

『労働契約・解雇など』

労働契約 労働者は労働契約を締結したことにより、権利の行使と義務の履行を行うことになり、企業秩序遵守義務を負います。権利と義務が予め十分に具体的でない場合は信義則に基づき具体化されます。

信義則＝互いに相手方の信頼を裏切ることがないよう、誠実に行動することを要請するルール

労働契約の終了

①退職 労働者からの一方的解除 合意は不要 14日前の通知

- ・退職者からの請求があった場合、労基法により<使用期間、業務の種類、地位、賃金、退職事由>を記載した退職時証明書を作成しなければなりません。なお、請求以外の内容を記入することはできません。
- ・賃金は請求があった場合には7日以内に支払います。
- ・年次有給休暇 退職時に請求があった場合は断ることはできません。その他「Read me 有給休暇」を参照してください。

②勧奨退職 会社からの退職申し入れによるもの 合意が必要

※配置転換 勧奨退職や転籍出向を断った場合によく行われる。ただし、要件がある。(1) 就業規則にその規定があり、範囲などを定めてあること。(2) 仕事の内容や勤務地などが限定されていないこと。(3) 不当労働行為など法律に違反していないこと。(4) 権利の濫用でないこと。配転の必要性があり、嫌がらせでない。労働者の被る不利益と比較衡量し著しくないかを判断する。

③普通解雇 労働契約を継続しがたいやむを得ない事由があるときに認められる解雇

客観的で合理的、正当な理由

99年4月の改正により請求があったときは「解雇理由証明書」を発行します。

普通解雇の理由

- (1) !能力に問題があるとき
- (2) !健康状態の問題
- (3) !協調性を著しく欠くとき 常識に欠け、上司とよく意見対立があったり、同僚とトラブルをしばしば起こしたり、チームワークを乱し、業務に支障を生じさせる者 職場に適応する能力を欠いており、将来の見込みがないと判断された者など
- (4) !勤務態度不良、など。

ただし、原因は何か、評価は適性か、教育は行ったか、解雇の警告を伴った観察期間を設けるなど注意・指導を尽くしたかなどを考慮します。

始末書や記録をとっておく必要があります。

内容によって、いきなり解雇は無効とされます。解雇の場合は30日以上解雇予告期間が必要です。

④懲戒解雇 会社の秩序に違反したための制裁のうち最も重いもの

要件は次のとおりです。

- (1) ! 懲戒の事由と処分内容が就業規則に規定されていて、その事実があること。
- (2) ! 過去の例からして妥当であること。
- (3) ! 本人に弁明の機会を与えてあること。
- (4) ! 過去の懲戒処分を重ねて行ったことではないこと。

解雇予告除外認定の事由例

労働者の責に帰すべき事由に基づく場合。重大または悪質なもので、労働者の地位や職責、勤務年数、勤務状況などを考慮します。

- (1) ! 障害や窃盗、横領など刑法犯になるようなとき。
- (2) ! 採用の判断になったような経歴を偽ったとき。
- (3) ! 他の会社に転職したとき。
- (4) ! 2週間以上も無断欠勤を続け、出勤の督促にも応じないとき。
- (5) ! 出勤が不良、まちまちで何回かの注意でも直らないとき。

その他の解雇予告の適用除外者

- (1) ! 日々雇い入れられる者
- (2) ! 2ヶ月以内の期間を定めて使用される者（季節的業務は4ヶ月）
- (3) ! 試の使用期間中の者（14日以内）

⑤整理解雇 次の4つの要件が必要

- (1) 企業が著しい経営危機に陥って、人員整理の必要性があること。
※若干緩和の方向性はあるが、その場合次の②～④までの基準が厳格になります。
- (2) ! 解雇を回避するために相当な措置を講ずる努力をすること。
※希望退職者の募集、配置転換、出向、一時帰休、労働時間の短縮、残業の廃止、新規採用の中止、昇給停止、一時金の支給停止など。
- (3) ! 解雇者の選定基準が客観的かつ合理的なもので公平に適用すること。
※例えば社内秩序を乱す者、協力的でない者、職務怠慢な者、能力不足な者、欠勤が多い者、一定の年齢以上の者など
- (4) ! 解雇に至る経過において労働者や労働組合と十分な協議を尽くしたこと。

【参考】

「有罪判決を受けたとき」＝有罪判決の確定することまでを要しません。

「刑事上の罪に問われたとき」＝少なくとも公訴（刑事に関する訴訟）の提起を受けた場合で、逮捕の段階では含まれません。