

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

普通解雇を行う際の留意点

＜解雇事由の規定化、能力不足による解雇＞

発行元：社会保険労務士 山口事務所

〒150-0002 東京都渋谷区渋谷 3-15-4

渋谷 Monostep ビル 5F

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp

Homepage：http://www.ys-office.co.jp

Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

厚生労働省が公表した「平成28年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、全国から寄せられる民事上の個別労働紛争の相談件数のうち、1位は22.8%でいじめ・嫌がらせとなり、3番目に多いのが11.8%の解雇となっています。解雇は、労使間でのトラブルになりやすい箇所ですので、就業規則への規定や実際の解雇処分の進め方を慎重に考える必要があります。今回は普通解雇をテーマに取り上げ、実務上の留意点について解説します。

1. 解雇とは

解雇とは、使用者の一方的な意思表示による労働契約の解除をいい、その理由により、次の3つに分けられます。

- ①普通解雇(労働者の能力不足・勤怠不良等によるもの)
- ②整理解雇(事業の統廃合等、人員整理の必要性に基づくもの)
- ③懲戒解雇(重大な非違行為等、労働者本人の責めによる懲戒処分)

この解雇の種類によって、就業規則の定め方や処分の合理性の要件等に違いがみられます。本号では、実務で比較的实施することの多い①普通解雇を取り上げます。

2. 解雇事由を規定する際の留意点

就業規則に定める普通解雇の事由としては主に次のようなものが挙げられます。

＜勤怠不良、能力不足、心身の健康状態の問題、協調性不足、勤務態度不良、意欲の欠如、非違行為等＞

この解雇事由を就業規則に規定する際は以下の点に留意しましょう。

①勤怠・勤務態度・勤務成績等の不良

「勤怠状況が著しく不良で～」や「勤務成績が悪く再三にわたる指導をしても～」といった規定を見ることがあります。確かに問題の程度や使用者による改善指導の頻度などは解雇の有効・無効を考えるうえで重要な要素となりますが、紛争時には解雇原因の発生にいたる経緯や本人の対応、反省の有無等も総合的に考慮されることとなります。解雇事由の記載の時点で、問題行為の程度や回数等を過度に制限する定め方は避けた方がよいと思われます。

②心身の健康問題

精神や身体上の故障により労務不能となった場合、休職制度があるときは、休職を経ず直ちに解雇することは難しいといえます。実質的には病気やケガの程度が非常に重く、復職の可能性が極めて低いような場合や休職の上限期間や回数制限により、再度の休職が取れないような場合等に限られるでしょう。

③協調性の不足

個人の勤務成績や勤怠状況に特別問題はなくても、周囲

と必要なコミュニケーションが取れず、協調して働くことができない結果、周りの社員とトラブルを起したり、所属する部署全体の業務遂行に影響を及ぼしたりするような場合を想定し、協調性不足を解雇事由として規定します。

④懲戒事由への該当

通常、諭旨解雇や懲戒解雇に該当し得るような重大な違反行為をした場合で、問題の経緯や労働契約解除に向けた本人との協議等の結果、事案により普通解雇処分として取り扱うことも考えられます。そのため、懲戒事由への該当を解雇事由に記載します。

⑤包括規定

具体的に列挙した事由に一致しない問題や行為が生じる可能性を考慮し、包括的な条項を最後に記載します(「その他、前各号に準ずるやむを得ない事由があったとき」等)。

3. 能力不足による普通解雇

普通解雇の中で該当するケースが多く、実務で対応が難しいのが勤務成績不良、能力不足を理由とした解雇です。能力不足等による解雇の効力をめぐる裁判では、会社の業務への影響はどうか、従業員に求める職務能力・成果等が具体的に特定されているかどうか、その求められる能力とどの程度乖離しているか等がポイントになります。そして、その乖離が見られる場合、解雇を判断する前に、会社がどの程度改善指導をしたかどうか重要となります。

実務での対応においても、能力不足により成果の上からない従業員は、叱咤激励をしたり、抽象的な指示を出したりしても、成績向上のための改善策を自分で見出すことは難しいということを理解する必要があります。

次のアクションにつながる具体的かつ妥当な改善策を本人に提示し、それを実行したかどうかを管理するようにした方がよいでしょう。そのアクション項目を適正に実行しない場合には、能力と併せて意欲が足りないことを理由に普通解雇を検討することになります。

このように改善を促す機会を与えるほか、配置転換や降格等の解雇を回避するための措置をどれだけとったかも解雇の合理性の判断では重要視されます。解雇が会社として取り得る最終手段となっているかがポイントとなります。

● コラム ●

先日のお盆休みに息子と2人で高校野球を見に甲子園球場に行ってきました。前泊して当日の朝6時から内野席のチケットを買うために並んだものの、売り切れで買えず、自由に入れる外野席で観戦しました。各校の独特な熱い応援が繰り広げられ、普段よく見に行くプロ野球とは異なる雰囲気でも楽しめました。行く前は当日の4試合全部見るつもりでしたが、猛暑の中、午前中の2試合でギブアップしました。(山口)