

# 解雇・雇い止めトラブルを “未然”に防止するための方法

～懲戒解雇、事業縮小時の人員削減の実務～

名南経営センター 人事労務部

社会保険労務士 杉本真理 (ec659@ecall.co.jp)

# 第1章 解雇についての一般知識

## 1 - 1 そもそも解雇とは？

民法

### 民法第627条

当事者が雇用の期間を定めざるときは、各当事者は何度にも解約の申入れを為すことを得、この場合においては、雇用は解約申し入れの後2週間を経過したときに終了する

解雇の定義

『 解雇とは、使用者による雇用契約(労働契約)解約の意思表示である 』

労働基準法

“ 解雇してはいけない ” という文言は一切ない

解雇権濫用の法理

### 労働基準法第18条の2

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

## 1 - 2 労働者の保護策

解雇制限(P327)

- ・国籍・信条・社会的身分を理由とする解雇(労働基準法第3条)
- ・労働基準監督署等への申告を理由とする解雇(労働基準法第104条2項)
- ・婚姻・妊娠・出産・出産前後の休業を理由とする解雇(労働基準法第65条)
- ・女性の差別的取扱いの禁止(男女雇用機会均等法第8条)
- ・育児・介護休業をしたことによる解雇(育児・介護休業法第10条・第16条)
- ・不当労働行為に当たる解雇(労働組合法第7条1号)

解雇制限期間

- ・使用者は、労働者が業務上負傷または疾病にかかり療養のために休業する期間とその後の30日間は、労働者を解雇してはならない(労働基準法第19条 )
- ・産前産後の女性がいわゆる産休(労働基準法第65条)によって休業する期間とその後の30日間は、労働者を解雇してはならない。(労働基準法第19条 )

#### 例外1：打切補償を支払う場合

使用者が業務上の傷病にたいし労働基準法第81条の規定によって3年間の療養補償の後打切補償(平均賃金の1,200日分)を支払う場合には、当該労働者を解雇することができる。なお、療養開始後3年を経過し、労災保険による傷病補償年金を受給している場合は、労働基準法第81条の打切補償を支払ったものとみなされる。(労働者災害補償保険法第19条)

通勤災害は業務上の負傷に該当しない

#### 例外2：事業の継続が不可能となった場合

天災事変その他やむをえない事由のために事業の継続が不可能となった場合には、労働者を解雇することができる。(労働基準法第19条 )ただし、この場合には、事業の継続が不可能となった事由について、所定様式により、所轄労働基準監督署長の認定を受けなければならない。(労働基準法第19条 )

単に事業の一部を縮小しなけりばならなくなったというような場合は、これに含まれない(S22.9.13 発基 17号)

## 解雇予告 (P362 書式)

### 労働基準法第20条

使用者は、労働者を解雇しようとする場合には、少なくとも30日前にその予告をするか、あるいはこれに代えて、30日以上平均賃金を支払うしなければならない。

【例外1】 事業の継続が不可能となった場合

【例外2】 労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合

【例外3】 臨時的な労働者の場合

a) 日々雇い入れられる者

ただし、1ヶ月を超えて引き続き使用される場合を除く

b) 2ヶ月以内の期間を定めて使用される者

ただし、所定の期間を超えて引き続き使用される場合を除く

c) 季節的業務に4ヶ月以内の期間を定めて使用される者

ただし、所定の期間を超えて引き続き使用される場合を除く

d) 試用期間中の者

ただし、14日を超えて使用される場合を除く

## 解雇理由の説明義務 (P273 書式)

### 労働基準法第22条

労働者が解雇の理由の説明を求めた場合は、事業主はそれに答える義務がある。

## 1 - 3 解雇の種類

普通解雇

懲戒解雇

整理解雇

雇い止め

## 第2章 普通解雇

### 2 - 1 普通解雇事由として多い事例

職務遂行の能力がない  
けがや病気で働けない  
協調性がない  
出勤不良  
勤務態度不良

### 2 - 2 普通解雇にかかる制限とは？

形式的要件 第1章 1 - 2 ~  
実質的要件 第1章 1 - 1

### 2 - 3 判例に学ぶ普通解雇

【判例1】 高地放送事件 / S52.1.31 最高裁第2小

アナウンサーの寝過ごしを理由とした普通解雇は、解雇権濫用により解雇無効となった例。

前途ある青年アナウンサーを解雇しなければならないほどの必然性もない、とした。

【判例2】 セガ・エンタープライゼス事件 / H11.10.15 東京地裁

特定業務のない「パーソナルーム」への勤務を命じ、退職勧告に応じないため、就業規則上の「労働能力が劣り、向上の見込みがないと認めるとき」にあたるとして普通解雇したが、解雇権の濫用として無効とされた例。

人事考課の相対評価が平均的水準に達しないという事実だけでは「労働能力が劣り、向上の見込みがないと認めるとき」には当たらないとした。

【判例3】 日水コン事件 / H15.12.22 東京地裁判決

長期にわたる成績不良を理由として従業員を普通解雇したが、裁判でもその解雇が有効となった例。

単に技術・能力・適正が期待されたレベルに達していないというだけでなく、著しく劣っていてその職務の遂行に支障を生じており、かつそれは簡単に矯正させることができない持続性を有するものと判断した。

【判例4】 ニュートラnsポート事件 / S62.12. 静岡地富士支決

長距離ドライバーが私的交通事故により手足に障害が残ったため、退職後に従前とは異なる近距離ドライバーへの配置転換を希望したが、会社がそれを拒絶し解雇としたが、裁判でも有効となった例。

労働者の健康状態に見合う職種、内容の業務を見つけて就かせなければならないとの法律上の義務があるとはいえない、とした。

### 2 - 4 普通解雇のまとめ

事前のコミュニケーション  
就業規則への規定は必要  
配置転換や教育・指導はできる限り行ってあげること  
注意をした記録は必ず取ること(P279 書式)

## 第3章 懲戒解雇

### 3 - 1 懲戒解雇として多い事例

横領

内部告発(ビラ配り、インターネットによる誹謗中傷)

勤務不良

経歴の詐称

私生活上での非行(醜聞沙汰、交通事故)

### 3 - 2 懲戒とは？

懲戒処分制度の一つ(P316 参照)

譴責 < 減給 < 出勤停止 < 諭旨解雇 < 懲戒解雇

懲戒処分制度

【判例】 中国電力事件 / S46.4.27 東京地裁

使用者は、広く企業秩序を維持し、もって企業の円滑な運営を図るために、その雇用する労働者の企業秩序違反行為を理由として、規則に定めるところに従い、制裁として懲戒処分を行うことができる

### 3 - 3 判例に学ぶ懲戒解雇

【判例1】 洋書センター事件 / S61.5.29 東京高裁

具体的な定めがなければ、懲戒解雇することができない。

【判例2】 杵島炭鉱事件

包括的懲戒条項(P431 参照)については、懲戒事由の適用を限定的に考えるべきとする。

【判例3】 フジ興産事件 / H15.10.1 最高裁

使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておくことが必要で、なおかつその拘束力を生じさせるためには適用を受ける事業場の労働者に周知させなければならぬとして、懲戒解雇を有効とした二審判決を、差し戻した。

【判例4】 北辰精密工業事件

準拠すべき規定がなくても懲戒処分ができる旨判事するものもある。

【判例5】 ダイハツ工業事件 / S58.9.1 最高裁第2小

使用者の懲戒権の行使は、当該具体的事情の下において、客観的に合理的理由を欠き社会通念上相当として是認できない場合に初めて権利の濫用として無効となるものである。会社の自宅待機命令に従わず、実力による強行就労の試みを執拗に繰り返した従業員に対する懲戒解雇を有効とする。

【判例6】 門司信用金庫事件

前の処分を今回の処分を決める際の情状として考慮することは許される

【判例7】 山口観光事件 / H8.9.2 最高裁第1小

懲戒当時に使用者が認識していなかった非違行為は、特段の事情のない限り、当該懲戒の理由とされたものでないことが明らかであるから、その存在をもって当該懲戒の有効性を根拠付けることはできないとするもの。

懲戒解雇当時に使用者の知らなかった年齢詐称の事実を追加的に懲戒理由とすることを否定した原審判断を肯定するもの。

#### 判例から導き出される実務ポイント

労働協約や就業規則に合理的な懲戒解雇事由と処分内容を明記した規定があること  
規定に該当する事実が存在し、懲戒解雇処分時に使用者が認識していること  
懲戒解雇権の行使が、社会通念上相当であること  
他の事案と比して平等になされていること  
懲戒解雇処分の手続きが遵守され、なおかつ本人に弁明の機会を与えていること  
過去に同じ処分を受けていないこと(二重処罰の禁止)

### 3 - 4 懲戒解雇のまとめ

事前に指導することを怠らないこと(P279 参照“始末書”)  
懲戒処分内容に妥当なものか検討すること  
就業規則に懲戒処分の事由をできるだけ詳しく記載すること  
懲戒解雇処分のステップをきちんと踏むこと

#### 参考 ~ 懲戒解雇処分時のステップ ~

事件の発生  
当事者からのヒアリング(顛末書等の提出)  
懲罰委員会  
弁明の機会  
懲罰委員会(どの処分にあてはめるか検討)  
役員会  
処分決定(懲戒解雇処分の場合)  
( 労働基準監督署長の解雇予告除外認定の申請)  
懲戒解雇

## 第4章 整理解雇

### 4 - 1 整理解雇として多い事例

経営悪化

事業再編による支店・部署等の統廃合

### 4 - 2 整理解雇とは？

普通解雇の一つという位置づけ

整理解雇4要件がポイント

- 1) 人員整理の必要性
- 2) 解雇回避努力義務の履行 (P288 参照)
- 3) 解雇者選定の合理性
- 4) 手続きの妥当性

### 4 - 3 判例に学ぶ整理解雇

【判例1】 北斗音響事件 / S54.10.25 盛岡地裁

工場閉鎖に伴う人員整理が信義則に反して無効とされた例。

【判例2】 日産ディーゼル工業事件 / H3.1.25 浦和地裁

閉鎖される工場からの配転に応じなかったことを理由とする解雇につき、事前の十分な説明と意思確認・業務命令の発動等、解雇を回避するための努力を尽くしておらず、解雇権の濫用として無効とされた例。

【判例3】 丸子警報器(雇止め・本訴)事件 / H11.3.31 東京高裁

短期の雇用期間が反復更新され、結局長期間に渡り雇用が継続されている期間の定めのある労働者の雇止めの権利濫用性について、いわゆる整理解雇の4要件が期間の定めのない労働者ほど厳格に適用されるわけではないとしつつ、この要件に照らして雇止めが権利の濫用にあたるとする一審判決を維持。

【判例4】 東芝柳町工場事件 / S49.7.22 最高裁第1小

経済変動により剰員を生じるなどの特段の事情があれば期間満了による解雇が許される。

### 4 - 4 最近の判例の流れ ～ 4要件から4要素へ ～

これまでの整理解雇4要件と呼ばれてきたものは、権利濫用の成否を総合判断するための要素の一つに過ぎないという見解を示している。

### 4 - 5 整理解雇のまとめ

従業員への説明義務はきちんと果たすこと

整理解雇4要件はできるだけ意識すること

官庁に相談を持ちかけながら行うとよい

## 第5章 雇い止め

### 5 - 1 雇い止めとは？

労働契約期間にあらかじめ定めがあれば、その労働契約期間が満了したときに労働契約が終了する。

### 5 - 2 雇い止めは何故問題か？

実体として、契約を終了させようという明確な意思表示がなく、特別の事情がない限り更新されていく場合がある。その場合、雇われる側には、労働契約の期間はあるものの、そのほとんどが更新されるとなると、また次も更新されるのでは？という期待が生じる。それらの事情を踏まえると、契約更新を何度も行っていると、雇用期間の定めのない契約と同様とみなされる場合がある。つまり、労働契約更新の拒絶が解雇と同様の扱いとなる。

【判例1】 東芝柳町工場事件

更新回数 6-23 回、自動更新、本工への登用期待の発言“期間満了を理由とした雇い止めの通知は、実質的には解雇の意思表示に当たる

### 5 - 3 現在正社員から有期契約社員へのシフトは進んでいる

資料参照

### 5 - 4 雇い止めのまとめ

労働契約書の整備

契約更新時には面談を行う

自動更新は絶対行わない



## 第6章 解雇・雇い止めトラブルを未然に防ぐには

コミュニケーションを欠かさない

指導記録(証拠となる)をマメにとり、本人にも確認させる

大切な局面では第三者(リーダーなど)を同席させる

就業規則の整備と周知

入り口(入社)段階でやっておきたいこと

- 1)最初は有期労働契約で採用
- 2)採用時には一定水準の職務遂行レベルを示しておく

雇用期間中でやっておきたいこと

- 1)改善指導を行い、記録をとっておく
- 2)場合によっては、本人から文書も提出させる

出口(退社)段階でやっておきたいこと

- 1)基本的には退職勧奨に
- 2)トラブルゼロはないと思うこと
- 3)第三者を同席させる若しくは了解を得てから録音をとること
- 4)労働契約の解除に合意したら、「退職願」を出してもらうこと
- 5)できれば事前に監督署へ相談するの一手

## 参考 トラブル増加の背景

### トラブル増加の背景

- 1)権利意識の高まり
- 2)インターネットの普及
- 3)ADR(個別紛争処理法)
- 4)労働審判制度(06年～)

### 労働トラブルの第三者

- 1)労働基準監督署
- 2)労働紛争委員会
- 3)訴訟(調停・裁判)
- 4)個人労働組合(～ユニオン)

以上

### お問い合わせ

名南経営センター 人事労務部

社会保険労務士 杉本真理(ec659@ecall.co.jp)

名古屋市熱田区神宮 2-3-18 名南経営本館 3階

Tel:052-683-7539 Fax:052-683-1185 <http://www.roumu.com>