

「社員を解雇した際に予告手当を請求された」事例

【相談内容】

「私は、建設業経営者ですが、解雇について相談があります。というのも、先日、班長より「再三にわたり注意しても勤務意欲も低く、勤務態度も改まらない問題社員について」の相談をうけました。この社員は以前より下請け業者の社員への態度も悪く、また同僚との衝突もあるため、社内外からの印象も悪く、私としては非常に悩んでいた社員でした。

今回の相談をきっかけに、他の社員や協力会社への影響などを考え、思い切って解雇することに決めました。今思えば、手続き関係を班長に任せただけ、会社の意向が本人に伝わったかどうか確認しなかったのがいけないのかも知れません。

と言うのも、退職後 1 週間ほど経ってから、解雇予告手当の請求や未取得の有給休暇分買い取りなど約 40 万円の請求に関する内容証明郵便が届いたからです。

私としては、社員の問題行動に寛大な対処をしてきたつもりなのですが、このような態度をとられると悲しいやら情けないやらで、やるせない気持ちです。社員の言い分はのまないといけないのでしょうか？」

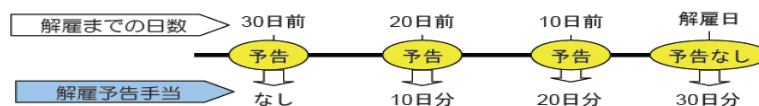
【アドバイス】

労働トラブルは年々増加しています。特に解雇時のトラブルが急増しているため、会社は解雇（退職）時の手続きには相当の配慮が必要となります。

ご相談の内容は当社でもよく持ちかけられる相談の典型例ですね。社長は、退職した社員に対して十分に配慮をしたつもりでも、在籍中の不平不満や感情のもつれなどによって、未払い残業代や解雇予告手当などを請求されるケースはよくあることです。

さて、今回のケースにある解雇予告手当と有給休暇の退職時買い取りについて、ご案内いたします。

解雇は少なくとも 30 日前までに予告が必要です。予告を行わない場合は、解雇日までの日数に応じ下図のような解雇予告手当を支払う必要があります。



つまり、解雇日より 1 ヶ月前までに通知（予告）を本人に行わないと、約 1 ヶ月分の賃金を解雇予告手当として支払わなくてはならないということです。

今回は、社長は長に対して手続き関係を一切任せてしまっていますので、本人にちゃんと伝わっているか確認する必要がありましたね。解雇予告を書面で通知していれば、本人が「聞いてない」と言う無用なトラブルは防げたのではないのでしょうか。口で言えばわざわざ文面にしなくてもいいじゃないかと思う方も多いと思いますが、言った（会社側）・言わない（社員側）と論争になることもよくあります。労働基準監督署は法律違反かどうかの判断はしてくれても、労働争議の仲裁はし

てくれません。無用な訴訟を起こさないためにも、また無駄に時間を費やさないためにも、必ず書面で伝えることを心がけて下さい。

つぎに、退職時の有給休暇買い取りの問題です。

原則、有給休暇の取得は社員の権利です。その目的は社員が心身共にリフレッシュするためのものとされています。よって、会社は取得日の変更を申し出ることではできても、取得すること自体を拒否することはできませんし、制度目的から考えても有給休暇を金銭で買い取ることはできないわけです。

ただし、退職時には就業規則などでルールがあらかじめ定められていれば、有給休暇の買い取りも認められています。これは、会社側にとっては退職前の業務引き継ぎを無理なく遂行してもらうための措置であり、また有給休暇の日程変更が申し出できないための措置でもあります。

冒頭で申し上げたとおり、労働トラブルの相談は全国で 100 万件を超えています。相談内容は「解雇」が 20%を超えていて、行政に寄せられる相談の 5 件に 1 件が「解雇」に関するものとなっています。

会社や社長は、解雇の取扱いについては法的な手続きを踏まえて行うことはもちろんのこと、社員に対しては誠実で丁寧な対応が求められることになります。

もし解雇を検討している会社があれば、今一度下記の 2 点を確認してから実行をしてください。

- 会社の方向性を社員に伝えたか、またそれが社員のビジョンとマッチしていたのか？そのことを確認する機会を設けていたか？
- 丁寧人材育成を心がけたか？感情的に指導をしていなかったか？

私は職業柄、様々な経営者とお会いすることが多いです。そして経験上、法的な手続きも大事ですが、もっと大事なことは「ヒトを大切に経営」だと思っています。つまり、社員一人ひとりに「この会社は自分を見てくれている」という安心感をどれだけ与えているかと言い換えてもかまいません。そのためのキーワードはやはり「社内コミュニケーション」でしょう。

みなさまは、上記 2 点を確認するためのコミュニケーション手法は思いつきますか？少なくとも 5 つ以上は思いついてほしいものです。

(例. 朝例、定例会議、表彰、個人面談、社内旅行やイベント、アフターファイブの懇親会、…)

そして、コミュニケーションの機会が増えれば、お互いが理解できます。お互いが理解できればお互いを信頼できます。お互いを信頼できれば、お互い支援しあうことができるわけです。この状態の職場環境を目指すために、まずは「社内コミュニケーションの機会」を増やす工夫をしてみてください。実現できれば、労務トラブルとは無縁の組織ができていくはずですよ。

【参考: 良好な職場環境 = 労務トラブルが発生しない職場】

