

2023年

1月号

社労士事務所 Ripples 事務所レポート

TOPIX

労使トラブルを防ぐための「解雇」の基礎知識

- テーマ① 解雇が認められるケースとは？
- テーマ② 不当解雇と具体例、法律違反にならない解雇のポイント
- テーマ③ 中小企業にできる解雇時に労務トラブルを防ぐためのポイント

連絡先：〒416-0948 静岡県富士市富士町13-16 さくら館 FUJI201TEL:0545-67-6112FAX:0545-67-6113 E-mail:sazanami330@gmail.com

昨今、数多くの世界的ハイテク企業で解雇の嵐が吹き荒れ、不況を背景に1000人から1万人規模の大規模な人員削減を行っています。日本でもコロナ禍での事業の継続困難やビジネス環境の変化に対応するため、従業員の解雇を検討している企業もみられます。

しかし、解雇は無条件に認められるものではなく、また、解雇を行わざるを得ない場合であっても、その実施に当たっては、法令で定められている規制や手続き、労使間で定めた必要な手続き等を遵守しなくてはなりません。今月号では労使トラブルを防ぐための解雇の基礎知識をテーマに、解雇が認められるケース、不当解雇と具体例、法律違反にならない解雇のポイント、中小企業にできる解雇時に労務トラブルを防ぐためのポイントについてご説明いたします。

テーマ① 解雇が認められるケースとは？

「社内に問題社員がいて、解雇をしたい」「会社の業績があまり良くないので人員削減をしたい」。経営者の方であれば、一度や二度、頭によぎったことがあるかもしれません。解雇については、解雇後に労働者側から「不当解雇だ」と主張されて労働問題が起きたり、労働基準監督署に駆け込まれたりなどのトラブルに発展することも多いため、非常に注意を要します。そこでテーマ①では、解雇が認められるケースについて、解雇の定義や種類を紹介しながらご説明いたします。

■「解雇」の定義、「退職勧奨」との違い

「解雇」とは、「使用者からの申し出による一方的

な労働契約の終了」と定義されています。当然ですが、解雇は従業員の“同意なく”行うことができません。

従業員との雇用関係を終了させる方法に、もう一つ「退職勧奨」という会社から従業員に対して退職するように説得する方法があります。この退職勧奨はあくまでも従業員が退職について同意した上で退職届の提出をし、退職をしてもらう方法となります。ですので、「解雇」と「退職勧奨」との違いは、“同意の有無”となり、従業員の同意なく雇用契約を終了させられるのが「解雇」、同意を得て雇用契約を終了させるのが「退職勧奨」ということとなります。なお、退職勧奨についても、裁判例で「違法な権利侵害に当たる」とされる場合があります。また、退職誘導を目的とした行為が退職させるための嫌がらせとして、不法行為責任を負うとする裁判例もあることから、退職勧奨についても慎重に行う必要があるでしょう。

■「解雇の種類」と「解雇が認められるケース」について

一口に「解雇」と言っても、「①普通解雇」「②整理解雇」「③懲戒解雇」「④諭旨解雇」の4種類があります。この種類ごとに、解雇が認められるケースも紐づいてきますので、あわせて確認してみましょう。

【①普通解雇】・・・「③懲戒解雇」と区別して使われる概念となりますが、従業員側に債務不履行がある場合、それを主な理由として行われる解雇となります。たとえば、病気や怪我による就業不能、労働能力の低下、能力不足、成績不良、協調性がない等が理由となります。解雇が認められるかどうかは、

テーマ② 不当解雇と具体例、法律違反にならない解雇のポイント

従業員の落ち度の程度や行為の内容、それによって会社が被った損害の重大性など、さまざまな事情が考慮されます。法律により解雇が制限される場合もあるため、法律違反とならないようにしっかりとしたプロセスをふむようにしましょう。

【②整理解雇】・・・経営不振の打開や経営合理化、天災事変などを理由とした人員削減を目的としたものとなります。いわゆる“リストラ”です。「①普通解雇」と区別しないこともあります。整理解雇の場合は労働者に落ち度がなく会社側の事情による解雇となるため、実施する際にはより要件が厳しくなります。ただ単に余剰人員になったという理由だけの解雇はNGです。

【③懲戒解雇】・・・従業員の規律違反を解雇事由として、規律違反に対する制裁として行われます。たとえば、従業員が、業務上の地位を利用した犯罪行為や会社の名誉を著しく害する重大な犯罪行為、業務命令違反、長期間の無断欠勤、重大なハラスメント、経歴詐称をしたなどが懲戒解雇に該当します。普通解雇に比べて懲戒解雇は厳しく判断される傾向がありますので、あらかじめ就業規則の規定や懲戒手続きなどの体制を整備しておく必要があります。

【④諭旨解雇（諭旨退職）】・・・最も重い処分である③懲戒解雇に相当する程度の事由がありながら、会社の恩情で処分を少し軽減させた解雇となります。“諭旨”とついている通り、会社と従業員が話し合い、あくまでも両者が納得の上で解雇処分を受け入れるのが諭旨解雇の概念となります。上述の「退職勧奨」と似ているように感じられますが、諭旨解雇は就業規則に基づく「懲戒処分」として行うものであり、“いつ行うか”、“どのような退職条件とするか”については決まっているため、基本的に交渉の余地はありません（※退職勧奨は懲戒処分ではありません）。

以上、解雇の定義や種類、解雇が認められるケースについてご説明いたしました。次は、「不当解雇」と判断されないために知っておくべきことや法律違反にならない解雇のポイントについてご説明いたします。

「不当解雇」とは、解雇条件を満たしていない、あるいは、解雇のプロセスが正確ではなく、法律や労働契約、就業規則の規定に沿わずに行った解雇のことをいいます。本来、会社が従業員を解雇するには厳格なルールがあり、それらをクリアしていないと適法な解雇として認められません。そこでテーマ②では、「不当解雇」と「不当解雇に該当するよくあるケース（具体例）」を紹介しながら、「法律違反にならない解雇のポイント」についてご説明いたします。

■「不当解雇」とは？

「不当解雇」とは、法律や労働契約、就業規則の規定に違反して行われた解雇のことをいいます。具体的には、以下のものが該当します。

- ①労働契約法に違反する解雇
- ②労働基準法に違反する解雇
- ③労働組合法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などに違反する解雇
- ④就業規則で定められた手続きをふまずに行われた解雇

①～④に該当するような解雇が行われ、それについて従業員が裁判を起こした場合、実際にその解雇が不当解雇かどうかを判断するのは裁判所となります。なお、不当解雇と判断されると、解雇が無効となり、従業員を復職させるか、または、解雇期間中の給与を支払う必要が出てきます。

■不当解雇に該当するよくあるケース（具体例）

法律や労働契約、就業規則の規定に違反して行われた解雇のことを不当解雇というご説明しましたが、次に、よくあるケースをご紹介します。

（1）能力不足、成績不良を理由とする解雇
→従業員の能力不足や成績不良を理由に解雇するケースがあります。気を付けなければいけないのが、

会社から従業員（特に新卒社員や未経験者社員）に十分な指導があったかどうかが見られます。十分な指導がないまま、能力不足、成績不良だからといって解雇をしてしまうと不当解雇に該当する可能性があるのです。気を付けましょう。

（２）頻繁な遅刻や欠席を理由とする解雇

→遅刻や欠席をよくする従業員もなかにはいるでしょう。会社が何も指導をしていなかった、遅刻や欠勤の程度が重大とは言えなかった、という状況での解雇の場合には不当解雇に該当する可能性があります。

（３）パワハラを理由とする解雇

→パワハラについて過去に指導や注意を受けたことがない従業員をすぐに解雇すると不当解雇に該当する可能性があります。解雇の前には、本当にパワハラがあったかどうか、具体的な内容についても十分な調査を会社側が行う必要があるでしょう。

（４）うつ病など精神疾患、業務に支障をきたす病気による解雇

→うつ病などの精神疾患や業務に支障をきたす病気を発症した従業員について、いきなり解雇すると不当解雇に該当します。多くの会社は就業規則に休職を認める期間が記載されていますので、その期間は休職をさせた上で、その期間が経過しても仕事に復帰できない場合、解雇へのステップをふむようにしましょう。

（５）業務命令に従わないことを理由とする解雇

→業務命令の趣旨や必要性について会社側が十分な説明をしていなかった、業務命令が正当な理由がなく、退職に追い込む目的や嫌がらせ目的だった、といった状況のある解雇は不当解雇に該当する可能性があります。

（６）経営難による人員整理のための解雇

→新規採用をしながら解雇をしていた、従業員や労働組合との協議を十分にせず解雇をしていた、解雇をする従業員が客観的な基準で選ばれていなかった、といった状況の解雇は不当解雇に該当する可能性が高くなります。

（７）有期労働契約の雇止め

→有期労働契約（期間の定めのある労働契約）でも、期間の定めのない契約と実質的に変わらない状態に至っている契約である場合や、反復更新の実態、

契約締結時の経緯などから雇用継続への合理的期待が認められる場合は、労働契約法の規定により、雇止めが認められないことがあり、不当解雇に該当する可能性があります。

上記に共通して言えるのは、従業員に対して会社側からの働きかけや解雇回避の企業努力などがなく、客観的で正当な理由がない、定められた手順をふんでいないような解雇です。こういった解雇は、基本的に不当解雇に該当する可能性が高いためご注意ください。

■法律違反にならない解雇のポイント４つ

先に、不当解雇に該当する具体的な例を見てきました。上記のような解雇を実施しなければ、基本的には法律違反になる可能性が低いと考えていただけたいと思います。不当解雇と判断されないために押さえておくべきポイントをまとめると、主なポイントとしては以下の４つとなります。

ポイント１：客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められない限りは解雇をしてはいけない

ポイント２：労働基準法などの法律に違反するような解雇をしてはいけない

ポイント３：就業規則で定められた手続きをふまずに解雇をしてはいけない

ポイント４：原則として30日前の予告か、解雇予告手当の支払いをする

（※詳細については、テーマ③でご説明いたします。）

以上、テーマ②では不当解雇の具体例を見ながら、法律違反にならない解雇のポイントについてご説明いたしました。次は、法律違反にならない解雇のポイント４つをふまえながら、中小企業にできる解雇時に労務トラブルを防ぐためのポイントについてご説明いたします。

テーマ③ 中小企業にできる解雇時に労務トラブルを防ぐためのポイント

テーマ①、②で解雇についての基礎的な知識をご紹介しました。これらをふまえてテーマ③では、中小企業にできる解雇時に労務トラブルを防ぐためのポイントについてご説明いたします。

ポイント①就業規則に必ず「解雇事由」を定める

「解雇」についての法律は労働契約法に規定があり、「解雇手続き」については労働基準法に規定があります。ですが、具体的にどのような場合に「解雇できるか」という点については法律では規定されていません。解雇には様々なケースがあり、具体的に規定するのは難しいからです。ですので、適法に解雇を行うためにも就業規則には必ず、「解雇事由」を定めることが重要となります。厚生労働省のモデル就業規則に、解雇についての規定例が示されていますが、このモデル就業規則は大企業基準（最低ライン）となっているため、より中小企業に適した解雇事由を検討していく必要があるでしょう。貴社の事情に即した解雇事由を定めたいといった場合には社労士などの専門家に相談しながら、解雇事由を定めていったほうが安心でしょう。

ポイント②解雇を行う前に、厳格な判断基準で要チェック！

就業規則に解雇事由を定め、それに該当したからといって即解雇できるか？ といったら、それは違います。テーマ②「不当解雇に該当するよくあるケース（具体例）」でもご説明したとおり、従業員に対して会社側からの働きかけや解雇回避の企業努力などがなくまま解雇を行うと不当解雇に該当する可能性が高いからです。

以下の内容を具体的によく確認する必要があります。

- ☑1 適切な教育・訓練・指導があったか
- ☑2 勤務成績・勤務態度が不良であるという証拠はあるか

☑3 回数・頻度はどうか

かりに上記にすべて該当したとしても、社会通念に照らしてその内容が妥当かどうかは別問題となります。解雇が妥当であると認められるためには、「能力不足を改善するために教育をしっかりと行ったか」「配置転換を行うなど解雇を回避するための努力は行ったか」「能力不足や勤務態度が悪いなどという客観的な証拠はあるか」などについて注意深く判断する必要があるでしょう。

ポイント③解雇を行う際は、法律上の手順をしっかりふむ

解雇手続きについては労働基準法に規定があると上述したとおり、従業員を解雇しようとする際は、少なくとも30日前に予告をするか、30日前に予告をしない場合には30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払う必要があります。これらの手続きを行わないで解雇を行うと、解雇そのものが無効となり、労働者側から損害賠償請求をされる可能性が高まりますのでご注意ください。

解雇予告の日数は、1日についての平均賃金を支払った場合にはその日数を短縮することもできます。例えば、15日分の平均賃金を支払う場合には、15日前の解雇予告でも足りるということです。これは、労働者が次の就職口を探すための期間のうち、少なくとも“30日分”は「時間または金銭の形で保障してください」という意味合いとなります。なお、解雇予告は口頭で行うこともできますが、後日トラブルになった場合に「言った、言わない」となり、証明が非常に難しくなるため、原則として文書で行うようにしましょう。

ポイント④退職時の証明を従業員から求められたら遅滞なく交付する

解雇予告をされた従業員が「解雇の理由について証明書が欲しい」と請求してくるケースもあるでしょう。その場合には、解雇予告がされた日から退職の日までの間において、会社側は遅滞なく証明書を交付する必要があります。もし、この請求を会社側が拒否した場合は、労基法違反となります。会社側に罰則（30万円以下の罰金）が科せられる可能性がありますので念頭に置いておきましょう。

以上、中小企業にできる解雇時に労務トラブルを防ぐためのポイントを4つご説明いたしました。解雇をする場合には正当な解雇事由であること、手続きをしっかりとふむことが求められます。そうでないと、解雇そのものが無効となり、労働者側から損害賠償請求をされるなど会社側のリスクが非常に高くなってしまいうため、解雇のルールについてはしっかりと理解しておかれると安心でしょう。解雇事由を定める際には、専門家に相談のうえ、就業規則に明確に定めるようにしておきましょう。不明点、ご相談などありましたら弊所までお気軽にお問合せください。

事務所からの一言

明けましておめでとうございます。

昨年は大変お世話になりました。

今年も精一杯の対応をさせていただきますので、
よろしく願いいたします。

今回は、解雇時に労務トラブルを防ぐためのポイントをご紹介します。

就業規則への明確な規定をお勧めいたします。

不明点、ご相談などありましたら弊所までお気軽にお問合せください。

社会保険労務士事務所 Ripples(りぷるず)

社会保険労務士 芦原百合子

〒416-0915

静岡県富士市富士町 13-16 さくら館 FUJ1201

TEL 0545-67-6112

FAX 0545-67-6113

Mail sazanami330@gmail.com

HP <https://www.sr-ripples.com/>