

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's 広場

関連リンク

## 資料室



HOME | 資料室 | 一般教養 | 労働関係法 | 労働契約法 (6)

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

社会保障

労使トラブル法律相談Q&amp;A

労働関係法

経営全般

人間関係とコミュニケーション

ライフプラン

男女共同参画

公務員関係法

日朝の歴史

7つの習慣

中東の歴史

ボランティア活動

環境活動

社会貢献活動

自己啓発

生涯学習

外交・防衛問題

資本論

### 労働契約法 (6)

#### 労働契約法第16条 解雇

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。

#### 条文の趣旨

民法上、期間の定めのない雇用契約においては、2週間の予告期間をおけばいつでも解約できる旨規定されている。

しかし、使用者が一方的に行う解約である解雇は、生計を維持するための継続的収入を得ることができなくなるなど、労働者に重大な不利益をもたらすことになる。

したがって、このような考慮から、正当な理由のない解雇は権利の濫用として無効とする解雇権濫用法理が多数の裁判例により確立されていった。

最高裁でも、「使用者の解雇権の行使も、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」と判示した。

#### (1) 客観的に合理的な理由

具体的にどのような場合に解雇が権利濫用として無効となるかについては、解雇事由の類型化や整理解雇における考慮事項の明文化はなされていないので、従来通り判例理論に委ねられよう。

しかし従来判例にみられるように、圧倒的に多くのものは使用者側に主張立証責任を負わせているので、労働者側が解雇無効である旨の主張を行えば、使用者側が解雇の要件を満たしていることを立証できない限り、解雇は無効とされることになろう。

#### (2) 具体的判断基準

解雇の合理的理由については、ほぼ3つの大きな類型に分類される。

- 1 勤務成績や勤務態度の不良、適格性の欠如・喪失
- 2 規律違反行為
- 3 整理解雇の場合（整理解雇の4要件）
  - ア 人員削減の必要性
  - イ 整理解雇を選択することの必要性（解雇回避努力）
  - ウ 人選の合理性
  - エ 手続きの妥当性

#### 関連判例

- (1) 高知放送事件（最判昭和52年1月31日）
- (2) 労働大学（第2次仮処分）事件（東京地決平成13年5月17日）
- (3) ワキタ事件（大阪地判平成12年12月1日）

(つづく)

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

## Worker's Library 会員登録

### お申し込みはこちらです。

教育カリキュラム

>>一覧へ戻る

日本国憲法

傾聴

語り部スキル

▶ キーワード検索はこちら

▶ サイトマップ ▶ このサイトについて ▶ 個人情報保護の取組みについて

▶ ページTOPへ

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's広場

関連リンク

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト  
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE 【ワーカーズ・ライブラリー】

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.