

解雇に関する留意事項

労働者を解雇する場合には、労働基準法で定める解雇手続を行なうこと、解雇理由は客観的に合理的(社会通念上相当であると認められるもの)なことが必要です。

労働基準法で定める手続(労働基準法第20条)

・労働者を解雇しようとする場合には、少なくとも30日以上前に解雇の予告を行うか、30日分以上の平均賃金を支払わなければいけません。(試の試用期間中(14日)、日々雇入れ(1か月以内)の者を除く)
(平均賃金の日額は、過去3か月に支払った賃金総額(賞与等を除く)を、その期間の暦の総日数で除した金額となります。)

解雇が禁止される場合

- ・業務上の傷病による休業期間及びその後30日間(労働基準法第19条)
- ・産前産後の休業期間及びその後30日間(労働基準法第19条)
- ・労働組合の組合員であること、労働組合の正当な行為をしたこと等を理由とする解雇(労働組合法第7条)
- ・女性が婚姻、妊娠、出産したこと、産前産後の休業をしたことを理由とする解雇(雇用機会均等法第8条)
- ・育児休業の申出、取得を理由とする解雇(育児・介護休業法)、介護休業の申出・取得を理由とする解雇(育児・介護休業法)子の看護休暇の申出、取得を理由とする解雇(育児・介護休業法)
- ・労働者が労働基準監督署へ申告をしたことを理由とする解雇(労働基準法第104条)
- ・個別労働関係紛争の解決について労働局長に助言を求めたこと、紛争調整委員会にアセスン申請したことを理由とする解雇(個別労働紛争解決促進法、雇用機会均等法、パートタイム労働法、育児・介護休業法)

解雇理由について

- ・解雇は、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場合は、その権利を濫用したものとして無効とされます。(労働契約法第16条)
- ・就業規則において解雇に該当する場合の理由を定め、就業規則に沿って運用する必要があります。

普通解雇

- ・労働者の労働能力・適格性の欠如や喪失、規律違反行為、経営上の必要性などが解雇理由となる場合、個々の具体的な事実をもって労働者を解雇することが合理的な判断か否か、解雇以外の選択肢について検討を行ったか否かにより解雇の有効・無効が判断されることとなります。
- ・解雇を回避するため、教育訓練や配置転換などが可能か否か、実施したか否かなど、使用者としての義務を講じているか検討する必要があります。
- ・私傷病を理由に解雇する場合には、就業規則で定める休職期間を適正に運用し、開始・終了時期を明確に労働者に通知するとともに、復職時の軽易業務への転換などの措置を講じているか検討する必要があります。

整理解雇

- ・整理解雇を行う場合には、以下の4要件に沿った解雇手続を行なう必要があります。(整理解雇の4要件)
人員削減の必要性の有無 解雇を回避するための努力義務を尽くしていること(経費・役員報酬・賃金カット・新規採用の停止・希望退職者の募集など) 解雇される労働者の選定基準及び選定が合理的であること 事前に、説明・協議義務を尽くしたこと
- ・整理解雇の4要件を満たさない場合には、解雇無効の争いが生じ、解雇が取り消される場合があります。

懲戒解雇

- ・懲戒事由を就業規則等に定め労働者に周知していること、就業規則の規定が合理的であること、過去の同種事案と比較して平等な取扱いであること、処分の重さが相当であること、適正手続（本人の弁明・労働組合との協議・賞罰委員会の討議など）を経ていることなどが必要です。
- ・労働者の責に帰すべき事由によって解雇する場合でも、解雇予告手当を支払わず直ちに解雇するには所轄労働基準監督署長から解雇予告除外の認定を受ける必要があります、解雇予告除外の認定を受けていない場合には、解雇の予告あるいは解雇予告手当の支払いが必要となります。

雇止め

- ・期間の定めのある労働契約（有期労働契約）を複数回更新した後に、使用者側の都合により次回の契約を更新せず、期間満了で労働契約を終了することを雇止めと言います。
- ・雇止めを行う場合には、少なくとも契約期間が満了する日の30日以上前に雇止めの予告をしなければいけません。
- ・雇止めを行なうに際し、事実上の解雇であるとして裁判等で争われた場合、状況によっては雇止めが認められないことがあります。

雇止めに関する判例の傾向は

業務内容が臨時的な事案、契約当事者が明確に期間満了で契約が終了すると認識している事案、更新手続きが厳格に行われている事案などについては、雇止めの効力が認められる傾向にあります。

業務内容が恒常的で、更新手続きが形式的な事案、同様の地位にある労働者について過去に雇止めの事例がほとんどない事案、相当程度の反復更新を繰り返している事案、雇い入れ当初に特殊な契約の理由がある場合などについては、雇止めが認められない傾向にあります。

退職勧奨

- ・退職勧奨とは、使用者側から労働者に対し労働契約の解除を申し込むことを言います。労働者は使用者からの申し入れを拒否することが出来ますが、使用者からの退職の強要や虚偽の説明、労働者の事実の錯誤等により退職した場合には、労働者が退職の取り消しを求めて争いが生じる場合があります。

その他

- ・労働者が退職した場合に、在職中の契約内容や退職理由などについて証明書の交付を請求したときは、使用者は遅滞なくこれを交付しなければなりません。（退職時の証明 労働基準法第22条第1項）
- ・解雇の予告の日から退職の日までの間に労働者が解雇の理由について証明書を請求したときは、使用者は遅滞なくこれを交付しなければなりません。（解雇理由の証明 労働基準法第22条第2項）
- ・退職勧奨による双方合意の退職であっても、公共職業安定所（労働局）からトライアル雇用奨励金その他各種助成金を受給している場合には、助成金の支給停止や受給した助成金の返還などを求められる場合がありますので、解雇・退職勧奨を行う前に助成金の支給要件について、事前に助成金を取り扱う機関に確認しておく必要があります。

相談窓口

高知労働局総務部企画室または最寄りの労働基準監督署（総合労働相談コーナー）

妊娠・出産、育児・介護休業に伴う解雇については高知労働局雇用均等室まで

各相談窓口では事業場担当者の方からの相談も受け付けています。