

社長

も

社員

も

幸せになる

労働トラブル

ゼロ会社のつくり方

桶谷法律事務所

桶谷治・小嶋麻鈴 著



## ある日、元社員から 内容証明が届いたら……。

実在するようではない架空の会社を例に、労働トラブルにつながりかねないトラブルの火種と、もし労働トラブル・事件に発展した場合の流れについての話から始めてまいりましょう。読者の方で、これからの話に思い当たるところ、自社と似た点があるなら、要注意です。

寅武流（トラブル）興業は、建築や各種小売・サービスなど、様々な事業を展開し、従業員300名、売上100億円を誇る、業界や地場を代表する会社です。しかし、経営の実情はなかなか苦しいのが現実でした。

3代目の寅社長は、昨今の不況によって、売上が右肩下がりであることに悩み、会社を経費の中で大きな割合を占める人件費を削減するという思い切った決断を下しました。

社員たちに申し訳ない気持ちはありませんが、良好な関係を維持できていると思っていたの

で、「みんな、会社の窮状に理解を示してくれる！」と信じて疑っていませんでした。

そこでまずは、勤続年数37年の従業員Aさんの給与が高額であることから、「会社存続のためには、社員皆の給与を減額せざるを得ない。心苦しいがキミから範を示してほしい。わかってくれるよな」と説得したところ、Aさんは、よいとも悪いとも言いませんでした。そこで、寅社長は、Aさんが同意してくれたものだと思い、Aさんの給料を減額することにしました。さらにその後も売上の低下が続いたことから、寅社長は同じようにAさんの減給を繰り返しました……。

**減給…Aさんの基本給をまずは月3万円減額し、その後さらに月4万円減額。結果、総額約**

**150万円の費用減。**

Aさんが率先して応じてくれたことで、人件費削減の目途が立ったぞ。



また、寅社長は近いうちに退職金の支払が予定されている社員が控えていることから、社員に支払う退職金の金額を抑えようと、就業規則のうち退職金に関する規定を変更することになりました。これにより、社員らに支払われる退職金は、それまでに予定されていた金額の50%程度になることとなりました。

あと3年で定年退職をする予定だったAさんを含め、社員には、会社の状況を説明し、「わかってくれるよな」と説得したところ、その場で反対意見を述べる者がいなかったため、そのまま就業規則を変更することにしました。

**就業規則変更…Aさんに対する退職金の支払は約500万円減。**

理解ある社員たちだ。必ず経営を改善しなければ！



これでひと安心と思いきや、2週間後、寅社長の元に緊張した面持ちのAさんがやってきて、「退職金の減額には納得できません！」と抗議してきました。

Aさん曰く、「残業代が出ない中で毎日残業する生活が続いて、しかも減給……。社長からは毎日のように、『バカヤロウ』『使えない奴、小学生以下だ』などと暴言を吐かれていました。そんな社長からのパワハラに耐えてきたのも、あと少して退職金がもらえるからです。それが半分になるなんて許せない！」と言うのです。

労働時間…約500万円の未払いの可能性

パワハラ…慰謝料など約300万円を請求されるリスク

寅社長は、全ては会社のことを思つての判断だと思つていたので、長年信頼していたAさんから批判されたことに強い憤りとショックを感じて、勢い余つて「気に入らないなら辞めてしまえ！」と、Aさんを解雇してしまいました。

解雇…Aさんに対する給与の支払は、約1800万円（3年分）減

感情的になつてしまったが、経営的には約1800万円の費用減だな。



そして1か月後、Aさんが選任したという弁護士から、寅武流興業に対して、「①会社がした解雇は無効であり、Aさんはまだ社員なので、会社は、Aさんを職場復帰させ、今後もAさんに給料を支払い続ける義務がある、②加えて、これまでの減給分、未払残業代、パワハラ  
の慰謝料として合計1000万円を請求する、③就業規則の変更にも同意できないので、A  
さんが退職する際には、就業規則を変更する前に予定されていた退職金の支払を求める、④こ  
れらにに応じてもらえないのであれば、訴訟を提起する」と記載した内容証明が届いてしまっ  
たのです。

Aさんは了解してくれていたのではなかったのか？ ああー、どうすればいい!?



## もし、労働事件が起きてしまったら

### ・内容証明が届く

急遽、元社員（このケースならAさん）が働いていたときの情報を集めるものの、書面による記録などを残していないので見つからない……。また、請求内容が気になり、仕事が手につかなくなります。



### ・弁護士を探し、相談・依頼

身近に相談できる弁護士がおらず、紹介やインターネットなどで弁護士を探して相談、依頼することに……。社内の担当者を抜擢するのにも苦労してしまいます。

この時点から弁護士費用（着手金）が発生します。このケースでは、寅社長は、弁護士に55万円を支払いました。

※弁護士費用は、請求された金額や手続の内容等によって異なります。以下同様です。

## ・元社員と交渉

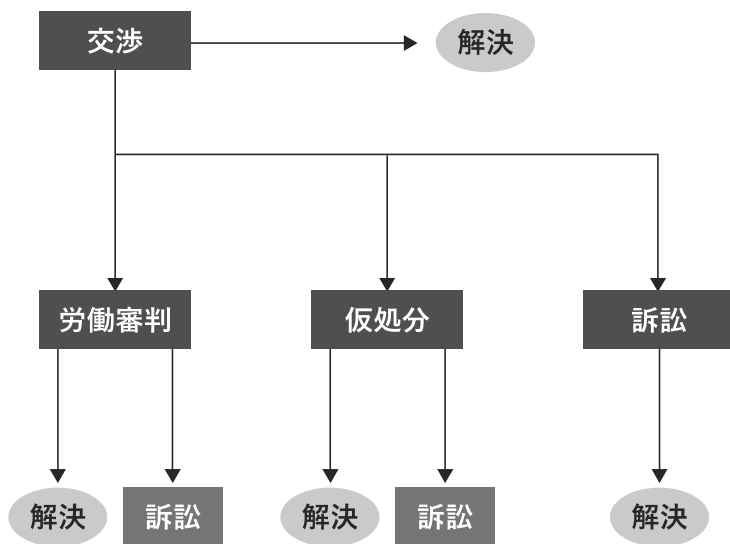
依頼した弁護士を通じて書面などで元社員と交渉します。半年程度交渉してまとまらなければ、元社員から労働審判、もしくは仮処分、訴訟（裁判）を起こされる可能性が高くなり（いずれも裁判所で行われます）、事態が深刻化します。

・**労働審判**とは…個々の労働者と事業主との労働トラブルを迅速、適正かつ実効的に解決するための手続。原則として3回以内の期日で審理を終えます。訴訟手続とは異なり、原則非公開の手続です。

・**仮処分**とは…通常は訴訟を見据えて行われる暫定的な処分で、訴訟における判決が出ない間にも、労働者の生活を守る目的で、賃金相当額などの金銭の支払等を会社に求める手続です。

・**訴訟（裁判）**とは…労働者と使用者が、自らの言い分についてそれぞれ主張・立証を行い、どちらの言い分が認められるか、裁判所が判断する手続。労働審判と違い、公開の手続となり、時間的にも費用的にも多大なコストがかかります。





・元社員から上記のいずれかの手続の申立てがある

突然会社に申立書や訴状が届き、驚くこととに……。さらに追加で弁護士費用（追加着手金）を支払うことになることがあります。このケースでは、寅社長は、弁護士に追加で33万円を支払いました。

・答弁書を準備

慌てて答弁書（元社員からの申立書や訴状に回答するための書面）を準備することになり、弁護士と打合せをして、これまでの事情などを改



めて説明します。準備期間はおおよそ1か月程度と短いだけに、急いで他の社員への事情聴取などを行うことになり、社内にも負担をかけます。もし、期限に遅れてしまうと、裁判所からの印象が悪くなります。

### ・訴訟／判決

自社の主張を裏付ける証拠を提出しながら、何度か書面を提出します。

社長自ら尋問を受けることもあります。訴訟の途中で和解ができなければ、裁判所に判決を書いてもらうこととなります。期間としては、第1審判決が出るまでに1年程度かかり、その後、当事者のどちらかが、第1審判決に不満があつて控訴をした場合には、さらに半年程度かかります。

### ・さらに追加で弁護士費用（報酬金）を支払う

和解や判決の後、元社員の請求額から減額できた金額に応じて、追加で弁護士費用を支払います。

このケースでは、寅社長は、弁護士に、報酬金として132万円を支払いました。



## 労働事件が起きた際の会社の被害と弊害

### ①費用がかかる

自社に非があった場合、元社員に対して金銭を支払う必要が生じるほか、別途弁護士費用もかかります。

### ②時間がかかる

物理的にも精神的にも社長の時間がとられ、本業に専念できなくなります。事情聴取等のため、他の社員の時間も奪うことにもなります。

### ③悪評が立つ可能性がある

元社員が怒りに任せてインターネットへの書き込み等を行い、悪評が立つ可能性があります。その結果、新規採用や、取引先との関係維持に悪影響が生じることが考えられます。

## 労働トラブルは百害あって一利なし

そのために知っておいていただきたいのが、次に挙げる、予防法務5箇条です。

### 〈予防法務5箇条〉

#### 1 労働トラブルのデメリットを知る・考える

労働トラブルは、起きただけで様々なデメリットを生じさせます。本書では労働トラブルの典型を10個の項目にまとめましたが、まずはトラブルが起きた際のデメリットを知り、それぞれの項目ごとに、押さえておくべきポイントを知りましょう。

#### 2 慌てて決めない

冒頭の寅社長の例ではないですが、労働トラブルを防ぐためには、感情的に決断しないことです。即断よりも“熟断”が大切です。



社長の権力は比類なき社内最高・最後の手段でもあるからこそ、段取りを踏んでよく考えて決断してください。労働者側からのトラブル相談を受ける際、拙速な対応に不満を持つ相談者は非常に多いものです。

### 3 社員の立場でも考える

会社の状況や社長の苦悩は、社員にはなかなか伝わらないものですし、他人に気軽に相談できることでもありません。だからこそ、社長の決断は、独断とも見られてしまいがちですが、あえて社員の側に立つ考えに立って判断してみると、労働トラブル防止につながるがあります。

### 4 記録や書類を残す

労働トラブル対策の実務レベルでは、記録・書類をいかに残しておくかが重要です。特に裁判になれば、この点が重要になります。日々の経営の場面で、具体的に何をすればよいかについては、本編で紹介いたします。

### 5 相談できる専門家を見つけておく

慌てて決断しないため、ひとりで悩まないためにも、相談できる第三者を見つけておくことが大切です。労務問題に精通した外部の信頼できる専門家を見つけておいてください。

## はじめに

私たち桶谷法律事務所は、北海道札幌市を拠点に、様々な法律問題の解決に取り組んでいる弁護士事務所です。日々、会社・個人を問わず、多岐にわたる案件に対応していますが、その中でも、会社の労働トラブルに関するご相談をお受けすることが多く、実際に、労働トラブルに関する多数の事件を解決に導いてきました。

労働トラブルには様々なものがありますが、「クビにした社員から、『解雇は無効だ!』と書かれた内容証明郵便が届いた」「辞めた社員から、裁判所を通じて『これまでの残業代を支払え!』と書かれた訴状が届いた」などがその典型例といえるでしょう。

それまで労働トラブルを経験してこなかった社長や担当者の方が、こうした書面を持って、慌てて私たちのもとに相談にいらつしやるというケースは後を絶ちません。

そうした相談をお受けする中で、私たちがよく感じるのは「もう少し前の段階で相談をしてくれていれば、ここまで大きな問題にはならなかったかもしれない」「会社が労働トラブルを

防ぐための方法を正しく実践できていれば、トラブル自体を回避できたかもしれない」という  
思いです。

風邪をはじめとする感染症を予防するために、毎日手洗いやうがいをする方は多いと思います。これは、多くの方が、感染症にかかってしまった場合のデメリットを知っていて、それを未然に防ぎたいと考えるからでしょう。

しかし、毎日、会社のために一生懸命働いておられる社長の皆さんの中には、日々の業務に忙殺され「労働トラブルは起きないに越したことはないと思うけれど、起きた場合にどのようなデメリットがあるのか、いまいち想像がつかない」「労働トラブルが起きてもないのに、労働トラブルを防ぐための知識を学んだり、取組みを行ったりにまで、手が回らない」という方もいらっしゃるのではないのでしょうか。

そんな社長の皆さんにまず知っていただきたいことは「**労働トラブルは、起こること自体が、会社にとって大きなマイナスである**」ということです。

労働トラブルが起きれば、本来は本業に専念し、売上を上げるために使うべき社長の時間が奪われることとなります。また、多くの場合、交渉を弁護士に依頼するための弁護士費用や、

社員に支払う解決金などの金銭的支出を余儀なくされることとなります。

加えて、近年意識する必要があるのが、社員によるSNSや口コミサイトへの書き込みです。訴訟レベルの労働トラブルが起きると、自社の名称やトラブルの内容がSNSや口コミサイトに書かれてしまう可能性があります。そして、一度そのような事態になると、悪評を打ち消すのは非常に困難です。

このような書き込みがなされた結果、その後の優秀な人材の採用が難しくなってしまうといったことも考えられます。

つまり、**労働トラブルは、起こってしまった時点で、会社にとってあまりにもデメリットが大きい**ということです。

訴訟に発展しても確実に勝訴できればいい、といった話ではなく、「そもそも訴訟になるような労働トラブルが起きてしまった時点で負け」と考え、その予防に力を入れることが何よりも重要だと私たちは考えます。

そして、労働トラブルは、社長や管理職の方が正しい知識を身につければ、多くの場合、予防することができます。



私たちは、社長の皆さんに、労働トラブルを予防するための正しい知識を身につけていただくことで、労働トラブルに苦しむ会社を少しでも減らすお手伝いをしたいという思いで、本書を執筆しました。

労働トラブルに関する類書は多数ありますが、本書の大きな特徴かつ、私たちが強く訴えたいポイントが「**予防法務**」です。

これは、その名の通り、労働トラブルを予防するための法務です。

労働トラブルの原因・種類は、「解雇」や「懲戒処分」といった10のポイントに大きく分けられます。

それらのトラブルが発生してから、その影響を小さくするための努力をするのではなく、そもそもトラブルが起らないようにする。これが予防法務の基本的な考え方です。

また、ここで私たちが強調したいことは、**予防法務は「守り」だけではなく「攻め」の施策でもある**ということです。

労働トラブルの経験がない社長の中には、起きていない問題の予防に時間を割くのは、後ろ向きの取組みと感じる方もおられるかもしれません。

しかし、そうではないのです。

特に中小企業にいえることですが、働き方改革などの要求に完全に対応できず、労働トラブルの芽を抱えている会社も少なくありません。

そのような会社は、労働者目線で見ると、残念ながら「安心して働ける環境」とはいえないでしょう。

しかし、これはチャンスでもあるのです。

裏を返せば、労働トラブルが起きにくい環境を整備できたなら、少数派の価値ある会社になれるわけです。

そうなれば、他社との差別化を実現できます。働きやすい職場づくりが実現できれば、いま現在働いている社員のモチベーションが上がり、自社の成長につながることも期待できますし、就職先を探す優秀な人材へのアピールポイントにもなります。

さらに、新企画や新商品の開発といった、分かりやすい「攻め」の施策を打つには、自社のリソースにある程度の余裕が必要ですが、先ほどご説明した通り、労働トラブルが起こってし

まうと、その対応のために、多くの時間や金銭が奪われてしまう可能性があります。

つまり、安定し、的確に攻め続けるためにも、「労働トラブルを未然に防ぐ」という意識は大切ということです。

当事務所は、従業員約1万人の会社から、10人以下の会社まで、大小様々な会社の労働トラブルに取り組んでいます。その経験から、トラブルの解決のみならず、トラブル自体が起きない組織づくりのノウハウも蓄積してきました。

先に触れた**予防法務の5箇条**も合わせ、本書の内容が皆様の会社・社員を守り、成長させる力としてご利用いただければ、これほど嬉しいことはありません。

2023年1月吉日

桶谷法律事務所

桶谷 治

小嶋麻鈴

## 目次

ある日、元社員から内容証明が届いたら……。	002
もし、労働事件が起きてしまったら	007
労働事件が起きた際の会社の被害と弊害	011
労働トラブルは百害あって一利なし	012
はじめに	014
社長なら、事前に知っておいてもらいたい「労働トラブル」のポイント	028
<b>社長さん、社員をそんなに簡単にクビにして大丈夫ですか？</b>	
①解雇／雇止め	
解雇は容易にできないことを知りましょう	030
解雇とは、社員にとっての「死刑判決」	031
くれぐれも解雇は慎重に	036
どうしても退職してほしい問題社員がいるとき、社長に最初に考えてもらいたいこと	038
それでも解雇したい社員がいた場合に社長が行うべきこと	045

## 社長さん、社員に気持ちよく辞めてもらう方法をどこに存じですか？

知っておきたい、雇止めに対する考え方

【コラム】「変わる社会」と「変わらない法律」を嘆く前に

裁判例 解雇／雇止め編

055 050 049

「退職勧奨」と「退職強要」の違いに要注意

転職に備える4つの対策

マンパワーの減少への対策

情報漏洩への対策

誹謗中傷への対策

競争禁止義務への対策

裁判例 退職／転職／情報漏洩編

072 071 068 067 065 063 060

### ③ 懲戒処分

## 社長さん、社員を処分するときの判断基準をお持ちですか？

懲戒処分をするには……

行為に見合った適切な判断を行うには？

懲戒解雇は最後の手段……

実際に懲戒処分を行う際のポイント……

### 【コラム】民事裁判と刑事裁判

裁判例 懲戒処分編……

088 086 081 079 077 076

### ④ 労働時間

## 社長さん、そんなにサービスクラス残業させて大丈夫ですか？

御社の「勤怠管理」はどうなっていますか？

弁護士業界でも注目されている残業代請求……

一筋縄ではいかない残業代請求に対する反論……

固定残業代制度の罠……

倒産を招きかねない「付加金」……

労働時間を管理するシステムと心構え……

「会社にいた時間＝労働時間」が原則と考える……

104 103 101 098 095 094 092

残業時間ゼロを目指して ..... 108

裁判例 労働時間編 ..... 109

⑤ パワハラ／セクハラ

社長さん、その発言と行動、ハラスメントかもしれません。

パワハラって何？ パワハラの6類型 ..... 115

10人に3人がパワハラを経験している!? ..... 118

パワハラが会社を与える影響 ..... 120

即アウトの人格否定ワード ..... 124

同じ指導でも「信頼」で左右される現実 ..... 125

上手な叱り方の3つのポイント ..... 128

**【コラム】パワハラにならない指導法のヒント** ..... 129

「守り」の視点から「攻め」の視点へ ..... 132

当事者双方の目線で問題に対峙する ..... 134

**【コラム】「飲みにケーション」は死語か？** ..... 136

セクハラって何？ ..... 137

これってセクハラですか？ ..... 138

セクハラ訴訟で会社は勝てない？ ..... 141

## 社長さん、「安全配慮義務」ってご存じですか？

セクハラ？ コミュニケーション？	143
会社がおきたいことは？	144
裁判例 バワハラ／セクハラ編	146
労働災害（労災）って何？	152
労災保険給付の書類に会社の判子を押したくない!?	154
労災保険給付の種類。主なものを知っておきましょう	157
業務災害の基礎知識。2つのポイント	158
「通勤とは？」。通勤災害の基礎知識	160
労災事故による「デメリット」	163
意識しておきたい「安全配慮義務」	166
いまずぐ対応してもらいたい、会社ができる労災対策	169
社員を可能な限り守る意識が、会社を守ることにつながる	171
裁判例 労働災害編	172



## 社長さん、社員への心のケアを、どこまで考えていますか？

- 激増しているメンタルヘルス問題……………174
- なぜ、メンタルヘルス対策が重要なのか？……………177
- メンタルヘルス問題が、労災と認定されるとき……………180
- メンタルヘルス問題は会社の努力で減らせる……………182
- メンタルヘルス問題が起きてしまったら……………187
- 加害者（とされる）人物がいる場合の対応……………193
- 社員が「いつまでもここで働きたい」と思える職場を目指して……………195
- 裁判例 メンタルヘルス編……………196

## 社長さん、就業規則を勝手に変えることはできません。

- 就業規則は勝手に変えられない……………201
- 就業規則を社員に不利益に変えるにはどうすればよいか……………202
- 「周知」とは？ 社員の皆さんに理解してもらうために……………204

「合理性」とは？ 社員の皆さんに納得してもらうために	206
合理性の判断は、社長だけでは難しい	209
裁判例 就業規則変更編	211

⑨ 採用／内定／試用期間

**社長さん、「採用」はよくよく慎重に行ってください。**

内定は簡単に取り消せない	215
試用期間中にやっぱり採用できないと思う社員がいた場合	219
もう少し働いてもらうには？ シニアの再雇用について	221
裁判例 採用／内定／試用期間編	224

⑩ 労働組合対策

**社長さん、労働組合とは上手に付き合ひましょう。**

労働組合から交渉申入れがあったら？	229
労働組合の特質を知る	231
不当労働行為に要注意！	232

**「コラム」労働委員会とは？**

団体交渉を行う際の留意点

裁判例 労働組合対策編

おわりに

本書読者特典

社長なら、事前に知っておいてもらいたい

## 「労働トラブル」のポイント

ここからは、労働トラブルに関する用語の解説やポイント、実際にトラブルが起きた場合の経営リスクをお伝えします。

弁護士や社会保険労務士のように、日頃から労働法に携わる人でなくとも、社長や管理職であれば、「解雇」や「パワハラ」という言葉の意味はほとんどの方がご存じのはずです。

しかし、言葉をザックリと知っているだけでは、実際のトラブル対応には多くの場合、役立ちません。また、弁護士のような専門家と常にパートナーシップを結んでいる企業であっても、専門家と対話するために、専門的な知識がある程度身につけておくことには大きな意味があります。

労働トラブルの原因・種類の典型例は、

### ・解雇／雇止め

- ・退職／転職／情報漏洩
- ・懲戒処分
- ・労働時間
- ・パワハラ／セクハラ
- ・労働災害
- ・メンタルヘルス
- ・就業規則変更
- ・採用／内定／試用期間
- ・労働組合対策

となります。本書では、それぞれの項目について、社長に知っておいていただきたい内容を概論としてお伝えし、同時に実際の裁判例もご紹介していきます。

なお、本書においては、わかりやすさを重視し、法律的には不正確でもあえて平たい表現を用いているところがあります。

# 社長さん、社員をそんなに簡単にクビにして大丈夫ですか？

解雇は社員にとって、会社が行う、いわば「死刑判決」です。簡単に社員をクビにすることはできません。いろいろな制限がある中で会社側としてどういった対策ができるのかについて解説します。

## 解雇は容易にできないことを知しましょう

広辞苑で「解雇」を調べると、「使用者が雇用契約を一方的に解除すること。使用人をクビにすること。」「通告」とあります。皆さんも、この意味についてはよく理解されているはずですよ。

ただ、よくある誤解として、「解雇することの難しさ」が挙げられます。

辞書にあるように、社長には「使用者」としての側面があり、社員に生活の糧としての給与を払っているために、優位な立ち位置にあるというイメージがある方も多いでしょう。

また、もちろん会社という狭い空間では、社長が圧倒的な権力者であるのは事実ですし、よいことではありませんが、その立場に甘えてパワハラ的な言動をする社長もいるかもしれません。

ですが、自社から一步出て、社会全体という枠組みで見ると、解雇する側よりも解雇はされる側の方が有利なのが日本社会です。

労働法は、社長のためではなく、労働者のためにあるといっても過言ではありません。

大前提として、社長の皆さんには、解雇は相当慎重に行った方がよいということを強く意識していただきたいと思います。

## 解雇とは、社員にとっての「死刑判決」

「解雇はされる側の方が有利」というのは具体的にどうということかとというと、安易に行った解雇は、裁判になると、多くの場合、会社側が敗訴となるといえることです。

入社とは、会社が定年まで面倒を見る契約のようなもので、社員もそう思っただけで就職したのだから、それを簡単に断ち切るのをおかしい——とする考えが根底にあるように思います。

労働契約法第16条は、「解雇に客観的に合理的な理由があつて、社会通念上相当であると認められない限り、その解雇は、解雇権の濫用として無効となる」としています。抽象的でわかりにくい表現ですが、平たくいうと、よほどの理由がないと、解雇は原則無効と判断されてしまうということです。

大前提として、会社と社員との間で、そうそう裁判は起こるものではありません。トラブルがあつても、実際に訴訟となる前に話し合いで解決できるケースも多いです。

例えば、懲戒処分「戒告」(単なる注意)程度だと、処分に不満を持った社員が弁護士に依頼して勝訴した場合であつても、後にご紹介する「バックペイ」の請求はできず、もらえても数万円程度の慰謝料ということが多く、社員が得られる経済的な利益はほとんどありません。よつて、弁護士費用の方が高つくつてしまう場合がほとんどです。したがつて、戒告を受けた社員も、多くの場合、「訴えよう」とまでは思わないものです。

しかし、解雇となると話が大きく変わってきます。



「ここですつと働き続けるのだろう」と思っていた社員にとっては、解雇は死刑判決のようなものです。その社員の置かれている状況によっては、文字通り生死に関わることもあります。そのため、解雇された側も本気になって争いますし、裁判になることも珍しくありません。安易に社員を解雇する前に、デメリットを考慮し、一度立ち止まっていた方がいいのです。

安易な解雇によって生じる代表的なデメリットとしては、**①金銭的負担**と**②風評被害**、**③裁判になった場合の時間的、心理的な負担**が挙げられます。

まず、**①金銭的負担**についてです。社員に、解雇無効の裁判を起こされた場合、ほとんどの会社が、訴訟対応を弁護士に依頼することになると思います。その場合には、100万円単位の弁護士費用がかかることもあります。これは、勝訴した場合にも敗訴した場合にも負担しなければならぬ費用です。

そして、解雇に関する裁判で負けてしまった場合には、会社は、弁護士費用の負担とは比べ物にならないくらい、大きな負担を負うことになります。

具体的には、解雇無効の裁判で負けた場合、会社は、解雇をしたときから裁判の負けが決まるまでの期間の給与を、その社員に支払わなければなりません（これを「バックペイ」といい

ます)。

解雇されていた期間、社員が働くことができなかつた責任は、違法な解雇をした会社側にあるという考え方から、会社は、社員が働いていないにもかかわらず、この期間の給料を支払わなければならなくなるのです。

解雇が争われて裁判になった場合には、判決が確定するまでに、1〜2年程度の時間がかかることもあります。そうすると、会社は裁判に負けた場合、その期間働いていなかった社員に、1〜2年分の給与を支払わなければならなくなります。これは会社にとって、とても大きな支出だと思えます。

ちなみに、社員を解雇した場合の退職金についても、よくある誤解があります。

社員に問題があつて解雇したのだから、退職金なんて支払う必要がない、と考える社長もおられるかもしれませんが。しかし、**解雇が有効と判断された場合でも、多くの場合、退職金は支払わなければなりません。**

心情的には「社員に非があるから解雇したのに退職金なんて払えるか！」と思う社長も多いかもしれませんが、退職金は「賃金の後払い」的な性質、すなわち、社員のそれまでの労働の対価としての側面を持つものなのです。ですから、「良い仕事をしたから支払う」「悪いことを

したから支払わない」といった類いではなく、働いた事実があれば、特別な事情がない限り通常は支払うものだと思います（ただ、何千万円ものお金を横領された場合など、当然、懲戒解雇が有効で、退職金も支払わなくてよいというケースもあります）。

次に考えなくてはならないのは、②風評被害についてです。例えば解雇された社員が、S N Sや就活サイトに好ましくない書き込みをすることが考えられます。

いまの学生にとっては、就職活動の際に、インターネットで気になる企業の評判を確認することは必須と言える習慣です。インターネット上に自社の悪評が一度でもばらまかれると、それを消すのは難しく、今後の採用にも大きなダメージになります。

**会社側に一切非がないケースであったとしても、一度社員目線の悪評が広がってしまうと、それを完全にリカバリーするのは難しいです。**

また、例えば解雇が無効であるとして裁判を起こされた場合、期日が開かれる日には裁判所の掲示板に自社の名前が載ることになりますし、大きな事件に発展した場合には、「株式会社〇〇事件」などとして、自社の名前のついた裁判例が残ってしまう可能性もあります。それらを見て、会社にマイナスの印象を持つ人が出ることも避けられません。

さらに、つい忘れられがちなのが③「裁判になった場合の時間的、心理的な負担」です。裁判に関わる場合、時間もとられ、社長の精神力も相当削られます。

また、裁判になれば、他の社員に証言をしてもらったり、資料を出してもらったりする必要が出てくる場合があります。そうすると、社員にも、普段の仕事以外に、余計な仕事をする必要らわざるを得なくなるので、売上減少や残業代増加といった形で、**会社の金銭的負担**につながる可能性があります。

これらが、安易な解雇をしてしまった場合に会社に生じる、代表的なデメリットです。

### くれぐれも解雇は慎重に

弁護士目線でも、会社側に正当な理由があると感じる解雇事案もたくさんありますし、解雇された側が会社を訴えた裁判でも、会社側が勝訴するケースももちろん相当数あります。ただし、しつこいようですが、解雇が安易に行われたときには、その解雇が裁判で争われた場合、会社側が勝訴できるケースは多くありません。

「安易に行われた解雇」とは、社長側が「自分が上にある」と立場を笠に着て、よくない言い方かもしれませんが、感情に任せて簡単に解雇してしまうようなケースです。

ですから、社長には、解雇を考えるとときには、「解雇は社員にとっては死刑判決である」「訴えられたら、自分がどれだけ正当な理由があると考えていても負けるかもしれない」「訴えられたら、それだけで会社にとってデメリット」ということを強く意識していただきたいと思えます。

そもそも、問題のある社員がいるからといって、すぐに解雇してしまつては、その社員も成長することができませんし、会社も、社員がそのような状態になつてしまったことに関する原因について分析し、今後に活かすことができなくなつてしまいます。

よつて、解雇をする前に、ぜひ一度立ち止まつて、以下に述べる方法を実践してほしいと思えます。