攻める労務管理 守る労務管理

2

石田幹夫

普通解雇をめぐる対応

従業員Aに対し、就業規則に規定する「普通解雇事由」の「勤務態度不良、数回の注意によるも改めない」「協調性を欠き、他の従業員の業務遂行に悪影響を及ぼす」を見せつつ、過去の口頭注意記録、本人提出の始末書などを示し、解雇予告手当の支払いとともに普通解雇を申し渡した。

瞬間、激高した従業員Aは「そんなものは受け取らん。出るところに出る」と叫ぶと足音も荒々しく会議室を飛び出した。さて労使攻防、どう対応するか。

―「普通解雇」も止むを得ないとした決断―

労働契約法第16条に解雇にかかる権利濫用の禁止規定があること、また従業員Aとは労使双方に曲がりなりにも十年にわたって労働提供という血でつながっていたことも事実である。

しかし、Aの日常の行為に対する解雇には「一般の人をして納得させるに足る十分な理由」があるとして普通解雇に踏み切ったものだ。これは企業にとって苦渋の決断であった。

―受領を拒否する解雇予告手当―

従業員Aは、解雇予告手当の支払いに対し「そんなもの受け取れん」と叫んで会議室を飛び出した。

労働基準法第20条では「解雇しようとする場合においては、30日前の予告または平均賃金の30日分以上の支払い」を規定している。

この規定では「解雇しようとする場合」としており、微妙な順序ではあるが―予告手当支払いそして解雇―の順となる。

このまま放っておいては労働基準法第20条違反となる。

止むを得ず、これから法務局に出向いてAに対する解雇予告手当を供託することにする。

これまでは攻める労務管理に終始したが、これからはAの出方を待つことにする。

―従業員Aによる紛争調整のあっせん申請―

間もなく、労働局より従業員Aから「あっせん申請書」の提出があった旨の連絡をうけ、関係書類の送達があった。

「あっせんを求める事由及びその理由」として

―突然の解雇で納得がいかず、経済的にも大変苦しくなるので、引き続き勤務したいが、どうしても解雇を取り消してくれないなら、相当額の生活資金を支払ってほしい―

としている。

さらに「その他参考事項」として

―訴訟は提起しておらず、また他の救済機関を利用していない。会社には労働組合はない―

と付記されている。

協議を重ね、あっせんを受けることにした。

―あっせん、そして決着―

「紛争調整委員会によるあっせん」といっても、その調整方式は極めてシンプルである。

調整委員は1名で、この調整委員を前に申請者の労働者と企業が並び労使の攻防が始まる。

労使は激しく自己主張を繰り返す。

調整委員は労使双方の意見を聴きながら、時折目を閉じたり、目を見開いたり、また頷（うなず）いたりしながら紛争当事者双方が受諾できるあっせん案を模索しているように見受けられる。

調整もクライマックスを迎え、委員は労働者Aを連れて部屋の外へ出る。あっせん案をまず労働者に示すらしい。部屋を出る調整委員の背中には妥結へのすさまじいまでの熱意がただよっている。

この熱意に押され労働者Aが調整委員のあっせん案を受けるなら企業としてもあっせん案を受諾し、労使攻防に決着をつけることにした。

タイトル・浅井健史