

Q4. 社員を解雇した場合、何が中心的な争点となりやすいですか？

普通解雇の効力が争われた場合、解雇権濫用の有無（労契法 16 条）が中心的な争点となりやすいです。懲戒解雇の効力が争われた場合、就業規則の周知性、懲戒解雇事由該当性、懲戒権濫用の有無（労契法 15 条）が中心的な争点となりやすいです。懲戒解雇が有効となるためには、懲戒解雇事由が就業規則に規定され周知されている必要があります。就業規則が周知されていないために、それだけで懲戒解雇が無効となってしまう事案が散見されます。就業規則の周知性が怪しい場合は、懲戒解雇ではなく普通解雇で対処するようにして下さい。

社員を解雇した場合、解雇予告手当（労基法 20 条）の請求がなされることもあります。請求できる金額が平均賃金の 30 日分に過ぎない上に、解雇の効力自体は争わないことを前提とした請求のため、請求を受けてもあまり怖くありません。会社側としては、無効な解雇をしたら解雇予告手当の支払だけでは終わらず、働いていない社員に毎月の給料を払い続けなければならないリスクを負うことになるのだということを意識しておくべきでしょう。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

代表弁護士 藤田 進太郎