

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2021年6月号



- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検
- 職場でありがちなトラブル事例

◆最新・行政の動き

厚労省は、令和3年度の「地方労働行政運営方針」をとりまとめました。メインに据えられたのは、新型コロナウイルスの影響を踏まえた労務管理指導です。

感染症の影響による大量整理解雇の増加を想定し、きめ細かな情報収集と関係部局間での情報共有を進める一方、法違反が認められた場合には、是正の必要性を分かりやすく説明し、自主的な改善を促す方針です。

特に中小事業場に対しては、労働時間・人材確保の状況など経営事情を聴取し、丁寧な対応を講じますが、重大・悪質な事案には厳正に対処するとしています。

中小企業に対するパワハラ防止義務規定の適用（令和4年4月）も近づくなか、感染症を理由とするいじめやカスタマーハラスメント等への対応も重要な課題となります。

<連絡先>

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE
足利オフィス：栃木県足利市葉鹿町 1-28-32
電話：0284-64-1522 FAX：0284-64-0245
太田オフィス：群馬県太田市東別所町 88-6
電話：0276-57-6623 FAX：0276-57-6624



OCHIOFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索

◆ ニュース



「無期転換ルール」見直しへ 不当な抑制策の規制検討

無期転換ルールは、平成 24 年改正労契法で創設されました。その際、附則により「施行後 8 年を経過した場合」、見直しの要否を検討する旨定められていました。

これを受け、厚労省では、検討会を設け、改正に向けた議論を開始しました。労契法 18 条では、有期労働契約期間が通算 5 年を超えると、労働者に無期転換申込権が生じるとしています。

しかし、通算期間が法定条件を満たしても、権利の行使をためらう（あるいは、よく理解していない）労働者も少なくありません。

一方、企業側についても、契約の回数・期間に制限を設けたり、クーリング期間を挟み込んだりする等により、転換申込みの抑制対策を講じるケースが散見されます。

検討会では、無期転換をバックアップするため、阻害要因の洗い出しや、対策の検討を進めます。併せて、「多様な正社員制度」をめぐるトラブル防止策等についても、提言を行う予定です。

試用期間中の解雇は有効 同僚へ暴行・暴言繰返す

有料老人ホームで働いていた従業員が試用期間途中の解雇無効を訴えた事件で、東京地方裁判所は処分を有効と認める判決を下しました。

訴えを起こした従業員は、契約社員として入社した後、正社員に登用されました。同ホームでは、正社員の試用期間を 6 カ月と定め、不適格と認めた場合は期間途中の解雇もあり得るとしていました。

事件は朝のあいさつがキッカケでした。同僚にあいさつを返さなかった件を注意された際、相手の胸ぐらをつかみ、「お前、やんのか」と暴言を吐き、その後も言い争いを続けたものです。

事情聴取の際には「過去にバイクで事故を起こし、その後遺症で記憶がなくなることがある」などと弁明しましたが、本人はバイク免許を有せず、弁明は虚偽と判明しました。

裁判所は、試用期間内に「採用前には知ることができなかった不適格性が判明した」として、留保解約権の行使は正当と判断しました。

拡大続く「営業秘密持出し」 警察庁の検挙件数

警察庁の統計によると、営業秘密の不正持出しの件数は、昨年 1 年間で 22 事件 38 人に上り、過去最高を更新しました。

検挙事件数は、平成 26 年が 11 件、27 年が 12 件、28～30 年が 18 件、令和元年が 21 件と、増加傾向が続いています。

昨年発生した事案では、人材ビジネス会社で派遣労働者の情報ファイルを複製し、営業秘密を不正に取得したとして、3 人の元従業員が逮捕されています。

営業秘密の漏えいは不正競争防止法の規制対象ですが、平成 27 年の法改正で罰則等が強化され、違反者（個人）には 10 年以下の懲役または 2000 万円以下の罰金が科されます。



地方創生へテレワーク推進 厚労省はガイドライン整備

新型コロナウイルスの拡大により、テレワークを経験する従業員が増えるとともに、地方移住やワークライフバランスの充実への関心が高まっています。政府は、この機をとらえ、「地方創生テレワーク」を推進する方針を打ち出しています。

内閣官房に設置した検討会議では、昨年12月から議論を重ねていましたが、このほど、提言をとりまとめました。新たな働き方として、首都圏等に立地する企業に勤務したまま、地方に移住して仕事をするスタイルの普及定着を図ります。

今後の取組として、企業に対しては、生産性の向上、災害時の事業継続、人材確保、事業拡張・新規ビジネスに取り組む環境整備などに関する情報を積極的に発信していきます。

一方、厚生労働省は、労使双方のプラスとなるように働き方改革推進にも配慮した「テレワークガイドライン」を公表しました。

従来の「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」をベースとしながら、対象者の選定や評価制度の整備など、人事労務管理全般をカバーする内容に拡充されています。



◆送検

退職月の賃金を支払わず 外国人の監理団体を送検 大阪南労基署

大阪南労基署は、退職する労働者に対して、最終月の賃金を支払わなかったとして、外国人技能実習生の監理団体と代表理事を大阪地検に書類送検しました。

監理団体は、ベトナム人技能実習生への通訳や日本語教育を任せるため、在留資格「技術・人文知識・国際業務」を有する外国人労働者を雇用していました。

同労基署では、過去に勤務していた4人の元通訳等が賃金不払について刑事告訴したことを受け、捜査を続けていました。監督官の話では、「以前から日本人労働者を含め、退職月の賃金を支払わない違反を繰り返していたため、是正指導を行っていた」ということです。

法務省と厚生労働省は、同団体に対し、認定計画に従って入国後講習をしていなかった等の理由で、監理団体としての許可も取り消しています。



◆ 職場でありがちなトラブル事例

職務転換を拒んだら解雇 軽易業務で賃金ダウン

メーカーの現場で働く A さんが職務転換の通知を受けたのは、心臓の手術で入院中のことでした。これまで働いていた部署が廃止され、全員が別の部署に異動になるという話です。

勤続 30 年の会社を去りたくないため、A さんは、やむなく転換に応じる旨、社長に回答しました。しかし、その後、よくよく説明を聞くと、賃金が大幅に低下するといひます。

専務に問い合わせたところ、「そのとおり。条件が不満なら辞めてもらうほかない」という返事で、話し合いにもなりません。

退職を迫るに等しい態度なので、思いあぐねた A さんは、紛争調整委員会にあっせんの申請を行いました。



従業員の言い分

会社の経営悪化に伴い、職務転換を実施するという話は、半年前から聞いていました。しかし、賃金の引下げとセットとなる内容で、不満な者には解雇をちらつかせるという会社の態度には納得がいきません。

復職は求めませんが、内実としては会社都合の退職なので、経済的・精神的被害に対する補償金として 300 万円の支払いを求めます。

事業主の言い分

A さん一人をターゲットとしたわけではなく、部署の全員に同じ内容の提案を行ったものです。新しい職務は軽易・簡単な作業内容で、賃金の維持は、到底、ムリな注文です。

退職金は全額支払いましたが、やっとの思いで銀行の不渡りを回避している状況で、会社として要求にあるような金額をねん出する余力はありません。



あっせんの内容

会社側に対し、「退職か、賃金ダウンを伴う異動か、二者択一の選択を強要する」行為は実質的な解雇とみなされる可能性が高く、裁判になれば、解雇無効という結果になるおそれがあると説明しました。そのうえで、会社財政の許す範囲内で、金銭的解決を図れないかと打診しました。

結果

会社が A さんへ、80 万円を 4 カ月分割で支払うという条件で、支払日・方法等を含めた合意文書を作成し、労使双方が合意しました。