

要する結果となる可能性が高く、退職勧奨は、被勧奨者の家庭の状況、名誉感情等に十分配慮すべきであり、勧奨者の数、優遇措置の有無等を総合的に勘案し、全体として被勧奨者の自由な意思決定が妨げられる状況であった場合には、当該退職勧奨行為は違法な権利侵害となる。

(最高裁第一小法廷 昭和55年7月10日判決)

## (7) 解雇の手続

やむを得ず解雇を行う場合でも、労働基準法にしたがって、30日前に予告を行うことや、予告を行わない場合には解雇予告手当を支払うことが必要です。

### 【法令】

- ① 解雇を行う場合には、解雇しようとする労働者に対して、
  - イ 少なくとも30日前に解雇の予告（予告の日数が30日に満たない場合には、その不足日数分の平均賃金を支払う必要があります。）
  - ロ 予告を行わない場合には、平均賃金の30日分以上の解雇予告手当の支払をしなければなりません。（労働基準法第20条）
- ② どのような場合に解雇するかなど退職に関することは、労働条件の重要な事項です。このため、解雇・定年制等の退職に関する事項については、就業規則に定めておかなければなりません。また、就業規則は、常時各作業場の見やすい場所に掲示又は備え付けること、書面を交付すること等により労働者に周知しなければなりません。（労働基準法第89条、第106条）

### 参考 ハローワークへの届出や通知

やむを得ず一定期間内に相当数の離職者が発生する場合や高齢者・障害者・外国人を解雇する場合は、ハローワークに届出や通知を行うことが必要です。詳しくは最寄りの都道府県労働局又はハローワークにお問い合わせ下さい。

## (8) 退職時の証明

労働者から請求があった場合には、解雇の理由等について、証明書を交付する必要があります。

### 【法令】

労働者が退職する場合に、以下の事項について証明書を請求したときには、遅滞なく証明書を交付しなければなりません。また、労働者に解雇の予告をした場合に、労働者が解雇の理由について証明書を請求したときには、遅滞なく証明書を交付しなければなりません。（労働基準法第22条）

- ① 使用期間
- ② 業務の種類
- ③ その事業における地位
- ④ 賃金
- ⑤ 退職の事由（解雇の場合は、その理由を含みます。）