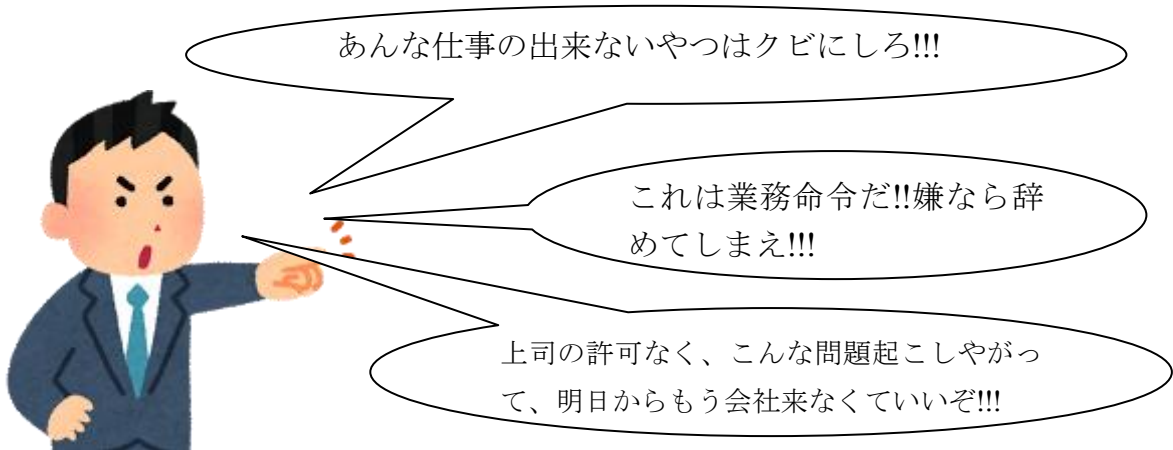


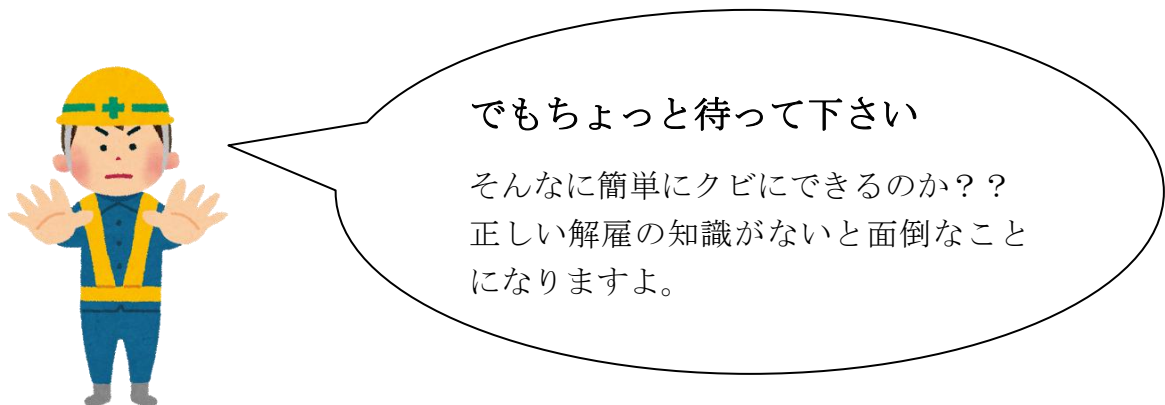
平成28年1月

解雇について正しい理解をされていますか？

(その① 解雇って何ですか???)



こんな光景がよく見られます。なかなか思うように従業員が働いてくれないと悩んでいる経営者もいらっしゃると思います。



そこで解雇についてこのメモでは整理してみることにします

① 解雇って何？

解雇とは会社側が従業員との雇用契約を一方的に終了させることです。
契約である以上、本来は契約を締結する自由も解約する自由もあるはずなのですが、
こと解雇に関してはその自由が一定程度制限されます。

② 解雇の制限って何？

解雇の制限については平成19年に施行された労働契約法16条に定められています。
「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。」というものです。

わかりやすく言うと

従業員を「解雇をする」という人事上の権利は会社にあります。ただ、「**それなりの理由**」もなく「解雇」をしてしまうと後で無効にされる可能性がありますよ。」ということです。これを一般的に解雇権濫用法理といいます。

③ 会社が解雇できる「それなりの理由」は？

前述の労働契約法 16 条には「客観的に合理的な理由」と「社会通念上相当」という 2 つのキーワードが出てきます。この 2 つのキーワードがとても重要です。

「客観的に合理的な理由」でない場合や、「社会通念上相当」と考えられないときに行った解雇は無効になりますよ。」ということを意味します。

要するに、「解雇の理由として、解雇は仕方のない」⇒合理的な理由、「程度問題として解雇は仕方ない」⇒社会通念上相当、それぞれが一般的にみて、あると思われるかどうかということになります。

④ どのような理由が「客観的に合理的な理由」といえるか

過去の判例等を踏まえると、どのような理由が「客観的で合理的な理由」とされているか。ある程度整理できると考えられます。代表的な例をいくつか挙げます。

- (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

⑤ 解雇の種類

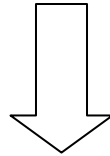
また、解雇には大きく以下の 3 種類があります。

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

解雇の種類や解雇事由によって具体的な手続きや、注意すべき事柄が異なります。それぞれの解雇について、次回レポート以降より具体的に解説します。ここでは「解雇の基本」としてまとめ、解雇の種類ごとに別途整理していきます。

最後に、最も重要な確認点です。

解雇が無効とされた場合、どうになってしまうの？



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ない可能性があり、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。

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>