

協会けんぽの被扶養者資格の再確認が今年度も実施されます

10月上旬～下旬にかけて「被扶養者状況リスト」が会社
に送付、11月30日までに提出します。再確認の対象となる被扶養者は、**令和2年4月1日現在、18歳以上の被扶養者です**(同日以降に被扶養者となった人は対象外)。今年度は、被保険者と別居している被扶養者、海外に在住している被扶養者については、被扶養者状況リストに同封されている被扶養者現況申立書に記入、被扶養者要件を満たしていることが確認できる書類(被保険者と別居している被扶養者から仕送りの事実と仕送額が確認できる書類等。ただし学生の場合、省略可)の提出が求められています。

●確認の流れ

①送付(協会けんぽ)

事業主宛に被扶養者状況リスト等を送付

②再確認(事業主)

ア 該当被扶養者が現在も健康保険の被扶養者の条件を満たしているか確認、被扶養者状況リストに必要事項を記入、事業主印を押印(2枚目は事業主控)

イ 確認の結果、扶養から外れる被扶養者については、同封の被扶養者調書兼異動届を記入し、該当被扶養者の被保険者証を回収

ウ 上記ア・イを同封の返信用封筒にて提出

③内容確認(協会けんぽ)

協会けんぽで内容を確認、扶養解除となる被扶養者の被扶養者調書兼異動届を事務センター宛に回送

④審査・送付(事務センター)

処理後、被扶養者(異動)決定通知書を事業主へ送付

新型コロナウイルス感染拡大による業績不振と整理解雇

雇用調整助成金等の活用によって、今は何とか持ちこたえている企業も、今後、冬に向けて新型コロナ感染者のさらなる増加等の今後の情勢、企業体力によっては、コロナ禍による業績の落込みから、社員の整理解雇等を検討せざるを得なくなる場合もあるかもしれません。

「コロナ禍の緊急事態」と主張した場合でも、今までの裁判例上、コロナによる業績の落込みも天災地変等のやむを得ない事由ではなく、経営上の理由による解雇と判断される場合が出るのではないかと懸念されます。このような社員の整理解雇は、**厳格な要件(要素)で判断されています(整理解雇の4要素)**。

●可能な限り解雇を回避する

この4要素の一つとして「解雇回避努力義務の実行」があります。整理解雇の実施にあたり、可能な限り雇用を確保(解雇せざるを得ない場合でも社員の負担をなるべく軽減)するため、企業としてあらかじめ対応を検討、準備しておく必要があります。

想定される主な対応としては、以下の項目があります。

- ・残業時間削減、労働時間の短縮
- ・他部門への配転
- ・希望退職者の募集
- ・新規採用の中止(内定取消は慎重な対応が必要)
- ・資産売却、役員報酬カット
- ・給与の一部カット、賞与減額・停止 等

退職強要裁判事例-「追手門学院」

令和2年8月24日に大阪府の学校法人「追手門学院」に勤務していた元職員など3人が4年前に行われた退職強要研修の録音などを公開し「追手門学院」、コンサル会社のブレインアカデミーなどを相手取り、職員研修で、「腐ったミカン置いておけない」などと言われて退職を迫られたことが違法だとし慰謝料など約2200万円の損害賠償を求める訴えを大阪地方裁判所に起こしました。

3人は追手門学院幹部との面談で退職を迫られ、うつ病などを発症、悪化させ、休職を余儀なくされたと主張。うち1人は川原理事長同席の面談で「退職勧奨をやめていただきたい」と言うと、川原理事長から「とことん変わってくれへんかったらいらんよ」「もう今後、退職勧奨をやめてください？あほなこと言わんといてくれ」と告げられたという。男性はその後の面談で、「視野が狭い」「思考が浅く幼い」などと書かれた「退職勧告書」を読み上げられたとの事。

事業主としては人件費削減のために行った退職勧奨ですが、退職研修の録音の内容を聞いた感じでは、研修内容は、間違いなく退職強要になり、人格否定的な言動を続けた結果、うつ病などの精神疾患を発症してしまった職員も複数いる模様で悪質と評価される危険性は極めて高いでしょう。

退職勧奨とは、会社から従業員に対し、退職の意思表示をってもらうよう働きかけ、あるいは労働契約を双方の合意のもとに解約することを申し入れることをいいます。退職勧奨自体に法的な効果はなく、退職勧奨の結果として会社と従業員が双方合意し、労働契約を解約(=退職)することとなった場合に、はじめて法的な効果を生じます。解雇とは異なり、会社としては、原則として、いつでも退職勧奨を行うことができます。

退職勧奨に対し、合意するかどうかは従業員の自由な意思によるため、会社としては従業員が退職を決断するような判断材料をあらかじめ用意して退職勧奨に臨むのが一般的です。

退職勧奨と退職強要の違いなど

退職勧奨が特に「社会通念上の限度」を超えて行われるケースは「退職強要」となり、問題になります。

退職強要を行った場合、①損害賠償責任②退職の無効または取消しが認められるので注意が必要です。

退職させる意図をもって、他の従業員の前でことさら叱責する。業務に必要ない作業、あるいは過酷な作業に従事させる。長時間部屋に押しとどめる。無視する、仕事を回さないなどの嫌がらせを行う。大声を出したり、強権的、権威的、命令的な言動で退職勧奨を行うなどは退職強要になりますので行わないようにしましょう。

退職勧奨の面談のポイントとして

1.面談は事情説明や条件交渉など、その目的をはっきりさせること。2.面談回数が、多くなり過ぎないように、最低限にとどめる。3.1回の時間が長くなり過ぎないように、数時間に及ばないようにする。4.面談は業務時間内に行う。5.会社側の面談者はなるべく少なく2人ぐらいで行う。6.後の紛争に備え、面談状況を記録など(録音・ノート)をしましょう。当然、従業員も録音などをしていると思いますので言動には注意しましょう。

退職意思がない従業員に退職を勧めるわけですから、ある程度の条件交渉はあり得るところです。

退職勧奨を勧める場合の注意点

1.日常、問題があった際は始末書などを書いてもらう。2.中傷をしたり、名誉にかかわるような言葉を使ったりしない。3.減給や、降格、事実上の地位剥奪となる出向など不利益な措置を材料としない。4.相手が退職を明確に拒否した後は、説得はできる限り控える。5.退職に応じる代わりに何らかの優遇措置を提案し、それを相手が受け入れたという経過があれば、従業員側の意思が交渉に反映されていたことの裏付けとなります。したがって、会社からの一方的な押し付けではなく従業員本人の意思で退職を選んだのだという事の立証がしやすくなるわけです。具体的な優遇措置としては、退職金の上乗せや、有給休暇を付加して与える(転職活動用)事などもよく行われています。