

知識は
力なり

My Adviser

(顧問弁護士)

かじやまと

加地和法律事務所報

TEL 075-821-2884

FAX 075-821-2823

<http://www4.ocn.ne.jp/~yamakaji/>

京都市中京区丸太町通御前西入ル北側



弁護士政次

ごあいさつ

京都の紅葉シーズンも終わりに近づき、いよいよ冬本番となりますが、みなさまお元気にお過ごしでしょうか。

さて、近年の経済状況の悪化に伴い、企業において従業員の解雇に関する紛争が増加しています。前回のマイアドバイザーでご紹介した労働審判の中でも解雇に関する紛争は大きな割合を占めています。そこで、今回は、解雇について少し考えてみましょう。

【追伸】先月お伝えするのを忘れていたのですが…10月より事務員達がブログを始めました!!当事務所のホームページ (<http://www4.ocn.ne.jp/~yamakaji/>) のトップページ「CONTENTS」のところから見る事ができます。よかったら読んでみてください!! おもしろいです。・・・多分(笑)

平成22年11月

弁護士 政次秀夫

事務局 川端広美・井上はるみ

労働者と使用者の問題②

(問) 解雇といってもさまざまあるといわれますが、どのようなものがあるのでしょうか。

(答え) 解雇は、労働契約が継続中に使用者の一方的な意思表示によって、労働契約を解約するものですが、大別すると普通解雇と懲戒解雇の二つがあります。

普通解雇は、使用者の解雇権に基づく解雇で、正社員のように期間の定めのない労働契約の場合は、民法627条において2週間の予告で普通解雇できるとされていますが、予告期間は労働基準法20条により、少なくとも30日前に修正されています。また、解雇は解雇権濫用法理(労契16条)により厳しく制限されています。

懲戒解雇は、使用者の懲戒処分としてなされるもので、就業規則の懲戒規定に基づいて行われます。懲戒解雇は、懲戒処分としては最も重いもので、就業規則では解雇予告をしない即時解雇とし、正社員の場合は退職金を全部不支給とする取り扱いが多いです。懲戒解雇は、懲戒権の濫用となる場合は無効とされます(労契15条)。

(問) 新卒総合職社員を能力不足を理由に解雇することは許されますか。

(答え) 解雇が解雇権の濫用として無効とされないためには、それが客観的に合理的な理由に基づいており、社会(右上へ)

通念上相当であることが必要です(労契16条)。

労働者が業務を遂行する能力を十分に有しておらず、使用者の指示命令に従った労務の提供ができないことは、労働契約の債務不履行にあたります。したがって、能力不足により労働契約の目的を達成することができないのであれば、労働契約を解約(解雇)することができ、能力不足は解雇の客観的に合理的理由になり得ます。就業規則との関係では、ほとんどの会社の就業規則は、能力不足を解雇事由として定めていますので、これに基づいて解雇することになります。

もっとも、一概に能力不足といってもその内容・程度は様々であり、また、能力は入社後の教育や職務経験によって培われる面もあります。

そこで、能力不足を理由に解雇する場合、解雇権の濫用として無効とされないためには、①能力不足が著しいものであることが求められ、また、②入社後に必要な教育・研修を十分に行い、あるいは注意・指導や配置転換により改善や能力発揮の機会を与えたにもかかわらず、向上・改善の見込みがないといえる場合であることも求められます。

(問) 新卒採用ではなく即戦力として中途採用した上級管理職を解雇する場合でも前問と同様ですか。

(答え) 高度の能力・技術等を評価され、上級管理職・専門職などの特定の職務のために、即戦力として相応の待遇で採用された者が、採用時に期待された能力・技術等を有していなかった場合には、前問の新卒採用の場合とは異なり、比較的容易に解雇事由の存在が認められる傾向にあるようです。

★ 本書は無料でお送りしています。法律に悩んでいる人があれば、この内容を教えて頂いたり、また、その人を御紹介下さいませ。加地和法律事務所ホームページには250問答を掲載しております。

次回からFAX送信を中止の場合は、恐縮ですが、加地和法律事務所までお電話かFAXにてご連絡下さいませ。

(広告㉓)