

解雇について

解雇とは？

労働契約を使用者の一方的意思表示によって終了させることです。

口頭でも有効ですが、無用なトラブルを避けるためにも文書による意思表示が望ましいです。

解雇の制限は？

解雇には、仕事で怪我や病気になり療養のために休業している期間は解雇をできないなど、労働基準法をはじめとする労働関係法令により制限が設けられています。

さらにこれらの制限に違反していなくても、客観的にみて合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を濫用したものとして無効となることが労働契約法に定められています。

解雇の予告とは？

使用者が労働者を解雇する場合、30 日以上前に予告するか、30 日分以上の平均賃金(解雇予告手当)を支払わなければなりません。(例 予告と予告手当を併用する場合、16 日前に予告した場合は、14 日分以上の平均賃金) なお、解雇予告手当を払ったからといって、すべての解雇が有効と認められるものではありません。

整理解雇の制限は？

人員整理の目的(会社都合)で労働者を解雇する場合、一般的には次の事項に照らして合理的であるかどうか判断されます。

- ① 経営上の必要性…営業状態、資産状態、人員配置等から客観的に判断して、どうしても必要なこと、またはやむを得ない措置と認められること。
- ② 解雇回避の努力…経費削減(役員報酬含む)、新規採用の停止、配置転換、出向、希望退職募集、一時帰休等、解雇を避けるために取り得る手段を最大限尽くしたこと。
※ 希望退職募集をせずにいきなり指名解雇をした場合は、解雇回避努力を尽くしたとは言えません。
- ③ 対象者選定の合理性…勤務成績、貢献度、生活への打撃の度合い等の労働者の生活への配慮を行い、客観的・合理的基準で公平に選定したこと。
- ④ 労働者・労働組合との十分な事前説明と協議…解雇の必要性と時期・規模・方法について労働者・労働組合に対して十分説明し、誠意をもって協議したこと。

解雇に納得できない場合は？

労働者が解雇された場合は、解雇理由証明書の交付を求めることができ、さらに不服がある場合は次の対応が考えられます。

- ① 解雇の理由に納得できないときは、会社に説明を求め撤回を要求する。
- ② 労働組合を結成するか加入(個人加盟の労働組合もある)して、交渉を行う。
- ③ 労働福祉事務所に相談する。
- ④ 裁判(労働審判を含む)に訴えることを考えて弁護士に相談する。

採用内定取り消し？

採用内定は、内定通知が届いた時点で一定の条件付きの労働契約が成立していると考えられます。そのため、その解約は営業状態、資産状態、人員配置等から客観的に判断することが必要になるでしょう。合理的理由がないのに強引に取り消すと、裁判で内定者が地位を認められたり損害賠償請求をされることもあります。

労働組合について

不況・倒産時には、大量の賃金不払いや人員整理問題が発生する可能性があります。こういう事態に、労働者1人で対応することは困難であり、労働組合等の組織を作り、集団で対応することが有効です。

- 労働組合は労働者が2人以上集まれば自由に結成できます。また、1人で加入できる労働組合もあります。もちろん、解雇後でも労働組合結成、加入は可能です。管理職だけでも結成できます。
- 労働組合の結成等を理由にした解雇などの不利益取扱や正当な理由がなく団体交渉を拒むことは、労働組合法により禁止されています。また、正当な争議行為についても、刑事免責や民事免責が認められ、争議行為を行ったことによる不利益取扱も禁止されています。
- 使用者にとっても、会社再建や会社整理をしていく場合、労使一体となった取り組みが大切です。そのためには労使で協議を行うなど安定した労使関係が必要であり、その点でも労働組合は有効な存在です。