



発行所 小柳人事労務サポート

〒241-0022 横浜市旭区鶴ヶ峰 1-37-9

TEL: 045-342-8378

FAX: 045-489-9065

E-Mail: info@jr-support.com

HP: <http://www.jr-support.com/>

発行人 社会保険労務士 小柳 里恵子

《業務内容》

人事・労務管理の助言指導、構築支援

労働・社会保険関係成立、算定、年度更新、資格得喪、
労災請求、健康保険・雇用保険給付関係など諸手続、
就業規則など諸規程の作成・見直し・整備・届出、
行政官庁の調査対応、各種助成金の活用支援・申請代行

人事労務

問題社員に対する「注意・指導」～パワハラ主張を防ぐ～

問題社員に対する「注意・指導」が、逆にパワハラと訴えられるケースが増えてきています。が、問題行為に対して、上司が必要な「注意・指導」を躊躇したりするのは、本末転倒です。必要かつ適正な「注意・指導」は行うべきですし、そうしないと職場秩序が保たれず、職場の雰囲気が悪化します。

まず、問題社員であっても、「注意・指導」を重ねた上で、それでも改善されないのが、解雇したという場合でないと解雇が無効と判断される可能性が高くなります。ですので、問題社員への対応は、解雇も視野に入れて「注意・指導」を重ねることが重要です。流れとしては、①担当上司を定め、冷静に「注意・指導」を繰り返す。②問題行為の都度「注意・指導」し、内容を記録する。③重なった場合は、文書で指導する。④それでも問題行為があれば懲戒処分を検討する。⑤退職勧奨を試みる。⑥退職勧奨に応じない場合には解雇する。というように、慎重に進める必要があります。

次に、この過程で、パワハラと主張されないよう「注意・指導」の仕方にも注意します。

パワハラのカテゴリーとして厚生労働省が以下を挙げています。①暴行・傷害（身体的攻撃）、②脅迫・名誉棄損・侮辱・暴言（精神的攻撃）、③隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）、④業務上の明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）、⑤業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）、⑥私的なことに過大に立ち入ること（個の侵害）。このような行為は絶対にしないようにしましょう。

「注意・指導」の具体的場面では、①大声を出さない、②感情的にならない、③長時間・執拗にしない、④大勢の前は避ける、⑤「辞めろ」「要らない」等本人の存在を否定する言葉を避ける、⑥「バカ」「脳なし」など侮辱的な言葉を避ける等につけましょう。（参考：『ビジネスガイド』臨時増刊号 解雇・退職・雇止め）



Q&A その疑問にお答えします！

Q. うつ病を理由とした退職届が出された場合、受理に当たり何か留意すべき点がありますか？ 特に業務で変わったところはなく、長時間労働等もありませんでしたが、本人がうつ病と言っている手前、休職等の措置を講じてから退職の取扱いとしたほうがよいのでしょうか？

A. メンタル面の疾患があるからと言って、当然に退職を慰留すべき義務があるということにはなりません。本人の退職の意思が確実であれば、通常の退職と同様の処理をして問題ないと考えられます。

判例で、うつ病による休職の後、復帰した日に「仕事に自信がなくなった」と上司に伝えたため、これを上司が辞職の意思表示と受けとめ、辞職の意思や日付を簡単に確認、特に慰留もせず辞職の手続きを指示し、本人が辞職願を作成・提出、辞職し、その後強迫ないし欺罔行為による意思表示として取消を訴えたというケースがあります。このケースでは、上司の注意や叱責が厳しく適切な対応とはいえない、配慮に欠けていた、とは認定しながらも、特段慰留もせず、辞職手続きを指示したからといって、辞職を強制したとか、勧奨したとは言えず、辞職の扱いが無効ということとはできないとしています。ご質問の場合には、退職の理由と退職意思・届が確固なものかを十分に確認すれば、慰留や休職等の措置を取る必要もないでしょう。ただし、うつ病等のメンタルに関しては、長時間労働その他の過大な負荷やパワハラ等のストレスがあったのであれば、安全配慮義務違反が問われる余地がありますので、そのようなことが無かったかは慎重に調査する必要があります。（参考：新労働法実務相談）

助成金情報

～人事評価等改善助成金～

「人事評価等改善助成金」は、生産性向上のための人事評価制度と賃金制度の整備を通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る事業主に対して助成されるものです。2%以上の賃金アップが条件にはなりますが、評価制度の導入や改善を考えている会社は、利用を検討されてもよいかと思えます。

●助成金の概要

A) 制度整備助成：50万円

事業主が、生産性向上のための人事評価制度と2%以上の賃金のアップを含む賃金制度（「人事評価制度等」）を整備し、実施した場合に支給になります。

B) 目標達成助成：80万円

制度整備助成に加え、1年経過後に人事評価制度等の適切な運用を経て、生産性の向上、労働者の賃金の2%以上のアップ、離職率の低下に関する目標のすべてを達成した場合に支給になります。

●対象となる人事評価制度

- ア.すべての正社員を対象とする制度であること
イ.以下の1～8の全てを満たす人事評価制度であること
- ①従業員の生産性の向上に資する人事評価制度及び賃金制度として従業員の過半数を代表するものと合意していること
 - ②評価の対象と基準・方法が明確であり、従業員に開示していること
 - ③評価が年1回以上行われるものであること
 - ④人事評価制度に基づく評定と、賃金の額又はその変動の幅・割合との関係が明確であること
 - ⑤賃金表を定めているものであること
 - ⑥上記④、⑤を従業員に開示していること
 - ⑦人事評価制度の実施日の前月とその1年後の同月を比較したときに賃金の額が2%以上増加する見込みであること
 - ⑧人事評価制度等の実施日の前月とその1年後の同月を比較し、賃金の総額を2%以上増加させることについて、従業員の過半数代表者と合意していること

●申請の主な流れ

- ①人事評価制度等整備計画の作成・提出
(整備の6ヶ月前～1ヶ月前)
- ②認定を受けた①の整備計画に基づく人事評価制度を整備し、就業規則に規定する。
- ③人事評価制度等の実施
- ④制度整備助成の支給申請
- ⑤目標達成助成の支給申請

～時事～賃金請求権の時効が5年になる？

報道で、賃金請求権の時効が現在の2年から5年へと延長が検討されているとの記事が出ました。これが実施されると未払残業代があった場合、5年分遡って請求できることとなります。サービス残業等を黙認していると、訴訟沙汰になったときに、会社にとって大きな負担になりかねません。残業上限規制も法制化の方向なので、残業について、これまでも増して、適切に管理していく必要があります。

●法知識● 妊娠～育児期の事業主の義務

事業主には、妊娠・出産～育児期において、各段階で労働環境・条件に関する様々な法律上の義務や講ずべき措置があります。また、妊娠・出産、育児休業等の取得を理由に不利益な取り扱いをすることの禁止、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止する措置も義務付けられています。

次の世代を育てる人材を応援するためにも、事業主は、ぜひ知っておきたいものですので、下記簡単にまとめています。基本的には、本人からの請求・申出により対応します。

【1】妊娠中について

- ①軽易な業務への転換
- ②保健指導や健康診査の受診時間の確保
- ③時間外・休日労働の禁止（産後1年まで）
- ④深夜業の禁止（産後1年まで）
- ⑤危険有害業務の就業制限（産後1年まで）

【2】産前産後について

- ①産前6週間は就業させない
- ②産後8週間は就業させない（本人の請求及び医師の許可があれば6週間後から就業可）

【3】育児期について

- ①1歳まで、育児休業の付与
(保育園に入れないなどの事情がある場合には、1歳6ヶ月又は2歳まで、配偶者も育児休業を取得する場合には1歳2か月まで)
- ②1歳まで、育児休業しない場合には、1日2回各々30分の育児時間の付与。
- ③3歳まで、所定労働時間の短縮措置
- ④3歳まで、所定外労働の制限
- ⑤小学校入学まで時間外労働の制限
(1ヵ月24時間、1年150時間まで)
- ⑥小学校入学まで、深夜労働の制限
- ⑦小学校入学まで、看護休暇の付与
(1人5日、2人以上10日)

【4】給付や免除措置について

産前産後休業の期間は、健康保険の出産手当金の支給対象となります。育児休業の期間は、雇用保険の育児休業給付金の支給対象となります。また、社会保険料（健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料）について、産前産後休業・育児休業の期間は、本人及び事業主共に保険料が免除となります。また、厚生年金保険の特例として、3歳未満の養育期間について、短時間勤務等で給与が前より低下した場合にも、前の高い標準報酬で年金額を計算することもできます。各々手続きが必要になりますので、忘れずに行いましょう。

記録

先日、娘の交流球技大会の観戦をしてきました。サッカーを選んだ娘、運動は苦手なのに、球技大会に向けて練習も一生懸命やっていて、珍しく、見に来てほしいそうにしているので、なんでだろう?と思い行ってみると。。。強気な性格を生かして、敵にガンガン突進してボールを取りにいき、役に立ってる。なるほど、こんな活躍の仕方もあるのか～！決めつけしないで、いろいろさせてみることも大事ですね。