

代表取締役社長・人事担当者 様

従業員の解雇について、最終決定の前に

いつも経営の舵取り、誠にお疲れ様でございます。

従業員の解雇は、会社にとって非常に重いご決断であり、社長のお心労も大きいことと存じます。

これはとてもデリケートな問題であり、進め方を一つ間違えると、法的なトラブルに発展し、場合によっては社長が罪悪人のようになってしまう会社にとって大きな負担となりかねません。そのような事態を避け、会社と従業員の双方にとって最善の道筋をたどるためにも、解雇を最終決定される前に、以下の点について今一度ご確認いただけますでしょうか。

①ステップ1: 解雇の「大前提」は、どなたが見ても明確ですか？

まず、今回の解雇が「客観的に見て、やむを得ない」と誰もが納得できるだけの理由と根拠が揃っているかを確認いたします。

 会社のルールブック(就業規則)は万全ですか？原則記載されていることが必要です。

- そもそも就業規則は、全従業員がいつでも見られる状態になっていますでしょうか？
- その就業規則に、解雇の理由となる項目が具体的に記載されていますでしょうか？

 解雇の理由は、誰が聞いても「合理的」なものですか？

- 社長個人の感情といった主観的な理由ではなく、客観的な事実に基づいた、誰もが納得できる理由でしょうか？
- その理由を裏付けるための証拠(人事評価、注意指導の記録、メール等)は十分に揃っていますでしょうか？

 「いきなり解雇」という厳しい形になっていませんか？溜め込んだ社長がハマります。

- 解雇は本当に最後の手段です。その前に、注意や指導、配置転換など、会社としてできる限りの手は尽くしましたでしょうか？
- 段階を踏まずに解雇に踏み切ると、「会社の対応は性急すぎる」と判断されるリスクがございます。

②ステップ2: 法律で定められた「手順」は守れていますか？

たとえ解雇理由が正当であっても、手続きに不備があると、その解雇自体が無効と判断されてしまう可能性があります。

解雇予告は適切に行っていますか？

- 原則として「30日前」までに、ご本人に通知する必要があります。
- それが難しい場合は、「30日以上平均賃金(解雇予告手当)」をお支払いする準備はできていますでしょうか？

ご本人の言い分に、耳を傾ける機会は設けましたか？

- 特に懲戒解雇のような重い処分の場合、ご本人から事情を聴き、弁解の機会を与えることがとても重要になります。

必要となる書類の準備はできていますか？

- 解雇理由を明記した「解雇理由証明書」や、失業手当に必要な「離職票」など、手続きに必要な書類の準備は万全でしょうか？

③ステップ3: 「特に慎重な配慮が必要なケース」に該当しませんか？

以下の従業員の方々に対する解雇は、法律によって特に厳しく制限されておりますので、細心の注意が必要です。

- 妊娠中、または産後1年以内の女性の方
- お仕事の原因のケガや病気で休んでいる従業員の方
- 労働組合の活動などを理由とした解雇(これは「不当労働行為」にあたります)

解雇を伝えた「後」に起こり得ることと、その心構え

万が一の事態に備え、解雇を通知した後に起こり得ることを想定し、心の準備をしておくことも大切です。

1. ご本人からの感情的な反発

- その場で激しく抗議されたり、撤回を求められたりすることが想定されます。
- 【重要】どうか冷静さを保ち、感情的にならないようお願いいたします。解雇通知書に書かれていること以外、余計なことは決して口にされないよう、ご注意ください。不用意な一言が、後々不利な証拠となり得ます。

2. 法的トラブルへの発展

- 弁護士を通じて「労働審判」や「訴訟」を申し立てられる可能性があります。
- 【重要】解雇理由を裏付ける証拠書類は、絶対に破棄せず、厳重に保管してください。また、関係者に口止めをするような行為も誤解を招くためお控えください。

3. 労働組合（ユニオン）の介入（労働者の権利ですので加入することは排除できません）

- ご本人が外部の労働組合に加入し、団体交渉を申し入れてくるケースです。
- 【重要】団体交渉の申し入れは、正当な理由なく拒否できません。拒否してしまうと、会社の立場がさらに悪化する可能性があります。

4. 社内外への影響（風評リスク）

- SNSなどで情報が拡散され、会社の評判に影響が及ぶリスクがあります。また、他の従業員の皆さんにも動揺が広がる可能性があります。
- 【重要】社内の情報管理を徹底し、他の従業員へのご説明は必要最小限に留めるのが賢明です。

5. もし、裁判で「解雇は無効」という判断が下されたら...

- 考えたくないことですが、最悪のケースも想定しておく必要がございます。もし「解雇は無効」となった場合、会社は以下の対応を命じられます。
 - 従業員を復職させる
 - 解雇していた期間の給与を全額支払う（バックペイ）
- これは会社にとって、計り知れない経済的ダメージとなります。

✓ 経営者として、最後に確認すべきこと

- 解雇は、会社の存続に関わるような、やむを得ない場合の「最終手段」であること。
- 一度通知を出すと、事実上、撤回はできないということ。
- 法務担当者や顧問弁護士など、労働法の専門家による最終チェックは受けられましたか？

このご判断が、会社にとって最善のものであるか、あらゆるリスクを想定した上で、今一度ご検討くださいますよう、心よりお願い申し上げます。

専門家へのご相談はこちら

解雇に関する実務的な手続きや法的な判断については、トラブルになる前に専門家である社会保険労務士にご相談いただくことを強くお勧めいたします。下記にてご相談を承っておりますので、お気軽にご連絡ください。

社会保険労務士法人ビジネスサポート

三宮支店 所長 金井 ちあき

〒651-0086 兵庫県神戸市中央区磯上通8丁目1番8号-602号室 電話 078-230-0533

姫路支店 所長 村松 宏恵

〒672-8030 兵庫県姫路市飾磨区阿成植木1040-3 電話 079-240-7062

加西本店 所長 金澤 敏明

〒675-2311 兵庫県加西市北条町横尾313-1-302 電話 0790-42-0606

佐用支店 所長 田村 栄子

〒679-5341 兵庫県佐用郡佐用町横坂76番地1 電話 0790-82-3308