

今月の相談事例（1月号）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0004 静岡県島田市横岡 640-2
三浦労務経営事務所
社会保険労務士 三浦 茂
TEL 0547-45-5811
FAX 0547-45-5821
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談】

先日、転職を申し出てきた従業員から「失業手当をすぐにもらいたいで離職票を解雇扱いにしてほしい」と言われました。この業界は、転職を繰り返す者が多いし、辞めたくなくなる気持ちが分からなくもないので「解雇扱い」にしてあげようと思います。

他社もそうしているようなので、いいでしょうか？

【アドバイス】

まず、離職票には必ず事実を記載して下さい。会社側から解雇通告をしたのではなく、本人が退職を申し出ているのなら自己都合での退職となります。

会社都合での退職の場合、失業保険の3ヶ月の給付制限期間がないため、ハローワークに求人申し込みをした日から7日間の待機を経て受給できるようになります。

また、勤続年数や年齢によっては給付の期間が長くなります。例えば、35歳以上の人が5年以上被保険者であった場合、通常は90日間、解雇扱いの場合は180日間と、倍になります。このような理由から退職者が“解雇扱い”での退職を希望しているのですが、退職理由は本人の都合や事業主の配慮で変えられるものではありません。

仮に、退職者の希望通り、離職票を解雇扱いにしたとします。

従業員を解雇する為には、労働者の責に帰すべき事由がない場合、30日以上前に予告するか、平均賃金の30日分の解雇予告手当を支払う事が必要です（労働基準法第20条）。

そのため、実際には自己都合での退職でも退職者の希望通りに解雇の記載をし、解雇扱いにした場合、この解雇予告手当を支払わなくてはならないはめになります。退職後、しばらくしてから請求されてしまった場合でも、離職票に解雇で記載されているので、支払い義務が生じてしまうのです。ハローワークでは、解雇がいつ言い渡され解雇予告手当が支給されたかをチェックしています。本人が離職票を持って労働基準監督署に行ったら否応なしに支払う事になります。

さらに、退職金制度を設けている場合、会社都合となり、通常多くの退職金を支払うように設計されています。そして、本人の都合の良いようにしたことは、在職者の耳にも入り、悪しき前例となり、企業体質を悪くする元凶となります。

また、解雇をしたことにより受けられなくなってしまう助成金もあります。実際に解雇をしたわけでもないのに、受けられるはずの助成金が受けられなくなってしまうこととなります。

解雇の事実はハローワークの台帳に永久に記載され続けます。また、次の求職事業所では前職を解雇されたと申し出なくてはならなくなります。

本人の一時の利益のためと思った事が、本人にとって仇になるばかりか、会社も不利益を被る事になりますので、事実に基づいた申請を適正に行いましょう。