

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's 広場

関連リンク

## 資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [一般教養](#) | [労働関係法](#) | [解雇の必要十分条件について](#)

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

[社会保障](#)
[労使トラブル法律相談Q&A](#)
[労働関係法](#)
[経営全般](#)
[人間関係とコミュニケーション](#)
[ライフプラン](#)
[男女共同参画](#)
[公務員関係法](#)
[日朝の歴史](#)
[7つの習慣](#)
[中東の歴史](#)
[ボランティア活動](#)
[環境活動](#)
[社会貢献活動](#)
[自己啓発](#)
[生涯学習](#)
[外交・防衛問題](#)
[資本論](#)

### 解雇の必要十分条件について

#### 解雇の必要十分条件について

労働基準法第18条の2に、「解雇は客観的に合理性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無効とする」と規定しています。

解雇を行う場合は、①客観的に合理性がある、②社会通念上相当性がある、という条件が揃わなければならないことを意味しています。

#### 1. 客観的に合理性があるとは、

1. 解雇事由が真実であること（解雇事由である社員の作為・不作為の事実の存在）。
  2. その解雇事由に客観性があること（その解雇事由である事実が第三者（外部的）に検証・認識されるものであること）。
  3. 解雇規準に該当すること（就業規則に規定する解雇事由及びそれに準じる事由があること）。以上の三要件を具備することが必要です。
- なお、解雇に該当する事由としては（就業規則記載事項）、
1. 労務提供の不能・困難・不安定な状態があること。
  2. 労働能力・技術・知識等に著しい欠如があること。
  3. 労務の著しい不適格（業務上の著しい不適格、協調性の欠如、不安全行動の常習、職場不適應など）。
  4. 労務信頼性の著しい欠如・喪失（職務怠慢・業務阻害・重大な損害招来など）。
  5. 重大な規律・秩序・勤務義務違反。
  6. 重大または反復の業務命令違反・職務遂行・守秘義務違反など。
  7. 会社、同僚・上司・お客などに対する著しい名誉・信用失墜行為。
  8. 社会的不当・不法行為。
  9. その他雇用を継続し難いやむを得ない事由。
10. 経営上の必要性（人員整理、合理化に伴う職種・業務の廃止・停止など）。
- ◆人員整理の場合は「整理解雇の4要件」を満たすこと。

#### 整理解雇の4要件とは

1. 高度の経営危機であること
2. 整理解雇回避努力を行ったか（出向・配転・転籍による解雇調整を行ったか）。
3. 解雇規準の客観性・合理性適用も合理的。
4. 労使協議が十分行われたか

#### 2. 社会通念上認められない場合とは

上記1の要件（就業規則上の解雇事由該当事実）はあるものの使用者が、

1. 黙認していた。
  2. 適切な指示命令の欠如があった（注意・指導・監督に怠慢があった）。
  3. 不適格性等の是正のために配転等の努力をしたか（しなかった）。
  4. 知識・能力・協調性などの欠如に対し教育等をしたか（しなかった）。
  5. これまでの違反行為者との均衡がとれているか（とれていない）。
  6. 整理解雇の4要件を守っているか。
  7. 不法・不当な動機ではなかったか。
- など。

そこで、具体的に捉えた場合、

1. 社員としての不適格性の欠如として
  1. 協調性の欠如、勤務態度不良としては、・業務命令に従わない。・自己中心的で非協力的な勤務態度。

では、具体的に「どのような状況になれば問題とできるか」

1. 不都合（上記のような）行為が繰り返される（嚴重に指導・注意しても改まらない）。
2. 職場態度に具体的おそれが生じたとき

教育カリキュラム

日本国憲法

傾聴

語り部スキル

▶ キーワード検索はこちら

4. 職場の空気に不都合を感じた。

#### チェックポイント

1. 具体的な「不都合行為、問題行為」を指摘し、記録を取ること。
  - ①上司・同僚、会社などに対する誹謗中傷。
  - ②無断欠勤、遅刻、早退などを繰り返す。
  - ③乱暴な言葉づかい、社員として適さない態度、物腰、乱れた服装など。
2. 職場秩序が乱れ、業務に具体的に支障が生じている。
3. 原因はなにか。
4. 注意・指導、教育等を適切に行ったか。
5. 注意・指導、教育等に対する本人の対応はどうか。
6. 解雇の警告を伴った観察、期間、猶予期間を設けたか。
7. 不都合行為については必要に応じて懲戒処分を行ってきたか。

法的には、就業規則には記載がある、規準は規定化されていても、現実にはこれと別のやり方や方法がとられていた場合、公共良序に反しなければ、就業規則に規定がなくとも（規定されていても）「慣習」として行われてきた事象を「慣習法」としてとらえ、法律の一つということになります。

また、約束したことを反故にし、故意に・勝手に行動されては秩序を保つことはできません。相手との信頼関係に疑義が生じます。

このように約束を反故にするような行為を信義則違反として、法律の一種と認定されます。

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

▶ サイトマップ ▶ このサイトについて ▶ 個人情報保護の取組みについて

▶ ページTOPへ

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's広場

関連リンク

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト  
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE 【ワーカーズ・ライブラリー】

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.