

パートタイム労働者雇用管理の実務シリーズ

## 解雇する際の 留意すべきポイントは



### 1 解雇は自由にできるのか

パートタイマーだからといって、いつでも解雇できるものではありません。パートタイマー等（嘱託・契約社員を含む）の期間の定めのある労働契約の場合、その途中の解雇は原則としてできません。

解雇する場合には、「会社が倒産してしまった」「職務上の不正行為があった」など、客観的で合理的な理由が必要であり、そうでない解雇は無効となります。

また、期間途中の解雇が使用者の過失による場合は、損害賠償の責任が生じることもありますので注意が必要です。

また、特に法律で禁止されている事項については、裏面1を参照下さい。

### 2 解雇の種類

解雇の種類には、(1)普通解雇、(2)懲戒解雇、(3)整理解雇の3種類があります。

【普通解雇】労働者に責任があるとの使用者の判断に基づくもので、労働契約上の責任の問題による解雇

【懲戒解雇】労働者に責任があるとの使用者の判断に基づくもので、職務上の不正行為や職場の規律違反などに対する制裁罰としての解雇

【整理解雇】景気の変動等による雇用調整のための解雇で、以下の4要件が必要であるとされています。

1. 整理解雇の客観的な必要性
2. 整理解雇回避のための努力
3. 人選の基準と適用の合理性
4. 労使間の十分な協議

### 3 懲戒処分について

使用者が企業秩序を維持するために設けた服務規律や、使用者の業務上の指示・命令に従わない労働者に対して科せる制裁罰を懲戒処分といいます。

使用者は、懲戒の事由と手段を就業規則に定めることによって懲戒処分をすることができ、それ以外の事由に基づいて懲戒処分することはできないとされています。

しかしながら、使用者は就業規則に記載さえすればいかなる懲戒処分も自由になし得るというものではなく、処分理由と処分内容とはバランスの取れたものでなくてはなりません。