

No.1

相談票

### 普通解雇と懲戒解雇はどこが違いますか

〈相談内容〉

会社の経理処理を重大なミスによって間違え、取引先に多大な迷惑を掛けた経理系の従業員Aを解雇することにしました。しかし、Aの将来等も考え、普通解雇とするか懲戒解雇とするかの結論が出ていません。いずれをとるかで事後の影響はどう変わりますか。また、解雇手続き上、どのような点に留意すべきですか。



解雇のうち、懲戒解雇は、従業員の企業秩序違反などに対する制裁としての処分として行われるものをいい、それ以外の解雇を、懲戒解雇と区別する意味で普通解雇というのが一般的です。懲戒解雇の場合は、即時に解雇されたり、退職金が減額されたり不支給となる場合があるため、従業員にとって、より不利益が大きいといえます。

そのため、懲戒解雇の有効性を判断する場合は、①就業規則上の懲戒解雇事由に該当すること、②従業員の行為と懲戒解雇として処分することとのバランスがとれていること（相当性）、③適正手続きの保障など罪刑法定主義に準じた措置がとられていることなどの点から、普通解雇に比べ厳格に判断されています。

#### 懲戒解雇と普通解雇との効果の違い

解雇とは、使用者が労働契約を一方的に解約することをいいます。このうち、従業員の企業秩序違反行為（非行）、企業の社会的信用の

失墜などを理由として制裁する場合の解雇が懲戒解雇であり、それ以外の解雇が普通解雇と呼ばれています（不況等による人員整理のために行うものは整理解雇と呼ばれます）。

ご相談の場合のように、懲戒解雇事由、普通解雇事由のいずれにも該当し得ると考えられる場合、懲戒解雇を行うのと普通解雇を行うのとでどのような効果の違いがあるか見てみましょう。

まず、労基法では、解雇する場合の手續きとして、30日前の予告または平均賃金30日分以上の解雇予告手当の支払いが必要とされていますが（労基法20条）、従業員に即時に解雇されても仕方がないような著しい非違行為があれば、所轄労基署であらかじめ「解雇予告除外認定」を受けて解雇予告や解雇予告手当の支払いなしに即時解雇することができます（同条1項ただし書き）。

そして、各企業では、就業規則等に、懲戒解雇の場合には、「解雇予告除外認定」を受けた上で即時解雇することを規定し、退職金を全額または一部支給しないと定めていることが多いようです。

さらに、Aさんが雇用保険の失業等給付のうち基本手当（いわゆる失業保険）を受けようとするすと、普通に解雇された場合であれば、一般に、給付制限を受けることはありません。しかし、Aさんの<sup>せめ</sup>責に帰すべき重大な理由があつて解雇または懲戒解雇された場合（以下「重責解雇」といいます。）には、自己都合退職した場合と同様に給付制限（待期間経過後最長3カ月経過しないと支給されません。）を受けることとなります。

### 普通解雇と懲戒解雇の有効要件

このように、懲戒解雇された場合の従業員の不利益は、普通解雇に比べ非常に大きいといえます。したがって、一般に、解雇が有効と認められる要件についても、懲戒解雇の場合は、普通解雇の場合と比べて厳格な要件を満たすことが必要とされています。

解雇の有効要件としては、法令で解雇できないとされている場合は