

第19条 ■ (解雇制限)

- ①使用者は、労働者が**業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間並びに産前産後の女性が第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間**は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第81条の規定によって**打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合**においては、この限りでない。

〈H2・4・6・11・19・21・26〉

- ②前項但書後段の場合においては、その事由について**行政官庁の認定**を受けなければならない。〈H27〉

趣 旨

労働契約の終了事由としては、次のようなものがあります。

- ①有期労働契約の期間の満了
- ②合意解約（依願退職）：労使間の合意による労働契約の解約
- ③辞職（任意退職）：労働者側からの一方的な労働契約の解約
- ④解雇：使用者側からの一方的な労働契約の解約
- ⑤定年 〈H26〉
- ⑥労働者の死亡
- ⑦法人の解散など

労働契約（雇用契約）に期間を定めなかった場合には、民法627条1項の規定により、労働者及び使用者は、2週間前の予告によって、いつでも労働契約（雇用契約）を解約することができることになっています。つまり、民法の世界では、労働者による辞職の自由も使用者による解雇の自由も保障されていることになります。

しかし、労働契約を将来に向かって解除する使用者側の一方的意思表示である「解雇」については、労働者に与える打撃が著しく大きいため、労働基準法では民法の規定を排除し、一定の場合には解雇権の行使を制限し（法19条）、また、その予告期間も30日前と延長しています（法20条）。

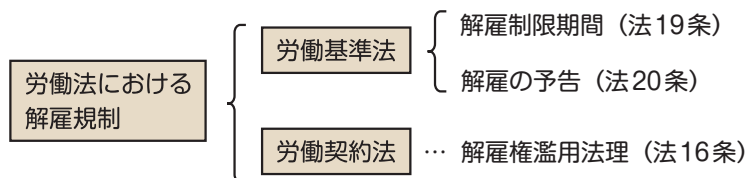
解 説

〔1〕 解雇に関する労働法の規制

「**解雇**」とは、使用者の一方的な意思表示による労働契約の解約です。この意思表示のことを正式には「**解約告知**」と呼びますが、労働基準法では、解雇の意思表示ではなく、効力発生としての離職の事実のことを「**解雇**」と呼んでいます。

民法による解雇自由の原則に任せていると、労働者は、経済的、肉体的又

は精神的打撃を受け、著しく不利な立場に置かれるのが通常です。そのため、労働法の世界では、労働基準法及び労働契約法において、解雇を一定程度に制限しています。



まずは、労働契約法16条における「**解雇権濫用法理**」が最も重要です。

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。〈H16・18選・23〉

もともと労働基準法には、法19条の規定による解雇制限を除いては、使用者による解雇は自由であるとの認識がありました。法20条は、単に解雇の際の手続きを定めた規定であって、解雇の事由は問われませんでした。しかし、労働基準法制定当初の昭和20年代から、解雇には正当事由が必要であるとか、使用者による解雇を権利濫用として無効とするという裁判例が続出していきます。これは、解雇が労働者に与える影響が大きいからです。

裁判所の役割とは、本来「法律上の争訟を裁判すること」（裁判所法3条）にあります。しかし、裁判所による一般的判断の枠組みが繰り返され、ついには定着したと認識されるようになるようなことがあります。このような判断の枠組みを「**判例**」ないしは「**判例法理**」と呼んでおり、解雇権濫用法理とは、そもそも裁判所の判断が積み重なって定着したものです。労働契約法とは、元来はその判例法理を条文化した法律なのです。

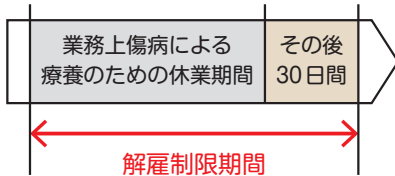
＊「**解雇権濫用法理**」は、平成15年の労働基準法改正によって、初めて労基法18条の2として条文化されたものですが、民事的効力しか有しない規定を取締法規である労働基準法に置いておくのは不自然であるとして、平成19年の労働契約法制定の際に、労働基準法から労働契約法へ移行されたものです。

さて、「**解雇権濫用法理**」の条文規定については、3つの解釈が考えられます。労働法の解釈として、いずれが妥当であるか、考えてみてください。

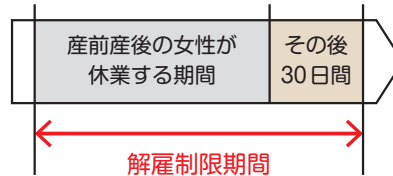
- ①客観的に合理的な理由を欠いているために、社会通念上相当であると認められない場合
- ②客観的に合理的な理由を欠いており、かつ、社会通念上相当であると認められない場合
- ③客観的に合理的な理由を欠いているか、又は、社会通念上相当であると認められない場合

〔2〕 解雇制限期間

〔Ⅰ〕 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間



〔Ⅱ〕 産前産後の女性が第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間



業務上の療養による休業期間	産前産後の女性が休業する期間
①「業務上の負傷又は疾病」によることが必要であるため、<u>私傷病（通勤災害を含む）</u>による休業期間中は、解雇が制限されない。 ②「その後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（実際には出勤していなくても）出勤し得る状態に回復した日から起算する。 ③「療養のため」とは、業務上の負傷又は疾病が治ゆしないために療養の必要があることをいう。したがって、休業中の労働者の傷病が治ゆし、その後30日を経過した場合には、休業が続いていたとしても、解雇は制限されない。 ④療養のための休業期間が1日だけの場合であっても、当該1日及びその後30日間は解雇が制限される（つまり、31日間は解雇が制限される）。 ⑤業務上の負傷又は疾病により療養中であっても、休業せずに出勤している場合、解雇は制限されない。〈H29〉	①「その後30日間」とは、産後8週間を経過した日、又は産後6週間を経過した後に、当該労働者の請求により就労を開始した日から起算する。〈H26〉 ②「産後休業期間」は、原則として産後8週間と法定されているので、これを超えて休業している場合であっても、解雇制限期間は延長されない。〈H26〉 ③「産前休業」とは、労働者の請求によって取得するものであるから、労働者がその請求をしないで就労している場合には、解雇は制限されない。〈R1〉
「休業」とは、原則として「全部休業」の意であって、出勤しながら療養のため通院しているような「一部休業」は、本条にいう「休業」には該当しない。	



解雇制限期間となるのは、2つの場合に限られているのだから、育児休業期間中や介護休業期間中は、解雇制限期間にはならない！ 〈H13〉