

レッスン10 解雇



解雇とは→使用者側からの一方的な労働契約の解約

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する。(労働契約法16条)

つまり不当解雇等は無効！ それ以外は有効！

【解雇制限】(労働基準法19条)

次の期間(解雇制限期間)は解雇できない！

- ①業務上の負傷、疾病で療養のため休業する期間及びその後30日間
- ②労働基準法の産前産後休業期間及びその後30日間

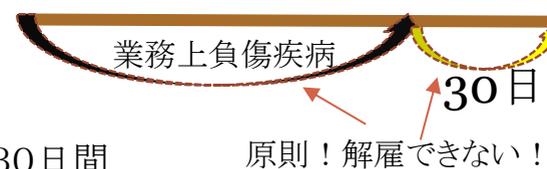
ただし、次の場合は解雇できる。

- (a) 療養開始後3年経過し、打切補償を支払った場合
- (b) 天災事変等やむを得ない事由により事業の継続が不可能な場合で労働基準監督署長の認定を受けた場合

※産前休業→出産(予定)日以前6週間(多胎妊娠14週間)前から請求により休業させなければならない。

産後休業→出産後8週間は休業させなければならない。ただし、6週間経過後、請求により、医師が支障がないと認めた業務に就かせることはできる。

※打切補償→3年経過段階で業務上の負傷疾病が治っておらず、平均賃金の1200日分を支払って補償を打切ことができる。



レッスン10-2 解雇(解雇予告・解雇予告手当)

【解雇予告】

30日前まで！予告

解雇

即時解雇

平均賃金の30日分以上の手当

15日日前まで！予告
15日分以上の解雇予告手当

解雇する場合→①少なくとも30日前までに予告をしなければならない。

- (①～③) ②30日以上平均賃金を支払わなければならない。(解雇予告手当)
いずれか ③①と②のミックス(例:15日前予告+15日の平均賃金)

(注)①日雇労働者②2か月以内の期間雇用者③季節的業務に就く4か月以内の期間雇用者
④試用期間中の者は、別に規定があります。

ただし、

次の場合は、即時解雇できる。(除外認定)

- (a)天災事変その他やむを得ない事由のために事業継続が不可能な場合で労働基準監督署長の認定を受けた場合
(b)労働者の責めに帰すべき事由に基づいて解雇する場合で労働基準監督署長の認定を受けた場合

※労働者の責めに帰すべき事由例

- ・雇入れの際の採用条件の要素となるような経歴詐称
 - ・他の事業所へ転職
 - ・原則として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かった場合など
- ※認定にあたっては、総合的かつ実質的に判断される。

レッスン10-3 解雇(解雇の種類・整理解雇)



【解雇の種類】

- 整理解雇・・・リストラ(事業の再構築)の一貫として行われる解雇
- 懲戒解雇・・・労働者の責めに帰すべき理由による解雇
- 普通解雇・・・上記以外の狭い意味での解雇

整理解雇の4要件

近年の傾向として、就業規則に規定を置く必要制あり！

- 人員整理の必要性の程度(それをしないと経営が維持できない程度)
- 解雇回避の手段を尽くした上での、最終手段かどうか
- 被解雇者の人員選定の妥当性があるか
- 従業員への説明、話し合い等は適正になされてきたか

レッスン10-4 解雇(懲戒解雇・普通解雇)

懲戒解雇

- 懲戒事由・種類・程度をあらかじめ就業規則に記載しておかなければならない。
就業規則→周知！
- 懲戒→規律違反の種類・程度等に照らし相当であるかどうか？
- 弁明の機会を与えたかどうか？

普通解雇

一般的に解雇されても仕方がない、また、一般論から解雇されても当然...というような事情がないと普通解雇できない。

- 心身の傷病等により長期にわたり就労不能
- 協調性がなく、業務に非協力的
- 勤務不良(態度・業績)

ただ単に、能力が足りない！...は、だめ！

会社は、従業員の結果があがるように教育・指導する責任がある。