

人事労務ニュース

平成20年9月号

「解雇」を検討する際の留意点

厚生労働省の調査によると、平成19年度の1年間に総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は、99万7,237件でした。相談内容で最も多かったのが「解雇」(22.9%)に関するもので、相談件数が年々増加している状況です。そこで、今号では、やむを得ず解雇を検討することになった際の留意点についてご紹介します。

1. 「解雇」とは

解雇とは、使用者からの一方的な意思表示による労働契約の解消です。その種類は、解雇の事由によって次の3種類に大別されます。

普通解雇：労働者がケガや病気(私傷病)で働けない等、労働者に責任のある事由によって労働契約の不履行状態が生じたときになされる解雇

整理解雇：労働者に何ら責められる点はなく、企業規模の縮小に伴う人員削減等、使用者の経営上の理由によってなされる解雇

懲戒解雇：営業秘密の漏洩や多額の横領等、重大な企業秩序違反行為をした労働者に対して、使用者が罰として科す解雇



2. 法律上の解雇制限・禁止規定

解雇は、労働者の生活基盤に大きな影響を及ぼす為、下記のような法律において、使用者に対して解雇制限・禁止規定が定められています。



労働契約法

第15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、無効とする。(解雇権濫用の法理)

(他 労働契約法第14条、第17条に規定)

労働基準法

第19条 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に休業する期間及びその後三十日間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定(産前産後)によって休業する期間及びその後三十日間は、解雇してはならない。

第20条 使用者は、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。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、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又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

(他 労働基準法第3条、第104条に規定)

その他解雇の制限や禁止を規定している法律

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働組合法、安全衛生法、個別労働関係紛争の解決に関する法律

3. 解雇を検討する際の留意点

労働者を解雇する為には、就業規則に解雇について規定されていることが必要です。就業規則作成時には、使用者の解雇権が制約されない様、解雇事由条項の最後に包括的条項（例：その他前各号に準ずる事由があるとき）を規定しておくことが重要です。懲戒解雇については、懲戒解雇事由の該当性を明確にする為、懲戒事由が懲戒の種類毎（譴責、減給、出勤停止、降格、諭旨解雇・懲戒解雇等）に区分して規定されていることが重要です。また、労働基準法上の解雇制限および手続き（解雇予告手続・除外認定）も遵守する必要があります。

普通解雇

債務不履行の存在

成果・能力・健康・勤務態度（意欲・協調性）等について、債務不履行となっているかを検討します。その際、雇用契約の内容、求められる能力（新卒者が高度専門技術者であるかの違い等）についても検討する必要があります。

社会的相当性の有無

解雇が社会的にみて相当な処分であるかを検討します。主に「使用者が改善の機会を十分に与えたか」「業務上の支障が発生したか」「配置転換・降格等で解雇を回避できないか」等の項目により判断します。

使用者の経営・労務管理の基本姿勢

使用者の労働者に対する「雇用」「賃金」「安全」「健康」等に関する日常の配慮の有無について確認します。使用者の態度が、労働者にとって不合理なもので、反発を招く姿勢がないことが求められます。

整理解雇（原則として、整理解雇の正当性は、企業の規模（労働者数）や実態を基に判断することになります）

人員整理の業務上の必要性

人員整理を行うと判断した根拠を証拠によって明らかにした上で、社会通念上、不合理でないかどうかを判断する必要があります。

整理解雇の回避努力

一般的な整理解雇を回避する具体的な措置として、「経費削減」「新規採用の中止」「時間外労働の抑制」「賞与支給の中止」「昇給の中止」「配置転換」「労働時間の短縮（一時帰休）」「非正規従業員の労働契約の解消」等があり、最後に「希望退職の募集」が考えられます。解雇回避努力の程度は、企業規模・従業員構成・経営内容を基に検討します。

整理解雇基準の合理性

解雇対象者の選定の合理性として、主に「人選の基準の設定」「基準の合理性」「公平性」について検討を行う必要があります。

従業員への説明（労働組合との協議）

解雇手続きに関して、事前に労働者（労働組合）に誠意をもって十分に説明（協議）を行う必要があります。

懲戒解雇

企業秩序違反行為の存在

懲戒に科す労働者の行為が「著しく悪質かつ重大なもの」でなければなりません。

社会的相当性の有無

懲戒解雇が社会的にみて相当な処分であるかを検討します。その判断基準として、「原因・動機・性質・結果」「過失の程度」「職責との関係」「勤務態度・貢献度・処分歴」「改善の見込み」「他の労働者への影響」等があげられます。

平等性の有無

企業における過去の懲戒処分を考慮して、懲戒解雇が相当な処分であるかを検討します。

その他

企業内で懲戒委員会等を設けている場合は、取り決めたルールを確実に遵守する必要がありますが、懲戒委員会等を設けていない場合においても、上記 ~ を判断する為の厳正な調査および確認が必要となります。