

納得できない、こんな解雇

- ・「社風に合わない。君に向く仕事を探してくれ。」と言われた。
- ・「ミスが多く能力不足。明日からは来なくてよい。」と言われた。

◆ 基本のきほん

◎解雇とは

使用者が労働契約を一方的に終了させることです。しかし、「辞めてくれ」などと言われ、「分かりました」と言ったり、そのまま意思表示せず辞めると解雇ではなく、労働契約の合意解約（合意退職）となってしまう。使用者が退職を勧めることを退職勧奨と言います。

ただし、退職の意思表示は、労働者の真意に基づくものでなければならず、自由意思でなされて初めて有効となります。使用者が脅したり、懲戒解雇できないのに懲戒解雇できるかのようになだまして、労働者に退職の意思表示をさせた場合は、労働者の退職の意思表示は無効又は取消し可能であり、合意解約となりません。

◎期間の定めがある労働契約の場合

使用者はその期間中労働者を原則として解雇できません（労働契約法第17条）。例外として、「やむを得ない事由」がある場合に限って、「直ちに契約の解除」をなしうるに過ぎません。また、その理由が使用者の過失によって生じたときは、使用者は労働者に対し、損害賠償の責を負うこととなります（民法第628条）。

◎法令違反の解雇は無効です。

- 国籍、信条、社会的身分を理由とするもの（労働基準法（以下、「労基法」という）第3条）
- 労災休業期間中とその後30日間、産前産後休業期間中とその後30日間（労基法第19条）
- 女性労働者の婚姻、妊娠、出産を理由とするもの（男女雇用機会均等法（以下、「均等法」という）第9条）
- 育児・介護休業の申出や取得を理由とするもの（育児・介護休業法第10、16条）
- 組合加入、結成、正当な組合活動をしたことを理由とするもの（労働組合法第7条）
- 労働基準監督署や都道府県労働局へ申告したことを理由とする解雇（労基法第104条第2項、均等法第17条第2項）等

◎就業規則・労働協約に反する解雇は、一般的に無効です。

◎解雇には、合理的な理由が必要です。

①「解雇権濫用法理」（労働契約法第16条）

解雇をめぐるトラブルを防止し、解雇に関する基本的ルールを明確にするため、すでに最高裁判決で確立している「解雇権濫用法理」が明記されています。

つまり、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、その権利を濫用したものとして無効とされます。

②就業規則への「解雇の事由」の記載（労基法第89条3号）

就業規則の「退職の項」に、解雇事由を記載しなければなりません。

③労働契約締結時の「解雇の事由」の明示（労基法第15条）

使用者は契約締結の際、書面において「解雇の事由」を明示しなければなりません。

④解雇理由の証明の請求（労基法第22条第2項）

労働者は、解雇を予告された日から退職日までの間、解雇理由の証明書を請求することができます。

これは、解雇をめぐるトラブルを未然に防止し、その迅速な解決を図るためのものであり、請求を受けたら使用者は遅滞なく交付しなければなりません。

◎解雇の予告について

①使用者が労働者を解雇する場合には、少なくとも30日前に、解雇の予告をしなければなりません。また、解雇予告は、解雇の日を特定しなければなりません。なお、予告期間の日数計算は、翌日から起算します。

②30日前に解雇の予告をしない使用者は、予告に代えて、30日以上平均賃金を解雇予告手当として支払わなければなりません。

③平均賃金の計算方法

算定すべき事由の発生した日以前3か月間に、その労働者に対して支払われた賃金の総額（臨時に支払われた賃金、3か月を超える期間ごとに支払われる賃金、通貨以外のもので支払われた賃金で一定の範囲に属しないものは算入しない。）をその期間の総日数（暦日）で割った金額。賃金締切日がある場合は、直前の締切日から起算します。

④「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」や、「労働者の責に帰すべき事由によって解雇する場合」には労働基準監督署長の認定を受けることを条件として、予告手当を支払わずに即時解雇が例外的に認められます。

⑤次の場合は、解雇予告制度の適用除外が認められます。

- 日々雇い入れられる者（1か月を超えて引き続き使用される場合を除く）
- 契約期間が2か月以内の者（所定契約期間を超えて引き続き使用される場合を除く）
- 4か月以内の季節的業務に使用される者（所定契約期間を超えて引き続き使用される場合を除く）
- 試用期間中の者（14日を超えて引き続き使用される場合を除く）

⑥解雇予告手当と税額上の取扱い

解雇予告手当は退職所得に合算して課税されます。退職所得控除額は勤続年数によります。20年以下の場合、40万円×勤続年数、20年超の場合、70万円×（勤続年数-20年）+800万円など。

◆ 確かめましょう

1 解雇か退職勧奨か明確にさせること。

① 解雇なのか、退職勧奨なのか、はっきりしない場合があります（あいまいにして、自分から辞めさせようとする場合があります）。

退職勧奨の場合は、使用者からの労働契約の解約の申込であり、「わかりました」と答えて、そのまま出勤しなかったり、退職届を提出したりすると、合意退職（労働契約の合意解約）とされてしまいます。納得できなければ、はっきり断りましょう（退職勧奨行為があまりにもしつこかったり、半強制的な場合などは退職強要となり不法行為になります）。

② 解雇の場合は、解雇の日付、解雇理由、就業規則上の根拠について、採用・解雇等の決定権を持つ人事の責任者（社長、人事部長等）に確認し、文書でもらいましょう（解雇通知や理由書を受領しても、解雇を認めたことにはなりません）。

2 雇用保険の離職票の理由欄はどうなっていますか。

「解雇」「会社都合退職」「契約期間満了」等の場合は、すぐに失業給付が受給できます。「自己都合退職」と記載された場合には、3か月の給付制限（受給が遅れる）がつく場合があります（正当な理由があると認められた場合は、給付制限はつかない）。そのような場合は、使用者に訂正させましょう。訂正しない場合は、ハローワークで事情を説明しましょう。

なお、解雇の効力を裁判所や労働委員会で争っているときには、雇用保険失業給付の条件付給付が受けられる場合もあります。

3 証拠となる書類はありますか。

①労働契約書等②就業規則・退職金規程の写し③解雇通知書・解雇理由書又は退職証明書（労基法第22条第1項）④給与明細（直近3か月以上）⑤離職票⑥あればタイムカードや業務日報・メモ類

4 あなたはどのような形で解決したいのか。

大きく分けて、次のような形で解決を図っていくことが考えられます。

①解雇を撤回させ、職場復帰する。
②退職を前提として、退職の条件について話し合う。

◆ こんな対処法があります！

1 解雇撤回を求めて争う場合は、解雇予告手当・退職金は受領しないこと。

解雇予告手当を受領したままにすると、解雇を認めたと受け取られるおそれがあります。振込み等で受領してしまった場合は、解雇後未払いとなっている賃金に充当する旨の通知を出す必要があります。

退職金は受取りを留保する（受領拒否、返還、供託、一時預かり通知等）必要があります。

2 どのようにして解決するか。

①自分自身で交渉する。

解雇が納得できないことをはっきり意思表示し、解雇撤回を求める。解雇日以降も毎日出社して、仕事をさせるよう求めるのが望ましいのですが、出社しなくても内容証明郵便で解雇撤回を求め、会社から連絡があればいつでも出社の用意がある旨を通知する必要があります。

早い対応が不可欠です。詳しくは労働センター等でご相談ください。

②県の労働センターの「あっせん指導」を利用する。

県の労働センターでは、相談を受けるなかで、ケースによって労働者と使用者の間に立って自主的な話し合いの仲介等、解決に向けたお手伝いをさせて頂く「あっせん指導」を行っており、「あっせん指導」によって解決するケースも少なくありません。

③裁判上の手続きを取る。

調停、仮処分、本訴など、裁判上の手続きを取る方法、または労働審判制度を利用する方法があります。

詳しくは、地方裁判所にご相談ください。

裁判上の手続きは、弁護士に依頼しなければ難しい場合が多いのですが、調停など比較的自分で利用しやすい手続きもあります。労働センターや弁護士会（有料）等では、弁護士相談を実施しているので、事前のアドバイスを受けることもできます。

④労働組合に加入し、団体交渉を行う。

会社に組合がない場合、新たに組合を結成するか（2人以上で結成可）、1人でも入れる地域の合同労働組に加入して、問題解決を図っていく方法もあります。なお、組合員以外の労働者からの相談を受けている組合もあります。

▶ ワンポイントチェック

解雇にあたって当然に受領できる賃金は？

①働いた分の賃金、②即時解雇の場合、解雇予告手当（平均賃金の30日分以上）、③就業規則に退職金規程があれば、規程に基づいた退職金（規程がなくても慣例があれば慣例によります。）

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 / 県央支所 (046) 296-7311 / 湘南支所 (0463) 22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター
横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

平成30年5月発行