

第 章 解雇

第1条（事業廃止による解雇）

1. 会社は、社員（株主）総会の決議その他の事由により、会社を解散するときは、全ての従業員を解雇する。
2. 前項の場合において、会社は、従業員に対し、解雇の日の30日以上前に、解雇することを通知する。
3. 従業員は、会社に対して、解散の理由について説明を求めることができる。
4. 前項の規定にかかわらず、会社は、従業員の求めがない場合であっても、従業員に対して、解散の理由について説明することができる。
5. 会社は、従業員が同業他社等への再就職を希望するときは、あつせんを行うなど、可能な範囲で再就職の支援に努める。

第2条（整理解雇）

1. 会社は、その経営状況により、従業員の人員削減を必要と認めるときは、従業員を解雇することができる。
2. 前項の定めるところにより従業員を解雇しようとするときは、会社は、予め、希望退職者を募集する。募集に応じた従業員の退職の条件は、会社と当該従業員との合意により個別に定める。
3. 前項の規定による希望退職者の募集及びその退職にかかわらず、会社は、それ以上の従業員の人員削減の必要性があると判断したときは、従業員を解雇することができる。
4. 会社は、できる限り、客観的な評価に基づき、解雇しようとする従業員の選定を行う。
5. 前項の規定により解雇しようとする従業員を選定したときは、会社は、当該従業員に対して、退職の合意を求める。この場合、当該従業員は、会社に対して、人員削減の必要性及び選定の理由について説明を求めることができる。

6. 会社は、第2項から前項までの規定にる手続に及ぶよりも前に、従業員に対して、会社の経営状況及び人員削減が必要と判断する理由、希望退職者の募集の実施及びそれに関する事項、解雇しようとする従業員の選定のための評価方法その他整理解雇に及ぶにあたって周知すべき事項について公表する。
7. 従業員は、前項の規定により公表された事項について、正当な理由なく会社の取引先その他の第三者に口外してはならない。電子メール、SNSへの投稿その他の第三者が知りうる状態を作出することも同様とする。

第3条（能力不足による解雇）

1. 会社は、従業員について、次のいずれかに該当し、職務上の適格性を欠くと認められるときは、その従業員について、解雇することができる。
 - (1) 職務遂行に必要な能力の不足
 - (2) 業務上の適格性の不足
2. 前項の定めるところにより従業員を解雇しようとするときは、会社は、予め、当該従業員に対し、勤務成績の不良、業務上の支障、職場の規律維持に与える影響その他の職務不適格との評価を基礎付ける事実について説明し、その職務上の適格性について改善を求める。ただし、当該従業員の合意があり、他の職務に配置を変更する場合又は退職に合意する場合並びに当該従業員が職務を限定して中途採用された場合はこの限りでない。
3. 前項の規定により職務上の適格性の改善を求めたにもかかわらず、これらの改善が見込み難いときは、会社は、当該従業員に対して、他の職務への配置の変更を求める。ただし、当該従業員が職務の配置の変更合意しない、若しくはその配置を変更するのに適当な他の職務がない場合又は退職に合意する場合はこの限りでない。
4. 第1項の定めるところにより従業員を解雇するときは、会社は、従業員に対して、予め、退職の合意を求める。ただし、当該従業員が退職に合意しない意思を明らかにする場合はこの限りでない。

第4条（心身の障害等を理由とする解雇）

1. 会社は、従業員について、心身に特性等があり、職務上の適格性を欠くと認められるときは、その従業員について、解雇することができる。
2. 前項の定めるところにより従業員を解雇しようとするときは、会社は、予め、当該従業員に対し、心身の特性等及びそれに伴い生じる職務における支障について確認し、その改善のため、配置転換その他の職務の円滑な遂行に必要な措置（以下「必要な措置」という。）を行う。ただし、当該従業員が必要な措置を希望せず又は退職に合意する場合はこの限りでない。
3. 前項の規定により必要な措置を講じたにもかかわらず、職務上の適格性の改善が見込み難しく、さらに追加の必要な措置を講ずることが会社にとって過重な負担を及ぼすと認められるときは、会社は、当該従業員に対して、退職の合意を求める。

第5条（打切補償に伴う解雇）

1. 会社は、従業員について、業務上の負傷・疾病により療養の開始後3年を経過した日以後もそれが治らず休業する必要がある場合において、次のいずれかの場合、その従業員について、解雇することができる。
 - (1) 会社はその費用で必要な療養を行い又は必要な療養の費用を負担する場合
 - (2) 労働者災害補償保険法12条の8第1項の療養補償給付を受ける場合
2. 前項の定めるところにより従業員を解雇しようとするときは、会社は、当該従業員に対し、労働基準法81条の規定による打切補償を支払う。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合においてはこの限りでない。

第6条（規律違反等を理由とする解雇）

1. 会社は、従業員について、次のいずれかに該当し、会社の業務又は職場規律

の維持に支障をきたすと認められるときは、その従業員について、解雇することができる。ただし、正当な理由がないにもかかわらず、次項及び第3項に規定する手続を経ない場合はこの限りでない。

- (1) 勤務において協調性を欠くとき
- (2) 勤務態度が不良と認められるとき
- (3) 遅刻，早退，欠勤が多いとき
- (4) 前各号に準ずる服務規律に違反するとき

2. 前項の定めるところにより従業員を解雇しようとするときは、会社は、予め、当該従業員に対し、会社の業務又は職場規律の維持に関し生じる支障について説明し、職場における規律違反について改善を求める。この場合において、従業員は、会社から受けた説明に対して、弁明することができる。
3. 前項の規定により職場における規律違反の改善を求めたにもかかわらず、これらの改善が見込み難いときは、会社は、従業員に対して、退職の合意を求める。ただし、当該従業員が退職に合意しない意思を明らかにする場合はこの限りでない。
4. 本条の規定は、会社が、従業員に対して、第1項各号に掲げる事由に該当することを理由に懲戒処分を行うことを妨げない。

第7条（その他の理由による解雇）

1. 会社は、本章第1条から前条までの規定にかかわらず、従業員との信頼関係が喪失し、雇用関係を維持することが困難であると判断したときは、当該従業員を解雇することができる。ただし、正当な理由がないにもかかわらず、次項および第3項に規定する手続を経ない場合はこの限りでない。
2. 前項の定めるところにより従業員を解雇しようとするときは、会社は、従業員に対し、前項の規定する判断の基礎となる事実（以下「信頼関係喪失原因事実」という。）について説明する。この場合において、従業員は、会社から受けた説明に対して弁明することができる。

3. 前項の定めるところにより、従業員に対して弁明を求めた場合において、従業員が従業員を信頼関係喪失原因事実を認めたときは、会社は、従業員に対して、退職の合意を求める。ただし、当該従業員が退職に合意しない意思を明らかにする場合はこの限りでない。

第8条（懲戒解雇）

1. 会社は、従業員が懲戒事由に該当する行為のうち、その懲戒の種類として懲戒解雇が定められたもの（以下「懲戒解雇該当事由」という。）に及んだときは、その従業員について、懲戒解雇することができる。ただし、次項及び第3項に規定する手続を経ない場合はこの限りでない。
2. 前項の定めるところにより従業員を懲戒解雇しようとするときは、会社は、予め、当該従業員に対し、懲戒解雇該当事由について説明し、その弁明を求める。ただし、従業員が、弁明を行う機会を放棄する意思を明らかにした場合はこの限りでない。
3. 前項の定めるところにより、従業員に対して弁明を求めた場合において、従業員が懲戒解雇事由が事実であることを認めたときは、会社は、従業員に対して、退職の合意を求める。ただし、当該従業員が退職に合意しない意思を明らかにする場合はこの限りでない。