

第16回「従業員の解雇に関する留意点」

2016年3月24日

山下江法律事務所

弁護士 稲垣 洋之

第1 解雇の意義

1 解雇とは

解雇とは，使用者の一方的意思表示による雇用契約の解約

※ 労働者の一方的意思表示による解約は辞職

2 解雇の種類

(1) 普通解雇

雇用契約上，使用者が有している解約権の行使による解雇

(2) 懲戒解雇

懲戒処分の一つであって，企業秩序に違反した労働者に対して行われる
制裁としての解雇

(3) 整理解雇

使用者の経営上の必要から行う，人員削減を目的とした解雇

3 解雇に対する制限 ～解雇権濫用法理～

解雇の効果は，雇用契約の終了。労働者は収入を絶たれることになり生活への影響が大きい。

→ 労働者保護の観点から，使用者による恣意的な解雇や不合理な解雇を防ぐ

ため「客観的に合理的な理由のない解雇や社会通念上相当でない解雇は無効」という「解雇権濫用法理」が、昭和50年代以降、裁判例の積み重ねによって確立されていた。

→ 平成15年の労働基準法改正時に条文化され、平成19年に制定された労働契約法においても、そのまま採用。

「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。」(第16条)

→ 解雇権濫用法理が、法律上も明文化された。

4 解雇紛争、解雇無効による影響

適正な手続を経ない解雇や恣意的な解雇は、濫用的解雇として無効とされ、さまざまな弊害を生じる。

(1) 当該労働者との関係

- ・ 解雇を巡る紛争による、時間的、金銭的成本
- ・ 解雇処分から復職までの期間に対する賃金相当の損害金

(2) その他の影響

- ・ 他の労働者から使用者に対する不信感、労働意欲低下
- ・ 当該労働者の復職による職場の混乱
- ・ 対外的な企業イメージの悪化

→ 解雇紛争、解雇無効によって甚大な影響を受けるリスクがある。

◆ポイント

解雇を巡る紛争は、労働者だけでなく使用者側にとっても大きなマイナス。

解雇権の濫用とならないよう、客観的に合理的理由があるかどうか、社会的相当な解雇であるかどうかを慎重に検討し、解雇手続も遵守する必要がある。

第2 普通解雇

普通解雇 雇用契約上、使用者が有している解約権の行使による解雇

1 手続的制限

(1) 解雇予告義務・解雇予告手当支払義務（労働基準法第20条）

原則 使用者が労働者を解雇する場合、少なくとも30日前に予告しなければならない。予告しない場合は、30日分以上の平均賃金（予告手当）を支払わなければならない。解雇予告から解雇日までの日数は、それに相当する解雇予告手当を支払うことで短縮することができる。

例① 解雇予告：3月31日

解雇日：4月30日

→ 解雇予告手当不要

例② 解雇予告：4月10日

解雇日：4月30日

→ 10日分の解雇予告手当が必要

例③ 解雇予告：4月30日

解雇日：4月30日

→ 30日分の解雇予告手当が必要

例外

①除外認定（労働基準法第20条1項但書）

ア 天災事変その他やむを得ない事由のために事業継続が不可能になった場合

イ 労働者の責めに帰すべき事由に基づく解雇の場合

→ 予告手当の支払いなく解雇可能。ただし、労働基準監督署からの除外認定を受けることが必要

②適用除外（労働基準法第21条）

ア 日雇い労働者（1か月を超えて引き続き使用した場合を除く）

イ 2か月以内の期間を定めて雇用した者（2か月を超えて引き続き使用した場合を除く）

ウ 季節的業務に4か月以内の期間を定めて雇用した者（4か月を超えて引き続き使用した場合を除く）

エ 試用期間中の者（14日を超えて引き続き使用した場合を除く）

→ 予告手当の支払いなく解雇可能。ただし、それぞれ一定の期間継続した場合は、原則に戻り、解雇予告、解雇予告手当が必要。

(2) 予告手当

予告手当の基準となる平均賃金

計算方法

【解雇日以前の3か月間に支払われた賃金総額 ÷ 当該期間の総日数】

賃金総額：基本給，役職手当，時間外手当など

総日数：労働日数ではなく，土日祝日も含めた日数

(3) 解雇理由証明書の交付

労働者から解雇理由証明書の発行を請求された場合，使用者は遅滞なく交付しなければならない（労働基準法第22条）。

ただし，証明書には労働者の請求しない事項を記入してはならないので，解雇の事実についてのみ証明書の請求を受けた場合は，解雇の理由まで記載してはならないとされている。

2 実体的制限

(1) 雇用契約上の制限

常時10人以上の労働者を雇用する場合，就業規則を定める義務がある（労働基準法89条）。解雇事由は，就業規則の絶対的記載事項であり（同条3号），雇用契約を締結する際には，就業規則を書面により明示することが必要。就業規則や雇用契約書に解雇事由が定められている場合，それは労

働契約の内容になる。

※ 就業規則に定めた解雇事由以外の事由による解雇はできるか？

裁判例は分かれており，就業規則に記載されていない事由による解雇を無効と判断される可能性もある。

→ 就業規則において，「その他前各号に準じるやむを得ない事由のある場合」などの包括的な条項によりカバーしておくことが重要

(2) 法律上の制限

- ・労働基準法上の制限（19条）

業務上災害による療養中，産前産後の休業中の解雇の禁止

- ・その他の解雇制限規定

労働組合の組合員であること，公益通報をしたこと，労基署等への通報等を行ったこと，育児休業，介護休業を申出又は取得したこと，妊娠，出産に関連することを理由とする解雇 等々

(3) 解雇権濫用法理による制限

解雇権の濫用となるかどうかについては，解雇の「客観的合理性」と「社会的相当性」すなわち，

- ・客観的に見て，解雇をするだけの合理的な理由があるかどうか
- ・解雇という処分をすることが社会通念上相当か（重すぎないか）

という観点から，個別具体的な事情を総合的に考慮して検討することになる。

【判断要素として考えられるもの】

①解雇事由への該当性，程度

- ・勤務成績不良を理由とする場合

求められる成績や成果の基準の明確性，当該労働者の勤務成績

- ・勤務態度不良を理由とする場合

欠勤や遅刻早退の回数や頻度，他の労働者との協力姿勢

- ・私傷病（病気，ケガ）による就業不能を理由とする場合

傷病名や症状の程度，就労可能性の有無

②業務への影響

労働者の成績不良，勤務態度不良または就業不能等により，他の労働者や企業全体にどのような影響を与えたか

③改善の機会の有無

- ・勤務成績不良を理由とする場合

成績向上のための助言，指導を行ったか，その後の勤務成績の状況

- ・勤務態度不良を理由とする場合

注意，警告等により反省の機会を与えたか，その後の勤務態度に変化は見られたか

- ・私傷病による就業不能を理由とする場合

休職による回復の機会を与えたか，配置転換により勤務継続が可能か

④解雇の動機，目的

解雇に至る経緯，動機が不当あるいは恣意的ではないか，使用者との対立に対する報復的措置ではないか

◆ポイント

解雇手続を遵守することは当然。解雇予告手当を支払う場合は計算を正確に。就業規則等に，解雇事由を明示しておくこと。

解雇事由に該当すると考えられる場合でも，使用者として，解雇以外の方法による解決を探り，解雇回避のための努力をすることが求められる。

また，後に解雇の有効性を争われた場合に備え，一連の経緯については記録を取り証拠化しておくことが重要。

第3 懲戒解雇

1 懲戒解雇とは

懲戒解雇は懲戒処分の一つであって、企業秩序に違反した労働者に対して行われる制裁としての解雇。使用者は企業秩序維持等のため一定の場合に労働者に対して懲戒することができる。

(1) 解雇手続（即時解雇の可否）

懲戒解雇も解雇の一種であり、解雇予告制度の適用を受ける。懲戒解雇であれば当然に即時解雇が可能というわけではない。解雇予告手当の除外認定手続（労働基準法20条1項ただし書き）を経れば、予告手当の支払は不要。

(2) 退職金の不支給

就業規則や退職金規程において、懲戒解雇の場合には退職金を支給しないとする条項が定められている場合でも、常に退職金の不支給が認められるわけではない。

当該条項が適用できるのは、当該労働者のそれまでの勤続の功を抹消するほどの著しい背信行為があった場合に限り認められるとされている。

2 懲戒権濫用法理

懲戒処分についても濫用的な行使は認められない（懲戒権濫用法理）。

労働契約法第15条

「使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、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、当該懲戒は、無効とする。」

【判断要素として考えられるもの】

①懲戒処分事由該当性

・懲戒処分の根拠となる懲戒事由が明確に定められ、労働者に周知されて

いること

- ・労働者の行為が懲戒事由に該当すること

②処分の相当性

- ・懲戒処分の種類，程度が，問題となる行為の内容，程度その他の事情に応じた相当なものであること
- ・他の懲戒事例と比較して平等な処分であること

③手続の相当性

- ・十分な事実確認を行っていること
- ・労働者本人に弁明の機会を与えていること
- ・就業規則等で定められた懲戒手続に従っていること

◆ポイント

懲戒事由，懲戒処分を就業規則に明確に定めておくことが必要。

懲戒解雇の場合でも，即時解雇をするためには労基署の除外認定が必要。

十分な事実確認と本人への弁明機会付与を踏まえ，懲戒解雇に相当する行為か慎重に検討すること。

普通解雇の場合と同様，後の紛争に備えて，関係資料を収集・保存し，証拠化しておくことが重要。

第4 整理解雇

1 整理解雇とは

使用者の経営上の必要から行う、人員削減を目的とした解雇

2 整理解雇の4要件（4要素）

整理解雇も解雇の一種であるため、解雇権濫用法理が適用される。

もともと、整理解雇は使用者の経営上の理由による解雇であり、労働者側の事由による解雇である普通解雇、懲戒解雇とは性質が異なる。

そのため、解雇権濫用の有無も異なる観点から検討され、裁判例上、整理解雇の4要件（4要素）が確立されている。

(1) 人員削減の必要性

企業の合理的運営上やむを得ない必要があること

人員削減を行わなければ直ちに企業が倒産する、といった差し迫った状況にあることまでは要求されていない。人員削減の必要性についてある程度合理的に説明されていれば、認められる傾向にあるといえる。

ただし、債権放棄や多額の融資、大幅な賃上げや配当、多数の新規採用など、人員削減と矛盾する行為がある場合、人員削減の必要性が否定されたケースもある。

(2) 解雇回避努力義務

企業の置かれた状況の中で解雇を回避するための真摯かつ合理的な経営上の努力を尽くすこと

具体的には、諸々の経費節減、遊休資産の処分、新規採用の中止や賞与の削減、賃金カット等のほか、希望退職の募集が考えられる。

(3) 人選の合理性

整理解雇の対象者を恣意的でない客観的・合理的基準で選定すること

整理解雇対象者の選定基準が客観的かつ合理的であるだけでなく、その運用も適正、公正になされている必要がある。

具体的には、「企業への貢献度」を考慮することが考えられるが、抽象的な基準は避けるべき。より詳細な基準を設定し、人事考課を適正に行ったうえで、合理的な人選を行うことが重要。

(4) 手続の妥当性

整理解雇をするにあたり、企業の状況や経緯、人選の基準や解雇の時期・規模について、労働者に十分な説明をし、協議をすること。

使用者は、整理解雇に際して、労働者あるいは労働組合に対して誠実に協議、説明を行う義務を負う。近年の裁判例では、手続の妥当性が重要視される傾向にあるといわれている。

◆ポイント

整理解雇の4要件（4要素）に従い、解雇回避のための努力を尽くした上で、人員削減の必要性、整理解雇の方法等を十分に説明し、解雇対象者は公正に選定すること。また、それぞれの過程について記録、証拠化が重要であることは普通解雇、懲戒解雇と同様。