

CASE 01  
RESOLUTION CASE

# 人材紹介会社の落とし穴

今すぐ即戦力が必要な時、便利なのが人材紹介会社。採用が決まり、これで一安心。と思ったら、三日でまさかの入社拒否。それでも紹介料は請求されて…。

人材紹介会社とは…厚生労働大臣の許可を受けて求職者と企業を仲介する職業紹介業者は、紹介した求職者が入社した場合に、求人企業から成功報酬を受けることを生業にしています。企業側としては、「求人サイトなどに求人情報を出し、条件にあった応募者を待つ」余裕がない場合に、「資格や能力等、一定の条件を満たした入社希望者に効率良く面接できる」メリットがあります。デメリットはやはり、採用後予定年収の30～40%にもなる高額な紹介手数料といえるでしょう。

## 三日坊主ならぬ、三日退社

今回ご相談を受けたのは、人材紹介会社を利用して採用した社員が、なんと!入社3日後に入社拒否の上、退職してしまったというもの。合縁奇縁。現場のリソースを割いてじっくり引き継ぎをした後に、「やっぱり辞めます」と言われるよりはまだ負担が少なかったのかな?と思いきや、伏兵は人材紹介会社に潜っていました。

## 「紹介料を半額にします」

騒動の後、紹介会社担当者がやってきて、手渡されたのは紹介料の請求書。本来、当の三日退職者紹介料は予定年収の35%、XXX万円の契約でした。それを今回は「お詫びとして半額の17.5%、YY万円にしました」というのです。この対応に驚いた顧問先様から、「なんとかならないか」と佐賀にお声がかかったのです。

## 「超大手だと安心していただけ」

今回、顧問先様が紹介を依頼したのは、業界最大手ともいえるM社。「ご迷惑をお掛けしてすみません。すぐに次の候補者を紹介させて下さい」というフォローどころか、この仕打ち。佐賀はすぐ、M社担当者とコンタクトを取りました。

## 一般的な返金規定

仲介が常に上手いくとは限りません。そのため、ほとんどの人材紹介会社では、紹介した人材が入社後一定期間内で退職した場合、手数料を一定の割合で返金するルールを設けています。一般的な保証期間は、試用期間に相当する90日程度ですが、会社によっては180日と倍の保証期間を設けているケースや、1か月で辞めてしまった場

合は100%返金を謳う会社もあります。

## 「3日しか働いていないのだから、3日分の給与の35%を支払います」

佐賀はM社担当者にそう提案しました。しかし、相手方は「お詫びに半額の17.5%にしてあげた」と主張するばかりで、双方が妥協できる落としどころを話し合うことすらままなりません。

## 「企業 VS 紹介会社」ではなく、「企業 VS 退職者本人」

そこで目線を変えることに。相手を退職者本人にして、その採用を取り消すことで「紹介者が入社した場合の成功報酬」である手数料そのものが発生しない状況を作ることにしたのです。退職者にしてみれば、「三日で退職した記録」は次の就職活動に悪い影響を及ぼすことは確実。その記録が消せるとなれば、否はありません。

## これからの就業規則

この大逆転技も、顧問先様の就業規則に「採用取り消し」の項目が定められていなければ使えないもの。就業規則は「会社を守る盾」の一つ。最新の法令、事例に対応できるよう、定期的なアップデートが必要です。

## VS 紹介会社

少子高齢化による労働者人口減少に伴い、激化する一方の採用合戦。落とし穴にさえ気を付ければ、紹介会社はやはり便利なものです。紹介会社との契約書に「入社後、紹介者が1年以内に退職した場合には、その紹介手数料を就業期間に案分する」という一文を盛り込むと良いでしょう。紹介業者との交渉や同席、就業規則の見直しも、どうぞ、弊社にお任せ下さい!

林

## 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  
TEL.03-5249-3326 FAX.03-3598-1827 定休日/土日祝 (※休日対応は個別にご相談ください。)  
http://www.saga-sr.com yutaka-saga@mtj.biglobe.ne.jp 赤羽の社労士ブログ



## 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  
株式会社 佐賀人事総研  
TEL.03-5249-3326

2019 August  
8月号  
第13号

- 1 断酒1周年記念!!
- 2 戦わない!これが令和の「負けない」モンスター社員対応
- 3 “人に支えられること”と“人の役に立つこと”そして“出会い”。
- 4 人材紹介会社の落とし穴

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

## 断酒1周年記念!! 有言実行を地道に積み重ねて参ります!!



皆様、いつもお世話になっております。あと41日(原稿執筆時点)で断酒1周年記念。結婚でいうと紙婚式、まだまだママ事レベルです。それでも、1滴も飲まずよく頑張ったと自分を褒めてあげたいです。目標の100歳まで生きると、凡そ16,000日はこの苦行が続きます 😊 奈良の大峯山での山伏修行やサハラ砂漠等のウルトラトレイルも、所詮は1週間足らず。比べると果てしなく先は長いですが、ローマは一日にして為らずと言ひ聞かせ、有言実行を地道に積み重ねて参ります!!

## 「北緯90度でフルマラソンを走る」夢を叶えたい

北極マラソン、諦めかけていた参加費が戻って来ました! 大会運営本部に受領の連絡と、長男の入学式の日が決まるまで定員を一枠空けて待つと欲しいとメッセージ。この大会は例年4月上旬に行われるため、入学式と重なれば出場は断念せざるを得ません。返事はI can not promiseでしたが、何としても「激励の寄せ書きin日の丸」と一緒に「北緯90度でフルマラソンを走る」夢を叶えたいです。

## 先日顧問先企業様から受けた質問に対する回答です。

Q <LINEやチャットのやり取りでセクハラが認められますか?>

A 女性が嫌と感じたらセクハラとなる、そう理解してまず間違いありません。特にLINE等のコミュニケーションは、テキストで残るので歴とした証拠として取り上げられやすいです。昨年8月に東京地裁で争われたD大学事件では、准教授が教え子の女子大生に「痴漢が多いのはどの線だけ? お尻はダメかもしれないけど君ならこの腕はOK?」と送ったメッセージが「裁判所」でセクハラと認定されました。過剰反応? との誇りはあるかもしれませんが、そこを問うても問題の解決にはなりません。被害者の(脆弱な)精神性を非難しても必要以上に問題が大きくなるだけです。令和時代の人事労務管理では、精神性を「情緒」と捉える方が賢明かもしれません。昭和生まれの私としても、時代は既に大きく変わったと

内心すら正さないと、顧問先企業様に不利益になるアドバイスをし兼ねません。

Q <どうすればセクハラを未然に防止出来ますか?>

A NG基準を明確に提示しておく事です。就業規則や服務規律、セクハラ防止規程を策定すると良いでしょう。LINE等のSNSは感情が暴走しがちになる、異性に対する言動は慎むように! とキーワードになる訓示的な文言をNG基準の前文に入れている顧問先企業様もあります。

Q <どの程度の処分にすれば良いでしょうか?>

A 「情緒」とは言っても、やはり相手側の過剰反応の程も情状酌量すべきと考えます。初犯であれば「解雇・懲戒解雇・諭旨解雇」はないとして、「出勤停止」レベルが適当ではないでしょうか。更に、懲戒処分とは別に人事権の裁量で一定期間、役職を停止する。当然その間の役職手当額も不支給とします。懲戒でやると一時不再理の原則に抵触しますが、人事権の裁量であればダブル処罰も法的に問題ありません。この手のトラブルはツイッターなど、SNS等の書き込みで瞬く間に拡散しますし、就活中で入社を検討している方は、必ずその辺の情報を収集しています。企業の命運を左右する「採用活動」への悪影響を防ぐためには、この程度の処分は必要善、厳罰でもなんでもない。社労士として、一経営者としてそう考えます。

Q <処分が重すぎて裁判沙汰にでもなったら大変ですよ?>

A 問題が大きくなりそうであれば処分を撤回して、訓戒・けん責等の軽微な処分に変更します。あまり普通の方法ではありませんが、やむを得ず折時このような方法も取ります。仮に裁判で負けても、出勤停止期間中の賃金と役職手当を遡及して支払えば済みます。経験則上、再発防止にはちょっと過激な処分くらいが丁度馴染むものと考えます。

今月も元気に飛ばして行きましょう!

佐賀 豊



# モンスター社員対応 戦わない! 戦わせない! これが令和の『負けない』モンスター社員対応

公に定義されてはいませんが、日本に広く浸透しつつある『モンスター社員』。常人では考えもつかない極端な言動や行動、あり得ない難癖で物心共に職場を食い潰し、周囲を疲弊させる。企業にとってはまさに「取り除きたい存在」ですが...

## モンスターも十人十色

「傍若無人」「わがまま」「横柄」「パワハラ」等イメージしがちですが、現代はモンスターも多種多様。あえて「弱者」として振る舞い、人の良識や優しさに付け込む形で理不尽な要求を押し付けてくるタイプや、精神的な不安定さが「過剰な自己防衛=他者への攻撃」に転換されるタイプ。そして「指示」や「指導」「ルール」に過剰に反発する「反抗期」タイプも。

## 共通点は「被害者意識」

彼らは一様に「自分は周囲に理解されない被害者」と認識しています。正しく評価されない存在価値を認めさせる権利の主張であり、受け入れてくれない人から己を守る正当防衛を行っているだけ。まさか自分が職場の環境を壊し、健全な社員が逃げ出す原因とは思いません。

## モンスターは「劇場型」

職場や同僚の対応が思い通りにならないと、彼らは「訴訟」を起こしがち。ユニオンや弁護士など、「被害者意識を共有してくれる」仲間を召喚し、裁判という「劇場」で司法という第三者から「被害者」のお墨付きを貰いたいのです。

## 戦ったら負け

基本的に司法は「労働者>企業」ですから、裁判となれば程度の差こそあれ、企業側の「道徳的責任」や「金銭保証」を免れるのは大変困難です。

## “毒”を以て“毒”を制すと...

これまで、モンスター社員への対応は、面談や指導を通じて企業が「解雇も止むなし」という証拠を集め、司法の理解を得ることでした。しかし、働き方改革等、時代は「労働者>>>企業」へと大きく傾き、企業を守る盾は小さくなるばかり。ある裁判では、業務中のネットサーフィンを態度不良の証拠の一つとして提出したところ、裁判官に「私も仕事にネットすることありますよ」と、むしろ企業側の過剰反応を諭されたとか。「退職ありき」の配置転換や教育指導は、「証拠」どころか「判官贖戻」を招き、企業を更なる窮地に追い込みかねません。

## “良薬”を以て“毒”を制するのが令和スタイル!

司法は、雇用した以上、人罪を人材に、そして人材に育てられないことこそが企業の責任という考え方です。現場からすると理想論ですが、それこそが司法の本質とも言えるでしょう。令和では、「退職勧奨前提のアリバイ作り」ではなく、「社員であれば誰もが活躍する機会を得られる教育指導」を真摯に行うことこそが新しい「盾」となるのです。

## 「モンスターと関わりたくない」上司を守る教育指導

彼らと直接向き合うことは大きなストレス。そこで、業務に関わるEラーニングや、資格取得の自習導入がオススメ。通常の業務に換算した場合の、一日の学習量を事前に設定し、日報には固有名詞や具体的な数字で成果を記載してもらいます。上司は成果を認めるコメントをして下さい。

## 接し方のポイント

彼らは「排除」や「隔離」「無視」に敏感。地雷を踏むと意地になり、自分を認めさせようとしがみつかります。同情をすると振り回されます。淡々と冷静な態度を心がけ、彼らが感情的になった場合は、「休憩を挟む」「明日に持ち越す」等で場を過熱させないようにします。

## 「1対1」ではなく「1対多」

一人に責任が集中しないよう教育チームを作り、ローテーションを組むなどして負荷を分散。異性と同性、同期などの混成チームで「パワハラ」「セクハラ」の言い掛りを防ぎます。

## モンスターは“北風”に立ち向かいたい

彼らは「被害者」でいられない静かな日常が苦手。理不尽な要求は拒み、排斥はせずに「人材の卵」として“教育の太陽”に温められると、違う環境を求めて自ら去っていくことも。疑似陽性だった場合は、教育を経て人材への成長が期待できます。

## 最後はやっぱり裁判

劇場型の彼らにとって、労基や裁判は「退職の花道」。「どうせ辞めるなら最後に訴える」感覚です。「やっぱり真摯な教育なんて意味なかったんじゃないか?」。いいえ、裁判でこそ、「企業が彼らに真摯に向き合った教育の記録」が活きるのです。

## 裁判官からの退職勧奨

最新の判例では、パワハラを訴えた社員に対して、会社側が当該社員のために作成・導入した指導書類が決め手となり、裁判官から当該社員に「会社がここまでしても、それをパワハラだと感じるのであれば退職したほうがお互いのためではないか」として「退職和解」となりました。裁判では、“北風”よりも“太陽”が有効と言えるでしょう。

問題社員が一番嫌がる“良薬”対応! 指導への同席からご担当上司様のフォローまで、社) 佐賀事務所にお任せ下さい。



林

# 創業83年の老舗の社長就任から10年、節目を迎えられた宮本社長の気づきとは... ”人に支えられること”と”人の役に立つこと” そして”出会い”。

『一生懸命に働く事の本当の意味』を伺いました。



世界で一番過酷なマラソン、サハラ砂漠250kmマラソンを佐賀先生と激走し、勝利した宮本と申します。

サハラ砂漠250kmマラソンの参加前から情報を共有し合い、レース中もテントの中でストレッチをし合ったり、食料・医薬品をシェアしたりと、共に助け合い、過酷ながらも大会を完走でき、佐賀先生にはもちろん、サポートしてくださった周りの方々にも大変感謝しており、今があると思っています。

毎日の繰り返しの中で、仕事も一人でできることには限度があり、周りの人々に支えられて大きな仕事ができるものと思っています。その中身をより濃い仕事にできれば、自分の目指す理想に近づけられると、気づきました。

現在は社長業10年目となりますが、アイデアに行き詰まり、判断に迷うときは積極的に周囲の人からアドバイスをいただくようにしています。



若い人には自分には思いつかないような斬新でエネルギッシュなアイデアを、年配の方からは、豊富な経験と知識に裏付けされる確固たる答えをアドバイスしていただく事が出来ます。常に頭を柔軟にし、問題の軸を見つめ、最善の答えを導き出せるように心がけています。

今の若い方々、特に20代には、少しでも興味を持ったことを“まずはやってみる”ことが大切ではないでしょうか。失敗を恐れなくても大丈夫です。違うと思えば引き返せば良いし、迷ったときはとことん悩めばいいのです。その時々に出会う人たちが、きっとあなたの力になってくれるはずですよ。

初心を忘れずに常に今の自分に満足することなく、成長し続けたいと思います。

仕事を通じ人に喜ばれ、人の役に立つところに、一生懸命に働く事の本当の意味があると思います。

いつの日か、これを読んでくださった方との出会いも楽しみにしています。



●株式会社宮本薬局 代表取締役社長 宮本幸俊

地域密着型の薬局・ドラッグストアとして創業83周年 現在16店舗。時代の変化に対応したシステムの導入からコミュニケーションを大切に接客でアットホームな店舗運営を実施

宮本薬局

検索

<https://www.miyamoto-drug.co.jp/>

