

基調講演「注目！労働法制の最新動向～解雇、雇止め、退職の事例から～」

2025.10.29.

中労委西日本区域地方調整委員〔公益委員〕

中内 哲（なかうち さとし）

<熊本大学「労働法」担当教員>

はじめに～自己紹介など～

（１）解 雇

【出発点】

①裁判所が用いる基準：労働契約法 16 条「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。」

使用者が「解雇権」（民法 627 条 1 項前段）を有していることを前提に
それが『正しく』行使されたか？を検証する

②2 つのチェックポイント

ア「客観的合理的理由」典型例：就業規則記載の＜解雇事由＞該当性

イ「社会的相当性」様々な事情を考慮

2 つのバランス（天秤）に注目〔「罪」と「罰」／「過去」と「現在」〕

A 普通解雇

《近時の事例》

△解雇無効と判断された事案

PGA インベストメント・マネジメント事件＜投資関係レポート作成＞

（東京地判令和 5・10・27 労経速 2555 号 21 頁）

▲解雇有効と判断された事案

医療法人社団健医会ほか事件＜歯科衛生士（女性）、コロナ禍＞

（東京地立川支判令和 5・8・24 労判 1310 号 92 頁）

B 整理解雇

【上記出発点にアレンジ】チェックポイント 2→4 へ

◇人員削減の必要性

◇解雇回避努力：人事異動等＋〔目玉〕希望退職募集

◇被解雇者選定基準の合理性

◇労働組合・被解雇者層への説明（あるいは、手続きの妥当性）

《近時の事例》

△解雇無効と判断された事案

パチンコ店経営会社 A 社事件＜強制捜査→営業停止処分＞

(横浜地判令和 4・4・14 労判 1299 号 38 頁)

▲解雇有効と判断された事案

クレディ・スイス証券事件＜業績不振部門の廃止＞

(最一小決令和 5・8・3 労経速 2525 号 24 頁)

C 有期契約期間中の解雇

【上記「出発点」への加重】

労働契約法 17 条 1 項「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。」

民法 628 条前段「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。」

※やむを得ない事由＝期間満了を待たずに直ちに雇用を終了させざるをえない

特段の重大な事由

《近時の事例》見当たらず

(2) 雇止め

【出発点】

①有期労働契約「期間」の満了＝同契約の『消滅』⇒原則：有期労働者の救済困難

②例外：労働契約法 19 条による救済可能性の創造

1 号→実質的に無期労働契約と評価（実質無期型）

2 号→契約更新に対する合理的期待あり（期待保護型）

◎チェックポイント

〔1 号：厳密 or 杜撰〕反復更新の有無・程度、契約更新の管理状況

〔2 号：更新の期待〕従事する業務内容、更新回数・通算期間、
採用時・更新時における使用者側の言動等

&（その上で）上記解雇と同様「客観的合理的理由」「社会的相当性」2 つ

典型例：仕事ぶり、ミス等の内容・程度

《近時の事例》1号で救済される事例、見当たらず
[2号]

△雇止め無効と判断された事案

国立大学法人・長崎大学事件<外国籍助教>

(長崎地判令和5・1・30判時2602号72頁)

▲雇止め有効と判断された事案

HS債権回収事件<監査室長> (東京地判令和3・2・18労判1303号86頁)

※難問※ 「不更新条項」に基づく雇止め

日本通運事件 (東京高判令和4・9・14労判1281号14頁)

※紛争顕在化※ 定年後再雇用における契約更新拒絶

(3) 退職

【出発点】※意外に難しい※厳密には2つに分かれる概念⇒(口頭の場合)慎重な判断
辞職：労働契約関係を解消するための労働者による一方的な意思表示

(⇔解雇と真反対の行為)

合意解約：労働契約関係を解消するための労働者による

「申込み」の意思表示(⇔使用者による「承諾」の意思表示で、ようやく解消)

A「辞める」等の発言

△退職の意思表示と認めない事案

永進商事事件 (東京地判令和5・3・28労経速2538号29頁)

司商事事件 (東京高判令和4・8・19判時2552号92頁)

▲退職の意思表示と認めた事案

医療法人A病院事件 (札幌高判令和4・3・8労判1208号39頁)

B退職願の提出→撤回が認められるか?

△認められた事案：近時は見当たらず

▲認められない事案

日東電工事件・広島高判令和4・6・22労働判例ジャーナル131号40頁

《関連する問題》使用者による退職勧奨行為

基本的に自由。しかしながら限界あり。

「労働者に対して不当な心理的圧力を加えたり，又は，その名誉感情を不当に害するような言辞を用いたりすること」⇒違法〔民法 709 条に基づく不法行為に該当〕

（日本 IBM 事件・東京地判平成 23・12・28 労経速 2133 号 3 頁）

〔参考〕中倉陸運事件＜精神障害等級 3 級等を理由＞違法

（最一小決令和 6・6・20Lex/DB 文献番号 25623083）

おわりに～確認：労働契約関係を解消する際の注意点～

◎労使それぞれに

各場面（解雇・雇止め・退職）における節目ごとの指示・説明・記録の積み上げ

ご清聴ありがとうございます