

相談室 **Q** & **A**

解雇関係



解雇予告した社員から解雇理由証明書の請求があった場合、記載内容はどのようにすべきか

ある能力不足社員に対し、普通解雇をすることにしました。そこで、解雇予告をしたのですが、当該社員から「解雇理由証明書が欲しい」との請求がありました。解雇理由証明書は解雇日までに提出しなければならないと思いますが、どこまで具体的に記載すればよいか不明です。厚生労働省のひな型を参考にしているのですが、「職務命令に対する重大な違反行為」「勤務態度又は勤務成績が不良であること」といった複数の項目に該当し、いつ、どのような行為であったのかを詳しく記載すべきか、悩んでいます。記載方法や留意事項をご教示願います。

(茨城県 S社)



後日の紛争化を想定して、使用者の主張が制限されないようにするためには、違反行為が複数の項目に該当するのであればいずれについても記載し、解雇理由は「いつ、どこで、誰が、何を、どのように行ったのか」を具体的な事実や資料を基に明記しておくことが重要

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 解雇理由証明書の発行について

労働基準法22条2項は、解雇理由証明書に関して、「労働者が、第20条第1項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない」と定めています。この規定には罰則（同法120条1号）も定められていますので、交付を求められたときには遅滞なく交付することが必要です。

同法22条2項では、①解雇予告された日から退職日までの間に、労働者が解雇理由の証明書を請求した場合に、②遅滞なく交付しなければならないと定められています。請求されたときには交付しなければならないことと、その時期に関して「遅滞なく」行わなければならないという点は明確に

なっていますが、記載すべき内容については明確になっていません。

なお、「遅滞なく」とは「可及的速やかに」という趣旨であり、期限を付して請求されたときには可能な限りこれに応じるべきと考えられており、解雇日までであればよいということではありません。解雇予告日（解雇日の30日前）に求められたのであれば、解雇日より前であっても、できる限り速やかに交付すべきであり、退職日の直前の請求であれば、解雇日を過ぎたからといって遅滞なく交付しなかったといわれるわけではありません。

そのほか、同法22条3項では、労働者の請求しない事項を記入してはならないこと、22条4項には、第三者と謀り、労働者の就業を妨げること为目的として国籍、信条、社会的身分もしくは労働組合運動に関して証明書に秘密の記号を記入してはならないことなども定められており、これらの行為が禁止されています。

たとえ解雇理由証明書の交付を求められたとし

ても、労働者が解雇の事実のみの証明を求め、解雇理由については記載しないように求めた場合、同条3項に従い、請求しない事項（解雇理由）を記載することはできません。

2. 厚生労働省のひな型の記載事項

厚生労働省が公表している解雇理由証明書のひな型では、以下の事項が記載されています。

- | |
|----------------|
| ①労働者の氏名 |
| ②解雇予告した日付 |
| ③発行日 |
| ④使用者の名称および代表者名 |
| ⑤解雇理由とその具体的な理由 |

問題となるのは、⑤の記載内容とその具体性の程度です。

まず、解雇理由については、就業規則における解雇事由のうち、いずれに該当するものとして処分したのかを明らかにしておくべきです。そもそも、普通解雇であるのかそれとも懲戒解雇であるのかによっても、社内の就業規則等に応じた手続きが異なる可能性があり、特に懲戒処分においては当該手続きが適切に行われたか否かも懲戒解雇の有効性の判断に影響を与えることがあります。

記載しておくべき事項としては、就業規則上の解雇事由に加えて、当該事由（条項）に該当する具体的な事実関係を記入しておくべきと考えられています。複数の事由に同時に該当することを前提に解雇をしたのであれば、それらのすべてを記載しておくことになります。

形式的には、就業規則の適用条項とそれに該当する具体的な事実を記載しておくべきということになりますが、これらの記載が、後日、どのような影響を持つのかを把握した上で、記載することが重要です。

3. 解雇理由証明書に解雇理由を記載しなかった場合のデメリット

解雇理由証明書の交付が求められるのは、解雇の効力を争う準備であることが多く、後日、解雇

無効を主張され、交渉や労働審判、訴訟に至ることがあります。紛争において、解雇理由証明書は、解雇当時の使用者の認識を示す証拠として重視される傾向にあります。

〔1〕懲戒解雇の場合

懲戒解雇の場合、懲戒解雇事由に該当していることが必要で、さらには当該事由に対する弁明の機会などを与えた上で処分に至るべきと考えられているため、懲戒当時に認識していなかった事由による処分は許されないと解されています。そして、解雇理由証明書の記載は、懲戒当時の使用者の認識を示している証拠であり、記載されていなかった懲戒解雇の理由は、弁明の機会が与えられていないと判断されることにもつながるため、後日の紛争において主張することができない場合があります。

〔2〕普通解雇の場合

他方で、普通解雇の場合には、懲戒当時に認識している事由でなければならないとまでは考えられていません。それでも、当時認識していなかったような事情であれば、解雇に当たって重視していなかった事情と評価されてしまい、後日追加した解雇理由は、労働審判や訴訟においても重視されることなく、解雇の有効性を維持するためには役立たなくなる場合があります。

〔3〕記載する際の留意点

したがって、使用者としては、就業規則上の根拠を明らかにしつつ、解雇の理由については「いつ、どこで、誰が、何を、どのように行ったのか」を具体的な事実や資料を基に記載し、複数の事由に該当する場合には、いずれについても具体的に記載することが重要です。

また、一つの出来事ではなく、複数の出来事や一連の経過がある場合には、そのような事情にも触れた上で解雇理由を記載し、できれば、解雇回避のために尽くした努力（改善に向けた指導やそれに対する労働者の態度など）も併せて明記しておくことが望ましいと考えられます。