

医業経営情報

NO. 16

今回のテーマ：労働基準法の改正について

平成16年1月1日より労働基準法が改正されました。今回の改正内容は、①有期労働契約の期間の見直し、②解雇に係る規定の整備、③裁量労働制の見直しの3つです。

この中で病医院に関係の最も関係のあるものは「解雇に係る規定の見直し」だと思いますので、今回は解雇に係る改正についてのみご説明いたします。

I 改正の要点

今回の改正の要点は解雇理由を就業規則に具体的に定めておかないと解雇は無効となる事です。

これは労働基準法第18条の2に「解雇は、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、無効とする」と定められた事と、同法89条（就業規則記載を定めた条項）に「退職に関する事項（解雇の事由を含む）」と定められた為です。

これまで労働基準法には、解雇に関するルールを明確に定めた条項はなく、ただ解雇する場合の手続きと、一定の場合（産後の休業期間や業務上の負傷・疾病による療養期間等）には解雇を制限する規定があるだけでした。

ただ「解雇権濫用法理」というものが確定しており、それに基づいて労働基準監督署の指導が行われてきましたが、明文化されている訳ではないため、人によっては解釈が異なっていたのが現実です。

その為一部の事業者が、「解雇は使用者が自由にできる」と考え不当な解雇してきたようなので、労使間の解雇に関するトラブルが多く、今回の改正に至ったと思われます。

解雇権濫用法理について

昭和50年の最高裁判決において示されたもので、「使用者の解雇権の行使も、それが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、権利の濫用として無効になる」としたものです。

その後の判例においても踏襲され、確立されています。

Ⅱ 客観的に合理的な理由と社会通念上相当について

労働基準法第18条の2に「客観的に合理的な理由」とありますが、「客観的」とは第三者が確かめられる事実で証明できる事で、「合理的」とは理由の事実が真実で解雇の正当な理由を証明できるかという事だそうです。

具体的な「客観的に合理的な理由」については、別紙①「就業規則の記載例」を参考にしてください。

次に「社会通念上相当」の指すものについてですが、社会通念上にあたるかどうかは個別に判断される為、なにが社会通念上相当か定められていません。

例をあげると、茶髪は社会通念上相当と認められています。これは病医院のスタッフでも同様と考えられますので、特異な髪型や色を理由に解雇は出来ません。

Ⅲ 解雇理由の明示

今回の改正により、解雇予告した場合に、退職前でも従業員から請求があったときは解雇理由証明書を遅滞なく発行しなければならなくなりました。これは労働基準法第22条に定められています。(今までは退職してから請求があった場合にのみ発行する義務がありました。)

証明書を発行拒否した場合、労働基準法違反となり30万円以下の罰金が課される事となります。

なお、証明書の作成につきましては、別紙②「解雇理由証明書の様式例」を参考にしてください。

Ⅳ 規定が欠落した就業規則の取り扱い

既にご説明した通り、就業規則に「解雇事由」を記載する事が義務付けられましたので、就業規則の変更手続きをしなければ、解雇規定がないものとして取り扱われる事になります。

解雇規定がなければ根拠がない事となりますので、解雇は無効と解釈されてしまいます。(客観的・合理的理由の欠如) ですから将来発生するかもしれない解雇に備えて就業規則を見直す必要があります。

また、就業規則を見直した事を従業員に周知する手続きも必要です。何故かといいますと平成15年10月に「就業規則が拘束力を生ずるためには、内容を周知させる手続きがとられている事が必要」とする最高裁判決が出たからです。通例では最高裁で判断された内容は行政指導通達となりますので、今後解雇に関する労働基準監督署の調査の際には就業規則を従業員に周知していたかがポイントとなるかもしれません。

以上、労働基準法の改正についてまとめました。次ページ以降に別紙①「就業規則の記載例」、別紙②「解雇理由証明書の様式例」を添付しましたので、ご覧ください。

なお、別紙の記載例や様式例は厚生労働省労働基準局が監修した書籍より抜粋しております。

労働基準法の改正は平成16年1月1日から施行されていますので、なるべく早い時期に就業規則を見直されることをお勧めいたします。

平成16年1月22日

西岡秀樹税理士事務所

<http://www013.upp.so-net.ne.jp/nishioka/>

文責 西岡秀樹

別紙①「就業規則の記載例」

第〇〇条（普通解雇）

- 1 従業員が次のいずれかに該当するときは、解雇することができる。
 - ①勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められたとき
 - ②勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たし得ないと認められたとき
 - ③業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病がなおらない場合であって、従業員が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき(会社が打ち切り補償を支払ったときを含む。)
 - ④精神又は身体の障害については、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなおその障害により業務に耐えられないと認められたとき
 - ⑤試用期間中又は試用期間満了までに従業員として不適格であると認められたとき
 - ⑥第△△条に定める懲戒解雇事由に該当する事実があると認められたとき
 - ⑦事業の運営上のやむを得ない事情又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、事業の継続が困難となったとき
 - ⑧事業の運営上のやむを得ない事情又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、事業の縮小・転換又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき
 - ⑨その他前各号に準ずるやむを得ない事情があったとき
- 2 前項の規定により従業員を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をするか又は予告に代えて平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。

ただし、労働基準監督署長の認定を受けて第△△条に定める懲戒解雇をする場合及び次の各号のいずれかに該当する従業員を解雇する場合は、この限りでない。

 - ①日々雇い入れられる従業員(1ヵ月を超えて引き続き雇用される者を除く。)
 - ②2ヵ月以内の期間を定めて使用する従業員(その期間を超えて引き続き雇用される者を除く。)
 - ③試用期間中の従業員(14日を超えて引き続き雇用される者を除く。)
- 3 第1項の規定による従業員の解雇に際し、当該従業員から請求のあった場合は、解雇の理由を記載した証明書を交付する。

第〇〇条（懲戒解雇）

- 1 従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。この場合において、行政官庁の認定を受けたときは、労働基準法第20条に規定する予告手当は支給しない。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、第△△条に定める普通解雇又は減給若しくは出勤停止とすることがある。
 - ①重要な経歴を詐称して雇用されたとき

- ② 正当な理由なく無断欠勤〇日以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき
- ③ 正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、〇回にわたって注意を受けても改めなかったとき
- ④ 正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき
- ⑤ 故意又は重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき
- ⑥ 会社内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき(当該行為が軽微な違反である場合を除く。)
- ⑦ 素行不良で著しく会社の秩序又は風紀を乱したとき
- ⑧ 数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないと認められたとき
- ⑨ 相手方の望まない性的言動により、円滑な職務遂行を妨げたり、職場の環境を悪化させ、又はその性的言動に対する相手方の対応によって、一定の不利益を与えるような行為を行ったとき
- ⑩ 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用したとき
- ⑪ 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め、又は供応を受けたとき
- ⑫ 私生活上の非違行為や会社に対する誹謗中傷等によって会社の名誉信用を傷つけ、業務に重大な悪影響を及ぼすような行為があったとき
- ⑬ 会社の業務上重要な秘密を外部に漏洩して会社に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき
- ⑭ その他前各号に準ずる程度の不適切な行為があったとき

2 前項の規定による従業員の懲戒解雇に際し、当該従業員から請求のあった場合は、懲戒解雇の理由を記載した証明書を交付する。

別紙②「解雇理由証明書の様式例」

<p>_____ 殿</p> <p>当社が、平成 年 月 日付けであなたに予告した解雇については、 以下の理由によるものであることを証明します。</p> <p style="text-align: right;">平成 年 月 日</p> <p style="text-align: center;">事業主氏名又は名称 使用者職氏名</p>
<p>[解雇理由]</p> <p>1 天災その他やむを得ない理由（具体的には、 によって当社の事業の継続が不可能となったこと。）による解雇</p> <p>2 事業縮小等当社の都合（具体的には、当社が、 となったこと。）による解雇</p> <p>3 職務命令に対する重大な違反行為（具体的には、あなたが、 したこと。）による解雇</p> <p>4 業務について不正な行為（具体的には、あなたが、 したこと。）による解雇</p> <p>5 勤務態度又は勤務成績が不良であること（具体的には、あなたが、 したこと。）による解雇</p> <p>6 その他（具体的には、 ）による解雇</p>

- ※1 該当するものに○を付け、具体的な理由等を（ ）の中に記入すること。
- ※2 就業規則の作成を義務付けられている事業場においては、上記解雇理由の記載例にかかわらず、当該就業規則に記載された解雇の事由のうち、該当するものを記載すること。