

ご注意ください！！

解雇予告手当を目的とした入社について

最近増加傾向にある解雇予告手当を目的とした雇用トラブルをご存じでしょうか？
すでに調布市内でも発生しており注意が必要です。
人手不足で困っている事業所を狙った手口となりますので十分にご注意ください。

解雇予告手当とは…？

労働基準法 20 条 1 項では、使用者が労働者を解雇する場合、その労働者に対して、少なくとも 30 日前までに解雇の予告をしなくてはならないと定められております。なお、30 日前に解雇予告をせず解雇する場合は、解雇予告手当の支払いが義務付けられています。

手口について

- ①入社後 2 週間はとても素直に一生懸命働きます。
※2 週間以内の解雇は、解雇予告の手続きが不要のため
- ②入社 15 日目から態度が急変します。
無断欠勤、仕事をしない、わざとミスをする、顧客との関係を悪化させる…など
このような行動をして経営者を怒らせるように仕向けます。
- ③経営者が感情的になり、「クビ」「辞めろ」など解雇ととれる発言をしてしまう。
- ④これにより解雇予告手当の支払い義務が発生します。

【調布市内で起きた実際の例】

- ①企業 A に業界歴 20 年の履歴書を持った求職者が面接に来社する。
面接時はとても良い印象であったため、職歴を加味した給与額で採用する。
- ②入社 14 日目までは、とても素直で積極的に仕事をする。
しかし、業界で 20 年働いていたにしては、その能力が感じられなかった。
- ③入社 15 日目以降に態度が変わっていく。理由をつけて休む、だらだらと仕事をして返事もまともにしない、代表者を怒らせるような態度をとる。このような態度が続いたため無断欠勤した日に電話で解雇と伝える。
- ④すぐに解雇予告手当を支給するよう通知があり、支給しない場合は労働基準監督署へ訴えると電話がある。
- ⑤これにより、解雇予告手当のほか、その従業員のために用意した備品等も無駄になる結果となった。

【このような手口にあわない為には…】

- ・人手不足であっても焦って雇用をしないようにしましょう。
- ・1 ヶ月ごとの期間雇用にするなど、雇用形態を検討しましょう。
- ・感情的になり「辞めろ」という前に専門家（社会保険労務士など）に相談をしましょう。