

## Q80. 解雇に踏み切るタイミングを教えてください。

解雇に踏み切るのは、原則として解雇が有効であることを証拠により立証できるようにしてからです。

まずは、何月何日にどこでどのようなことがあったといったような解雇に客観的に合理的な理由があることを基礎付ける事実を紙に書き出してみてください。

紙に書かれた事実だけで、解雇に客観的に合理的な理由があるといえるでしょうか？

解雇に客観的に合理的な理由があるといえるような事実を紙に書き出せないようでは、解雇は時期尚早と考えた方がいいでしょう。

次に、紙に書き出した事実を立証するための証拠があるかどうかをチェックして下さい。

客観的証拠がありますか？

それとも、一般に証明力が低いと考えられる陳述書や法廷での証言で立証するほかない状態でしょうか？

証拠の存否や証明力を考慮して事実認定した場合、解雇に客観的に合理的な理由があると評価できるだけの事実を証明することができないようであれば、やはり解雇は時期尚早と考えられます。

解雇に客観的に合理的な理由があることを証明することができるだけの証拠がそろっている場合には、解雇の可否について最終的な検討に入ります。

その解雇が社会通念上相当といえるかどうか、それを証明するための客観的証拠があるかどうかについても、紙に書き出してみるとよいでしょう。

解雇が社会通念上相当であることを証明できると判断した場合には、解雇の準備が整ったことになります。

以上が正攻法ですが、解雇の有効性を証明することができるだけの証拠がそろっていない時点で解雇するケースもなくはありません。

しかし、解雇の有効性を証明することができるだけの証拠がそろっていないわけ

ですから、和解金の金額が高額になりがちですし、労働者側が金銭解決を望まない場合には、どれだけ高額のお金を積んでも辞めてもらえないこともあります。

特別な事情があれば別ですが、できる限り正攻法を選択することを会社の方針とするよう強くお勧めします。