

- 無期雇用契約の場合、原則として、使用者は30日前に予告すれば解雇することができる（労働基準法第20条、民法627条）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場合は、その権利を濫用したものとして、無効となる（労働契約法第16条）。
- 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（労働基準法第89条3号）、「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。解雇事由該当性がある場合も、なお解雇の相当性が検討される。
- 「客観的に合理的な理由」については、①能力不足、成績不良、勤務態度不良、適格性欠如による解雇、②職場規律違反、職務懈怠による解雇、③労働者の労務提供の不能による解雇等に分類することができる。

(1) 解雇権濫用法理が争われる場合

原告（労働者）

【請求原因】

- ①労働契約の締結
- ②使用者が解雇した旨を主張していること（＝確認の利益）

被告（使用者）

【抗弁】

- ①解雇の意思表示
- ②解雇の意思表示後、30日の経過

原告（労働者）

【再抗弁】

解雇権濫用の
評価根拠事実

被告（使用者）

【再々抗弁】

解雇権濫用の
評価障害事実

- 解雇権濫用は規範的要件とされており、その評価を基礎づける事実及び障害する事実が要件事実となる。そのため、労働者は再抗弁として、解雇権濫用の評価根拠事実を主張立証することになる。

- ただし、裁判実務では、労働者から何ら落ち度なく勤務してきたこと等の概括的な主張があれば、解雇権濫用の評価根拠事実として具体的事実の主張があったものとされ、使用者に、就業規則上の解雇事由等の解雇の理由を解雇権濫用の評価障害事実として主張立証させる運用が一般的とされる。

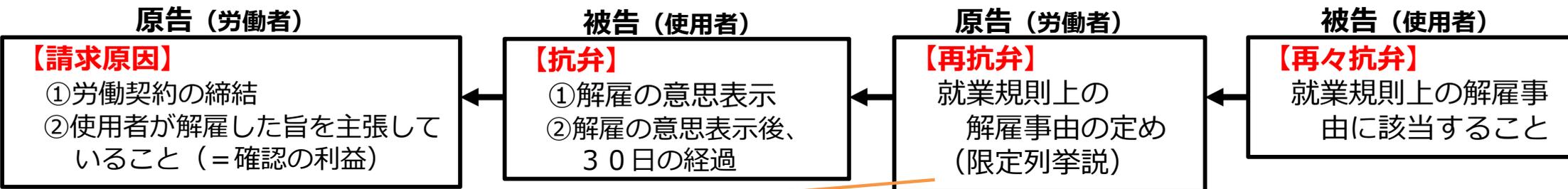
※ 実務上、地位確認の訴訟要件として「解雇されたこと」が訴状において既に主張されることが多いため、訴状段階から再抗弁である解雇権濫用の評価根拠事実に触れている例が多い。

- 普通解雇の客観的合理性の判断については、多く争われる類型ごとに概ね以下の事情が考慮されているため、使用者は当該事情を踏まえつつ、解雇権濫用の評価障害事実を主張立証することになる。

- ① 能力不足、成績不良、勤務態度不良、適格性欠如による解雇の場合
 ……当該企業の種類、規模、職務内容、労働者の採用理由（職務に要求される能力、勤務態度がどの程度か）、勤務成績、勤務態度の不良の程度、その回数、改善の余地の有無、会社の指導の有無、他の労働者との取扱に不均衡の有無等
- ② 職場規律違反・職務懈怠による解雇の場合
 ……規律違反行為の態様（業務命令違反、職務専念義務違反、信用保持義務違反等）、程度、回数、改善の余地の有無等
- ③ 労働者の労務提供の不能による解雇の場合
 ……労働者の傷病や健康状態の悪化による労働能力の喪失及び著しい低下等

- 解雇に客観的合理性が認められる場合であっても、本人の情状、他の労働者との均衡、使用者側の対応等に照らして、解雇が過酷に失すると認められる場合には、当該解雇は社会的相当性を欠き、解雇権の濫用として無効となるため、使用者は、当該解雇が社会的相当性を有することを基礎付ける事実を主張立証することになる。

(2) 就業規則上の解雇事由の定めが争われる場合



○ 就業規則に解雇事由が定められている場合に、これ以外の事由による解雇は許されないと考える場合（限定列挙説）、労働者は、就業規則上に解雇事由の定めがあることを再抗弁として主張立証することになる（※右記のとおり攻撃防御方法の位置づけについては複数の考え方がある。）。

※ これに対し、解雇権の行使は民法の規定により原則として自由であることから、「解雇は、次の場合に限り行う。」として就業規則に規定する事由に限定することが明らかでない限り、例示的に列挙したものとするのが合理的な解釈とする立場がある（例示列挙説）。

※ 就業規則上の解雇事由が限定列挙か例示列挙かいずれの趣旨の規定かは、就業規則の合理的解釈の問題とされる。

※ 限定列挙説に立った場合の攻撃防御方法の位置づけについては、様々な考え方が可能とされる。

- ・ 「就業規則上の解雇事由の定め」を再抗弁とし、「就業規則上の解雇事由に該当すること」を再々抗弁に位置づける考え方（上図）
- ・ 就業規則上の解雇事由に該当することによる解雇は、民法627条による解雇とは別系統の抗弁であるとする立場から、「就業規則上の解雇事由に該当すること」を再抗弁が立証されることを条件とした予備的抗弁に位置づける考え方
- ・ 就業規則上の解雇が主張されているときには民法627条の解雇は主張されていないと理解し、抗弁として就業規則上の解雇が主張されていると理解する考え方

(3) 解雇の強行法規違反が争われる場合



※ 強行法規違反の主張の例
業務上災害による療養中の解雇(労基法19条1項)、産前産後休業中の解雇(労基法19条1項)、国籍、信条、社会的身分による不利益取扱いとしての解雇(労基法3条)、不当労働行為としての解雇(労組法7条1号・4号)、性別を理由とする解雇、女性労働者の婚姻、妊娠、出産、産前産後休業等を理由（雇用機会均等法6条4項、9条2項・3項等）等

出典) 山口幸雄ほか編『労働事件審理ノート』、佐々木宗啓ほか編『類型別 労働関係訴訟の実務』、白石哲編『裁判実務シリーズ1 労働関係訴訟の実務』、山川隆一ほか編『最新裁判実務体系 第8巻 労働関係訴訟Ⅱ』を元に厚生労働省労働基準局労働関係法課において作成。