

労働法

第1 Xは裁判所に対し、XとY社との労働契約が令和4年4月1日以降も存在することの確認請求をすることが考えられる。

1 かかる訴えは、確認の訴えであるため、確認の利益が必要である。

上記訴えは、X自身の法律関係の、将来の訴えであるものの、紛争解決の実効性が認められるため、対象選択は適切である。

また、Xは給付の訴えはできず、確認の訴えによる他ないから、方法選択は適切である。

また、Xは、Y社から契約の不更新を通知されており、将来の契約更新について不安があるから、即時確定の利益がある。

2 また、上記請求が認められるためには、①令和3年12月になされたY社からXへの不更新通知が無効であり、②令和3年3月31日で契約が終了せず、同年4月1日以降もこうしんされる必要がある。

(1) ①について

ア これまで平成29年4月1日からXとY社との労働契約が継続されており、令和3年4月にも更新されているから、4年以上、契約が継続されている。

しかも、Xの勤務態度等に問題はあるにせよ、契約不更新の可能性は指摘されてこなかった。

とすれば、不更新通知は実質的にみて解雇の通知に当たる。よって、かかる解雇が有効であるためには、労働契約法（以下、労契）16条、17条、労働基準法20条の要件を充足する必要がある。

イ では、Y社のXに対する解雇は有効か。

ア) まず、Y社は、3カ月も前に契約不更新を告げており令和4年3月30日までは契約を存続させるものと考えられる。とすれば、30日前までに予告をしているといえ、労働基準法20条の要件は充足する。

イ) 次に、同様の理由で、令和4年3月31日までは契約は続くため、労契17条にも反しない。

ウ) では、労契16条についてはどうか。

Xは、同僚との関係が良好ではなく、仕事を同僚に押し付けたり、自らのミスと同僚のミスである等と上司に報告して責任を転嫁したり、必要な声掛けや引継ぎをしないまま勝手に休憩に入ることがあった。

また、Xのこのような態度が根本的に改まることはなく、また、他の販売担当従業員に我慢を強いてきた結果、A店全体の職場環境は相当悪化した状態にあった。さらに、新人販売担当従業員2名が職場環境の悪さやXとの不仲を理由に立て続けに退職していた。

以上のことを考え合わせれば、「客観的に合理的な理由」はあったといえる。しかし、Y社によるX本人への改善指導はほとんど行われていない。

解雇が労働者の地位をはく奪する最も重い処分であることからすればより慎重であるべきであり、指導や他の処分により解雇を回避する努力を続けるべきであった。

よって、「社会通念上相当である」とはいえない。

したがって、労契16条の要件を充足しない。よって、不更新通知は無効である。

(2) ②について

上記解雇の無効は労契19条1号の、期間の定めのない労働者に対する解雇の意思表示と同視できるといえる。

よって、Xが更新の申込みをすることにより更新できる(同上柱書)。

3 以上より、上記請求は認められる。

第2 Xは、Y社に対し、「過失」による不更新通知により「損害」を被ったとして不法行為に基づく損害賠償請求をすることもできる(民法709条)。

以上