

第4-13表 解雇法制

Table 4-13: Statutory regulations or case-law principles concerning dismissal

	個別的解雇	集団的解雇
日本	<p>・民法上、期間の定めのない契約の解除は原則として自由。</p> <p>・労働基準法により、以下のとおり定められている。</p> <p>(1)使用者は労働者を解雇しようとする場合、少なくとも30日前に予告しなければならない。(2)業務上の負傷・疾病による休業期間とその後の30日間、女性の産前産後の休業期間とその後の30日間の解雇は禁止。(3)国籍、信条、社会的身分を理由とした解雇、女性であることを理由とした解雇、組合員であることや正当な組合活動などを理由とする解雇は禁止。(4)労働契約法(2008年施行)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解雇は、権利を乱用したものとして無効とする」と定めている(労働基準法から移行)。(5)合理的理由に基づく解雇は労務提供不可能、能力・適格性の欠如、義務違反・規律違反(懲戒解雇)、やむを得ない経営上の理由(整理解雇)、ユニオン・ショップ協定に基づくものなど。</p> <p>・2012年の労働契約法改正により、最高裁で確立した「雇止めは法理」の内容が法律に規定された(「雇止め」とは使用者が有期契約更新を拒否したとき、契約期間満了により雇用が終了すること)。これにより(1)過去に反復更新された有期契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できるもの、(2)労働者が契約期間満了時に契約が更新されると期待する合理的な理由があるもの、のいずれかに該当する場合には、使用者は当該雇止めが「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とき」、雇止めが認められない。</p>	<p>整理解雇の合理性の判断基準について、次の「整理解雇4要件」がある。</p> <p>(1)人員削減の必要性 (2)人員削減の手段として整理解雇を選択することの必要性(解雇回避措置の余地のないこと) (3)解雇対象の選定の妥当性(選定基準が客観的・合理的であること) (4)解雇手続の妥当性(労使協議等を実施していること)</p> <p>裁判所は、かつては4要件の1つでも欠ければ解雇は無効となるとの立場をとっていたが、最近では事件ごとに、「4要件説」をとったり、「解雇権濫用」を判断する4つの重要な要素とする立論「4要素説」をとったりして柔軟な対応を図っている。</p>
アメリカ	<p>連邦法が規制している解雇は以下の5つ。</p> <p>(1)人種・皮膚の色、宗教、性、出身国を理由とする解雇(公民権法第7条)、(2)年齢を理由とする解雇(年齢差別禁止法)、(3)障害を理由とする解雇(障害を持つアメリカ人法)、(4)組合活動や組合加入を理由とする解雇、(5)その他法律上の権利行使や手続の利用に対する報復としての解雇。</p> <p>州法が連邦法と別個に規制する解雇の事例</p> <p>(1)性的志向(ホモセクシュアルやレズビアン等)を理由とする解雇、(2)既婚・未婚といった婚姻上の地位を理由とする解雇、(3)過去の逮捕歴を理由とする解雇。</p> <p>州によっては、以下のような何らかの明確な法規範に示された公的政策に反する解雇に制限を加えている(「パブリック・ポリシー法理」)。</p> <p>(1)使用者からの違法行為の指示に反した労働者の解雇、(2)適法な内部告発を理由とする解雇、など。また、契約上正当事由がなければ解雇しないと定めている場合の解雇に対しては、契約違反として逸失利益の賠償を求めうる(「契約法理」)。契約当事者間の「誠実・公正義務」として、相手方の期待を破壊するような行為はしてはならず、これに反するような解雇は契約違反として逸失利益の賠償を求めうる(「誠実・公正義務法理」)。なお、モンタナ州においては、唯一、違法解雇を規制する州制定法が定められている。</p> <p>労働組合に組織されている事業所で、解雇に対する「正当事由」を求める内容が労働協約に織り込まれていれば、不当な解雇に対して労働者は労働協約上の苦情処理手続を通じて救済を求めることができることがある。</p>	<p>労使交渉でセニオリティ・ルール(先任権制度)を定めている場合、もしくは使用者が認めている場合は、勤続年数の長さが基準となることがある。</p> <p>労働者調整・再訓練予告法により、大量解雇の実施について手続的規制が定められている。</p> <p>・事業所閉鎖又は大量レイオフを予定する一定の要件に該当する使用者(100人以上のフルタイム労働者を使用するか週20時間未満就労するパートタイム労働者を含めて100人以上の労働者を時間外労働を除き週当たり合計4千時間以上使用する使用者)は、交渉代表労働組合からそれがなければ各労働者、ならびに州及び地方政府の関係機関に、60日以上前にその旨を通知しなければならない。但し、自然災害等により合理的に予見できない場合は予告義務を課されない。</p> <p>・使用者が予告義務に違反した場合、労働者は予告不足日数分の賃金及び諸給付のバックペイを請求できる。</p>

	個別的解雇	集団的解雇
イギリス	<p>1996年雇用権法により、次のような解雇規制が定められている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用期間の長さに応じた一定の解雇予告期間</li> <li>・解雇事由の開示(勤続年数2年以上(2012年4月6日以前に雇用関係が開始された場合は1年)の労働者が要求した場合及び妊娠中又は出産休暇中の女性を解雇する場合)</li> </ul> <p>また、被用者は使用者に不公正に解雇されない権利を有する。特に、以下の事由による解雇は当然に不公正解雇とされる。</p> <p>(1)労働組合への加入の有無、(2)労働組合活動への参加、(3)妊娠及び出産、(4)安全衛生問題に関する権利等を主張したこと、(5)法定の権利を主張したこと、(6)一定の条件下で日曜勤務を拒否したこと、(7)業務譲渡に関すること(経済的・技術的等の理由がある場合を除く)、(8)従業員代表としての行動、(9)企業年金の管財人としての任務の遂行又は提案など。</p> <p>不公正解雇について雇用審判所へ救済申立を行うことができる。雇用審判所は、不公正解雇と認められる場合には(1)職場復帰又は再雇用の命令、(2)補償金といった救済を与える。但し、上記(1)～(9)や差別を理由とする場合を除き、不公正解雇申立の権利は原則として勤続年数2年以上の要件あり。</p>	<p>1992年労働組合・労働関係法及び1996年雇用権法により、一定規模以上の経済的解雇については、労働組合との協議、ビジネス・イノベーション・技能相への通知といった一定の要件が課されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・被用者に対しては、雇用期間の長さに応じた一定の解雇予告期間が必要。また、勤続2年以上の被用者は、予告期間中に求職又は職業訓練の受講のための休暇を取得することができる(通常の週給額の5分の2が支払われる)。</li> <li>・被用者には使用者から、年齢、勤続年数、週給額に応じた剰員整理手当が支払われる。</li> </ul>
ドイツ	<p>民法典第134条は、法の一般原則による解雇無効の可能性並びに性差別禁止及び母性保護等の個別規定による解雇無効の可能性を認めているが、これ以外は、期間の定めのない契約について労働者及び使用者側からの一方的な一定書式による解約を認めている。予告期間は、民法典622条に規定されている。</p> <p>1969年に制定された解雇保護法(2003年改正)は、以下の解雇を、社会的に正当な理由がない解雇として無効としている。適用は、従業員10名以上の事業所(パートタイムは比率で考慮される)。</p> <p>(1)労働者の一身に基づく理由がない場合、(2)労働者の行動に基づく理由がない場合、(3)緊急の経営上の必要性に基づかない場合、(4)従業員代表委員会の合意なしに労働者を解雇した場合、(5)労働者を同一の事業所又は同一企業の別の事業所で雇用を継続することが可能な場合等。</p> <p>また、個別の労働法令により次のような特別解雇制限がある。</p> <p>(1)従業員代表委員会委員及び職員委員会委員の解雇(在職中及び終了後1年間)(事業所組織法、職員代表法)、(2)6か月以上雇用が継続されている重度障害者の解雇(中央福祉事務所の同意が必要)(重度障害者法)、(3)妊娠中及び出産後4週間以内の女性労働者の解雇(母性保護法)、(4)法定の育児休暇を取得中の労働者(連邦育児手当法)、(5)兵役についている労働者の解雇及びその前後に兵役を利用したその労働者の解雇(職場保護法)、(6)訓練期間中の労働者の解雇(職業訓練法)、(7)操業短縮中の解雇に就いては別途規定があり、制限されている。</p>	<p>経済的理由による解雇について解雇制限法による規制がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一定以上の規模の事業所が一定以上の人数の解雇を行おうとする場合(労働者数が21～59人の事業所で6人以上の解雇を行う場合等)、使用者は公共職業安定所に届け出なければならない。</li> <li>労働者が経済的不利益を被る場合、それを緩和するために、従業員代表委員会と使用者との間で、被解雇者選出基準、退職金、解雇保障金等について定める社会計画を策定しなければならない。</li> </ul>

## 第4-13表 解雇法制（続き）

Table 4-13: Statutory regulations or case-law principles concerning dismissal (cont.)

	個別的解雇	集団的解雇
フランス	<p>1973年法等により解雇が規制されている。次の事由による解雇は無効である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出自、性別、習俗、家族状況、民族帰属、国籍、人種、政治的意見、組合活動、共済活動、宗教的信条等を理由とした差別的解雇</li> <li>・ 争議権の通常の行使を理由とする解雇</li> <li>・ 職業上の男女平等に関する提訴後になされた解雇</li> <li>・ セクシュアル・ハラスメントあるいはモラル・ハラスメントを受けたもしくは拒否した労働者の解雇</li> <li>・ 妊娠中あるいは出産直後の女性労働者の解雇</li> <li>・ 労働災害・職業病の被災者に対して労働契約停止期間中になされる解雇</li> </ul> <p>また、解雇には真実かつ重大な事由が必要であり、これが存在しないときは、労働裁判所によって不当解雇とされ、補償金の支払いが必要となる。真実かつ重大な理由とは、(1)労働契約の履行、労働者自身、その能力、企業組織に関連したものであり、(2)事実に基づいて証明でき、(3)契約の継続を不可能ならしめるほど重大な理由をいう。</p> <p>個別的解雇には、(1)事前面談への召還、(2)事前面談、(3)解雇通知の送付、(4)解雇予告期間の遵守、(5)解雇手当の支払いといった手続が必要。</p>	<p>経済的理由による解雇については、「真実かつ重大な事由」が必要であり、次のような特別な手続が必要。</p> <p>&lt;個人(1人)解雇の場合&gt;</p> <p>(2人以上の解雇の場合も共通)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 解雇される予定の労働者に対する呼出と面談</li> <li>・ 労働者に対する書面による解雇予告(一定の待機期間がある。)</li> <li>・ 労働者に対する一定期間の再雇用優先権の付与</li> <li>・ 行政官庁への解雇実施計画の届出・通知</li> </ul> <p>&lt;2人以上10人未満の解雇&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業委員会(ない場合には従業員代表委員)に対する情報提供と協議</li> </ul> <p>&lt;10人以上の解雇&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業委員会(ない場合には従業員代表委員)への情報提供と少なくとも2回以上の協議。企業委員会は企業の費用負担により会計鑑定人の補佐を受けることができる。</li> <li>・ 50人以上の労働者を雇用する企業が、30日以内に10人以上の労働者を解雇する場合には、使用者による再配置計画等を盛り込んだ「雇用保護計画」の作成が義務づけられる。行政官庁は、計画を審査し、補充・変更の提案等を行うことができる。</li> <li>・ 企業、国、商工業雇用協会の三者による職業転換協定(職業訓練の提供、手当の支給を内容とするもの)を締結しなければならない。</li> </ul> <p>このほか、1,000人以上の労働者を雇用する企業等は、解雇対象者に、最大9か月間、労働契約を維持しながら職業訓練や休職活動をするための「再配置休暇」を付与しなければならない。この対象とならない企業は、解雇対象者に、職業能力評価票の作成と再就職支援の諸措置を提案しなければならない。</p>

資料出所 厚生労働省海外情報室作成資料、厚生労働省「改正労働基準法の概要」、日本労働研究機構「労働政策レポートvolume.2 解雇法制」、「諸外国における解雇のルールと紛争解決の実態」、荒木尚志/山川隆一/労働政策研究・研修機構「諸外国の労働契約法制」、日本：厚生労働省ウェブサイト、ドイツ：連邦労働社会省等により労働政策研究・研修機構作成