



APO_社労士通信

解雇と退職勧奨

会社都合による退職には、解雇の他、退職勧奨や事業所の倒産などがあります。今回は、解雇と退職勧奨について、法律に定められているポイントや、雇用保険の手続きにおける自己都合退職との相違等についてご説明します。

■ 解雇と退職勧奨

解雇とは会社からの一方的な労働契約の解約を意味します。一方、退職勧奨とは労働契約の解約を会社から申し出をし、従業員が合意した場合をいいます。解雇の場合、従業員の合意は必要ありませんが、解雇が有効か無効かの問題が生じる可能性があります。無効と判断された裁判例などもあります。

■ 解雇に関する法規制

①就業規則、労働契約への記載 労働基準法では退職（解雇の事由を含む）について就業規則に必ず記載しなければならない事項としています。また個々の従業員との労働契約締結の際にも退職については書面で退職の事由及び手続き、解雇の事由を明示する必要があります。

②解雇権の濫用 労働契約法では「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」と定められています。就業規則に記載されている事由による解雇であっても、「客観的合理性、社会通念上の相当性」により判断され、無効となる場合もあります。

③解雇制限 業務上の傷病による休業期間中とその後30日、産前産後休業中とその後30日は労働基準法により解雇が禁止されています。但し業務上の傷病が療養開始後3年経過しても回復しない場合、打切補償（平均賃金の1,200日分の支払）を行えば解雇制限は解除されます。その他、「国籍・信条・社会的身分」を理由とする解雇、労基署への違反申告を理由とする解雇、「婚姻・妊娠・産休育休取得等」を理由とする解雇等も禁止されています。

④解雇予告と予告手当 解雇は少なくとも30日前に予告するか、もしくは30日以上平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければなりません。両者を併用することも可能です。例えば、20日前に予告し、10日分の平均賃金を支払うという方法でも問題ありません。

⑤退職時等の証明 従業員が退職にあたり退職の証明を求めた場合、会社は退職証明書を交付する義務がありますが、解雇の理由について証明を求めた場合も同様です。この場合、解雇の理由が就業規則の一定の条項に該当するのであれば、当該条項の内容、当該条項に該当するに至った事実関係を記入しなければならないとされています。

■ 雇用保険手続き

①離職証明書 離職の理由は会社が離職証明書に記載した内容だけで判断されることなく、退職者が離職票をハローワークに提出した際に主張した離職理由と併せて、ハローワークにおいて検討・判断されます。会社と退職者の離職理由が異なる場合は、ハローワークの判断により、退職に至った経緯の証明書などの提出が必要となる場合があります。

②給付制限 ハローワークにて離職理由が「正当な理由がない自己の都合による退職」と判断された場合、待期間（離職票提出と求職申込を行った日から7日間）満了後、3ヶ月の給付制限期間が設けられます。これは一般的に転職希望による退職など自己都合退職の場合です。一方、解雇（懲戒解雇を除く）や退職勧奨の場合は「正当な理由がある退職」と認められ、給付制限はなく、待期間満了の翌日から支給対象となります。

③特定受給資格者 離職理由が倒産、解雇・退職勧奨等により離職を余儀なくされた場合、特定受給者となります。自己都合退職での退職の場合に比べ、給付日数が多くなります。

*雇用保険の場合、解雇であっても、退職勧奨であっても、会社都合による離職となりますので、両者による給付制限・支給額の相違はありません。



知っておきたいミニ知識(労働基準法)

第15回 賃金支払の5原則 ②

前回は賃金支払の5原則のうち①通貨払いと②直接払いを説明しました。今回は残り3つを説明します。

原則③【全額払い】・・・賃金はその全額を支払わなければなりません。その月に支払うべきものを一部控除することや、分割払い・後払い等には原則として認められていません。

<例外> 次の場合は賃金の一部を控除して支払うことが認められています。

(1)法令に別段の定めがある場合⇒例:所得税の源泉徴収、社会保険料の控除など

(2)労使協定がある場合⇒例:購買代金、住宅・寮等の福利厚生施設の費用、社内預金・組合費等事理明白なもののみ

原則④【毎月1回以上払い】・・・賃金は毎月1回以上支払わなければなりません。年俸制であっても分割して払うことになります。

<例外> 次の場合は毎月の支払いではなくとも差し支えありません。

(1)臨時に支払われる賃金⇒例:退職手当 (2)賞与

(3)厚生労働省令で定める賃金⇒1ヶ月を超える期間で算定される A.精勤手当 B.勤続手当 C.奨励加給 D.能率手当

原則⑤【一定期日払い】・・・賃金は毎月一定の期日に支払わなければなりません。「一定の期日」とは支払間隔が特定されればよく、毎月25日など暦日で指定する以外にも「月給制の月末払い」や「週休制の土曜日払い」等とすることも可能です。ただし月給制で「毎月第2土曜日」とすることは支払いの間隔が特定されない(4週の月もあれば6週の月もある)ため認められません。尚、所定支払日が休日の場合、支払日の繰上げ/繰り下げは可能です。

お問い合わせは担当スタッフまたは下記までご連絡ください。

APO_社会保険労務士法人 本田和子 / 望月伸恵 / 三浦俊彦 sic.info@apol.jp

〒162-0824 東京都新宿区塩場町1-18 飯田橋ビル7F 電話 03(5228)1820 FAX 03(5228)1830

ホームページもご覧下さい。
<http://www.apoutsourcing.jp/>