



掲載された記事を当社の許可なく転載・複写することを禁じます。

解雇に関するQ & A ~その1~

「困った従業員がいて、辞めてもらいたいんだけど、何か注意することはありますか？」
「辞める、と言ったら労働基準監督署から呼び出しされたんだけど、どう対応すればよい？」

上記のようなご相談を受けることも、珍しくなくなりました。インターネット等で情報が得やすい昨今では、辞めさせられる従業員も、したたかです。自分に都合の良い情報は、結構チェックしているものです。会社側としても、従業員が知っている程度の情報は、知っておく必要があります。今回は、解雇についてチェックしていきましょう。

Q1. 解雇するとき、最低限、守らないといけない手続きはありますか。

労働基準法では、解雇を行う場合には、下記のいずれかを行う必要があります。

30日前に解雇予告する。(予告通知をしてから30日後に辞めていただく。)
30日分の平均賃金を支払う。(解雇通知日に辞めていただく。)

10日分の平均賃金を支払って、20日後に解雇するということも可能です。要は、1ヶ月分の賃金を保証すれば良いわけです。現実には、通知をしてから、会社に残ってもらっても、仕事に意欲的に臨むことは難しいこともあり、を選ぶのが大半だと思われます。この支払を、「解雇予告手当」といいます。なお、税務上は退職金として取り扱いますので、通常の給料とは、取扱いが異なりますので注意が必要です。

Q2. Q1の手続きを行えば、どんな場合でも解雇はできるのですか？

誤解されているケースが多く見られますが、実はQ1の を行うこと = 解雇成立 ということではありません。

解雇予告手当(又は予告通知)は、労働基準法上、解雇をするための必要条件ではありますが、充分条件ではないと考えれば、分かりやすいでしょう。解雇を行うには、先ず解雇事由を定め、それに該当していなければいけません。

こういう社員は解雇するよ、という解雇自由を、就業規則に明記しておく必要があります(労働基準法89条3号)。明記がない場合は、不当解雇ということになり、法的に解雇が成立しないことにもなりかねません。

解雇事由の例

- ・ 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たし得ないと認められたとき。
- ・ 試用期間満了時までから従業員として不適格であると認められたとき。

この解雇事由を就業規則に明記することは、平成16年1月1日施行の改正労働基準法にて追加されたこともあり、就業規則を定期的に見直していない会社では、記載がされていないことが多いようです。自社の就業規則を再確認しておくことが望ましいといえます。

Q3. それでは、解雇手続きを問題なく行うためには、どうすればよいのでしょうか？

下記の5項目を全てクリアしていれば、解雇は成立します。

	就業規則等に解雇事由の記載がある。
	就業規則等に定めている解雇手続きの履行をしている。
	解雇予告(手当)の履行をしている。
	解雇禁止事由に該当していない。
	その解雇に正当な合理的理由がある。

は、いわゆる解雇制限です。例えば、業務上の傷病による休業期間及びその後30日間や、産前産後の休業期間及びその後30日間は、労働基準法上、解雇はできないことが定められています。労働基準法以外の法律(例：育児休業法)でも、解雇制限は定められていますので、注意が必要です。

～ は、面倒ではありますが、決して難しくはありません。問題は でしょう。いわゆる民法の規定(公序良俗、解雇権の濫用等)を根拠とするもので、民事裁判で争われているケースは、 が大半ではないかと思われます。解雇が妥当なものであることを証明するため、平素から行動に問題がある従業員には、従業員本人に問題があったことを裏付ける書類(始末書等)を記入させるようなことも、 をクリアするためには必要かと思われます。

Q4. 解雇する社員から、解雇理由の証明書を下さいとの依頼があったのですが、口頭ではダメなのでしょうか。

解雇理由について、従業員から請求があれば、解雇前でも(解雇通知の時点でも) 解雇理由の証明書を交付する義務があります。解雇理由を明記できない解雇は、労働基準法上は、有り得ないということになります。

Q5. 試用期間の者には、Q1の手続きは不要なのではありませんか？

これは、労働基準法に定める試用期間内であればお考えのとおりです。解雇予告手当を支払う必要もありません。ただし、労働基準法で定める試用期間は、雇入れ後14日(2週間)までです。会社が定めた試用期間と一致するわけではありません。

世間一般的には、試用期間は1ヶ月～3ヶ月程度という認識がありますが、労働基準法の定める試用期間とは異なります。これについては、誤解されている方も多いようです。

もちろん、解雇理由を問われれば、証明書の発行は必要です。

いずれにしても、解雇をする前には、それなりの前準備は必要となります。「明日から来るな、お前クビ。」では、通用しない時代です。お悩みの際は、ご一報いただければ幸いです。

文 ; 奥田 正名