

正規雇用者と非正規雇用者に共通する事項

Q1 「解雇」と「退職勧奨による退職」の違いを教えてください。

A1 「解雇」は、使用者が労働者に対し、一方的に労働契約を解除することです。一方、「退職勧奨による退職」は、使用者からの退職の働きかけに対して合意する退職です。「解雇」については、労働者を保護するため、法律等による制限がありますが、「退職勧奨による退職」は、労働者の合意が必要であることから、「解雇」のような制限・保護はありません。

したがって、退職勧奨を受けたときには、慎重に対応することが大切です。

📖解説📖

■ 労働契約の終了の種類

○有期労働契約の場合の契約期間の満了

期間を定めた労働契約において期間が満了し、自動的に労働契約が終了することをいいます。

なお、契約が繰り返して更新されているなど実質において「期間の定めのない労働契約」と同様の状態となった場合には、「労働期間の定めのない労働契約」と同一に取り扱われ、雇止めが無効とされることがあります。(Q3、3ページ、Q12、14ページ参照)

○定年

「期間の定めのない労働契約」において、労働者が一定の年齢に達した場合に自動的に退職となる制度です。

○任意退職(自己都合退職、辞職)

労働者が自らの自由な意思に基づいて一方的に退職する場合です。

「期間の定めのない労働契約」の場合、労働者が本人の都合により退職するときはあらかじめ退職を申し出ることとするというような取り決めをしている場合もありますが民法第627条第1項の規定では、使用者の承諾がなくても、退職の申出をした日から起算して2週間を経過したときは、退職となります。

○合意退職(労働契約の合意解約)

労働契約の解除について、労働者と使用者が合意する場合です。

相手方の労働契約の解除の申し入れに対し、他方が承諾して退職が成立するものです。

○退職勧奨

合意退職の中には、退職勧奨によるものも含まれます。しかし、退職勧奨は、使用者が労働者に対して労働契約の解除を勧めることです。退職勧奨は、あくまでも使用者が労働者に退職を勧めるものですので、応じるかどうかは、労働者の自由であり、退職勧奨に応じる義務はありません。(Q2、2ページ参照)

○解雇

使用者が労働者に対し、一方的に労働契約を解除することです。使用者が一方的に行うものなので、労働者を保護するために、法律等で制限されています。(Q3、3ページ参照)

**Q2 人事部長から、退職勧奨・希望退職への届けを奨められ、不本意にも退職届を出してしまいました。
退職届の撤回、無効・取消はできないのですか。**

A2 退職に応じるかどうかは、労働者の自由であり、応じる義務はありません。退職の意思のない場合には、はっきりと断りましょう。

なお、いったん提出してしまった退職願を撤回しようとする場合は、これまでの判例等から、「人事部長など、使用者側で承諾する権限のある者が退職を承認し、その意思が当該労働者に到達するまでの間は、原則として撤回することが可能」と考えられています。撤回するのであれば、できるだけ早くする必要があり、内容証明郵便(Q7、7ページ参照)で出すなど撤回したこと及び日時を明確にしておく必要があります。

また、退職の意思表示が、錯誤、詐欺、脅迫等による場合は、無効や取り消しを主張することができます。(労働契約法第16条)

解説

■ 退職勧奨の制限

退職勧奨の要請の仕方には、具体的には「辞めてくれないか」「辞めて欲しい」などの言葉がかけられるなどの方法が考えられます。

なお、退職勧奨のうち、例えば、退職を拒否している者を、何回も呼び出し、数人で取り囲んで勧奨するなど自由な意思決定を妨げる場合は「退職強要」と呼ばれており、退職は「解雇権の濫用」と見なされ無効となります。(Q3、3ページ参照)

■ 希望退職の募集

希望退職の募集は、業績が悪化し、人員整理の必要に迫られた会社が、整理解雇の前段の措置として実施されることが多いものです。一般に、この方法は、通常の退職条件よりも有利な条件を設定し、労働者の自発的な退職の申し込みを募るものであるため、退職勧奨と同じように、退職についてはあくまで本人の同意が前提となります。

希望退職に応じるかどうかは、あくまでも労働者の自由な意思に委ねられていることに留意する必要があります。

Q3 解雇の制限はどのようになっていますか。

A3 解雇は、労働者に与える影響が大きく、解雇に関する紛争も増大していることから、民法の「解雇権濫用の法理」をあてはめた場合の判断の基準を明確にした法律、「労働契約法」が平成20年3月1日施行されました。

① 期間の定めのない労働契約の場合

労働契約法第16条では、「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。」と規定されています。

② 有期労働契約(期間の定めのある労働契約)の場合

労働契約法第17条では、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。」と規定されています。

📖解説📖

■ 法律での具体的制限

特定の理由や一定の期間の解雇を禁止する規定があります。具体的には、次のとおりです。

- 労働者の国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇(労基法第3条)
- 業務上の病気・ケガにより療養するために休業している期間及びその後30日間、産前産後休業している期間及びその後の30日間(労基法第19条)
- 労働者が労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇(労基法第104条)
- 育児・介護休業、子の看護休暇を申し出たこと、その休業を取得したことを理由とする解雇(育児・介護休業法第10条、第16条)
- 女性労働者の婚姻・妊娠・出産や産前産後の休業を取得したこと等を理由とする解雇(男女雇用機会均等法第9条)
- 労働者の労働組合の活動等を理由とするなど、労働者の団結権を不当に侵害する不当労働行為になる解雇(労組法第7条)
- 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者について、パートタイム労働者であることを理由とする解雇(パートタイム労働法第8条)
- 公益通報をしたことを理由とする解雇(公益通報者保護法第3条)

■ 労働協約や就業規則による制限

労働者と使用者との労働契約や就業規則、労働協約などで、解雇を制限することはできます。しかしその場合も、労基法などの強行法規に反することはできません。(労働契約法第12条)

Q4 「解雇予告」、「解雇予告手当」という言葉はよく聞きますが、内容がよくわかりませんので、教えてください。

A4 解雇予告は、少なくとも30日前に行わなければなりません(労基法第20条)。
解雇が予告された日は含まず、翌日から計算します。例えば3月31日に解雇しようとするときは、遅くとも3月1日までに「3月31日付けで解雇する」旨を通知しなければなりません。

なお、少なくとも30日前に「解雇予告」を行うことが原則ですが、予告の日数が30日に満たない場合には、その不足日数分の「平均賃金」※を支払うことが必要です。これを「解雇予告手当」といいます。(労基法第20条)

※平均賃金は、その労働者の過去3か月の賃金の総額を、その3か月の総日数で割った金額です(労基法第12条)。但し、次により計算した金額を下回ってはけません。

- 一 賃金が、労働した日若しくは時間によって算定され、又は出来高払制その他の請負制によって定められた場合においては、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の100分の60
- 二 賃金の一部が、月、週その他一定の期間によって定められた場合においては、その部分の総額をその期間の総日数で除した金額と前号の金額の合算額

📖 解説 📖

■ 解雇予告の意思表示

解雇予告の意思表示の方法は、口頭で申し渡しても差し支えありませんが、無用なトラブルを避けるため、文書による意思表示が望ましいです。いずれの方法をとっても、解雇される者が明確に知り得る状態にしなければなりません。

また、解雇予告の効力が発生するのは、人事権のある使用者が相手方たる労働者に意思表示をしたときです。目の前で解雇を申し渡した場合は、その時点で効力を生じますが、郵送で解雇通知をした場合は、それが相手方に到達したときに効力を生じます。

■ 解雇予告手当の支払い

解雇予告手当の支払時期は、解雇と同時に支払われるべきものとされています。なお、解雇予告手当を支払えば解雇が有効になるということではありません。解雇予告手当を支払えば、労基法違反にならない、つまり刑事罰を受けないということであって、解雇が有効か無効かとは関係のないことです。

☆ 解雇予告の例外

解雇予告制度は、次の場合には不要とされています。(労基法第20条、第21条)

- ① 日々雇い入れられる者(1か月を超えて引き続き使用される場合を除く。)
- ② 2か月以内の期間を定めて使用される者(契約期間を超えて引き続き使用される場合を除く。)
- ③ 季節的業務に4か月以内の期間を定めて使用される者(契約期間を超えて引き続き使用される場合を除く。)
- ④ 試用期間中の者(14日を超えて引き続き使用されている場合を除く。)
- ⑤ 天災事変のため事業の継続が不可能となって解雇する場合
- ⑥ 労働者の責めに帰すべき事由に基づく解雇の場合

※ ⑤、⑥については、労働基準監督署長の認定を受けることにより、解雇予告制度が適用除外となります。