

CASE 01
RESOLUTION CASE

勤怠改善の奥の手!

“自主返納”ってご存知ですか?

仕事はなかなかデキルほう、人柄も良いんだけど、ちょっと遅刻が多い…。そんな遅刻魔さん、いませんか?

! 勤怠不良は特定の人に

特に理由のない遅刻・早退・欠勤といった勤怠不良について調べると、特定の社員に偏って発生していることがわかります。通常、「定期や携帯を忘れた」「出勤途中で体調が悪くなって」など、『遅延証明はでないけれど、やむを得ない理由』で遅刻しても年に一度くらいのもので、しかし、特定の社員は月に数回、多ければ週に数回といった頻度で繰り返します。

! 「遅刻くらいじゃクビにならない」

遅刻常習犯に面談してみると、こんなホンネが隠れていることがわかります。「だってサービス残業しているし、朝ちょっと遅刻してもトントン」「営業は直行とかいってるけど、本当は遅刻じゃないの?」とか。「まだ子供が小さくて朝はぐずるし」とか。“遅刻くらい”と、遅刻に対する感覚が麻痺してしまっている自覚がないのです。

! 悪貨は良貨を駆逐する

常習犯を野放しにすることは、「あれくらい、いいんだ」と他の従業員に悪影響を及ぼし、職場全体のモラルを壊しかねません。また、周囲が遅刻者の朝の仕事をフォローすることを繰り返すうちに、「何故きちんと出勤している自分達が遅刻者の仕事までやらなければならないのか」と不満が積み重なり、人間関係に亀裂が入ることも。

! “遅刻くらい”でクビになります

遅刻は、従業員が会社と交わした労働契約書で定めた「所定労働時間」を守らないという「契約義務違反」。指導を繰り返しても改善がみられない場合、就業規則に基づいて、減給や出勤停止などの段階を経た上での解雇は合法。決して“遅刻くらい”と軽視できることではないのです。



! 減給は罰則ではない

労働なくして、賃金なし。ノーワーク・ノーペイが原則ですから、遅刻分の減給は『当たり前』のこと、決して罰則ではありません。罰則としては就業規則に取り決めた上で労働基準法第91条「減給の制裁」が可能ですが、違反行為1回につき賃金半日分まで、一か月間に違反行為を繰り返しても、制裁の合計額は月給の10%まで、と労働者保護の観点から、制裁金額の上限が定められています。

! 奥の手「自主返納」

「休んだ分はお金返したし、罰金も大したことないから大丈夫」と、かえって罪悪感がなくなってしまう従業員も…。そんな風に開き直られたら、会社側としてはこれ以上どう対応したらいいの?そんなご相談者様にお勧めしているのが、「自主返納」です。

! 法律的には問題ない?

「自主返納」は、一般的には、部下の不祥事等への反省を示すために上司者が自ら給与を会社側に返すもので、その金額や期間は就業規則等で定めるものではありません。つまり、会社の損害に対する労働者の賠償を禁じた法律に触れることなく、遅刻者の真正の合意に基づき、「反省を示すために、給与を返してもらう」ことができます。しかしながら、これは「退職か、返納か」の二者択一をせまるに等しい、最後の「奥の手」です。本人の申出書を取る、返納金は会社を利するものではないことを明確にするため赤字に寄付する等の措置も必要になりますので、まずは社) 佐賀事務所にご相談下さい。

! 本当はメンタルヘルス問題かも?

「勤怠不良の陰にメンタルヘルス問題あり」と言われる昨今。例えば食欲がなくなり、目に見えて痩せ、顔色が悪くなった。組織変更等で業務量が著しく増えた、人間関係が変わった等。「そういえば」な心当たり、ありませんか?遅刻は会社に対する無言の救難信号かもしれません。まずは労使でじっくり話し合う時間を持つのがベスト。面談も、是非、社) 佐賀事務所

林・小林・古賀

お困りごと、何でもご相談ください!!



佐賀事務所では、従業員ご本人様の人事労務相談のみならず、配偶者様、お子様他、ご家族皆様の勤務先でのご相談も承ります。

「家族がリストラにあいそう」「子供がバイト先で強制シフトを組まれ、学校に支障が出ている」などお困りごと、何でもご相談ください。

〒115-0045 東京都北区赤羽1-10-1 ショーエービル3F
営業時間 9:00~18:00 定休日 土日祝 (※休日対応は個別にご相談ください。)
FAX.03-3598-1827 http://www.saga-sr.com yutaka-saga@mtj.biglobe.ne.jp

TEL.03-5249-3326

労使相愛を実現する会
~伝説の社労士事務所と呼ばれたい~
社会保険労務士法人 佐賀事務所
TEL.03-5249-3326

2019 March 3月号 第8号

1 働き方改革法施行元年、勤所は「同一賃金同一労働」
2 部下が上司に嫌がらせ!? 「逆ハラ」続報!!
3 与信管理に役立つ商業登記簿(登記事項証明書)の見方
4 勤怠改善の奥の手!“自主返納”ってご存知ですか?

発行元: 社会保険労務士法人 佐賀事務所 赤羽の社労士ブログ <https://ameblo.jp/saga-sr/>

働き方改革法施行元年、勤所は「同一賃金同一労働」

皆様、いつもお世話になっております。179day 断酒179日目、新年会シーズン佳境、ここまで<余裕>乗り切ってきました! それでも、某CMを見ると飲みたい気持ちが沸々と…。特にローラさんのファンでもなく、作用機序は自分でも良く分かりません。依存とは摩訶不思議なものです。禁酒は「3の倍数に要注意」と云います。気を抜かず、生涯断酒を貫きます。

子供達が私の断酒を学校や道場、塾の先生にも自慢しているとの事。スポーツや仕事で誇られるのが理想ですが、理由はどうあれ我が子の自慢の対象になるのは正直嬉しいです。でも、もしかしたら。毎晩楽しく晩酌していた父親が、自分達と同じ飲み物になった事を、子供心に憐れんでくれているだけかもしれません。

そんな子供達への物心共の援助は学業卒業時で完結。以降は一切手を貸すつもりなし。敵は天から降ってくる、甘い対応は時に我が子の可能性を摘む危険性があります。彼らの時代には、AIを使いこなした上、貪欲で優秀な外国人との国際競争にも勝たなければなりません。その時、大事なものは精神性。その強さ如何で能力に数倍の差が出ると言われます。いつか、子供達がピンチの局面で、私の断酒がその精神的な支柱になれば父親冥利に尽きます。最高の優しさ、それは厳しさとのバトンタッチのタイミングなのかもしれません。

北極マラソンへ向けて日々鍛錬

北極マラソンまで70日。世界中のおかしな、否、素敵な方々との対面が今から楽しみです。コペンハーゲン→オスロ経由でスバルバル諸島へ。30時間の長旅対策はエアウィーヴのマット。五輪日本代表に配布された優れもの。コンディション維持に最適です。

現地泊は最安値ホテルを8泊予約(7㎡・風呂トイレ共同、それでも2万超/泊)。旅程は7日、余泊僅か1日。天候次第、順延当たり前のこの大会。去年は10日順延。

では、今年は?もしもの時は野営! -60℃耐寒着で凌ぐ覚悟です。贅沢はハングリー精神の敵。ヨット部の合宿所やサハラのテントを思えば耐えられる。凍死さえないければ<多分>。「あれと同じ位」「あの時よりマシ」。比較出来る困難な経験がある。ヒトとしての強み・源泉はそこかもしれません。

そして経験を有意に活かすには自己承認が大事です。心技体全てが吹き飛ばされそうになったサハラ砂漠250キロマラソン。同じ轍を踏まぬよう日々鍛錬して臨みます。まずは来月、どこかの北国で、北極フル装備10時間走を取行予定。北極完走の暁には、次なる目標。北朝鮮の平壤国際マラソンの準備。まずは家内とスタッフから同意を得なければ。

働き方改革に先手の対応を!!

働き方改革法施行元年、勤所は『同一労働同一賃金』。公布日はまだ先と見えても、「労働施策の総合的な推進並び労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」が施行されています。これは『同一労働同一賃金』の司令塔となる法律。既に同制度が始まっていると言っても過言ではありません。今すぐにも対策を施さないと、企業の存続をも危ぶむ恐れがあります。

正社員・非正規社員(契約社員・パート又はアルバイト)の職務基準と賃金の連動を明確にして置くこと!

これだけで有事が完璧に回避出来ます。当初の予測に反して、職務能力や勤続でも差を設けることが認められました。労務比率を上げる必要もなし、前年踏襲の賞与の決めでも問題ありませんが、前記の通り、連動性を明確にするのが肝となります。『同一労働同一賃金』の立法趣旨が生産性の向上にあるのでリスク対策に限らず、これを機に人財力の底上げを図るも一考かと思えます。助成金も活用出来るので、ご相談は伝説の社労士事務所を目指す我が事務所まで一報下さい。

今月も元気に飛ばして行きましょう! 佐賀豊



部下が上司に嫌がらせ?!

『逆ハラ』結審!!



昨年8月号9月号でお伝えしていた『逆ハラ』審判についてのご報告です。

事の起こりは・・・平社員Aさんが役職者に対して嫌がらせ、「逆パワハラ」を繰り返し、被害者の方は精神科を受診するまでになってしまったというもの。会社側は数年に渡り100回を超える業務指導を行ったものの改善の余地なく、退職勧奨。Aさんも同意して自ら退職手続きを行い、ハローワークで失業手当も受けたのに、急に「社労士に退職しろと脅迫された」と訴えを起こして…。

労働審判とは

急増する労働トラブルに迅速・柔軟に対応するため、裁判所の専門的な労働紛争解決機関として平成18年に設立されました。原則、審理は3回以内と法律で定められていること、手続きを簡略化、確定すれば判決と同一の効力があり、差押え等の強制執行をすることも可能など、裁判に比べて圧倒的に時間と費用が軽減された「**労働者が利用しやすい=会社が訴えられやすい制度**」といえるでしょう。

費用はそれぞれ自腹

通常の裁判では、負けたほうが勝ったほうの裁判費用を負担しますが、労働審判では、労働者側、会社側が各々負担します。また、労働裁判の平均審理期間14.3ヶ月に比べ、労働審判は2ヶ月半とスピーディーです。

基本的に「労働者を守る」ものです

法律や裁判等、**司法は基本的に「労働者を守る」もの**。今回の審判でも、まずは「なぜ退職勧奨をしたのか」と、会社が問われます。「適切な指導を行わず改善させられなかった会社の責任」です。これについては、当時ご相談のあった際に、佐賀が『業務指導時は都度、必ず書面を残す』『指導時の音声を録音』をお願いし、しっかりと実行されていたことで審判員にも納得してもらえました。



「脅迫されたかどうか」

次に、Aさんの弁護士は「労務士が退職届にサインしろと脅したので書いてしまった」と、脅迫について争ってきました。退職勧奨をしたその日、その場でAさんが書面にサインしたことを、審判側も問題視してきました。「なぜ来週までに回答など、持ち帰らせて本人が考える時間を与えなかったのか。会社は改善の機会を与えなかったのではないか」ということです。

「Aさんは危険人物です」

佐賀は、Aさんが複数人の上司を心の病で労災適用の状況まで追い込んだこと、会社による100回を超える業務指導にも全く改善の傾向がみられず、「やっつけられるか」「覚えてろよ」等、暴力的な言動を繰り返していたことを挙げ、「早く決着をつけなければ、会社やその社員に対して、常識では考えられない報復等を行いそうな危険性を感じた」こと、あえて、Aさんの経歴に傷のつかない勧奨退職にしたことを訴え、会社側に非はないことを認められました。

ゼロ回答はあり得ない

しかし、やはり司法は「労働者を守る」もの。審判の場に来てしまえば、Aさんを手ぶらで帰すことはありません。冒頭でもありましたように、審判時の費用は双方自腹なので、少なくともその分を補填する意味でも、Aさんの給与の数か月分を支払う命令ができることは明らかでした。佐賀は、『審判員の心象を良くすること』『Aさんの逆恨みを避けるため』二つの点から「Aさんの給与2ヶ月分」を支払うと「会社側から申し出ること」を会社様にご提案しました。会社様に了承され、審判、Aさんにも受け入れられ、**和解。審判は無事終了**しました。

労働審判になったら会社の負け

今回のように、**会社側に非がなくとも、審判になれば費用も時間もかかった上で労働者に有利な結審となる**ことが殆どです。未然防止のため、まずは人事評価制度の導入や職長セミナー開講で職場の風通しを良くしていきましょう!

起きてしまった職場トラブルの仲裁・解決もお任せ下さい。そして、万が一の際は慌てず社 佐賀事務所にご一報下さい。審判もしっかりサポート致します。

林

与信管理に役立つ商業登記簿(登記事項証明書)の見方



商業登記簿には、商号・本店所在地・目的・役員に関する事項等が記載されており、その会社の概要がわかります。

商業登記に記載されている企業の情報は限られていますが、よく読むことで与信管理上重要なリスクが見えてくる場合があります。そのため、取引先企業が情報開示を拒否する場合は、商業登記簿等の情報が重要な判断材料となります。

特に新規取引先は、企業情報を入手した上で経営状況・債務状況等の悪化をいち早く察知し、貸し倒れや不良債権を発生させないため、また債権回収を他社に先駆けて行うためにも、取引先の商業登記簿を確認することは大切です。

ただし、新会社法では資本金1円でも株式会社を設立することができるため、商業登記簿があったからといってその会社が実際に事業活動を行っているかどうかはわかりません。

新規取引の場合には、直接足を運んでその企業が事業活動を行っているか、事業環境に不自然な点がないかなどを確認することが望ましいといえます。



商業登記簿で確認するポイント

1 商号や本店所在地を頻繁に変更していないか

頻繁に商号や本店所在地を変更している場合には要注意です。特に管轄外の法務局に移転した場合は新しい登記簿が作成されるため、その場合には、閉鎖事項証明書を取得して過去を調べることになります。また、実質の本店と登記簿上の本店所在地は異なる場合があるので注意が必要です。

ているか(登記されていない事業を営んでいないか)、関連性の低い目的が多数登記されていないか確認します。特に、目的に全くつながりがなく、内容が大幅に変更されている場合には要注意です。

2 登記の目的に不自然な点はないか

登記簿上の目的が取引先の事業内容と合致し

3 役員構成に不自然な点はないか

役員就任・退任年月日を確認し、短期間に何度も変更登記がされていないかを確認します。特に役員が同時期に総入れ替えしている場合には注意が必要です。



●武内 事務所 武内 裕 (たけうち ゆたか)

「親切、丁寧、誠実をモットーに、依頼者と同じ目線で、依頼者に最も良い方法が提案できるよう業務に取り組んでいます。」

- ・土地や建物の登記に関する業務・会社や各種法人の登記に関する業務・成年後見に関する業務
- ・相続・遺言に関する業務・債務整理に関する業務・裁判に関する業務

暮らしの身近な法律問題を解決します。

裁判所や検察庁、法務局に提出する書類を作成する仕事や、登記手続について本人を代理して行う仕事をしています。