

当事務所では、お付き合いいただいている皆様に向けて、法律関連のニュースや当事務所の近況などを、定期的にニュースレターとしてお送りさせていただいております。当事務所の近況やご挨拶のほか、少しでもお役に立てる情報をお届けできればと思っております。



従業員の解雇は覚悟を決めてから

勤務態度不良・協調性欠如などの問題社員への企業の対応として、退職勧奨（任意退職を勧めること）を行ったものの受け入れてもらえず、解雇をせざるを得ないというケースが発生することがあります。今回は、やむを得ず従業員を解雇する場合に企業が押さえておくべきポイントについて、解説させていただきます。

1 不当解雇の裁判では企業・法人は基本的に負ける

日本の法律では、解雇が有効とされるためのハードルが高く、勤務態度不良・協調性欠如などを理由とする解雇で企業・法人が勝訴することは、一般論として困難です。しかし、企業としては、それでも他の従業員や組織を守るために、解雇に踏み切る判断をせざるを得ないこともあるでしょう。このようにやむを得ず解雇を行う場合でも、その後に想定される展開やリスクを把握しているのといないのとでは大違いです。

2 金銭的解決をする場合に想定される支払額

解雇に不満を持つ従業員は、労働基準監督署や労働局、弁護士などに相談し、最終的には弁護士を立てて、解雇の撤回や賃金、慰謝料などの支払を企業に対して要求してくることが想定されます。そして、従業員が金銭的な解決を希望する場合で、話し合いでの解決が図れないときは、裁判所に労働審判を申し立ててくるのが考えられます。労働審判で企業が支払うこととなる解決金は、解雇を有効とする相当な証拠があれば少額で済みますが、そのような決定的な証拠を欠く多くの事案では、その従業員の年収額の半年分ないし1年分前後の支払となることが多いように存じます。したがって、勝訴が確実と言い得る事案でなければ、それなりの金銭負担があることを、解雇をする時点で事前に想定・覚悟しておかなければなりません。

3 不当解雇の裁判で企業・法人が負ければこうなる

企業として最も懸念しなければならないのは、解雇した従業員が不当解雇で裁判（仮処分・訴訟）を起こしてきて、復職を命じる決定・判決が出されることです。この場合、解雇から判決までの間の未払賃金を支払わなければならないと、その従業員を実際に職場復帰させなければならないとします。絶対に復職をしたいと考える従業員は、裁判手続による解決を選択するのが通常であると考えられます。上記のように、企業が不当解雇の裁判で勝訴するのは困難なことが多いのですが、敗訴して職場復帰をさせなければならない場合には、その従業員をどこに配置するのか、その従業員にどのような業務をやらせるのか、その従業員にどのように接していくのかなど、数多くの現実的な問題に悩まされるでしょう。解雇を実行するのであれば、最悪の結果になったときの対応をあらかじめ用意しておくべきです。解雇をしたあとに紛争が勃発し、その時点で初めて慌てふためくようではいけません。解雇をする前に弁護士にご相談ください。

【お問い合わせ】 弁護士法人青森リーガルサービス **八戸シティ法律事務所**

代表社員弁護士：木村哲也 受付時間：午前9時～午後5時

電話番号 0120-146-111 FAX0178-38-9230 <http://hachiben.jp/>

〒031-0042 青森県八戸市十三日町1 ヴィアノヴァ6階