

「解雇」とは...

「解雇」とは、使用者(企業)の一方的な意志によって、労働契約を終了させることで、労働者の承認を必要とするものではありません。

普通解雇

普通解雇とは、本人の能力・適正、勤怠・非違行為、傷病などにより業務遂行ができないため、本人の意思にかかわらず、会社の意思として退職してもらうことをいいます。

問題点

- ①就業規則に普通解雇の規定があること
- ②規定内容自体が理にかなっていること(合理性)
- ③就業規則が労働者に周知されていること
- ④事実が解雇の規定に該当していること
- ⑤配置転換、再教育など解雇回避努力をしていること

<解雇予告>

- ・少なくとも30日前に予告するか、30日以上解雇予告手当の支払が必要です。
- ・労働者の責めに帰すべき事由ということで行政官庁の「解雇予告除外認定」を受ければ予告なしでの即時解雇も可能です。

懲戒解雇

懲戒解雇とは、労働者が就業規則などに違反した行為を行ったことによって懲戒事由に該当し、制裁として会社から労働契約を解消する処分です。

問題点

- ①就業規則に具体的な行為と懲戒が記載されていること
- ②規定内容自体が理にかなっていること(合理性)
- ③就業規則が労働者に周知されていること
- ④事実が懲戒の規定に該当していること
- ⑤過去の懲戒処分と比べて不平等がないこと
- ⑥一般的にみて処分内容が妥当であること
- ⑦本人から弁明を聞いたり、懲罰委員会を開催するなど適正な手続きをふんでいること

一般的には、解雇予告または解雇予告手当の支払いなしに行われ、退職金の全額または一部が支払われない(過去の業績分は支払われる)ことが多く、制裁のうちで最も重いものです。

整理解雇

整理解雇とは、経営不振を理由とする人員削減策のひとつであり、会社が一方的に労働契約を解消することをいいます。

問題点

- ①経営上、人員削減の必要性があること
- ②配置転換、希望退職募集等の回避努力をしていること
- ③解雇対象者の人選に合理性があること
- ④事前に説明・協議を誠実に実施していること

<解雇予告>

・少なくとも30日前に予告するか、30日以上解雇予告手当の支払が必要です。

雇止め

パートタイマーや契約社員等は、期間の定めのある雇用契約(有期雇用契約)によって使用されていることが多いのですが、解雇についての問題点は、正社員の場合と同様と考えられます。

基本的には契約期間終了で、雇用契約も終了するのですが、契約期間、更新回数、業務内容等から労働者の雇用継続に対する期待、会社の更新拒否の明確な理由が求められ「雇止め」の問題が発生します。

「雇止め」
基準

- ①雇用契約時に継続雇用の可能性を明示すること
 - ②契約更新の判断基準を明示すること
 - ③少なくとも30日前に雇止めの予告
 - ④雇止めの理由を明示すること
- ・契約期間の満了とは別の理由が必要

未然防止のための「雇止めに関する基準」が定められています。

<平成25年改正施行 労働契約法18条>

同一の使用人との間で有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申入れにより無期労働契約に転換する。(通算契約期間には、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象であり、平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含まれません。)