

解雇ルール

労働基準法の改訂で 私たちを簡単に なっただ

解雇できなくな

不当な解雇は労基法違反です。

使用者の中には「30日分の解雇予告手当を払えば、解雇は自由に来る」と思っている人がいます。しかし、労働者を解雇する場合には、合理的な理由が必要でありそれが無い場合は無効です。今回、労基法改正でそのことがさらに明確にされました。

最初、政府が国会に出した労基法改定案には、「使用者は：労働者を解雇できる」と書かれていました。これでは、労働者保護法としての法律の性格を180度転換させるものとなるため、労働団体はもちろん、日弁連なども「解雇は自由にできると誤解される」ときびしく批判しました。

全労連は、判例で確立している「整理解雇の四要件」を労基法に盛り込み解雇規制を明確に打ち出すべきであると主張し、運動を繰り広げました。その結果、野党四党と与党との修正合意がなり、「整理解雇四要件に関するものを含む裁判例の内容の周知をはかる」ことも附帯決議で採択されました。(注)

解雇規則を法律上に明記させたことは大きな成果であり、十分確信にしていることが必要です。

今回の改正を企業や労働者に広く知らせ、社会的な常識にしていくことです。そのためには、労基法が変わったことの大宣伝や、職場・地域からの学習活動が大切です。

「この確認答弁によって、新設された解雇ルールは、判決で確立した解雇権濫用法理とこれに基づく民事裁判の通例に則して作成されたものであること。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が使用者側に主張立証責任を負わせている現在の裁判の実務を変更するものではないとの意思が明確に示されました。したがって、今後の裁判においてもこの答弁をきちんと活用していくことが必要です。」

チェックポイント

就業規則に目をひからせよう

今回の改定で就業規則に解雇事由を記載することになりました。附帯決議で、「労働基準監督署による相談の際、就業規則のチェック等の指導を徹底する」とされていますので、抽象的な解雇事由の列挙で解雇が有効とされないよう、事前に厳しくチェックしておく必要があります。

国会答弁では

「解雇権濫用」の判決を法律に明記 立証責任は使用者側に

【労働基準法第18条】
「解雇は、客観的かつ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」
解雇規制の条文に関連して、衆院・委員会「この条文は、日本食塩製造事件最高裁判決で確立した解雇権濫用法理と、これに基づく裁判の通例に則して作成されたものであること。民法一条の権利濫用の規定を基礎にして、解雇における特則を定めるものであり、『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』という要件に該当すれば民法の規定に該当することを明確にしたものである」と答弁した。

と解してよいか(民主党・城島衆院議員)と質問しました。
これに対し内閣法制局は、「指摘のように、判例をそのまま条文に明確にしようとしたものであり、これまで裁判実務に定着していたものを法律に明記したものであること。また、「この規定は、政府案に規定する『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』という要件に当たる場合は民法の規定に該当

附帯決議では



「改正の趣旨、内容等について広く国民に十分周知するよう努めること」との附帯決議が採択されたことから、都道府県労働局などに「不当解雇は労基法違反」であるとの事業所への周知徹底をはかるよう求めていくことが大切です。

労働法制 Q&A



退職を勧告されています。会社と話し合いをする時、してはいけないことは何でしょうか。あと、相談するところを教えてください。

まず、退職願は安易に書かない事です。リストラに関することは形に残るようにお互いの名前入りの文書にしておきましょう。近くの県労連・地域労連や弁護士会の窓口で相談することです。