

解雇に関わる労働基準法の改正

平成 15 年 7 月 4 日に、①有期労働契約の見直し、②解雇に係る規定の整備、③裁量労働制の見直しを主な内容とする「労働基準法の一部を改正する法律」が公布されました。(平成 16 年 1 月 1 日施行予定)。今回は、解雇に関する改正についてその概要を解説します。

現行労基法における解雇に関する規定は、第 19 条「解雇制限」と第 20 条「解雇の予告」(注)のみで、解雇の事由についての規定はありません。今回の改正は、現在の経済情勢、雇用関係の変化に対応し、解雇に関するルールを整備、明文化することにより労使間のトラブルを防止することを目的としています。

解雇ルールの明文化

「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、無効となる。」 という条文が労基法第 18 条の 2 に新設されます。これまで最高裁の判決では確立されていた内容ですが、解雇権の濫用を防止するため労働基準法に明記することにしたものです。

就業規則の変更

「解雇の事由」が就業規則の絶対的記載事項に含まれることとなります(第 89 条第 3 号)。どのような場合に労働者が解雇されるかが明確になるよう、これまでは明記する必要がなかった解雇にあたる事由を就業規則の退職に関する事項の中で明記することが求められます。

労働条件の明示

労働契約の締結に際し、使用者が書面の交付により明示すべき労働条件として、「退職に関する事項」に「解雇の事由」を含めなければなりません。就業規則を作成している場合は、就業規則の交付を以って、個々の労働契約書での明示に代えることができます。

(注)

第19条 解雇制限

使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後 30 日間並びに産前産後の女子が第 65 条の規定によって休業する期間及びその後 30 日間は、解雇してはならない。(後段省略)

第20条 解雇の予告

使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも 30 日前にその予告をしなければならない。30 日前に予告をしない使用者は、30 日分以上の平均賃金を支払わなければならない。(後段省略)

内容についてのご質問、ご相談は下記までご連絡ください。

AP アウトソーシング株式会社

本田和子(e-mail: kazuko.honda@apol.jp)