

【テーマ】 離職票の離職理由

＜申請内容＞ Aは、社長と作業工程を巡って口論となり、激高して会社を早退した。翌朝出勤すると、社長から「職場放棄した人間がなぜ出勤してきた」と叱責されたため、解雇されたと判断して、それ以後出勤しなかった。会社はAが辞職したものと考え、「自己都合退職」として雇用保険の離職手続を行った。

この扱いに納得のいかないAは、会社に対し復職を求めてあっせんを申請し、併せて、復職が認められない場合には、離職票の離職理由を「会社都合による解雇」とすることを求めた。

＜あっせん結果＞ あっせん員は、本件事実関係に照らし、事件当時Aに辞職の意思があったとは言いがたく、また、実際にもAには雇用継続の意思があることから辞職と扱うには無理があることを説明した。

しかしながら、会社はAの復職を認めなかったため、あっせん案として、会社が、①Aを会社都合により即時解雇したことを確認すること、②離職票の理由を解雇に訂正すること、③解雇予告手当を支払うことを提案したところ、双方が受諾して解決した。

【解説】

- 離職票の離職理由は、離職者に対しては、雇用保険の求職者給付の基本手当の給付日数や給付制限に影響を及ぼし（雇用保険法第23・33条）、他方、事業主が解雇等を行う場合には雇用保険関係の助成金の受給資格を失うことがあります。
- そのため、労働契約の解約に際して、その理由が、労働者による「辞職」（自己都合による退職）によるものか、使用者の「解雇」（会社都合による退職）によるものがしばしば争いになります。
- 労働契約の終了には、大きく、「合意解約」、「辞職」、「解雇」があります。
 - ・ 「合意解約」とは、労働者と使用者が合意によって労働契約を将来に向けて解約することであり、解雇ではありません。
 - ・ 「辞職」とは、労働者の申し出による労働契約の解約です。期間の定めのない雇用契約においては、原則として労働者は2週間の予告期間を置けば「いつでも」契約を解約できます（民法第627条第1項）。
 - ・ 「解雇」とは、使用者による労働契約の解消であり、労働基準法第19・20条の解雇規制や労働契約法第16条の解雇権濫用規定等の規制を受けます。
- 事業主は、労働者から、退職の事由や、解雇の場合は解雇事由の内容（事実関係、就業規則があればその該当事項）についての証明書を請求された場合、遅滞なく交付しなければなりません（労働基準法第22条第1項）。

【ポイント】

- 労働契約の主な終了理由として、「合意解約」、「辞職」、「解雇」がある。
- 離職理由は、雇用保険の失業給付や助成金の受給資格等に影響する。
- 事業主は労働者から、退職証明書や解雇理由証明書を請求された場合、遅滞なく交付しなければならない。