

# 「解雇」をできるだけ避けたい理由

日本の解雇法制は厳しいため、安易な解雇は企業運営に大きなダメージを与えます。解雇の金銭的リスクについて取り上げます。

## はじめに

能力や適性に問題があったり、事業縮小の事情があったりして、社員の解雇を検討する場面になったとき、安易に解雇をしてしまうと、企業側は後で大きな金銭的ダメージを受けることがあります。

以下、解雇にまつわる「金銭」に焦点をあて、解雇が会社にどのような金銭的リスクを与えるかについて解説します。

## 1. 解雇予告手当

基本的に解雇は 30 日以上前に予告する必要があります※、即時解雇したい場合は平均賃金 30 日以上分の解雇予告手当を支払わなければなりません。

法定通り 30 日前に予告した場合は解雇予告手当の支払いの必要はありませんが、その代わりにやる気のない社員に残りの期間在籍、出社させることとなります。

解雇を検討するほどの労働者であるだけに、全体の士気に悪影響を与える問題行動があることも多く、お金を払ってでも早く退職してほしいという事情がしばしばです。

※試みの雇用期間でかつ、雇い入れから 14 日以内の場合等、予告が不要となる場合があります

## 2. 解雇無効(地位確認請求)

「客観的にみて合理的で、かつ社会通念上相当な理由」がなければ解雇自体が無効となるという法律上のルール（「解雇権濫用法理」といいます）があります。

退職理由について労使が対立している場合、このルールを根拠に「不当な解雇のため無効であり、私は従業員としての地位があるはずだ」と相手に主張され、解雇期間の給料を補償する義務が発生する可能性があります。

## 3. 未払い残業代

解雇されたことに対する報復感情などから、在職時の未払い残業代請求を誘発することがあります。賃金の請求権は 2 年間分ありますので、サービス残業の実態がある場合、未払い残業代が高額になることがあります。

## 4. 助成金の不支給要件

厚生労働省関係の助成金の多くは、直近で解雇した実績のある会社に対して一定期間支給を制限するルールを定めています。支給を見込んでいた助成金が支給されないことも金銭的損失となります。

## 5. 訴訟費用、労力、付加金

解雇や未払い残業代等をめぐる裁判に発展した場合、弁護士費用や打ち合わせに要する時間、労力も膨大なものになります。また、問題がこじれたときには、裁判所から付加金という罰金の支払いを命じられることもあります。

## 解雇をする前の対処

前述のように、解雇には様々なリスクが付きまとうため、解雇をする前に下記のような解雇回避の努力をしましょう。

1. 教育指導をして改善を試みる
2. 配置転換をする
3. 話し合いによる合意退職の道を探る

特に、教育指導について「解雇ありき」で接してしまうと、その意図が相手に伝わってしまい、関係性が余計にこじれることになりかねません。

客観的に見て解雇に誘導するように見える接し方は得策でないことに気をつけましょう。