

2008
.....
10
OCTOBER

月報
司法書士

● 特集
労働問題を考える

MONTHLY SHIHO-SHOSHI



<http://www.shiho-shoshi.or.jp/>

No.440

懲戒解雇された労働者が解雇予告手当及び退職金の本訴請求をなした事例

鹿児島県司法書士会

梅垣 うめがき
晃一 こういち

労働契約の終了をめぐる個別労働紛争の代表的なものとして、解雇の有効・無効、解雇予告手当及び退職金の請求をめぐるトラブルがある。本件は、身覚えのない懲戒事由により解雇された労働者が、復職を求めずに解雇予告手当及び退職金請求の本訴を提起し金銭解決をみた事例である。

□債務整理から労働相談へ

「勤務態度が悪いあなたに退職金はないから退職金証明書は書けないし、就業規則を見せる

願い出たところ冒頭のような回答を受けたのだという。依頼人は給与差押を受けており速やかに申立てをする必要があつたので、筆者はひとまず本人とともに管轄労基署を訪れ、退職金規程を閲覧し、その内容を上申して破産申立てを済ませた。

つもりはない」と社長に言われて困っている。筆者の労働相談は、依頼人のこの一言から始まった。依頼人は筆者とともに破産申立の準備を行っていたのだが、申立書に添付する退職金(見込額)証明書の交付を勤務先に

願い出たところ冒頭のような回答を受けたのだという。依頼人は給与差押を受けており速やかに申立てをする必要があつたので、筆者はひとまず本人とともに管轄労基署を訪れ、退職金規程を閲覧し、その内容を上申して破産申立てを済ませた。

□突然の解雇通知

数週間後、依頼人が解雇通知書を持参して駆け込んできた。尋ねると、「この度の無断欠勤につき、弊社としては今後の在職を認める事が出来ませんので、本日をもって懲戒解雇とします。」との通知が届いたという。無断欠勤というのは依頼人にとって身に覚えがない話であるとのことであった。勤務先会社(駐車場のメンテナンスを営む従業員二〇人ほどの株式会社)では、毎週初めに翌週の稼働日が記された個人ごとの勤務表が張り出され、その勤務表どおりに出社すべきところ、最近の仕事が減って稼働日が少なくなつたため出社しない日も多かつたが、少しでも多く稼ぐため欠勤などするはずもなく、無断欠勤という

のは会社がでつちあげた人減らしの口実だろうとのことであった。依頼人としては、長年勤務した会社からこんな仕打ちを受けて悔しいし憤りを感じるが、会社に失望している面もあり、今更戻す気にはなれないという。そこで、解雇の効力は争わず、解雇予告手当と退職金の金銭請求を行うこととして、裁判外での和解交渉と、それで解決できない場合の本案訴訟について受任することになった。なお、不当解雇による慰謝料請求の可能性もあつたが、紛争の長期化の懸念から依頼人はこれを見送つた。

□論点整理と証拠収集

解雇予告手当請求権の要件事実等は、①雇用契約の締結、②即時解雇の意思表示、③平均賃金

額の算定の三つである。本件では、①については争いがなく、②については解雇通知書により明らかである。③の平均賃金額の算定については、労基法二二条の規定に基づいて行うべきところ、本件では、依頼人が所持する「給与明細書」により計算することができた。

退職金請求権の要件事実は、①雇用契約の締結、②退職金規程又はこれに相当する労使慣行の存在、③退職金規程等に対応する退職金算定の基礎事実、④退職したこと、の四つである。本件では、①、④については争いがなく、③については、健康保険証の資格取得日の記載をもつて算定基礎事実である勤続年数を立てる方針とした。問題となるのは②であるが、これについては先に閲覧した退職金規程だけでは根拠規定として不十

分であるという問題があつた。というのは、同規程には「退職金の計算については、勤続年数及び退職時の給与を基礎にして退職金を計算する。」と記載があるのみで、具体的金額の算定式を示すところが無かつたからである。そこで、労使慣行により算定式を補充する必要があつたところ、依頼人によると、近時の退職者の例では勤続一年あたり何万円という計算で退職金が支給されているはずだということ。この際、元同僚の陳述書や退職金の支給計算書などを取得できれば有力な証拠となるのだが、本件では入手が困難であつた。そのため立証に不安を残すことになつたが、ひとまず依頼人の言い分のとおり退職金を算定することに於いて、以下の交渉に入つた。

□訴訟外の交渉

交渉の初めとして、会社に対し解雇予告手当及び退職金を請求する旨の内容証明郵便を送付した。これに対し二週間ほどで会社から回答書が送られてきたが、その内容は「取引先の信用を害したこと及び無断欠勤を理由に懲戒解雇した。」というものであり、依頼人の言い分との隔たりは大きかった。

□本訴の提起から和解まで

訴訟外の交渉が進捗しないと思われたので、続いて解雇予告手当及び退職金請求の本訴を提起した。これに対する被告の答弁書には、①取引先の信用を害する行為があったこと及び無断欠勤が連続したことから懲戒解

雇した。②懲戒解雇であるので解雇予告手当は支給しない。③退職金規程は昨年に廃止されており退職金を支給する根拠とならない、との言い分が記載されていた。

上記のうち①については、主張するような懲戒事由がなかったこと、或いは懲戒解雇の事由となる程度のものではなかったとの反証をしていく必要がある。②については、懲戒解雇がそのまま解雇予告の除外事由になるわけではない点を指摘できる。

③については、退職金の廃止という就業規則の不利変更が認められるためには、労働契約法一〇条（同法施行前は判例法理）により周知の要件と合理性の基準を満たす必要があるところ、本件では社長が「就業規則を見せるつもりはない」と拒んでいたことから、周知の要件を

満たさず不利変更が認められないと再抗弁をすることが可能である。

会社側は代理人を選任せず社長自らが期日に臨んできた。当初は、依頼人の勤務成績の不良等の事実を主張して懲戒解雇の正当性を裏付けようとしてきたが、裁判所から解雇予告手当の不支給には労基署の認定が必要であったことなどの説示を受けると、転じて積極的に金銭解決を求めてきた。これに対し依頼人にも早期解決を望んだことから、第三回期日において解雇予告手当の満額と退職金の八〇%程度の解決金の支払を受ける旨の和解をして本件は終結した。

事件につながる可能性は決して低くないと思われる。労働相談として持ち込まれた事件においてだけでなく、司法書士業務全般において、依頼人の労使紛争の有無を注視し、必要に応じた切な支援をしていく必要があると考える。

□むすび

本件のように他の種類の事件（債務整理事件など）から労働