

今月の相談事例（9月）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0006 静岡県島田市牛尾1158-3
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/>

【相談内容】

当社のパート従業員が、他の会社でアルバイトをしているという噂が従業員から入りました。裏切られた気分です。解雇したいのですが、いいですか？

【アドバイス】

労働契約法第17条第1項（契約期間中の解雇）「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない」により、やむを得ない事由に該当するか否かというところが問われます。

それは、この相談では懲戒事由になります。就業規則にも兼業禁止をうたっていますが、労働契約法第15条（懲戒）「使用者が労働者を懲戒することが出来る場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、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、当該懲戒は無効とする」に規定されている懲戒解雇の事由が、合理性、相当性を持っていないとはなりません。

まず、合理性。この方は、週3日勤務で勤務所定労働日以外でアルバイトをしていたということですので、正規の会社業務に与える影響はないと見るのが妥当でしょう。

有給休暇を取得して、その日もアルバイトしていたということもあるようですが、有給休暇を何に使うのか、その内容に企業が制限を加えることはできません。現在の事実からは、合理性がないということになるでしょう。

次に、相当性。アルバイトでもっての解雇に、たとえ合理性があったとしても、アルバイトの事実が判明したからと言って解雇は過度な処置とみなされるでしょう。しかるべき指導と減給制裁等によって、本人の自律的な更生をまず促すべきでしょう。

そもそもアルバイトの目的が何なのかを確認すべきでしょう。家庭の事情で働ける日が増えたということであれば、週3回の労働日を見直す事も一考です。急な出費への対応ということであれば、一過性なので本人との合意点を形成するのも難しくないでしょう。

普通解雇については、本人の労働意欲、能力、就業制限がない現状では考えに入れることは困難でしょう。

「相談なしにアルバイトをするなんてとんでもないヤツ！」という従業員に対する否定的な『価値の切り下げ（ディスカウント）』行為です。就業規則上の反信行為はしゃく然としないでしょうから、その行動についてしっかりと指導しましょう。他の従業員に訓示することも必要でしょう。相談内容を即実行してしまうと、従業員から「感情ですぐ動く横暴な人だ！」と見られかねません。それは、経営者自身による『価値の切り下げ（ディスカウント）』となります。

従業員からの事前相談がなかったということで対話を拒絶せず、経営者側から話を聞く場を設けることが必要で、とても重要なことです。

（この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する）