

**YouTubeで
オリジナルセミナー動画が見られます!**

**随時
更新**

～普通の社労士では
教えてくれない人事労務のこと～



労使トラブル・労働組合折衝

強い!

**熱血
講義!**

事務所代表 **佐賀豊**が

登録・視聴 無料

[会員登録]



ウェブセミナーご登録はコチラ!

ウェブセミナー会員にご登録いただくとこれまでに開催したすべてのZOOMセミナーが全て視聴できます。ぜひご登録ください!

社会保険労務士法人 佐賀事務所 株式会社 佐賀人事総研 〒115-0045 東京都北区赤羽1-10-11 ショーエービル 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
株式会社 佐賀人事総研
TEL.03-5249-3326**

2024
April
4月号
第70号

1 社労士道のアクティブバイスタンダーでありたい

2 不良社員の解雇を裁判所に認めってもらうには、
3 しっかりとした指導が重要!

4 オリジナルセミナー動画が見られます!

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/>



7132日



断酒してから 2050日



断煙してから 6798日

皆様、いつもお世話になっております。

多くの人は厄介でうるさい側につく……。

正義の味方はテレビの中のヒーロー物語の世界にしかなく、労働ゴロとの対決では「警察」の対応に、ことさら「人の習性」の極みを見た気がします。事なかれ蔑ろ主義の警察への怒りも、今はあるがままに受け止めています。警察にお世話にならない、警察とは関わらない普通の世界に生きていけば害悪は及ばない。ごく自然にそう思えるようになりました。過去にとらわれ、未来に希望を抱く前に、今この瞬間にフォーカスする!!その生き方が自分にはいちばん楽で、フィット感抜群です。

最前線に身を置いても弾に当たらない……。

最前線にいないという選択は私の社労士道にはあり得ないので、実務を通してディフェンス力を磨いていきます。労働ゴロとの対決では奴らの策略のほうが2枚は上手だったと、非常に恥ずかしく、いたく反省しています。ディフェンス力には、まだ課題を残していますが、総合攻撃力は今のままで十分との認識です。悪の世界で生きる奴らの達者さにも負けず劣らずは当たり前の話。悪との対決でも、余裕で悪を超える戦闘力こそが「伝説の社労士」と呼ばれるに相応しいと、志新たに最高経営責任者の最側近になるべく研鑽を積んでまいります。



アクティブ・バイスタンダー、窮地やピンチの他者を助ける心意気のある人をこう呼びます。くどくなりますが、現行犯で関わらざるを得ない単純な

事象以外、警察にはその心意気はありません。拳銃と棍棒をもらい、格闘技を習っているのですから、そのくらいはやって当然、当たり前話なのに。話を戻すと、人は他者の窮地やピンチを見ると、やはり面倒なことには関わりたくないという心理が強く働くのでしょ。潮が引くかのごとく、「去る人、傍観する人、追い打ちと攻撃に転じる人」を少なからず見る機会がありました。私は人との出会いに恵まれていると思っておりますが、それでもこうした残念な人のほうが多数派なのかもしれません。



私は付き合い相手、自分の窮地やピンチを助けて欲しいとまでは求めていません。求める期待値を下げると、他者と割とうまく付き合えるものです。皆がアクティブ・バイスタンダーでは、私の出る幕がなくなってしまう。そう、私は自分をアクティブ・バイスタンダーと自認しています。社労士道は慈善事業ではありませんが、それでも損得よりは尊徳を重視。これは後天的というよりも、生まれながらの特性のように感じています。29年前に亡くなった母親と性格がよく似ている……。労働ゴロとの対決で前科一犯に王手飛車取りの状況ですが、母から贈られた授かりモノと、この精神性に感謝しています。

今月も「充実」を合言葉に、マイベストペースで飛ばして行きます!

佐賀豊



伝説の社労士の視点から提言させていただきます

不良社員の解雇を裁判所に認めてもらうには、しっかりとした指導が重要!

今回は最近、補佐人として携わった裁判で改めて痛感したこと、不良社員への対処法を提言させていただきます。

お金の問題で会社を訴えるのは、ほとんどが不良社員

現在、私は補佐人として裁判を5件抱えています。従業員が労働トラブルで裁判に訴える場合、ほとんどの事案で不払い残業代と休憩時間が取れていないという問題、そして解雇の3点が対象になっています。

何百時間も時間外労働を強いられ、そのあげく自殺したとブラック企業を訴える裁判もあります。確かに、こうした死亡事案などは会社側に非があると言えます。しかし、重大な死亡事案ではなく、お金に関する裁判では、私は訴えるのは不良社員だと思っています。会社側がブラックなのではなく、不良社員が会社を訴えるのです。

大事なのは非違行為に対してしっかり指導をすること

残業代の不払い問題で訴えを起こされたのですが、裁判所での陳述の翌日に解雇通告する予定でした。ひどい非違行為が連発していたので解雇通告に踏み切ったのです。

解雇通告に踏み切る際には踏まえるべきポイントがあります。それは非違行為に対して懲戒処分を何回科しているかではありません。問題行動に対して注意を行い、しっかり指導しているかです。指導しているにもかかわらず、それに従わない。指導を無視して、聞き入れる態度や姿勢をまったく見せずに同じような行為を繰り返している。このような場合、裁判所は解雇に対して寛容とまでは言えませんが前向きな姿勢を示してくれます。

経営者には家族主義的な心構えが求められる

顧問先であれば、非違行為に対する指導が重要なことを事前にアドバイスができます。しかし、トラブルの途中から私がバトンを引き継ぐと、会社側が問題社員を解雇したいがため、指導ではなく証拠集めに走っているケースが多いのです。しかし、裁判所は会社側のそうした姿勢を見抜きます。その結果、相手がどんなに不良な社員であっても、会社もそんな社員と同格とみなされてしまいます。解雇するために証拠集めている会社と不良社員であれば、不良社員のほうが悪いように思えるのですが、同格にされてしまうのです。証拠集めではなく、しっかり指導をする。この当たり前の対応ができない会社が多いという現実があります。

一度雇ったからには、経営者には家族主義的な心構えが求められます。その人の仕事への姿勢や態度、能力に問題があれば、全力を尽くして改めさせる。能力が伸びるような機会や環境を与える必要があります。そして、重要なのはそれに費やした時間(期間)ではなく、アプローチ内容、質の部分なのです。

懲戒処分が100回でも解雇が認められなかった事案

私が4年前に携わった事案では懲戒処分が100回ありましたが、それでも解雇は認められませんでした。なぜ認め

られなかったのか。懲戒処分に関する100枚の書面を見返して、私は「なるほど」と思いました。確かに非違行為を100回やっています。ただし、会社側は悪いことを積み重ねれば、それで解雇できると考えて指導を何も行っていなかったのです。

結局は労働審判になり、給料の3か月分の90万円を支払って辞めてもらうことになりました。これでは負け戦です。100回も懲戒処分を重ねているので解雇もやむなしだったのですが、労働審判では「本訴に行ったら解雇は無効になりますよ。なので、ここで妥結したほうがいい」と言われました。無効になる理由は教えてくれませんが、私には指導がなかったことしか理由は考えられません。

雇用契約や労働契約は家族契約と同じです。家族の縁というのは簡単に切ることはできません。したがって、一生懸命に仕事をしない、やる気がない従業員に対して質の伴った指導を行い、それが客観的に証明できることが重要になります。

動画は客観的証拠として一番切れ味がいい



今回、裁判になった会社は隠し動画を撮っていました。動画は問題社員だけでなく社内全体が撮影されます。ただ、カメラは不良社員にフォーカスできる位置に設置されています。動画には多くの従業員の中で問題社員が異質の存在であることが映っています。まわりの従業員がその社員の行動に苦悩していることがはっきりわかります。解雇の是非に関しては今後結果が出ますが、この動画があれば解雇は100パーセント認められると確信しています。

この社員には約半年で懲戒処分を4回科しています。それでも同じような非違行為を繰り返しています。いくら指導してもダメだと会社が根をあげて、解雇の水準まで達していると判断されるのには半年くらいの辛抱が必要と思われれます。実際、どの会社もおおむね半年以上辛抱して苦しんでいます。ただし、必要以上に長く苦しむ必要はありません。しっかり指導していることを客観的証拠で疎明できるようにしておくこと。その証拠としては動画が一番切れ味がいいでしょう。

隠し動画を撮ることはプライバシーの侵害にはならない

幹部には動画を撮っていることを知らせますが、従業員には知らせません。同意を得ずに撮影することはプライバシーの侵害に関係してきますが、今ではスマホで簡単に隠

し録音や録画ができます。その結果、プライバシーがプライバシーではなくてきています。ひと昔前は隠し録音というプライバシーの侵害になるので、相手に事前に告げる必要がありましたが、スマホの登場で録音・録画に関する扱いが劇的に変わりました。プライバシーの侵害に関しては、範をただすという大義名分があれば問題なしと考えていいでしょう。

動画を撮影していると指導する側の指導力も上がる

指導する側は動画の撮影を知っているので、指導の質が上がります。これは真実です。動画を撮られているので相手の人格を見ようとします。大義を持ってしっかり指導します。指導力に関しては、まさに一石二鳥だと思います。

指導は隠れ部屋ではなく、まわりに人がいてもいいので当人と一緒に座って指導します。まわりの人に声が聞こえたとしても致し方ありません。まわり人も、なぜ指導が行われているか見てわかるでしょう。また、動画では声も録音されるのでどんな口調で指導をするか気をつけてほしいと伝えています。今回の事案もその点がしっかり守られていました。裁判官に動画を見せれば、「これでは仕方がない」と解雇が認められるはずで。

証拠の動画があれば、不良社員も自分の非を認めるしかない

動画を撮りながらしっかり指導すると、相手は逃げも隠れもできなくなります。今回は私から「明日、解雇します」と切り出しました。裁判官も相手方の弁護士も驚いていました。「指導に対する反抗的な態度は動画ですべて撮ってあります。それを証拠として提出します」と告げたので、弁護士はおそらく「全部撮っていると言うけど、まずいことは撮られていないよね」と確認したでしょう。動画は主観的な評価ではなく客観的な評価ができるので、どんな不良社員も自分の非を悟らざるを得ません。その結果、初めは500万円を要求していたのが、50万円になったりするのです。

私の事務所では探偵会社と提携しています。探偵会社はプロなので、まず動画を撮っていることがわかりません。動画を撮っていることを指導者や管理者には伝えておくと、管理職の指導の仕方もしっかりしてきます。それで非違行為が直ればいいわけですから、動画を証拠にして解雇と言う必要はなくなります。家族なのですから、指導を行うことで反抗的な態度を改めて仕事をしてもらえれば、その動画を使う必要はありません。

休憩時間は1時間、きちんと取る必要がある

休憩時間に関しては、8時間以上勤務する場合は1時間の休憩が決まっているのでちゃんと1時間を取ってもらいます。連続で取れない場合は40分と20分に分けることもあります。是が非でも1時間の休憩を取らせることを肝に銘じてください。

今は休憩時間に対する従業員の権利意識は非常に高くなっています。ひと昔前の考え方は通じません。「誰か電話に出てくれ」というサービスのなものは一切なしにする。電話番番を設けたり留守電にするなど、しっかりと対応する必要があります。

未払い残業代で訴えられるリスクを回避する方法

9時始業であれば従業員は数分前に来ているでしょう。今はこの数分前を未払い残業代として請求されることもあります。例えば5分を残業代とし3年分請求すると数十万円になります。人は1日に生理的現象で5分から7分くらい就業中にトイレに行くと言われていています。そこで10分未満の端数に関しては生理的な休憩時間に当て込むと、労働契約書や雇用契約書に書くことを私はアドバイスしています。これにより従業員に必要な以上の権利意識を芽生えさせないようにするのです。生理的な休憩に当て込むということ労働契約書に入れておけば権利意識が増長されることはないでしょう。

さらに、込み残業代という対処法もあります。例えば9時始業で15分前に朝礼がある場合、始業は8時45分と判断されます。会社側が未払いと思われる時間があると認識するのなら、月に20日間出勤するとして10時間程度の込み残業代を、やはり労働契約書に記載しておきます。

仮に10時間であっても、3年間のさかのぼられると360時間になり、時給計算で1500円なら540万円ぐらいになってしまいます。休憩が取れていないとなると合わせて100万円になります。つまり、この2点を労働契約書に入れておくだけで将来の訴訟リスクがなくなるのです。3年分さかのぼって訴えられるリスクを回避したいのなら、労働契約書にこの2点を入れてください。

解雇、未払い残業代、休憩時間が取れていない問題、この3つへの対処法をぜひ参考にしてください。

私は面接の際に「あなたは運がいいですか」と尋ねるようにしています。ブログでも運気のことをよく書いていますが、会社は運がいい人とつき合うべきだからです。「御社とこのような面談の機会をいただけて自分は運がいいです」などの答えが返ってきたら、その人は「買い」です。運が悪いと感じている人とはつき合わないほうがいいでしょう。こうした人は今に集中できなくて過去にとらわれています。視線を未来に置けないのです。自分の運に自信が持てない人を採用しないことも、従業員からの訴えを防ぐことにつながります。

