

パワハラ・職場いじめ被害者のための、実用・法律の使い方

行政書士 三國 雅洋

第1章 退職に関する法律

まずは、退職に関する法律の基本を学んでおきましょう。

退職は、次の3つの場合に、分けられます。

- 1 期間の定めがない場合
- 2 期間の定めがある場合で、期間が1年以内の場合
- 3 期間の定めがある場合で、期間が1年を超える場合

期間の定めがある場合と、ない場合で分けられており、

期間の定めがある場合は、期間が1年未満であるかどうかで分けられるわけです。

1 期間の定めがない場合

まず、期間の定めがない場合です。

たとえば、家を借りるときを考えてみましょう。

「平成28年2月5日から平成29年2月4日まで」のように期間を定めますね。

この契約期間が定められていないものが、「期間の定めのない場合」に該当します。

いわゆる正社員と呼ばれる人の多くは、この「期間の定めがない場合」に該当します。

この「期間の定めのない労働契約」の場合は、退職の意思を伝えてから2週間を経過することで、労働契約は終了します。

ポイントは2つあります。

契約の原則は、合意です。

つまり、合意がなければ成立もしないし、解除もできないのが、原則です。

しかし、期間の定めがない労働契約においては、会社の合意を得ずに解除できるわけ
です。

これが1つ目のポイントです。

そして、もう1つのポイントは、期間の定めがないからといっても、当日に退職はでき
ないことです。

退職する意思を伝えてから、2週間を経過してはじめて退職できます。

(民法)

(期間の定めのない雇用の解約の申入れ)

第六百二十七条 当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約
の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から二週間
を経過することによって終了する。

2 期間が定まっており、1年以内の場合

契約期間が1年以内で定まっている場合は、原則としてその契約期間内は、退職できません。

しかし、「やむを得ない事由があるとき」は、会社の合意を得なくても退職できます。

なお、契約期間内であっても、会社と合意して労働契約を解消することは、もちろん可能です。

(民法)

(やむを得ない事由による雇用の解除)

第六百二十八条 当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。

上記の条文には、1年以内という文字は書かれていません。

1年以内、1年を超えるというのは、労働基準法により出てくる場合分けです。

3 期間が定まっており、1年を超える場合。

労働契約は特定の場合を除いて、労働契約の期間は3年以内でなければならないとされています。

(労働基準法)

(契約期間等)

第十四条 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年）を超える期間について締結してはならない。

一 専門的な知識、技術又は経験（以下この号において「専門的知識等」という。）であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約

二 満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）

○2 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。

○3 行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

たとえば労働期間を3年として労働契約を締結した場合を考えてみましょう。

法律の原則から言えば、3年間は契約を解除できない、となるはずですが。

しかし、労働基準法第137条によれば、1年を経過した以後は、合意を得ずに、いつでも退職できるとされています。

つまり、この条文は、合意を得なければ解除できないという原則の、例外を示したものです。

なお、合意をすれば労働契約は、当然に解約できます。

(労働基準法)

第百三十七条 期間の定めのある労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が一年を超えるものに限る。）を締結した労働者（第十四条第一項各号に規定する労働者を除く。）は、労働基準法の一部を改正する法律（平成十五年法律第百四号）附則第三条に規定する措置が講じられるまでの間、民法第六百二十八条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から一年を経過した日以後においては、その使用者に申し出るにより、いつでも退職することができる。

第2章 脅しに屈しないための法律知識

■「後任が見つからないと、退職は認めない」は、無視してOK

もしかしたら、「後任が見つかるまで、退職は認めない」と、言われているかもしれません。

しかし、上記のとおり、労働者が、合意を得ずに退職できる場合は多く定められています。

そして、おそらく就業規則や労働契約にも、「退職する場合には、〇ヶ月前までに申し出るものとする。」というような条文があるはずです。

ですから、その条文にあなたは従えばよいのです。

あなたは、あなたが合意した契約や法律には縛られますが、それ以外に縛られる必要はありません。

■「勝手に退職したら、損害賠償をする」という声も、無視してOK

雇用主と労働者との間で、民法や労働基準法とは異なる内容の、労働契約を定めることは可能です。

ですが、労働基準法に定められた基準を下回る契約条項は無効になります。

法律に基づいて労働契約を解約した場合、それは適法な解約です。

ですから、「勝手に辞めたら、損害賠償を請求する」と言われても、基本的には気にする必要はありません。

適法な行為をして、損害賠償を受けることは、まずありません。

ですから、「合意がなければ労働契約は解消できない」という契約条文があっても、まず間違いなく無効になるでしょう。

第3章 会社と戦いたいときの、基本戦術

■行政を動かすことを目指す。

個人が、企業相手に戦うときには、行政の力を借りるのが一番です。

行政の力を借りずに戦うことは不可能に近いと考えて下さい。

では、どうやったら行政を動かすことができるのか。

必要なものは、証拠と正当性です。

■正当性を持つ。

あらゆる問題で、一番強いのは、公にできる人です。

「公（おおやけ）になっても結構」と思える人が、一番強い。

その点で、パワハラ上司は簡単に倒せます。

なぜなら、公になったら困るからです。

ですから、あなたがどのような仕打ちを受けていても、仕返しはしないでください。

あなたは、「公になっても困らない」という状態を保ってください。

あなたのしていることは社会的にも肯定される、という状況を作ってください。

■証拠・書類・相談・実行・証拠の繰り返し

行政は簡単には動きません。

証拠を集め、書類を作り、書類をもって、行政と一緒に相談に行く。

そして、アドバイスを受け、アドバイスに基づいて実行する。

この証拠集め、書類作成、相談、実行、証拠作成というサイクルの繰り返しです。

たとえば、労働基準監督署に相談に行く前に、被害事実をメモしておき、証拠を作ります。

ある程度証拠がそろったら、それらの証拠をもとに文書を作成します。

文書を作成したら、それをもって初めて労働基準監督署に行くのです。

そして、相談して、自分が望む解決策を伝え、そのためにはどのような証拠が必要かアドバイスをいただく。

今度は、そのアドバイスを実行して、実行した結果をまた証拠に残していく。

これは、労働基準監督署に、ちゃんとアドバイスを実行したことを示すためです。

このようなサイクルの繰り返しで、やっと行政が動きます。

もちろん、一方では弁護士に相談したりなども、することもあります。

■証拠の作り方

あなたは、どのような被害を受けたか、それに対してできることを全部している、とい

うことを、証拠として掲げることができる人になる必要があります。

自分が受けた被害をすべて文書として残しましょう。

誰に、いつ、何を、どのように言われて、どのような気持ちになったかを、文章として残しておくのです。

行政・司法は文書主義だからです。

行政・司法は、文書がなければ、動かない組織です。

職場のハラスメントで困っているなら、それらのメモを文書にまとめて、まずは労働基準監督署に相談に行きましょう。

そして、相談に行ったという事実も、メモにして残しておきましょう。

自分が取っている行動は、すべてメモに残しておきます。

あなたは、あなたが行える範囲で、取るべき行動をとったという証拠を作るためです。

■パワハラでうつになった場合の基本戦術

故意に社員をうつ病にさせた場合、それは傷害罪に当たります。

刑法

(傷害)

第二百四条 人の身体を傷害した者は、十五年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

「傷害」の定義は、「人の生理的機能を害すること」です。

外傷がなくても、精神的な不調を起こさせることも、傷害に当たるのです。

社員を、意図的にうつ病に追い込んだら、それは傷害罪です。

そして、うつ病にする方法を指南するというのは、犯罪指南です。

もし、傷害罪で警察に逮捕させる準備をしたいのであれば、まずは警察に相談に行きましょう。

そして、どのような証拠があればよいのかを確認します。

警察に動いてほしいのであれば、警察に確認するのが一番です。

そして、ほぼ間違いなく必要となるのは、診断書です。

外傷がない場合に、

傷害があったかどうかを判断できるのは医師だけだからです。

あなたがうつ病になった原因が、

パワハラによるものであることの証拠として必要ですので、

「職場でのパワハラ行為による」というような一文を、

どこかに入れてもらうことを忘れずに。

私は、本気で戦うときは、警察の協力は必須だと思っています。

民事は、ものすごく時間も費用も掛かります。

本気で戦いたい場合は、警察に相談に行って、どのような証拠が必要かを聞きましょう。

そして、病院に行って、診断書を取りましょう。

第4章 会社を攻撃するときの、基本戦術

■行政に相談したことを、伝える。

雇用関係は、雇用者と被用者の契約にすぎません。

ですから、そこに上下関係はありません。

指揮命令権はありますが、その指揮命令権は当然に法律で許される範囲内だけです。

もちろん、いきなり国家権力を使えば、かなり大事（おおごと）になります。

ですから、まずは相談に行っておくのです。

その上で、そのバカな上司に「労働基準監督署に、匿名で相談しました。」と伝えます。

こうすると、その上司は、パワハラはできなくなります。

自分の信念を持って、パワハラをやっているなら別ですが、

立場をパワーポイントにしている人は、これでパワハラを止めます。

ただ、これは最終手段であり、やはり自分の安全確保をしたうえですることです。

それでも、こういう手段を知っていることは、

あなたの精神状況を保つのに、とても有益だと思います。

いざとなったら、こういう手段があるということを、

ぜひ覚えておいてくださいね。