

★★ 今月のテーマ ★★
解雇・退職に関する事例紹介
---こんな時にはどう対応する？---

発行元：保険情報サービス株式会社
〒120-0005 足立区綾瀬 3-16-4 とうしんビル
TEL03-5227-1846 FAX03-3269-3607

今月はトラブルになりがちな従業員の解雇・退職時の事例を 3 件紹介します。

Q 1. 条件付きの解雇予告は可能か？

- 他の従業員とのトラブルが絶えない A さんに対し会社は一ヶ月前に解雇予告をしました。その際「この一ヶ月で勤務態度が改善された場合、解雇は無かったものとする条件を付けよう。」と考えました。これは合法でしょうか？
- A 1. このような条件付きの解雇予告は合法的な予告ではありません。なぜなら勤務態度が改善されたか否かは会社側が一方的に判断し決定するものだからです。そうすると解雇の予告を受けたにもかかわらず、従業員が極めて不安定な立場に置かれてしまうこととなります。例えば従業員が解雇の予告を受けたので新しい職場を見つけたのに、後から予告が無かったものとされて引き続き勤務することを会社側から要求される可能性が出てきてしまいます。もし本当にその従業員を必要とするのであれば解雇予告後に改めて本人の同意を得て解雇を取り消し、引き続き雇用するということとなります。

Q 2. 解雇予告と同時に休業を命じた場合の賃金は？

- 無断欠勤や遅刻を繰り返す B さんに対し会社は一ヶ月前に解雇予告をしました。さらに職場の秩序を維持するために B さんに休業を命じ、その間は休業手当として賃金の六割を支払うことにしました。しかし B さんから「30 日分の賃金を受け取ってすぐに退職して、次の仕事を探したい。」と言われました。これに応じなければならないのでしょうか？
- A 2. 会社は B さんの要求に応じる必要はありません。従業員を解雇する場合、解雇予告の方法をとるか解雇予告手当の方法をとるかは会社側が決めるもので、解雇される従業員が選択できるものではないからです。解雇予告期間中も労働契約は有効に存続しているので従業員には働く義務があり、会社には賃金を支払う義務があります。会社側の都合で一方的に休業を命じる場合は原則、労働基準法第 26 条の使用者の責に帰すべき休業に該当するものとして、平均賃金の六割に相当する休業手当の支払い義務が発生します。さらにこの場合、従業員に請求されれば民法の規定により平均賃金の全額の支払いが必要となります。

Q 3. 退職願いの撤回は可能か？

- 一身上の都合を理由に退職願いを提出した C さんが後になって、「退職願いを撤回する。」と言ってきました。会社はこの撤回を認めなければいけないのでしょうか？
- A 3. 会社として従業員からの退職願いに対し、これを認める旨の承諾の正式な意思表示が寄せられているのであれば撤回に応じる必要はありません。ここでのポイントは「承諾の正式な意思表示とは誰が、いつ行った意思表示なのか？」ということです。これについては判例では、「ある一定の権限をもった者（例えば人事部長）」が「退職願いを受理した時」が承諾の正式な意思表示になるとしています。そのため、正式な承諾の意思表示がなされていない時点であれば C さんの退職願いの撤回は可能となります。

昨今、かつてない金融不安から雇用状況の悪化が毎日のように報道されており、この状況が改善される見込みは当面ないものと考えられます。労働者を雇用する会社、雇用される労働者のどちらにとっても厳しい状況が続く、来年はさらに解雇・退職時のトラブルが増えることはまちがいありません。無用な労働トラブルを抱え込むことのないよう、特に解雇を行う場合は必ず事前に当方にご連絡をください。

本内容のお問い合わせは担当：佐藤（啓）・高澤まで