



コロナ禍における解雇・雇止め

高橋 賢司

(立正大学教授)

1 コロナ禍での雇用情勢

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）は、雇用にも重大な影響を与えている。新型コロナウイルス感染症は、発熱、のどの痛み、咳、倦怠感が特徴とされる¹⁾。嗅覚・味覚障害がみられ、重症化した場合、肺炎の症状がみられることがある。飛沫感染と接触感染によっても、感染が広がる。職場での感染も数多く報告されている。

職場での感染予防対策には、事業所でのマスク着用、換気（窓の開放、機械換気による）、アルコールあるいは次亜塩素酸ナトリウムによる消毒（ドアノブ、手すり、エレベーターのボタン、トイレ、椅子・机、パソコン、電話機）、ソーシャルディスタンスの維持（事業場での2メートルの間隔維持、対面会議の制限、訪問者の制限）、食堂・休憩室・更衣室での3密回避等が、奨励される²⁾。また、上のような感染を予防するため、職場における在社人数の制限、在宅勤務も要請される。

コロナ禍において、雇用情勢は厳しいが、景気の先行き次第では一層厳しさを増すとみられる。

厚労省によれば、新型コロナウイルスの感染拡大に関連した解雇や雇止めの人数（見込みを含む）が初めて8万3713人に達した（令和3年1月22日）。業種別では、運輸・飲食業が多く、次いで、製造業、宿泊業の順に多い。

総務省の『労働力調査』によれば、完全失業率は、2019年2.4%であったところ、2020年10月には3.1%、12月には3.0%となり、そして、2020年平均で2.8%（2021年1月発表）と悪化している。完全失業者数は197万人であり、前年同月に比べ38万人増加した（同年1月分結果）。

一昨年10月から昨年9月において、期間満了等による雇用調整を実施済み及び実施予定とされ

たのは、全国3716事業所、22万3243人、内訳をみると、派遣2385の事業所で13万7482人、契約（期間工等）914の事業所で4万9642人、請負196の事業所で1万7326人、その他830の事業所で1万8793人となっている。さらに、非典型雇用の労働者は、在宅就労の可能性が最も低い。コロナ危機は所得格差を拡大させることになると指摘されている³⁾。

新型コロナウイルスの蔓延を受けて、迫りつつある雇用危機に対して、労働法はいかにあるべきであろうか。整理解雇、非典型雇用労働者の雇止め等について最近の論稿があるものの⁴⁾、これらの問題につき、あくまでコロナ危機との関連で法的な問題点を明らかにする必要がある⁵⁾。そこで、本稿では、コロナ禍での解雇・退職、雇止めそれぞれの法解釈のあり方を考察する。また、法解釈によっては解決できない問題については、法政策のあり方を検討する。

以下では、コロナ禍でのリストラ、特に、解雇・雇止め法理の法的問題を検討する。

2 コロナ禍における整理解雇

整理解雇にあたっては、従来裁判例において要求された四要件ないし要素が厳格に課される。つまり、1. 人員削減の必要性、2. 解雇回避努力義務、3. 人選基準の客観性・合理性、4. 労働組合や労働者への説明・協議義務が必要となる⁶⁾。

緊急事態宣言や営業時間短縮措置等により、売上げが一時的に減少したという場合、ただちに人員削減の必要性が肯定されるということにはならない。

新型コロナウイルス感染症の影響により、事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、従業員の雇用維持を図るため、労使間の協定に基づき、雇用

調整（休業）を実施する事業主に対し休業手当等の一部につき雇用調整助成金が支給される⁷⁾。コロナ禍において、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、雇用調整を行わざるを得ない事業主に対して「新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例」が実施されている⁸⁾。さらに、都道府県による各種支援事業を使用者は受けることができる。

赤字が生じ、売上げが減少するといっても、一時的な場合もある。使用者は、解雇回避努力義務の履行として、退職金削減・賞与削減⁹⁾・役員報酬削減¹⁰⁾、配置転換・出向・一時帰休措置¹¹⁾、希望退職¹²⁾等の検討が必要であるのはいうまでもない。これにとどまることなく、政府・都道府県により給付金・助成金制度が設けられているにもかかわらず、給付金・助成金に申請することがない経営者が散見されるが、給付金・助成金に申請することなく、自らの経営危機を回避するため、労働者の整理解雇を行うのは、非理性的で恣意的で随意的でもある。こうした整理解雇は、政府・都道府県の給付金・助成金に申請すれば、使用者には回避可能な場合があるのではあるまいか。したがって、使用者は、労働者を整理解雇する前に、政府・都道府県の給付金・助成金を申請し、解雇を回避する義務があると考ええる。

最近の裁判例では、仙台地裁が、令和2年8月21日決定において、雇用調整助成金、休車措置、乗務の休業により使用者には収支の改善の余地があり、預金や融資を利用して資金繰りが可能であったことから、人員削減の必要性があったとはいえないと判断している¹³⁾。

また、事業が不振のときに、従来から会社更生手続、民事再生手続に入り、そのうえで労働者を整理解雇することが問題になってきた。最近では、大手航空会社が、パイロットと客室乗務員を大量に整理解雇したことが問題になった。この整理解雇に先立ち、この航空会社は、会社更生手続開始申立てをし、東京地裁が会社更生手続開始決定を下していた。このような事案であったとしても、整理解雇法理が裁判所によって適用されているが¹⁴⁾、やや緩やかに要件ないし要素が適用されているように思われる。しかし、会社更生や

民事再生手続では、企業の存続が前提となっており、解散型とは異なり¹⁵⁾、整理解雇法理を緩やかに解する十分な理由があるのかについては、疑問がある。

3 新型コロナウイルス感染を理由とした解雇（疾病を理由とした解雇・退職等）

(1) 新型コロナウイルス感染を理由とした解雇・退職

新型コロナウイルス感染を理由として、当該感染した労働者を使用者が解雇した場合、いかに解すべきであろうか。

日本産業衛生学会等による「職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド」第4版19頁によれば、発症後少なくとも10日が経過しており、医療機関から陰性証明書や治癒証明書を交付され、解熱後に少なくとも72時間が経過し、発熱以外の症状（咳、倦怠感、呼吸苦等）が改善に向かっている場合には、労働者を職場に復帰させられるとされる。

こうした観点からは、期間の定めのない労働契約の場合で、PCR検査での二度の陽性等により労働者に新型コロナウイルス感染が発覚した場合、自宅療養、入院を問わず、欠勤・休職期間を経ても（現職のみならず軽減された業務を含めて）その労働者になお労働能力がなくなる限り、原則として、解雇（ないし自然退職）は有効ではないと解される。上司や同僚への感染のおそれのみを理由として、使用者が、感染した当該労働者を解雇することも、許されない。上のような検査を経て労働者への新型コロナウイルス感染が発覚した場合、感染した当該労働者から上司や同僚への感染が懸念されるのであれば、使用者はまず当該労働者に対して休職命令を発するべきである。但し、かかる命令に反して、感染した労働者が隔離に応じない場合、解雇が有効になり得ると考えられる¹⁶⁾。

さらに、労働者がワクチン未接種の場合も、ワクチン未接種というだけの理由で、労働能力がないということではないので、使用者は当該労働者を解雇することもできない。

これに対して、新型コロナウイルス感染者は、

自宅療養や入院の措置ののち、リハビリテーションや療養が相当な期間必要とされるが（場合によっては長期にわたる場合がある）、この場合も、欠勤・休職期間を経ても、（現職のみならず、軽減された業務について）労働能力がなくなる限り、原則として、解雇・自然退職は有効ではないと解される。使用者は、当該労働者を対象として、段階的な復帰を考慮すべきである。

より困難な問題は、労働者がいったん新型コロナウイルスに感染したときに、当該労働者が職場復帰しようとするが、後遺症をもちながら就労することが難しい場合である。例えば、新型コロナウイルス感染者の場合、後遺症として、思考力低下、倦怠感、息苦しさ・動悸、脱毛、味覚障害等が（いずれもどのくらいの期間かはわからないが）報告されている¹⁷⁾。また、「全身の筋力低下」¹⁸⁾、「脳の機能低下」（記憶力低下）、「手足のしびれ」¹⁸⁾、肺炎の症状等も報告されている。ほかにも、医学的には残存する症状があり得る。さらなる医学的な診断と調査により症状が明確になっていくと思われる。これらの残存する症状が元の職場での労務の提供を具体的に阻害し、現職での復帰を困難にする場合は、使用者は、勤務時間の調整、業務の軽減、同僚による支援、休憩時間の確保、配置転換・異動を検討すべきである（信義則上の配慮義務があると解される）。労働者の労働能力が残存している限り、労務の提供が可能はずだからである。使用者が、これらの措置をとらずに、直ちに解雇・自然退職処分を行う場合、解雇・自然退職は無効となると考えるべきである。

また、味覚障害、嗅覚障害はかなり長期に残存することも報告されている¹⁹⁾。その障害が労務の提供を具体的に阻害し、職務との関連性がある限り（例えば、味覚障害のある人が食品生産や給食に関わる業務）、欠勤・休職期間ののちの配置転換・異動・出向等が困難である場合、解雇・自然退職は有効となる余地があると思われる。

新型コロナウイルス感染者が職場復帰した場合に、残存する疾病が障害にあたる場合、障害者に対する一定の措置が使用者には求められる（障害者雇用促進法36条の3）。その残存する疾病に応じて、配慮が求められ、勤務時間の調整、業務の

軽減、同僚による支援、休憩時間の確保、配置転換・異動等の措置を通じた、解雇回避努力義務が使用者にはあると考える。

職場において新型コロナウイルス感染症に感染した場合、労働者が業務上疾病にかかり療養のために休業する期間およびその後30日間は解雇が禁止される（労基法19条）。これには、業務上の疾病といえることが必要である。職場での感染予防対策が不相当に不十分であるまま就労をさせていたり、特に、同感染症にかかった労働者に対して使用者が自宅待機命令ないし休職命令を発令しなかったりしていたときで、他の労働者がこうした職場環境の中で新型コロナウイルスに感染した場合（特にクラスターの場合）、業務起因性が認められる可能性がある。職場での感染予防対策には、事業所でのマスク着用、換気（窓の開放、機械換気による）、アルコールあるいは次亜塩素酸ナトリウムによる消毒（ドアノブ、手すり、エレベーターのボタン、トイレ、椅子・机、パソコン、電話機）、ソーシャルディスタンスの維持（事業場での2メートルの間隔維持、対面会議の制限、訪問者の制限）、食堂・休憩室・更衣室での3密回避等が、奨励されている²⁰⁾、また、在社人数の制限、在宅勤務も望まれる。新型コロナ感染者への休職命令等が必要となろう。こうした配慮を欠く職場環境のもとでの労働者の感染については、一定の場合、業務起因性が認められ得るであろう。

職場や通勤時での新型コロナウイルス感染をおそれて、上司の命令にもかかわらず、労働者が職場での就労を拒み、職場に現れない場合、使用者は、当該労働者を普通解雇ないし懲戒解雇できるのかという問題がある。

これについては、生命・健康に関する配慮義務（安全配慮義務）を理由とした労務給付拒絶権はあるというべきである²¹⁾。そのうえ、職場や通勤時での新型コロナウイルス感染の可能性がある限り、それが生命や健康に関する現実的かつ具体的な危険の発生を意味し得ることから、当該労働者が上司の命令にもかかわらず職場での労働を拒んだ場合に、就労拒否自体を理由として普通解雇ないし懲戒解雇するのは、解雇権の濫用ないし懲戒権の濫用になり得るというべきである。

(2) 新型コロナウイルス感染による退職勧奨
(強要) とパワハラ

コロナ禍にあって企業が休業し、これに伴って、労働者が退職勧奨を受けるケースが生じている²²⁾。また、新型コロナウイルス感染またはそのための隔離措置・入院により、労働者が経営者または上司より退職を勧奨されたという場合もありうる。これらのケースでは、退職勧奨の態様(退職の意思に関する任意性喪失の程度)、言動や措置次第では、事情により、労働者の使用者に対する損害賠償が認められ得る²³⁾。労働者の人格権を侵害している場合もあると思われる。

退職勧奨について、労働者が強制的な雰囲気の下に退職を強要された場合には、労働者は使用者に対して損害賠償請求にとどまらずに、雇用確認請求を認められ得るかが問題になる。この問題に関しては、労働者が強制的な雰囲気の下に退職を強要された場合、例えば、上司等より繰り返し執拗に労働者が退職を求められたり、また、名誉棄損・侮辱的な言動により労働者が退職を求めたりした場合、労働者の退職・辞職について、自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在しないため²⁴⁾、辞職の意思表示はなかったものとなるし、合意解約も不成立となる。新型コロナウイルス感染者である労働者が上司等より退職を勧奨されたという場合で、その言動や措置等を通じて労働者が強制的な雰囲気の下に退職を強要されたと認められる場合、労働者の退職・辞職について、自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在しないと解される。

脱毛等労働者の外形上の変化により、窓口・受付業務、接客・営業業務に就けられないとして、使用者が当該労働者を解雇・退職強要することは、人格権を侵害し許されないと解される。こうした場合でも、まずは、配置転換・異動を考慮し得るものと思われる。

(3) 能力不足を理由とした解雇

新型コロナウイルス感染により、一種の後遺症として、前述の通り、集中力・思考能力の低下等

が指摘される。新型コロナウイルス感染により、業務遂行能力、集中力・思考能力の低下により、労働者に適性・能力を欠くとして、当該労働者を解雇することができるかが問題になる。

能力主義・成果主義雇用管理が進行するにつれて、能力・適性がないことを理由とした解雇が増えつつある。能力を理由とした解雇の場合、裁判例では、①労働能力の低下やこれに伴う勤務成績の低さの程度が著しく、②それが使用者による改善の指示にもかかわらず、改善されないことが、解雇の有効性に関する判断要素として挙げられる²⁵⁾。勤務成績が相対評価により低いというだけでは、能力を理由とした解雇は許されない²⁶⁾。

こうした場合、②の上司等が労働者に対し改善指示をなしたのかも問われる。また、労働者の能力・適性の低下そのものが疾病(場合によっては障害)によるものであるならば、上述の疾病・障害に対する一定の配慮が必要であると考えられるため(3の(1))、かかる配慮を欠くことにより、解雇が無効になることは十分ありうる。

4 非典型雇用労働者の解雇

(1) パートおよび有期雇用労働者の解雇

有期労働者の期間途中の解雇については、従来から、民法の雇用に関する規定(民法628条)に定めがあったが、現在では、使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない(労働契約法17条1項)と定められている。

有期契約の更新拒絶が契約期間の満了時に問題になるのに対して、解雇は、契約期間満了前に問題になる。

特に、期間の定めのある労働契約における整理解雇を無効とする例は、少なくない²⁷⁾。有期労働契約の整理解雇に対し、裁判所がいわゆる整理解雇の四要件を課し、これを無効とする裁判例もある²⁸⁾。

コロナ禍にあって、同様のことは妥当するといえる。

これに対して、使用者が整理解雇する前に、雇用調整助成金の申請をすればよく、かかる申請が

ない場合、人員削減の必要性は消失すると説く見解がある²⁹⁾。前述の通り、使用者が、政府・都道府県の給付金・助成金に申請して経営危機を軽減することなく、その経営・営業不振のリスクを労働者に転換させて、労働者を解雇するのは、非理性的で恣意的で随意的であると考えられる。したがって、使用者は、労働者を整理解雇する前に、政府・都道府県の給付金・助成金を申請し、解雇を回避する努力をすべきである。

しかし、これは、雇用調整助成金が使用者にまだ残っている場合の話である。これに反して、使用者に雇用調整助成金がもはや残っていない場合については、4(3)で後述する。

また、雇止めにあたって、労契法19条が適用される。日立メディコ事件・最一小判昭和61年12月4日(判時1221号134頁)では、独立採算の工場であったため、他の事業部門への配置転換ができず、希望退職を募集しなかったとしてもやむを得ないものだったと判断された。

これに対し、経済事情に基づく雇止めに対しては、整理解雇法理の四要件(ないし要素)を適用させるべきであるとする裁判例もある³⁰⁾。

この問題について、整理解雇の第二要件・第三要件についても、「当該有期雇用労働者の雇用継続に対する期待の強さに応じた保護が検討されなければならない」と説かれている³¹⁾。そのうえで、「雇用継続に対する強い期待を有する者については、雇止めは正社員に対する解雇回避努力としても妥当性を有するものと評価されず、当該有期雇用労働者を雇止めの対象とすることにも人選の合理性はないと解されるべきである³²⁾」と説かれる。

雇止めにおける人員削減の必要性等要件充足の有無が、前掲日立メディコ事件のように、非正規雇用労働者(パートタイマー)に対して緩やかに解すべき十分な理由はないのではないか。

特に、人選基準の合理性については、見直しを考へてもよいのではないだろうか。以前に、社会的観点というのを提唱したことがある³³⁾。経営を理由とした整理解雇・雇止めは、使用者の事情により労働者の生計を奪うことになるため、対象となった労働者には、経済的に著しく苛酷にな

ることが考えられる。扶養義務者、なかでも、シングル労働者(特に非典型雇用にある場合)が使用者によって、解雇・雇止めされる場合、解雇・雇止めは労働者を経済的に著しく苛酷な状態に陥らせる。障害のある労働者が解雇・雇止めの対象となる場合も、失業率が健常者の2倍になるといわれる障害者にとってはその再就職が困難になり得る。障害者の解雇・雇止めも、障害者にとっては、障害の存在にもかかわらず、生計の途が失われることになる。社会国家において、かかる解雇・雇止めを、司法として許容してよいのであろうか。使用者が、経営を理由として、これらの者を解雇・雇止めする場合、かかる解雇・雇止めの有効性には疑いがあるのではないかと思われる。

(2) 労働者派遣といわゆる派遣切り

労働者派遣の場合、派遣先と派遣元との間の労働者派遣契約が終了したため、派遣元が経営を理由に派遣労働者を解雇する、という場合で、それがいわゆる常用型の派遣の場合、整理解雇の四要件ないし要素の履践が求められていた³⁴⁾。

平成27年の労働者派遣法の改正により常用型の労働者派遣制度が廃止された後は、無期雇用派遣について、同様の法理が妥当することになる。

これに対して、登録型の派遣の場合、労働者派遣契約が終了すると、派遣元と派遣労働者との間の派遣労働契約が終了してしまう。このため、派遣労働者はぜい弱な地位に置かれるため、以前には登録型派遣制度の廃止が議論された。こうした観点からは、(派遣労働者を募集しやすい)登録型派遣制度が廃止されるべきかどうかはともかく、登録型派遣の場合に、労働者派遣契約が終了すれば、派遣労働契約も終了するというぜい弱な仕組みは法政策的に改められるべきかどうか、検討すべきであると考ええる。

なお、労働者派遣法40条の6に規定される労働者派遣法違反がある場合には、派遣先と派遣労働者との間に労働契約の申込みがみなされ得る。

(3) 国の課題(求職者支援制度等)

さらなる問題は、雇用調整助成金が使用者において底を尽き、典型雇用労働者を解雇、または非

典型雇用労働者を雇止め・解雇しなければならない場合である。これについては、法政策的な問題が横たわると考えられる。東日本大震災に伴う経済上の理由により事業活動を縮小した場合に、雇用調整助成金制度の特例の延長が行われたことは、記憶に新しい。未曾有の雇用危機が予想される中で、国はこれを放置することで、失業者を増加させ、雇用保険制度や生活保護制度、求職者支援制度の支出を増加させ、ひいては、犯罪を増加させ刑事政策に関わる支出を増加させることを選択していくべきなのか。それとも、国は、同制度の特例の延長を通じて雇用を確保することにより、雇用保険制度や生活保護制度、求職者支援制度の支出を抑制させ、また、刑事政策に関わる費用の支出を抑制させていくべきなのか。いかに国全体でのコストの配分が図られるべきなのかが考慮されなければならない。これについては、前者の選択肢が雇用政策・社会政策として望ましいとは思われないので、国全体でのコストの配分にあたっては、事業主の保護を通じた雇用の確保を優先すべきであると考えられる。このため、雇用調整助成金制度の特例の延長、また、事業主の負担を軽減する都道府県の支援制度の拡充が要請されるであろう。これは典型雇用労働者および非典型雇用労働者を問わず、考慮されるべき法政策である。

そのうえ、考慮されるべきなのは、使用者の賃金コストの負担の問題であろう。ドイツでは、疾病の場合の労働不能について、賃金の継続支払い（6週間10割）が使用者に義務づけられる制度があるほか（賃金継続支払法3条）、感染隔離者、感染者、感染の疑いのある者が、所轄の官庁（州）により、職業活動を禁止され、または、隔離されたときで、その報酬を失う場合、感染保護法により、その報酬喪失の最初の6週について、国によりこれらの者は補償される仕組みがとられている（56条1項）³⁵。使用者がその間の期間の補償を労働者に支払った後、使用者も所轄の官庁に償還を求めることができる（56条5項）。

また、7週以降は、労働者は所轄の官庁より疾病給付金を受けられる（社会法典V 47条1項）。そのうえ、2020年3月30日に施行された改正感染保護法により、感染拡大防止のため所轄の官庁

により学校や保育園、障害者施設が休校・園等を命じられ、稼得者が12歳までの子の面倒を引き受けなければならないため、報酬の喪失を受けた場合、報酬喪失分の67%の額を国が補償すると規定されている（56条1a項）。

わが国でも、使用者の負担は、賃金、賃料等さまざまなものがありえて、国の消費税率、財政赤字、財政的な負担能力、国の感染症への措置を考慮しつつ、こうした場合における国の使用者への補償のあり方は今後備えて抜本的に考える必要があるように思われる。

また、国は、公共職業訓練（雇用保険受給者向け）に加えて、求職者支援制度（同保険未受給者向け）を整えているが、これらが産業の転換に合わせて、求職者に職業訓練を受講できるよう、新たなプログラムを用意できるような取り組みが求められる。グリーンエネルギーやデジタル化等新たな産業と雇用を生み出すためには、これを担う人材が要請されなければならないし、そのための職業訓練も不可欠となる。雇用が失われる産業から、雇用を生み出す産業への転換のための措置が必要なのである。

後者の求職者支援制度に関しては、以前から要件・効果に問題点は指摘されていた³⁶。求職者支援制度の比較的厳格な支給要件（収入・資産要件等）を充足しないと職業訓練受講給付金が求職者に支給されなくなるうえ、そもそも同給付金が厳格な要件を充足して受給できたとしても、月10万円の給付金と通所手当では、求職者は生活することも困難であるという面はある。他方で、給付額があまり高額では、求職者の求職活動へのモチベーションを下げる面もあるうえ、雇用保険制度、生活保護制度等他の制度との整合性も問われる。ドイツの基礎保障制度のように³⁷、住宅費用、暖房費用等まで支給したり、障害の有無、シングルでの子の養育の有無により支給額を加算したりする方法もある。求職者支援制度を職業訓練と結びつけるというわが国の制度の発想は優れているが、限られた財源と他の制度との整合性、労働者の求職意欲を考慮しつつ、求職者が生活し得る制度に改変し得るか、再考が求められる。

- 1) 厚生労働省「新型コロナウイルスを防ぐには」。
- 2) 日本産業衛生学会等「職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド」第4版12頁以下。
- 3) <https://www.imf.org/ja/News/Articles/2020/07/08/blog-teleworking-is-not-working-for-the-poor-the-young-and-women> (2021年1月30日)
- 4) 近時のリストラをめぐる法的な文献には、鈴木俊晴「新型コロナウイルスの感染拡大と労働法上の諸問題」法学教室477号64頁、柳澤武「非常事態における休業手当・整理解雇」法学セミナー789号33頁がある。
- 5) コロナ禍のリストラをめぐる先行する法的な文献には、和田肇編『コロナ禍に立ち向かう働き方と法』（日本評論社、2021年）。
- 6) 大村野上事件・長崎地大村支判昭和50年12月24日判時813号98頁等多数。
- 7) ドイツでは、解雇や倒産を回避するため、使用者によって操業短縮措置（主に労働時間の短縮措置）がとられるが、その場合、国より助成金が支給される。
- 8) 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金が、新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた中小企業及び大企業の一部の労働者のうち、休業中に賃金（休業手当）を受けることができなかった者に対し支給される。
- 9) 日本航空事件・東京高判平成26・6・3労経速2221号3頁。
- 10) 大申興業事件・横浜地判平成6年3月24日労判664号71頁。
- 11) 揖斐川工業運輸事件・横浜地川崎支決平成12年9月21日労判801号64頁等。
- 12) あさひ保育園事件・最一小判昭和58年10月27日労判427号63頁。
- 13) センバ流通事件・仙台地決令和2年8月21日〔掲載誌なし〕。同決定では、雇調整助成金申請や臨時休車措置がないことから、「解雇回避の相当性は低い」と判断された。本件評釈には、長沼拓・季刊・労働者の権利339号(2021年)127頁がある。和田編・前掲書38頁〔塩見卓也執筆〕でも同決定を引用している。
- 14) 日本航空事件（客室乗務員）・東京高判平成26年6月3日労経速2221号3頁、日本航空事件（運航乗務員）・東京高判平成26年6月5日労経速2223号3頁等。
- 15) これに対して、解散型では、再就職支援が解雇の有効性との関係で問題になっている（三陸ハーネス事件・仙台地決平成17年12月15日労判915号152頁）。
- 16) ドイツでは、使用者が感染した労働者に対して隔離措置を命じたのに対し、それに応じない労働者への普通解雇を有効としている裁判例がある（ArbG Dessau-Roßlau, Urt.v. 12.8.2020-1Ca 65/20）。
- 17) <https://www3.nhk.or.jp/shutoken-news/20210115/1000059009.html> (2021年1月30日)
- 18) <https://www.nhk.or.jp/gendai/articles/4475/> (2021年1月30日)
- 19) <https://www.nhk.or.jp/gendai/articles/4475/>
- 20) 日本産業衛生学会等・前掲書12頁以下。
- 21) Vgl. Helm/Bundschuh/Wulff (Hrsg.), Arbeitsrechtliche Beratungspraxis in Krisenzeiten, 2020, Baden-baden, § 5, Rn.26 (Franzmann/Best).
かつて、生命等の危険が伴う場合に、乗組員に対し出航を強制する業務命令を発することは、説得力ある措置とはいえず、かかる命令に違反した者への解雇は、無効であると判断されている（千代田丸事件・最一小判昭和43年12月24日民集22巻13号3050頁）。
- 22) <https://www3.nhk.or.jp/news/html/20201130/k10012739071000.html>
- 23) 下関商業高校事件・最一小判昭和55年7月10日労判345号20頁参照。
- 24) 山梨県民信用組合事件・最二小判平成28年2月19日労判1136号6頁等。
- 25) エース損害保険事件・東京地決平成13年8月10日労判820号74頁。
- 26) セガ・エンタープライゼス事件・東京地決平成11年10月15日労判770号34頁。
- 27) ワキタ（本訴）事件・大阪地判平成12年12月1日労判808号77頁、よしとよ事件・京都地判平成8年2月27日労判713号86頁、弥生工芸事件・大坂地判平成15年5月16日労判857号52頁。
- 28) 安川電機事件・福岡高決平成14年9月18日労判840号52頁。
- 29) 和田編・前掲書44頁〔塩見執筆〕。
- 30) 大阪府住宅供給公社事件・大阪地判平成18年7月13日労判933号57頁。
- 31) 和田編・前掲書45頁〔塩見執筆〕。
- 32) 和田編・前掲書45頁〔塩見執筆〕。
- 33) 高橋賢司『解雇の研究』（法律文化社、2011年）241頁以下。ドイツ法では、整理解雇するにあたって、社会的に保護すべき者を解雇してはならないとして、次のように規定する。ドイツの解雇制限法では、「(…)労働者が差し迫った事業所の必要性により、解雇されるとき、使用者が、労働者の社会的選択にあたり、労働者の事業所所属、年齢、扶養義務、及び重度障害を十分に考慮しない場合、解雇は、社会的に正当化されない。(…)」(解雇制限法1条3項)。
- 34) プレミアライン事件・宇都宮地栃木支決平成21年4月28日労判982号5頁、テクノプロ・エンジニアリング事件・横浜地判平成23年1月25日判時2102号151頁、ジョブアクセス事件・東京高判平成22年12月15日労判1019号5頁、テクノプロ・エンジニアリング事件・横浜地判平成23年1月25日判時2102号151頁。
- 35) この報酬喪失の最初の6週分につき両者の制度が重複するが、前者の賃金継続支払法が感染保護法に対し優先的に適用されると解されている（Hohenstatt/Sittard (Hrsg.), Arbeitsrecht in Zeit von Corona, München, 2020, S.10 (Hohenstatt, usw.))。
- 36) 高橋賢司「日本における求職者支援のあり方と職業訓練受講給付金制度」季刊労働法（2011年）232号15頁、25頁。
- 37) <https://www.bmas.de/DE/Service/Mediathek/mediathek.html> 日本語での説明があるものには、シュテック・コッセン編（田畑洋一監訳）『ドイツの求職者基礎保障』（学文社、2009年）。

たかはし・けんじ 立正大学法学部教授、ドイツ・チュービンゲン大学法学博士。著者に『解雇の研究』（法律文化社、2011年）。労働法専攻。