

◆◆ トラブル予防の労務管理 ◆◆ ～ 予想される紛争と、その予防策を考える ～



第12回「普通解雇と懲戒解雇の違いと選択」

外山アソシエイツ
社会保険労務士 西尾 直子

このコラムでは、人事労務に関して予想される紛争と、その予防のための労務管理について考えていきます。

□ 予想されるトラブル

今回は、「問題が多い職員を懲戒解雇にしたところ、不当解雇だと訴えられた」という事例です。

□ 問題点

職員の原因によって解雇せざるを得なくなったとき、その原因が私傷病や能力不足であれば、通常、普通解雇で、服務規律違反や職務上のミス等が原因の場合、往々にして懲戒解雇を選んでいないでしょうか。

既にご承知のとおり、職員の問題点を理由とする解雇には、普通解雇と懲戒解雇があります。いずれも、使用者からの一方的な契約解除ではありますが、その趣旨、性質は大きく異なるものです。普通解雇は、職員の労働契約に対する債務不履行によってなされるものですが、懲戒解雇は、企業秩序を維持するために、職務規律違反、秩序違反に対する制裁であるということです。言い換えると、普通解雇は、職員が労働契約に基づいた労務の提供を怠った場合に行う、使用者からの契約解除で、懲戒解雇は、職員の行状に対して課す制裁（懲戒処分）であり、罰則としての契約解除なのです。多くの事業所が、退職金を一部または全部不支給と規定しているのもそのためです。

次に、解雇を有効に行う要件の違いをみていきましょう。

1. 根拠となる規定が必要か否か

普通解雇は、原則は自由とされていますが、判例等で様々な制限が加えられ、さらに、労働基準法で、就業規則等における退職に関する事項に、解雇の事由も記載することが義務づけられました。ただ、規定した事由に限定されてしまうのかという点については、未だ争いがあります。政府の公式見解では、「使用者がどのように記載するかまでを定めたものではなく、・・・、記載された以外の事由によって解雇することを制限するという法的効果を有する条文ではないと解する（例示列举説）。」としており、判例でも、個別事

案によるものの、一般的に、例示列举説をとっています。他方、懲戒処分はそもそも罰則ですので、就業規則等に必ず、根拠となる規定が必要で、規定した事由以外では行えません。

2. 客観的に合理的な理由と社会通念上相当性

解雇は、客観的に合理的な理由がなければ行えませんが、合理的か否かは、①解雇事由となった職員の行為が事実としてあったこと。②その事実は第三者がみても認識できること。③その事実は、使用者が規定している解雇事由またはそれに準ずる事由に該当するものであること。の3点によって判断されます。

さらに、解雇事由が合理的であったとしても、社会通念上相当でなければ、解雇は無効となります。当該事案に対する処分として、解雇は重すぎないかが問われるということです。

普通解雇が相当か否かは、事由の程度、頻度、本人の態度、改善の見込み等によって決まり、懲戒解雇が相当か否かは、これらに加え、本人の地位、責任の度合い、悪質性、業務への支障の程度、社内外への影響度等によって決まります。

□ 対策

前述のとおり、懲戒解雇において合理性・相当性があると認められるのは、企業秩序違反行為であり、その程度が重大である場合です。単に、本人の勤務態度が悪い、服務規律を遵守しない、些細なミスが多い、というだけでは、懲戒解雇は困難と考えられます。その行為によって、他の職員に悪影響を及ぼす、職場の秩序を乱す、重大な損害が出る、または事業所の社会的信用が失墜する等、明らかな支障が生じて初めて懲戒解雇の範疇に入るでしょう。

また、解雇に踏み切る際には、客観的な事実、資料に基づいて事由の程度を詳細に検証することが大切です。職員に注意しても反省の態度を示さず反抗的なきなど、腹を立てた勢いで懲戒解雇にしてしまいがちですが、後々紛争となりやすいものです。そのような職員・事案のときほど、冷静に調査・判断なさってください。

その他の注意点は次のとおりです。

1. 就業規則に解雇の事由を規定する場合には、必ず、「その他、前各号に掲げる事由に準じる事由・・・」という、包括条項を入れておきましょう。先ほど、普通解雇の場合、一般的には例示列举であるとされていると述べましたが、今後は、裁判においても、事由を規定した場合は限定されてしまう流れにあると考えておいた方が良く、限定・例示のどちらで判断されても事由が制限されないようにしておくべきでしょう。また、懲戒解雇事由においても、全ての懲戒該当事由を列举することは不可能ですので、やはり包括条項は必

須です。

2. 普通解雇事由に「懲戒解雇事由に該当する行為があったとき」となっていないでしょうか。この場合、その他の懲戒処分に該当する事由が含まれず、懲戒解雇となるような重大な事由しか該当しないことになってしまいます。「懲戒事由に該当するとき」としておきましょう。逆に、懲戒解雇事由にも「普通解雇事由に該当し、その程度が重いとき」等を加えておきます。

3. 普通解雇の退職区分の取扱いについて再検討しましょう。例えば、退職金支給規定において、自己都合と会社都合区分しかない場合は注意が必要です。情状酌量による普通解雇における退職金支給額の基準が曖昧だと、会社都合の退職金支給となってしまうことがあります。懲戒処分の有無やその他の事情を考慮した支給基準を明確にしておきます。いずれにしても、退職金の支給の有無や額についても、本人としっかり合意してください。

以上のとおり、懲戒解雇は誰が見ても悪質な事案における最後の手段です。紛争のリスクやそれに対応する労力等に鑑みると、社会的な反響も考慮して、行為の非違性が重大なものでない限り、普通解雇に留めるのが穏当ではないでしょうか。そして、まずは、出来るだけ自主退職を促し、退職届を出してもらうように説得して解雇の回避に努めてください。

最後に、いずれの解雇の場合も、常に先例との公平性は保つようにしましょう。

外山アソシエイツ Toyama Associates
社会保険労務士 西尾直子
(大阪府社会保険労務士会所属)

