

労働基準情報

解雇は取り消せないか？ 上司の言葉を真に受ける

労基


上司と部下の間でトラブルになり、上司が「明日から来るな！」と部下に言ったところ、部下がこれを「即時解雇」と受け止め、解雇予告手当を支払ってほしいと言ってきました。当社としては解雇するつもりはなく、円満に解決したいと考えていますが、解雇の意思表示は撤回できないとも聞いています。このようなケースでも撤回は難しいのでしょうか。



A 和解すれば撤回も可能

使用者が労働者を解雇する時は、原則として30日前に予告することが必要で、それができない場合には予告から解雇までの日数で30日に足りない分に平均賃金の額を乗じた解雇予告手当を支払うことで、解雇が可能になります（労基法20条）。

解雇の通告は、労働契約を解除する使用者の意思表示に当たり、労働者に到達した時点で効力を生じ、契約の一般論として撤回はできないとされています（民法540条）。

もっとも、独自に社員を解雇する権限が無いと考えられる上司の発言である場合や解雇が真意でないことが自明であると考えられる場合は、解雇の意思表示が無効とされる余地はあります（民法93条、心裡留保）。

また、改めて両者が話し合いを持ち和解したときは、労働者が「自由な判断によって同意を与えた場合」として、取り消すことができると解されています（昭25・9・21基収2824号）。



事務室内で熱中症？ 「暑熱な場所」と関係は

労災


事務作業の従業員が、熱中症の発症を訴え労災請求したいといえます。会社としては協力するとして、「暑熱な場所」はどう解釈するのでしょうか。



A 28度以下に温度を保つ

業務上の疾病の範囲は、労基則に定めがあります。熱中症に関する「暑熱な場所」（労基則別表1の2第2号8項）とは、一般的に体温調節機能が阻害されるような温度の高い場所における夏季の屋外労働、炉前作業等が考えられます（昭53・3・30基発186号）。

事業場内で作業中に熱中症に罹患したとして、療養補償給付及び休業補償給付を請求したところ不支給とされた事案で、労働保険審査会が再審査請求を棄却（業務外）した裁決例があります。

この裁決では、当時の室温は28度程度と推定し、暑熱な場所ではないとしました。「17度以上28度以下」としている事務所則5条3項は努力義務規定ですが、留意が必要でしょう。軽作業であり、服装も通気性が悪いとは認められないことも考慮しています。

裁決では業務起因性の判断と直接関係が無いとしていますが、熱中症の予防に関する通達（平21・6・29基発0619001号）は、職場の労働衛生管理の指針となります。