

## 労働基準法改正シリーズ

Q 労働基準法の改正で明記された解雇ルールとはどういうものですか？

A 裁判実務において確立している『解雇権濫用法理』が労働基準法第18条の2に新設され、会社側の解雇有効の立証責任が明確化されました。

改正前の労働基準法（以下労基法という）では、解雇に関しては手続き条項（解雇予告、解雇予告手当、除外規定等）、解雇制限条項（業務災害休業期間等）が規定されているのみで、解雇が有効・無効の判断基準は労基法では触れられていませんでした。改正で追加された『18条の2項』では抽象的表現ですが、その判断基準がはじめて法律に明記されました。この判断基準である客観的・合理的な理由および社会通念上の相当性の是非は誰が判断するのでしょうか。この判断は今までどおり裁判所が行います。『18条の2項』の新設の趣旨は、裁判実務で確立している解雇ルールの基本原則を明記することによって労使双方に再認識を促すことを目的としています。それでは改正後の影響はどうなるのでしょうか。例えば『18条の2項』違反をたてに労働者が労働基準監督署（以下労基署という）に申告するケースが予想されます。この場合、『18条の2項』の効力を争う事案については『労基法第104条』による申告の対象に含まれないので、労基署はアドバイス程度に留まると思われます。むしろ『18条の2項』以外の労基法違反の発覚で是正勧告↓書類送検といった措置が取られるケースの増加が予想されます。また、改正・追加された労基法第22条2項違反（解雇証明書の応諾義務）に関しては30万円以下の罰金が規定されています。ただし一枚の書面の取扱いで30万円以下の罰

金を誘発する規定が今回の改正で追加されました。

### ●第18条の2の新設

（解雇）

第18条の2

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。

※この条項の意味するところは、労基法による解雇の手続き要件を満たしていても、解雇の有効・無効の最終判断は、民事裁判で確立している『解雇権濫用法理』に基づいて行われるということとです。よって、労基法19条、20条違反でなくとも解雇無効と判断されることはあり得えます。30日前に予告さえすれば解雇が無制限に有効になるということではないのです。一言でいうと、「安易に解雇するのは難しい」ということです。解雇するには、会社側の立場からだけではなく、誰もが納得する理由が必要になります。

### 『客観的に合理的な理由』とは

外部の第三者が確かめられる事実で証明できるかどうかです。今回の改正により就業規則の解雇条項が絶対的必要記載事項としてより明確になったのも、この『18条の2項』の影響と考えられます。今後は就業規則の解雇条項に該当しない解雇は会社側に分が悪い傾向がより一層強まると予想されます。

### 『社会通念上の相当性』とは

この概念は非常に分かりにくいものです。あえて簡潔に表現するなら「社会一般に広く受け入れられるであろう判断」というところでしょうか。但し、この判断基準は会社側にと

って厳しいものと言えるでしょう。労働条件を決定するに当たり、交渉上、劣位に立つ労働者の解雇の場合はさらにその傾向が強まります。

### ●留意点

客観的に合理的な理由を欠く解雇は無効になるのは勿論ですが、客観的に合理的な理由を満たしていても、それが社会通念上の相当性が認められなければやはり解雇は無効になります。労働者が、当該解雇が権利の濫用で無効である旨を主張した場合、会社側は、その解雇が権利の濫用でないことを立証出来ない限り、解雇無効の判断がされることになりません。

### ●実務の対応

解雇無効をめぐる裁判では、よく問題になるのが限定列挙説と例示列挙説です。前者は「就業規則に定められた解雇事由でしか解雇することができない」とする考え方です。現在の裁判の多くは限定列挙説を支持しています。就業規則に定められた解雇事由は、原則、客観的に合理的な理由になり得ます。より具体的な理由を出来る限り就業規則に定めることが賢明です。限定列挙説に立っても解雇権限が制約されないように概括規定等の対策も欠かせません。就業規則の改定に当たっては、行方不明者の取扱い、長期傷病欠勤者の取扱い、二重就業の取扱い、試用期間中の取扱い、過去トラブルに発展した事案、その他服務規律についても併せて検討したいところです。就業規則の未整備、一部未整備は会社側の権利放棄と見なされ、何かにつけて労働者に有利に働くことになるのは言うまでもありません。