



曾我事務所ニュース

懲戒解雇しようとした社員が退職届を提出懲戒解雇できるか

ミスが多く注意しても機械を雑に扱いつつ壊してしまった従業員を懲戒解雇したいという相談を受けました。ところがその社員は退職届を提出してきました。この場合の対応です。このまま辞めさせるのは腹の虫がおさまらないということで懲戒解雇したい場合の対応はどうすればよいか。

就業規則には退職する場合1か月以上前までに会社に申し出るようになっていても、もし退職を認めてくれなくても2週間経過すると労働契約を労働者は解約することができます。法的には2週間経過していないので懲戒解雇できるかもしれません。しかし私は懲戒解雇は就業規則に根拠があり手続きもきちんとなさなければならないのできちんとした証拠がある場合でなければあまりお勧めしていません。機械を壊した場合なら就業規則に基づきいくらかは損害賠償できるかもしれません。このような場合例えば退職金があっても話し合い、退職金の一部を放棄させることを提案しています。

～退職金を放棄させるときは「退職合意書」を～

そもそも退職金を放棄させることなど労働基準法上できるのかという意見もありますが「労働者が自由な意思に基づき退職金を放棄した場合はその放棄は有効」という最高裁の判例もあります。この際は「**退職合意書**」を取ることで、「**退職合意書**」の書式は当事務所にあります。必要な方はメールでお送りします。

懲戒解雇の場合も解雇ですから即刻解雇の場合は解雇予告手当を支払わなければなりません。しかし、労基署の解雇予告手当除外認定を得れば支払う義務はありません。しかしこの除外認定がなかなか認められません。数百万円の不明金を作った経理責任者についてこの「解雇予告手当除外認定」を申請したところ労基署の判断は不認定でした。暴力事件を犯し同僚が救急車で運ばれるほどの傷害を負わせた労働者も不認定でした。認定されたのは運送会社で飲酒運転の場合と建設会社で本人が横領の事実を労基署で認めた場合でした。**大切なことはこのような問題社員を会社から排除することです。**なるべく合意して退職させることです。この際後でトラブルにならないように書面で退職合意書を取ることで。

試用期間中の雇用終了は解雇と同じ 試用期間中は適格性があるかよく見る

試用期間は「婚約」ではありません「結婚」です。法的にも「解約権留保付きの労働契約」と言われています。通常の雇用の解雇のハードルが1メートルであれば試用期間中は70～80センチメートルです。勤務態度に問題があれば書面で注意しておく、求める能力も「見える化」し足りない点は指摘します。文書で示すことは重要です。期間満了での労働契約解消は解雇と同じです。書面は当事務所では「勤務改善指導書」（この書式のフォーマット必要の方ご連絡ください。）の活用を提案しています。

ある営業会社で新人社員が先輩社員と一緒に得意先を回っている時突然倒れてしまったことがありました。自動車で顧客を回る仕事で、試用期間であったこともあり契約を終了すると伝えました。その新人社員は労働局の「あっせん」制度を利用し慰謝料請求をしてきました。その社員にしてみればこんな会社にいたくないがそのままおとなしく辞めてしまうのも癪だということだったのでしょう。私は総務部長と一緒に労働局あっせんを受けました。「あっせん委員」はベテランの弁護士で双方の言い分を聞いてあっせん案を提案してきました。あっせん委員は、当人は継続雇用の希望はないので解雇予告手当プラス2か月分をどうかと提案してきました。総務部長は粘り、プラス1か月でお願いしたいとあっせん委員に要望しました。あっせん委員が話してくれそれで合意しました。試用期間満了で不採用にしても今はトラブルは少ないですが、それは労働者の労働法についての権利の無知によることが多いと思います。裁判になればきちんとした理由が必要です。裁判になれば解雇と同じような理由が必要です。むしろ本採用拒否が否定される可能性のほうが大きいのです。それでも会社に合わないと思う場合は、よく話し合い退職合意書を取ることで。ネットで本採用拒否の裁判を着手金なしで受けるとしている弁護士もいます。会社にとっては大勢の中の一人かもしれませんがその労働者は人生をかけているのですから誠意を持って対応すべきです。

〒262-0033
千葉市花見川区幕張本郷1-2-24 幕張本郷相葉ビル702
TEL : 043(275)1757 / FAX : 043(275)1758
E-mail: soga@sogaoffice.jp (曾我宛)

: srsogat@sogaoffice.jp (事務所宛) 【YouTubeチャンネル運営中】

公式HP: <http://www.sogaoffice.jp>

緊急連絡・ご意見は、所長携帯090(4129)4617まで



社会保険労務士
行政書士

曾我 浩

2022年10月から101人以上の企業でパート・アルバイトの社会保険加入が義務化されます！

健康保険・個性年金の適用拡大で、2022年10月から段階的に一部パート・アルバイトの方の社会保険の義務化がされます。

◆2022年10月からの対象企業

従業員数101人～500人の企業で働くパート・アルバイトが新たに社会保険の適用になります。

◆2024年10月からの対象企業

従業員数51人～100人の企業で働くパート・アルバイトが新たに社会保険の適用になります。

※従業員数のカウント方法は「フルタイムの従業員数」+「週労働時間がフルタイムの3/4以上の従業員数」（※パート・アルバイトを含みます。）の合計となります。

【社内準備について】

今からできる社内準備を随時進めていきましょう。



まずは、社内の加入対象者を把握しましょう。

社内の加入対象者に周知しましょう。

必要に応じて説明会や個人面談を実施しましょう。

厚生年金保険の「被保険者資格取得届」をオンラインで届け出ましょう。

●加入対象者の把握について (Step1)

新たな加入対象者は右図の全てにチェックが入ったパート・アルバイトの方となります。

- 週の所定労働時間が20時間以上30時間未満
- 月額賃金が8.8万円以上
- 2ヶ月を超える雇用の見込みがある
- 学生ではない

●従業員とのコミュニケーションについて (Step3)

新たな対象者であることを伝える際には、社会保険加入のメリットをしっかりと伝えた上で今後の労働時間などについても話し合いを行きましょう。

※厚生労働省ホームページ 社会保険適用拡大特設サイトより引用

賃上げやIT導入企業に助成金などの支援制度もあります！

中小企業生産性革命推進事業として、中小企業基盤整備機構が中小企業の生産性向上を継続的に支援する制度で、その際、賃上げや選択的適用拡大に積極的に取り組む事業者が優先的に支援されます。

- ・ものづくり補助金
- ・持続化補助金
- ・IT導入補助金

非正規労働者の正社員化に助成金！

キャリアアップ助成金として短時間労働者の労働時間を延長した場合や、選択的適用拡大を行った場合等に女性金を申請できます。

- ・短時間労働者労働時間延長コース
- ・選択的適用拡大導入時処遇改善コース
- ・正社員化コース



2か月を超えて雇用が見込まれる方は当初から被用者保険適用対象となります！

現在、「2月以内の期間を定めて使用される者」は適用除外としていますが、2022年10月より、被用者保険早期加入措置として、「2月以内の期間を定めて使用され、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれない者」を適用除外とすることとなります。その為、雇用契約の期間が2か月以内であっても、雇用契約の期間を超えて使用される見込みがあると判断できる場合は、当初から被用者保険の適用対象されることとなります。



◆事業主の皆様へ

賞与のお支払いがあった場合、「賞与支払届」を提出する必要があります。