

21世紀型企业への転換を図る

21世紀型企业に求められる労務管理

人事・労務管理のリスクマネジメント

～ 勤務に関するトラブル ～

■ 勤務に関するトラブルあれこれ…

社長：「社員に時間外労働を命じたら、拒否された。業務命令違反だ！」

社員：「そんな急に言われても困ります。

今日は予定が入っていますので…」

社員：「来月出産予定なので、産休をとりたいのですが…」

社長：「復帰しても居場所がないかもしれないよ！

辞めた方がいいよ…」

社員：「夫の父親が倒れまして…、介護しなければなりませんので、少しの間、休ませて欲しいのですが…」

社長：「こんな忙しい時に介護休業だなんて、復帰しても居場所はないよ！それに、同居もしていない義父の介護なんて認められないよ…」

みなさんはこのやりとりを読んで、どう思われますか？ 社長の気持ちも分かるし、違法性もありそうだし…。しかし、このような出来事をそのまま放っておいたために、後々大きなトラブルとなってしまったケースが多くみられます。

今回は、勤務に関するトラブルを取り上げます。勤務諸条件に関する事項については、賃金に関するトラブルと並んで、労使トラブルが発生しやすい要因です。



■ 社員の残業拒否は懲戒処分できるか・・・ トラブル事例 その⑫

社員に時間外労働を命じたら、「今日はこの後予定があるので、急に言われても困ります・・・」という理由で拒否されたそうです。社長は、この社員を業務命令違反として、懲戒処分しようと考えているようですが・・・。

Answer

最初に確認していただきたいのですが、労働者を代表する者と時間外・休日労働に関する協定（一般的に「36 協定」と言われるもの）は締結されていますでしょうか？ そして、就業規則等に時間外労働や休日出勤をさせる旨が明記されていますでしょうか？

まず、この要件を満たしていなければ、使用者は社員に業務命令として、残業を命ずることができません。

業務命令となれば、社員は、正当な理由がない限り、これを拒否することはできません。正当な理由がない場合は、懲戒処分も可能となるでしょう。ただし、いきなりの懲戒解雇となると懲戒権の乱用となる可能性がありますので、慎重な対応が必要です。



■ 産休を申し出てきた女性社員を解雇！？ トラブル事例 その⑬

来月出産予定の女性社員から「産休の申し出」がありました。社長としては、てっきり辞めるものだと思っていたようです。そこで、つい出た言葉が、「このまま辞めたら・・・」。

Answer

労働基準法では、産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内の女性が休業を請求した場合には、使用者は、その労働者を就業させてはならないと定めていますが、さらに、この産前産後の休業期間及びその後の30日間は、その労働者を解雇することが禁止されています（労基法 65 条・19 条）。



また、最近多い事例としては、育児休業を申し出た社員とのトラブルがあります。経営者として「そんなに長く休まれては困る」という気持ちも分かりますが、この育児休業に関しても、事業主は、その申し出を拒むことはできません（育児・介護休業法 6 条 1 項）。

なお、育児休業中の解雇については、休業中のすべての解雇を禁止しているものではなく、「育児休業を取得したことを理由とする解雇」が禁止されることになっています。また、育児休業をしたこと、休業を申し出たことを理由に、昇給や昇進、昇格等の取扱いについて不利益な取り扱いをすることも、公序良俗に反するものとされますので、留意してください。

■ 夫の父親の介護をめぐるトラブル・・・ トラブル事例 その⑭

夫の父を介護するため、介護休業を申し出てきた女性社員がいました。社長としては、「こんな忙しい時期に介護休業なんて認められない。しかも、同居もしていない夫の父親の介護なんて認めるわけにはいかない」と、休業を認めないようです・・・。

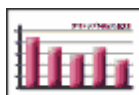
Answer

介護休業とは、要介護状態にある家族を介護するために、3か月を上限に連続して休業できる制度です。対象となる家族は、配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母と、同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫です。よって、配偶者の父母の場合は、同居していることは要件となりませんので、事業主は、このような介護休業の申し出が労働者からあった場合には、原則として、その申し出を拒むことができません（育児・介護休業法第12条）。

※「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたって常時介護を必要とする状態をいいます。

また、労働者が就業しながら要介護状態にある家族を介護することが容易になるように、勤務時間の短縮やフレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げなどの措置を講じなければなりません。

なお、介護休業については、平成11年4月より、育児休業については、平成7年4月より、社内の規定を整備することが義務付けられています。働く女性の割合は、既婚者を中心として増加傾向にあります。育児や介護といった家庭環境の問題により、大切な人財を失わないためにも、育児や介護に関する規定を整備し、職業生活との両立支援を目指しましょう。



労使トラブル無料診断受付中！

<http://www.iwaki-pmo.co.jp>

