

医療と法律

Q&A

第15回

「解雇について」

弁護士法人 杜協同法律事務所

弁護士 赤石 圭裕

**相談者**：仙台市内で耳鼻科のクリニックの院長をしています。1年近く前に女性Aを事務の正職員として雇ったのですが、事務作業での単純ミスが多いなど仕事ぶりに問題があるだけでなく、性格的にも気難しいことから他のスタッフとよくもめ事を起こしており、頭を抱えております。Aが入ってから職場の雰囲気は悪くなる一方で、「Aをクビにしないなら私が辞めます」と言っているスタッフすらいます。Aが勤め始めてからもうすぐ1年になりますので、このタイミングでAを解雇しようと思っているのですが、法的に問題ないでしょうか。

**弁護士**：「単純ミス」とおっしゃいましたが、具体的にはどのようなミスでしょうか。

**相談者**：例えばですが、備品の発注数を間違える、データ入力の際に患者さんの名前を間違える、業者の訪問日時を間違えるなどです。いずれも事務長らがチェックの際に間違いを発見しているのですが、幸いにも大事には至っていません。

**弁護士**：大変ご苦労されているようですね。しかしながら、問題のあるスタッフを簡単に解雇できるかという、なかなかそうはいきません。日本の法律では、解雇を厳しく規制してい

るのです。

**相談者**：え、厳しく規制しているのですか。解雇をするためには30日前に予告をするか、あるいは30日分の平均賃金を支払えば大丈夫と聞いたことがあるので、そこまで厳しくはないものと思っていましたが。

**弁護士**：今院長がおっしゃったのは、労働基準法20条の規定のことかと思いますが、この規定は解雇予告の時期に関するものであって、この規定を満たすだけで適法に解雇できるわけではないのです。労働契約法16条では、「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。」と定めており、この要件も満たさないといけません。

**相談者**：「客観的に合理的な理由」、「社会通念上相当」という言葉が出てきましたが、何だか難しそうですね。

**弁護士**：ざっくりいうと、「よほどのことがなければ解雇はできません」ということです。裁判例をみると、長期雇用システムの雇用形態の下における解雇の有効性判断は、極めて

厳格に判断される傾向にあります。今回のAさんに問題があることは理解していますが、単純ミスが多い、職場の人間関係を乱すという抽象的な理由だけで、直ちに解雇できるかと言われると、ちょっと厳しいように思われます。

**相談者**：もし現状のままでAの解雇を強行してしまった場合、どのようなリスクが考えられるのでしょうか。

**弁護士**：相手が弁護士を雇って不当解雇を理由とした示談交渉を求めてくるほか、労働局にあっせん手続を申し立てたり、民事訴訟や労働審判などの法的手続を取ることが考えられます。場合によっては、労働組合に駆け込むなどにより、労働組合から団体交渉の申し入れがなされることがあるかもしれません。

**相談者**：仮に裁判で「解雇は無効である」との判決が下された場合はどうなるのでしょうか。

**弁護士**：法的に解雇が無効になるわけですので、Aさんはクリニックに戻ってくることになります。それだけでなく、無効とされた解雇後における未払賃金の支払義務が発生します。本来であればクリニックで勤務をして賃金をもらえるはずだったのに、違法な理由で勤務をさせてもらえなかったという扱いになるからです。

**相談者**：裁判は時間がかかると聞いています。仮に裁判に1年かかった場合は、現実には働いていないAに対して1年の未払賃金を払

わないといけなくなるのでしょから、クリニックの金銭的負担がとて大きくなりそうですね。

**弁護士**：それだけでなく、解雇無効とされたスタッフが戻ってくることによる他のスタッフへの影響もありそうです。また、裁判となると、院長を含めたクリニック関係者と打ち合わせをしながら裁判を進めていかなければなりませんので、院長らの時間的負担や精神的負担も生じ得ると思われま。

**相談者**：現状のままで解雇を強行するのはとてもリスクであることが分かりました。ただ、Aをこのままにしておくのは、他のスタッフとの関係でも示しがつきませんので、何らかの手段を取らなければならないと思っています。具体的にどのようにすれば良いのでしょうか。

**弁護士**：一つ考えられるのは、指導・教育を丁寧に行い、その記録を残しておくことです。あくまで例えばですが、何らかのトラブルが起きた際は、まずはそのスタッフから顛末報告書を提出してもらい、これを受けた医療機関においてそのトラブルの概要(日時、場所、関係者、トラブルの内容、対処方法やトラブルが起きた理由)をまとめ、対象者に対する指導・教育内容およびそれに対する反応などを付して記録化するのです。トラブルの回数や程度などによっては、対象者に対して指導書ないし警告書のようなものを手渡したり、対象者から改善策をまとめた書面を提出してもらうこともあり得るでしょう。

**相談者**：なるほど。記録を残しておくことが重要ということですね。後になって「言った言わない」の問題になることも防げそうです。

**弁護士**：また、クリニックの規模や体制などにもよるかもしれませんが、場合によっては、問題のあるスタッフの配置換えを検討することもあり得るかもしれません。

**相談者**：クリニックとしていろいろ努力を重ねても、どうしても辞めてもらいたいとの結論になった場合は、何とか任意に辞めてもらえるよう働きかけて良いものなのでしょうか。

**弁護士**：退職勧奨のことですね。指導を積み重ねても改善がなされない場合は、問題点を指摘したうえで退職勧奨をすることも考えられます。ただし、本人がこれを拒否した場合は強制できないことや、退職勧奨に際して心理的圧迫を加えるなどした場合は、その態様が違法なハラスメントなどと評価される場合がありますので、十分ご注意ください。

**相談者**：解雇を回避するための努力が重要ということがよく分かりました。

**弁護士**：もちろん、解雇を回避するための努力を尽くしても、どうしても解雇せざるを得ない場合もあるかもしれません。ただ、先ほど述べたとおり、本件のように単純ミスが多い、職場の人間関係を乱すなどという理由による解雇はハードルが高いです。仮に裁判などにおいて解雇が争われた場合は、日々のトラブルの積み重ねを客観証拠でもって立証する必要がありますので、先ほど述べたとおり、トラ

ブルの記録を積み重ねることにより、万が一の事態に備えておくべきです。裁判所の視点からすると、これらの記録が全くない場合と比べると、記録があった方が使用者側の事情を理解してくれる可能性が上がるものといえるでしょう。

**相談者**：ありがとうございました。今後状況が変化した場合は、またご相談させていただきます。

**弁護士**：もちろんです。解雇は法的に難しい問題を含んでいますので、状況の変化に応じて適宜ご相談いただくことをお勧めします。

#### ◆ このQ&Aから何を学ぶか ◆

- ①解雇が適法と認められるためのハードルは高い。解雇は最後の手段である。
- ②トラブルを起こしたスタッフについては、顛末報告書などを提出させたり、スタッフに対する指導・教育内容を文書で残すなどして記録化しておく。