

10 労働契約の終了

労働契約の終了といって最初に思い浮かぶのは解雇かもしれませんが、解雇の他にも、労働者からの退職、合意解約、定年退職、契約期間満了・雇止め等があります。それぞれ適用される法律や条文が異なります。合意解約のうち、使用者側からの退職勧奨は、解雇との区別があいまいになりやすいので、注意が必要です。

解雇や雇止めなどといった使用者側からの発意による労働契約の終了によって、労働者はその生活に少なからぬ影響を受けますから、使用者としては、労働者が被る打撃が最小限となるよう、可能な限り配慮をすることが求められています。以下では、主な終了事由についてみておきましょう。

1 退職と合意解約

労働者の方から労働契約を解約することを、一般的に、退職といいます。

労働者からの労働契約の解約の意思表示には、労働者による労働契約の一方的解約の意思表示（任意退職あるいは辞職）と、使用者の承諾を待って労働契約を解約する合意解約の申込みとの2つの場合が考えられます。どちらに該当するかは、実態に即して判断されます。

労働者からの一方的な解約の意思表示である任意退職（辞職ともいう。）は、期間の定めのない労働契約の場合は、理由を問わず、いつでも申し入れることができます。この場合において、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契約は終了します（民法 627 条 1 項）。いったん、任意退職（辞職）の意思表示が使用者に到達すれば撤回はできません（民法 540 条の 2）。

他方、合意解約は、一方からの合意解約の申し入れに対し、相手方が承諾することによって解約が完成します。労働者からの合意解約の申し入れの場合、使用者の承諾があるまでは労働者は撤回できると解されています。

合意解約、任意退職（辞職）いずれの意思表示も、錯誤（民法 95 条）、詐欺・強迫による場合は、取り消すことができます（民法 96 条）。

2 解雇の種類と制限

（1）解雇の種類と解雇権濫用法理

解雇とは使用者から労働者に対する労働契約の一方的な解約をいいます。解雇には、労働者の同意や承諾を要しません。いったん、解雇の意思表示が労働者に到達すれば、撤回できません（民法 540 条の 2）。

解雇には、労働者側に解雇の原因がある普通解雇、経営悪化を理由とする整理解雇、業務命令違反など経営秩序侵害を理由とする懲戒解雇があります。

普通解雇、整理解雇には労契法 16 条の解雇権濫用法理（「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、解雇権の濫用として無効になる」）が適用されます。

さらに、懲戒解雇には、労契法 15 条の懲戒権濫用法理（「使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、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、当該懲戒は、無効とする。」）が適用されます（2 章「懲戒処分」参照）。

また、有期労働契約の期間中の解雇は、「やむを得ない事由」がなければできません（労契法 17 条 1 項、民法 628 条 1 項）。

このほか、解雇については、労組法や労基法等において、次のように、解雇理由の制限や解雇の時期、解雇予告制度が定められています。

（２）解雇の制限

【解雇理由の法律による制限】

労働組合法では、労働者が「労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、もしくはこれを結成しようとしたこともしくは労働組合の正当な行為をしたこと」を理由とする解雇（労組法 7 条 1 号）を禁止しています。すなわち不当労働行為（労働者の団結を侵害する使用者の行為をいいます。）となる解雇は無効となります。

労基法では、労働者の国籍・信条・社会的身分を理由とする解雇（労基法 3 条）は禁止されています。また、労働者による労働基準監督署長への労基法等違反の申告を理由とする解雇（労基法 104 条 2 項、安衛法 97 条 2 項など）も禁止されています。

7 章で述べたように、均等法では、性別を理由とする解雇、及び女性労働者の婚姻・妊娠・産休取得等を理由とする解雇（均等法 6 条 4 号、9 条 1 項、同条 2 項）は禁止され、妊娠中及び産後 1 年を経過しない女性労働者に対する解雇については、妊娠や産休申出・取得等が理由でないことを使用者が立証しないかぎり無効となります（同法 9 条 3 項）。

育児・介護休業法においては、労働者が育児休業・産後パパ育休又は介護休業の申出・取得、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務制度、勤務時間短縮措置等、時間外・深夜労働の免除等を理由とする解雇も禁止されています（8 章参照）。

パートタイム労働者・有期雇用労働者が、当該パートタイム労働者・有期雇用労働者と、通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等について説明を求めた

ことを理由とする解雇（パートタイム・有期雇用労働法第14条第3項）は禁止されています。

公益通報者保護法は、公益通報者が企業内に（内部公益通報受付窓口など。従業員数301人以上の事業者には、令和4年6月1日より内部通報に適切に対応するために必要な体制の整備が義務付けられています。）、又は対外的に（行政機関、マスコミなど）法令違反等について公益通報（いわゆる内部告発）をしたことを理由とする使用者による解雇は無効としています（公益通報者保護法3条）。

労働者が、労働紛争解決制度を利用したことを理由とする解雇（個別労働関係紛争に関し、都道府県労働局長にその解決の援助を求めたことを理由とする解雇（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律4条）、均等法、育児・介護休業法及びパート・有期法に係る個別労働紛争に関し、労働者が、都道府県労働局長に、その解決の援助を求めたり、調停の申請をしたことを理由とする解雇（均等法17条第2項、18条第2項、育児法52条の4第2項、52条の5第2項、パート・有期法24条2項、25条2項、労働施策総合推進法30条の2第2項、第30条の6第2項）、労働委員会に不当労働行為の救済申立等を行ったことを理由とする解雇（労組法7条4号））は禁止されています。

【労働協約・就業規則による解雇の制限】

解雇には、法律による制限のほかに労働協約や就業規則による制限があります。まず、労働協約との関連では、労働協約中に「組合員の解雇については組合との協議の上、行う」との解雇協議条項がある場合には、組合との協議なしに行った組合員の解雇は無効とされます。

次に、使用者は、就業規則に解雇事由（労基法89条3号）を定めておかねばなりません。懲戒制度を設けて懲戒解雇を規定する場合には、就業規則に懲戒解雇事由（同法89条9号）も定めておかねばなりません（2章参照）。そして、就業規則に定めのない事由による解雇・懲戒解雇は、原則として認められません（解雇事由や懲戒解雇事由は限定列举と解されています。）。

また、労働条件通知書にも、解雇事由及び懲戒事由（懲戒制度を設ける場合）を定めておく必要があります。

就業規則等で定められる解雇事由の例としては以下の事由があります（厚生労働省モデル就業規則より抜粋）。

- ①勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、労働者としての職責を果たし得ないとき。

- ②勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等就業に適さないとき。
- ③業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、労働者が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（会社が打切補償を支払ったときを含む。）。
- ④精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。
- ⑤試用期間における作業能率又は勤務態度が著しく不良で、労働者として不適格であると認められたとき。
- ⑥懲戒解雇事由に該当する事実が認められたとき。
- ⑦事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき。
- ⑧その他前各号に準ずるやむを得ない事由があったとき。

【解雇の時期の制限】

労基法は、労働者が業務上負傷し、又は疾病に罹り療養のために休業する期間及びその後30日間の解雇を禁止しています（労基法19条1項）。「その後の30日間」とは、療養のため休業する必要が認められなくなって出勤した日又は出勤し得る状態に回復した日から起算されます。通勤災害による傷病・疾病の療養のための休業についてはこの解雇制限は適用がありません。

なお、業務上の傷病により長期療養している労働者に対し、使用者が、労基法81条の規定によって打切補償（療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治らない場合、使用者が支払う平均賃金の1200日分の打切補償）を支払った場合には、解雇制限が適用されなくなります（同法19条1項但書）。

また、労基法19条1項は、女性労働者の産前・産後休業期間及びその後30日間の解雇を禁止しています。

ただし、労基法19条1項但書は、「天災事変その他やむを得ない事由のために事業継続が不可能となった場合」には、使用者は所轄労働基準監督署長の許可を受ければ、上記の労災休業及び産前産後休業にかかる解雇制限期間中であっても、解雇ができるとしています。

【解雇予告制度】

解雇理由がある場合でも、使用者は解雇に際して、少なくとも30日以上前に解雇の予告をするか、30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければなり

ません（労基法 20 条 1 項）。同条 2 項は「30 日前に予告をしない使用者は、30 日以上平均賃金を支払わなければならない。」としており、解雇予告の期間は、平均賃金の支払いによって短縮することができます。

なお、有期労働契約の雇止めは、解雇ではないので、解雇予告制度の適用はありません。ただし、「有期労働契約の締結、更新及び雇止め等に関する基準」では、有期労働契約を 3 回以上更新していたり、雇入れの日から 1 年を超えて更新しているケースにおいて、いずれも最終更新である旨の明示がなかった場合には、使用者は、雇止めに際し、30 日以上前の予告が必要としています。

【解雇予告除外認定】

労基法 20 条 1 項但書は「天災事変によって事業の継続が不可能となった場合」には、事前に所轄労働基準監督署長の解雇予告除外認定（労基法 20 条 3 項）を受けなければ、解雇予告や解雇予告手当を支払わずに解雇する「即時解雇」を可能とします。

また、同項は「労働者の責に帰すべき事由」によって解雇する場合にも、所轄労働基準署長の解雇予告除外認定を受ければ、使用者は、解雇予告を行わずに即時解雇できとしています。この労働者の責めに帰すべき事由による解雇であって解雇予告除外認定が認められる場合については、通達（昭 23.11.11 基発 1637 号、昭 31.3.1 基発 111 号）は以下の事由を例示しています。

- 1) 原則として極めて軽微なものをのぞき、事業場内における盗取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があった場合等
 - 2) 賭博、風紀紊乱等により職場規律を乱し、他の労働者に悪影響を及ぼす場合
 - 3) 雇入れの際の採用条件の要素となるような経歴を詐称した場合、雇入れに指して使用者の行う調査に対し、不採用の原因となるような経歴を詐称した場合
 - 4) 他の事業場へ転職した場合
 - 5) 原則として 2 週間以上正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じない場合
 - 6) 出勤不良又は出欠常ならず、数回にわたっても注意を受けても改めない場合
- これらは、解雇予告制度の保護を与える必要のない程度に重大・悪質な場合に限って、解雇予告の除外が認定されます。

なお、懲戒解雇の場合でも、所轄労働基準監督署長の解雇予告除外認定がなければ解雇の予告、若しくは解雇予告手当の支払いが必要です。

【解雇予告の特例】

解雇予告は、次に掲げる場合には、適用がありません（労基法 21 条）。

- ・雇用期間が引き続いて 1 か月を超えない日雇いの労働者

- ・ 契約期間が2か月以内に定められ、かつ働いた期間がその期間を超えていない労働者
- ・ 雇用期間が4か月以内に定められた季節的業務で働き、かつ働いた期間が所定の期間（契約期間）を超えていない労働者
- ・ 試用期間中で、かつ働き始めて14日以内の労働者

ただし、日雇いの労働者1か月を超えて引き続き使用されるに至った場合、契約期間が2か月以内と定められている労働者が所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合、季節的業務に4か月以内の契約期間で雇用されている労働者が所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合、試用期間中でも14日を超えて引き続き使用されるに至った場合には、それぞれ解雇予告ないし解雇予告手当の支払いが必要なので、ご注意ください。

【整理解雇についての解雇権濫用の判断基準】

解雇のうち、会社の経営状況を原因とする解雇は「整理解雇」と呼ばれ、整理解雇が解雇権濫用に当たるか否かの判断にあたっては、独自の判断基準（いわゆる整理解雇の4要素）が判例によって形成されています。具体的には、判例は次の4つの要素を掲げています。

①整理解雇をしなければ経営が客観的に重大な危機に陥る程度の「経営上の必要性」があること。

②「解雇回避措置」、すなわち整理解雇を避けるために新規採用の停止、配転・出向、労働時間短縮、希望退職募集などの解雇回避のための措置を試みていて、それでもなお剰員の解雇が余儀なくされていること。

③被解雇者として「人選基準」について、合理性・客観性があること。また、基準が法に触れないこと。

④労働者や労働組合に対して、整理解雇に至るやむを得ない事情を時間をかけて十分に説明し、協議を尽くすという「手続の妥当性」があること。

裁判所は、これらの4つの要素を総合的に考慮して、整理解雇の有効性を判断します。

3 有期雇用の雇止め

【有期労働契約の更新等（雇止め法理）】

期間の定めのある労働契約は、契約期間の満了によって当然に終了することを契約内容とするものです。しかし、労契法19条は、次の①②のいずれかに該当する

ものについて、労働者が更新を希望した場合には、その雇止めが、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ときは、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で更新したものとして取り扱うこととしました。

①過去に反復更新された有期労働契約の期間の定めのある契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められる場合。

②労働者において、有期労働契約の契約期間満了時にその有期労働契約について更新されるものと期待することについて合理的な理由がある場合。

①については、反復更新した有期労働契約が実質的にみて期間の定めのない契約と異ならない状態になっている場合に、解雇権濫用法理を類推適用して、雇止めには特段の理由が必要とした東芝柳町工場事件（最判昭 49.7.22）があり、②については、「雇用関係の継続が合理的に期待される状態」にある場合には解雇権濫用法理の類推適用があるとした日立メディコ事件（最判昭 61.12.4）があり、これらの2つの判例で示された基準が労契法に取り入れられたとされています。

労契法は、①又は②の場合には、労働者が期間満了までに（又は満了後遅滞なく）有期労働契約の更新の申込みをしたときは、使用者が雇止めをすることが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ときは、使用者は、従前の労働契約と同一の労働条件で、当該申込みを受諾したものとみなすとしています（労契法 19 条）。

なお、有期労働契約の無期転換制度等については、9 章を参照してください。

4 定年制と 65 歳までの高年齢者雇用確保措置等

【定年制の意義と一律定年制】

定年制とは、労働者が一定年齢に達したことを理由に、一律に雇用を終了させる制度です。定年年齢到達によって当然退職となる定年退職制、定年年齢到達を解雇理由として定める定年解雇制とがあります。

定年制を採る場合、60 歳を下回る定年年齢を定めることは許されません（高年齢者雇用安定法 8 条）。

【65 歳までの高年齢者雇用確保措置】

使用者は、65 歳までの高年齢労働者の雇用の安定確保を図る措置の導入を義務付けられています（高年齢者雇用安定法 9 条）。

使用者は、① 65 歳以上への定年年齢の引上げ、②継続雇用制度の導入（定年時

にいったん雇用を終了させた上、改めて雇用契約を締結する「再雇用制度」、又は、定年時の雇用契約を終了させずにそのまま延長する「勤務延長制度」。いずれも、現に雇用されている高齢労働者が希望するときにはその制度が適用されるもの)、③定年制の廃止、のいずれかによって65歳までの雇用確保を実施しなければなりません(同法9条1項)。なお、高齢者が②の継続雇用(再雇用)される企業の範囲は、グループ企業(特殊関係事業主)も含まれます(同法9条2項)。

なお、②の再雇用をする際に、有期労働契約で雇用する場合や、パート(短時間労働者)として再雇用する場合にはパート・有期法の適用があります(9章参照)。

【70歳までの就業機会確保措置】

高齢者雇用安定法では、令和3年4月1日より、65歳から70歳までの高齢者就業確保措置(定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で同意した上での雇用以外の措置(継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度)の導入のいずれか)を講ずることが事業主の努力義務とされました。これに伴い、高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針(令和2年厚生労働省告示第351号)が策定されています。

65歳から70歳までの就業機会を確保するため、事業主は、高齢者就業確保措置として、以下の①～⑤のいずれかの措置を講ずよう努めなければなりません。

〈雇用による措置〉

① 70歳までの定年引上げ

② 70歳までの継続雇用制度の導入(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)

③ 定年廃止

〈創業支援等措置(雇用によらない措置)〉

④ 高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

⑤ 高齢者が希望するときは、以下のa又はbに、70歳まで継続的に従事できる制度の導入

a 事業主が自ら実施する社会貢献事業

b 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

雇用によらない④又は⑤による場合には、労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入しなければならないとされています。