

【第10章 労働契約の終了】

■労働契約終了の種類

- ①労使双方の合意に基づく・・・合意解約、退職
- ②労働者の一方的な意思表示による・・・辞職、退職
- ③使用者の一方的な意思表示による・・・解雇

<解雇の種類>

懲戒解雇

普通解雇 ————— 個別解雇（労働者の事由—能力不足等）

整理解雇（使用者の事由—経営難、方針転換等）

■労働契約終了に関する法律等

<民法627条1項>

当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申し入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申し入れの日から2週間を経過することによって終了する。

<民法627条3項>

6か月以上の期間で報酬を決めた場合は、右の申し入れは3か月前にしなければならない。（改正民法により、削除された）

<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。

<民法628条>

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。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。

その他労基法上の解雇制限（19条）、解雇予告手当（20条）、退職に関する事項について就業規則の必要的記載事項など

■退職の意思表示の有効性

※1大隈鉄工所事件（最高裁昭和62年9月18日判決）

- ・従業員がした退職の意思表示を事後撤回を求めた例
- ・採用時は人事部長のほか副社長等4名の総合評価により決定している事実との対比から、退職時の人事部長個人での承諾は有効か？
 - 採用後の当該労働者の能力、人物、実績等について掌握し得る立場にある人事部長に退職承認についての利害得失を判断させ、単独でこれを決定する権限を与えることとするのも、経験則上何ら不合理なことではない。
- ・就業規則等に退職届提出期限、受理権限者などを明記

■意思表示の瑕疵について

合意解約の意思表示にあたり、心裡留保、錯誤、詐欺・強迫などがあつた場合には、合意解約を無効とし、または取り消すことができる場合がある。

・民法93条～

①強迫による退職届の提出

害悪が及ぶことを告げて恐怖感を与え、これによって意思表示をさせる

(例) 懲戒事由がないのに懲戒解雇をほのめかし退職届を提出させる

②詐欺による退職届の提出

だまして錯誤(勘違い)させ、意思表示をさせる

(例) 懲戒事由がないのに懲戒事由があるものと誤解させ退職届を提出させる

③錯誤に基づく退職届の提出

表意者の誤認識・誤判断が原因で、表示から推測される意思と真意の食い違いが生じていること→勘違いで意思表示をしてしまう

④心裡留保による退職届の提出

表意者が表示行為に対応する真意のないことを知りながらする単独の意思表示

退職届を提出する労働者自身が退職の真意が無いことを知っている点が錯誤との違い

■整理解雇の4要件(要素)

根拠が就業規則等に定められているのが前提

「やむを得ない事業上の都合による場合」「事業の縮小などにより剰員を生じたとき」

①必要性：業務上の必要性または経済的必要性の存在

②解雇回避努力義務：使用者が整理解雇の回避措置を講じたこと

③選定の合理性：対象者の選定基準が合理的なものであること

④協議・説明義務：対象者や組合等に説明をし協議を尽くすこと

→社会経済状況の変化によって要件の捉え方に変化が見られる。

※2 ナショナル・ウエストミンスター銀行事件(東京地裁平成12年1月21日決定)

■解雇権の濫用について

※3 高知放送事件(最高裁昭和52年1月31日判決)

■期間の定めのある労働契約の解約

(民) 期間の長さは「契約自由」の原則により当事者の自由

【改正後民法】(平成29年改正)

(期間の定めのある雇用の解除)

第626条

1 雇用の期間が五年を超え、又はその終期が不確定であるときは、当事者の一方は、五年を経過した後、いつでも契約の解除をすることができる。

2 前項の規定により契約の解除をしようとする者は、それが使用者であるときは三箇月前、労働者であるときは二週間前に、その予告をしなければならない。

【労働基準法】

(契約期間等)

第14条

1 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年(次の各号のいずれかに該当する労働契約にあっては、五年)を超える期間について締結してはならない。

一 専門的な知識、技術又は経験(以下この号において「専門的知識等」という。)であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者(当該高度の専門的知識等を必要とする業務

に就く者に限る。)との間に締結される労働契約

二 満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約(前号に掲げる労働契約を除く。)

【労働契約法】

(契約期間中の解雇等)

第17条

1 使用者は、期間の定めのある労働契約(以下この章において「有期労働契約」という。)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。

2 使用者は、有期労働契約について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

【民法】

(やむを得ない事由による雇用の解除)

第628条

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。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。

【労働基準法(附則)】

第137条

期間の定めのある労働契約(一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が一年を超えるものに限る。)を締結した労働者(第十四条第一項各号に規定する労働者を除く。)は、労働基準法の一部を改正する法律(平成十五年法律第百四号)附則第三条に規定する措置が講じられるまでの間、民法第六百二十八条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から一年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。

それでは「やむを得ない事由」とは?

⇒判例から要点抜粋

- ・社会通念上労働契約を続けることができないようなもの。
- ・具体的な例として
 - ・使用者が労働契約締結時に明示した労働条件と実状が異なっていたとき
 - ・労働者自身のケガや病気、労働者の家族の看病などで労務を提供することができなくなったときなど

⇒(土田道夫「労働契約法[第2版]」784頁では

期間満了まで労働契約を継続することが不当・不公正と認められるほどに重大な理由が生じたことをいい、例えば使用者が労働者の生命・身体に危険を及ぼす労働を命じたこと、賃金不払い等の重大な債務不履行、労働者自身が負傷・疾病により就労不能に陥ったこと等が挙げられます。

【無期雇用の解約と期間の定めのある雇用の解約の差】

※4 大阪運輸振興(嘱託自動車運転手・解雇)事件(大阪地判平 25.6.20)

※5 学校法人東奥義塾事件(仙台高秋田支判平 24.1.25)