

今月の相談事例（9月号）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0004 静岡県島田市横岡 640-2

三浦労務経営事務所

社会保険労務士 三浦 茂

TEL 0547-45-5811

FAX 0547-45-5821

URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談】

最近雇った人に、静岡市内へ配達を頼んだら半日仕事になるし、配達時にその方面の顧客からの注文を伺ってきてくれと言ったら「自分は営業はしない」と拒否してきた。日に何度も配達があるわけでもないのに、半日も仕事をしてもらえれば十分。他の人を雇った方が経営に貢献するので、その人を辞めさせたいのだが、就業規則がない。解雇、懲戒、賞罰などについての取り決めが全くなくても、このような社員を解雇出来るのでしょうか。

【アドバイス】

従業員 10 名以上を雇用しているのに就業規則がない場合には労基法第 89 条により労働基準法違反となります。そのような場合であっても、また 10 人未満で就業規則がない事業所であっても、解雇は可能です。

まず、雇い入れ日から 2 週間以内であれば、雇用契約の解除が労基法第 21 条により可能です。

2 週間を過ぎた場合、労基法第 20 条に基づき、普通解雇することになります。この場合、30 日以上前に予告する、又は平均賃金の 30 日分の解雇予告手当を支払う事が必要です。例外として、①天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合。②労働者の責に帰すべき事由が合った場合。（労働者の責に帰すべき事由とは一般的に、長期の無断欠勤・横領・職務や会計上での不正・故意又は過失で業務を妨害し、損害を発生させた場合・犯罪その他の法令に抵触する行為で逮捕された場合など）がありますが、このような理由がない限りは、解雇予告手当なしでの即時解雇は出来ないということです。

相談のような理由の場合は、一般的に労働者の責に帰すべき事由とはならないので、解雇予告又は、解雇予告手当が必要となります。期間契約社員などの場合でも、期間満了を待たずに解雇する場合には同じ扱いです。

しかし、合理的な理由と社会通念上相当であると認められない場合は、解雇無効となります。業務の指示命令拒否及び業務遂行能力が通常の人よりもはるかに劣り、その者を教育・指導し、改善のための努力を行ったが、その者に改善の見込みがないとなれば、小規模零細企業で抱え続けるには過負担となり、相当といえるでしょう。

事業主に刃向かい、敵対する態度をとり続けるなどの場合は、懲戒解雇することになるでしょう。しかし、その場合には就業規則等で、懲戒解雇の基準を明確にしておかなければいけません。

普通解雇された労働者から裁判で訴えられたとき、解雇の合理性、相当性が争われますので、十分な説明によって本人の同意をとっておくべきでしょう。そして、解雇予告通知を発行し、本人の意思を確認しておくべきでしょう。

（この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する）