

# 会社や他の従業員に悪影響を及ぼす問題社員を解雇したい！

でも、「解雇はトラブルになる。」と思い、躊躇している。

- ・ 会社の業務遂行に著しく非協力的な従業員。
- ・ 同僚への暴力、会社の金品の横領など不法行為を繰り返す従業員。
- ・ 期待した水準の能力を有さず、継続して教育を施しても向上が見られない従業員。
- ・ 不幸にも病気のために長期欠勤し、回復の兆しがなく職場復帰が期待できない従業員。

このような従業員は本人の好むと、好まざるとに関わらず、会社に、そして他の従業員に少なからず悪影響を与えています。

経営者としては、

「できれば会社を辞めて欲しい。」

と言うのが、本音ではないかと思えます。

また、他の従業員としては、

「会社に何とかして欲しい。」

という気持ちですし、会社が放置していると、

「アイツのやりたい放題だ。何故、会社はクビにできないのだ。」

「会社は何をやっているのだ。」

と不信を募らせ、やがて不満の矛先を会社に向けてくることが考えられます。

会社も、

「これは放ってはおけない。」

ということになるのですが、いざとなると、

「解雇＝トラブル」

と言う意識が先に立ち、「トラブルは避けたい。」という思いから、どうしても二の足を踏んでしまう会社が多いのが実情のようです。

果たして、本当にそれでよいのでしょうか。

何もせず、放置しておいても問題ないのでしょうか。

「解雇＝トラブル」は実際どうなのでしょう。

結論を言いますと、

**そのまま放置していても、会社はよくなりません。かえって悪くなっていきます。**

「解雇」が良いとは言いません。問題を目の前にして「**何もしない。**」ことが最もマイナスなのです。

また、問題解決の選択肢に、「解雇」を省く必要はありません。「**解雇**」のすべてがトラブルを招くわけではないからです。

場合によっては「**解雇**」のほうがより早期に、そして問題社員も納得して解決できる場合があります。

たとえ、問題社員が納得できない場合でも、

「**第三者が見ても、従業員側に問題がある。**」

「**そのまま、放置すると会社や他の従業員にますます迷惑がかかる。**」

等明らかに彼らに非がある場合は、勇気を持って「**解雇**」と言う方法を選択すべきです。

とはいうものの、

- ・ これまで何故、「**解雇＝トラブル**」というイメージが定着するほど「**解雇**」は会社から敬遠されてきたのでしょうか？
- ・ **トラブルを回避しながら解雇の手続きを進めるにはどうすればよいのでしょうか？**
- ・ **そして、トラブルに発展した場合はどう対処すればよいのでしょうか？**

というのが、事業主のみなさんの切実な悩みではないでしょうか？

その悩みを解決するためには、ありきたりかもしれませんが、**労働基準法などの関係する法律を良く知っておくことだ**と思います。

法律を踏まえてさえおけば、有効な手段はおのずと組み立てることができます。

そこでこのたび、以下に

## **「問題社員、無気力社員をトラブルなく解雇するための法律読本」**

を作成しましたので、ご熟読いただき、是非今後の労務管理にお役立てください。

**問題社員、無気力社員を**

**トラブルなく解雇するための法律読本**

先ほど、「勇気を持って『解雇』という方法を選択するべきです。」と申し上げましたが、何も無制限で「解雇」を勧めているわけではありません。

- ・第三者が見ても、聴いても従業員サイドにより多くの問題があると判断でき、
- ・そのまま放置すると会社や他の従業員に悪影響を及ぼす場合は

「解雇」という方法で解決したほうが、会社、他の従業員そして問題を起こしている従業員にも良い結果となる場合があるということを申し上げているだけです。

以上、誤解があるといけませんので、はじめにお断りしておきます。

それでは本題です。

「解雇」という言葉は最近、よく耳にするとおもいますが、

会社にとって、「トラブルを招くもの。」

従業員にとっては「不名誉なもの。」

と捉える人が多く、あまり良いイメージのある言葉ではありませんね。

そして、意外と本質的な意味を理解されていない言葉でもあります。

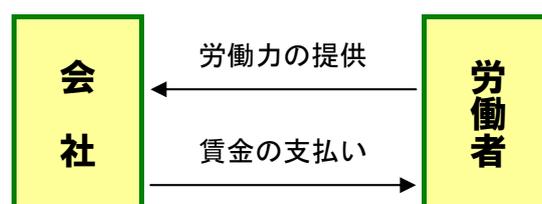
では、一体「解雇」とはどういう意味があるのでしょうか。そこで、最初に「解雇」に関しての一般的な知識から解説していきたいと思います。

## 1. 労働契約における「解雇」と「退職」

### 1) 労働契約とは

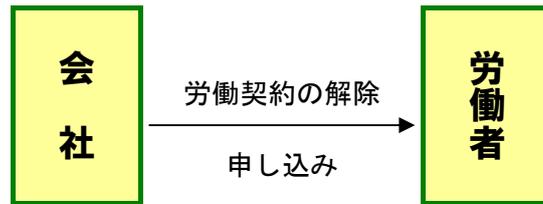
一般に、求職者が会社の求人募集の内容に興味を示して応募し、数度の面接を経て、会社の提示した労働条件に納得し、入社したことにより労働契約は生じたこととなります。(書面による契約の取り交わしは必要ではありません。)

また、労働契約は労働者には「労働力を提供する義務」、使用者(会社)には「労働の対償として賃金を支払う義務」と、双方に義務があることから「双務契約」と言われています。

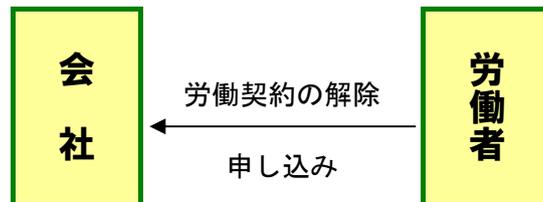


### 2) 「解雇」と「退職」はどこが違うのか。

「解雇」は「使用者（会社）による一方的な労働契約の解除」をいいます。



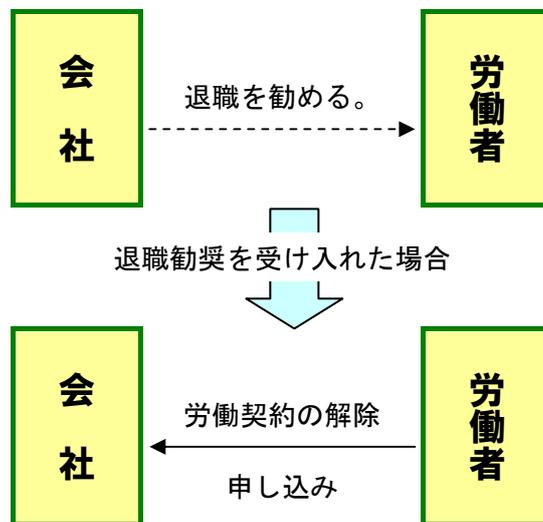
「退職」はその逆で、「労働者からの一方的な労働契約の解除」をいいます。



会社が労働者からの「退職」申し入れを拒否できないのと同じように、一般に会社からの「解雇」通告を労働者は拒否できないのです。

### 3) 「退職勧奨」とは。

「退職勧奨」「退職勧告」という言葉がありますが、これは会社が労働者に「退職」を勧めるという意味です。



「あなたはこの会社においてもこれ以上昇格できないから、退職してはどうか。」  
「他にやりたいことがあればいつでも辞めていいですよ。」  
「あなたの能力を発揮する場はここにはない。他の会社で活躍してはどうか。」  
「君は能力がない。もう会社に来て欲しくない。」

といったものは、この「退職勧奨」にあたると考えられます。

「退職勧奨」に応じて「退職」するか、拒否して会社に残るかは労働者の自由な選択に委ねられます。

「退職」を選択した場合は、「解雇」とは違いますので、会社に30日前の予告もしくは即日解雇の場合の平均賃金30日分の予告手当での支払いの義務はありません。

なお、「即日解雇されたのに解雇予告手当を支払ってもらえない。」というトラブルの内、

「退職勧奨」を「解雇」通告と勘違いことによるものが極めて多いので、

「退職勧奨」のときは労働者に「解雇」と誤解をされないようご注意ください。

また、「退職勧奨」とはいえ、数度にわたって行い、あるいは「退職」を強要すると、それにより「退職」しても、「解雇」と同様に扱われます場合がありますのであわせてご注意ください。

## 2. 「解雇」の種類

「解雇」法律的に分類されているわけではありませんが、一般には次の通り分類されています。

**普通解雇**：労働者側に問題がある場合で、会社が雇用を継続することが困難と判断したとき。

**懲戒解雇**：普通解雇と同様に労働者側に問題がある場合で、就業規則の懲戒事由に該当するような重大な服務違反行為があり、これ以上雇用を継続することが困難と判断したとき。

**整理解雇**：事業の廃止、縮小などの会社側の事情でやむを得ず雇用関係を終了しなければならなくなったとき。

## 3. 解雇が禁止される場合は。

後ほど詳しく説明しますが、次の場合を除き、会社が労働者を解雇することは原則禁止されていません。

- ① 不当労働行為となる場合（労働組合法第7条）
- ② 業務上の負傷疾病による休業・産前産後の休業及びその後の30日間  
（労働基準法第19条）
- ③ 労働者の国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇（労働基準法第3条）
- ④ 労働基準監督署などへの申告を理由とする解雇  
（労働基準法第104条第2項、労働安全衛生法第97条第2項）
- ⑤ 女性であることを理由とする差別的取扱いとなる定年、解雇  
（男女雇用機会均等法第8条第1項）

- ⑥ 女性の婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めによる解雇、退職  
(男女雇用機会均等法第8条第2項)
- ⑦ 女性の婚姻・妊娠・出産・産前産後休業を理由とする解雇  
(男女雇用機会均等法第8条第3項)
- ⑧ 労働者が育児・介護休業の申出をし、育児・介護休業をしたことを理由とする解雇  
(育児介護休業法第10条、第16条)

#### 4. 「解雇」が無効となる場合とは。

労働契約法第16条において

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。

としています。

簡単に言いますと、

「会社には解雇をする権利、すなわち解雇権があります。しかし、些細な理由で解雇権を行使されると、経済的弱者である労働者はたちまち生活に困窮することになるので、解雇が『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』は解雇権を濫用したとして無効にします。」というものです。

何故、権利を濫用すると無効になるかと言いますと、

民法第1条第3項において、

権利の濫用は、これを許さない。

としているからです。

権利濫用に当たるかどうかは、民事裁判で最終的には判断されます。労働契約法第16条において解雇権濫用が無効になると規定していますが、その判断は労働基準監督署ではできませんし、結果的に無効となるような解雇を行ったとしても、労働基準法上の罰則の対象とはなりません。

少し見方を変えますと、

「客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められる場合」、すなわち、誰に聞いても「そのような理由であれば労働者に非があるのだから、解雇となっても仕方がない。」という場合であれば「解雇」は有効となるということです。

## 5. 「解雇」の手続き

労働基準法第20条において、解雇は

**30日前に予告**

あるいは

**平均賃金の30日分以上の予告手当を支払う**

のいずれかを必ず行わなければなりません。

履行されていなければ法違反になりますし、法律上、解雇そのものが成立していないこととなりますので十分注意してください。

ただし、**次の場合は上記の手続きの必要はありません。**

労働基準法第20条第1項但し書きにおける、

- ・ 天災事変その他やむをえない事由のため事業の継続が不可能となった場合
- ・ 労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合  
\* 所轄労働基準監督署長の認定が必要です。

また、労働基準法第21条における、

- ・ 日日雇い入れられる者（1箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く）
- ・ 2ヶ月以内の期間を定めて使用される者  
（所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く）
- ・ 季節的業務に4ヶ月以内の期間を定めて使用される者  
（所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く）
- ・ 試の試用期間中の者（14日を超えて使用されるに至った場合を除く）

以上、解雇に関する法律の基本的な知識について説明をしました。これらを踏まえた中、各事案に適した具体的な解雇の進め方を構築していくことが大切です。

そうはいうものの、

**具体的な解雇のプロセスを知りたい！**

**紛争に至った場合の具体的な対処方法を知りたい！**

という方もあるかと思います。

そのような方は、是非

**「労働法のこれがポイント」** (PDF版)

をご覧ください！

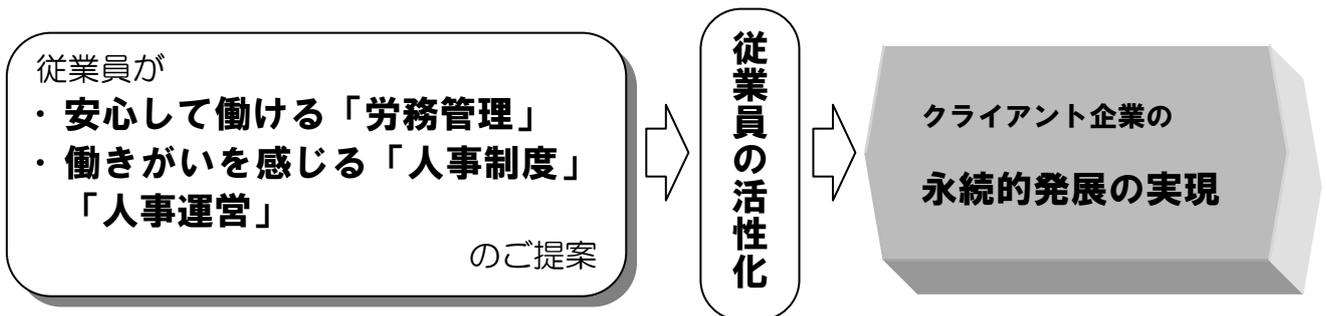
# この数年、就業規則を見直していない。 トラブルのときに、大丈夫だろうか？

是非、ご相談ください！

労働法に詳しい「**労務コンサルタント**」が責任を持って、最新法に連動した「**会社を守る**」就業規則を作成します。

## 「**労務コンサルタント**」とは・・・

組織は「人」「物」「金」で成り立っているといわれます。**労務コンサルタント**は「人（＝従業員）」の管理について専門家ならではのアドバイスをすることで、企業の業績向上に寄与することを目的としています。「人は城、人は石垣」とは戦国時代の武将、武田信玄の言葉ですが、私ども**労務コンサルタント**も「業績向上につながるプラス発想の労務管理による強固な城、石垣づくり」を理念としております。すなわち、「人件費の削減」による利益の創出といった手法ではなく、従業員が働きがいを感じる「人事制度」、「人事運営」、安心して働ける「労務管理」をご提案することで従業員の潜在能力を引き出して活性化をはかり、業績向上をもたらしてクライアント企業の永続的な発展につなげていくということです。「**企業の発展につながらずして、**労務コンサルタント**の存在意義なし。**」という考え方にたって活動をしています。



具体的には・・・

## 安心して働ける「**労務管理**」のご提案をします。

### ①トラブルに巻き込まれない会社のルール（就業規則）づくり

「長期間無断欠勤。連絡が取れないので解雇できないし、就業規則に規程されていないので退職扱いにもできない。」「素行不良で懲戒解雇したが、労働組合が就業規則にない事由での懲戒解雇は認められないと、解雇撤回を申し入れてきた。」これらは就業規則の不備が原因によるものです。労働基準監督署の労働相談員の経験から培った豊富な法律知識にもとづいた就業規則見直しの手法は、「たった一文加えるだけでこんなに多くのトラブルを回避できるとは思わなかった。」「不真面目な従業員が正しく処分されるルールとなったので、まじめに働いている従業員が安心して働けるようになった。」というクライアント企業からのご評価をいただいております。

### ②トラブルが発生した場合の対応の実践

「勤務不良で成績も悪いので解雇したところ、労働組合が解雇撤回を求めて団体交渉を申し入れてきたが応じなければならないか。」「取引先と直接契約するなど不正行為をしたので即日解雇したところ、残業手当の不払いがあるという理由で身に覚えのない莫大な金額を請求してきた。」等のトラブルのご相談に対しても、豊富な法律知識や労働組合役員を経験しているからわかる実態を踏まえた適切な対処法をアドバイス。クライアント企業からは「解雇に至った経緯を団体交渉で労働組合に説明したところ理解を示し、わずかな解決金を払うことで合意した。」「解雇されたものから請求された金額のうち、法律にもとづいた金額だけ支払う旨の回答書を作成していただいたおかげで20分の1の金額で合意できた。」というお声をいただきました。

## 働きがいを感じる「人事制度」、「人事運営」のご提案をします。

### ①人事管理諸制度（評価制度・賃金制度・退職金制度等）の構築および見直し

「成果主義を導入したが従業員に馴染まず、業績向上に結びついていない。」「大手コンサルタント会社に制度設計をしてもらったが、制度が定着するまで面倒を見てくれない。」という企業サイドの悩みをお聞きます。そごうの労働組合役員10年の間に3度の人事制度見直しを経験しているからこそわかる視点で制度構築の様々なアドバイスを発行しており、クライアント企業からは「従業員は成果以外の部分も評価して欲しいことがわかった。」「制度が定着するための具体的な手法も提案してくれたので大いに助かった。」というお声をいただいております。

### ②結束力のある明るい職場、人が育つ職場を実現するための「人事運営」の実施

「従業員が何を考えているのか解らない。」「話をしてもかみ合わず、意思の疎通が図れない。」「入社してもすぐに辞めてしまう。」というご相談が最近特に増えています。そごうの労働組合役員時代にコミュニケーションの活性化を担当していた経験から、従業員の直接対話方法だけでなく社内報や職場イベントといったコミュニケーションツールを提案し、企業と従業員の意思疎通に大きな成果を上げていきます。クライアント企業からは「労務コンサルタントが従業員との間に入って話をしてくれたので、今までのように感情的にならず話がこじれずにすみました。」「社内報を読んだ従業員が『会社が従業員のことを真剣に考えていることがわかったので、これからもっと頑張ろうという気持ちになりました。』と書いてくれました。」という評価をいただいております。

- ◆ 就業規則に問題がないか一度診断して欲しい方！
- ◆ 問題社員の処遇方法について聞いてみたい方！
- ◆ 労働組合との交渉についてアドバイスが必要な方！

下記に必要事項を記入の上、今すぐFAXしてください。後ほど、サービスの具体的な内容についてお話をさせていただきます。（もちろん無料！）

FAX：0798-36-7189

御社名		ご担当者名	(職名) (氏名)
所在地		電話・FAX	(電話) (FAX)
ご質問内容			

## 品川労務コンサルタント事務所

〒662-0854 西宮市中前田町1番31号フォルテ山栄202号

TEL. 0798-36-7188 FAX. 0798-36-7189

E-mail: info@office-shinagawa.com

URL: http://www.office-shinagawa.com

	<p><b>プロフィール</b></p> <p>昭和39年兵庫県西宮市生まれ。大手百貨店にて10年間人事労務関係を担当。平成13年11月同社を退職。翌平成14年11月社会保険労務士に合格し、平成15年9月品川労務コンサルタント事務所を開業。現在顧問先41社の相談に熱心に応じている。また、巧みな話術を活かし、年に数回セミナーの講師を務めている。セミナーを受講した事業主からは「平易な言葉で説明してくれるのでわかりやすい。」「具体例で説明してくれるので、自社での出来事に置き換えて考えることができた。」などの声を多数いただくなど大変人気があり、特定行政法人「雇用能力開発機構」、商工会議所、JA、労働基準協会および大手コンサルタント会社から講演依頼がある。</p>
<p>代表 品川 和隆 (しながわ かずたか) 労務コンサルタント ・特定社会保険労務士</p>	