

【Q 職員の解雇】

Q 複数の社会福祉施設を運営している法人ですが、ある施設の介護職員は、他の職員との協調性がなく、仕事中に私語が多いなど勤務態度が悪く、また、利用者に対する言動も粗暴で、入所者の家族からしばしば苦情が出ている状況です。当法人としては、種々検討した結果この職員を解雇することに決定しました。使用者として注意しなければならない事項を教えてください。

A

1 解雇の種類

区 分	内 容
普通解雇	従業員として勤務成績・勤務状況が不良であるとか、疾病・負傷などで業務に就くことが不可能であるなど、労働契約上の労働者として債務不履行を理由として行われるケースが該当します。
懲戒解雇	労働者の職場規律違反や違法行為などを理由として、企業の秩序罰として行われるものです。労働基準監督署の認定が必要です。
整理解雇	経営不振や事業縮小など使用者側の一方的な必要性によって行われるものです。

2 解雇のルール

解雇とは、労働契約を将来に向かって解約する使用者側の一方的な意思表示ですが、労働契約法第16条の規定により「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」と明記されています。

3 法律上で解雇が禁止されている場合（例示）

不当労働行為となる解雇の禁止（労組法第7条）

業務上の傷病や疾病による休業期間、産前産後休暇期間及びそれぞれその期間終了後30日の解雇の禁止（労基法第19条）

国籍、信条等を理由とする解雇の禁止（労基法第3条）

解雇予告又は予告手当を支払わない即日解雇の禁止（労基法第20条）

監督機関に対する申告を理由とする解雇の禁止（労基法第104条第2項、安衛法第97条第2項）

労働協約又は就業規則による規制（労組法第16条・労基法第93条）

解雇権の濫用（民法第1条第3項、労働契約法第16条）

育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出又は取得を理由とした解雇の禁止（育児・介護休業法第10条・第16条・第16条の4）

定年、退職、解雇に関する女性労働者に対する取扱いが差別的である場合（均等法第8条）

4 事例に対する対応

施設運営も利用者の選択及び自由契約に基づき利用される現状のなかで、法人、施設及び職員の意識改革は基よりソフト、ハード両面にわたり顧客環境の整備を考えていく必要があります。

対応の手順としては、まず、理事長・施設長等より全職員に対し現状における施設運営の理念、施設として、そこに働く職員として、利用者に満足してもらえる「福祉サービス」を提供していくにはどうあるべきかを訓示し、協力を求めることが重要です。

しかし、特定職員の言動がなお改善されない場合、どのような言動が協調性を欠いたり利用者を粗暴に扱っているのかなどを的確に記録しておくとともに、個々の事例について、本人の事情聴取により事実関係の把握・確認・整理を行い、注意し態度を改めてもらうための努力が必要です。確認のないまま施設側が断定的に判断し、発言すると人権問題に発展する可能性があるため充分注意が必要です。

また、同時に他の職員からその職員の言動について一緒に仕事をするのが難しいという意見書を取っておくことも重要です。

以上の手順を踏み、就業規則に明示されている条文を理由に解雇や処分を行われるのが良いでしょう。

（解雇手続きの留意事項）

使用者は、労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも30日前に予告しなければなりません。予告しない場合は、解雇予告手当金として30日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。（労基法第20条）

使用者の解雇理由の明示義務として、労働者が解雇予告を受けた日から退職日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求された場合、使用者は遅延なくこれを交付しなければならない。（労基法第22条第2項）

このことは、解雇する場合、解雇予告する前に解雇理由証明書を作成しておくことが必要です。