

Q 就業規則に普通解雇の条項が規定されていない場合、解雇はできないか

A 解雇事由が就業規則の絶対的・必要記載事項とされているため就業規則に「解雇の事由に関する事項」を定めておかなければならないことになっている。

しかし、就業規則に当該規定がなかったとしても解雇は、解雇権の濫用に当たらない限り基本的に事由に行うことができる。

客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められる解雇であれば問題は無い。

ところで、就業規則の普通解雇に関する規定は、「従業員が次の各号の一に該当するときは解雇する」として、解雇事由を列挙するのが一般的であるが、これが制限列挙か例示列挙かについては判例は分かれている。

しかし、最近では、上田株式会社事件（東京地裁、平成 9.9.11 決定）が、「使用者の行う普通解雇は、民法に規定する解約権の行使にほかならず、解雇理由には制限がない（ただし、解雇権濫用の法理に服することはいうまでもない。）から解雇当時に存在した事由であれば、使用者が当時認識していなかったとしても、使用者は、右事由を解雇理由として主張することができる」と解すべきである」としているように、例示列挙と解する立場に立つものが多いようである。

ただし、制限列挙説に立つ判例もあることから、実務的には就業規則に「その他前各号に準ずる事由が生じた場合」といった包括的規定を設けておくべきであろう。