

【退職には要注意】

解雇、退職勧奨、自己都合退職… その時スタッフはどんな行動をとるのか？

「辞めさせられた」と憤る

退職という「事実」は一つだが、自己都合、定年、契約期間満了、退職勧奨、解雇など、その「理由」は一つではない。どの退職理由であっても、その方法と事前準備を間違えると、労使トラブルに発展する可能性を秘めているため注意が必要だ。

では、経営者にとっても馴染みのある3つの退職の定義を紹介しよう。

- ① 自己都合退職…スタッフ側からの一方的な契約の解除
- ② 退職勧奨…労使間の合意退職（院長が退職を勧め、スタッフが合意すること）
- ③ 解雇…院長側からの一方的な契約の解除

前回、解雇は極力避けて改善する方向に進むよう解説したが、そもそも解雇されたスタッフがどんな行動をとるのかを考えてみると、そのリスクの高さがわかる。

スタッフからすると、解雇とは生活の保障たる給与が心の準備もなく急

に支払われなくなることを意味する。次の職がすぐに決まるとも限らない世の中なので、「なんとかしなくては」と自分の身を守る法律がないか調べたり、周囲の知人に聞いてまわる。そして「なぜ私だけがこんな目に遭うのか」と憤り、自分には非はない、心にダメージを受けたと周囲に言いふらす。

実際に解雇をした診療所の事例として、ほかのスタッフや近隣住民に「私は何も悪くないのに解雇された。しかも突然のことで、生活できなくなって困っている。院長は非情な人間だ」と吹聴されたことがあった。また、弁護士を立て「不当解雇である」と、慰謝料や在籍していたら支払われるはずだった賃金を請求されたというケースもある。「辞めさせられた」という気持ちは、マイナスの効果しか生まない。退職勧奨であっても、それが「強制」と取られれば全く同じリスクを背負うことになるため、やはり、解雇はよほどの理由がない限りは避け、改善の道を選んだほうがよいだろう。

予防対策を立てておくべき

自己都合退職であっても、「いきなり辞められたから人手が足りなくなって困る」というトラブルが発生するため、事前に自己都合退職に関するルールを就業規則等に定めて周知していなければならない。ルールとは、何カ月前に申し出るのかということや、引き継ぎの期間といった決めごとである。

お互いが感情のままに「退職」という道を選ぶと、診療所へのリスクは高くなる。安定した診療所経営のためには、スタッフの「退職」にどう対処すべきか。起こってからではなく事前に考えることも院長の役目なのである。弊社が開催している「医院経営塾」では、日常起こるさまざまなトラブル事例をもとに事前回避策を解説している。人事トラブルはどの診療所でも起こりうる。退職だけではなく、日常のトラブルとはどんな場面で起こるのかを知り、事前にトラブル発生予防対策を立ててほしい。

高橋友恵

たかはし・ともえ ● 社会保険労務士。株式会社日本医業総研人財コンサルティング部マネージャー。診療所での人材育成に関するコンサルティングを担当。診療所特有の労務管理業務に携わり、200件以上の関与実績を誇る