

# クリエイト通信

2010年  
7月号

大阪市西区西本町 1-13-38  
西本町新興産ビル 7F  
クリエイトオフィス 深田  
社会保険労務士 深田美代子  
TEL06-4390-7500 FAX06-4390-7505  
<http://www.create-f.jp/>

## 【解雇について】

会社に入社して正社員として採用されれば、何もない限り定年年齢まで勤めることとなります。しかし長い会社生活を過ごす中では、社員を解雇せざるを得ない状況になる場合もあります。会社の就業規則に解雇に関する記載があるので、いきなり「明日から来なくていい」と解雇を申し渡していいかというと、そういうわけにはいきません。解雇をするにも順序があります。

### 【解雇を行うために必要な条件】

#### 1. 就業規則に定める解雇事由に該当すること

就業規則を作成し、解雇をする理由が就業規則の解雇事由にあてはまっていること

#### 2. 解雇するための正当な理由があるか

客観的に見て合理的だと判断できる理由と、社会通念上これは解雇されても仕方ないと判断できる理由が存在すること

#### 3. 解雇に至るまでの手順を守ったか

会社の就業規則の制裁(懲戒)基準に沿って段階的に制裁処分を行い、指導・教育を施したうえで本人に改善する機会を与える

この制裁基準とは会社によって違いはありますがおおよそ以下のとおり。

①まず嚴重注意し本人に自覚と反省をさせるため始末書を提出させる。本人に反省し改善する機会を与える

↓ それでも改善しない場合

②上記①の譴責処分を繰り返した後、改善しなければ減給処分や出勤停止処分を行う

↓ それでも改善しない場合

③解雇する



という経緯を経ることとなります。この手順を守ることと、それまでの経緯を文書にして残すことがとても大切です。

産みの苦しみといいますが、解雇を行うまでに時間がかかり、大変な忍耐力や精神力が要ります。労働者保護の傾向が強い日本で、これまでの労働者の生活が一変することを考えれば致し方ないのかもしれませんが、しかし後日裁判で解雇を争うことになれば、解雇の正当性は会社が立証しなければなりません。ですからそれまでの経緯を文書で残すことと、ゆとりを持った会社側の対応が大事になります。