

Q 勤務成績が悪いという理由で解雇を通告された

A 解雇には正当かつ合理的な理由が必要である

法律のポイント⇒

何より初めに、解雇理由が正当かつ合理的なものであるか？
 手続としては、少なくとも30日前にその予告をするか、予告をしないときは平均賃金の30日分以上の支払いを要する。

(労基法第20条)

解説

解雇理由

解雇には正当かつ合理的な理由がなくてはならない。また当然、懲戒権の濫用とか公序良俗に反して行われる解雇は無効となる。

禁止される解雇

以下の解雇は禁止され、無効となる。

- (1) 国籍、信条又は社会的身分を理由とする解雇(労基法3条)
- (2) 制限期間中の解雇(労基法19条)
 - 業務上の傷病のため療養する期間及びその後30日間
 - 産前産後の休業期間及びその後30日間
- (3) 申告を理由とする解雇その他の不利益な取扱い(労基法104条、労働安全衛生法97条、賃確法14条、じん肺法43条の2)
- (4) 女子労働者の結婚、妊娠、出産又は産休を理由とする解雇(雇用機会均等法11条)
- (5) 育児・介護休業の申出又は育児・介護休業をしたことを理由とする解雇(育児・介護休業法10条)
- (6) 労働組合活動を理由とする解雇=不当労働行為(労組法7条)
- (7) 労働協約、就業規則に違反する解雇
- (8) 信義則・権利の濫用・公序良俗に反する解雇(民法1、90条)

整理解雇の4要件

どうしても解雇が必要なのか？

会社の維持・存続を図るために人員整理が必要で、かつ最も有効な手段であること。

手段をつくした上での解雇か？

解雇を回避する努力、新規採用の中止、希望退職の募集、一時帰休の実施などの努力をした上での解雇なのか？

解雇の基準と人選が合理的であるのか？

基準が合理的・公平なもので、そのすすめかたも同様合理的・公平であること。

十分な説明を行ったか？

解雇の必要性、規模・方法・基準などについて十分説明をし、納得を得られるように努力したか？

予告と手当の 支払

使用者は、労働者を解雇しようとする場合には、

- (1) 少なくとも30日前にその予告をしなければならない。
- (2) 30日前に予告をしない場合は、30日以上平均賃金 = 解雇予告手当を支払わなければならない。なお、1日について平均賃金を支払った場合には、その日数を短縮することができる（たとえば、20日前に予告し10日以上平均賃金を支払う）。ただし、上記の手続きを踏んだだけでは、解雇は自由に行えず、解雇の正当かつ合理的理由を明らかにしなければならない。

解雇予告の 除外

上記の制限・手続は、日々雇い入れられる者、2か月以内の期間を定めて使用される者、季節的業務に4か月以内の期間を定めて使用される者、試の使用期間中の者については適用されない。ただし、については1か月を、については所定の期間を、については14日を超えて、引き続き使用されるに至った場合は、適用されることになる。

解雇予告除外 認定

天災事変その他やむを得ない事由により事業の継続が不可能となった場合及び労働者の責に帰すべき事由により解雇する場合には、その事由について労基署の認定を受けて、予告なしに解雇することができる。なお、両者の取扱いについての認定基準が定められている。

パートの雇止 め

パートであっても、労働契約の反復更新により実質的に期間の定めのない労働契約となっている場合には、当然に労基法20条が適用される。

労働契約を更新せず期間満了により終了させる場合（いわゆる雇止め）も、1年以上使用している場合には、30日前の予告をするよう行政指導がなされている。

不当な解雇に は

解雇通告に納得がいかない場合、まず、解雇理由を文書などで明らかにさせ、口頭か文書で、解雇は了解できない旨を通告

し、解雇予告手当を一方的に支払ってきた場合でも、給料分として受領した旨を明示しておく必要がある。その上で解雇の不当性を主張し、労働基準監督署が裁判所に申し立てることになるが、裁判には時間と費用を要するので、できるだけ早い時期に労働組合が介在して経営側と交渉することが望ましい。

罰則

労基法 3、19条、20条、104条違反は6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金。

< 参照条文 > 労基法 3、19、20、21 労基則 7

労働基準監督署の対応について

連合は、労働省・労働基準局に対して、「労働基準行政の改善を求める要請」実施してきたが、1994年3月16日付けで労働省は各都道府県労働基準局宛に、「3・16通達」を発して、解雇・賃金不払い等に関して、労基法の定め違反していなければ解雇を自由に行ない得るとの誤解を与えないよう十分配慮すること、相談者のおかれている状況に意をはらい、懇切丁寧な対応に努めること、などの点を指示した。

労働省の3・16通達の骨子は以下の通り。

「解雇・賃金不払等に関する対応について」(骨子)

1. 使用者に対する対応

(1) 解雇・賃金不払等に関する関係法令の周知

解雇については、適切を欠くものとならないよう慎重に取り扱われるべきものであり、賃金については、いかなる場合にも確実に支払いがなされるべきものである。

このことを確保するため、局署において各種機会をとらえ、別添のリーフレットを配布し、使用者に対して、労基法の定めなどについて周知を行うよう努める。

(2) 解雇に関する使用者からの相談への対応

相談があった場合は、別添のリーフレットを交付し、労基法の定めなどについて説明すること。この場合、相談者に対し、労基法の定め違反していなければ、自由に解雇を行い得るとの誤解を与えることのないよう十分に留意すること。

2. 労働者に対する対応

相談者のおかれている状況に意をはらい、懇切丁寧な対応に努めるとともに、次に示すところに留意のうえ、適切な対応を行うこと。

(1) 相談の内容が労基法に照らして問題が認められる場合には、当該事案の解決に向け、迅速、的確な処理を行うこと。

労使間で話し合いを行う余地がある場合は、使用者に対し、別添のリーフレットを交付し、労使間で十分な話し合いを行うよう勧奨し、当該事案の解決を図ることに配慮すること。

(2) 労基法に照らし問題が認められず、労働基準監督機関においては、その解決を図ることができない場合は、相談者に対し、その理由について十分な説明を行い、理解を求める。

また、相談の内容に応じ、次の点に留意すること。

問題に応じた公共職業安定所、社会保険事務所、労政事務所、婦人少年室などの教示
都道府県、市町村、弁護士会などの法律相談などの教示

別添のリーフレットの交付