

納得できない、こんな解雇

・「明日から来なくてよい。」と上司から言われた。どうすればよいか。

◆ 基本のきほん

◎解雇とは

解雇とは、「使用者が労働契約を一方向的に終了させること」です。しかし、使用者から明確に「解雇」と告げられることは多くはありません。解雇は、法律によって大幅に制限されているため、使用者の発言が、「解雇」を意味しているのかを確認することが重要です。

●「明日から来なくてよい」の法的な意味

「明日から来なくてよい」の発言は、解雇以外に注意指導、休職命令、休業命令、退職勧奨を意味する場合があります。退職勧奨に合意してしまうと解雇でなく、合意退職となってしまうこともあるため、注意しましょう。

◆ 解雇の制限

◎解雇権濫用の解雇は無効

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(以下、「労契法」という)第16条)と定められています。社会常識からみて「なるほどもっともだ」といえる理由がなければ、無効とされます。

●就業規則への「解雇の事由」の記載

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(労働基準法(以下、「労基法」という)第89条3号)。

●労働契約締結時の「解雇の事由」の明示

使用者は契約締結の際、書面において解雇事由を明示しなければなりません(労基法第15条)。

●解雇理由証明書

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。解雇理由証明書の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(労基法第22条第2項)。

◎法律違反の解雇は無効

下記の解雇は、法律により無効とされます。

- ・国籍、信条、社会的身分を理由とするもの(労基法第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)。※ただし、例外として打切補償を支払った、又は、天変事変等による場合、労働基準監督署の認定を受けると解雇できます。
- ・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

◎期間の定めがある労働契約の場合

期間の定めのある労働契約は、使用者に契約期間中の雇用を継続する責任があり、「やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまで労働者を解雇することができない」(労契法第17条第1項)としています。また、期間途中の労働契約の解除について使用者に過失がある場合、労働者は残りの契約期間に対する債務不履行の損害賠償を請求することもできます(民法第628条)。

◆ 解雇予告制度

◎解雇予告制度とは

使用者が労働者を解雇しようとする場合、少なくとも30日前に予告をしなければならない(労基法第20条)とされています。また、解雇予告は、解雇の日を特定しなければならず、予告期間の日数は、予告日の翌日から起算します。

●解雇予告手当

30日前に解雇の予告をしない使用者は、30日に足りない日数分以上の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。

●平均賃金

原則として、算定すべき事由の発生した日(賃金締切日がある場合は、直前の締切日から起算)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をその期間の暦日で割った金額です(詳細は労働問題対処ノウハウ集No.9を参照してください)。

◎解雇予告の適用除外

例外として下記の労働者には、解雇予告を要しません(労基法第21条)。

- ①日雇労働者(1か月を超えて継続雇用される場合を除く)
- ②契約期間が2か月以内の者(継続雇用される場合を除く)
- ③4か月以内の季節労働者(継続雇用される場合を除く)
- ④試用期間中の者(14日を超えて継続雇用される場合を除く)

◎解雇予告の除外認定

例外として下記の場合には、労働基準監督署長の認定を受けることを条件として、解雇予告を要しません(労基法第20条第1項但書)。

- ①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
- ②労働者の責に帰すべき事由によって解雇する場合

◎解雇予告手当の税制上の取扱い

解雇予告手当は、退職所得に合算して課税され、退職所得控除額は勤続年数により額が変わります。

◆ 確かめましょう

□合意していませんか

「明日から来なくてよい。」と言われ、「分かりました。」と回答や退職届を提出してしまうと、解雇又は、合意退職となることもあるため、合意はしないようにしましょう。ただし、使用者が強迫したり、だましてさせた意思表示は、取消が可能です(民法第96条)。

□発言の真意を確かめましたか

「明日から来なくてよい。」の発言だけでは、解雇なのか、退職勧奨なのか、事業者都合の休業なのか、はわかりません。上司からあいまいな発言があった場合は、人事権を持った人物からの発言なのかに留意し、解雇なのか退職勧奨なのか確認しましょう。

□解雇理由証明書を請求しましたか

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、解雇理由証明書の交付を求めましょう。なお、解雇理由証明書を受け取っても解雇に合意したことにはなりません。

□どのような形で解決したいですか

大きく分けて次のような解決方法が考えられます。

- ①不当解雇だと争い、解雇を撤回させる。
- ②離職を前提として、離職の条件について話し合う。※
※退職届を提出してしまうと、合意退職となってしまう可能性があるため、退職届の提出はしないようにしましょう。

□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」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、2～3か月※の給付制限がつく場合があります。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、解雇を裁判所等で争っている場合、雇用保険の失業給付の条件付給付を受けられる場合があります。

※令和2年10月1日から従来3か月であった給付制限を2か月に短縮。ただし、5年間のうち2回まで。3回目以降は3か月の給付制限。

□証拠となる書類はありますか

①労働契約書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タイムカード、日報やメモ等、交渉や争うときに必要となる証拠書類を確保しましょう。

▶ ワンポイントチェック

「明日から来なくてよい。」と上司から言われた。どうすればよいか。

まずは、解雇なのか、退職勧奨なのか、休業命令なのか、発言の真意を確かめましょう。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、無効となります。納得いかない場合は、合意しないようにしましょう。また、解雇を争わない場合でも、①働いた分の賃金②解雇予告手当③退職金(規程等があれば)を当然に受領できます。

□解雇予告手当・退職金を受領していませんか

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。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。また、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。

◆ こんな対処法があります！

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、解雇前から解雇撤回を求めて交渉しましょう。解雇日以降も毎日出勤して、仕事をさせるよう求めるのが望ましいのですが、出勤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勤の用意がある旨を通知する必要があります。迅速な対応が不可欠なため、詳しくは県の労働センターにご相談ください。

②行政機関の相談窓口を利用する

県の労働センターでは、「あっせん指導」(相談者による自主的な解決が困難と認められる場合に、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行う)を行っており、利用できる場合があります。

また、国の行政機関である各都道府県労働局による「助言・指導」や紛争調整委員会による「あっせん」制度を利用できる場合があります。

ただし、これらの制度は、強制力を持っていないため、会社側が応じない場合あっせん等は打ち切られます。

③労働組合で団体交渉を行う

会社に労働組合がある場合、団体交渉ができる場合があります。また、会社に労働組合がない場合でも、新たに結成するか(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、組合員以外からの相談を受ける組合もあります。

④司法上の手続きを取る

調停、仮処分、本訴など、司法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。県の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。