

解雇に関する法律上の定め等

1. 解雇

労働契約法第16条 「解雇は、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として、無効とする。」

客観的に合理的な理由	解雇を不服として裁判を提起した場合に、裁判所が個々の事案ごとに解雇に至るまでの事実関係を調べ判断することになります 労働基準監督署への申告の対象とはなりません
無効とする	裁判所が解雇を無効と判断した場合は、被解雇者は従業員としての地位にあることが確認されます。

2. 解雇制限

労働基準法第19条

- ・業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間（打切補償を支払う場合を除く）
- ・産前産後の女性が産前産後休業する期間及びその後30日間
- ・ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合（監督署の認定を受ける）を除く

3. 解雇の予告

労働基準法第20条

- ・解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない
- ・30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない
- ・ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合（監督署の認定を受ける）を除く

労働者の責に帰すべき事由 (労働基準監督署が認定する事案の例示)	① 事業場内における盗取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があった場合 ② 賭博、風紀紊乱等により職場規律を乱し、他の労働者に悪影響を及ぼす場合 ③ 雇入れの際の採用条件の要素となるような経歴を詐欺した場合及び雇入れの際、使用者の行う調査に対し、不採用の原因となるような経歴を詐称した場合 ④ 他の事業場へ転職した場合 ⑤ 原則として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 出勤不良又は出欠常ならず、数回にわたって注意を受けても改めない場合 ※ 上記①、②については、社外で行われた行為であっても会社の名誉、信用を著しく損なう時は認定の対象となります
---	--

4. 解雇予告の適用除外

労働基準法第21条

- ・日雇い入れられる者（1箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く）
- ・2箇月以内の期間を定めて使用される者（所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く）
- ・季節的業務に4箇月以内の期間を定めて使用される者（所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く）
- ・試の使用期間中の者（14日を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く）
- ※ 新たに雇い入れた者が、就業規則の解雇事由に該当する時は、14日以内に決断することが必要です

労働者の責に帰すべき事由に基づく「即時解雇」の有効性

1. 厚生労働省労働基準局編「労働基準法コンメンタール（上）」（平成23年発行317頁）

- ・解雇予告除外認定の性質は、解雇予告除外事由に該当する事実が存在するかどうかを確認する行為である
- ・認定申請及び認定決定の有無にかかわらず、客観的に解雇予告除外事由が存在する場合は、予告手当の支払いなき即時解雇も有効に成立する

2. 昭和63年3月14日 基発150号

- ・解雇予告除外認定は、原則として解雇の意思表示をする前に受けるべきものであるが、解雇予告除外認定事由に該当する事実があるか否かを確認する処分であって、認定されるべき事実がある場合には有効に即時解雇をなし得る
- ※ 解雇予告除外認定を受けなくても即時解雇することができます

3. 除外認定の有無と即時解雇の効力とはかかわりがないとされた裁判例

(出雲商会事件 平成14年1月31日 東京地裁判決)

- ・解雇の効力は労働基準監督署による解雇予告除外認定の有無・内容にかかわらず、専ら解雇予告除外事由の存否によって決せられ、不認定とされた場合であっても、客観的に解雇予告除外認定事由があれば、有効に即時解雇ができる
- ・労働基準監督署による解雇予告除外事由の有無・内容は、使用者の雇用契約上の地位に何らの影響を及ぼすものではない
- ※ 解雇予告除外事由の有無の最終的な判断は、労働基準監督署が行うのではなく裁判所が行う