

労働基準法による、解雇制限について (労働基準法第19条、20条、21条、22条)

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、無効となります。

この解雇に関するルールは一般に「解雇権濫用法理」と呼ばれ、昭和50年の最高裁判決以降実務上で確立されたものですが、平成15年の労働基準法改正により明記されました。

また、会社の経営不振等を理由とする労働者の「整理解雇」については、裁判例においていわゆる整理解雇の四要件（四要素）が示されたものがあります。

以下法令を引用・参照しながら、詳しく説明します。

1. 解雇制限

労働基準法第19条で示されています。

- ① 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休業する期間及びその後30日間並びに産前産後の女性が第65条（産前産後）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。ただし、使用者が第81条（打切補償）の規定によって打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては、この限りでない。
- ② 前項但書後段の場合においては、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。



2. 退職申出後の予告除外認定申請の取扱いについて

法第20条は使用者が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旨規定しているが、労働者側から退職の申出をした場合については、民法第627条により雇用関係は退職申し入れ後2週間を経過したことによって終了するものと考えられる。(昭和23.3.31 基発513号)

3. 反復契約された臨時工の解雇予告—2か月以上又は季節的業務に4か月以上の契約期間満了の場合—

2か月を超える期間を定めて使用される者及び季節的業務に4か月を超える期間を定めて使用される者には、契約期間満了に際し法20条（解雇の予告）の適用があるが、契約期間満了によって労働関係が終了することが明らかである場合には、予告の問題は起こらない。(昭24.10.13 基収2498号)

4. 有期労働契約の雇止めの予告

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成15年厚生労働省告示第357号）で示されています。

対象となる有期労働契約は、下記の通りです。

- ① 有期労働契約が3回以上更新されている場合
- ② 1年以下の契約期間の労働契約が更新または反復更新され、最初に労働契約を締結してから継続して通算1年を超える場合
- ③ 1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

《詳細については、最寄りの労働基準監督署にご相談ください》

施設経営の Q&A

労務管理、会計・税務等の様々な問題に
専門相談員が、的確にお答えします。

勘定科目(3) … 「省略・追加」について

社会福祉法人会計基準の勘定科目は、「社会福祉法人会計基準の制定に伴う会計処理等に関する運用上の留意事項について（課長通知）別添3－勘定科目説明」において示されていますが、これらの科目を計算書類に表示する場合において、その勘定科目を省略・追加する場合には、どのようなルールがあるのでしょうか。

勘定科目の「省略・追加」のルールは次の通りです。

(1) 「省略」について

必要のない勘定科目は原則として大区分・中区分・小区分すべて省略可です。

但し、貸借対照表の「大区分」科目のみは省略が認められません。貸借対照表の大区分の勘定科目は「流動資産」「固定資産」「（基本財産）」「（その他の固定資産）」「流動負債」「固定負債」「基本金」「国庫補助金等特別積立金」「その他の積立金」「次期繰越活動増減差額」のみであり、これらは省略できないこととされています。

(2) 「追加」について

①大区分科目

「追加不可」となります。

追加が不可とされていても、大区分科目として「(何) 事業収益 (収入)」「(何) 収益 (収入)」「(何) 費用 (支出)」が設定されているため、それらの「(何)」について適当な名称を付した勘定科目を作成することは可能です。また、資金収支計算書、事業活動計算書及び貸借対照表のそれぞれの区分ごとに「その他」科目が設けられているので、実務上はどのような取引についても大区分科目が選択できないという事態は発生しないものと思われます。

②中区分科目

やむを得ない場合、「追加可」とされています。

③小区分科目

適当な科目を「追加可」とされています。

第二（雇止めの予告）※

使用者は、有期労働契約（雇入の日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、予め当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。）を更新しないこととする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告しなければならない。

第三（雇止めの理由の明示）

使用者は、労働者が更新しないとする理由について証明書を請求したときは、遅滞なく交付しなければならない。

第四（契約期間についての配慮）

使用者は、有期労働契約を1回以上更新し、かつ雇入れの日から起算して1年を超えて継続している者を更新する場合においては、当該契約の実態及び労働者の希望に応じて契約期間を出来る限り長くするように努めなければならない。

有期労働契約の締結、更新、雇止め

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（労働省告示第357号）について詳しく教えてください。

有期労働契約の締結、更新及び雇止めをめぐるトラブルが大きな問題となっています。厚生労働省では、労働基準法14条第2項に基づき、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を策定し、使用者に対して助言や指導を行っていますが、その内容を紹介しましたので、趣旨、内容を理解いただき、有期労働契約の締結、更新及び雇止めをめぐるトラブル防止に役立て下さい。

第一（契約締結時の明示事項等）

- (1) 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」）の締結に際し、労働者に対して、当該契約に係る更新の有無を明示
- (2) 使用者が、当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又は更新しない場合の判断基準を明示
- (3) 使用者は、有期労働契約の締結後に前二項に規定する事項に関して変更する場合には当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示【※へ続く】

