

従業員退職トラブル②問題社員

前回に続き、労使トラブルで最も多い、労使の「別れ（＝退職）」について掲載する。前回は突然の別れがテーマだった。今回は逆に会社の方が愛想を尽かし、「辞めてほしい」と別れを告げる場面を取り上げる。

いわゆる問題社員への対応だが、非常に難しい問題で、指折りの労務相談だ。特に「有無を言わさぬ一方的な別れ」解雇事案は、労使紛争のリスクが極めて高い。

会社側は自由に解雇できず

よくあるのは、こんな事例だ。ある運送会社は普段から勤務態度が悪く、現場でもトラブルばかりで、配車にも文句を言い続けるドライバーに頭を悩ませていた。ある時、そのドライバーが居眠り運転をして大きな自

損事故を起こした。幸いにも大きなけががなかったこともあり、会社としては「辞めさせるチャンス」と解雇処分をした。だが、その後突然、弁護士から「解雇は無効であり、復職を求める。復職までの賃金は全額支払うように」という内容証明郵便が届き、裁判所で労働審判の結果、最終的に高額の解決金を払うことになってしまった。

解雇による会社の三大リスク

復職リスクと多大な金銭コスト	解雇した労働者を復職させつつ、復職までの賃金を払わないといけない
紛争対応のための人的コスト	労使紛争に対応する企業担当者の時間ロス
会社の名誉・信用が低下するリスク	最近SNSなどの情報発信が顕著

の事情がなければ解雇無効となってしまう（労働契約法16条）。「労働者が自由（別れを告げてよい）」という話とは全く対照的だ。

無効時は重い負担やリスク

無効時は重い負担やリスク。解雇無効となれば、どいうなるか。文字通りの解雇は、労働者に復職させなければならぬ。一度別れを告げた相手とやり直すのは、なかなか難儀なことだ。それだけで（レビテーション）リスクは、不当解雇の時点から復職させるまでの期間、広まってしまふ。労使トラブルによる会社の名誉・信用の低リスクは非常に身近になっている。

無効時は重い負担やリスク。解雇無効となれば、どいうなるか。文字通りの解雇は、労働者に復職させなければならぬ。一度別れを告げた相手とやり直すのは、なかなか難儀なことだ。それだけで（レビテーション）リスクは、不当解雇の時点から復職させるまでの期間、広まってしまふ。労使トラブルによる会社の名誉・信用の低リスクは非常に身近になっている。

無効時は重い負担やリスク。解雇無効となれば、どいうなるか。文字通りの解雇は、労働者に復職させなければならぬ。一度別れを告げた相手とやり直すのは、なかなか難儀なことだ。それだけで（レビテーション）リスクは、不当解雇の時点から復職させるまでの期間、広まってしまふ。労使トラブルによる会社の名誉・信用の低リスクは非常に身近になっている。

とだ・さとし=1979年生まれ。鳥取県出身。中大法卒。2009年弁護士登録。企業労務専門弁護士。全国の企業・社労士事務所の顧問。運輸・物流業界の労務・法律問題に精通し、予防法務から紛争対応まで幅広く活動。

安易な解雇は非常に危