

**Q5** 会社の経営状態が非常に悪いので、整理解雇されるのではないかと心配しています。整理解雇の要件について教えてください。

**A5** 整理解雇とは、不況による事業の縮小、廃止、企業経営の合理化を原因とする人員整理(従業員数の削減)のための解雇をいいます。どんな場合でも整理解雇が認められるわけではなく、客観的に真にやむを得ない事情がある場合に限り許されるものです。(労働契約法第16条)

#### 📖解説📖

##### ■ 整理解雇の要素

判例によれば、その解雇が権利濫用になるか否かについて、次の4つの要素が判断基準とされています。

①企業経営上、人員削減の高度の必要性が存すること

客観的に整理解雇をしなければならないほどの経営上の必要性があること。

②解雇を回避するための努力義務が尽くされていること

役員報酬のカット、配置転換、出向※、希望退職者の募集など、会社が解雇を避けるための努力を十分に尽くしていること

※労働契約法第14条では、権利濫用と認められる出向は、無効とすることを規定しています。

③解雇される者の選定基準が客観的・合理的であること

解雇される者を選ぶ基準が客観的・合理的なものであり、その運用もまた合理的であること

④解雇に至るまでに、労働者、労働組合に誠実に説明・協議したこと

解雇の必要性、時期、方法、規模、人選の基準について、事前に労働者や労働組合に対し、納得を得るために、誠意をもって説明・協議がなされていること

■ どのような場合に解雇するかなど、退職に関することは、労働条件の重要な事項です。このため、解雇・定年制等の退職に関する事項については、就業規則に定めておかなければなりません。また、就業規則は、常時各作業場の見やすい場所に掲示又は備え付けること、書面を交付すること等により労働者に周知しなければなりません。(労基法第89条、第106条)

#### ☆事業主の方へ

やむを得ず一定期間内に相当数の離職者が発生する場合や高年齢者・障がい者、外国人を解雇する場合は、ハローワークに届出や通知を行うことが必要です。詳しくは最寄の労働局又はハローワークにお問い合わせください。(「労働相談機関」、18ページ参照)

Q6 懲戒解雇について教えてください。

A6 懲戒解雇とは、労働者が職務規律に違反した場合や、著しい非行があった場合に懲戒処分の一つとして行われる解雇のことです。通常は、即時になされ、退職金の全部または一部の不支給など、労働者に対する不利益を伴うことが多いものです。

懲戒解雇でも、労基法に定められている手続が必要です。「労働者の責に帰すべき事由」として解雇予告手当を支払わずに即時解雇する場合には、事前に労働基準監督署長の認定を受けなければなりません。行政解釈では、例えば①窃盗、横領、傷害などの刑法上の犯罪を犯したとき、②賭博や風紀を乱して他の労働者に悪影響を及ぼしたとき、③重大な経歴詐称があったとき、④2週間以上無断欠勤したとき、⑤出勤不良で何度注意しても改めなかったとき、となっており、30日前の解雇予告によって保護する必要もないほどの重大悪質な義務違反に限られます。ただし、労働基準監督署長の認定は、解雇予告が免除されるかどうかを判断したものであり、その解雇が有効であると認定するものではありません。

📖解説📖

■ 懲戒解雇の要件

懲戒解雇は、会社の最も重い処分ですので、労働契約法第15条では「使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、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として、当該懲戒は、無効とする。」と規定しています。判例でも、懲戒解雇を有効とすることには慎重な態度をとっており、次の要件が判断の基準とされています。

- ① 懲戒処分の事由と種類が就業規則に明確に定められていること
- ② 懲戒規定の内容が合理的であること
- ③ 規定に該当する懲戒事由(事実)があること
- ④ 規律違反の種類・程度その他の事情に照らして他の同僚や過去の例と比べても平等な取扱いであること
- ⑤ 規律違反の種類・程度その他の事情に照らして懲戒解雇されてもやむを得ず相当であること
- ⑥ 解雇に至るまでに本人に弁明の機会を与える、労働組合と協議する、懲戒委員会を開催して慎重に検討するなどの適正な手続を経ていること
- ⑦ 過去に既に懲戒処分の対象とされた事由について重ねて懲戒処分をすることは許されない
- ⑧ 当該行為がなされた後に制定された就業規則の懲戒事由に基づき、懲戒処分することはできない

Q7 社長から、解雇の通告(予告)を受けましたが、納得できません。対処の仕方ですが、どのようなことに気をつければよいですか。

A7 解雇通告を受けたら、解雇理由についての証明書の交付を受けましょう。また、退職時の証明として、労働者が使用者にその理由に関する証明書を請求した場合には、使用者は、遅滞なくこれを交付すべきものとされ、解雇の場合には解雇理由を記載しなければならないとされています。(労基法第22条)

解雇理由に納得できないなら、「受け入れられない」との意思を明確に使用者に伝えることが大切です。

納得していないのに、使用者が一方的に解雇予告手当・退職金を支払った場合には、納得しないのであれば、本来は受け取らない方がよいでしょう。解雇を承認したと認められることがあります。もし、受け取る場合には、「解雇予告手当ではなく、賃金の一部として受け取る」旨の意思表示を明確にすることが必要です。この意思表示は証拠として残しておくためにも、「内容証明郵便」※で行う方がよいと思われま

※「内容証明郵便」とは、「いつ」「誰が」「誰に」「どのような文書を差し出したか」ということを郵便局が証明する制度で、差出人は、5年以内に限り、差出郵便局の保管する謄本を閲覧し、その内容が内容証明郵便として差し出されたことの証明を受けることができます。差出時に、証明書と配達証明書(相手に配達されたことを証明してくれるものです)の交付を受けておく方がよいでしょう。

## 📖 解説 📖

### ■ 解雇理由の確認

「解雇権の濫用」になるか否かの判断は、解雇理由がわからなければならないので、解雇理由を明らかにすることが必要です。労働者は解雇の予告をされた日から退職の日までの間においても、解雇理由についての証明書を請求できます。解雇理由は、「就業規則の当該条項の内容及び当該条項に該当するに至った事実関係」を具体的に記載しなければなりません。

### ■ 雇用保険の失業給付

他の求職者と同じように失業給付を受けると「解雇を承認した」と受け取られかねないので、失業給付は、解雇を争っている場合(裁判所、労働委員会、労働基準監督機関に、提訴、申立、申請、申告など)には、「条件付給付」※を受けた方がよいでしょう。

※ハローワークに係争中であることを証明するもの(裁判所に提訴、申立をしたことの証明としての事件係属証明書、申立書のコピー等)の提出が必要です。

**Q8** 解雇されましたが、納得できません。解決のためには、どのような方法がありますか。

**A8** 解雇をはじめ労働問題に関するトラブルは、明らかな法律違反の場合を除き、基本的には労働者と使用者との自主的な話し合いで解決していくことが望ましいことですが、当事者同士による話し合いがなかなか進まない場合がみられます。

そのようなときには、公的機関に相談して適切なアドバイス・あっせんなどを受けるとともに、明らかな法律違反の場合には、行政機関に行政指導を求めることとなります。また、労働組合を通じて使用者と交渉する方法があります。

公的相談機関や労働組合を通じても解決しない場合には、最終的には、裁判手続の方法(民事調停の申立、仮処分の申立、本訴)によることとなります。

#### 解説

##### ■ 公的相談機関の利用(「労働相談機関」、17ページ~参照)

相談機関としては、しごと相談・支援センター、総合労働相談コーナー(熊本労働局企画室内、熊本労働基準監督署内、八代労働基準監督署内、菊池労働基準監督署内の4か所)、各労働基準監督署等があります。

また、熊本県労働委員会及び熊本労働局(紛争調整委員会)では、個別労働関係紛争について、「あっせん(紛争当事者の間に入り、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進して自主的な解決の手助けをするもの)」を行っています。

##### ■ 労働組合を通じての交渉

労働組合に加入しているならば、加入している労働組合を通じて、解雇の撤回を求めて交渉する方法があります。もし、労働組合がない場合又は加入していない場合には、どこの会社に勤務していても個人で加入できる労働組合(ユニオン)もあります。

##### ■ 裁判手続

最初から裁判手続をとる場合もありますし、公的相談機関や労働組合を通じても解決しない場合に、やむを得ず裁判手続をとる場合もあります。

裁判手続としては、次のものがあります。

###### ① 民事調停の申立

解雇の撤回と未払賃金の支払を求める調停の申立

###### ② 仮処分の申立

解雇無効により社員の地位があることを仮に定めることと給料の仮払いを求める仮処分の申立

###### ③ 本訴

解雇の無効により社員の地位があることの確認と給料の支払いを求める本裁判

###### ④ 労働審判制度

地方裁判所において裁判官1人と労働関係についての専門的な知識・経験を有する審判員2名により、調停ならびに審判により、3か月程度の短期間での解決を図るもの

