あがたグローバル社労士事務所
人事労務ニュース BOX
2022 年2月号

職場でありがちなトラブル事例
出社日目前に内定取消し

【事例】求職者が A 社から内定通知書を受け取り、前職を退職した後、A 社へ入社する 1 週間前に採用取り消しの通知を受けた。求職者は A 社へ雇用保険の基本手当を受給できるまでの間の賃金補償を求めたが、金額面で折り合いがつかず、紛争調停委員会によるあっせんを申請した。その後、A 社が採用内定時に約束していた賃金額の２か月分を支払うことで和解が成立した。

【解説】求職者を一旦採用としたが、会社の都合により不採用とする場合に「内定取消し」のトラブルに発展する可能性がある。

労働契約が成立している場合、会社が一方的に採用を取り消すことは解雇にあたる。労働契約成立後に採用を取り消す場合は、誓約書等に記載された内定取消し事由が採用内定後に判明し、かつその事由が相当なものであることが必要である。例えば、入社までに卒業が出来なかった、重大な経歴詐称があった、健康状態が著しく悪化し労務の提供ができない、などの相当の事由であれば、内定取り消し事由を明確に定めていなかったとしても取消しは可能となる。

労働契約は内定時に成立すると考えられる。会社側から「採用内定通知」が通知され、応募者が「誓約書」を提出した時点で内定は成立する。書面に限らず口頭でも内定が成立するため、採用権限がある者が「採用する」と発言し、求職者が了解すれば内定したといえる。「採用の方向で考えている」と確定的に採用することを伝えていない場合、法律的には内定とはいえなくとも、求職者が内定をもらったと期待している場合は、不当な採用内定の破棄とされる可能性があるため注意が必要である。

雇調金　不正受給対策強化
長野労働局　労働者派遣業者の不正公表

厚労省は雇用調整助成金の不正受給対策を強化する。新型コロナウィルスの感染拡大による特例で支給件数が大幅に増加しており、支給拡大にともない不正受給も問題となっている。長野労働局は、実際よりも多く休業手当を支払ったと見せかける虚偽の賃金台帳を作成したとして、長野県の労働者派遣業者の不正受給を公表した。

不正の疑いのある事業所だけでなく申請、支給決定を受けた事業所へ事前予告なしで立ち入り検査を実施し、検査を拒むなどをした場合は、６か月以下の懲役または 30 万円以下の罰金が科される。

うつ病などの精神障害　労災認定 608 件
自治体職員　心の不調による休職 2.1 万人

厚労省の 2020 年の調査によると、仕事に強い不安やストレスを感じていると答えた労働者は 54.2%に上った。仕事が原因でうつ病などの精神障害を患い、2020 年度に労災認定されたのは 608 件と過去最多を更新している。

総務省では自治体職員のメンタルヘルスに関する初の大規模調査の結果を公表した。2020 年度に精神疾患などで 1 週間以上休んだ職員は全体の 2.3%にあたる 2 万 1676 人で、休職理由は「職場の人間関係」が 60.7%、「業務の難しさ」が 42.8%、「本人の性格」が 30.9%だった。休職者を役職別にみると、管理職ではない「係員」が 72.5%にあたる 1 万 5724 万人で、若手職員が上司とのやりとりでストレスを感じたり、業務に不慣れなことで負荷が高まったとみられる。同省は 2021 年度中に対応策をまとめる方針。新型コロナウィルスの感染拡大によるテレワークの普及で周囲に悩みを打ち明けづらい環境になっているとの指摘もあり、対応策の充実が求められている。

改正育児・介護休業法　実務対応③
産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

2022 年 4 月から改正育児・介護休業法が段階的に施行される。本号では連載３回目として 2022 年 10 月 1 日施行の産後パパ育休（出生時育児休業）について記述する。

子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで取得が可能な産後パパ育休（出生時育児休業）が創設される。育児休業とは別に取得が可能で、2 回まで分割して取得ができるが、分割して取得する場合は 2 回分まとめて申出する必要がある。この休業の取得開始日は出生日が出産予定日より遅い場合であっても、出産予定日から取得できる。

また、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能となる。就業を希望する従業員は休業開始日前までに申出が必要である。

就業可能日の上限は、①休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分、②休業開始・終了予定日を就業日とする場合はその日の所定労働時間数未満としている。休業中の就業候補日や就業するか否かの主導権は従業員にあるものの、必ず就業させなければならないものではない。

産後パパ育休（出生時育児休業）の創設にともない、就業規則の改定が必要となる。

あがたグローバル社労士事務所　　特定社会保険労務士　前川紳也・東和加代・濵野倫人
E-Mail s-maekawa@ag-tax.or.jp
〒380-0824　長野県長野市南石堂町 1293 番地 3　長栄南石堂ビル 3 階
TEL 026-217-2020／FAX 026-217-2223

労使トラブルを防ぐための対応手順

会社が期待した能力よりも低いことを理由とした解雇は日本ではハードルが高く、手順を間違えると労使トラブルが深刻化することがあります。解雇の際の対応手順を紹介します。

はじめに

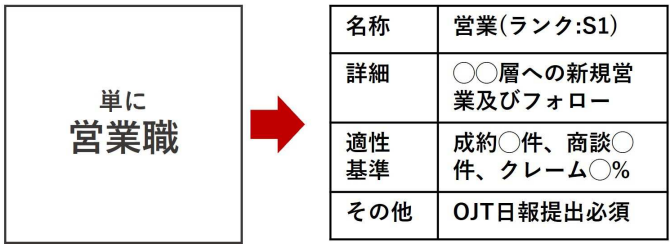
日本における解雇はハードルが高く、労働契約法第 16 条にも「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と定められています。中でも社員の能力が低いことを理由とした解雇はハードルが高く、多くの事案は解雇の合理的理由と認められないと考えた方が良いでしょう。ただし、もちろん能力が低いことを理由とした解雇ができないわけではなく、妥当な手順を踏んだ上での解雇を認めた判例もあります。以下、労使トラブルを防ぐため、該当社員への対応手順を紹介します。

手順１ 職務定義の細分化

能力が不足していると言うためには、「その人の仕事は何か」をきちんと定義する必要があります。それも、単に「営業職」「事務職」などの職種だけでなく、できるだけ細かく決めた方が良いでしょう。

例えば営業職であれば、成約数、成約率などの結果指標以外に、営業訪問の回数基準や、営業研修への参加回数基準などの行動指標も加えるよう検討してもよいかもしれません。

職務定義細分化の例



名称	営業(ランク:S1)
詳細	○○層への新規営業及びフォロー
適性基準	成約○件、商談○件、クレーム○%
その他	OJT日報提出必須

ただし、実際客観的に能力を測ることは難しく、数字で結果を測れる営業職でさえ「割り当てられたエリアがたまたま難しいものだった」「コロナなどの環境要因があって仕方がなかった」などの反論を許す余地が多くあります。

手順２ 業務マニュアル作り

そこで、基準となるべき**業務マニュアルを細かく作り込む**ことに効果が期待できます。その通りに仕事をすれば一定の成果が期待できるマニュアルがあれば、能力が足りないことを主張する際に**「数字での結果が伴ってないことに加えて、業務マニュアルも十分に実行していなかった」**と言えるようになります。しっかりした業務マニュアル作りは、サービスレベルの平準化や社員教育の面でも役に立つため、時間とお金を投資して作る価値がありそうです。

手順３ 指導の実績記録

能力が低いことを理由とした解雇を争う場面ではしばしば、「企業側が能力を上げるための指導をしたか」が重要な争点となります。**裁判所でも「結果が出ないことは仕方ないが、結果が出るように指導しているのに指導事項を守らないことは問題だ」と考える傾向がある**ようです。指導記録は必ずしも書面化する必要はありませんが、口頭の指導のやり取りよりはメールやメッセンジャーなど記録として残るものの方が良いでしょう。この場合、いい加減な指導でなく**「本当に改善させるために丁寧に指導する」ことが重要です**。つまり、「会社はこんなに丁寧に何度も指導していたのに、対象者の態度も行動も改善しなかった」と言える状況となるよう丁寧に指導してください。

手順４ プラス金銭解決

上記のような手順を踏んだとしても、必ず解雇が認められるとは限りません。まずは配置転換（別の仕事に就かせる）を検討してください。また、やむを得ず雇用契約を終了させる場合でも、解雇でなく退職勧奨（会社から退職を働きかけること）の方が得策です。退職勧奨の際にはあまり「能力が低いこと」を強調しすぎず、むしろ企業と対象者の「ミスマッチ」を原因とした言い方の方がソフトに交渉を進めやすいでしょう。さらに、対象労働者にもプライドがあるので、退職に合意しやすいよう「プラス幾らかの解決金」を用意することも効果的です。

あがたグローバル社労士事務所