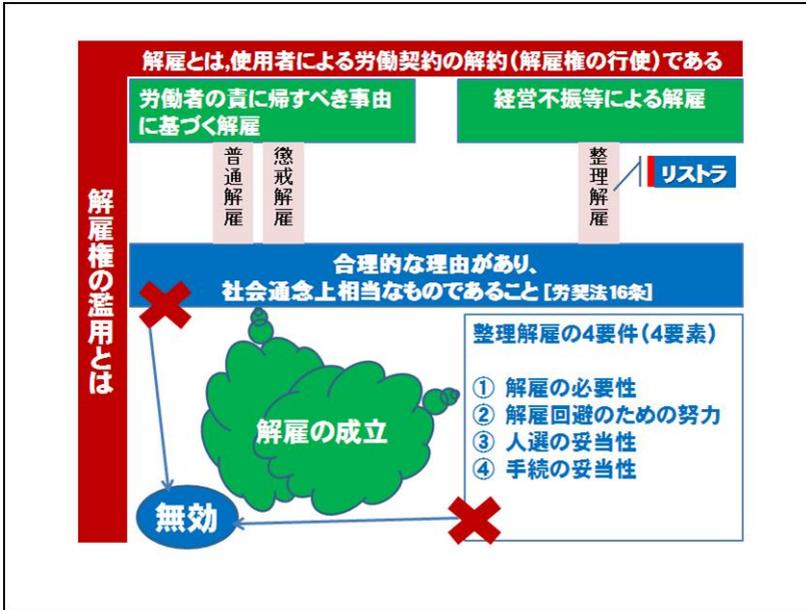


8-4 解雇権の濫用法理（労契法 16 条）



労働契約法第 16 条は、「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ものとして、無効とする」と定めている。

労契法第 16 条の規定は、解雇権濫用の規制条項であり、従来の労働基準法第 18 条の 2 の規定をそのまま労働契約法に移行させたものであり、裁判上、昭和 50. 4. 25 最高裁第二小法廷「日本食塩製造事件」において判示され、その後、確立したものとなっていた、いわゆる『解雇権濫用の法理』を明定したものである。

現在、解雇権濫用法理は (1) 解雇事由 (に合理性) が無い解雇 (2) 解雇事由には当るが解雇処分が過酷に過ぎ著しく不合理である解雇 (社会通念上の相当性がない解雇) であるか否かという観点から、実際に起こる事件ごとにその適用の可否が判断されている。

実際の裁判例は多様であり分類は容易でないが、解雇権濫用法理を適用した裁判例は、大きく①労働者の勤務成績不良及び能力、適格性の欠如を理由とする解雇、②労働者の職場規律違反を理由とする解雇、③整理解雇、等において現われ、個別事件ごとにその合理性、相当性の判断が行われ膨大な量の判決の蓄積がある。