

**不当解雇者の40%を
迅速に救済します！**

解雇トラブル110番

もしあなたが、不当解雇されても大丈夫！
労働局への調停斡旋を申し込むことによって
次のような問題が**早急に**
しかも**無料で**解決されるかもしれません。

- ★ 解雇予告手当の支払い
- ★ 慰謝料の支払い
- ★ その他の労働トラブル

今回は、ダウンロードいただき誠にありがとうございます。

不幸にして、解雇されてしまった労働者の皆様、始めまして。

私は、『闘う労働者のための労働トラブル解決ストラテジー』というメルマガを発行しております、渡邊 裕（ゆたか）と申します。

私も、2008年7月に即日解雇という憂き目に遭ってしまいました。

皆様のつらいお気持ちお察しします。

私も、あきらめて泣き寝入りしようかと思っていました。

母にも相談しましたが、
「裁判なんてやめなさい！お世話になりました、と言ってくればそれでいいじゃない？」
と言われてしまいました。

しかし、どうしても不当解雇に納得いかず、
この怒りをどこにぶつけたらよいのか、途方に控えていました。

このまま悩んでいてもどうにもならないので、
とにかく労働基準監督署へ駆け込んでみました。

労働基準監督署の職員がとりあえず話を聞いてくれましたが、
14日を超えた試用期間中の解雇なので、解雇予告手当の支払いが必要である
ことを知らされただけでした。

そして「**しっかりマスター労働基準法 解雇編**」という

冊子を渡され、
労働局への労働紛争調停斡旋の申し込みをさせただけで
追い返されてしまいました。

ずいぶん冷たい対応でした・・・

ここで気を取り直してこの冊子を読んでみました。

私は、雇用されてから2ヶ月経っていましたので、
「30日前の解雇予告または解雇予告手当の支払いの対象になる」
ということが分かりました。

ここで、解雇予告というものについて説明します。

解雇予告とは、

「あなたを解雇します！」と前もって通知することです。
通知する場合には、書面を持って通知しなければなりません。
※解雇通知書または解雇理由書が必要です。

試用期間を14日過ぎても雇用されている場合は、
30日前に解雇予告をするか、または解雇予告手当での支払いが必要となります。

ただし、雇用形態・労働契約しだいでは、解雇予告手当の支払いが不要になったり、
30日前の解雇予告すら不要であったり、
など不利益をこうむる場合があることに注意をしてください。

具体的には、次の4つのケースです。

試用期間中の労働者は14日以内
4ヶ月以内の季節労働者は契約期間内
契約期間が2ヶ月以内の労働者は契約期間内
日雇い労働者は1ヶ月以内

しかし、上記のケースの場合でも、
試用期間中の労働者は、**15日以上経過した場合、**
4ヶ月以内の季節労働者は**5ヶ月目に入った場合、**
契約期間が2ヶ月以内の労働者は、**3ヶ月目に入った場合、**
日雇い労働者は**1ヶ月を超えた場合、**
30日前の解雇予告または解雇予告手当支払い対象になるのです！

あなたがどういう理由で解雇されたか？その理由に関係なく、

この条件を満たせば、解雇予告手当の請求権利が生じます。

※ 解雇予告除外認定基準というものもあります。

次に、解雇予告除外認定基準について説明します。

- ① 刑法に触れる犯罪を犯した場合
- ② 履歴書に採用条件の要素となるような詐称があった場合
- ③ 他の会社へ転職した場合
- ④ 正当な理由もなく2週間以上無断欠勤した場合
- ⑤ 遅刻・早退・欠勤が多く、何度も注意されても改めない場合

以上の5つに当てはまった場合、労働基準監督署へ除外認定申請されて、認められてしまったら、即刻解雇となります。

しかし、まじめに働いていれば、上記のような基準に引っかかることはないです。

これまでお話しした条件をクリアーした方は、

解雇予告手当の支払いを受ける権利があるということです。

最寄の労働基準監督署へ行って労働紛争調停斡旋の申し込みをしてください。

次のページに私が書いた「あっせん申請書」のスクリーン画像が載っていますので、参考に見てみてください。

斡旋を申し込む前後に、不当解雇にかかわる証拠集めをしておくべきです。

例えば、退職強要があったこととか・・・

不当な嫌がらせ・差別があった上での解雇とか・・・

残業代の不払いとか・・・

今まで受けた仕打ちなどを、メモを取っておくなり、

幹部や監督者のところに行って、解雇理由などについて問い詰め、

レコーダーを忍ばせておいて録音するのです。

平成何年何月何日何時何分、など日時や当事者を特定できるように録音してください。

「今日は平成〇年〇月〇日〇時ですね？〇〇課長、なぜ私を解雇したんですか？」などのように誘導尋問して、証拠を残しましょう。

証拠はカセットテープに録音しておいて裁判となったときに提出できるようにしておきます。

これが私の書いたあっせん申請書です。

あつせん申請書

紛争当事者	労働者	氏名 住所	渡邊 裕 〒141-0032 大崎3-3-1 上村方203 電話 090 (4476) 7663
	事業主	氏名又は名称 住所	[Redacted]
	※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地		〒 [Redacted] 電話 ()
あつせんを求める事項及びその理由	平成20年5月22日に入社し、平成20年7月18日に1ヶ月前の角解雇予告をされた。平成20年8月20日付をもって角解雇という内容)しかし、平成20年7月23日 20時43分に、取締役へ電話で、次の勤務先の採用が決まったことを告げた時に、即時解雇を言い渡された。これは解雇予告除外的認定基準に適合しないため、平成20年7月24日から平成20年8月20日までの期間に相当する解雇予告手当の支払いを求める。また、毎日1時間前後の残業があったのに全く支払われていないので残業手当の支払いと、下記にあるような暴行・暴言に対する謝罪と慰謝料30万円の支払いを求める。		
紛争の経過	平成20年7月20日以降、仕事がないと言われているが、実際はあったので虚偽である。仕事がある日は働きたいと申し出たのに拒否された。		
その他参考となる事項	材料・道具運搬ばかりで、ほとんど仕事を教えず、殴る蹴る等の暴行、暴力をうけることをほのめかす脅迫も毎日のように受けた。(現業社員である、[Redacted] より受けた被害) その他、馬鹿など人格を傷つけるような暴言も毎日のように受けていた。取締役や、他の現業社員は見て見ぬふりをし、制止すら行ななかつた。彼らにそのような行為をやめるように忠告もしなかつた。		

平成20年 8月 18日

申請人 氏名又は名称

渡邊 裕

労働局長 殿



ちょっと字が汚くて読めないかもしれませんが、
どんなことを書いたのか？

要点を抜き出しておきます。

- ・ いつ入社したのか？
- ・ 採用時の条件とかは？
- ・ 労働契約書は交わしたか？交わしていなければ、その内容について。
- ・ 解雇予告はあったのか？それはいつの出来事か？
- ・ 解雇理由について、あなたと相手の見解や言い分の違いなど。
- ・ 解雇予告除外認定基準に適合しない理由。
- ・ 不当または違法な解雇である理由。
- ・ 解雇予告手当はどのくらいの金額で請求しているのか？
- ・ 暴言や暴行といったいじめや嫌がらせがあった事実とその内容
- ・ 研修・教育の杜撰さなどについての報告。

などなど・・・

次に解雇予告手当の計算方法を教えます。

<計算式 1 >

$(\text{過去3ヶ月間の賃金の合計}) \div (\text{過去3ヶ月間の暦日数})$

<計算式 2 >

$\{(\text{過去3ヶ月間の賃金の合計}) \div (\text{過去3ヶ月間の労働日数})\} \times 0.6$

この2つの計算式で割り出した解雇予告手当のうち、高い方で決定されます。

これで、解雇予告手当とあっせんについて理解できましたね？

あっせんによる話し合いに応じてもらえなかった残りの60%は裁判で闘うこととなりますが、**裁判にした方が得する場合があります**のです。

その理由を次のページでお話します。

それは、**付加金という制裁金がもらえる可能性がある**からです。

つまり、あっせんにすら応じないような事例は、悪質だと裁判官が判断する場合があります、その場合は裁判官が解雇予告手当相当の付加金の支払いを命じることがあります。

通常、裁判では解雇予告手当請求の場合、訴状は完全にテンプレートに沿っており、
付加金の請求は別途、請求拡張申し立てをすることになります。

裁判の起こし方は、実にシンプルです。
具体的には・・・

前編（訴状を提出するまで）

- ① テンプレートに従い、訴状&証拠書類&準備書面作成
- ②法務局で[登記事項証明書](#)を取り寄せる。（登記印紙代1000円）
- ③訴状等を裁判所に提出（訴額が20万なら印紙代2000円+切手代6000円）
- ④小額訴訟でなく「[通常訴訟](#)」でお願いしますと、訴状提出受付窓口の人に言って下さい。
- ⑤裁判所の書記官から電話や連絡が来る（口頭弁論期日の決定について）
- ⑥あなたの都合の良い日にちに決めたら、後日書類が送られてきますので、その口頭弁論期日でよければ、署名押印の上、裁判所へ返送します。

後編（裁判の日以降の流れ）

- ⑦開廷時間になったら法廷に入り、入り口においてある出欠札にサインしてお待ち下さい。
- ⑧裁判官から、「[原告は訴状及び準備書面の通り陳述しますか？](#)」と聞かれます。「ハイ」と返事するだけで結構です。
- ⑨そのまま結審となるか、次回の口頭弁論期日を決めることになります。裁判官が候補日をあげますので、都合の良い日を指定して下さい。結審となった場合は、判決日が後日決まります。
- ⑩あなたが勝訴したら、控訴期限まで待って、控訴が無いことが分かったら、[訴訟費用確定の手続き](#)に入ります。
- ⑪取立てを行います。

裁判について簡潔に説明しましたが、マニュアルではもっと詳しく解説されており、

書類の実例見本も掲載されています。

あなたも「ズバリ勝てる！裁判のための超絶技巧～解雇予告手当て請求編」を手にして解雇予告手当&慰謝料&付加金を勝ち取ってみませんか？

もっと詳しいお話は、無料メルマガをご覧ください。

解雇トラブルについての解決方法以外にも、もしあなたが失業状態にあるならば、無料で生活費を稼ぐ方法についても紹介しています。

「ズバリ勝てる！裁判のための超絶技巧 ～解雇予告手当て請求編」

弁護士を全く使わず

格安で迅速に

10,000以下で3ヶ月以内に

解決可能。

<http://www.infocart.jp/e/45009/10749/>

「闘う労働者のための労働トラブル解決ストラテジー」

発行者：渡邊 裕