

**イチャモン社員に気をつける！
不毛な労力を費やさないための**

解雇トラブル防止法

はじめに

世の中には、「解雇権乱用の法理」という考え方があります。意味は、「合理的かつ論理的な理由が存在しなければ解雇できない」という考え方のことです。

つまり、「解雇というのは、された側にとって大きな不利益を及ぼすことになるため、世間も納得するような理由でないと簡単には認められませんよ」という、企業側の勝手な都合の良い判断を制限しているわけです。

しかし、乱用を制限する明確な基準などはないため、最終的には、過去の判例や今の世の中で定着している考え方などを考慮しつつ、司法が判断を下すこととなります。しかし、そのことを逆手にとって、解雇を言い渡された側である従業員が会社に難癖をつけ、不毛なトラブル合戦が繰り広げられる事案が急増しています。

明らかに不当な理由で解雇を言い渡されたのであれば徹底的に争われるべきですが、実際は、単なるイチャモンに過ぎない事案も多いのです。

しかし、取るに足らないと思っていたそうした難癖も、次第に軽視できない事態に発展をすれば、本来、企業としての付加価値を高め、業績を良くしていくことに割くべき労力が、不毛な問題の解決のために奪われてしまうのです。

そのような事態に巻き込まれるリスクをゼロにすることはできませんが、限りなくゼロに近づけるための努力と準備をしておくべきです。イチャモン社員は、いつでもどこへでも現れるのだという認識のもとで、しっかりとした備えを持つことが必要なのです。

第1章 イチャモン社員の構造

1. 彼らの解雇理由

会社が従業員を解雇する主な理由は次のように区別することができます。

- ①能力不足であることを理由とした解雇
- ②勤務態度が不良であることを理由とした解雇
- ③職場の規律を乱したことを理由とした解雇
- ④肉体的・精神的に問題があることを理由とした解雇
- ⑤業績不振による整理解雇（リストラ）
- ⑥犯罪、横領、経歴詐称などによる懲戒解雇

この中でイチャモン社員が現れやすいのは、①、②、③と④の精神的に問題があることを理由とした解雇です。

④の肉体的に問題があることを理由とした解雇、並びに⑤と⑥は、解雇に至った理由が明確です。会社のでっち上げたのでない限り、解雇の理由について争う余地はほとんどありません。

しかし、①、②、③と④の精神的に問題があることを理由とした解雇の場合は、価値観や解釈の違いなど基準に曖昧さが残り、解雇理由を巡る争いが発生しやすくなります。

2. 正当な解雇理由と方法であってもトラブルは発生する

正当な…とは、「明日から来なくてもいい」などと一方的に解雇を言い渡したり、「お前なんか辞めてしまえ」などと喧嘩腰に解雇を言い渡したりといった感情的なしこりが残るやり方ではなく、解雇の理由を明確に記した解雇通知書を作成したうえで、法律に基づいた解雇予告を行うやり方のことです。

正当な方法で解雇することを告げたことで一件落着のように会社は思ってしまうのですが、思いもよらぬ形で反撃されることで戸惑うことが多いのです。

3. 反撃方法

こわもての人を伴って直接怒鳴り込んでくるというケースもないことはないのですが、大抵の場合は、「メールを送り付けてくる」、「内容証明郵便が送られてくる」、「弁護士からの文書が届く」というパターンです。

メールの場合は、不当解雇であるという個人としての見解を記したうえで、解雇がなかった場合に貰えていたはずの賃金を要求する、弁護士への相談や労働基準監督署へ駆けこむことを匂わせる文書を送り付けてきます。

[メール（例）]

平成〇〇年〇〇月〇〇日付にて〇〇を理由に解雇されましたが、これに関しては〇〇（言い訳や自己弁護の言葉）であり、解雇は不当です。よって、解雇されたことで得ることができなくなった〇〇分の賃金の支払いを要求します。

（賃金の計算根拠）

この件に対する会社の見解を、書面にて回答下さい。

書面は、メールでの送付をお願いします。

※電話は受けつけません

なお、平成〇〇年〇〇月〇〇日までに見解が届かない場合は、〇〇（弁護士への相談や労働基準監督署へ駆けこむことを匂わせる言葉）させていただきます。

以上

内容証明郵便の場合は、会社に対する要求を一方的に記したうえで、同じく一方的に設定した期限内に要求が履行されなかった場合は法的な手段を取ることを匂わせる文書を送り付けてきます。

〔内容証明郵便（例）〕

通知書

私は、〇〇の頃より〇〇の状態になり、平成〇〇年〇〇月〇〇日に〇〇氏から〇〇なことをされ……（解雇に至るまでの経緯を時系列的に書き記す）

これにより、私は、〇〇の損害を被りました。（自分が一方的に被害を受けた旨の記述）

つきましては、〇〇株式会社代表取締役〇〇氏に対して、下記の要求をさせていただきます。

一、平成〇〇年〇〇月〇〇日までに、〇〇をすること

一、平成〇〇年〇〇月〇〇日までに、〇〇に関するお金〇〇円を、下記の口座に振り込むこと

……

なお、上記期限までに要求が履行されたことの回答が得られない場合（振込が確認できない場合）は法的な手段を取ることがありますので、ご承知おきください。

以上

弁護士からの文書の場合は、差出人である弁護士が解雇を巡る交渉の代理人となったことを告げたいうえで、情報の開示や書類の提出等を求める文章を送り付けてきます。

[弁護士からの文章（例）]

受任通知書兼ご連絡書

当職は、〇〇〇〇氏（以下、「通知人」といいます）の代理人として、貴社に対し、以下のとおりご連絡いたします。

今後、通知人の雇用契約に関する連絡は当職との間で行っていただけますようお願い申し上げます。

……

貴社が平成〇〇年〇〇月〇〇付で通知人に対して行った解雇の有効性を判断するにあたり、下記を当職までお送りいただけますようお願い申し上げます。

- ①解雇事由の具体的な内容を記した書面
- ②貴社の就業規則の写し

……

上記の回答は、本書面が到着してから〇〇日以内に行っていただけますようお願い申し上げます。

なお、期間内に何らご回答・ご連絡をいただけない場合は、裁判上の手続き等を利用することを検討いたします。

以上

4. 彼らの目的

目的は「お金が欲しい」、「嫌がらせをしたい」、「辞めたくない」の3点のうちのいずれかにおおよそ該当します。

そして、最近、最も多い理由が「お金が欲しい」です。

法的には整備されていませんが、和解という形で会社が解決金を支払うことでトラブルを收拾させるケースが増えているのです。

[解決金支払い（例）]

- ・無断欠勤を理由に解雇した従業員に対して、360万円を支払った
 - ・顧客とのトラブルを理由に解雇した従業員に対して、300万円を支払った
 - ・職場の規律を乱したことを理由に解雇した従業員に対して、250万円を支払った
 - ・能力不足を理由に解雇した従業員に対して、180万円を支払った
 - ・人事異動に従わないことを理由に解雇した従業員に対して、150万円を支払った
 - ・ノルマ未達成を理由に解雇した従業員に対して、130万円を支払った
 - ・協調性に欠けることを理由に解雇した従業員に対して、50万円を支払った
 - ・セクハラを理由に解雇した従業員に対して、45万円を支払った
 - ・いじめを理由に解雇した従業員に対して、25万円を支払った
- 次に多い理由が「嫌がらせをしたい」です。

もともと会社に対して何らかの不満を抱いていた人が解雇されたことを理由に不満を一気に爆発させるケースや、思い込みの激しいタイプの人が怒りに任せて騒ぎ立てるケースがあります。

件数としては多くないのですが「辞めたくない」という理由から言い掛かりをつけてくることもあります。

このようなケースでは過激な行動を取ることは少ないのですが、気を付けなければならないのは、残された従業員を巻き込んでくることがあるので、慎重に対応する必要があります。

第2章 イチャモン社員が増殖してしまう理由

1. インターネットやSNSの普及の弊害

インターネットやSNSの普及はめざましいですが、インターネット上の情報は正しいモノばかりではありません。中でも、労働条件に関する内容については、いい加減な情報、労働者側にとって都合のよい解釈でとらえた視点で記された間違った情報も多いのです。加えて、労働問題に精通している専門家が記したページなども、いとも簡単に会社を告発でき、労働者側に有利な結果を得られるのだと期待をさせてしまう内容で書かれています。

2. 解決金の魅力に取りつかれた支援者たちの存在

解雇を巡る争いも、背後に労働問題に精通した専門家等がいる場合、軽くあしらうわけにもいかなくなります。弁護士、特定社会保険労務士、社外の労働組合といった存在です。

要求する金額が120万円以下である場合は、特定社会保険労務士も係争に係ることが可能になります。

さらに、社外の労働組合が解雇を巡る争いに関して労働者側を支援する事案も多く見られます。労働組合にとって重要なことは組織率を高めることです。組合員の数をもっと多く増やすことです。そうするために労働組合としての能力をアピールしていくうえで、労働者を支援し、労働者側にとって有利な解決に導いた実績が多くあることは効果的です。そのような趣旨のもと、団体交渉という形で会社側に圧力をかけ、解決金を引き出そうとします。狙い通りに解決金を引き出した場合に、その一部を謝礼金や成功報酬という形で受け取り、労働組合の運営資金に当てるという図式です。

3. 争うことに関するハードルが下がった

昔は、争いごとの決着をつける手段としては裁判を起こすしか方法はありませんでした。しかし、裁判は解決を得るまでの間に長い時間を要し、費用負担も膨大です。個人が争うための手段としては極めてハードルが高い存在でしたが、労働問題を巡る争いに関しては、総合労働相談コーナーによるあっせんや労働審判による調停など裁判以外にもいくつかの解決方法があります。

総合労働相談コーナーは各都道府県の労働基準局や労働基準監督署に設置されており、争いの当事者たちの言い分を聞いたうえで、あっせん案を提示してくれます。時間も原則一日で終了し、費用も必要ありません。

労働審判とは、事業所や労働者の住所を管轄する地方裁判所に申し立てを行った場合、裁判官と労働関係に関する知識や経験が豊富な労働審判員から構成された労働審判委員会が、争いが生じた事情や当事者たちの言い分を確認したうえで、調停案を提示してくれます。費用も低額であり、解決までに要する時間も二カ月程度で済みます。

解雇を巡るトラブルの場合は、あっせん案や調停案の中身が解決金の支払いであることが多いです。

これらの制度を利用して争うのは弁護士に依頼しなくても個人で十分に対応できることですが、弁護士協力のもとで利用されている事案が多いのが実情です。

なお、あっせんや調停で決着しない場合は、裁判に移行します。

第3章 トラブルによる企業の損害

1. 金銭的な損害

まず考えられるのが弁護士費用です。その都度相談に乗ってもらった場合だけでも、一般的には30分間で5千円程の相談料が発生します。解決金の支払いで手を打つことにした場合、解決金に加えて未払い賃金の支払いを要求されることも多いです。

しかし、最大の金銭的な損害は、解雇を巡るトラブルに対応する経営者もしくは幹部社員の時間の逸失です。

2. その他の損害

損害は、金銭的なものだけにはとどまりません。その他の損害として見過ごせないのは、「残された従業員に与える影響」と「会社の信用失墜」です。残された従業員に与える影響とは、不安が生じることによる士気の低下です。

会社が解雇をめぐるトラブルに巻き込まれていることは、公表しなくても残された従業員に伝わります。それにより、残された従業員の間で様々な憶測が生じます。当然のことながら、そもそも会社が乱暴な対応をしたことに端を発しているのだと感じてしまう人間の方が多くなります。そのことが漠然とした不安へとつながり、今までこの会社でコツコツと働いてきたことに疑問を抱く従業員も現れます。それらが士気の低下へとつながり、予期せぬ離職や生産性の低下といった事業リスクにつながる可能性があります。

さらに、因縁をつけてきた従業員が、残された従業員に対してあつことないことを吹き込む場合もあります。そうなることで、吹き込まれた従業員は不安に駆られます。やがて不安が疑問へと変化し、

士気の低下へとつながっていき、会社の信用失墜から事業リスクへとつながっていきます。

現在社会では、インターネットやSNSを通じて、リアルタイムに、且つ不特定多数の人間に情報が拡散します。その情報を目にする人が多いと、風評として広がっていきます。

インターネットやSNSに、社内の人間に限らず、会社のあることないことを勝手に書き込みされることに対して、会社は止めることができません。書き込まれた内容は、不特定多数の人間が目に見ます。その中に、取引銀行や取引先の人間がいてもおかしくはありません。

会社と従業員との間で揉め事が発生しているとわかれば、彼らに不安を与え、取引に影響が生じることもあります。さらに怖いのは、ブラック企業というイメージが出来上がってしまうことです。そのようなイメージが出来上がってしまうと、採用活動にも影響が出ます。

お金をかけて募集をしたのに思うように人が集まらない原因が、ブラックイメージが出来上がっていることにあるというのも、よくある話です。

第4章 トラブル事例

1. 本人からの執拗なメールに振り回されたA社

1) 事の経緯

Web制作等の事業を営むA社は、経験も豊富なベテラン女性社員のFさんを採用しました。入社した当初は周囲の人間とうまくやっていたFさんでしたが、次第に社内で浮いた存在になってしまいました。原因は、Fさんの被害妄想癖でした。「誰かが私の足を引っ張ろうとしている」、「誰かが私の悪口を言っている」などと口にするようになり、周囲の人間も困り果てていました。このことを知ったA社は再三Fさんに注意をしましたが、態度が改まらなかったため、社内規律を乱したことを理由にFさんを解雇しました。

2) イチャモン発生

解雇した日の翌日、Fさんは「自分は被害者なのに解雇されるのはおかしい」、「仕事の妨害をしたり悪口を言ったりした人間を解雇すべきだ」などというメールを送り付けてきました。

それに対して、A社は、メールで「そのような事実はない」という回答をしました。A社は、社内の人間から綿密な聞き取り調査を行い、Fさんの主張するようなことは発生していないという結論を得ていました。

その後も何度かA社とFさんとの間でメールのやり取りが続けられましたが、Fさんから送られてくるメールが徐々に過激な内容になり、労働基準監督署に訴え出ると口にするようになりました。

3) 対応

このままではちが明かないと判断したA社が相談した弁護士事務所がFさんとの交渉に当たりました。書面でのやり取りを通じて、

A社が調査した内容やA社の主張をFさんに伝え、Fさんの主張を確認し、そのうえで不当解雇には当たらないことをFさんに説明しました。その結果、解雇日を繰り下げその期間の賃金を支払うことを条件に、A社とFさんとの間に和解が成立しました。

4) 損害

①金銭的な損害

弁護士事務所に10万円ほどの費用が発生。それ以外に、社長自らが社内調査のために費やした時間、Fさんとのメールのやり取りや弁護士事務所への相談に費やした時間が合計20時間ほどになりました。さらに、解雇日を繰り下げたことによる追加の賃金支払いも金銭的な損害に加わります。

②その他の損害

社内調査や弁護士事務所からの確認に対応するたびに、従業員の仕事の手が止まりました。正確な計算はできませんが、余分な残業が発生したことは間違いありません。

2. 特定社会保険労務士への対応に振り回されたB社

1) 事の経緯

O A機器の販売等の事業を営むB社は、途中で営業マンGさんを採用しました。B社はGさんに期待をしていたのですが、いつまで経っても結果が出ず、Gさんの上司も根気よく指導を続けていたものの状況は一向に変化しません。そんな中、B社は、能力不足を理由にGさんを解雇することに決めました。

2) イチャモン発生

後日、解雇予告を受け会社から姿を消したGさんからB社あてに内容証明郵便が届きました。そこには、「上司からパワハラを受け

著者



大庭 真一郎 (おおば しんいちろう)
大庭経営労務相談所 代表
メールアドレス; HZG02332@nifty.ne.jp
U R L ; <http://ooba-keieiroumu.jimdo.com/>

《略歴》

1965年、東京都生まれ。

東京理科大学卒業後、民間企業勤務を経て、1995年4月に大庭経営労務相談所を設立。

『支援企業のペースで共に行動を』をモットーに、関西地区を中心として、中小企業に対する経営支援業務を展開。支援実績多数。

中小企業診断士、社会保険労務士。

《主な業務》

1. 事業計画作成・実行支援
業績改善プログラムや新規事業化プロジェクトなどの運営サポート
2. マーケティング支援
効果的なプロモーション実施や実行可能なマーケティング計画作成、進捗管理などのサポート
3. 幹部・コア人材育成支援
人財を交えた経営会議や社内教育プログラムなどの運営サポート
4. 事業承継支援
後継者の思いを可視化するための計画作りや後継者のための社内体制作りに関するサポート
5. 人事制度運用支援
トップの思いを伝え社員のやる気を高めるための人事制度の運用サポート

《業務方針》

1. 会社に無理の生じないペースにて、提案や支援を行う
2. 経営者が最終判断できる状態まで、提案を行う
3. 従業員の立場も考えた、実行支援を行う
4. 理論よりも行動を重視する

編者

中小企業経営研究会

近代中小企業 Vol.51 No10 付録 不毛な労力を費やさないための解雇トラブル防止法
編者：中小企業経営研究会
発行者：芦澤貞春／発行所：中小企業経営研究会
〒169-0075 東京都新宿区高田馬場 1-33-13 千年ビル 8F 株式会社データエージェント内
電話 03-5272-5425 ©2016 Dataagent
ISBN 978-4-907196-86-8 C0034 定価：本体 500 円＋税
乱丁本・落丁本はお取替えいたします。著作権から本書の一部あるいは全部について、
無断で転載・複製することは固く禁じられています。