

雇用指針（抜粋）

新規開業直後の企業及びグローバル企業等が、我が国の雇用ルールを的確に理解し、予見可能性を高めるとともに、労働関係の紛争を生じることなく事業展開することが容易となるよう、国家戦略特別区域法（平成 25 年 12 月 13 日法律第 107 号）第 37 条第 2 項に基づき、労働関係の裁判例の分析・類型化による「雇用指針」を定める。

国家戦略特別区域に設置する雇用労働相談センターにおける企業等からの要請に応じた雇用管理や労働契約事項に関する相談に当たり、本指針を活用する。

目次

I 総論（略）

Ⅱ 各論

1 労働契約の成立（略）

2 労働契約の展開（略）

3 労働契約の終了

（1）解雇	21
（2）普通解雇	21
（3）整理解雇	26
（4）特別な事由による解雇制限等	33
（5）退職勧奨	34
（6）雇止め	34
（7）退職願の撤回	36
（8）退職後の競業避止義務	37

3 労働契約の終了

(1) 解雇

- 期間の定めのない労働契約について、原則として、使用者は 30 日前に予告すれば、解雇をする権限を有している。

※ 労働基準法第 20 条、民法第 627 条

- しかしながら、判例では、使用者の解雇権の行使は、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になるとしており（解雇権濫用法理）、判例法理を法文化した労働契約法第 16 条では、「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」としている。

※ 労働契約法第 17 条では、期間の定めのある労働契約については、やむをえない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間、解雇をすることができないとされている。

- 解雇事由については、労働基準法により就業規則に定めることとされており、「客観的に合理的な理由」の主張立証は、就業規則に定める解雇事由該当性が中心的な争点となる。そして解雇事由該当性ありとされる場合においても、なお解雇の相当性が検討される。

※ 労働基準法第 89 条

- 「客観的に合理的な理由」については、概ね次のように分類することができる。

- ① 労働者の労務提供の不能による解雇
- ② 能力不足、成績不良、勤務態度不良、適格性欠如による解雇
- ③ 職場規律違反、職務懈怠による解雇
- ④ 経営上の必要性による解雇
- ⑤ ユニオンショップ協定による解雇

(2) 普通解雇

① 労働者の労務提供の不能による解雇

- 裁判例では、私傷病によって労働能力を喪失した場合には、合理的解雇理由とされる。

- 他方、裁判例では、早期に傷病からの回復が認められる場合や、休職等の解雇回避措置をとることなく解雇した場合には、解雇権濫用と評価される場合がある。

参考となる裁判例

【東京電力事件（東京地判平成 10 年 9 月 22 日）】

- ◇ 身体障害等級一級に該当する嘱託社員が体調不良でほとんど出勤できない状態が続いたため、勤務に耐えられないことを理由として企業が当該労働者を解雇したことについて、裁判所は解雇権濫用に当たらないとした事案。
- ◇ 当該労働者は体調不良でほとんど出勤できない状態が続き、一定期間は出勤扱いとして賃金を支払っていたが、出勤できない状況が続いたため欠勤扱いとし、その後も出勤できない状況が続いたため、心身虚弱のため業務に耐えられない場合に該当すると認められ、本件解雇には、相当な解雇理由が存在し、かつその手段も不相当なものでなく、解雇権の濫用には当たらない。

参考となる裁判例

【K 社事件（東京地判平成 17 年 2 月 18 日）】

- ◇ 躁鬱病のため欠勤が多く出勤しても業務を全うできないため休職した労働者（原告）が、復職後も欠勤が多く躁鬱病の症状が再発し、社外へも影響が及ぶようになったことから、当該労働者を解雇したことについて、裁判所は当該解雇を無効とした事案。
- ◇ 躁鬱病が原因で業務遂行の支障となっていたものの、解雇に先立って使用者が原告の主治医の助言を求めた形跡が無く、また、適正な治療を受けさせることで治療の効果を上げる余地があり、休職期間も満了していなかったこと、また、他に病気で通常勤務ができない労働者 2 名の雇用を継続しており、原告を解雇することは平等取扱いに反することから、当該解雇は客観的で合理的な理由を欠き、解雇権の濫用に当たる。

紛争を未然に防止するために

外部労働市場型の人事労務管理を行う企業においては、紛争を未然に防止するために、管理職又は相当程度高度な専門職であって相応の待遇を得て即戦力として採用された労働者であり、労働者の保護に欠けることがない場合には、例えば、以下のような内容を労働契約書や就業規則に定め、それに沿った運用実態とすることが考えられる。

※ 就業規則と労働契約の整合性を図る必要がある。

- ◇ 労働者が健康上の理由により労働契約書等に記載された職責を相当期間果たすことができない場合には解雇することがあることを記載すること。

◇ 地位、功績、雇用期間その他の事情に応じて一定の手当を支払うこと。

② 能力不足、成績不良、勤務態度不良、適格性欠如による解雇

- 裁判例では、長期雇用システムの下で勤務する労働者については、単に能力不足、成績不良、勤務態度不良、適格性欠如というだけでなく、その程度が重大なものか、改善の機会を与えたか、改善の見込みが無い等について慎重に判断し、容易に解雇を有効と認めない事例もある。
- 裁判例では、成績不良、勤務態度不良にもかかわらず、反省せず改善が見られない等の場合に解雇を有効と認める事例もある。
- また、裁判例では、上級の管理者、技術者、営業社員などが、高度の技術・能力を評価、期待されて特定の職務のために即戦力として中途採用されたが、期待した技術・能力を有しなかった場合については、比較的容易に解雇を有効と認める事例もある。

参考となる裁判例

【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）】

- ◇ 人事考課が低位の労働者に退職勧告をし、これに応じなかった者を能力不足として解雇したことについて、裁判所は当該解雇を無効とした事案。
- ◇ 就業規則の他の解雇事由が限定的であることから、能力不足による解雇も、平均的な水準に達していないというだけでは不十分であり、著しく労働能力が劣り、しかも向上の見込みがないときでなければならないというべきである。

解雇された労働者については、平均的な水準に達しているとはいえず、労働者の中で下位 10 パーセント未満の考課順位ではあるが、当該人事考課は、相対評価であって、絶対評価ではないことから、直ちに労働能率が著しく劣り、向上の見込みがないとまでいうことはできない。
- ◇ 会社としては、労働者に対し、さらに体系的な教育、指導を実施することによって、その労働能率の向上を図る余地もあるというべきであり、いまだ就業規則に定める解雇事由である「労働能力が劣り、向上の見込みがない」ときに該当するとはいえない。

参考となる裁判例

【エース損害保険事件（東京地決平成 13 年 8 月 10 日）】

- ◇ 外資系企業が長期雇用システムの下で長期間勤務してきた労働者を能力不足として解雇したことについて、裁判所は当該解雇を無効とした事案。
- ◇ 長期雇用システムで勤務している労働者を勤務成績・勤務態度の不良を理由に解雇する場合には、単に成績不良ではなく、企業経営や運営に現に支障・損害を生じ、又は重大な損害を生じるおそれがあり、企業から排除しなければならない程度にいたっていることを要し、かつ、是正のための反省を促したにもかかわらず、今後も改善の見込みがないこと等を考慮して濫用の有無を判断すべき。
- ◇ 企業の一方的な合理化策により不適切な配転をされた状況下で生じたことを捉えて解雇事由とするのは甚だ不適切であること、研修や適切な指導を行うことはなく、早い段階から組織から排除することを意図して、任意退職を迫り、長期にわたって自宅待機としたこと、解雇事由とされた事実がさして重大なものでないことを考えあわせると、解雇権の濫用として無効。

参考となる裁判例

【日本ストレージ・テクノロジー事件（東京地判平成 18 年 3 月 14 日）】

- ◇ 外資系企業が、英語、パソコンのスキル、物流業務の経験を買われて中途採用された者を、業務遂行能力が著しく低く勤務態度不良として解雇したことについて、裁判所は当該解雇を有効とした事案。
- ◇ 以下の理由等から、就業規則に定める解雇事由である「業務遂行に必要な能力を著しく欠く」等に該当し、解雇には客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当であると認められる。
 - ・ 業務上のミスを繰り返し他部門や顧客から苦情が相次ぎ、上司の注意に従わなかった
 - ・ 異動後も上司の指示に従わず、報告義務を果たさず、顧客に不誠実な対応を取ったため苦情が相次ぎ、再三改善を求めたが改善されなかった
 - ・ 担当業務の習熟が遅く、業務処理速度の向上を促されていた
 - ・ 上司の指示に従わないとして譴責処分を受けたが、ミーティングへの出席を拒否した

参考となる裁判例

【小野リース事件（最三小判平成 22 年 5 月 25 日）】

- ◇ 企業が勤務態度が悪い統括事業部長兼務取締役の地位にある労働者を解雇したことについて、裁判所は当該解雇を適法とした事案。
- ◇ 勤務態度が他の労働者や取引先から苦情が出るほど悪く、これが飲酒癖に起因するものであるため、上司が飲酒を控えるように注意しても改めなかった。
- ◇ 欠勤を含む当該労働者の勤務態度は正常な職場機能の秩序を乱す程度のものであり、自ら勤務態度を改める見込みも乏しかったことから、解雇事由に該当する。懲戒処分以外の方法をとることなく解雇したとしても、解雇が著しく相当性を欠き不法行為に当たるとはいえない。

参考となる裁判例

【日水コン事件（東京地判平成 15 年 12 月 22 日）】

- ◇ SE として中途採用された労働者（原告）を能力不足と勤務不良を理由に解雇したことについて、裁判所は当該解雇を有効とした事案。
- ◇ 原告は、単に技術・能力・適格性が期待されたレベルに達しないというのではなく、著しく劣っていてその職務の遂行に支障を生じており、また、それは簡単に矯正することができない持続性を有する原告の性向に起因している。
- ◇ 原告は、通常であれば 6 ヶ月程度で完了する作業を会計システム課に在籍した約 8 年間で完成させたこと等、実績や成績が著しく劣っている。
原告の成績不良の原因が、被告の社員として期待された適格性と原告の素質、能力等が適合しないことによるもので、被告の指導教育によっては改善の余地がない。また、人間関係上のトラブルを生じていた。

紛争を未然に防止するために

外部労働市場型の人事労務管理を行う企業においては、紛争を未然に防止するために、管理職又は相当程度高度な専門職であって相応の待遇を得て即戦力として採用された労働者であり、労働者保護に欠ける点がない場合には、例えば、以下のような内容を労働契約書や就業規則に定め、それに沿った運用実態とすることが考えられる。

※就業規則と労働契約の整合性を図ることが必要

- ◇ 労働者の担う職務や果たすべき職責、職務の遂行や職責に必要な能力を労働契約書にできる限り具体的に記載すること。また、記載された職務・職責を相当程度に果たすことができない場合、又は一定期間、期待される評価に比して相当程度低い評価しか得られない場合には解雇することがあることを記載すること。
- ◇ 定期的に業績評価を行い、その内容を労働者に通知すること。
- ◇ 地位、功績、雇用期間その他の事情に応じて一定の手当を支払うこと。

③ 職場規律違反・職務懈怠による解雇

- 裁判例では、職場秩序に反する非違行為（暴力、暴言）、職務懈怠（無断欠勤、遅刻過多等）を理由とする解雇を有効と認める事例が多くある。

参考となる裁判例

【大通事件（大阪地判平成 10 年 7 月 17 日）】

- ◇ 取引先の労働者に暴言を吐いて脅迫し、器物を損壊し、取引先の管理職にも誹謗する発言をし、また、休職処分に従わなかった労働者を企業が解雇したことについて、裁判所は解雇を有効とした事案。
- ◇ 解雇された労働者が雇用されていた期間は 1 年 6 か月余りに過ぎないこと、まだ 30 歳代前半であり免許を有しており再就職も困難ではないことをも併せ考慮すると、入社以来、おおむねまじめに勤務しており過去に処分歴もなく、退職の意思表示を二日後には撤回し、社長に謝りたいと申し出るなど反省の態度を示したこと、当該労働者にはフリーの運転手を始め他に職種があること等を考慮しても、本件解雇が社会通念上著しく相当性を欠くものであるとまではいえない。

（３）整理解雇

- 企業が経営上の理由により必要とされる人員削減のために行う整理解雇についても、労働契約法第 16 条の解雇権濫用法理が適用される。

- 日本の長期雇用システムにおいては、景気変動に際しての雇用調整に際し、整理解雇に至る前に労使協議を経て、所定外労働の縮減・停止、新規採用の縮減・停止、配転・出向、非正規雇用労働者の雇止め、一時休業、希望退職者の募集等が行われてきた。実際、希望退職者の募集等により労働契約の合意解約がなされる場合も多い。

- これらを踏まえ、裁判例では、整理解雇の効力に関し、次の4つの事項に着目して、これらを具体的に総合考慮して判断を行っている。

- ①人員削減の必要性
- ②解雇回避努力義務を尽くしたか
- ③被解雇者選定の妥当性
- ④手続の妥当性

【①人員削減の必要性について】

- 裁判例では、人員削減をしなければ倒産する状況にあることを要求する事例もあるが、多くは、企業の経営判断を尊重し、債務超過や赤字の累積等の企業の合理的運営上の必要性で足りるとしている。
- 企業全体が経営危機になくても、経営合理化や競争力強化のための特定の部門の人員削減の必要性を認める事例もある。
- 他方、裁判例では、人員削減措置の直後に、大幅な賃上げ、多数の新規採用等を行っている場合には、人員削減の必要性を認めない事例もある。

【②解雇回避努力義務について】

- 裁判例では、解雇回避措置を画一的に求めるものではなく、個々の具体的な状況の中で真摯かつ合理的な努力をしたかについて判断している。
- 裁判例では、解雇回避措置を一切試みずになされた整理解雇や、他の部署の業務への配転や希望退職者の募集を考慮せずに整理解雇に踏み切った場合などについては、権利濫用とする事例が多い。
- 外資系企業で、部門や職種の専門性を重視した厳格な定員管理、外部労働市場（転職市場）を通じた労働力の調達・調整を行い、職務と成果に応じた高水準の処遇をしている場合に、特定の部門の廃止に伴う整理解雇の際に、他の部署への配転は困難であり、また、退職金の大幅な積増しや再就職支援を行うことで解雇が有効とされた事例がある。

【③被解雇者選定の妥当性】

- 裁判例では、被解雇者選定について、規律違反歴、勤続年数、年齢等の客観的に合理的な基準を設定し、それにより公正に選定が行われていれば、妥当と認める場合が多い。
- また、上記②のとおり、外資系企業で、部門や職種の専門性を重視した厳格な定員管理、外部労働市場（転職市場）を通じた労働力の調達・調整を行い、職務と成果に応じた高水準の処遇をしている場合に、特定の部門の廃止に伴い、当該部門の労働者を整理解雇の対象とすることが妥当とされた事例がある。

【④手続の妥当性】

- 裁判例では、労働協約で組合との協議を義務付ける条項がある場合に、協議を経ないで行った解雇は無効としている。
- また、裁判例では、労働協約が無い場合でも、使用者は、労働組合又は労働者に対して、整理解雇の必要性、時期、規模、方法について納得を得るための説明を行い、誠意をもって協議すべき信義則上の義務を負うとする場合が多い。

- 以上の整理解雇とはやや異なる問題ではあるが、特定のポストでの業務遂行のみを想定して中途採用されたが、当該ポストが廃止された場合については、比較的容易に解雇を有効と認める事例もある。

参考となる裁判例

【東洋酸素事件（東京高判昭和 54 年 10 月 29 日）】

- ◇ 業者間競争の激化、市況の悪化、生産効率の低さ等により累積赤字を生じていたアセチレン部門を閉鎖し、当該部門の労働者全員を解雇したことについて、裁判所は解雇を有効とした事案。
- ◇ アセチレン部門の業績不振は一時的なものではなく、収支の改善は期待できず、これを放置していれば主力部門の酸素製造部門が設備投資等で同業他社に大きく遅れ、会社経営に深刻な影響を及ぼすおそれがあったことから、アセチレン部門の閉鎖は合理的な措置であった。
- ◇ 控訴人会社の他部門も過剰人員を抱えており、また、配転先を確保するために全社的に希望退職者を募集することは、産業界一般に求人難の時期であったため酸素部門等の熟練技能者の引き抜きのおそれがあり、熟練技能者が退職してアセチレン部門の労働者を配置するときは、当分の間、作業能率の低下を免れないことから、他部門への配転は困難であった。

- ◇ アセチレン部門の廃止により同部門の労働者が悉く過剰人員になり、また、同部門は他部門とは独立した事業部門であることから、同部門の労働者全員を対象として選定したことは、一定の客観的基準に基づく選定であり、基準も合理性を欠くものではない。
- ◇ アセチレン部門の閉鎖と労働者全員の解雇の方針を組合に伝え、解雇を実施するまでの間が早急であったが、あらかじめアセチレン部門の赤字の状況や存廃について説明されていたこと、団体交渉は中断のまま組合の申入れにより終わってしまったこと等から、労使間の信義則に反するものではない。

参考となる裁判例

【CSFB セキュリティーズ・ジャパン・リミテッド事件（東京高判平成 18 年 12 月 26 日）】

- ◇ 外資系企業が数年にわたり巨額の損失を計上していたため大規模な退職勧奨を実施することとなり、貢献度が低く市況が良くないインターバンクデスクを人員削減の対象とすることとし、退職に応じなかった労働者を解雇したことについて、裁判所は当該解雇を有効とした事案。
- ◇ 被告は、証券市場の低迷により数年間にわたり大規模な純損失を計上しており、経費節減にもかかわらず大幅な改善はなされず、解雇は企業の運営上やむを得ない必要性があった。
- ◇ インターバンクデスクの業績は悪く、人員削減の対象としたことは不合理ではなく、また、原告はインターバンクデスクの他の労働者よりも給与水準は高いにもかかわらず売上げの貢献度は低かったので、原告を選定したことは不合理ではない。
- ◇ 原告は同僚との間で深刻な人間関係上の問題を生じさせ、また厳しい経営状況も考慮すると、原告を他部署に配転させることは無理であり、被告が解雇回避義務を怠ったとはいえない。
- ◇ 被告は退職勧奨から原告及び組合に 3 回にわたって団体交渉を行い、退職勧奨の必要性、人選基準、退職パッケージについて協議説明を行い、他の退職者と比して比較的良い内容の退職パッケージを提案したが合意に至らなかったため、被告は原告及び組合の納得が得られるよう一応の努力をした。

参考となる裁判例

【シンガポール・デベロップメント銀行事件（大阪地判平成 12 年 6 月 23 日）】

- ◇ 外資系企業が大阪支店を廃止し、大阪支店で送金輸出入業務、外国為替輸出業務を担当していた労働者を解雇したことについて、裁判所は当該解雇を有効とした事案。
- ◇ 被告の在日支店の経常利益が減少し、収支の改善も見込まれないので、大阪支店の廃止を決定した。東京支店の業務量も減少傾向にあることから、人員を削減していた。このため、人員整理の必要性は認められる。
- ◇ 支店を閉鎖したからといって、就業場所が支店に限定されていた労働者を直ちに解雇することができるわけではないが、東京支店の規模が小さく、また、専門的な知識や高度な能力を必要とするポストなので、東京支店で希望退職を募集せずに、大阪支店の労働者を解雇したことは不当ではない。
また、被告は、団体交渉で原告及び組合に対して、被告の負担による転職支援サービスの提供を含む希望退職パッケージを提案し、割増退職金の支給を提案する等していたので、解雇回避努力を欠いたとはいえないし、転勤ができれば大阪支店の労働者が解雇の対象となることはやむをえない。
- ◇ 団体交渉の対応に妥当でない点があったとは認められない。

参考となる裁判例

【ゼネラル・セミコンダクター・ジャパン事件（東京地判平成 15 年 8 月 27 日）】

- ◇ 外資系企業（被告）が、その親会社（A 社）が巨額の損失を生じたことによりグループ全体で人員削減が必要であるとして労働者を解雇したことについて、裁判所は当該解雇を無効とした事案。
- ◇ 被告の売上げは横ばいか若干微増の状況が続いており、剰余金も給与 3 年半分に相当する額があり、また、解雇前月の労働者数も親会社が削減目標を達成した数字であること、カスタマーサポート業務に契約社員、派遣社員が従事していたことから、人員削減の必要性があったか否かは疑問。
- ◇ 過去においては経営の悪化に対処するため経営合理化は行ってきたが、本件解雇は A 社を買収した B 社が被告の高コスト体質を改善するために行ったものであり、当該解雇の際の解雇回避努力を一切行っていない。
- ◇ 人選基準は、労働者の能力、勤務評価、スキルアップへの積極性、会社への貢献度を基準とした。解雇された労働者（原告）の英語力や PC 能力の不足、会社への貢献度等を考えると原告を解雇しようとする意図に合理性がないわけではないが、入社時にはこれらの能力は要件とされていなかった。

参考となる裁判例

【クレディ・スイス証券事件（東京地判平成 23 年 3 月 18 日）】

- ◇ 外資系企業がハイリスクの金融商品の販売事業から撤退し、当該事業に従事していた労働者（原告）を解雇したことについて、裁判所は当該解雇を無効とした事案。
- ◇ 被告会社は、金融市場の急速な悪化によりハイリスクの金融商品の販売事業から撤退したものであり、解雇の業務上の必要性は一応肯定できるが、自宅待機命令から 1 年以上経過後に解雇しており、解雇の必要性の程度は高度とはいえない。
- ◇ 被告会社は、ストラクチャリング部の労働者に対して巨額のインセンティブ・パフォーマンス・コンペセーション・アワードを支払い、原告の解雇後、労働者の年俸を引き上げた。また、リストラクチャリング部では 4 人の退職勧奨を行いながら直後に 4 名の新規採用を行った。このため、解雇の業務上の必要性に比較して解雇回避努力が不十分。
また、被告会社は原告に対し、退職に伴う金銭の支払いの提案を行い、また、社内の異動先候補の提示をしたが、原告を異動先候補に必ず受け入れる提案ではなかった。

参考となる裁判例

【PwC フィナンシャル・アドバイザリー・サービス事件（東京地判平成 15 年 9 月 25 日）】

- ◇ 外資系企業がマネージャーとして採用した者（原告）が所属する投資銀行部門を廃止したため、当該者を解雇したことについて、裁判所は当該解雇を無効とした事案。
- ◇ 投資銀行部門の不振による損失により同部門を廃止したもので、人員整理の必要性が認められる。
- ◇ 原告の能力不足、人件費以外に削減できないことを示す具体的資料がなく、他に解雇回避措置をとることが困難とは認められない。
- ◇ 原告が採用直後に低い評価を受けたのは実務経験がほとんどなかったためであり、また、低く評価されたのは被告会社が解雇を検討しはじめた頃のものであるため、原告がマネージャーとしての能力が著しく劣っているとすることは困難であり、他に配転できなかったとは認められない。また、原告を整理解雇の対象としたことの合理性は認められない。

参考となる裁判例

【チェースマンハッタン事件（東京地判平成4年3月27日）】

- ◇ 外資系企業がリース事業のゼネラルマネージャーとして採用された者をリース事業の撤退により解雇したことについて、裁判所は解雇を有効とした事案。
- ◇ リース事業のゼネラルマネージャーとなることが雇用契約の目的となっており、リース事業の廃止又は何らかの事由でゼネラルマネージャーの地位を喪失した場合に、雇用契約の存続に影響を与える。
銀行業務に関与したが、リース事業と関連するものとして臨時的又は付随的に関与したものにとどまる。
- ◇ リース事業からの撤退の判断に格別不合理が認められないことから、使用者が解雇の意思表示をしたことは相当であり、解雇権濫用に当たらない。

紛争を未然に防止するために

外部労働市場型の人事労務管理を行う企業において、紛争を未然に防止するために、管理職又は相当程度高度な専門職であって相応の待遇を得て即戦力として採用された労働者であり、労働者の保護に欠ける点がない場合には、例えば、以下のような内容を労働契約書や就業規則に定め、それに沿った運用実態とすることが考えられる。

※ 就業規則と労働契約の整合性を図る必要がある。

- ◇ 経営上の理由や組織の改編等による人員削減やポストの廃止など、労働者の責めに帰すべき事由以外の事由により解雇する場合があること。
- ◇ 地位、功績、雇用期間その他の事情に応じて相応の退職パッケージの提供を行うこと。

(4) 特別な事由による解雇制限等

【特別な事由による解雇制限について】

○ 特別の事由がある場合の解雇の禁止が各種立法に強行法規として定められている。

①産前産後の休業中、業務上の災害による療養中の解雇の禁止

※ 労働基準法第 19 条

②国籍、信条、社会的身分による差別的取扱いとしての解雇の禁止

※ 労働基準法第 3 条

③不当労働行為としての解雇の禁止

※ 労働組合法第 7 条

④性別、婚姻、妊娠、出産、産前産後休業、育児休業、介護休業等を理由とした解雇の禁止

※ 雇用機会均等法第 6 条、第 9 条、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）第 10 条、第 16 条、第 16 条の 4、第 16 条の 7、第 16 条の 9、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2 等

⑤通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いとしての解雇の禁止

※ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号）第 8 条

⑥労働基準監督署等への申告等を理由とした解雇の禁止

※ 労働基準法第 104 条、最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）第 34 条、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 97 条、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成 13 年法律第 112 号）第 4 条、第 5 条 等

⑦公益通報をしたこと、裁判員であること等を理由とした解雇の禁止

※ 公益通報者保護法（平成 16 年法律第 122 号）第 3 条、裁判員の参加する刑事裁判に関する法律（平成 16 年法律第 63 号）第 100 条

【定年制について】

○ 定年制（労働者が一定の年齢に達したときに労働契約が終了する制度）については、法律によって、定年の定めをする場合には、60 歳を下回ることができないとされている。

※ 高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 43 号）第 8 条

(5) 退職勧奨

- 日本においては、解雇に至る前に、退職勧奨が行われることが多い。
- 裁判例では、被勧奨者の自由な意思決定を妨げる退職勧奨は、違法な権利侵害に当たるとする事例がある。

参考となる判例

【下関商業高校事件（最一小判昭和 55 年 7 月 10 日）】

- ◇ 公立高等学校の教員に対して執拗な退職勧奨を行ったことについて、裁判所は退職勧奨を違法とした事案。
- ◇ 退職勧奨は、雇用関係のある者に自発的な退職意思の形成を慫慂するためになす説得等の行為であって、被勧奨者は何らの拘束なしに自由に意思決定できる。
- ◇ 教員が退職勧奨に応じないことを表明しているにもかかわらず、退職するまで勧奨を続ける旨繰り返し述べて短期間内に多数回、長時間にわたり執拗に退職を勧奨し、かつ、退職しない限り所属組合の宿直廃止、欠員補充の要求にも応じないとの態度を示す等の事情の下では、退職勧奨は違法とした。

(6) 雇止め

- 日本においては、有期労働契約の利用目的についての規制はなく、また、契約の期間を定めた労働契約の期間が満了した場合は、本来その労働契約は終了する。
- ただし、有期労働契約を反復更新した場合についての判例では、①期間の定めのある労働契約が反復更新されたことにより期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っている場合や、②反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合には、解雇権濫用法理が類推適用され、雇止めを認めない事例がある。
- 労働契約法第 19 条では、上記①や②の場合に、契約期間が満了するまでに労働者が有期契約の更新の申込みをした等の場合に、使用者が当該申込みを拒絶することが、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ときは、使用者は従前と同一の労働条件で当該申込みを承認したものとするとしている。

参考となる判例

【東芝柳町工場事件（最一小判昭和 49 年 7 月 22 日）】

- ◇ 契約期間を 2 か月とする労働契約書を取りかわして入社した臨時工に対し、5 回ないし 23 回にわたって労働契約の更新を重ねた後に雇止めしたことについて、裁判所は雇止めを無効とした事案。
- ◇ 会社側に長期継続雇用を期待させるような言動があり、契約期間満了の都度契約締結の手続をとっていたわけでもなく、また、これまでの期間も臨時工が 2 か月の期間満了によって雇止めされた事例が見当たらない等の事情があるときは、雇止めの効力の判断に当たっては、解雇権濫用法理を類推適用すべき。

参考となる判例

【日立メディコ事件（最一小判昭和 61 年 12 月 4 日）】

- ◇ 当初 20 日間の期間を定めて雇用し、その後、2 箇月の期間を定めた労働契約を 5 回にわたり更新してきた臨時員に対し、使用者が契約期間満了による雇止めをしたことについて、裁判所は雇止めを有効とした事案。
- ◇ 雇用関係はある程度の継続が期待されていたものであり、雇止めの効力の判断に当たっては解雇権濫用法理を類推適用すべき。
- ◇ 独立採算制がとられている工場において人員を削減する必要性があり、配転する余地もなく、臨時員全員の雇止めが必要であるとした判断に合理性に欠ける点がない等の事情があるときは、期間の定めなく雇用されている労働者について希望退職者募集の方法による人員削減を図らないまま臨時員の雇止めが行われたことをもって雇止めを無効とすることはできない。

関連情報

- ◇ 有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換する。
 - ※ 労働契約法第 18 条
- ◇ 使用者が有期労働契約の雇止めを行うときは、30 日前までに予告をするとともに、労働者から雇止めの理由の証明書の交付の請求があった場合には、これを遅滞なく交付しなければならない。
 - ※ 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成 15 年労働省告示第 357 号）第 1 条

(7) 退職願の撤回

○ 労働者と使用者が合意によって労働契約を将来に向けて解約することを合意解約という。

○ 裁判例では、合意解約の申込みとしての退職願について、使用者の承諾の意思表示がなされるまでの間は撤回できるとした事例がある。

参考となる裁判例

【白頭学院事件（大阪地判平成9年8月29日）】

- ◇ 教員（原告）が校長に退職願を提出したが、教職員の任免権者である理事長に退職願が到達する前に退職願を撤回する旨の意思表示をしたことについて、裁判所は退職願の撤回を認め、労働契約の合意解約は無効とした事案。
- ◇ 労働者による雇用契約の合意解約の申込は、これに対する使用者の承諾の意思表示が労働者に到達し、雇用契約終了の効果が発生するまでは、使用者に不測の損害を与えるなど信義に反すると認められるような特段の事情がない限り、労働者においてこれを撤回することができる。
- ◇ 原告が合意解約の申込から約2時間後にこれを撤回したものであって、被告（学校）に不測の損害を与えるなど信義に反すると認められるような特段の事情が存在することは窺われず、原告は、理事長による承諾の意思表示が原告に到達する前に、合意解約の申込を有効に撤回したものと認められる。

参考となる判例

【大隈鐵工所事件（最三小判昭和62年9月18日）】

- ◇ 人事部長に退職願を提出して同部長が受理した後、翌日になって本人が退職願の撤回を申し出たものの会社がこれを拒否したことについて、裁判所は、退職願の撤回を認めなかった事案。
- ◇ 人事部長に退職承認の決定権があるならば、人事部長が退職願を受理したことをもって雇用契約の合意解約の申込みに対する即時承諾の意思表示がなされ、雇用契約の合意解約が成立するので、退職願による合意解約の申込みは撤回できない。

(8) 退職後の競業避止義務

○ 退職後の競業避止義務について、裁判例では、競業の制限が合理的範囲を超え、職業選択の自由を不当に拘束する場合には、公序良俗に反して無効であるとしており、合理的範囲内か否かの判断に当たっては、制限の期間、場所的範囲、制限の対象となる職種の範囲、代償の有無等について、企業の利益、退職者の不利益から検討することが多い。

○ また、裁判例では、退職後の競業を制限する規則や特約が無い場合には、退職者が同業他社を通じて使用者の取引先と取引を開始したことについて、元使用者の営業秘密を用いたり、その信用をおとしめるなどしていないため、競業行為が社会通念上自由競争の範囲を逸脱しておらず、不法行為に当たらないとした事例がある。

○ なお、裁判例では、同業他社への就職をある程度の期間制限することは直ちに職業選択の自由を不当に拘束するものではなく、退職金規則の定めに基づいて同業他社へ就職した場合に退職金の額を半額とすることも、退職金が功労報償的な性格を合わせ有することにかんがみれば、合理性が無い措置であるとはいえないとした事例がある。

参考となる裁判例

【フォセコ・ジャパン・リミテッド事件（奈良地判昭和 45 年 10 月 23 日）】

◇ 技術的秘密を知る労働者と退職後における競業行為を禁止する特約を締結していたが、当該労働者が退職後に競業関係にある他社の取締役就任し、同様の製品を製造、販売したため、会社が特約に基づき競業行為の差止めを請求したことについて、裁判所は競業行為の差止め（仮処分）を認めた事案。

◇ 債権者は客観的に保護されるべき技術上の秘密を有しているといえることを前提として、本件特約は制限期間が2年間という比較的短期間であり、化学金属工業の特殊な分野であることを考えると制限の対象は比較的狭いこと、場所的には無制限であるが、これは債権者の営業の秘密が技術的秘密である以上はやむをえないこと、在職中、機密保持手当が支給されていたこと等の事情を総合すると、競業の制限は合理的な範囲を超えているとはいえない。

参考となる裁判例

【サクセスほか（三佳テック）事件（最一小判平成 22 年 3 月 25 日）】

◇ 退職後の競業避止義務に関する特約等の定めがない場合で、退職した労働者が別会社を事業主体として同種の事業を営み、退職前の会社の取引先から継続的に仕事を受注したことに対し、会社が退職した労働者に対して不法行為に基づく損害賠償を請求したことについて、裁判所は不法行為に当たらない

いとした事案。

- ◇ 取引先の営業担当であったことに基づく人的関係等を利用して行われたものであり、取引先からの受注額が減少したとしても、
 - ・ 当該労働者は、営業秘密に係る情報を用いたり、その信用をおとしめたりするなどの不当な方法で営業活動を行ったものではない
 - ・ 取引先との取引は退職から5か月経過後に始まったものであり、会社と取引先との自由な取引が阻害された事情はうかがわれず、当該労働者において会社の営業が弱体化した状況を殊更利用したともいえない
- 等の事情の下では、社会通念上自由競争の範囲を逸脱するものではなく、不法行為に当たらない。

参考となる裁判例

【三晃社事件（最二小判昭和52年8月9日）】

- ◇ 労働者が退職後に同業他社に就業したため、会社が退職金規則の定めに基づき労働者に対し支給済みの退職金の半額を不当利得として返還を求めたことについて、裁判所は不当利得の返還を認めた事案。
- ◇ 同業他社への就職をある程度の期間制限することをもって直ちに社員の職業選択の自由を不当に拘束するものとは認められない。
- ◇ この制限に反して同業他社に就職した退職社員の退職金について、自己都合退職の半額と定めることは、退職金が功勞報償的な性格を有することに鑑みれば、合理性のない措置であるとすることはできない。