

解雇と言われたら

公益委員 森 雅 美
(弁護士)

1 弁護士として仕事をしていると「解雇」の相談をよく受けます。解雇すると言われたが納得できない、という相談です。

解雇とは、労働者の意思にかかわらず労働契約を終了させる使用者の一方的な意思表示ですが、仕事を失うということは給与で生活している労働者にとっては大変なことです。しかし、使用者の中にはいとも簡単に解雇を実行する使用者がいます。中には、稀に、解雇予告手当を支払えば解雇は有効と考えている使用者もいます。もちろん、これでは解雇も止むを得ないという事例もあります。

2 しかし、通常はそれほど簡単には解雇はできません。裁判所は合理性・相当性のない解雇は無効とするという、いわゆる解雇権濫用法理を確立しており、労働契約法（2008年3月施行）は、その法理を取り入れて、「解雇は、客観的に合理性を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と規定しました。

もちろん、個別の法規による解雇制限もありますが（例えば、産前産後の休業期間中の解雇等）、紛争になるのは個別の制限がない場合がほとんどです。

よく、会社の経営状態が良くないからといって解雇されたという話を聞くこともありますが、これも簡単に有効な解雇とはなりません。

いわゆる「整理解雇の有効性」として争われますが、判例上は、①人員整理の必要があるか、②解雇回避の努力をしたか、③解雇対象者の人選が合理的か、④解雇に至る手法が相当であるかという要件を満たして、はじめて、有効な解雇となるとされています。

3 納得できない理由で解雇された時は、その旨、きちんと主張する必要があります。大切なことは、使用者の解雇理由を特定することです。解雇理由が妥当かどうかは問題になるからです。また、解雇を受け入れたと思われるような行動をとらないことです。

しかし、当事者双方の直接の話し合いではなかなか解決しないことも事実です。その場合、どうしても第三者を入れての手续が必要になります。

まず、裁判所での訴訟手続による方法があります。これは、終局的な解決は可能ですが、弁護士の助力がなければなかなか大変です。

平成18年からは、労働審判制度が設置されました。原則として3回までの期日で審理することになっており、迅速かつ柔軟な紛争解決がなされるようになりました。

4 労働委員会による「個別紛争あっせん制度」も手軽で負担の少ない制度です。これは、当事者があっせんに申請すると、労働委員会の公益・労働者・使用者側それぞれの委員3人が、公平な立場であっせんを行うというものです。

双方の事情を事務局が聞き取り、一応の整理をした上で、あっせんの場で3人のあっせん員が直接当事者から事情を聞きます。その事情聴取をもとに、あっせん員3人で適切な解決案は何かを協議します。協議後、必要に応じて、労働者には労働者委員が、使用者には使用者委員が話をし、解決のための妥結点を模索します。

この、それぞれの立場のあっせん員が、当事者の話に十分に耳を傾け適切な解決策を示すということが、解決を導き出す大きな要素と考えられます。現に、私が関与した案件を含めて、多くが解決に至っています。

手続も簡便で、自らの主張をこと細かく書面に記載する必要もありません。本人で十分対応できる制度です。不満を抱えているより、気軽に相談していただくことです。

実施されて間もない制度ですが、公・労・使という三者で構成する労働委員会の特色を生かした制度として、今後もっと活用されて良い制度だと考えます。