

Q23. 普通解雇した時点で既に存在していたものの使用者に判明しておらず、当初は解雇理由とされていなかった事実が後から判明した場合、後から普通解雇事由として追加主張することはできますか？

普通解雇した時点で既に存在していたものの使用者に判明しておらず、当初は解雇理由とされていなかった事実が後から判明した場合、後から普通解雇事由として追加主張することができるとする裁判例が多いところです。懲戒解雇の場合は、特段の事情がない限り懲戒事由の追加主張が許されないのとは対照的です。

もっとも、解雇理由証明書（労基法 22 条）を交付している場合は、解雇理由証明書に記載されていない解雇理由に基づく解雇は社会通念上相当でないものとして解雇権濫用（労契法 16 条）と判断されるリスクが高まりますし、事案によっては追加主張自体認められないリスクもあるものと思われます。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

代表弁護士 藤田 進太郎