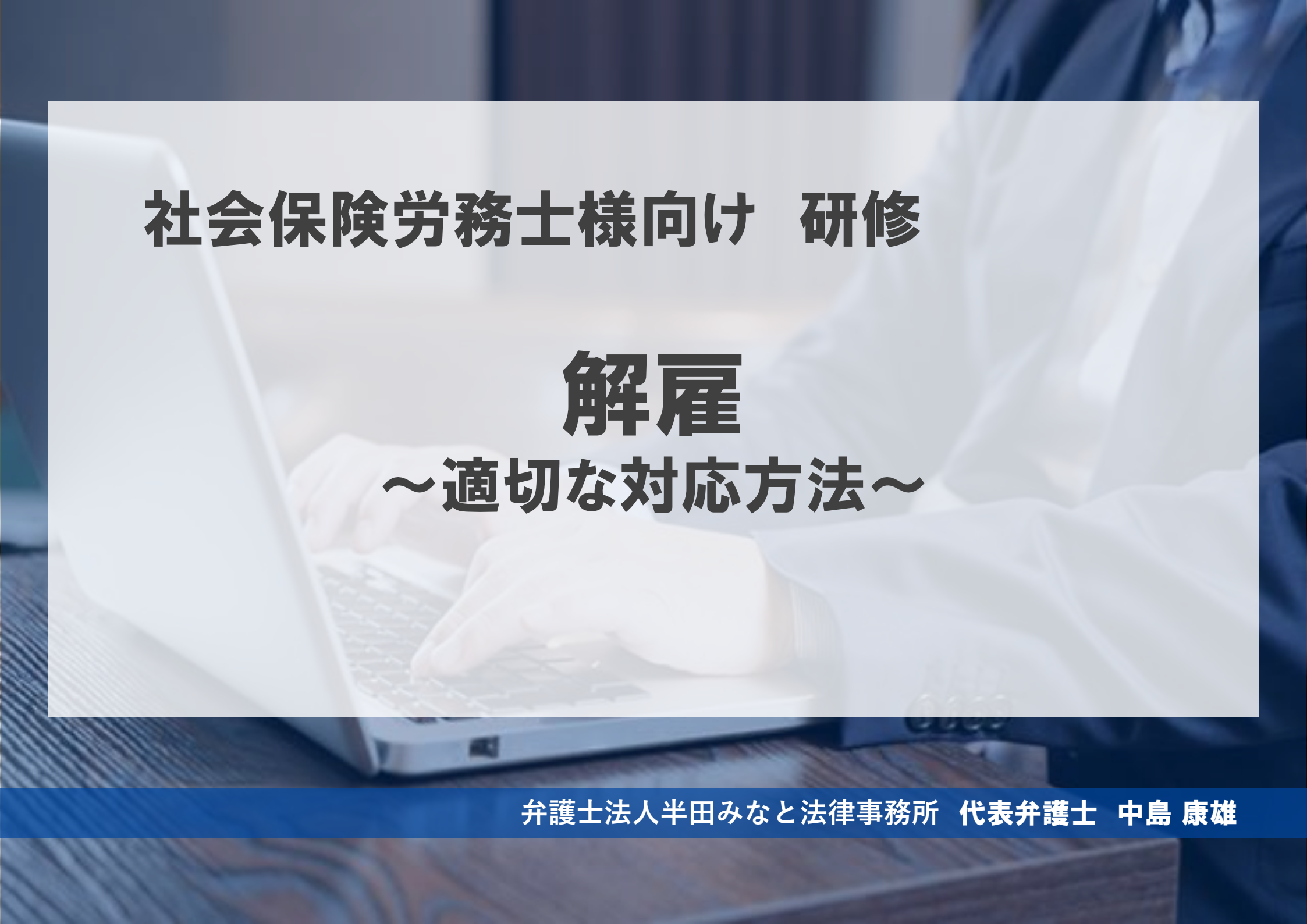




社会保険労務士様向け 研修

解雇
～適切な対応方法～

弁護士法人半田みなと法律事務所 代表弁護士 中島 康雄



事務所	弁護士法人 半田みなと法律事務所
代表	中島 康雄
住所	愛知県半田市宮本町 3丁目217番地21セントラルビル2階203室
電話	0569-25-0008 (平日9:00-21:00)
FAX	0569-25-0009

< 弁護士からの一言 >

依頼者の人生や会社の行く末を左右する重大なご相談を安心してお任せいただくことができるよう、これからも依頼者の方と弁護士の距離が近く、心の壁がない法律事務所を作っていきます。

- 1 解雇総論
- 2 解雇の分類
- 3 解雇への適切な対応方法
- 4 事例解説
- 5 トラブルを予防するポイント・就業規則

解雇とは、使用者の一方的な意思表示による労働契約の解約

民法627条1項「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する。」と規定

しかし、解雇については、厳格に解釈

「客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない」場合には、解雇は無効になるという判例法理が確立

→労働契約法 16条に規定

解雇予告手当

解雇を行う場合は、労働基準監督署長の許可を得た場合を除き、解雇の理由の如何にかかわらず、解雇日の30日前までに予告をするか、平均賃金の30日分の解雇予告手当を支払うことが必要とされている（労基法20条）。

解雇禁止

業務上の傷病（通勤災害は含まれない）又は産前産後休業により休業する期間及びその後30日間は、打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由があり、労働基準監督署長の許可を得たとの例外に当たらない限り、いかなる理由があっても解雇が許されない（労基法19条）。

差別的な理由による解雇も禁止

解雇が無効とされた場合、労働者は、解雇通知を受けた日以降も勤務していたことになる。

解雇日以降の賃金債権(バックペイ)については、原則として使用者の「責めに帰すべき事由」(民法536条2項)により支払われなかったことになるので、労働者が実際に労務提供をしていないにもかかわらず、原則として使用者に支払義務が生じる。

解雇訴訟は、判決までに1年以上を要し、2年以上を要することもある。

そのため、解雇を検討する場合は、敗訴した場合に上記のバックペイが多額になるリスクを踏まえて行う必要がある。

製薬会社「龍角散」元法務担当部長の50代女性が、忘年会での社長のセクハラ行為を調査したところ解雇されたとして、解雇無効の確認と賃金の支払いなどを求めた訴訟

東京地裁で和解が成立

会社側が解決金として6千万円を支払う

和解の場合、支払額は月給の6か月から1年分が多いが、裁判官は会社側の非を認め解雇無効を前提に、定年までの約8年間の給与を補償させた。

- 1 解雇総論
- 2 解雇の分類
- 3 解雇へ向けた適切な対応方法
- 4 事例解説
- 5 トラブルを予防するポイント・就業規則

「解雇」の種類について

普通解雇

従業員の債務不履行を解雇事由として行われる解雇

労務提供の不能や能力不足、成績不良
労働者の規律違反の行為に関するもの

整理解雇

会社が経営難の時に人員削減を目的として行われる解雇

普通解雇とは違って、労働者には何らの非もないのに
会社から一方的に解雇されるので要件は厳しくなります。
(整理解雇の4要件あり。)

懲戒解雇

規律違反を解雇事由として、制裁罰として行われる解雇

労働契約の不履行を理由として行われる普通解雇とは全く違い、
就業規則に明記していなければできません。

労務提供不能の類型

- (1) 病気・怪我などにより、そもそも全く労務の提供をすることができない場合
- (2) 労務の提供は一応可能であるが、雇用契約で求められる職務遂行の基準に満たない場合

(1) の類型

労務提供不能の場合、原則として解雇が有効とされるが、就労不能の状況といえるかについては、体調不良による欠勤が続いている（東京電力（解雇）事件・東京地判平成10年9月22日労判752号31頁）、専門家である医師の診断により、労務提供が困難と判断されているなど、客観的な根拠が必要である。

私傷病休職制度が設けられている場合

休職期間の間解雇を猶予するという趣旨と考えられることから、

原則、休職期間満了までの間、労務提供不能を理由とする解雇は許されない。

例外：休職期間満了時でも復帰できないという具体的な見込みがあるような例外的な場合（岡田運送事件・東京地判平成14年4月24日労判828号22頁）は許される。

また、休職期間満了時に直ちに復職できない場合でも、比較的短期間で復職可能であるときには、休業又は休職に至る事情、使用者の規模、業種、労働者の配置等の実情から見て、短期間の復帰準備時間を提供したり、教育的措置をとったりすることなどが信義則上求められるというべきで、このような信義則上の手段をとらずになされた解雇を無効とした裁判例（全日本空輸（退職強要）事件・大阪高判平成13年3月14日労判809号61頁参照）も存在する。

配転が可能な労働者については、傷病前の業務について労務提供が完全にできないとしても、労働者の能力、経験、地位、企業の規模、業種、労働者の配置・異動の実情や難易度等に照らして、その労働者を配置する現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができる場合は、当該業務への配転を検討する必要がある（片山組事件・最判平成10年4月9日労判736号15頁参照）。

(2)労務の提供は一応可能であるが、雇用契約で求められる職務遂行の基準に満たない場合

- ①雇用契約上どのような職務を提供することが要求されており、そのためにはどのような能力が必要であるかが定められていること、**
 - ②傷病により現在労働者が①の能力を有しなくなったこと、**
- の2点が必要とされる。**

具体的事例

脳梗塞による右半身不随により、歩行能力が健常人の約60%、筆記能力が健常人の約50%まで低下した保健体育の教員について、

①保健体育の教諭資格者として雇用されたという経緯から保健体育の教諭としての職務提供を要求されており、

②上記の身体能力の低下により、体育の実技指導、教室内での授業、事故発生時の対応、その他の分掌業務等についてほとんど不可能又は多大な困難を伴うとして、解雇が認められた事案がある（北海道龍谷学園事件・札幌高判平成11年7月9日労判764号17頁）。

能力不足・成績不良による解雇

判断のポイント

- ①職務の範囲について、雇用契約により一定の限定がなされているか
- ②能力不足、成績不良の程度
- ③注意指導など、使用者による改善機会の付与（解雇回避措置）

特に、①の職務の範囲の認定によって、②や③の能力不足や解雇回避措置がどの程度必要とされるかが異なってくる。

新卒採用者の場合 ②③の要件が厳格に判断される。

解雇無効の事案

②に関して、3回連続して下位10パーセント未満の考課順位であった従業員について、人事考課は、相対評価であって、絶対評価ではない以上、そのことから直ちに労働能率が著しく劣り、向上の見込みがないといえないとした事案(セガ・エンタープライゼス事件・東京地決平成11年10月15日労判770号34頁)

③についても、その適性にあった職務への転換やその業務内容に見合った職位への降格、一定期間内に業績改善が見られなかった場合の解雇の可能性をより具体的に伝えた上での更なる業績改善の機会付与等を講じるべきであったとして解雇が無効とされた事案(日本アイ・ビー・エム(解雇・第1)事件・東京地判平成28年3月28日労判1142号40頁)

解雇有効の事案

①複数回の配転を行い、本人の希望を踏まえて約3か月間日常業務を免除して研修の機会を与えていたもの（三井リース事業事件・東京地決平成6年11月10日労経速1550号23頁）

②本人の問題行動について、警告書によるものを含め、度重なる注意、警告を行い、配転による職場環境の変更や研修を行って改善の機会を与え、姿勢が改まらない場合重大な措置となりかねない旨の認識を示していたにもかかわらず、問題が改善せずむしろ明確に指示事項に反する事態が多発していたとされたもの（富士ゼロックス事件・東京地判平成26年3月14日労経速2211号3頁）

注意指導や配転、研修といった改善のための措置を繰り返し行ったことを評価

中途採用者の場合

一定の能力・経験を有することを前提に採用された場合は、②や③の要件が緩和され、期待されていた能力・経験を満たしていない場合には、解雇に際し配転等の可能性を検討する必要がないとされることもある。

人事本部長として採用された労働者の解雇について、学歴・職歴に着目して人事本部長としての地位を特定した採用であり、労働者・使用者ともに、人事本部長ではなく一般の人事課員として入社・採用する意思はなかったことで一致しているなどとして、異なる職位・職種への配転等を命じる義務はなかったとした事案(フォード自動車(日本)事件・東京高判昭和59年3月30日労判437号41頁)がある。

労働者の規律違反の行為に関するもの 解雇無効の事案

- ①精神的不調のために欠勤している労働者に対し、健康診断等を実施せずになされた諭旨退職処分が無効とされた例
- ②会社のパソコンから私的な電子メールを送信し、上司に対する誹謗中傷を行ったことによる解雇が無効とされた例
- ③根拠を有しない出向命令を拒否したことを理由とする解雇が無効とされた例
- ④セクハラに関するビラの配布は、組合活動の一環としてなされたものだと、組合委員長が解雇が無効とされた例
- ⑤労組委員長が営業手当の廃止をめぐり、市役所、取引会社等に質問状を配布したことを理由とする解雇が無効とされた例

労働者の規律違反の行為に関するもの

解雇有効

- ①入管法違反で罰金30万円の有罪判決を受けた教師の解雇が有効とされた例
- ②学園理事への誹謗・中傷と辞任強要で組合との紛争を生じさせたことを理由とする解雇が認められた例
- ③会社と競合する業務を営み、受注を横流ししたことなどを理由とする、営業担当課長に対する解雇が有効とされた例
- ④タクシー乗務員に対する、メーター不倒行為等を理由とする解雇が有効とされた例
- ⑤営業目的が一部競合する会社を実質的に経営していたこと等を理由とする解雇が有効とされた例

整理解雇の4要件

- ①人員削減の必要性
- ②解雇回避努力
- ③人選の合理性
- ④手続の相当性

人選の合理性に関する基準の例としては、

- ①勤務態度の優劣(欠勤日数, 遅刻回数, 規律違反歴等)、②労務の量的貢献度の多寡(勤続年数, 休職日数等)、③労務の質的貢献度の多寡(過去の実績, 業務に有益な資格の有無等)、④企業との間の密着度の高低(正社員・有期雇用の別等)、⑤労働者側の事情(年齢, 家族構成, 共稼ぎか否か等)

懲戒するには、就業規則で定めておく必要がある。

懲戒事由

①経歴詐称、②職務懈怠、③業務命令違反、④規律違反・業務妨害行為、⑤企業内外での刑事事犯、⑥秘密漏えい、⑦自己図利又は会社加害行為、⑧セクシュアルハラスメント行為、⑨パワーハラスメント行為

経歴詐称

解雇無効

解雇当時認識していなかった年齢詐称を懲戒解雇の理由に追加することは認められず、懲戒解雇が無効とされた例 山口観光事件

学歴、経歴の詐称等のみをもっては解雇に値するとまではいえず、懲戒解雇が無効とされた例 マルヤタクシー事件

解雇有効

高校中退を卒業と経歴詐称したことを理由とする懲戒解雇が有効とされた例 正興産業事件

公務執行妨害、凶器準備集合などについて、公判中であったことを隠して採用された労働者の懲戒解雇が有効とされた例 炭研精工事件

職務懈怠

解雇無効

大学職員が他大学大学院に在籍していたことが兼業には当たらないなどとされ、いずれの懲戒解雇事由も認められなかった例・・・大阪経済法律学園事件

脳梗塞で欠勤した社員が、会社の拒絶を理由に診断書を提出しなかったことを理由とする懲戒解雇が無効、普通解雇として有効とされた例・・・岡田運送事件

解雇有効

千葉支局長としての転勤命令を不服として、ほとんど業務を行わなかったことを理由とする懲戒解雇が有効とされた例・・・日本工業新聞社事件

業務命令違反

解雇無効

労働者の行った退職の意思表示について、自主退職しなければ懲戒解雇がなされると誤信して行われたものであるとして、錯誤により無効とされた例・・富士ゼロックス事件

女性の容姿をして出勤した性同一性障害者の懲戒解雇が無効とされた例・・・・・S社(性同一性障害者解雇)事件

解雇有効

適法な年次有給休暇時季変更権が行使されて、就労義務が生じているのに従わなかった社員の懲戒解雇が有効・時事通信社事件

成績不良で固定車をはずされ、固定車以外への乗務を拒否したタクシー運転手への懲戒解雇が有効・ロイヤルタクシー事件

職場規律違反

解雇無効

職場で上司に対する暴行事件を起こした従業員に対し、暴行事件から7年以上経過した後になされた諭旨退職処分が権利の濫用として無効とされた例・・・ネスレ日本(懲戒解雇)事件

通勤経路の変更後も約4年8か月にわたって従前の定期代を不正受給していたことを理由とする懲戒解雇が、「制裁として重きに過ぎる」として無効とされた例・・・光輪モータース(懲戒解雇)事件

解雇有効

在職中に競業避止義務及び秘密保持義務に違反して競業会社を設立し取締役になし開業準備行為を行った基幹社員の退職金請求が否定された例・・・ピアス事件

1 解雇総論

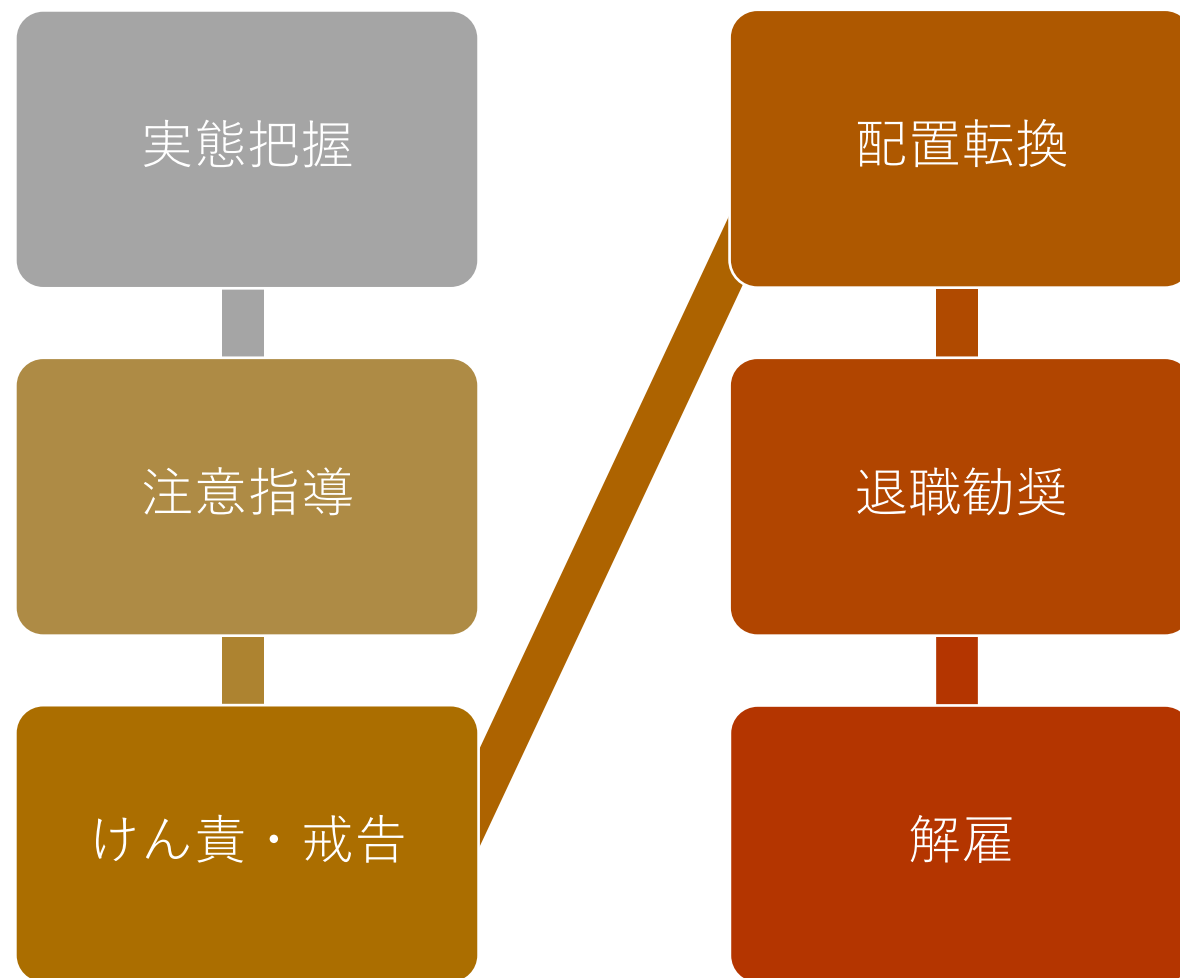
2 解雇の分類

3 解雇への適切な対応方法

4 事例解説

5 トラブルを予防するポイント

◆解雇の検討までに必要なステップ



◆実態把握について

- 周囲社員へのヒアリング
- 当該社員へのヒアリング
- 勤務記録、日報などのデータを収集

◆注意指導について

- 他の社員がいる場所での注意は避ける
- 指導内容・問題点を具体的に・明確に伝える
- 口頭の注意で効果のない場合には書面で伝える
- 指導内容や面談のやり取りは記録に残す

◆指導書サンプル

以下の貴殿の行為について、会社は貴殿に対し、嚴重注意を与えるとともに、以下の通り警告いたします。

令和●●年●月●日以降、令和●●年●月●日まで、貴殿は、●●において、合計●●回の無断欠勤や連絡なしの遅刻を含む当日休みを行う等、身勝手な行動を繰り返しました。また、その際度々、会社は貴殿に対し面談を行う等して、上記事実を確認し、貴殿に注意・指導を行いました。

しかしながら、貴殿は、令和●●年●月●日、●●において、事前連絡なく●●するというを行いました。また、同年●月●日にも、同様に●●する等、身勝手な行動を引き続き繰り返しております。

加えて、貴殿は、誠実労働義務や企業秩序遵守義務に反する言動を長期に渡り繰り返して現在に至っております。具体的には、貴殿は、令和●●年●月●日、上司に対し●●をする等、貴殿には、誠実労働義務や企業秩序遵守義務に反する言動が多くみられます。

以上の今回の行為については、貴殿が反省し改善することを期待し、懲戒処分とはしませんが、今後、貴殿が同じような行為を行った場合には、会社は貴殿に対する懲戒処分を行わざるを得ません。また、改善が見られない場合には、雇用関係の更新をすることができませんので、二度と上記行為と同じような行為を行わないようにしてください。

◆弁明の機会付与通知書サンプル

当社は、貴殿の下記行為に対して懲戒処分を行う予定です。弁明があれば、令和●年●月●日（必着）までに書面を会社に提出してください。

記

令和●年●月●日の出発時アルコールチェックにて、午前●時●分に●mg/L（●ランク）、午前●時●分に●mg/L（●ランク）のアルコールが検出されたこと。

◆懲罰委員会議事録サンプル

- 開催日時 令和●年●月●日●時～●時
- 出席者 労働者側●、●、●
- 使用者側●、●、●
- 議題 ●氏の横領問題について
- 発言要旨) (例えば横領の経緯、内容、被害金額、これまでの勤務態度、過去の社内事例、退職金減額・不支給の可否などを検討する)
- 結論) 全出席者一致で諭旨解雇処分が相当であると思料する

令和●年●月●日

議事録作成者 (署名) ●

懲罰委員会出席者 (署名) ●

●

◆懲戒処分通知書サンプル

貴殿を本日付で譴責処分とする。

貴殿は、休職命令に基づく休職期間中であるにもかかわらず、令和●年●月●日から令和●年●月●日の間、別紙の通り、当社に無断で、許可なく同業他社に雇われもしくは自己の営業を行いました（就業規則第●条●号）。

貴殿の上記行為は、就業規則第●条●号、●号に該当するものであり、当社は、貴殿の上記行為に対し、就業規則第●条●号に基づき、貴殿に対し譴責処分を行うこととします。

◆退職勧奨について

- 社員に対して「辞めてほしい」旨を伝える
- 個別に呼び出して実施する
- 口頭の注意で効果のない場合には書面で伝える
- 退職勧奨が違法な場合は損害賠償請求を負う可能性あり

◆解雇について

- 法律上の規制に違反していないか？
- 解雇の基準があらかじめ就業規則で定められているか？
- 合理的な解雇事由があるか？
- 解雇までにその他の手を尽くした証拠はあるか？

- 1 解雇総論
- 2 解雇の分類
- 3 解雇への適切な対応方法
- 4 事例解説
- 5 トラブルを予防するポイント・就業規則

【概要】

ラジオニュースの担当者が2週間に2度寝過ごし放送事故を起こしたが、虚偽の事故報告書を提出した。会社はそれを理由に解雇。

【争点】

能力不足や規律違反があったとして解雇が有効か。

【ポイント】

能力向上のための教育機会を相応に与えたか。

能力向上がもはや見込めないという段階で解雇が許容される。
軽微な規律違反1回での解雇は許容されない。

最高裁は、解雇を無効と判断（昭和52年1月31日）

【概要】

精神的な不調で欠勤していた労働者が無断欠勤を続けていた。
会社は、その労働者を諭旨退職処分とした。

【争点】

無断欠勤を続けていることを理由とした諭旨退職処分は有効か。

【ポイント】

精神科医による健康診断を実施して診断結果に応じて休職などの措置を検討し経過をみるべき。そうした対応を取らずに諭旨退職処分することは違法（最高裁平成24年4月27日）

精神的な不調の原因には触れていない。

仕事上のストレスが原因でない場合でも健康診断を受けさせる。

➤ 休職期間満了による退職が認められた例

【概要】

総合職として雇用されたAが、平成22年4月に統合失調症の疑いと診断され（当時まで約5年7カ月予算管理業務に従事）、平成24年2月29日まで休職を命じる旨の休職命令に従い休職していたところ（その後、アスペルガー症候群と診断された）、同日をもって休職期間満了による自然退職となる旨を告知されたため、Aが、休職期間満了時において就労が可能であったとして、休職期間満了後の賃金、賞与及び遅延損害金の支払いを請求した事案。

【争点】

就業規則上の復職要件である「休職の事由が消滅した」の意義およびAが「休職の事由が消滅した」といえるかの二点。

【判決の要旨】

東京地裁平成27年7月29日判決 日本電気事件は、およそ次のように判示して、Aの請求を棄却した。

「休職の事由が消滅した」の意義

原告と被告の労働契約における債務の本旨に従った履行の提供がある場合をいい、原則として、①従前の職務を通常の間に行える健康状態になった場合、又は当初軽易作業に就かせればほどなく従前の職務を通常の間に行える健康状態になった場合をいうとした。また、②労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務を提供することができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った労務の提供があると解するのが相当である。

Aが「休職の事由が消滅した」といえるか

①にあたるか

Aの休職命令時の症状と休職期間満了時の症状や満了直前の試験出社時の様子を比較し、デイケア等の治療効果は顕著といえず、予算管理業務の部署が対人交渉の比較的少ない部署であることを考慮しても、上司とのコミュニケーションが成立せず、不穏な行動で周囲に不安を与えている状態である以上、同部署で就労可能とは認めがたいとして、①には該当しないと判断した。

なお、A側が障害者基本法、発達障害者支援法および改正障害者雇用促進法の趣旨からすればアスペルガー症候群の特質に対する合理的配慮が必要であると主張した点について、裁判所はかかる配慮は当然としながらも、雇用安定義務や合理的配慮の提供義務は、使用者に対し、労働者がどのような障害の状態であろうとも、労務の提供として常に受け入れることまでを要求するものではないと解した上で、Aはやはり就労可能とは認めがたいと判断した。

②にあたるか

Aは職場復帰面談の際にソフトウェア開発業務の技術職への異動を申し出ているため、裁判所は当該業務の労務提供可能性を検討し、ソフトウェア開発業務であっても対人交渉は不可欠であり、Aの精神状態では提供が不可能であると判断した。そして、当該業務以外に労務の提供を申し出していない以上、②にも該当しないと判断した。

【ポイント】

本判決は、休職事由の消滅の判断につき、複数の業務への就労可能性について幅広く事実を検討している点に意義が認められる。

N社はAに対し、産業医も交えた複数回の職場復帰面談、そして試験出社の実施とさまざまな対応措置をとっており、これらの際のAの様子を裁判所は重視し、就労可能性の有無を判断している印象。

- 1 問題社員が会社や他社員に及ぼす影響
- 2 問題社員の分類のご紹介
- 3 会社の指示に従わない社員、無断欠勤を続ける社員への適切な対応方法
- 4 事例解説
- 5 **トラブルを予防するポイント**

1. 証拠収集体制の整備

- ① 問題のある行動、言動を裏付ける証言や記録
- ② 問題社員に対して注意・指導を実施した記録
- ③ 問題社員が正常に働けるよう会社として努力した記録
- ④ 退職勧奨をした実施した記録

2. 就業規則の整備

- ① 会社の統一したルールを定めることで、個人の認識の違いから生じるトラブルを排除する
- ② 懲戒規定を整備し、トラブル発生時に適切な処分ができる体制を作る

最低限必要な条文・規程・制度

- | | |
|--------------|-----------|
| ・ 労働時間に関する条文 | ・ 賃金規程 |
| ・ 服務規程 | ・ 懲戒処分規程 |
| ・ ハラスメント規程 | ・ 定年再雇用制度 |
| ・ SNSの社内規程 | |

■第48条懲戒の種類と程度

・懲戒処分の種類が多いと困る。段階を踏んでいく必要がある。

「出勤停止最大30日」などとすると、何度も出勤停止を行わないと解雇ができなくなることも。

降格は、人事上の措置としてオプションに。

・懲戒処分は、就業規則に定められた事由に対し行える。ただし、就業規則が古くなっていると事由が記載されていないことがある。包括条項を盛り込んでおく。

・始末書を提出させるのにこだわらない。提出がなくてもけん責処分は出せる。始末書を出さないことを理由にした懲戒処分が無効になった裁判例もある。

(懲戒の種類と程度)

■第48条

懲戒の種類と程度は次の通りとする。

- ①護責——始末書を提出させて将来を戒める。
- ②減給——1回の額が平均給与の1日分の半額、総額が一給与支払い期における給与総額の10分の1以内で減給する。
- ③出勤停止——7日—懲戒解雇相当の事由がある場合で、退職願を提出するように勧告を行う。なお、勧告に従わない場合は懲戒解雇とする。
- ④諭旨退職——懲戒解雇相当の事由がある場合で、退職願を提出するように勧告を行う。なお、勧告に従わない場合は懲戒解雇とする。
- ⑤懲戒解雇——予告期間を設けることなく、即時に解雇。この場合、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは予告手当は不支給とする。

■第49条懲戒事由

- ・懲戒処分ごとに懲戒事由を定めるのではなく、規定例のように懲戒事由をまとめて定める方が使いやすい
- ・大切なのは第49条36号。
包括条項で処理が可能
- ・従業員が社内不倫を行った場合は、懲戒解雇とするは有効か
- ・解雇の有効な要件は下記の4つ
 - ①女性が未婚であること
 - ②未成年であること
 - ③中絶していること
 - ④男性が既婚者であること

(懲戒事由)

第49条

従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、前条に定める懲戒処分とする。

①～35

36その他この規則および諸規程に違反し、または前各号に準ずる程度の行為を行ったとき

■第49条懲戒事由 その2

第49条

従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、前条に定める懲戒処分とする。

- ① 正当な理由なく、無許可欠勤をしたとき（許可願いがあっても、正当な理由がなく会社が承認しない欠勤を含む）
- ② 正当な理由なく、しばしば欠勤、遅刻、早退をし、またはみだりに任務を離れる等誠実に勤務しないとき
- ③ 重大な報告を疎かにした、または虚偽の報告、申告、届出を行ったとき
- ④ 再三の注意にもかかわらず、業務上の指示・命令に違反し、または怠ったとき
- ⑤ 正当な理由なく、業務内容の変更、転勤および出向等を拒否したとき
- ⑥ 素行不良で会社の秩序または風紀を乱す行為をしたとき
- ⑦ 職場において、性的関心や言動が著しくまたは交際や性的関係を要求するなどにより秩序を乱し、問題を引き起こしたとき
- ⑧ 職務上の指揮命令に従わず、職場秩序を乱したとき
- ⑨ 会社内で暴行、脅迫、傷害、暴言またはこれに類する行為をしたとき
- ⑩ 会社の許可なく、会社内で政治活動または宗教活動を行ったとき
- ⑪ 会社の許可なく、会社内で放送・宣伝・集会または文書画の配布・回覧・掲示、寄付または署名を求めるなど、その他これに準ずる行為を行った

■ 第49条懲戒事由 その3

- ⑫会社または会社に風する個人を中傷・誹謗し、その名誉・信用を毀損したとき
- ⑬故意、怠慢または過失によって、会社に損害を与えたとき
- ⑭会社貸与の機器等を私用に使用したり、砂損または紛失したとき
- ⑮職務上・役職上の権限を超え、またはかん用して独断的な行為をしたとき
- ⑯会社の機密情報を社外に漏らしましたは事業上の不利益を計ったとき
- ⑰会社外で、会社の体面を汚す行為または不名誉な行為を行なったとき
- ⑱会社および社員、その他従業員、または関係取引先を誹謗中傷し、または虚偽の風説を流布もしくは宣伝したことが発覚したとき
- ⑲職務を利用して私利を計ったとき
- ⑳会社内で横領、傷害などの刑法犯に該当する行為があったとき
- ㉑氏名、経歴を偽るなど、その他不正な方法で会社に採用されたとき
- ㉒会社の許可なく、特許その他の出願・著作・講演等をしたとき
- ㉓会社の許可なく、他社の役員に就任または他に雇用されたとき
- ㉔会社の許可なく、競業行為を行ったとき
- ㉕服務規律の定めのほか、この既則および会社諸規定に違反したとき

■第49条懲戒事由 その4

- ②⑥過失により会社の建物、施設、備品等を汚損、破壊、使用不能の状態等にしたとき、またはハードディスク等に保存された情報を消去または使用不能の状態にしたとき
- ②⑦過失により災害または営業上の事故を発生させ、会社の損害を与えたとき
- ②⑧会社および関係取引先の秘密およびその他の情報を漏らし、または漏らそうとしたとき
- ②⑨会社の許可なく、会社で公認していないWEB掲示板およびブログ、Twitter 等へ、当社および取引先の社名および個人名、利用者名等が特定できる形での書き込みを行ったとき
- ③⑩職務に対する熱意または誠意がなく、怠慢で業務に支障をきたしたとき
- ③⑪職務権限を超えて重要な契約を行ったとき
- ③⑫信用限度を超えて取引を行ったとき
- ③⑬偽装、架空、未記帳の取引を行ったとき
- ③⑭部下に対して、必要な指示、注意、指導を怠ったとき
- ③⑮部下の懲戒に該当する行為に対して、監督責任があるとき
- ③⑯その他この規定および諸規定に違反し、または前各号に準ずる程度の行為を行ったとき

■第51条解雇

- ・普通解雇事由はシンプルでよい。
- ・『懲戒解雇事由に該当するとき』を普通解雇事由にしている就業規則があるが、やめたほうがよい。
- ・懲戒解雇事由に該当するような事情がないと、普通解雇ができないのだと訴訟で反論されることも。
- ・この規定がなくても普通解雇はできるので、『懲戒解雇事由に該当するとき』と記載するのは誤解を招くためやめたほうがよい。

(解雇)

第51条

1. 社員は以下の事由により解雇されることがある。

- ①身体、精神の障害により、業務に耐えられないとき
 - ②勤務成績が不良で、就業に適さないと認められたとき
 - ③協調性がなく、注意および指導しても改善の見込みがないと認められるとき
 - ④事業の縮小等やむを得ない業務の都合により必要のあるとき
 - ⑤事業の運営上やむを得ない事情、または天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の継続が困難になったとき
 - ⑥その他、第6章服務規程にしばしば違反し、改悛の情がないとき
2. 前項で定める事由により解雇される際に、当該社員より証明書の請求があった場合は、解雇の理由に記載した解雇理由証明書を交付する。

ご清聴ありがとうございました。

研修に関するご質問は、弁護士法人半田みなと法律事務所へ
お気軽にご連絡ください。

他の事案についても、お気軽にご連絡ください。