



Q. 解雇の効力が争われた労働審判事件において調停をまとめる場合、退職日はいつにするのがいいですか？

解雇の効力が争われた労働審判事件において調停をまとめる場合、退職日をいつにするかが問題となることがあります。

解雇が有効であると判断されたこと等から、解雇日を退職日とした場合は、処理が簡単です。なぜなら、社会保険からの脱退手続も解雇日の退職を前提としてなされているのが通常ですので、新たな手続は必要ありませんし、退職後の期間に対応する賃金が発生していないことは明らかですので、解雇期間中の源泉所得税が未払となっていないかを考える必要がないからです。

他方、解雇が無効であるとの判断がなされ、労働者が社会保険加入期間をできるだけ長くしたいと考えたことなどから、退職日が解雇日の後日である調停成立日等となったような場合は、処理が複雑になりがちです。まず、解雇日に遡って社会保険の資格を回復させる手続をしなければなりません。また、解雇日から、退職日である調停成立日までの社会保険料を、誰がどのように負担するのかを決める必要があります。原則的には、会社負担分を会社が負担し、労働者負担分を労働者が負担する旨、調停条項に記載することになりますが、概算の労働者負担分の社会保険料相当額を差し引いた金額を解決金額とすることと引き換えに、会社が責任を持って社会保険料を納付する旨定めることもあります。解決金のうち、解雇日から調停成立日（退職日）までの賃金額に相当する金額に対する源泉所得税の納付義務が問題となるかもしれません。労働者としても、受給済みの失業手当がある場合は、解雇日から調停成立日（退職日）までの金額を返金しなければなりません。

退職日を解雇日より後日の調停成立日等とすると、このような複雑な処理が必要



となります。解雇の効力が争われた場合の退職日は、可能な限り解雇日とすることが望ましいところです。