

NEWS

~ 平成 16 年 5 月

岡経営労務事務所 / 経営労務協会 (労働保険事務組合)

社会保険労務士 岡 忠之

社会保険労務士 岡 健治

〒223 - 0064 横浜市港北区下田町6 - 11 - 10

045 - 562 - 3070 / Fax 045 - 562 - 9441

URL <http://homepage2.nifty.com/oka-office/>

今号のお知らせ 会社都合による「解雇」時の留意点

今号では、やむを得ない理由などにより従業員が「会社都合により退職」する場合、会社が留意すべき点を具体的にお知らせします。

いわゆる「解雇」の取り扱いについてですが、退職後に従業員と会社でトラブルとなり、労働基準監督署で双方の聴取が行われるケースも少なくありません。「使用者」・「労働者」側ともに関係する事項ですが、トラブルの未然防止という観点から「使用者」側が特に留意する点について記述していることをご了承下さい。経営者、人事担当者としてすでにご承知の部分もあろうかと思いますが、平成 16 年 1 月から労働基準法の「解雇」制度が一部改正されており、解雇をめぐるトラブル防止のためにも今一度ご一読ください。

会社都合で従業員を解雇する時には、少なくとも 30 日前に解雇予告が必要

30 日前に解雇予告をしない即日解雇は、30 日以上平均賃金の支払が必要

会社都合で従業員を解雇する時には、「30 日前の解雇予告」あるいは「30 日分の平均賃金支払」が必要です。これは合計で「30 日」となればよく、10 日分の平均賃金を支払った時には 20 日前の予告で足りる。「30 日」は会社休日を含んだ暦日数により計算します。

また、解雇の予告方法は、口頭でも解雇する意志が相手方に伝われば有効ですが、後日のトラブルをさけるためにもできる限り文書により通知したほうがよいでしょう。

3 月 1 日に解雇予告

3 月 31 日以降の退職

3 月 1 日に即日解雇

3 月 1 日に 30 日分の平均賃金支払

3 月 1 日に解雇予告、同時に 10 日分の平均賃金支払

3 月 21 日以降の退職

試用期間中でも、2 週間を経過している場合には「30 日前の予告」が必要

通常、本採用まで 1~3 ヶ月の試用期間とするケースが多いのですが、留意が必要なのは 2 週間を超えた「試用期間中」の労働者を解雇する場合です。30 日前の予告が必要ないのは「2 週間以内の試用期間中」であり、2 週間を超えている場合には、試用期間中であつても通常通り 30 日前の解雇予告が必要となってきます。

また、試用期間を設けず即本採用とした場合には、2週間以内であっても解雇の予告が必要となります。

入社された方に試用期間を設ける時には、入社時に「ヶ月間は試用期間です」と書面により明示し、入社当初は試用期間中であることを周知することが必要です。

3月1日入社、試用期間3ヵ月

3月10日即日解雇

3月20日即日解雇 × (30日分の平均賃金支払が必要)

3月1日入社、試用期間なし

3月10日即日解雇 × (30日分の平均賃金支払が必要)

3月20日即日解雇 × (30日分の平均賃金支払が必要)

懲戒解雇でも労基署の認定を受けていない場合には、30日前の予告が必要

労働基準法では「労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合（懲戒解雇）」において「行政官庁の認定を受け」たときは、解雇の予告が不要とされています（＝解雇予告除外認定）。これは逆に、どのような事由であっても「解雇予告除外認定」を受けていない場合には通常通り30日前の予告が必要ということになります。

具体的な例では、社内不正が発覚した、あるいは、無断欠勤が続いている従業員などを就業規則に基づき「懲戒解雇」する場合で、労基署の解雇予告除外認定を受けずに即日解雇するときには、「懲戒解雇」であっても会社は30日分の平均賃金支払が生じます。

なお、労働基準監督署の「解雇予告除外認定」は、申請後、認定まで約2～3週間を要します。

3月1日より無断欠勤（おおよそ2週間以上の無断欠勤）

3月下旬 労働基準監督署へ「解雇予告除外認定」申請

おおよそ2週間後、労働基準監督署から「認定」通知

即日解雇

解雇には「正当な解雇理由」が必要

解雇された従業員は、会社に対して「解雇理由」を記載した文書の交付請求ができません（平成16年1月より）

従業員を解雇するには正当な理由が必要ですが、この解雇理由について、平成16年1月の労働基準法改正により「解雇を予告された労働者は、当該解雇の予告がなされた日から当該退職の日までの間においても、使用者に対して当該解雇の理由を記載した文書の交付を請求できる」とされました。

この他、就業規則の絶対的記載事項に「解雇の事由」が追加され、会社はどのような場合に従業員を解雇することができるのかを就業規則に明記しなければならないとされました。