

諸外国の解雇ルール（厚生労働省 資料）

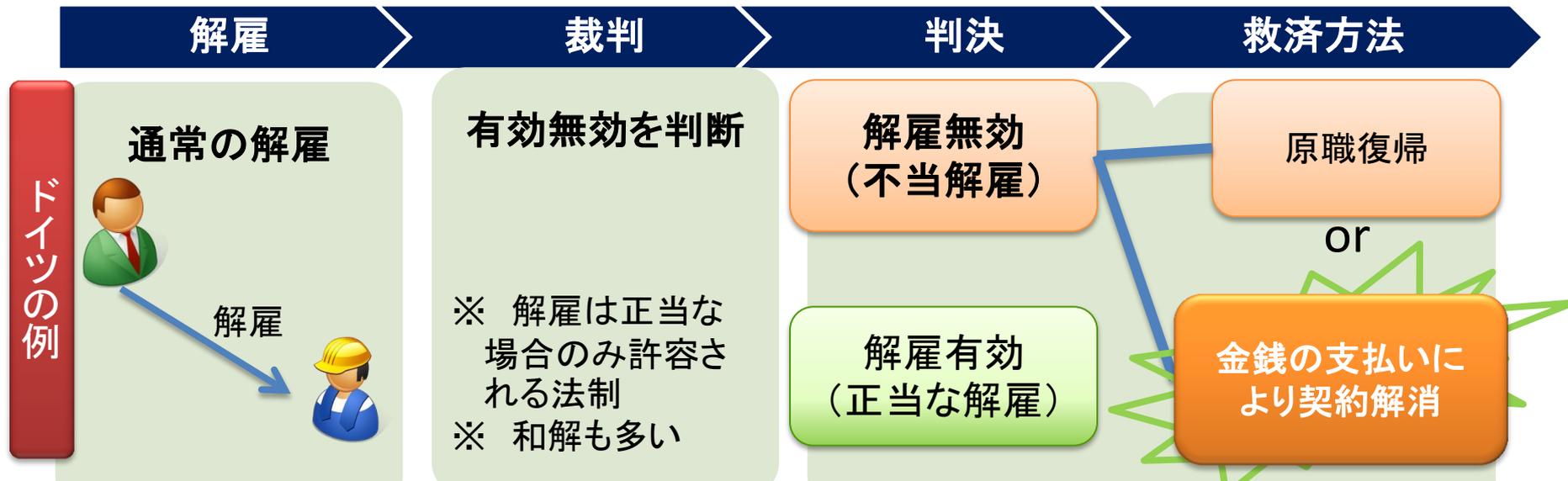
- 解雇に関する主要国の規制は多くが共通し、差異は小さい。
 - ① 解雇に正当理由（合理的な理由）が必要とされていること
 - ② 経済的理由に基づく解雇（整理解雇）の判断基準の内容（解雇回避努力・人選の妥当性等）
- 整理解雇の基準を法律に明記するかどうかは各国によって異なる。

	基本的内容(法律)	整理解雇の判断基準	規定
仏	解雇に「 <u>真実かつ重大な理由</u> 」がない場合は違法。 (労働法典)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用ポストの廃止 ○ ポストの廃止が経済上の困難等であること ○ 解雇回避措置を講じていること 	判例
独	解雇は <u>社会的に正当な場合のみ</u> 許容。 (解雇制限法)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 整理解雇には、緊急の経営上の必要性による決定が必要 ○ 被解雇者が就ける他の雇用機会がないことが必要 ○ 社会的選択(年齢・勤続年数・扶養義務・障害を考慮して被解雇者を選定しなければならない) 	法律・判例
韓国	使用者は <u>正当な理由なく</u> 解雇できない。 (勤労基準法)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 緊迫した経営上の必要 ○ 解雇回避努力義務 ○ 被解雇者の人選の公正性 	法律
英国	解雇を <u>正当化できる理由がない</u> 場合には解雇は不公正解雇。(1996年雇用権利法)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 解雇回避措置の実施 ○ 公正な選定基準の設定と適用 ○ 労働者への事前通知と協議 	雇用裁判所指針
米国	<u>employment at will</u> (随意雇用)の原則。ただし、差別的な解雇(人種、性、年齢、障害者等)は不当解雇。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 特段の制限はないが、差別禁止諸法に違反しないようにする必要。 ※ 先任権制度が設けられている場合、勤続年数が短い者から解雇されることとなる 	
日本	<u>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</u> 解雇は、権利濫用として無効。(労働契約法)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 人員削減の必要性 ○ 解雇回避努力 ○ 被解雇者選定基準の合理性 ○ 解雇手続の妥当性 	判例

金銭解決制度について（厚生労働省 資料）

- 諸外国の立法例で、「一定額の支払いをすれば、使用者は労働者を解雇できる」旨の定めをしているものはない。

※ ドイツなどの「金銭解決制度」は、裁判所で解雇無効（不当解雇）とされた場合の救済方法として、原職復帰の代わりに、一定の金銭を支払い労働契約を解消することを選択できる制度。



※ 金銭の支払いによる契約解消の申立ができる当事者（労働者又は使用者）は国により異なる。以下のとおり、労働者側からの申立とは別に使用者側からの申立も認めているドイツでは、使用者側からの申立については厳格な運用がなされている。

・ ドイツ（解雇制限法第9条）の例

「労働者に労働関係の継続を期待し得ない場合、裁判所は、労働者の申立てに基づき」、また「使用者と労働者の間において事業所の目的に資するような協働が今後期待されない事由が存する場合には、裁判所は、使用者の申立てにより」、それぞれ労働関係を解消し、使用者に相当の補償金の支払いを命じなければならない、とされている。

※ フランスやイギリスでは、司法機関（労働審判所、雇用審判所）が、復職を提案ないし命令するか、金銭解決を命じるかについて選択。