

労働契約解消問題対策セミナー

『解雇・退職・雇止め等、労働契約解消をめぐる法律問題』



就業形態や就業意識の多様化に伴い、労働契約の解消をめぐるトラブルが多様化し個別労働紛争はいまだ増加傾向にある。そこで労働契約の解消をめぐる問題について整理し、法的側面に沿った実務上の手順や課題点を経営法曹会議所属の木下潮音弁護士より解説・指導をいただいた。（以下ポイントのみ抜粋）

労基法 89 条では、普通解雇理由を就業規則に列挙することが求められている。列挙する際、想定していない事由にも適合するように包括事由も明記しておくこと。この記載があるかないかで普通解雇のしやすさがまったく違ってくる。就業規則見直しの際は一番大事なポイントとなるので、まだ記載していない場合は早急に見直していただきたい。

期間労働契約の終了について、民法628条では「やむこと得ざる事由がなければ期間途中の解雇はできない」とされている。また更新時の雇止めについては、まず日常の期間契約の管理がきちんとされているかどうかで判断が分かれる。労基法 15 条では労働条件の明示という事項があり、期間の定めがあるかないかは重要な労働条件の明示事項になっている。

紛争に対応する注意点としては、まずは退職手続を明確化することが基本。退職であれば自己都合の退職届をとり、解雇であれば解雇通知を出すこと。解雇する場合は就業規則に記載された解雇理由を選択し整理すること。理由がはっきりしないことが紛争のもとになる。裁判では「解雇理由にあたる具体的な事実は何か」が対象となり、解雇理由該当事実の主張立証することで、解雇権濫用に対する反論を行なう。「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」と言われたいよう事実整理をしていただきたい。

以上、講師からは身近なトラブル事例を紹介いただきながら的確簡潔に説明いただいた。

（文責 事務局）