

労務相談室

第7回



特定社会保険労務士 **大倉 昭治** (あらた経営労務事務所)

所属 愛知県社会保険労務士会
労働問題研究会 (アイチ工業ネットワーク)
役職 財団法人21世紀職業財団 ポジティブ・アクション導入コンサルタント
愛知県社会保険労務士会 一般事業主行動計画策定等支援事業 コンサルタント
全国労働基準関係団体連合会 新規起業事業場就業環境整備事業 指導員
その他 企業勤務経験を活かした労務管理を得意分野とする。

労務トラブルを防ぐ～解雇～

〇〇ユニオンを名のる合同労組の団体交渉申し入れが多発しています。会社に不平・不満を持った労働者の駆け込み寺となって、労働組合法を盾に企業に対し団体交渉を申し入れてきます。会社はそれを無視したり、拒んだりすると労働委員会に救済申立てをされ、是正命令が下される確率が高いため、渋々応ぜざるを得ないというのが実態です。一定の解決をみるまでの時間および金銭的負担は大変なものがあり、かなりの会社が泣かされていると聞いています。今や他人ごとではなくなった合同労組からの団体交渉申し入れに代表される労務トラブルをいかに防ぐかという視点より解説をします。

解雇の留意点

解雇とは、使用者の一方的意志表示による労働契約の解除をいいます。

労働基準法上の解雇制限は「業務上の負傷、疾病により療養のため休業する期間およびその後30日間」「産前産後の休業期間およびその後30日間」となっていますが、それ以外の場合は使用者の都合で自由に解雇することができるかという点、そうではありません。

解雇には

- ①成績不良等を理由とする「普通解雇」
- ②事業縮小等に伴う「整理解雇」
- ③労働者の職場規律違反、非行等を理由とする「懲戒解雇」

等がありますが、全ての解雇について「客観的に合理的な理由」と「社会通念上の相当性」が必要であり（労働契約法第16条）、たとえ労働基準法に違反していないとしても「権利の濫用である」解雇、「公序良俗に反する」解雇、「信義誠実の原則に反する」解雇は無効になります。加えて、解雇は労働者の生活の安定を根底から奪うことになるので、解雇された労働者が訴えたりすると、直接関係のない他の問題（例えば残業代の不払い、雇用保険の未加入等）にも波及して会社として大変な問題になる可能性も十分あります。

退職と解雇の法的ルール

退職は自由（退職願（届）はとっておいて下さい）

- ・任意退職（退職の意思表示後2週間は就労）※民法第627条
- ・合意退職
- ・定年退職
- ・期間満了（雇止め）※有期労働契約の締結、更新及び雇止めに關する基準
- ・休職期間満了による退職

解雇は不自由

<解雇の条件>

- ①社会通念上納得できる合理的な理由がある
- ②解雇予告（解雇30日前までに）
- ③解雇予告手当の支給（解雇予告に足りない日数分の平均賃金を支払う）

<解雇の制限>

- ①業務上負傷または疾病にかかり、療養のため休業する期間とその後30日間は解雇できない
- ②産前産後の女性が休業する期間とその後30日間は解雇できない

【整理解雇の4要件】

- ①人員整理を行う経営上の必要性（単に経営が苦しいというだけでは不十分）
- ②使用者による十分な解雇回避努力（配転、出向、希望退職の募集等がなされたか）
- ③被解雇者の選定基準およびその適用の合理性（対象者の選抜に妥当性があるかが問われる）
- ④被解雇者や労働組合との十分な協議（解雇の規模、時期、方法等の納得を得る努力をしているか）

【ポイント①】

労働契約は労使双方の合意によって締結するものであり、理論上はどちらか一方が契約解除を申し出れば契約を破棄できるわけです。しかし、実際に使用者が契約を解除する場合には、就業規則に定める解雇事由に合致しない限り一方的な解雇は行えないことが判例上確定しています。就業規則に掲げる解雇事由については、例示列举とする学説もありますが、限定列举とする学説が多いようです。従って、そうした事由に合致しない理由による解雇は無効になりますので、就業規則の作成にあたっては注意が必要です。労働基準法第89条により、就業規則に「解雇の事由」を記載することが義務づけられているので、できる限り明確に記載するように努めなければなりません。

【ポイント②】

労働能力面で問題があるとき、健康状態に問題があるとき、協調性を著しく欠くとき、勤務態度不良のとき等の理由により解雇（普通解雇）を行う場合、いきなり解雇を告げるようなことは避けるべきです。不当解雇で訴えられる火種をわざわざ準備しているようなものです。

「配転して別の場所での仕事振りを試してみる」「指導・教育を行う」「ミスをしたときには注意して指導する」「度重なるミスのおときは始末書をとって反省を促す」等のステップ（解雇回避施策）を踏んでおくことが必要で、かつ、そのことを記録に留めておくことが重要です。こうした対応を積み重ねてもなお改まらないときに、本人にそのことを説明し、退職勧告をして自主退職しなければ、解雇を告げるべきです。この場合、1ヵ月間の猶予期間をおくか、あるいは平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払って即座に辞めてもらうことになります。このようにしておくことは、解雇権の濫用だといわれたいための有力な手法と思われる。

【ポイント③】

不況の長期化に伴う不採算部門の閉鎖等により、整理解雇が必要になるケースもありますが、整理解雇を実施する前にやるべきこととしては、「経営者自ら赤字の襟を正す」「全社的な規模で配置転換を考える」「新規採用の中止」「残業を規制する」「パート・アルバイトを正社員より先に削減する」「希望退職者を募集する」等があります。整理解雇をしてにおいて、あとで新規卒卒者の採用を行ったり中途採用者を募集することは、自ら整理解雇の必要性を否定するようのもので、紛争の火種を引きずることになります。