

■■■■ 雇用の終了 ■■■■

● 雇用が終了する4つの類型

1) : 当事者双方の が して成立

2) ・ : の により, 自動的に終了する

3) : 側の な意思表示による

§ 民法 条 (期間の定めのない雇用の解約の申入れ)

4) : 側の一方的な意思表示による

§ 法 20 条 (..... の)

* (民法) では, 2 週間の予告期間を置きさえすれば 使用者からの は となっているが, (労働法) により 制度が設けられている

● 解雇と雇止め

Q1 解雇予告手当を支払いさえすれば, を問わず自由に解雇してよいのか?

→ 民法にも労基法にも特に定めは無い。ということは《契約 の原則》が働くの?

☆ 日本 事件 (最二小判 昭和 50 年 4 月 25 日 民集 29 卷 4 号 456 頁)

使用者の解雇権の行使も, それが ① に な理由を欠き,

② 上 として することができない場合には,

..... の として になる

→ 裁判例の積み重ねにより《解雇権 》が打ち立てられる

☆ 事件 (最二小判 昭和 52 年 1 月 31 日 労判 268 号 17 頁)

原告労働者 X は, 放送事業を営む被告 Y 会社のアナウンサーであった。X は 2 週間の間に 2 度, 宿直勤務の際に寝過ごしたため, 午前 6 時からの定時ラジオニュースを放送できず, 放送が 10 ~ 5 分間中断されることとなった。そこで Y は X を解雇した。

Xの行為はYの就業規則 15 条 3 項所定の普通解雇事由に該当する。しかし、普通解雇事由がある場合にも、使用者は常に解雇しうるものではなく、当該具体的な事情のもとにおいて、解雇に処することが著しく不合理であり、社会通念上相当なものとして是認することができないときには、当該解雇の意思表示は、解雇権の濫用として無効になる。

Xの起こした放送事故はYの対外的信用を著しく失墜するものであるが、しかし他面、本件事故はXの過失によるもので悪意ないし故意によるものでないこと、先に起きてXを起こすことになっていたファックス担当者が2回とも寝過ごしており、事故発生につきXのみを責めるのは酷であること、放送の空白時間はさほど長時間とはいえないこと、Yは早朝ニュース放送の万全を期すべき措置を講じていないこと、Xはこれまで放送事故歴がなく平素の勤務成績も悪くないこと、ファックス担当者は譴責処分を受けたに過ぎないこと、Yにおいて過去に放送事故を理由に解雇された例がないこと等の事実を鑑みると、Xに対し解雇をもってのぞむことはいささか過酷に過ぎ、合理性を欠くうらみなしとせず、必ずしも社会的に相当なものとして是認することはできないと考えられる余地がある。したがって、本件解雇を解雇権濫用とした原審の判断は正当である。

§ 民法 _____ 条 _____ 項 , § _____ 法 _____ 条 (平成 20 年 3 月施行)

Q2 会社の業績が悪くなれば解雇できるのか？

* 東洋 _____ 事件 (東京高判 昭和 54 年 10 月 29 日 判時 948 号 111 頁)

- 〈1〉 人員整理の _____ 性
- 〈2〉 解雇 _____ 努力義務の履行
- 〈3〉 被解雇者 _____ の合理性
- 〈4〉 _____ の妥当性

Q3 会社の業績が悪くなったときに人員調整する方法はないのか？

- 1) 雇用の _____ として _____ 労働者を雇う
- 2) _____ 雇用契約にして _____ する (§ 労契法 _____ 条)
- 3) 直雇いをやめて, _____ (§ 民法 632 条) や _____ に切り替える

参考文献) 開本英幸 + 浅野高宏編 『おしえて弁護士さん 職場のギモン 48』 (旬報社, 2011 年)