

21世紀型企业への転換を図る

これだけは知っておきたい労働基準法

解雇に関するルールと手続き

「解雇」にルールなんてあるの…？

「知らなかった」ではすまされない

質問です！

会社に貢献できない従業員は解雇できる？

正社員として本採用したら、解雇はできない？

何かと労使トラブルとなりやすい解雇に関する問題、今回は「解雇のルールとその手続き」についてみていきましょう。

答えは3ページ

「解雇」に関するルール…？！

ご存知ですか？

- 従業員を解雇する場合には、解雇事由を明らかにしなければなりません。就業規則と労働契約書（労働条件通知書）に、どのような場合に解雇されることがあるのか、という解雇事由をあらかじめ明示していること、さらに、その解雇が明示の事由に合致していることが必要です。このルールは、平成16年1月の法改正により新たに設けられました。それ以前に定められた就業規則等には具体的な解雇事由が記載されていないケースが多く見受けられますので、その場合は就業規則を変更することが必要です。

- 解雇権濫用による解雇は無効です。

いくら就業規則や労働契約書に解雇事由として明示されていたとしても「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」と法律で定められています。「体調が悪く連絡できないまま無断欠勤をした」といったやむを得ない理由があった場合や、単に「商品を壊した」「服装がだらしない」といった理由だけでは解雇することはできません。



解雇理由と留意点…？！

解雇理由によって整理してみましょう

- 整理解雇…人員整理を行うための解雇で、次の4点をいずれも満たすことが必要です。
 - ① 整理解雇することに客観的な必要性があること
 - ② 解雇を回避するために最大限の努力を行ったこと
 - ③ 解雇の対象となる人選基準、選定が合理的に行われていること
 - ④ 労使間で十分に協議を行ったこと



始末書を書かせる際のポイント

労働裁判になったときには何と云っても証拠が大切です。それも具体的なものが重要です。

たとえば、ある不良社員に始末書を書かせたのを会社で保管し、それを証拠として裁判に出したとします。しかし、その始末書の内容が、「私が起こしたこのたびの不祥事について深くおわびし、今後かかることの無きよう反省し、十分注意します」であつたらどうでしょうか。このたびの不祥事という表現は非常に抽象的です。相手がその気になれば言い逃れも可能です。「私が始末書を書いたのは、会社が問題にしている事件ではなく、別の事件についてです」と反論してくるかもしれません。始末書を書かせるときは、いつ起こした、どの事件について反省しているのか、後になって読んでも誰もが理解できるように、明確に書かせることが必要です。

- 懲戒解雇…従業員が極めて悪質な規律違反や非行を行ったときに懲戒処分として行う解雇です。予め就業規則や労働契約書（労働条件通知書）にその要件を具体的に明示しておくことが必要です。
- 普通解雇…整理解雇、懲戒解雇以外の解雇です。労働契約の継続が困難な事情があるときに限られます。例えば、勤務成績が著しく悪く、指導を行っても改善の見込みがないとき、健康上の理由により長期にわたり職場復帰が見込めないとき、著しく協調性に欠けるため業務に支障を生じさせ改善の見込みがないときなどです。

解雇するときには予告が必要です…？！

解雇を行うときには、解雇しようとする従業員に対し、30 日前までに解雇の予告をする必要があります。解雇予告は口頭でも有効です。しかし、口約束では後々トラブルの原因となりますので、解雇する日と具体的な理由を明記した「解雇通知書」を作成することが望ましいでしょう。また、従業員から求められた場合には、解雇理由を記載した書面を作成し、本人に交付しなければなりません。一方、予告を行わずに解雇する場合は、最低 30 日分の平均賃金を支払う必要があります（これを「解雇予告手当」といいます）。



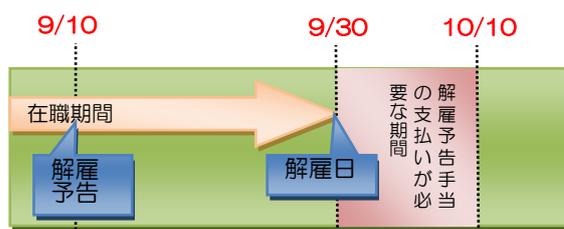
- 解雇予告が不要な場合もあります。「従業員の責に帰すべき理由による解雇の場合」や「天災地変等により事業の継続が不可能となった場合」には、解雇予告や解雇予告手当の支払いをせずに即時に解雇することができます。ただし、解雇を行う前に労働基準監督署長の認定（解雇予告除外認定）を受けなければなりません。

名ばかり管理職対策ご相談窓口設置中 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864

解雇予告手当の計算方法…？！

解雇予告をしないで即時に解雇しようとする場合は、解雇と同時に平均賃金（過去3ヵ月間における1日あたり賃金）の30日以上の解雇予告手当を支払わなければなりません。なお、解雇しようとする日までに30日以上の日数がないときは、解雇の予告をしたうえで、30日に不足する日数分の解雇予告手当を支払うことが必要です。

例：9月10日に「9月30日付で解雇をする」と予告をした場合



9月10日から9月30日までは20日間しかないため30日分に不足する10日分の解雇予告手当の支払が必要

AかBのいずれか高い方が平均賃金となります。

$$A \quad \frac{\text{過去3か月間の賃金の合計}}{\text{過去3か月間の暦日数}}$$
$$B \quad \frac{\text{過去3か月間の賃金の合計}}{\text{過去3か月間の労働日数}} \times 60\%$$

解雇予告手当はいつ支払えばいいの…？！

解雇予告をしないで即時に解雇しようとする場合は、解雇と同時に支払うことが必要です。解雇予告と解雇予告手当を併用する場合は、遅くとも解雇の日までに支払うことが必要です。

解雇予告除外認定の基準…？！

労働基準監督署は「従業員の責に帰すべき事由」として解雇予告除外認定申請があったときは、従業員の勤務年数、勤務状況、従業員の地位や職責を考慮し次のような基準に照らし使用者、従業員の双方から直接事情等を聞いて認定するかどうかを判断します。

- ①会社内における窃盗、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があった場合
- ②職場の風紀、規律を乱すような行為により、他の従業員に悪影響を及ぼす場合
- ③採用条件の要素となるような経歴を詐称した場合
- ④他社へ転職した場合
- ⑤2週間以上正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じない場合
- ⑥遅刻、欠勤が多く、数回にわたって注意を受けても改めない場合

なお、社内では懲戒解雇とされても、解雇予告除外認定が受けられない場合があります、この場合は、解雇予告手当を支払う必要がありますのでご注意ください。また、懲戒解雇が有効か否かは、最終的には民事（裁判）での争いによることになります。

1ページの質問の答え ⇒ 「どちらも間違い」です。

労働基準監督署による是正勧告対応 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864