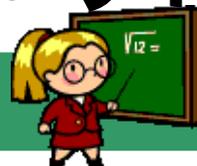


解雇の知識を身につけよう！

解雇の種類を整理しましょう



解雇には、大きく分けて「普通解雇」「整理解雇」「懲戒解雇」の3つがあり、契約期間の更新をしない「雇い止め」とは区別されます。

普通解雇 整理解雇、懲戒解雇以外の解雇をいいます。具体的には、「勤務成績が著しく悪く、指導を行っても改善の見込みがない」「健康上の理由で、長期にわたり職場復帰が見込めない」「著しく協調性に欠けるため業務に支障を生じさせ、改善の見込みがない」などが上げられます。

整理解雇 会社の経営悪化により、人員整理を行うための解雇で、次の4点をいずれも満たすことが必要です。

- ① 整理解雇することに客観的な必要があること
- ② 解雇を回避するために最大限の努力を行ったこと
- ③ 解雇の対象となる人選の基準、運用が合理的に行われていること
- ④ 労使間で十分に協議を行ったこと



懲戒解雇 労働者が極めて悪質な規律違反や非行を行ったときに懲戒処分として行うための解雇で、就業規則や労働契約書にその要件を具体的に明示しておくことが必要です。単に「商品を壊した」「服装がだらしない」といった理由だけで解雇することはできません。

解雇するには具体的な根拠を明示しなければなりません

解雇をする場合は、労働契約書（労働条件通知書）や就業規則に、どんなときに解雇されることがあるか（解雇事由）をあらかじめ示してあること、またその要件に合致することが必要です。

労働者を解雇するときには30日前の予告が必要です

会社は労働者を解雇するには「解雇する日の30日前まで」にその旨を予告しなければならず、予告した日より前に解雇する場合（即日解雇）は、その日数分の予告手当を支払わなければなりません。口頭でも解雇予告は有効ですが、口頭では後々にトラブルの原因となりますので、会社は解雇する日と具体的理由を明記した「解雇通知書」を作成することが望ましいです。また、会社は労働者から作成を求められた場合は、解雇理由を記載し

た書面を作成して本人に渡さなければなりません。

解雇予告や解雇予告手当が不要な場合

「従業員の責に帰すべき理由による解雇の場合」や「天災地変等により事業の継続が不可能となった場合」には、解雇予告や解雇予告手当の支払いをせずに即時に解雇することができます。ただし、解雇を行う前に労働基準監督署長の認定（解雇予告除外認定）を受けなければなりません。

また、以下の人は（ ）内の期間が過ぎる（更新される）までは解雇予告手当が必要ありません。

- ① 解雇するには試用期間中の者（14 日間）
- ② 4ヶ月以内の季節労働者（その契約期間）
- ③ 契約期間が2ヶ月以内の者（その契約期間）
- ④ 日雇労働者（1 か月）

懲戒解雇の時でも予告手当が必要です

懲戒解雇の場合であっても即日解雇する場合は30日分の解雇予告手当を支払う必要があります。会社が解雇予告手当を支払わなくてもいいのは、労働基準監督署で解雇予告手当を支払わなくてもいいとの除外認定（労働基準法20条3項）を受けたときです。

労働基準監督署では「従業員の責に帰すべき事由」として除外認定申請があったときは、労働者の勤務年数、勤務状況、従業員の地位や職責を考慮し、次のような基準に照らし使用者、従業員の双方から直接事情等を聞いて認定するかどうかを判断します。

- ① 会社内における窃盗、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があった場合
- ② 賭博や職場の風紀、規律を乱すような行為により他の従業員に悪影響を及ぼす場合
- ③ 採用条件の要素となるような経歴を詐称した場合
- ④ 他の事業へ転職した場合
- ⑤ 2週間以上正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じない場合
- ⑥ 遅刻、欠勤が多く、数回にわたって注意を受けても改めない場合

解雇をしてはならない解雇制限期間があります

次の期間は解雇を行うことができません。

- ① 労働者が労災にあったことによる休業期間と復職後の30日間
- ② 産前産後の休業期間と復職後の30日間

契約期間満了時の更新の拒絶（雇い止め）

契約期間を定めている場合、双方が特に申し出ないまま契約期間が満了したときには雇用契約は終了し、退職となります。ですが契約を複数回更新しており、勤続年数も相当長期にわたっているような場合や契約期間満了後に契約書等をかわさずに引き続き雇用しているような場合には、「期間の定めのない契約」となり、その後に解雇する際には通常の解雇ルールが適用される場合があります。

解雇にあった場合の対応

解雇になった場合、解雇の理由が本当に合理的かどうかを判断します。例え契約書や就業規則に明示されていたとしても「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、無効とする（労働契約法16条）」と法律で定められています。理由のない解雇が少なくありませんので、もし、不当な解雇とうけた場合などは、お近くの労働組合に一度相談に行かれるのが一番です。