



通信 i・ストリーム（法人版）VOL.33



文：小川 康成
ファインシヤル・プランナー

こんにちは。朝晩がすっかり寒くなって秋になりましたね。
寒くなり体調を崩しやすい時期ですが、今年は風邪にかかっても、コロナに症状が似ているので、感染したと思われますね。その後ややこしい事になりそうで、特に例年以上に注意が必要です。皆さんは何か健康管理に気を使われていますか？（私は自宅での筋トレと空手道場での稽古です。）

コロナ渦での人員整理にご注意。不当解雇に関する訴訟を起こされたら

今回のコロナに関連した売り上げ減で、一部休業日を設けて雇用調整助成金を受けている会社さんも多いと思いますが、12月31日以降の継続は不透明で、その前後で人員整理をせざるを得ない状況の会社も中にはあるかと思えます。

社名のブランドだけでも、人が採用できる大手企業では既に多くの希望退職者や解雇者を出しているところもあります。大手企業の場合、業績が回復すれば採用に苦勞する事は少ないとも言えます。しかし、中小企業に於いては社名やイメージだけで応募者が現れる事は、まず無いと言え、長年会社に勤務してくれている社員を簡単には解雇できないでしょう。



しかし、背に腹は代えられない場合に注意したいのが「**解雇権の濫用**」です。

■労働契約法 第16条

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てない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

とありますが、主な判断ポイントは2点です。

- ① **客観的合理性**（勤務態度不良、職場規律違反等の程度で判断）
- ② **社会的相当性**（本人の情状、他の労働者との均衡、使用者側の対応等で判断）

9カ月も通勤手当を不当に請求していた従業員でも「解雇無効」と判断された事例もあります。解雇が無効であれば、社員として在籍している事になりますので、争っている間の労働力の提供が無くても、給与の支払いを求める事が可能です。「地位の確認」を求める訴訟は多くなっており、人員整理の場合は、『解雇の必要性』『解雇回避努力』『人選の合理性』『手続きの妥当性』の4要件を満たすことが必要です。

中小企業程、解雇回避努力の選択肢が少なく、より注意が必要です。

大企業では、解雇回避努力として「配置転換」や「一時帰休」等を行う事も出来ますが、中小企業では大企業ほどの体力が無い事業所が多く、能力向上のための本人への十分な研修もできず、いきなり「指名解雇」や「退職勧告」を行わざるを得ないケースもあります。

【実際に裁判で**解雇無効と判断され、賠償金を支払った事例**をいくつかご紹介します】



- ◇県庁職員：職員組合へ裏金を寄付する行為に係った為に解雇 支払額 約2,400万円
- ◇派遣業者職員：整理解雇の対象となったが、整理解雇の4要件を満たさないと判断 約600万円
- ◇大学職員：能力不足で就業規則（やむを得ない事情がある時）に基づいた解雇 約1,000万円
- ◇自動車機械工：職場で上司に「殺すぞ」と暴言を吐き秩序を乱す行為として解雇 約1,100万円

ハラスメントにも注意が必要！

2019年6月より「パワハラ防止対策義務」が法制化

2019年6月公布の「労働施策総合推進の改正」により、事業者の「パワハラ防止対策義務」が法制化されました。現在は努力義務となっておりますが、大企業は2020年6月施行、中小企業は2022年4月施行見通しです。

「パワーハラスメントの概念」

厚生労働省の資料では、下記①～③の要素をすべて満たすものをパワーハラスメントの概念と整理しています。

- ① 優位性を背景に優越的な関係に基づいて行われる事
- ② 業務の適正な範囲を超えて行われる事
- ③ 身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害する事



業務の指導を行う時には、3点がポイントのようです。

- ◇ 感情的にならず、感情の爆発と指導をきちんと分ける。
- ◇ 相手のプライドも尊重し、できれば他人のいないところでの指導。
- ◇ 指導すべき点をピンポイントで行う。

社員さんから訴えられる前に「雇用慣行賠償責任特約」の加入の検討を！

一般に「雇用慣行賠償責任特約」と呼ばれるものは、主に不当解雇やハラスメント等、不法行為が原因で社員さんから会社が損害賠償を要求され、法律上会社が負担すべき費用が発生する場合、訴訟費用・賠償費用を補償するものです。

コロナウイルスの影響による業績ダウンに伴い、営業部署の部長さんや課長さんが売り上げを何とかしようと部下にハッパをかける事もあると思います。同じ状況でも、受け止め方により異なるので難しいですが、昔とは違い注意すべきポイントを抑えた適切な指導やアドバイスが行えない場合、パワーハラスメントと受け止められかねない恐れが多く有ります。

打てば響く社員さんばかりではなく、つついきつつい対応になりますが、実際の職場には様々な個性・経歴を持つ社員さんが居ます。経営者自身も完璧ではないように、社員さんにも良い面・悪い面様々な側面を持って居ますので、個性を生かし伸ばす、欠点には片目をつぶって最低限の対応に留める。特に人は他人の欠点がすぐ目につきますが、良い点は興味を持って相手を良く見ないと分からないものですので、よく見ていきましょう。

「子が親を育てるように、社員さんが経営者を育てる」分かっているても難しい事ですね。

保険会社から無料で提供できるサービスに、「職場のハラスメント研修」や「就業規則・労務問題に関するアドバイス」があります。専門家に直接相談するほどではないが、気になる時など気が付いた時にご相談いただければ、豊富な事例に基づくアドバイスも得られます。

また、厚生労働省の「明るい職場 応援団」というHPにも管理職さんと一緒に見られる動画があります。

社員さんがストレスなく生き生きと働いてくれる事こそ、生産性アップのカギ。積極的に、良い環境を作りたいですね。

