

daily コラム

2024年2月2日(金)

〒308-0842 茨城県筑西市一本松 624-3

税理士法人和敬会筑西事務所 TEL 0296-22-3689 FAX 0296-25-0627

Email tfc@wakei-kai.com

解雇に関する誤解

誤った「解雇」の認識を持っていませんか

最近では「日本では労働者を解雇することは難しい」という考えが浸透してきていますが、それでもまだ、「1か月分の給料を支払えば解雇できる」といった誤った理解をされている経営者や管理職も一定数存在するようです。「解雇」について正しく理解しないと、労務トラブルに発展した場合、会社が多額の損害を被ることもありますので注意が必要です。

労働基準法の解雇制限

労働基準法（以下「労基法」）では、業務上災害による休業期間中や産前産後休業中及びこれらその後30日間の解雇の禁止（労働基準法第19条）や労基署に労基法違反の申告をしたことによる解雇の禁止（同第104条2項）など、一定の事項を理由とする解雇制限が定められています。また、労基法に定める解雇の手続き規定として、会社に少なくとも30日前の解雇予告又は30日以上分の解雇予告手当の支払いを義務付けています（同第20条1項）。つまり、解雇予告や解雇予告手当の支払いはあくまでも手続きにすぎず、当該解雇が有効か無効かは別の論点となり、仮に無効とされた場合にはこれらの手続きは意味を成しません。

労働契約法による解雇制限

労働契約法第16条には「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」と定められています。民法では契約自由の原則から、解雇の自由が認められますが、解雇は労働者にとって死活問題になりかねないことや、会社と労働者の力関係を考慮して、民法の特別法である労働契約法で、解雇に一定のブレーキをかけています。

会社が注意しなければならないこと

このように解雇を有効とする場合には、労働契約法の条件（客観的合理性＋社会的妥当性）を満たさなければなりません。繰り返しになりますが、解雇が有効とされてはじめて解雇予告や解雇予告手当の支払いが意味を持ちます。さらに解雇が無効となった場合には、当該労働者はずっと会社に在籍していることとなりますので、給料の支払いが必要になりますし、争いになった場合には会社に損害賠償が請求されることも考えられます。これらのリスク回避のためには、一時の感情で労働者に解雇を言い渡すことなどが無いよう冷静な判断が求められます。



解雇の無効が会社に与える影響は甚大になります