

退職金のまさか！

退職金のまさか！

人事労務に関する事例レポートです。
退職金だけに限らず、就業規則の重要性をあらわした事例です。



『えっ、使いこみ！』

ある会社で、定年退職した経理担当の社員に、退職金規定どおりに退職1ヶ月後に1500万円の退職金を支払いました。ところが、その後、約100万円の会社経費の使いこみが発覚しました！こんな時あなたならどうしますか？

『返還させようとしても』

こんな時、すでに退職した社員を懲戒解雇にして、退職金を返還させる事ができるのでしょうか？それは不可能です。そもそも懲戒解雇というものは、雇用関係がある事を前提としているためです。この会社では、就業規則に

『懲戒解雇された者には、退職金の全部または一部を支給しないことがある。』

と規定していました。しかし、この規定では、在職中に懲戒解雇された者にしか支給を制限することができません。つまり、退職金の返還請求はできませんでした。

『就業規則は、一文、一語が大事！』

常識的には懲戒解雇するのが無理だとしても、退職前にそれに該当する行為があったことは事実なので、退職前に懲戒解雇をした場合と同様に退職金を支給しないことは一理あるよう考えられます。しかし、退職金の不支給は社員にとっては重大な不利益となるため、就業規則に次の様な規定が必要となります。

『懲戒解雇された者、および懲戒解雇に該当するが他の形式で退職した場合は、退職金を全部または一部支給しないことがある。』

こうなっていれば退職時点で懲戒解雇に該当する行為が発覚せず、後に判明したとしても返還請求することができます。

『そんな不満を』

今回は、会社として大きな損失を負うことになってしまいました。今後同じ失敗をしないため、就業規則の退職金支給制限条項の見直しを行い又、退職金の支払時期を退職後1ヶ月後ではなく、3か月後と改めました。こうすれば不正事項がなかったか、ある程度調査することも可能となるからです。

今回の原因は、55歳以降昇給が止まったことへの不満から起きたものでした。普段は特に不平不満もなく働いていたということなので、社長様もビックリされていました。

従業員は会社に対して何かしら不満を持っていますが、その不満をすべて把握することは不可能です。

しかし、もし把握している不満がありましたらできるだけ早く解決するようにしてください。そうしないとこのようなトラブルが発生する危険性があります。

顧客満足だけでなく、従業員満足も向上するような働きがいのある職場環境づくりに取り組んでいきましょう！

人事労務のお悩み解決は・・・。社長一人で悩まないでください。
私が何とかする二つの無料サービスがございます。

1. 無料電話相談（祝日を除く月曜日から金曜日の9時～18時まで。）
052-398-8120
2. 24時間ワンポイント無料メールアドバイス
お悩みのポイントをメールにて無料でアドバイスさせていただきます。
support@fukuta.info