



気付きニュース

社会保険労務士法人 アイプラス

代表社員・特定社会保険労務士 今井 洋一

〒153-0043 東京都目黒区東山1-16-15 イーストヒル3F

Tel:(03)3791-1181

ご相談は cs@sr-plus.co.jp



会社と従業員の間で考え方に歩み寄りができない場合、会社は「辞めていただく」という選択肢をとることになります。一般的には、「辞めていただく＝解雇」と思われがちですが、そもそも解雇とは、会社側が、一方的に雇用契約を終了させることを言います。「従業員が合意をして雇用契約を終了したらどうなるの?」というような、雇用契約を終了させる選択肢について労使ともに知っておくことも大切です。

topic

問題社員を残さない～お辞めいただく～

- 「何度注意しても改善されず、このまま働いてもらうのは、難しそう…。」問題社員にお辞めいただく場合、どのように対応すればよいのでしょうか。お辞めいただく方法は、解雇だけではありません。

「辞めてもらう」際に、待っているトラブル

- 退職に関しては、様々なトラブルが待ち受けています。
 - ・ ミスが多く会社に損害を与えている従業員を解雇にしたいが、懲戒解雇と普通解雇のどちらになるのか?
 - ・ 能力不足の従業員に複数回の面談をしたが改善が見られなかった。最後の面談の日以降は無断欠勤をしていたが、ある日突然「不当解雇なので、損害賠償を請求する」と、会社に内容証明郵便を送ってきた。
 - ・ 問題行動の多い従業員に、当社では活躍できない旨を伝え退職を促したところ、数日後に、適応障害の診断書を提出してきた。さらに、メンタルを病んだのは会社の責任なのだから、労災ではないか?と言ってきた。
 - ・ 能力不足の改善が従業員に対し退職を促したところ、親族と名乗る人が交渉を申し入れてきた。

「辞める」の“そもそも”～ 解雇が全てではない ～

- 辞める(雇用契約の終了)は①どちらから申し出があったか、②契約の終了を合意ができたか、で整理します。

	雇用契約の 終了を合意 できた	雇用契約の 終了を合意 できなかった
会社側から 申出	② 退職勧奨	① 解雇
従業員から 申出	③ 自己都合退職	④ 辞職

① 解雇 (労働契約法第16条、労働基準法第19条・第20条)

- ・ 使用者側が一方的に雇用契約を終了させることです
解雇制限や、解雇予告手当の支払などの法的な制限がかかります

② 退職勧奨

- ・ 会社側から雇用契約の終了を働きかけ、従業員側も合意することです
労働者の合意があって成立するため、解雇とは別物になります

③ 自己都合退職

- ・ 従業員側から雇用契約の終了を働きかけ、会社側も合意することです
会社が雇用契約の解除の申し入れに合意するまでは撤回が可能です

④ 辞職 (無期雇用: 民法627条第1項、有期雇用: 民法第628条)

- ・ 労働者が一方的に雇用契約を終了させることです
無期雇用の場合、解約の申し入れから2週間で契約が終了します
有期雇用は「やむを得ない事由」があれば、途中解除できます

問題があったらすぐに解雇できるわけではない

- 退職勧奨が不調だった場合に、初めて普通解雇を検討する流れになります。また、一方的な雇用契約の解除となりますので、解雇せざるを得ない理由が必要になります。
- 退職勧奨や普通解雇を行うためには、日々の指導とその記録が必要です。仮に問題行動を繰り返していたとしても、指導や改善に向けた教育をしたという証拠がないと不当解雇とされる恐れがあります。



- ・ 従業員側の無断欠勤(いわゆる“飛んだ”状態)の処理ルールは規定に明記することをお勧めします。ポイントは、①いつ(いなくなった日or一定期間を経過した日)を起算日にするのか、②雇用契約の終了は、自然退職/解雇/辞職のどれかを明記しておきましょう。

Q 突然入社しなくなった従業員に対して、どのように対応すればよいのでしょうか?

A 突然入社しなくなった場合は、**従業員からの一方的な契約の解除である「辞職」**となります。就業規則に無断欠勤に関する定めがあれば、就業規則に従って退職の手続きを行います。就業規則に定めがない場合は、14日経過後に辞職とするか、無断欠勤の初日から14日経過後に、初日を辞職日とみなして処理を進めます。

Q 問題の多い従業員に退職勧奨を行ったところ、親族を名乗る人が交渉を申し入れてきました。このような場合は、対応する必要はあるのでしょうか?

A 雇用契約の当事者は、会社と従業員本人です。配偶者や親族であっても、契約においては単なる第三者ではありません。そのため、**親族を名乗る人から交渉の申入れがあった場合でも、対応する義務はありません。**弁護士などの、代理権を持った人以外との交渉によって、退職について合意したとしても、その合意については無効とされる可能性があります。「契約に関することは、会社と本人の問題」というのが基本原則です。



- 働くということは、①正しい判断ができる大人が、②自由な意思の下で、③労使対等な立場で決めた約束になります。大人の約束である以上、親や友達が出てくる幕はありません。会社は、従業員に対して、大人として約束を守り、大人として契約終了の対応することを依頼しましょう。

cooking

MONTHLY RECOMMENDATION

ウチナーンチュが贈る

ちょこっとおきなわ料理



はんぺんを使ってお手軽に!
もずく入り五目さつま揚げ
お好みの具材にアレンジ可能です♪

レシピ監修:玉城久美子
(沖縄ライフスタイルアドバイザー)

【材料(8~10個分)】

はんぺん…2枚, 干し海老…大さじ1, 片栗粉…小さじ2
生もずく・人参・蓮根…各30g, 生姜…1/2片(チューブでもOK)
マヨネーズ…大さじ1, 揚げ油…フライパンに1cm程度

【作り方】

- ① 人参・蓮根・生姜はみじん切りにする。
もずくはまな板にのせ、包丁で短く切る。
- ② ボウルにはんぺんを入れて細かく握りつぶす。
- ③ ②に①、干し海老、片栗粉、マヨネーズを加えてよく混ぜる。
小判型に成型し、両面に片栗粉(分量外)を薄く付ける。
- ④ フライパンに油を入れて熱し、③をきつね色になるまで揚げる。

【生もずく活用術】

- 生もずくは味の付いていないものを使います。
- 塩蔵もずくの場合は、水にさらして塩分を取り除き、水気を切ってから調理してください。
- 冷凍保存可能! 小分けしてラップし保存しておくとう便利です。味噌汁やラーメンなどにポンッと加えてください。

sauna

MONTHLY RECOMMENDATION

ハルカの遙かなる サウナ探検隊
おすすめサウナのご紹介



廃業寸前から事業継承で
復活した銭湯サウナ

サウナの梅湯

京都府京都市下京区岩滝町175-1
JR京都駅から徒歩約15分
京阪清水五条駅から徒歩約10分

- 今回ご紹介するのは京都にある銭湯サウナです。こちらは、「銭湯を日本から消さない」をモットーに、銭湯の継業を専門的に行っている、ゆとなみ社により廃業寸前から復活したサウナです。ネオン看板のレトロ感がなんともたまりませんね。
- サウナの梅湯の名前に、「サウナ」が入っているのは、創業当時はサウナのある銭湯が少なかったからだとも言われています。古き良き銭湯の懐かしさと、20代・30代の若さ溢れるパワーを併せ持つ、ハイブリット銭湯です。(個人的には東京・高円寺にある小杉湯の雰囲気似ていて感じました!!)
- 肝心のサウナは、約90度のドライサウナで、テレビ無しですが、ジャズが癒しの空間を作っています。水風呂は16度前後と入りやすい温度設定です。ととのいスペースはありませんので、カラン前に椅子を置いてととのうスタイルがおすすめです。

社会保険労務士法人アイプラス

代表社員 特定社会保険労務士 今井洋一

Mail: cs@sr-iplus.co.jp

https://sr-iplus.co.jp/

★SNSもやってます



YouTube

「youtube 社労士 アイプラス」



X (旧Twitter)

「#社労士 アイプラス」



「おもい」を「かたち」に

いかがでしょうか?引き続き、定期的に参考になりそうな情報をお届けさせていただきます。
ご不要な場合は配信停止を致しますので、ご連絡ください。