

# しつかりマスター

## 労働基準法 解雇編

「解雇のルール」  
を確認しましょう。



「会社に貢献しない従業員は解雇して当然」「いや、正社員として雇ったら、まず解雇はできない」…どちらも正しくありません。  
なにかとトラブルになりやすい「解雇のルールと手続き」をここで再確認してみましよう。





# 解雇のルールを確認しましょう

## 解雇事由を明示しなければなりません

就業規則と労働契約書（労働条件通知書）に、どんなときに解雇されることがあるか（解雇事由）をあらかじめ示してあること、またその要件に合致することが必要です。

- この要件は、法律改正により平成16年1月から新たに設けられたものです。それ以前に定められた就業規則等には具体的な解雇事由が記載されていない場合もありますので、見直しをしておくことが必要です。

## 解雇権の濫用による解雇は無効です

就業規則や労働契約書に明示されていたとしても「客観的に合理的な理由を欠き、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である」として、無効とする。」と法律で定められています。「体調が悪く連絡できないまま無断欠勤をした」といったやむを得ない理由があった場合や、単に「商品を壊した」「服装がだらしない」といった理由だけで解雇することはできません。

## 解雇の種類

### 普通解雇 — 整理解雇、懲戒解雇以外の解雇

労働契約の継続が困難な事情があるときに限られます。

- 例**
- ・ 勤務成績が著しく悪く、指導を行っても改善の見込みがないとき
  - ・ 健康上の理由で、長期にわたり職場復帰が見込めないとき
  - ・ 著しく協調性に欠けるため業務に支障を生じさせ、改善の見込みがないとき

### 整理解雇 — 会社の経営悪化により、人員整理を行うための解雇

次の4点をいずれも満たすことが必要です。

- ① 整理解雇することに客観的な必要があること
- ② 解雇を回避するために最大限の努力を行ったこと
- ③ 解雇の対象となる人選の基準、運用が合理的に行われていること
- ④ 労使間で十分に協議を行ったこと

### 懲戒解雇 — 従業員が極めて悪質な規律違反や非行を行ったときに懲戒処分として行うための解雇

就業規則や労働契約書にその要件を具体的に明示しておくことが必要です。

## 従業員を解雇するときには予告が必要です

解雇を行うときには、解雇しようとする従業員に対し、30日前までに解雇の予告をする必要があります。解雇予告は口頭でも有効ですが、口約束では後々にトラブルの原因となりますので、解雇する日と具体的理由を明記した「解雇通知書」を作成することが望ましいでしょう。また、従業員から作成を求められた場合は、解雇理由を記載した書面を作成して本人に渡さなければなりません。

一方、予告を行わずに解雇する場合は、最低30日分の平均賃金を支払う必要があります。（解雇予告手当）

### ● 解雇予告が不要な場合

「従業員の責に帰すべき理由による解雇の場合」や「天災地変等により事業の継続が不可能となった場合」には、解雇予告や解雇予告手当の支払いをせずに即時に解雇することができます。ただし、解雇を行う前に労働基準監督署長の認定（解雇予告除外認定）を受けなければなりません。

また、次のような場合は解雇予告そのものが適用されません。ただし、右欄の日数を超えて引き続き働くことになった場合は解雇予告制度の対象となります。

試用期間中の者	14日間
4か月以内の季節労働者	その契約期間
契約期間が2か月以内の者	その契約期間
日雇労働者	1か月



# もっと詳しく！

## 解雇予告手当の計算方法

解雇予告をしないで即時に解雇しようとする場合は、解雇と同時に平均賃金（過去3か月間における1日あたり賃金）の30日分以上の解雇予告手当を支払わなければなりません。

なお、解雇しようとする日までに30日以上余裕がないときは、解雇の予告をしたうえで、30日に不足する日数分の解雇予告手当を支払う必要があります。

**例** 11月10日に「11月30日付で解雇をする」と予告をした場合



平均賃金は、次の(A)(B)を比較して高い方をとります。

$$(A) \frac{\text{過去3か月間の賃金の合計}}{\text{過去3か月間の暦日数}}$$

$$(B) \frac{\text{過去3か月間の賃金の合計}}{\text{過去3か月間の労働日数}} \times 0.6$$

## 解雇予告手当の支払い時期

解雇予告をしないで即時に解雇しようとする場合は、解雇と同時に支払う必要があります。

解雇予告と解雇予告手当を併用する場合は、遅くとも解雇の日までに支払う必要があります。

## 解雇予告除外認定基準

労働基準監督署では「従業員の責に帰すべき事由」として除外認定申請があったときは、従業員の勤務年数、勤務状況、従業員の地位や職責を考慮し、次のような基準に照らし使用者、従業員の双方から直接事情等を聞いて認定するかどうかを判断します。

- ① 会社内における窃盗、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があった場合
- ② 賭博や職場の風紀、規律を乱すような行為により、他の従業員に悪影響を及ぼす場合
- ③ 採用条件の要素となるような経歴を詐称した場合
- ④ 他の事業へ転職した場合
- ⑤ 2週間以上正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じない場合
- ⑥ 遅刻、欠勤が多く、数回にわたって注意を受けても改めない場合

## 解雇予告除外が認められない場合

社内で懲戒解雇と処分されても、解雇予告除外認定が受けられない場合もあります。

この場合は、解雇予告手当を支払う必要があります。

- 懲戒解雇が有効か否かは、最終的には裁判所での判断によることになります。

## 解雇制限期間

次の期間は解雇を行うことができません。

- ① 労災休業期間とその後30日間
- ② 産前産後休業期間とその後30日間

不明な点は、  
労働基準監督署に  
お問い合わせください。

## 契約満了時の更新拒絶（雇い止め）

あらかじめ契約期間を定めている場合、双方が特に申し出ないまま契約期間が満了したときには雇用契約は終了し、退職となります。しかし、契約を更新しないまま引き続き雇用した場合は「期間の定めのない契約」となり、その後解雇する際には通常の解雇ルールが適用されます。





# 解雇についてよくある相談

## 諭旨解雇とは？

**Q** 従業員が不祥事などを起こした事件で「諭旨解雇」という言葉を聞きますが、これは通常の解雇とはどう違うのですか。

**A** 「諭旨解雇」は法律用語ではありませんので、会社により様々に取り扱われていますが、一般的に次のようなケースがあるようです。

- ① 就業規則及び労働契約書において懲戒処分の一つ（通常、懲戒解雇に次ぐ重い処分）としてあらかじめ規定されており、解雇予告手当や退職金を全額または一部支払った上で解雇する
- ② 従業員の不祥事、非行があったときにその行為を諭したうえで、従業員の意思により辞表を提出させる

①は懲戒解雇の一種といえます。懲戒処分の一つとして「諭旨解雇」にする理由が明示されているとともに、このリーフレットでも説明しているように「客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められる」ことが必要です。

また、②は手続き上は退職勧奨による退職（退職を勧められたことにより、自分の意思で退職すること）であり解雇ではありません。しかし、脅迫や精神的に追い込むなど、従業員の真意に反して辞表を提出させた場合は、辞表そのものが無効となる場合があります。

## 懲戒解雇と退職金

**Q** 会社の金を横領した経理課長を懲戒解雇しました。損害金は利息を含めてすべて弁済させましたが、この従業員に退職金を支払う必要はありますか。

**A** 採用時に退職金の支払いを約束したり、その会社に退職金を支払う慣行がある場合は、退職金の支払い義務があります。懲戒解雇をしたときに退職金を減額または支給しないことができるか否かは個別に判断する必要がありますが、少なくとも就業規則等に「懲戒解雇の場合には退職金を減額し、または支給しない」といった規定があらかじめ設けられていることが必要です。

このパンフレットは法令で定められた基準について解説しているものです。就業規則等で従業員にとって有利な規定を定めている場合は、就業規則等で定めた規定が優先されます。詳しくは最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。

東京労働局労働基準部 〒112-8571 東京都文京区後楽1-7-22 <http://www.roudoukyoku.go.jp/>

良好な労使関係のために、労働時間を適正に把握・管理しましょう。

平成17年6月