

人事労務レポート

今回のテーマ

解雇における注意点

<有効性の判断基準>

発行元：社会保険労務士 山口事務所

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷3-26-5
金子ビル401

TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763

E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp

URL：http://www.ys-office.co.jp

「無断欠勤や反抗的な言動等、勤務態度が著しく悪い。」
「想定していた能力・技術がまったく発揮されず、向上の見込みがない。」

時間をかけて慎重に採用活動を行ったものの、採用後期待された実績を上げられない、他の社員との協調性がみられない、といったミスマッチにより、やむなく採用した社員の解雇を検討する場合があります。

今回は労使トラブルの原因にもなりうる解雇をテーマに取り上げ、解雇を通知する前に事業主が知っておかなければいけない法律知識、注意点を解説します。

1. 増加する労働相談件数

995,061件(前年度比5.2%増)

各都道府県労働局や労働基準監督署等に設置されている総合労働相談コーナーに平成19年度1年間に寄せられた相談件数は、約100万件に達しました。このうち民事上の個別労働紛争に関する相談内容の内訳は、解雇に関するものが最も多く、22.8%となっています。

解雇をめぐる労使トラブル事例が増えているのは確かですが、解雇に関する法律上の基礎知識をおさえ、慎重に対応すれば、回避できるものが少なくありません。以下で解雇の有効性の判断基準、実務上の注意点を述べていきます。

2. 有効性の判断基準

「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。」(労働契約法第16条)

(1)客観的に合理的な理由

解雇理由としては、勤務成績・態度の不良、病気やけがによる勤務不能、協調性の欠如、業務命令違反等が考えられますが、解雇を考えるうえでは、その事実確認が明確にできるかどうかがポイントとなります。勤務成績不良であれば人事考課表や他者と比較可能な実績記録、勤怠・勤務態度不良であれば、出退勤・行動記録、始末書、指導文書といった客観性のある資料が必要といえます。

(2)社会通念上の相当性

簡単に言ってしまうと、「その場合は解雇もしかたない、と周りが思えるようなレベルかどうか」ということです。

過去の判例等では、主に以下の点が問題となります。

違反行為等について改善・指導を行ったかどうか。

会社の指導體制に問題がなかったかどうかということです。違反事実を確認後、本人に対して適切な指示命令を行い、その指導履歴をきちんと記録に残しておくことが実務上きわめて重要です。

職種変更や配置転換等の措置をとったかどうか。

解雇以外の雇用継続の努力がなされたのかもポイント

となります。

他の社員とのバランスがとれた処分かどうか。

ある違反行為に対し、他の社員は降格で済んだが、その社員だけは解雇をする、といった社内間の公平さを欠く措置は不当とされることがあります。

(3)就業規則への解雇事由の記載

どのような場合に解雇をするか、という解雇事由を就業規則に明記しておきます(就業規則の解雇事由に該当しない解雇は無効である、とする学説もあります)。実務においても社員に解雇を通知する際、処分の根拠として就業規則の該当条項を提示します。解雇事由が具体的に記載されていることが後々の紛争リスクの回避につながるともいえます。

(4)解雇制限

以下の場合、法律上解雇が禁止・制限されています。

- ・業務上の負傷疾病による休業中(+休業後30日間)
 - ・産前産後休業中(+休業後30日間)
 - ・結婚、出産、育児、介護を理由としたもの、等
- 金品横領が発覚したという場合でも、違反行為者が産休中等であれば、その期間は解雇をすることができません。

3. 解雇手続き

「労働者を解雇する場合には、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。」(労働基準法第20条)

解雇通知は、30日以上期間をあけて行わなければなりません。期間をあけずに即時解雇をする場合は、30日分の賃金支払いが必要となります。解雇通知は口頭ではなく、必ず解雇年月日、解雇理由、就業規則の適用条文を記載した書面(解雇通知書)を本人に直接渡すようにします。

解雇に関しご相談を多く受けますが、全体の印象として解雇通知前の話し合い自体が少ないように感じます。解雇措置の前に段階を踏み、本人に問題点を十分認識させることが労使トラブルを回避するうえで重要といえます。

今月の主な労務関連手続き

- ・労働保険料の納付(第2期分)
- ・被扶養者調書の提出

コラム

厚生年金の保険料率が9月分(10月末納付分)より変更となります(8月分まで149.96/1000 9月分以降153.5/1000)。同月に算定(定時改定)による変更もありますので、合わせて修正が必要となります。

先日、時間外労働60時間超の賃金割増率を50%にすることで与党が合意したとの報道がありました。正式決定ではありませんが、企業側にとっては本当に頭の痛い問題です。次回以降で残業代の問題についても取り上げていきたいと思えます。