

■ ■ ■ 労働契約の終了 ■ ■ ■

● 雇用関係の終了原因

- 1) _____ : 両当事者の合意によって解約する
 cf: 民法 627 条 1 項 (=使用者からみれば, 解雇の自由)
- 2) _____ : 労働者からの一方的な意思表示によって労働契約を解約するもの
- 3) _____ : 使用者からの一方的な意思表示によって労働契約を解約するもの
- 4) _____ : 期間の定めのある労働契約の満了による終了

● 解雇手続の規制

解雇予告 : _____日分の _____を支払う〔労基法 20 条 1 項〕

● 解雇 _____の規制 (_____)

Q 解雇予告手当を支払いすれば, 使用者は自由に従業員を解雇できるのか?

☆ 判例 < i > 日本 _____事件 (最二小判 昭和 50.4.25 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 _____であると認められない場合には, その _____
 を _____したものとして, _____とする
 cf: 民法 1 条 3 項, 労働契約法 _____条〔2007 年〕

上記の考慮要素 ① では, 労働者の _____や適格性 (仕事ができない), _____違反の有無, 企業 _____上の _____性などが審査される

☆ 判例 < ii > _____事件 (最二小判昭 52.1.31 労判 268 号 17 頁)

ラジオ局 Y のアナウンサー X は, 2 週間の間に 2 度, 宿直勤務の際に寝過ごして午前 6 時からのニュースを放送できず, 放送が 10 ~ 5 分間中断された。Y は X を普通解雇したのだが, 有効か?
 → <1> 本件事故は故意によるものでないこと, <2> 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 回とも寝過ごしていること, <3> 放送の空白時間はさほど長時間とはいえ

ないこと、〈4〉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、〈5〉これまでXには放送事故歴がなかったこと、〈6〉ファックス担当者は譴責処分を受けたに過ぎないこと、〈7〉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に鑑みると、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、必ずしも_____的に_____なものとして是認することはできない

● _____ 解雇の _____

① _____ の _____ があること

* 生徒数が減少していた高校で平成 19 年度に 1 億 0184 万円の赤字が発生した。この学校では教員 1 人あたりの平均人件費は 580 万円であったので、割り算すると 18 人の人員削減が必要であるということになった。自主退職で 1 名、雇止めで 4 名、早期退職で 6 名の計 11 名が辞めることになったが目標まであと 7 名足りなかった。そこで、勤務態度に問題がある者 3 名と、52 歳以上の者 4 名の計 7 名を整理解雇することにした。

→ 11 名が退職することになった時点で改めて計算すれば、今後は毎年 4128 万円の人件費を削減できることになっていたのであり、さらに 7 名を解雇する必要がない

(泉州学園事件：大阪高判平 23.7.15 労判 1035 号 124 頁)

② 解雇以外の手段を用いて解雇を _____ する _____ がなされていること

↳ _____ の抑制、余剰人員の _____, 非正規従業員の _____ など

* 園児が減少したので、保母を 8 名から 6 名に減らすことにして 2 名を整理解雇した

→ 人員整理がやむをえない事情を説明して協力を求める努力を一切せず、_____ 募集の措置を採ることもなく突如通告した解雇は、労使間の信義則に反する

(あさひ保育園事件：最一小判昭 58.10.27 労判 427 号 63 頁)

③ _____ な _____ が定められていること

↳ 労働者の能力・適性 (_____), _____, 解雇による _____ の程度 (_____ の有無) などの客観的な基準が用いられているか?

※ 差別的な基準を用いたり、恣意的な選択をしてはならない

④ _____ が _____ であること : 労働者への _____ と _____