

# 8

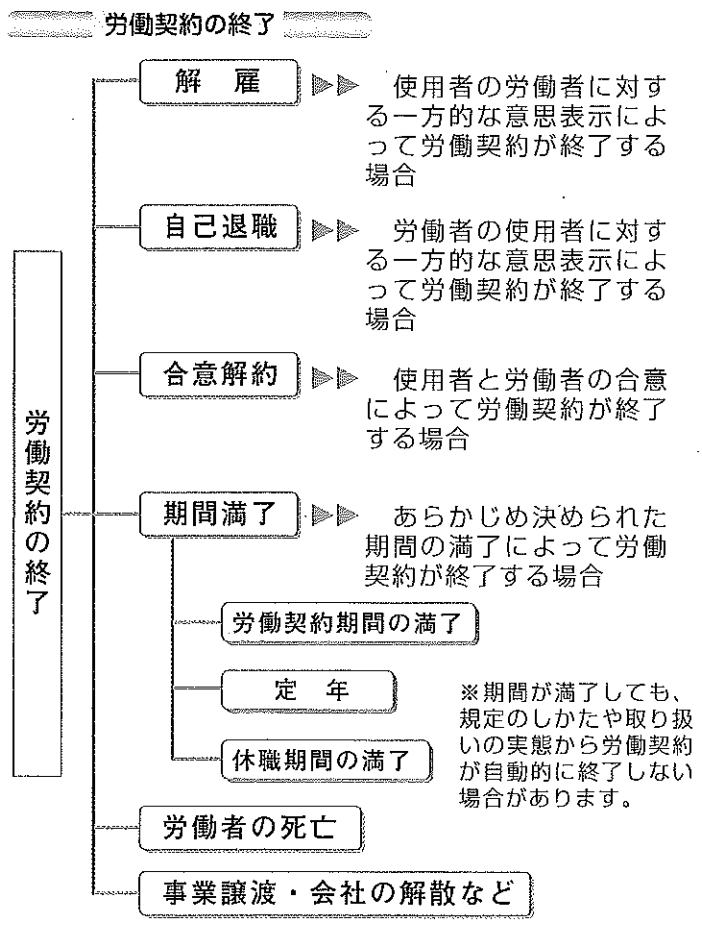
## 解雇するとき・退職するとき

労使間でとかくトラブルになりがちなのが、退職や解雇をめぐる問題です。とくに、使用者が一方的に労働者を解雇するということは、労働者にとって、生活の基盤を失うことにもなりますから、使用者としては慎重に対応する必要があります。

また、労働者が自ら退職するにせよ、使用者が解雇するにせよ、ポイントとなるのは、①退職に関する事項をあらかじめ労働契約や就業規則で明確にしておくこと、②退職・解雇について適正な手続きをとること、です。加えて、退職・解雇について、労働者への十分な説明や話し合いを踏まえたうえで、後日のトラブルを回避したいものです。

### ●01 労働契約が終了する場合

労働契約が終了する場合には、①解雇、②自己退職、③合意解約、④期間満了のほか、⑤労働者の死亡、⑥会社の営業譲渡・解散などがあります。



Q 149 自己退職する場合には、いつまでに退職届を出さなければなりませんか？

A 労働者の意思による退職については、労基法上定めがありませんが、民法627条で、期間の定めがないときは、退職は申し入れの日から2週間で効力を生ずると規定されています。また、月給者については、月末に退職を希望する場合、月の前半以前に申出をする必要があります。

※ 期間の定めのある契約（有期労働契約）については「⑫契約社員を雇うとき」（161ページ以下）参照

## ●02 解 雇

Q150 仕事上のミスが多い従業員を解雇できますか？

A 仕事をするうえで能力に問題がある場合は、普通解雇の対象となり得ます。

しかし、解雇が客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められるかどうかは、ケースによって個別に考える必要があります。この場合は、業務全体にどれほどの支障があるのか、その人の適性から他の業務へ転換できないか、教育によって改善の見込みがないかなどを踏まえたうえで慎重に判断する必要があります。

☞ 整理解雇については、コラム(128ページ)参照

Q151 遅刻が多い者を懲戒解雇できますか？

A 遅刻は、決められた就業時間内に労務を提供するという労働契約の履行がなされていないこととなりますから、懲戒の対象となり得ます。

しかし、懲戒解雇の対象となる遅刻の程度は、一概に回数だけで判断できません。業務に支障をきたす程度、職場秩序に与える影響、本人の改善の見込み、前後の勤務状況などを総合的に勘案する必要があります。

### (1) 解雇の種類

解雇には、普通解雇、整理解雇および懲戒解雇の3つの類型があります。

#### 普通解雇

労働契約を継続していくことに困難な事情があり、やむを得ず行う解雇であって、整理・懲戒解雇に該当しないもの

例えば…

- ① 仕事をするうえで能力に問題があるとき
- ② 病気や事故による長期入院で職場復帰の見込みがないなど健康上の理由があるとき
- ③ 協調性を著しく欠くとき

#### 整理解雇

企業経営の悪化により、人員整理のために行う解雇

#### 懲戒解雇

労働者が職務規律に違反した場合や、著しい非行があった場合に懲戒処分の1つとして行われる解雇

例えば…

- ① 窃盗、横領、傷害などの刑法上の犯罪を犯したとき
- ② 賭博や風紀を乱して他の労働者に悪影響を及ぼしたとき
- ③ 重大な経歴詐称があったとき
- ④ 2週間以上無断欠勤したとき
- ⑤ 出勤不良で何度注意しても改めなかったとき

### (2) 解雇が正当と認められる場合

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、解雇権を濫用したものとして無効となります。

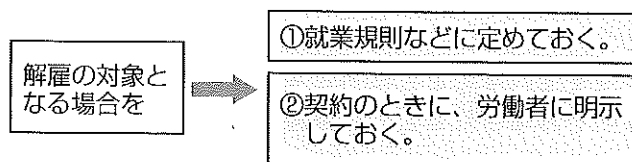
労働契約法16条

解雇が正当だと認められるためには、まず、あらかじめ就業規則などで、解雇ができる場合(解雇の事由)を

明確に定めておく必要があります。つまり、労働者を解雇することができるのは、事前に就業規則などで定めた解雇の事由にあたる場合に限られるということになります。

また、労働者と労働契約を結ぶときには、労働条件を書面で明示しなければなりません（17ページ参照）、その際に、どんな場合に解雇されるか、きちんと明示しておかなければなりません。

解雇をめぐるトラブルを避けるためにあらかじめしておくこと



【解雇権濫用法理】

使用者の解雇権の行使については、裁判実務上「客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になる」という判例法理が確立しています（日本食塩製造事件 最高裁昭和50年4月25日第二小法廷判決）。

そして、平成15年の労基法改正により、この判例法理を法文化して、同法18条の2の規定が置かれました。

その後、平成19年の労働契約法の制定により、同条はそのまま労働契約法16条に移行しました。

解雇の手続き要件（労基法20条）を満たしていても、同条に基づいて解雇が有効か無効かを争う場合は、最終的には裁判所の判断によることとなります。

Q152 従業員が休日、酒に酔ったうえでケンカで相手にケガをさせてしまいました。この者を懲戒解雇できますか？

A この場合は、休日の行為ですから、私生活上の行為です。

本来、懲戒解雇は、職務規律に違反した労働者を対象とするものです。私生活上の行為を理由として解雇できるのは、犯罪や道徳的・社会的に見て不名誉な行為によって会社の名誉や信用が著しく傷つけられた場合などに限られます。

したがって、お尋ねの場合、このような場合に該当するか否かによって解雇できるかどうか判断することとなります。

有期労働契約の期間途中の解雇については163ページ参照

(3) 解雇が制限される場合

次のような場合には、解雇が制限されます。

労基法19条

【1】業務上のケガや病気で労働者が休業しているとき

労働者が業務上ケガや病気をし、療養のために休業している期間およびその後30日間は解雇することができません（打切補償<sup>※</sup>があった場合を除きます）。

●打切補償（労基法81条）

業務上の傷病により療養をしている労働者が療養開始後3年を経過しても治らない場合に、使用者は、平均賃金の1,200日分を支払い、その後の療養補償、休業補償等の補償を打ち切ることができません。