

社会保険労務士 丸山事務所 通信

本事務所通信は事務所の顧客さま、名刺交換をさせて頂いた方、FAX番号、メールアドレスを教えた会社さんへお送りしております。不要の方はお手数ですがメール、FAX、電話等でその旨をご連絡下さいますようお願い申し上げます。

解雇通知書は力ネになる

20歳代で2つの会社を解雇され、裁判で合計4,700万円を獲得した自称元モンスター社員
の佐藤大輝氏の体験談が話題になっています。今回は、事件の概要と解雇リスクを話題にします。

事件の概要

佐藤氏は23歳のときに美容の商社を解雇されて、20ヶ月ほど法廷闘争の末に和解金700万円を獲得しました。更に29歳のときに運送会社でサービス残業を拒否して2度目の解雇を受けました。このときは、前回の経験を活かして、「和解するならば4,000万円」を終始一貫して主張、約2年間争い最終的に解雇を撤回させ満額の和解金で円満退職に至ったものです。

本人の主張

2度目の解雇の経緯は次の様です。運送業で配車係をしていたときに会社支給の携帯電話を持たされ、突発的な事故や荷主とのトラブルに当たられました。週休2日のうち1回は電話が掛かってきていて、この時間外の業務には給与が支払われない、いわゆるサービス残業でした。そこで、氏は上司に対して「仕事のオンとオフを切り分ける」ことを宣言しました。これに対して、総務部長と執行役員は「ちゃんと休日も電話対応しろ」と説得し、拒絶したところ5日後に解雇通知書を渡されました。氏としてはサービス残業を拒否したことが解雇の理由であることに納得できず、解雇撤回を求めて裁判所に訴えました。

会社の考え

会社の考えを直接的に示す資料は見つかりません。佐藤氏の話から次の様に推測します。

運送業では良くも悪くも時間外労働が多く、ドライバーでもサービス残業のケースが多くあります。ましてや配車係が事故やトラブルにサービス

で対応することは当然の業務である。もし、氏だけに仕事のオンとオフを切り分けることを許したら、お客さまの迷惑になるし、周りの社員にシワ寄せが生じることに懸念があった。

また氏には前々から職場の秩序を乱す行為があった。有給休暇を使って海外旅行から帰ってきたときも、周りにお礼を言わなかったし、土産を女性社員にだけ買ってくる様なことがあった。

職場の秩序を乱す者は排除することが会社のためになるとの考えが根本にあったと思われます。

解雇のリスク

労働契約法第16条で解雇は厳しく制限されています。「気に入らないから解雇」は論外としても、就業規則の規定に該当していても無効になることはよくあります。無効とは解雇が元々なかったことですから、社員資格はあり続けます。給与はノーワーク・ノーペイの原則で無給と考えたいところですが、違います。民法第536条第2項の規定で、会社の都合で働けなかった期間は無就業でも給付いわゆるバックペイを受ける権利があるとされています。つまり裁判が長引けば長引くほど解雇が無効となると会社の負担が増えることになります。この給付に弁護士費用や慰謝料が上積みされることがあり、更に負担は増えます。裁判に負ければ社内外の信頼にも傷が付くことにもなり、ダメージリスクも大きくなります。

まとめ

今回の事例の和解金額4,000万円は従来からすると極端な例です。ですが実際にこの金額での解決例があったことは重く捉えた方がよいでしょう。どうしても解雇が必要な事態が生じることはあり得ます。そのときは、是非とも事前に専門家に相談して貰いたいものです。

無料WEB審査受診の勧め

会社も人と同じく年に1回は健康診断が必要です。会社の強みや改善点等の自社の状況を知ることが企業経営に対して重要です。

ホワイト財団が提供する1時間ほどの無料WEB審査の受診をお勧めします。

社会保険労務士 丸山事務所

〒330-0852

埼玉県さいたま市大宮区大成町 1-515

所長 : 丸山 峰雄 (特定社会保険労務士)

Tel・Fax : 048-637-4387

e-Mail : info@office-maruyama.jp

ホームページ : <http://www.office-maruyama.jp>