

「会社都合にしてあげたい」 は何が問題なのか？



最近、(少しだけ)悔しい思いをした出来事がありました。それは、あるお店で買い物した時のことです。気に入った服があったので、その場で購入をしました。そして、幸せな気分で家に帰り、何気なくそのお店をネットで検索してみるとなんと、ネット経由で購入する「10%オフ」だったのです。

さすがに、その服を返品してネット経由で買うわけにもいかず、なんとも悔しい思いをしました。(別にこのお店が悪い訳ではありませんが)

みなさんも、このように後から知って悔しい思いをしたということはないでしょうか。ただ、このように悔しい思いをするだけで済めば良いですが労務管理においては、そうはいかない場合があります。その中の一つに「社員の退職理由をどうするか？」というのがあります。

「失業給付が早く出るように退職理由を会社都合にしてあげたい」

これは、たまに私も相談をいただく内容です。確かに、離職理由によって失業給付が出る時期が変わるためその気持ちもわからないでもありません。ただ、

実際にそうすべきかどうかと言われれば、「それはしないほうが良いですよ」とお答えしています。なぜか？それは、会社にとって大きなリスクになるからです。このリスクを知らないまま「会社都合」してしまうと後で大変なことになるります。

まず、会社都合での退職者がいると助成金がもらえなくなります。(すべての助成金ではありませんが)これをお話すると「今のところ、助成金をもらう予定はないから」という人もいらっしゃるんですが助成金は新規で出来たり、内容が変わることも頻繁なので、いつ「もらいたい」助成金が出るかわかりません。そのときのためにもいつでももらえる状態にしておくことは、とても大切なことでしょう。

次に、「不当解雇」の問題があります。こちらの好意で「会社都合」としてあげたにも関わらず「不当解雇」として訴えられたら、それこそ目も当てられません。不当解雇ということであれば解雇予告手当や、退職日からの賃金の請求権も発生してしまうこととなります。(例えば、すごく簡単にお話すると10月末に退職して1月に訴えられたとしたら11月、12月分の賃金を請求されてしまうということです)「そんな、まさか」と思う人もいるかも知れませんが、実際に無い話では決していないのです。

また、仮にその人の場合は何の問題が起こらなかったとしても、その後退職する人が「同じようにして欲しい」と言ってきたら、どうでしょうか？一人を認めたら、その次も認めないわけにはいかず同じようにしてしまうことになりかねません。それを続けていたら、おそらくいつかは問題が起きてしまうでしょう。

そして、解雇は本人に伝えてしまうと本人の同意無しにそれを撤回することはできません。(これはいくつもの裁判でも認められていることです)不当解雇で訴えられて多額なお金を請求されてから「解雇ではなかったことに」と言っても、そのときでは遅いのです。

「会社都合」というのは社員(元社員)にとってはメリットがありますし、会社に不満をもって辞めた場合なども「自己都合じゃ納得できない」として求めてくる場合も多くあります。そこで安易に認めてしまうのではなくきちんと手続きをすることが大切なのです。

※当コラムはわかりやすさを最優先しています。そのため法律の一部の例外は省略している場合があります。ご不明な点はお相談ください。

特定社会保険労務士 小林一石

NEWS 残業ゼロの社員にインセンティブを支給

総合人材サービスのインテリジェンス ビジネスソリューションズは社内カンパニーで、残業ゼロの社員に対して20時間分の残業代を支払うというインセンティブ制度を開始したそうです。「残業削減」はブームですが、残業代減=収入減に不満がでているのも事実。新たな一手になるか。

NEWS 「プレミアムフライデー」は第2月曜日に独自設定

不動産会社の大京はモデルルームの営業職を対象に、毎月原則第2月曜日を休日とし、3連休とすることとしたそうです。プレミアムフライデーは大手を中心に導入がすすんでいます。接客業や営業などの職種ではなかなか採用しづらかったりします。月でもフライデー、広がると良いですね。

Bグルメ 銀座 簞



銀座駅より
徒歩2分
定休：日曜

食ベログ
3.80 ★★

なんとあのミシュランガイドに2年連続で掲載されたラーメン店です。食ベログの評価も今までご紹介してきた中で最高の3.80! スープも美味しいというより(もちろん美味しいのですが)、それだけで上品な料理のようです。行列してでも食べる価値あります。