



テキサスから見る八木弁護士の法律ワールド 5

テキサス州労働法 ～解雇時の留意点～

今回は、テキサス州で自事業展開する際に欠かせない労働法の中でも、特に訴訟リスクが高くなる解雇時の留意点について解説します。

1. 雇用時の「三種の神器」と解雇

前回の記事（2024年2月号P.7）では、雇用時の「三種の神器」、①オファーレター（Offer Letter）、②機密保持や競業禁止などの各種禁止合意（Restrictive Covenants）、③従業員ハンドブック／マニュアル（Employee Handbook/Manual）について説明しました。このうち、解雇時に重要となってくるのが、日本の就業規則に相当する③従業員ハンドブックです。テキサス州では、特別な契約がない限り雇用形態は「At Will」（随意雇用）で、これは原則としていつでも従業員を解雇できることを意味します。一部の企業から、「解雇をしやすいように、当社にはIntroductory Period（試用期間）があります」と説明されることがありますが、解雇権が限定されており、「試用期間」が特別な意味を持つ日本とは異なり、テキサス州を含むアメリカでは、通常、自由に雇用関係を解消できる雇用形態が一般的です。確かに③ハンドブックに「Introductory Period」が記載されたものも見かけますが、その主な目的は解雇権の留保ではなく、同期間は福利厚生を限定するなどといったことにあります。一方で、雇用の期間にかかわらずいつでも解雇することができるからと言って、解雇方法を誤れば企業の経済的負担や訴訟リスクは増大してしまいます。以下に、雇用形態が「At Will」であることを前提に留意点を説明します。

2. 解雇の種類

解雇には① Termination For Cause（正当事由解雇）と② Termination Without Cause（非正当事由解雇）があります。①のTermination For Causeは、日本でいうところの「懲戒解雇」に相当します。しかし、テキサス州でのその基準が緩く、犯罪などの重大な事由がなくとも解雇が可能です。解雇された従業員は失業保険給付の対象外となります。そのため、のちの保険料の増額を回避でき、企業にとっては有利な解雇と言えるでしょう。他方、② Termination Without Causeの場合、たとえば違法な差別に基づいた解雇であると判断される場合には、Unlawful Termination（不当解雇）として、失業保険の対象になるばかりでなく、企業をさらなる法的リスクにさらすこととなります。

3. Termination For Causeの適用条件

では、①Termination For Causeが適用されるのは、どのような場合でしょうか？ Termination For Causeの適用条件は「三種の神器」の「従業員ハンドブック」に明記します。ハンドブックに記載されているルールを重大な違反や常習性の違反がある場合、解雇の正当な理由となります。ただし、解雇時まで、雇用側が従業員の違反内容とこれに対する警告を記録しているかは、訴訟リスクを軽減するためにも重要です。口頭での警告は、違反を立証するのは困難なため、メールでもよいので書面で警告を行うべきです。警告には(i) 違反事実、(ii) 違反されたハンドブックのルールや法令の指摘、(iii) 今回の処罰内容と次回に向けた警告を含めましょう。特に、差別に敏感なアメリカにおいては、解雇された従業員の人種などの特性に基づいて差別されたと主張され、訴訟に発展する可能性があります。このようなリスクを軽減するため、企業の人事担当者はハンドブックを熟知し、解雇とは関係なく冷静かつ事務的に運用することが重要で、訴訟リスク管理の鍵です。

4. いざ解雇！「解雇の7か条」

私の「解雇の7か条」をお伝えしましょう。それは、①サプライズを避ける、②解雇を恐れない、③誠実かつ冷静に実行する、④解雇理由を提示する、⑤予定通りに進まないことを認識する、⑥リスクはゼロにできないことを理解する、⑦関係者の感情やストレスに気を配ること、です。違反を認識した都度警告を行うことで解雇時のサプライズを避け、違反事実にもとづき恐れず解雇することが重要です。問題のある従業員をそのまま働かせ続けることは、他の従業員との関係や企業全体の利益に悪影響を与えることを考慮することも必要です。当日は、積み重ねてきた警告に基づき、誠実かつ冷静に解雇理由と事実を伝えましょう。解雇に不安を感じるのは自然なことですが、予定通りにことが進まないことや、リスクをゼロにはできないことを理解しておくことも重要です。解雇の際には、書面にて解雇理由など基本事実に加えて、雇用時の「三種の神器」での合意事項（守秘義務や競業禁止義務など）も書面で提示しましょう。このほかにも実務上のポイントとしては、証人が立会いのうえで直属の上司が解雇を伝えること、両者の主張を議論する場ではないこと、従業員側の言い分にも耳を傾けること、場合によっては警備員（非番の警察官等）を雇うことを検討することなども必要です。

5. 解雇後も油断禁物

解雇の通知をした後も油断してはいけません。私物の返還手続きはもちろん、予めコンピューターへのアクセスを遮断する準備をしておきましょう。テキサス州法では、解雇から6日以内に最終給与を支払う義務があります。離職時の未使用有給休暇の買取りは法的義務ではありませんが、従業員ハンドブック等でそのような記載があるかを確認しましょう。企業が正当事由による解雇を行った場合でも、従業員が納得できずに失業保険を請求することがあります。このような場合は Texas Workforce Commissionより通知が届くので、不服がある場合は、請求に対する対応の検討が必要です。

6. 最後に

一般的な説明は以上のとおりですが、法的リスクは事案により千差万別です。雇用時の「三種の神器」をうまく活用することが重要ですが、ハンドブックがテキサス州の実態に即していない企業や、人事担当者がその内容を熟知していないケースも少なくありません。アメリカは訴訟大国です。雇用体制が万全かどうか、再度チェックすることをお勧めします。今後も事業や生活に不可欠な身近な法律問題について取り上げたいと思いますので、ご希望のテーマがありましたらお気軽にご連絡ください。



Adair Myers Stevenson Yagi PLLC
弁護士：八木 謙一

（免責事項）

当コーナーは、読者の皆様が身近に感じられると思われるトピックについて分かり易く一般的な法律知識（あくまでもテキサス州法である点ご留意ください）を提供する場所であり、具体的に法的又はその他のアドバイスを提供することを目的としたものではありません。記載内容の正確性の確保に努めていますが、その利用によって利用者等に何等かの損害が生じた場合でも、本誌関係者は一切の責任を負いません。

日本法監修：浅井総合法律事務所
弁護士：科埜(しなの)貴広