

# 元 氣 の 源 通 信

人事労務・社会保険等手続き・助成金・給与計算

特定社会保険労務士・経営士 深川順次

福岡市博多区比恵町 11-7-701

TEL 092-409-9257 FAX 092-409-9258

(今月の言葉) 解雇トラブルを防止する

- ① 正社員を解雇したら 1000 万円以上の費用がかかる
- ② 解雇はほとんど認められていない
- ③ 退職勧奨で辞めてもらう

2012年11月号(第119号)

今回は、「労務トラブルを防止する」の第2弾、解雇です。

個別労働紛争(個々の労働者と事業主との間の紛争)の中で、最も多いのが解雇をめぐるトラブルです。23年度も総合労働相談件数が約110万件に上り、民事上の個別労働紛争相談件数も約25万6千件でその内の約20%が「解雇」です。

特に解雇問題は、裁判にも発展しかねません。裁判ともなれば多大の時間と費用がかかります。先日『社長は労働法をこう使え!』の著者である向井蘭弁護士の講演がありました。その中で強調していたのが「解雇トラブルが原因で倒産した事例はたくさんある」「解雇裁判で会社の出費が1000万円を超えるのは珍しい」「争われた場合、会社は厳しい結果となる」ということでした。

解雇はできるだけ避ける。ではトラブルにならない辞めさせ方はないのか。2回にわたり取り上げます。

## 解雇トラブルを防止する

### 正社員を解雇したら1000万円以上の費用がかかる

右図は、解雇裁判で会社側が敗訴した場合にどれぐらい費用が係るかを示したものです。

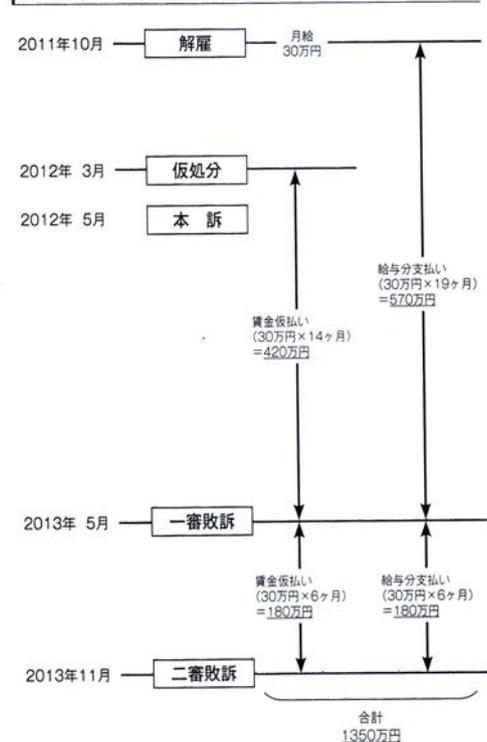
会社Aが月額30万円の正社員Bを解雇(2011年10月)しました。Bは弁護士を立ててまず「賃金仮払いの仮処分」を申し立てます。仮処分命令が決定(2012年3月)されれば、会社はその日から月額30万円の給料を支払わなければなりません。裁判中の生活費を確保したBは本裁判を訴え(2012年5月)ゆっくりと裁判を進めるでしょう。これに1年かかったとします。そして一審敗訴(2013年5月)です。

ではどれぐらいの出費となるのか。賃金仮払いで420万円、給与支払い分570万円、合計990万円、これに弁護士の費用等を加味すれば、一審段階だけでも、優に1千万円以上の費用がかかります。

賃金仮払いと給与分支払で二重払いとなり、おかしいのではと思うのですが、実際にこのような事例があるということです。会社側は不当利得返還訴訟を起こし、二重払いの回収をおこなうこともできるのですが、実際は資力のない者から回収するのは非常に難しいのが現状です。

しかも、会社が負ければ解雇を撤回しなければならず、Bは職場に戻ってきます。どうしても辞めてもらいたい場合は更に金額を上積みしなければなりません。

解雇裁判による金銭的損害の例



解雇はほとんど認められていない

「裁判に負けなければいいだろう。あんな社員はいらない。解雇だ」とつい感情的になられる社長さんもいますが、裁判になった場合、会社側が負けるのがほとんどです。

以下の点では、法律で解雇を制限しています。

①業務上の負傷・疾病での休業期間とその後30日間

②産前産後の休業期間とその後30日間

これは、就業規則にも記載されていると思います。それ以外にも

③国籍・信条・社会的身分、性別を理由とする

④監督署に通告したことを理由とする

などがあります。

では、これ以外には解雇は自由にできるのか？ できないですね。

判例（裁判の判決事例）の積み重ねを踏まえて、労働契約法では次のように謳っています。

「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効である」（第16条）

この規定の趣旨は、「よほどの理由がない限り、経営者は社員を一方向的に辞めさせることはできない」ということ、つい感情的になって「お前は首だ、明日から来なくてもよい」とは口が裂けても言うてはいけないということです。

では、どうしても辞めてもらいたいときの対処法はどうか？

## 退職勧奨で辞めてもらう

解雇は「経営者からの一方的な労働契約の解除」ですが、退職勧奨は「社員との合意による労働契約の解除」です。その違いを表にすると右のようになります。

退職勧奨は、一言でいえば「辞めてくれないか」というお願いです。お願いですから自由にできますし、社員も自由に拒否することができます。その前提の上での「合意退職」ですから、トラブルになる可能性は低いと言えます。（自由にできるからと言って理由もなく連発すれば社風を悪くしますし、「働きがいのある職場」をつくることはできません）

ただし、何度も執拗に退職勧奨を行った場合は、トラブルにもなりかねません。実際下関商業高校事件での最高裁判決では「十数回におよび行われた退職勧奨につき、その態様があまりにも執拗であって、退職勧奨として許容される限度を超えて退職を強要した」として、慰謝料の支払を命じています。

退職勧奨を行うときに最も大切なのは、対象社員に対して誠意をもって接するという事です。退職を前向きに考えてもらうためには、社員の言い分も聞きながら、辞めてもらわなければならない理由を真摯に話すことです。

また、退職後の生活の不安を取り除くために条件面で折り合うことも大切です。

①退職金の上積みや退職金制度がなければ退職慰労金の支給

②年次有給休暇の消化や買い取り

③会社都合を理由とした失業保険の受給

など、ケースバイケースで折り合いをつけましょう。

その上で、退職届または合意書を提出してもらうことです。

次回、退職勧奨を行う場合の留意点等を取り上げます。

参考文献：『社長は労働法をこう使え！』（向井蘭）

『社員の正しい辞めさせ方・給与の下げ方』（井寄奈美）

|                    | 解雇                 | 退職勧奨                      |
|--------------------|--------------------|---------------------------|
| 法律上の意味             | 経営者からの一方的な労働契約の解除  | 社員と合意の上での労働契約の解除          |
| 30日前の予告            | 必要                 | 不要                        |
| 法律で定められた辞めさせられない理由 | あり                 | なし                        |
| 失業給付受給時            | 特定受給資格者（注）         |                           |
| 退職届                | 不要                 | 必要                        |
| 必要な書類              | 解雇通知書（口頭でも可）       | 合意書もしくは退職届                |
| 退職金の上積み            | 退職金規定による           | したほうがいい                   |
| 実施の際の注意点           | ・法律の確認<br>・合理的な理由か | ・準備期間を設ける<br>・執拗な退職勧奨をしない |

（注）特定受給資格者とは、会社都合で退職した失業者失業給付の給付日数が優遇されたり、7日の待機期間後すぐ受給できる