



弁護士 岸田鑑彦  
社若経営法律事務所

## Vol.73

### ★解雇無効を争うことに時効はあるか

解雇の無効はいつまで争うことができますか？時効があるのでしょうか？というご質問を受けることがあります。

実は解雇を争うことについては現状、時効がありません。解雇を争うということはどういうことかという、解雇無効を主張し雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めることを意味し、このような確認を求めることについては時効がありません。ということは、理論的にはいつになっても解雇を争うことができてしまいます。

しかし、解雇された後、別の会社で普通に再就職して勤務しているにもかかわらず、解雇無効を主張して、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めることには違和感がありました。

今回ご紹介するS事件（東京地裁平成31年4月25日判決）は、解雇後に他社で就労していた原告らについて、一定程度の期間が経過した時点で退職の合意があったと裁判所が認定した珍しい事案です。

裁判所は、トラック運転手であった原告らについて、確かに解雇は無効だとしつつも、解雇からほとんど間を置かず、同業他社に就職するなどしてトラック運転手として稼働することにより、月によって変動はあるものの、概ね解雇前に会社において得ていた賃金と同水準ないしより高い水準の賃金を得ていたこと等を理由として、原告3名のうち1名については次の転職先に

再就職した後半年が経過し解雇から1年半弱が経過した時点で、残りの原告ら2名については、遅くとも解雇がされ再就職した後約1年が経過した時点で、いずれも客観的にみて被告における就労意思を喪失するとともに、被告との間で原告らが被告を退職することについて黙示の合意が成立したと認めるのが相当であると判断しました。

このような判決は非常に珍しいです。解雇を争いながら失業給付を得ていたり、生活のためにアルバイトをしたりしている事案もあるのですが、裁判所は、それは生活のためにやむを得ないものであり、就労する意思を喪失したものとは認定しないことがほとんどです。しかし今回の事案は、同じトラック運転手として、同業他社で勤務していて、給与水準も同じかそれ以上というところに勤務しているという比較がしやすい事情もあり、もう元のところに戻って働くつもりはない、すなわち退職することに黙示に合意したと認定してくれたのです。

このように一定の事実の積み重ねと時間の経過によって当社間の黙示の合意を裁判所が認定するという方法は、例えば不利益変更の問題や懲戒処分は無効を争うことについても、時間の経過によって当事者双方がその内容を争わないことを黙示に合意しているという形で応用できるかもしれません。