

II 解雇（解雇法制）

1 解雇

解雇とは使用者による労働契約の解約である。

2 労働契約解除の原則（民法）と修正（労働基準法）

民法は、期間の定めのない労働契約について、各当事者は何時でも（*1）解約の申入れが可能であり、その場合、解約申入れから2週間経過後に当該労働契約は終了する、と規定している。（*2, 3）（「当事者カ雇傭ノ期間ヲ定メサリシトキハ各当事者ハ何時ニテモ解約ノ申入ヲ為スコトヲ得。此場合ニ於テハ雇傭ハ解約申入ノ後2週間ヲ経過シタルニ因リテ終了ス」）（第627条第1項）

わが国では、この民法の規定のほかには、従来、解雇に関する一般的規制の立法はなされていなかったため（特定の行政目的に応じた「解雇制限」規定は存在する。3参照。）民法627条の規定が解雇の自由ないし使用者の解雇権の根拠とされてきた。

さらに、民法は、已むを得ない事由があるときは、各当事者は「直チニ」契約の解除ができるが、その事由が当事者の一方の過失に因って生じたものであるときは、相手方に対する損害賠償の責めを負う（民法628条）とする。

以上の民法の労働契約解除の規定は、使用者に関する限り労働基準法によって大幅な修正を受けている。

労働基準法第20条は、使用者は解雇に当り30日前の予告（又はそれに代わる予告手当の支払）をしなければならないと規定する。これにより民法第627条（第1項、第2項）の適用は排斥され、使用者の解雇に関する限り意味をもたない。民法第628条に関しては、即時解雇の要件である「已むを得ない事由」（労基法では「天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責めに帰すべき事由」）につき要件の厳格化とともに行政官庁の認定を付加要件とする修正を図っている。