

4-9.仕事を辞めてほしいと言われたら②

(雇われる期間が決まっていない場合)

Q：どうなる？こんなトラブル！

契約期間を決めずに働いています。仕事でちょっとしたミスをし、お客さんを怒らせてしまいました。上司から『責任を取って辞めろ！』と言われました。

A：これがルール！

客観的に合理的な理由のない解雇は無効となり、職場復帰を求めることができます。また、無効な解雇によって働けなかった期間の給料や損害賠償などを、雇い主に請求できます。

■「解雇」と「合意退職」は違う

雇い主が、労働者との間の契約関係を一方的に打ち切ることを、「解雇」といいます。

これに対して、雇い主から「できれば辞めてもらいたい」と頼まれ、それを受け入れてしまうと、解雇ではなく、合意退職となってしまいます。

解雇は、合理的な理由がなければ無効になりますが、合意退職は、本人が同意した上での退職なので、合理的な理由はなくても有効になってしまいます。

辞めさせられる理由がない、あるいは辞める気がないならば、そのことを雇い主に伝え、撤回を求めてください。それで解決できないならば、東京都労働相談情報センターなどに相談しましょう。

■確かめよう、解雇の理由

雇い主が、労働者との間の契約関係を一方的に打ち切ることを、「解雇」といいます。

これに対して、雇い主から「できれば辞めてもらいたい」と頼まれ、それを受け入れてしまうと、解雇ではなく、合意退職となってしまいます。

解雇は、合理的な理由がなければ無効になりますが、合意退職は、本人が同意した上での退職なので、合理的な理由はなくても有効になってしまいます。

辞めさせられる理由がない、あるいは辞める気がないならば、そのことを雇い主に伝え、撤回を求めてください。それで解決できないならば、東京都労働相談情報センターなどに相談しましょう。

確かめよう、解雇の理由

「客観的に合理的な理由」があり、「社会通念上相当」でなければ、解雇は無効と法

律で定められています。

例えば、労働者が重大な業務命令違反や職場規律違反をした、心身の故障などによって働けなくなった（業務災害を除く）などの事情は、合理的な解雇理由になるといえます。なお、解雇を通告されたときは勤務先に解雇理由の証明書を請求することができます。

これに対し、事実に反する理由や本人に責任のない理由は、客観的に合理的な理由とはいえません。また、ごく小さなミスや能力不足を理由とする解雇や、その改善のための猶予や措置をとらずに解雇することも、社会通念上相当といえず、無効になります。

また、企業の経営悪化によって人を減らさなければならないときも、一定の条件がなければ解雇はできません。

そのほか、仕事が原因のけがや病気により休んでいる期間と復職後 30 日間の解雇、産前産後休業の期間と復職後 30 日間の解雇、女性であることや労働組合の組合員であることなどを理由とする解雇なども、法律によって禁止されています。

解雇が無効であれば、職場復帰を求めることはもちろんのこと、無効な解雇によって働けなかった期間の給料や損害賠償などを雇い主に請求できます。

解雇理由が妥当である場合でも、雇い主は、解雇する日の 30 日以上前に、あらかじめ労働者に対して解雇することを伝えなければなりません。30 日に足りない場合は、その日数分平均賃金を支払わなければなりません（解雇予告手当）。

ただし、天災などによる事業の廃止や、労働者にすぐに解雇されても仕方のない理由があると労働基準監督署が認めた場合と一定範囲の人（*）は、解雇予告の対象から除外されます。

*次の人は、解雇予告の対象から除外されます。

- ① 1 日単位で雇われる人（1 か月を超えて継続して勤務している場合を除く）
- ② 2 か月以内の期間を定めて雇われている人（その期間を超えて継続して勤務している場合を除く）
- ③ 季節的業務に 4 か月以内の期間を定めて雇われている人（その期間を超えて継続して勤務している場合を除く）
- ④ 試用期間中の人（14 日間を超えて継続して勤務している場合を除く）