

シルバーウィーク前半は大型台風の影響でいろいろ荒れた3連休でした。後半は秋らしいすがすがしいお天気になるといいですね。それでは今月も張り切ってお伝えします。

《退職時のトラブルについて》

退職した元従業員からのトラブルについてご相談を受けることがあります。その内容のほとんどが残業代未払いや退職理由に関することです。残業代未払いについてはきちんと労働時間管理がされている場合そのような問題はあまり起こりません。労働時間の管理をきちんとしていない、又は管理が難しい業種に多く起こるようです。そのような事業所の場合そこをつかれて不当な請求をされる場合もあるようです。まずは労働時間の適正な管理をすることが大切です。タイムカードを打刻できなければ上長に報告した時刻をもって終業時刻としたり、出先でも終業時刻が共有できるようなアプリを活用する方法などもあります。また月に〇〇時間分の定額残業を給与に含めその時間数を超えた場合その分を残業代として支払うという方法もあります。その場合は必ず雇用契約書など文書で知らせましょう。退職理由に関しては自己都合退職か会社都合退職かで争う場合です。会社側は自分から辞めると言ってきたから自己都合だ！労働者側からするとその前後のやり取りがあつての退職だから会社都合だ！という主張です。自己都合の場合は退職理由を書いた退職願を出してもらいましょう。簡単なことですが後々のトラブル防止になります。在職中は全くトラブルがなかったのに辞めた途端にそのように言われて寝耳に水で戸惑う場合が多いようです。長年同じようにやってきたのになぜ今頃？辞める前に言ってもらえればという気持ちもあると思います。しかし、今までの勤怠管理を含めいろいろなことを見直すいい時期と捉えてみてはいかがでしょうか？10人未満の事業所は就業規則の作成義務がないため備えていないところが多いです。しかし、就業規則はそのようなトラブルにならないような指針にもなり得ます。例えば所定外労働等で割増賃金を支払う条項や退職時の手続きを定め、それを従業員に周知させることによって多少なりともトラブルの回避に繋がります。すでに就業規則を作成・届け出をしている場合でも従業員に周知はさせていますか？細かい法律の改正は毎年あります。就業規則に記載されていても現行の法律に沿っていなければ変更届も必要ですのご相談ください。

