

「労災に対する万が一の備え」が大切です



従業員が会社の業務に起因して、ケガをしたり、病気になってしまったりしたときは、労災保険から給付を受けることができます。さらに、このケガや病気が会社の安全配慮義務違反に基づくものである場合には、会社は労災保険でカバーされない従業員の損害についても賠償しなければなりません。

具体的にいうと、労災からは、医療費、休業補償、後遺症が残ってしまった場合の障害年金・一時金等が支給されます。他方で、治療期間に応じた慰謝料、後遺障害が残ってしまった場合の慰謝料、逸失利益といったものについては労災からは支給されません。また、休業補償についても、労災から全額支給されるわけではありません。

従業員の方が亡くなられてしまったような場合や重い後遺症が残ってしまうような場合には、会社が数千万円から場合によっては1億円を超える損害賠償義務を負わなければならぬこともあります。

このように多額の賠償義務を負うことになれば、会社は設備投資や従業員の給与、借入の返済等にあてる予定であった資金を賠償金の支払いにあてなければならなくなるため、会社の運営に多大な影響を及ぼすことになってしまいますし、最悪、会社自体が存続できない状況に陥ってしまうこともあるでしょう。

会社として職場環境を整備し、労災が起きないように配慮しなければならないことはもちろんです。

ですが、従業員を守るという観点からも、起きてはいけないことが起こってしまったときのために、事業内容や事業規模に応じて、労災ではまかなえない慰謝料や逸失利益等についてカバーされる保険に加入すべきでしょう。



懲戒解雇する前に 退職届が提出されたら？



長年にわたり横領を繰り返していた従業員が他部署への異動を命ぜられたため、不正がバレてしまうと心配し、先に退職届を提出して自主退職し、退職金を満額もらってしまおう、などと企てることがあります。

会社が不正に気づいた場合、当然、きちんと調査して懲戒処分を下したいと考えるでしょう。このような場合に、「退職届が提出されたが受理せず、調査を行うこととしたい」といったご相談を受けることがあります。退職した後に懲戒処分をすることはできませんが、処分をするための調査には時間がかかるためです。

しかし、そのようなことはできません。退職届が提出された（厳密には、退職の意思表示がなされた）場合、いくら会社が受け取らないといっても、原則として2週間後に退職の効力が生じます。退職届を受理しないことによって雇用契約を継続させ、調査のための時間を稼ぐということはできないのです。したがって、懲戒処

分をするには、退職届が提出されてから2週間以内にしなければならないということになります。

しかし、わずか2週間では十分な調査ができないことも少なくなく、結局、懲戒処分に至らないまま退職となることもあります。この場合に次に考えのが、退職金の不支給や減額、あるいは既に支給した退職金の返還請求です。就業規則に「懲戒解雇に相当する事由がある場合には退職金を支給しない」といった規定がある場合にはこのような対応も可能ですが（就業規則に規定がない場合はそのような対応はできません。）。もっとも、裁判例等をみると、全額不支給や大幅な減額が認められるのはよほど悪質な事情がある場合に限られていることには注意が必要です。

