し、雇止めは、現象として単なる有期労働契約の期間満了であり、契約法の原則から言えば、当然の帰結を意味するに過ぎない。そこで、景気が悪化し、労働力調整の必要に迫られたわが国の使用者は、雇止めを通じて人員を削減してきたと言われている。

しかし、実態として無期労働契約を締結した労働者と同様な業務に長期にわたって従事してきたような場合でも、有期労働契約が期間満了したことを理由にして、労働者が一方的に雇用を奪われることになる雇止めは、いかに契約法の原則から言えば当然の帰結であっても、不当なように感じられる。そこで、ずさんな更新処理の下に長期にわたって有期労働契約が反復継続され、無期労働契約と実質的に異なる状態に至った場合（実質無期契約タイプ）¹¹⁾ や、契約が反復更新される過程や雇用慣行などを通して、雇用継続に対する合理的な期待が存在すると認められる場合（期待保護タイプ）¹²⁾ には、契約期間の満了を以て当然に有期労働契約が終了したものと扱うことはできず、有期労働契約の不更新について、解雇権濫用法理が類推適用されるという「雇止め法理」が最高裁判例によって確立された。この雇止め法理は、その後の学説および下級審裁判例において、実質無期契約タイプと期待保護タイプの 2 類型に分けて整理されてきたところ、最高裁においても同様な類型化が採用された¹³⁾。そして、平成 24 年の労働契約法改正時には、雇止め法理も判例法理を維持したまま成文化され、実質無期契約タイプまたは期待保護タイプのいずれかに該当する場合、雇止めに「客観的に合理的な理由」があり、「社

会通念上相当である」と認められない限り、従前の有期労働契約と同一の労働条件で、新たな有期労働契約が成立したものと擬制される（労働契約法 19 条）。

もっとも、雇止め法理が適用されるとしても、雇用保障の程度は、長期雇用を期待して無期労働契約を締結した労働者にかかる解雇の場合と合理的な差異があるとして、いわゆる正社員に対して解雇権濫用法理が適用される場合よりも、後退することが認められている¹⁴⁾。したがって、景気変動に対するいわば緩衝材としての有期労働契約の利用が、雇止め法理によって直ちに否定されるものではない。

Ⅳ まとめ

このように、雇止めと雇止めは、法的評価が全く異なるものの、いずれも使用者の判断において労働契約が終了させられることを意味している。そこで、一方的な雇用終了によって労働者が被る影響の類似性に鑑み、雇止めに対しても、一定の場合には解雇にかかるルールの類推適用（現在は、労契法 19 条の適用）が認められ、限定的ながら、労働者の保護が図られている。

- 1) 菅野和夫『労働法〔第 10 版〕』（弘文堂、2012 年）552 頁。
- 2) 山川隆一『雇員関係法〔第 4 版〕』（新世社、2008 年）253 頁。
- 3) 日本食塩事件・最二小判昭 50・4・25 民集 29 卷 4 号 456 頁。
- 4) 荒木尚志『労働法〔第 2 版〕』（有斐閣、2013 年）279 頁。
- 5) 荒木・前掲注 4) 書 275 頁。
- 6) 整理解雇法理を明示的に認めた最高裁の判例は、未だ存在しない。しかし、最高裁も、「原審（すなわち下級審）による整理解雇法理を実質的に踏襲した判断を行っている。」と分析されている（神林龍編著『解雇規制の法と経済』（日本評論社、2008 年）19 頁以下〔奥野寿＝原昌登〕）。
- 7) 荒木・前掲注 4) 書 453 頁。
- 8) 荒木・前掲注 4) 書 454 頁。
- 9) 菅野・前掲注 1) 書 234 頁、荒木・前掲注 4) 書 453 頁。
- 10) 土田道夫『労働契約法』（有斐閣、2008 年）679 頁、菅野・前掲注 1) 書 234 頁、荒木・前掲注 4) 書 453-454 頁、プレミアライン（仮処分）事件・宇都宮地裁木支決平 21・4・28 労判 982 号 5 頁、リーディング証券事件・東京地判平 25・1・31 労経速 2180 号 3 頁。
- 11) 東芝柳町工場事件最一小判昭 49・7・22 民集 28 卷 5 号 927 頁。
- 12) 日立メディコ事件・最一小判昭 61・12・4 判時 1221 号 134 頁。
- 13) パナソニックプラズマディスプレイ（パスコ）事件・最二小判平 21・12・18 民集 63 卷 10 号 2754 頁。
- 14) 日立メディコ事件・前掲注 12) 判決。

いけだ・ひさし 北海道大学大学院法学研究科准教授。最近の主な著作に「企業の再建と労働関係——再建型倒産手続における労働関係処理の日米比較を通じて」『日本労働法学会誌』120 号（2012 年）。労働法専攻。