

◆◇ 労務管理のエッセンス ◆◇ (10/5月号) (第62号)

赤井労務マネジメント事務所 社会保険労務士 赤井孝文 akai2@mx52.fiki.ne.jp
下関市長府中之町5-4 電話245-5034 ホームページ <http://www.6064.jp>

解雇告げられ逆上、北九州の社長殺害される

【新聞記事より引用】

北九州市小倉南区の白石鉄工(株)(S36年創業、社員約100名)で社長の白石正人さん(70)が遺体で見つかった事件で、死体遺棄容疑で逮捕された同社の日雇い従業員宮尾孝行容疑者(44)が福岡県警の調べに対し「解雇を告げられて逆上した」と供述していることが捜査関係者への取材でわかった。

小倉南署の捜査本部によると、宮尾容疑者は仕事を怠けるなど勤務態度が悪く、上司や同僚とのトラブルが絶えなかった。社内では解雇が検討されていたが、宮尾容疑者は知らなかったらしく、白石社長の解雇通告に「逆上してしまった」などと供述しているという。殺人容疑についても裏付け捜査を進めている。

【最悪なケースに・・・】

このケースは正直最悪なケースです・・・。「解雇」とは、使用者による一方的な労働契約を終了させる為の意思表示です。従って、労働者の承諾は不要です。「わかりました」「嫌だ」と言う返事は不要なわけです・・・。

「解雇」は労働者が拒否しても解雇は成立します(労基法とは別に、民事上の問題は残り、無効となるリスクはありますが・・・)。したがって、労働者には「会社」における「死刑」と同様の扱いを意味しています。「解雇」が何の前ぶれもなくされたら、労働者にはショックであり、下手すれば会社(社長)に対して「怒り」・「妬み」・「恨み」を抱かされてしまうのは仕方が無いかもしれません・・・。

数多くの「解雇」に関する相談で、私の経験上、「解雇」は大きな企業ほど慎重であり、中小企業・零細企業ほど即時に「解雇」をしてしまう傾向があるような気がします・・・。昔は、解雇された労働者は、「泣き寝入り」するパターンが多かったのですが、今は労働基準監督署や労働局の相談コーナーやユニオン等労働組合で労働紛争を解決するシステムが出来ているので、簡単には「解雇」せず、よく考えて行う必要があります。

【トラブルを防止するには】

この記事のケースでは、勤務態度や上司とのトラブルが絶えなかったということなので、まずは懲戒処分の中で1番軽い処分である「訓戒(注意して始末書を提出させる。)」から始め、懲戒処分を繰り返して改まらない場合は、最終的に「解雇」という処分を踏むべきだと思います。この場合でも、就業規則の規定により処分を行うことが重要です。なぜならば、刑法の一般原則である「罪刑法定主義」が当然に求められるからです。

突然ではなく段階を踏んで冷静に労働者にも自分の「過ち」をわからせた上で「解雇」とすれば、今回の記事のような「悲劇」を防ぐことが出来ると思います。

【労働契約終了の形態と留意点】

紙面の都合上、主なものを簡単にまとめてみました。

解雇	普通解雇	債務不履行	懲戒解雇とは実質的に異なることに留意。
	懲戒解雇	懲戒処分	懲戒処分の最高刑。適用は慎重に。
	整理解雇(リストラ)	労働者の無過失	整理解雇の4要素の問題に留意。
退職	自己都合退職	承諾の必要なし	民法上の申し入れ期間と就業規則の規定に留意。
	契約期間満了による退職	当然退職	反復更新後の取扱いには留意する必要性あり。
	定年退職	当然退職	65歳雇用延長との関連に留意。
	休職期間満了による退職	当然退職	うつ病等精神疾患の休職にも対応する必要性大。

このFAXがご不要でありましたら、誠に恐縮ではございますが、この紙面を折り返しFAXして頂くか、又はご一報頂ければと存じます。以後、ご送信を控えさせていただきますので、何卒ご容赦下さい。

FAX番号 245-7166 不要 貴社名 _____