



## Vol.42

弁護士 向井 蘭  
狩野・岡・向井法律事務所  
東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

### ★ 解雇のグレーゾーン(1)

普通解雇した元従業員が弁護士に依頼し、  
弁護士が解雇の理由証明書を出すように  
求めてきた。どうやら労働審判の申立を行  
なうようである。解雇後の調査で解雇時に  
はわからなかった事実が判明した。解雇理  
由を追加して良いか？

解雇後に、金銭横領、セクハラなどの事実がわかることがよくあります。

懲戒解雇の場合は、解雇事由を事後に追加することはできません。

山口観光事件判決（最高裁平成8年9月26日）は「懲戒当時に使用者が認識していなかった非違行為は、特段の事情がない限り、当該懲戒の理由とされたものでないことが明らかであるから、その存在をもって当該懲戒の有効性を根拠づけることはできない」と判示しています。

一方、普通解雇であれば金銭横領、セクハラなどの事実を追加することができます（上田株式会社事件東京地裁決定平成9年9月11日）。

どうしても解雇をしなければならない場合でも、退職金を支給しないために懲戒解雇をせざるを得ない場合以外は、普通解雇を行なうことをお勧めします。普通解雇であれば、解雇事由を追加することができますし、普通解雇と懲戒解雇であれば裁判所

の解雇有効のハードルは若干懲戒解雇のほうが高いように思われます（懲戒解雇の方が解雇は有効となりにくい）。普通解雇の場合は、解雇理由を事後に付け加えることは構いません。むしろ、解雇理由を追加できるような事実があるのであれば、詳細な解雇理由を追加するべきです。

解雇後の調査で解雇時にはわからなかった事実が判明しない場合でも、解雇理由を追加もしくは変更することも可能です。今後の再就職などを考えて、本来は能力不足の解雇であるにもかかわらず、整理解雇であると解雇理由に記載していることが多くあります。そのような場合は、解雇理由を変更するべきです。解雇理由の変更例は別紙のとおりです。より具体的に書くことがポイントです。

労働組合や労働事件に詳しい弁護士であれば、解雇理由によっては、変更された解雇理由を見て解雇が有効となる可能性が高いと判断し、あっさり示談に応じてもらえる場合もあります。

お気軽にご相談下さい（10:00～17:00）

連絡先

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982

E-mail : r.mukai@mbm.nifty.com

## 解雇理由証明書の解雇理由の変更

● 殿

当社が、平成●年●月●日付けであなたに通知した解雇理由証明書に記載した「解雇理由」について、以下のように変更します。

平成●年●月●日

●

●株式会社

代表取締役 ● 印

**通知した解雇理由：**

事業縮小等当社の都合による解雇。

**解雇理由を変更する理由：**

下記の「変更後の解雇理由」に記載したように、あなたの勤怠が不良であったこと(理由-1.)、あなたの仕事の能力が著しく低かったこと(理由-2.)、また、あなたの仕事の能力が低いため、顧客の信頼を低下させたこと(理由-3.)を「解雇理由」とします。あなたの将来や今後の就職活動に与える影響が極めて大きいと考え、当社はあなたに配慮して「事業縮小等当社の都合」と記載しましたが、以下の通り「変更後の解雇理由」(本来の解雇理由)について明らかにすることとします。

**変更後の解雇理由**

理由-1. 当社に勤務した●年●月●日～●年●月●日の間で遅刻が●回、欠勤が●回もあり、勤怠がきわめて不良であったこと

あなたの勤怠はきわめて不良で、在籍期間中に遅刻が●回、欠勤が●回あった。当社の度重なる注意にもかかわらず、あなたは勤怠不良を改めなかった。あなたの在籍期間中の当社の社員平均遅刻回数が●回、社員平均欠勤回数が●回からすると、あなたの勤怠はきわめて不良であった。

#### 理由-2. 設計技術者としてあなたの能力が著しく低かったこと

当社は、あなたの●という職歴を重視して、あなたを雇用しましたが、以下に述べる通り、貴殿の設計技術者としての能力は著しく低いものであった。

貴殿は、入社面接時、前職では●社の●という案件を行っており、●製品の●部品の設計については自信があると述べていた。しかし、入社後の●年●月、当社が同様の製品の●の●部品の設計を行わせたところ、貴殿はできないと述べ、設計を行なうことを拒否した。当社は、困惑し指導係を貴殿につけて指導したが、貴殿はそもそも納期を守らないことが多く(●年●月●日期限の●案件、同年●月●日期限の●案件)、納期を守っても大幅な手直しが必要であった(●年●月の●案件)。大幅な手直しの原因は、いずれも●であり、これは●の構造を理解していないことから来るものであった。その後も、●案件(●年●月)、●案件(●年●月)なども大幅な手直しが必要となった。

#### 理由-3. あなたの仕事の能力が低いため、顧客の信頼を低下させたこと

当社は、あなたにも案件を任せないとあなたの能力が向上しないと考え、●年●月頃、●案件をあなたに任せた。しかし、あなたは上司に相談もせず、●年●月●日、独断で顧客に「●」と述べ●の提案を行い、その結果●という結果を発生させた。顧客はあなたの「●」という提案が、実現可能性があるものと信じたが、結局あなたの提案は失敗に終わった。それどころか、貴殿な顧客からの電話に途中から出ず、当社●課長が気づくまで失敗を放置していた。そのため、当社の大口の取引先である●様は、当社に不信感を抱き、その後●案件についての発注が大幅に減った。●様から、●年●月●日「あの人(あなた)を担当するのはやめてほしい」とクレームが来た。当社のフォローにより、現在も取引自体は継続しているが、場合によっては大口の取引先を失いかねない自体を生じさせた。にもかかわらず、貴殿は「●」と述べ全く反省することがなかった。

以上