

労働裁判を傍聴して

会社（事業主や経営陣）と従業員とが、それぞれの立場で主張する労働条件や契約内容に隔たりがあるときは、それを解決するために、行政機関が間に入って助言や指導などを行います。ただし、最悪の場合には裁判（行政ではなく司法）で判決を仰ぐこととなります。

退職勧奨による 自己都合退職か 会社都合解雇か

このたび傍聴した事案は、

- ・ 従業員（原告）の懲戒行為
- ・ に関する従業員への処分や対処に対する、従業員から事業主（被告）への暴言

と、

- ・ と に憤った事業主が行ったズサンな行政手続

が争点となっており、私は 従業員側の弁護士の補佐を務める社労士 の知人という立場でした。

の行為とは、車輛運転職の従業員による待機中の飲酒です。通常は往路の任務終了後に 7 ～ 8 時間の待機となることから、仮眠をとりやすくするために軽い飲酒をしたそうです。しかし、この日は待機に入るとすぐに帰路の任務が命じられ、従業員から飲酒している旨を聞いた運行管理者が事業主へ報告し、帰路の任務は別の車輛運転職の従業員に命じたそうです。飲酒した従業員は公共の交通機関で帰社し、出勤停止の懲戒処分となりました。また、出勤停止明けには、配置転換を命ぜられていたようです。裁判中の主張によると、処分に不服はあったようですが、この時点では争いには発展していません。

しかし、タイミングが好い悪いとはこういうものなのでしょうか、出勤停止中の従業員は心身の不調を感じて医師の診療を受けたところ、高血圧による即入院治療が必要と診断され、その旨を会社へ報告しました。報告を受けた会社は中長期の休職を予見したため、車輛運転のために携帯させている書類や証明書を会社へ返還するようにその従業員に通知しました。他の従業員に携帯させるためです。ところが、この従業員には同居の家族がいなかったため、書類や証明書を会社へ返還することが難しかったらしいのです。そして、見舞いの言葉もかけずに入院中に出頭命令の事務連絡をしてきた（従業員側の表現）ことに憤り、病気療養中とは思えないほどの迫力で会社側に強烈な暴言（事業主の表現）を吐いたということです。

問題はココからです。

会社側も人間ですから、懲戒行為を行うような従業員から暴言を吐かれては気分が良くありません。その気持ちは分からなくはありませんが、憤慨した会社側は、この後に従業員に対して退職勧奨という名称で「月 日をもって退職とする。」という文面（…文書名と内容が食い違う）の通知をしました。そして、継続治療（健康保険の任意継続という意味で使用したらしい）を受けられるという制度を主張して、会社側は一方的に社会保険の資格喪失を行ったのです。社会保険の事業主負担額の支払いを拒んだのでしょうか。任意継続とすれば治療費は変わりませんので、従業員には不利益がないと考えたのでしょうか。

解雇を主張する従業員側は、解雇予告手当の額を算出するために従業員の給与明細を確認しました。また、会社側から従業員が運転していた車輛のタコメーターとタイムカードを提出してもらいました。

ここで従業員側は、

- (1) 給与からの相殺による事故費負担（控除ではない）
- (2) 過重労働に値する長時間勤務
- (3) 年間においてわずかな有給休暇の消化

を確認しました。また、(2)に伴い定期健康診断の結果を確認すると、

- (4) 慢性疾患の高血圧症であるとの診断（このたびの入院は高血圧の治療）

がありました。そんなこんなを確認していると、

- (5) 「君はもうすぐ 57 歳になるから定年でグビ?? ?だ」という発言

に及んだという事実が確認できました。(5)の発言の内容は感情論なので、?? ?の説明は省きます。

（ウラ面へつづく）

この5点に関する会社側の回答と 事実および私の見解です。

	会社側の回答	事実および私の見解
(1)	事故費は従業員負担の旨を全従業員に周知済み 事故の内容・過失割合をその都度確認済み	過失割合に関係なく、常に従業員の全額負担 相殺は労働基準法違反 控除は労使の協議結果を協定書に記載することにより有効
(2)	車輛運転職の1日16時間勤務(1年単位の変形労働時間制による)という労働基準法上の限度内	左の規定は隔日勤務のタクシー運転手のみが認められているので労働基準法違反 運行管理者のうろ覚え(不勉強を自認)による回答なので、安全配慮義務の体制を疑われる
(3)	零細企業なので致し方ない	正当な理由がなく有休消化を拒否しているのであれば労働基準法違反
(4)	診断結果では健康状態は良好 次回の法廷で会社が保存している診断結果を提出することを約束	診断結果は慢性疾患の高血圧症 今回の回答が、次回の法廷で虚偽の発言であることが証明されれば、裁判官の印象が悪くなる 会社による診断結果の保存義務は5年間
(5)	会社の就業規則は毎年の法改正を反映して労働基準監督署へ届出している 反映時期は施行日で確認できる	定年を60歳以上にすることは、平成10年に高齢者等の雇用の安定等に関する法に義務付けられている 労働基準監督署には届出の控えが保存されている 虚偽の発言であることが証明されれば、裁判官の印象が悪くなる

さて、事の起こりは従業員の待機中の飲酒です。その量と職種と就業規則の服務規定の記載内容によっては、飲酒した従業員は懲戒解雇も免れない事案かもしれません。ところが、事案はその飲酒による懲戒処分は正否ではありません。感情のもつれに起因する「こんなヤツは退職させたいけれど解雇にはしたくない」という会社側のエゴが、労働・社会保険の法令を疎かにした場当たりの行政手続となり、解雇予告手当の不払いと不当な相殺による賃金の不払いに対する訴訟となりました。そして、そこを追究するために、

- (1) 就業規則の記載内容
- (2) 労務管理体制・安全衛生管理体制

のズサンさが従業員側から指摘されているのです。

もし、この会社に社会保険労務士や労働・社会保険の法令に精通した従業員がいれば、解雇予告手当の支払いだけで終わったはず。よけいな弁護士費用、労力、時間を費やすことはなかったはず。

従業員側は和解金を提示しています。しかし、会社側はその金額を不服として最高裁まで争うつもりでいるそうです。会社側の弁護士は労働法に疎いようなのですが、会社側はどのような利益を求めているのでしょうか。

なお、次回の内容は 労災給付 です。

今すぐ使えるフリーソフト



ハードディスクのクリーン度チェック

<http://pc.ai2you.com/PCshindanshi/shop/>

「パソコンの起動が遅くなった」「動かなくなることが頻繁にある」…。不要ファイルや不要なレジストリ情報、ディスクの空き容量などをチェックし、パソコン環境のきれいさ(クリーン度)を百分率で表示してくれます。が、普通に使用していれば、それほど高い値とはなりません。(^^;



.com Master 2004 (インターネット検定)取得

社会保険労務士 西川 浩二

〒716-0033 岡山県高梁市南町183

TEL 0866-22-7568 FAX 0866-22-2565

URL <http://stop-click.com/>

e-Mail nishikawa@stop-click.com

ご存知ですか? こんな制度

国民年金保険料の学生納付特例

20歳以上の学生であれば、本人の所得が所定の金額の範囲内であれば、保険料の納付が10年間猶予されます。ただし、10年以内に保険料を納付しなければ、老齢基礎年金(国民年金)の受給額には反映されません。

しかし、この制度を利用する利点には次のものもあります。

1. 障害を負ったり死亡した場合に、保険料の納付済み期間や免除期間と特例期間を合計が、20歳以上の期間の3分の2以上であれば、障害基礎年金または遺族基礎年金が支給される。
2. 保険料の納付済み期間や免除期間と特例期間を合計して25年以上となれば、老齢基礎年金(場合によっては他の老齢年金)の受給資格が得られる。

また、この制度を利用しなかった場合は、就職後して厚生年金や共済年金に加入中に障害を負ったり死亡すると、上記の1.を満たさないことがあります。そのうち就職するから...、年金はアテにできないから...は通用しません。