

法律で解雇要件を詳細に具体化することは現実的に困難であるが、客観的に合理的な理由となる解雇事由を分類しその基本的な類型を明らかにすることは、解雇の有効性の判断の予測可能性を向上させ、紛争を予防・早期解決するために必要である。

そこで、解雇は、労働者側に原因がある理由によるもの、企業の経営上の必要性によるもの又はユニオン・ショップ協定等の労働協約の定めによるものでなければならないことを法律で明らかにすることが適当である。

これについて、解雇には正当な理由が必要として、その立証責任が使用者にあることを明確にすべきとの指摘もある。しかし、平成 15 年の労働基準法改正で立法化された解雇権濫用法理は、「解雇権濫用の評価の前提となる事実のうち圧倒的に多くのものについて使用者側に主張立証責任を負わせている現在の裁判上の実務を変更するものではない」ことが衆参両院の附帯決議で明らかにされている。このため、立証責任が使用者にあることを明確にするために、解雇に正当な理由が必要とすることを立法化する必要はないと考えられる。

ここで、解雇権濫用法理は「合理的な理由があること」と「解雇に社会的相当性があること」の二段構えの要件であることを明確にした上で、それぞれの要素を抽出・整理すべきとの意見があった。

その際、社会的相当性の判断に関して、解雇に際して労働組合や労使委員会への事前協議など一定の手続を踏んだ場合には解雇権濫用の判断の際に考慮されるという手続的な規定が必要との意見があった。また、解雇予告、解雇理由の明示など労働基準法に定められた手続についても、権利義務関係にどのような影響を与えるかという視点からの検討が必要であるとの意見があった。

そこで、上記のとおり解雇事由の基本的な類型を示すことのほか、解雇に当たり使用者が講ずべき措置を指針等により示すことが適当である。解雇に当たり使用者が講ずべき措置は、解雇が有効とされるための要件として法律で規定すべきとの指摘もあるが、解雇が労働者にとって大きな不利益である一方で、解雇事案は多様かつ複雑な事実関係に基づいて行われるという事情の双方を考慮すると、解雇権濫用法理を具体化するに当たっては、客観的に合理的な理由となる解雇事由を分類しその基本的な類型を法律で示しつつ、それぞれの類型において使用者が講ずべき措置を示すことについて指針等に対応することが、最も適当である。

使用者が講ずべき措置としては、例えば、労働者の軽微な非違行為の繰り返しを理由として解雇を行う場合には、事前に一定の警告が必要であるとすることが考えられる。