



第52回

労働法制について(10)

解雇

合理的な解雇理由が必要

会社には労働者を解雇する権限があります。しかし理由の無い解雇は許されず、解雇するには合理的な理由が必要です。

労働契約法16条は「解雇は、客観的に合理的理由を欠き、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。」と定めています。

「客観的・合理的理由」や「社会通念上相当」は最終的には裁判所が判断するのですが、解雇の対象となった事実が社会一般に照らして解雇に値するほど重大でなければなりません。

法律で禁止されている解雇

国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇。性別を理由とする解雇。妊娠、出産、育児休暇、介護休暇を理由とする解雇。業務上の傷病により休業している期間とその後30日間、産前産後の休業とその後30日間の解雇。労働基準監督署等への申告を理由とする解雇。不当労働行為となる解雇(労働組合員であること、労働組合を結成しようとしたこと、労働組合の正当な権利を行使したことなどを理由)などです。

解雇は最終手段
出勤成績や勤務態度などが不良の労働者を解雇したいと思われる経営者もいると思います。しかし、いきなり解雇を通告した場合には違法となる可能性があります。高いと思われる。

解雇は労働者にとっては、生活の糧となる仕事を失うことを意味します。経営者には慎重な対応が求められます。まず労働者に対して注意をし、それでも改めなければ警告を発すること、そして、改めなければ解雇する

という最後通告をするなどの対応が必要です。

解雇予告

解雇する場合には、解雇予定日の30日前までに解雇予告を行わねばなりません。即時に解雇する場合には、平均賃金の30日以上以上の解雇予告手当を支払う必要があります。

しかし、例えば会社の大金を盗んだ労働者にもこのような権利を与えることは正義に反します。ただ、その判断を会社に任せると悪用される恐れがあります。そこで、労働基準監督署に申立をして認定をうければ会社は解雇予告手続きを免れることができます(解雇予告除外認定制度)。

整理解雇

今までは労働者に原因がある場合の解雇(普通解雇)でしたが、整理解雇は使用者に原因がある場合の解雇です。すなわち、業績不振、部門の縮小や閉鎖などが理由で余剰人員を整理しなければならぬ場合です。この整理解雇が有効となるた

めには、次の4つの要件をすべて満たす必要があるとされています。

①人員整理の必要性

人員整理をしなければならぬ程度に経営状態が悪化しているかどうかということ。単なる生産性向上をめざす程度の場合にはこの要件を満たすことはできません。

②整理解雇の回避努力義務

整理解雇は合理化に際して会社とすべき最終手段であり、極力避けなければなりません。会社は不要資産の処分、役員報酬削減、残業規制、賃金カットなどの経費削減、希望退職募集などを行い、解雇を避けるべく努力しなければなりません。

③人選の合理性

整理解雇対象者を決める際の人選が合理的かつ公平でなければなりません。主観的基準ではなく、客観的基準・客観的資料に基づいて判断が必要です。

④労使交渉等手続の合理性

労働者や労働組合に対して会社の決算書類等を開示し十分に説明をして協議を尽くさなければなりません。

山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office

広島弁護士会所属

H25.11 撮影

☑契約書 ☑債権回収 ☑労務問題など

企業法務専門サイトあります

http://www.hiroshima-kigyo.com

山下江

検索

予約電話受付
7~24時



相談予約専用
フリーダイヤル

0120-7834-09

◆債務整理、交通事故：相談料¥0-、着手金¥0-

◆相談料：30分 5,000円(税別)

広島最大級! 「親切な相談・適切な解決」をモットーに、機動力と総合力で企業トラブルを解決

〒730-0012 広島市中区上八丁堀 4-27 上八丁堀ビル 703 TEL 082-223-0695 FAX 082-223-2652 所長 山下江