

解雇について正しい理解をされていますか?

(その② 普通解雇と懲戒解雇)

おさらい

前回のメモでは解雇についての基本を解説しました。今回と次回では解雇を行う場合の注意点について解雇の種類ごとにもう少し細かく解説します。まずは前回のおさらいを3点。

<おさらい① 解雇の種類>

前回のメモにも記載しましたが、解雇には以下の3種類あります。

普通解雇	就業規則等に定める解雇事由に該当した場合に行われる解雇
整理解雇	普通解雇のうち、使用者の経営の理由により行われる解雇
懲戒解雇	就業規則に定められている懲戒処分の最も重いものとして行われる解雇

整理解雇は一般的に「リストラ」と言われる解雇で、他の2つの解雇とは性質が異なり、また、解雇が有効となる条件も異なります。整理解雇については次回詳しく解説します。

整理<おさらい② キーワード>

わが国では「解雇」のハードルは非常に高いです。使用者には解雇をする権利はあるものの、現実問題として「解雇」が許される（無効とされない）為に重要なキーワードが2つありました。それは「合理的な理由」と「社会通念上の相当性」です。

「社会通念上の相当性」については後ほど解説します。

<おさらい③ 解雇できる合理的な理由>

キーワードのもう一つ「合理的な理由」について前掲のメモで少しふれました。「合理的な理由」の代表的な例は以下のようなものでした。

- (1) 傷病等による労働能力の喪失や低下
- (2) 能力不足や適確性の欠如
- (3) 非違行為（懲戒処分の対象となる行為）
- (4) 使用者の業績悪化等、経営上の理由

以上のおさらいを踏まえて、今回の本題である普通解雇と懲戒解雇について簡単に解説します。

普通解雇・懲戒解雇について

まずは、普通解雇と懲戒解雇それぞれがどのようなものかを確認しましょう。
それぞれの性質と共通点・相違点について簡単に確認します。

① 普通解雇とは何ですか？

実は、整理解雇や懲戒解雇と違って、普通解雇に関しては厳密な定義はありません。整理解雇や懲戒解雇の様に特定の状況下での解雇ではなく、「一般的な」解雇であるものを「普通」解雇という言葉で一般的に表現しているのです。つまり、いわゆる通常の「解雇」を指します。

この「通常の解雇」とは何ですか？という質問に対して、難しい法律用語で答えると「労働者による債務不履行」という説明になります。

?? 「債務不履行」って何?? わかり易く言うと、

労働契約（雇用契約）において、労働者は労務を提供して、会社側はそれに対して賃金を払う「約束」をしています。労働者が約束した通りの労務が提供できない状態を「債務不履行」と呼びます。

もっと噛み砕くと、「約束通りに働けないですね」、「仕事ができる状態にないですね」、「今のあなたには仕事を任せられないですね」、のように「仕事ができる状態にない」ということが理由となって「会社を辞めて頂きます」というのが普通解雇です。

<おさらい③>で確認した理由（1）と（2）がこれにあたります。

② 懲戒解雇とは何ですか？

普通解雇と違って、懲戒解雇はその文字の通り「懲戒」としての解雇です。

「懲戒」を辞書で引くと「不正または不当な行為に対して制裁を加えるなどして、こらしめること」と書かれています。

そうです。懲戒解雇は制裁の一環として、というより、制裁の究極の形として雇用契約を解除するというもので、普通解雇とは全く性質を異にするものです。

「会社にとって悪いことをした。だからあなたは会社にはいられないのですよ」
というのが懲戒解雇です。

③ 手続き上の共通点は？

普通解雇も懲戒解雇も解雇という点では会社側の一方的な意思表示により雇用関係が終了するわけです。雇用契約という労働者にとってはこの上なく重要な契約が一方的に打ち切られるわけですから、労働者としてもその理由は納得できるものでなければなりません。

そこで、普通解雇も懲戒解雇も**就業規則に解雇の事由があらかじめ規定されていることが基本的な要件になります。**



「会社の都合で突然解雇できません。あらかじめ「どういう場合に」、「何をしたら」解雇されるか、はっきり決めていないとダメですよ!!!」
ということです。

④ 注意しなければならない「社会通念上の相当性」

解雇の場で重要なキーワードの一つ「社会通念上の相当性」

普通解雇よりも懲戒解雇のときに、より問われる概念ですが、どちらの解雇の場合でも重要なキーワードです。社会通念から考えて相当かどうかということです。「相当」でなければ無効になるリスクが高いということです。

「そりゃ解雇されても仕方ないですよ」と、一般的に思えるような状況にあったり、そう思われても仕方のないことをしてしまった場合、ならば解雇されても仕方ない。ということ。
逆に、「エエッ!!!そんな理由で解雇されるの」と思われる理由では解雇できませんよ。



最も重要な確認点「**解雇の有効性**」です。

どのような場合に解雇が無効とされてしまうの？

解雇無効にならないためにどうすればよいの？

当然ですが、もっとも重要な確認すべき点がこれです。普通解雇・懲戒解雇それぞれ場合を確認します。

懲戒解雇の場合

解雇にあたって注意しなければならない点は多くあります。この中で、特に重要なポイントを3つ解説します。

① 懲戒事由と懲戒処分の就業規則への記載

懲戒処分の場合は、具体的にどのような行為に対してどのような懲戒処分をするかが明確に定められていなければなりません。規程に具体的な行為の記述がないとき、或いは、「～に準ずる行為」という記載の場合は無効とされる可能性が高まりので注意が必要です。

② 行為と処分の均衡

キーワード「相当性」がここで問題になります。どんなに就業規則への記載が正しく行われていたとしても、「その程度のことと解雇されてしまうの」というバランスに欠く処分は無効になる可能性が高いと言われています。懲戒処分には一般的に、「けん責・減給・出勤停止・降格」といった処分の段階がありますので、段階を踏んでの処分が必要な事もあります。余程でなければ「一発レッドカード」にはできないということを認識しなければなりません。また、同じことをした他の社員がどうだったのかといった前例とのバランスも考慮に入れなければなりません。

③ 手続きの相当性

本人に「弁明の機会」を与えたかどうか議論になるケースがあります。これに関しては様々な意見がありますが、例えば就業規則に「弁明の機会を与える」と明記されている場合に、それを行わないと無効になる可能性は高まります。決められた手続きを守っていないと無効になる可能性があります。

普通解雇の場合

普通解雇は様々なパターンがありますので、ここでは典型的なケースとしての傷病等による労働能力の喪失や低下、能力不足や適確性の欠如の2つのケースについて検証します。

① 傷病等による労働能力の喪失や低下

あくまでも（精神疾患等を含めた）私傷病により働くことができなくなったケースです。業務に起因する傷病による労働能力の喪失での解雇は多くの制約があります。この点ご注意ください。

- 労働能力の喪失や低下は一時的なものか回復の余地があるのか？回復の余地があるのであれば回復させる等労働者にもチャンスを与えるべきで、いきなり解雇は難しい。→休職制度があればまずそれを適用する。
- 他の部署に異動させる等、解雇せずに他の対応可能な他の業務があるかどうかの検討（但し、職務限定の従業員の場合はその限りではないと言われている）

② 能力不足や適確性の欠如

主な要件が3つあると言われています

(1) 能力や適性の判断が公平公正であるか？

能力がないと判断した方法は客観的なもので、「能力がない」と本当に言えるか？他にもっと能力の低い人はいるのか？

(2) 改善の機会を与えているのに、なおもダメなのか？

注意して改善を求めているか（本人が「自分の仕事ぶりはこれで充分だ」と思ったままではダメで、改善を求める必要があります）。また、別の部署なら十分な仕事ができる等の改善を図ろうとしているか。

(3) 業務に支障が出ているのか？

能力不足が実際に会社に影響を与える程度の能力不足になっているか。

普通解雇も懲戒解雇も、「解雇は労働者にとって重大な影響を与える」ので「解雇をするということは本当に妥当なことなのか？」「解雇を防ぐために会社は何らかの努力をしたのか？」、「他に手立てはないのか？」という点をクリアすることが求められます。

最後に、前回メモに記載した解雇が無効となった場合にどうなるか？という点を確認の意味でもう一度記載します。

解雇が裁判等で「無効」と判断されてしまうと、当然のことながら、会社はその従業員を「解雇」していない訳ですから、解雇した「はず」の従業員は「今でも従業員のままですよ」ということになってしまいます。

これを「地位確認」といいます

地位確認されてしまうと、その従業員に対しては、解雇した日以降の給料をまとめて支払うほか、社会保険料・労働保険料の負担もしなければならぬ可能性があり、会社側にとっては大きな負担になります。

従業員を解雇する場合は、解雇が無効と言われないように正しい知識と手続きを経て行うことが何より重要です。

注意事項

本メモに記載の内容は社会保険労務士である宍倉の個人的な見解で、必ずしも内容や結果をお約束するものではありません。また、個別の事案ごとに状況や注意点は異なってまいります。具体的な事案でお悩みの場合は、具体的な状況を下に相談させて頂きたいと考えます。

宍倉社会保険労務士事務所に気軽に相談下さい

電話 03-6427-1120
携帯 090-8595-5373
メール shishikura@ks-advisory.co.jp
ホームページ <http://romu-shishi.com>