２０　解雇前に会社としてやっておくべきこと

「解雇前に会社としてやっておくべきこと」の勘所は以下の３点です

第１．就業規則を作成し、どのような場合に解雇をするかを明確にしておくことです。

第２．解雇の前に必ず退職勧奨を行い、自ら辞めてもらえるように努力することです。

第３．労働基準法を知り、法律を守って解雇することです

１．就業規則を作成し、どのような場合に解雇をするかを明確にする

就業規則の解雇に関する部分の具体例を以下に示します。

（解　雇）

第○条　従業員が次の各号のいずれかに該当する場合は解雇とする。

（１）　精神又は身体に故障があるか、又は虚弱、傷病、その他の理由により業務に耐えられない、又は労務提供が不完全であると認められるとき。

（２）　協調性がなく、注意及び指導しても改善の見込みがないと認められるとき。

（３）　職務の遂行に必要な能力を欠き、かつ、他の職務に転換させることができないとき。

（４）　勤務意欲が低く、これに伴い、勤務成績、勤務態度その他の業務能率全般が不良で業務に適さないと認められるとき。

（5） 正当な理由のない遅刻及び早退、並びに欠勤及び直前の休暇要求が多く、労務提供が不完全であると認められるとき。

（6） 特定の地位、職種又は一定の能力を条件として雇い入れ られた者で、その能力及び適格性が欠けると認められるとき。

（7） 事業の縮小その他会社のやむを得ない事由がある場合で、かつ、他の職務に転換させることもできないとき。

（8） 重大な懲戒事由に該当するとき。

（9） 懲戒事由に該当する場合であって、改悛の情が認められなかったり、繰り返したりして、改善の見込みがないと認められるとき。

（10） 非違行為が繰り返し行われたとき。

（11） 会社の従業員としての適格性がないと判断されるとき。

（12） 天災事変その他やむを得ない事由により、事業の継続が不可能となり、雇用を維持することができなくなったとき。

（13） その他やむを得ない事由があるとき。

２．退職勧奨をする

解雇の前に必ず退職勧奨を行うようにします。退職勧奨の流れは以下の通りです。

① 直属の上司から口頭で注意する。

② 注意書・業務指導書を出し、書面で会社からの指導をしている記録を残したり、なにか失敗があったときには始末書をとる。この際、退職させたい従業員だけに限定して指導すると問題となる可能性があるため、全従業員に平等に指導すること。

③ 面談をし、改善がなければ給料の引き下げや配置転換を考えていることを伝える。

④ 面談の結果、会社としては辞めてほしいと思っているが、退職してもらえないだろうかとお願いしてみる。

⑤ 退職したくないと主張されたときには、面談を繰り返し徐々に給与を下げたり（3年くらいかけて少しずつ下げます。）、賞与の評価を低くしたりすることで退職勧奨をし続けるか、解雇をするかを選択することになります。

執拗な退職勧奨はトラブルの基になるため専門家に相談しながら慎重にお こなってください。

面談の際は必ず業務指導書でその内容を残すようにします。

業務指導書の記載例

　貴殿は、平成23年○月○日より当社の営業の業務を担当する者として入社しましたが、誠に残念ながら当社の期待する水準に達しておりません。

　つきましては、次のスケジュールにて当社の期待する水準に達するよう精励してください。すなわち、各期間毎に到達すべき水準（目標）を明記しましたので、それに向かって努力し、その結果を下記日時に業務日誌等を基に双方で確認してください。

期間	期待する水準	面談方法（業務日誌持参の上）
3月1日より15日	×××	3月15日、○○部長と
3月16日より31日	×××	3月31日、○○部長と
4月1日より15日	×××	4月15日、○○部長と
4月16日より30日	×××	4月30日、○○部長と

３．労働基準法を知り、法律を守って解雇する

解雇する場合も次の2点が欠かせません。

（1）解雇予告手当を支払うこと。

「労働基準法第二十条（解雇の予告）」によると、使用者が労働者を解雇しようとしている場合、最低でも30日以上前に解雇の予告をし、予告しない場合には、平均賃金の30日分以上を支払わなければならないとされています。

＜解雇予告手当の支払い例＞

即時（当日）に解雇…平均賃金の30日分

15日前に解雇予告…平均賃金の15日分

29日前に解雇予告…平均賃金の1日分

30日前に解雇予告…なし

（2）解雇制限に留意すること。

労働基準法でいう解雇制限とは、一定期間の解雇を禁止する規定です。この期間として、次の2つの期間が定められています。

イ．　業務上の傷病により休業する期間とその後30日間

ロ．　産前産後休業をしている期間とその後30日間

※　ここでいう解雇は懲戒解雇も含みます。