

# 法律診断



社会保険労務士 行政書士 牟田美智代事務所

シリーズ1

解雇

## 簡単にはできません! 労働契約法第16条

相手はベテラン社員です。

社長は、今まで10年も一緒にやって来て、なぜ分からないのか、できないのかやらないのか理解できず、腹立たしく、情けなくなってつい一言「何回言ったらわかるんだ! もう明日から来なくてもいい、クビだ、クビ!」

就業規則はどうなっていますか。解雇についてです。例えば、「業務遂行の能力が著しく劣り、または勤務成績が著しく不良で就業に適しないと会社が認めたとき」これに当てはまるでしょうか?

難しいですね。試用期間中ならまだしも、中堅どころの社員ですから、急に能力が劣ったわけではなく、勤務成績が不良になったわけでもありません。

労働契約法第16条には「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。」とあります。

社長基準ではありません。客観的に合理的な理由、社会通念上相当とは、「誰が判断しても妥当、世間一般になるほど～」という理由です。社長と社員では立場が違います。社長がイライラして、ベテラン社員を解雇してよいわけがありません。もちろん、30日分の給与を払っても認められないでしょう。

言われた社員は明日から出勤しないでしょうね。社長、安心してはいけません。「解雇の無効」の訴えと同時に、休業手当(平均賃金の6割)も請求さ

れることになるでしょう。

解雇が認められるとすると、「会社の経営状態が厳しく、事業の縮小・部門の閉鎖等を行い、人員整理の必要に迫られた場合(整理解雇)」や刑事事件等(懲戒解雇)に該当する場合があります。就業規則を確認してみましょう。

### 試用期間中の解雇

人手不足もあり、いつもなら採用しないタイプを採用

指導は何度もしているが、思ったより覚えが悪く、手も遅い。

「何回言ったらわかるんだ! もう明日から来なくてもいい、クビだ、クビ!」

試用期間中はその人の適正・能力を判断する期間でもありますので、しっかり指導・教育しても難しいと判断した場合には、解雇も仕方ないかもしれません。しかし、就業規則に「試用期間中の解雇」として具体的に規定しておきましょう。また、期間中の指導・教育記録等も残しておきましょう。

ちなみに、就業規則の懲戒の種類には、けん責、減給、出勤停止、降格、懲戒解雇という順序があります。始めは、けん責(口頭注意・始末書)から、それでもだめなら減給、それでもなら出勤停止、最後の最後が懲戒解雇と言った具合です。

解雇(契約解除)理由とその手順に誤りはありませんか。