

第5章 定年・退職・解雇

(解雇の制限)

Q1：産休を取得中ですが、会社が経営不振で人員整理が行われそうです。休業中に解雇されるようなことはあり得るのでしょうか？

A1：産前産後休業の期間（P30参照）及びその後の30日間の解雇は罰則をもって禁止されており、天災事変などの事由で事業継続が不可能になった場合を除き、どのような理由があっても解雇されることはありません。

なお、産後休業の場合、産後6週間を経過すれば、その者からの請求により就業させることができますので、この6週間を経過して就業を開始した場合は、その後の30日間は解雇禁止となります。

この解雇制限は、労働者の責めに帰すべき事由に基づく懲戒解雇も含むと考えられています。

《労基法第19条、第119条》

※ その他、妊娠・出産等を理由とした解雇制限として、次のものもあります。

○男女雇用均等法による解雇制限

事業主は、労働者の定年及び解雇等について、労働者の性別を理由として差別的取扱いをしてはならず、また、女性労働者が婚姻、妊娠、出産したことを退職理由として予定する定めをしてはいけません。

また、事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として解雇してはならず、妊娠、出産、または産前産後休業を取得したことその他厚生労働省令で定めるものを理由として解雇してはいけません。

この解雇制限は、産前産後休業期間中に限らず、産前産後休業取得後においても及ぶものです。

この制限に反して解雇を行ったとしても、民事上無効で、労働者は雇用の継続や不法行為による損害賠償を請求することができます。

この他にも、妊娠中の女性や産後1年を経過しない女性の解雇については、妊娠等を理由とする解雇ではないことを事業主が証明しない限り無効としています。

《男女雇用均等法第9条、同法施行規則第2条の2》

○育児休業中（産後パパ育休含む 以下同じ）の解雇制限

(育児・介護休業法第10条)

育児休業を申し出たことや育児休業を取得したことを理由に、解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されています。

この解雇制限は、育児休業期間中に限らず、育児休業取得後においても及ぶものです。

この制限に反して解雇を行ったとしても、民事上無効で、労働者は雇用の継続や不法行為による損害賠償を請求することができます。

(解雇のルール)

Q 2 : 前問の解雇制限に該当しない場合は、どうなるのですか？

A 2 : 解雇が制限されるものとして前述したケースに当てはまらない場合であっても、会社は労働者の解雇をいつでも自由に行えるわけではありません。労働者の解雇にあたり、「**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**」となります。

《労契法第 16 条》

また、合理的な理由に基づく解雇であっても、以下のような手続きに従わなければなりません。

(1) 労働基準法に定める解雇の手続き

①解雇の予告 (労基法第 20 条)

使用者は、労働者を解雇しようとする場合には、**少なくとも 30 日前**にその予告をしなければなりません。30 日前に予告をしない使用者は、30 日以上平均賃金を支払わなければなりません。

なお、少なくとも 30 日という予告の日数については、1 日について平均賃金を支払った場合には、その日数を短縮できることになっています。

※解雇予告の例外

天災事変などの事由により事業の継続が不可能になった場合や労働者の責に帰すべき事由に基づく場合は、使用者は上記の手続きをとることなく即時解雇できることになっています。(労働基準監督署の認定が必要)

②解雇理由の明示 (労基法第 22 条第 2 項)

労働者が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間に、解雇の理由について証明書を請求した場合、使用者は、遅滞なく交付しなければなりません(ファイル「解雇理由証明書(モデル様式)」P 58 参照)。このことは、解雇後においても同様です。

③解雇事由の就業規則への記載 (労基法第 89 条第 3 号)

就業規則には、退職に関する事項として解雇の事由を記載する必要があります。

(2) 有期労働契約における雇止めに関する手続き

①雇止めの予告 (有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第 2 条)

使用者は、有期労働契約(当該契約を 3 回以上更新している場合、雇入れの日から起算して 1 年を超えて継続勤務している場合、1 年を超える労働契約を締結している場合に限る。)を更新しない場合には、少なくとも契約期間が満了する日の 30 日前までに、その予告をしなければなりません。あらかじめ

め当該契約を更新しない旨の明示がされている場合を除く。※契約更新の有無の明示（P 2 参照）。

②**雇止めの理由の明示**（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第 3 条）

使用者は、労働者が更新しない理由について証明書を請求したときは、遅滞なく交付しなければなりません。

※**契約期間についての配慮**（労契法第 17 条第 2 項）

使用者は、有期労働契約について、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することがないよう配慮しなければなりません。
--

（3）退職の申し出

退職するときは、少なくとも 2 週間前に申し出るようにしましょう。ただし、やむを得ない事由があるときは、直ちに辞めることができます。

有期労働契約の場合は、契約期間中に辞める場合にはやむを得ない事由が必要です。

解雇理由証明書

<p>_____ 殿</p> <p>当社が、____年 ____月 ____日付けであなたに予告した解雇については、 以下の理由によるものであることを証明します。</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p> <p style="text-align: center;">事業主氏名又は名称 使 用 者 職 氏 名</p>
<p>[解雇理由] ※1、2</p> <p>1 天災その他やむを得ない理由（具体的には、 _____ によって当社の事業の継続が不可能となったこと。）による解雇</p> <p>2 事業縮小等当社の都合（具体的には、当社が、 _____ となったこと。）による解雇</p> <p>3 職務命令に対する重大な違反行為（具体的には、あなたが _____ したこと。）による解雇</p> <p>4 業務について不正な行為（具体的には、あなたが _____ したこと。）による解雇</p> <p>5 勤務態度又は勤務成績が不良であること（具体的には、あなたが _____ したこと。）による解雇</p> <p>6 その他（具体的には、 _____ ）による解雇</p>

※1 該当するものに○を付け、具体的な理由等を（ ）の中に記入すること。

※2 就業規則の作成を義務付けられている事業場においては、上記解雇理由の記載例にかかわらず、当該就業規則に記載された解雇の事由のうち、該当するものを記載すること。