



愛経協の“使い方” | Vol.1 「労務相談」

愛経協とは？

愛経協（愛知県経営者協会）は、経団連を構成する地方経営者団体の1つであり、会員企業様向けに様々な“**人事・労務の実務**”に関するサービスを提供しております。

労務相談とは？

人事・労務に関するお悩みやお困りごとに関して、過去の判例や**弊社独自のデータ**、**850社を超える会員様のネットワーク**等のノウハウを活かし、誠心誠意ご回答いたします！

誰が、どんな時に使うの？

「社長とか部長が使うものでしょ？」と思われがちですが、**担当の方こそ**、ぜひご利用ください！多い会員様では、1名のご担当者様から年間30件超のご相談をいただいております！

また、「弁護士や社労士に相談しているから必要ない」とおっしゃる会員様も、ぜひセカンドオピニオンとしてご利用ください！特に「弁護士の説明は難しい」「恥ずかしくてこんな簡単なことは聞きづらい…」といった時こそ、愛経協にご相談ください！

仕事はできないし態度も悪く、周りトラブルばかり起こす**問題社員**のA社員は**解雇**だ！



社長



担当

分かりました！
(困った…。どうしたらいいか全然分からない…。)

**そうだ！
愛経協に聞いてみよう！**

年休5日取得義務化への対応として、年休の基準日を統一しようと思うので、今月中にポイントをまとめておくように。



部長・課長



**回答は
次ページへ！**

どうやって使うの？

最もご利用いただきやすい方法でご相談ください！



電話

052-221-1931



メール

info@aikeikyo.com



FAX

052-221-1935



訪問

名古屋商工会議所ビル7階

(伏見駅徒歩5分)

全て **無料** です！

具体例（詳細）

・ご相談分類別ランキング（2018年度、計295件）

第1位 労働時間・休日：70件 第2位 賃金体系・水準：57件 第3位 雇用管理：36件

ご相談、お待ちしております！



Q1. 問題社員の解雇



担当

問題社員の解雇について教えてください。当該社員は、勤務成績が悪く、自分の好きな仕事しかせず、周囲の社員の仕事にケチをつける等トラブルを多く起こしており、対応に困っています。

社長からは解雇できないか検討してくれと言われているのですが、解雇は難しいですよね…？

直ちに解雇することは難しいケースだと思われます。

まずは詳細に現状を把握し、記録を残しておくが良いでしょう。周囲とどのようなトラブルを起こしているのかについて、日時、場所、事象、周囲の対応・指導等の情報を整理して記録しておく必要があります。また、勤務成績についても客観的に判断する必要があります。

そのうえで、どうしても会社に置いておけないと判断した場合は、まずは退職勧奨を検討すべきです。この場合、懲戒解雇などをちらつかせての退職勧奨は違法となりますので、進め方を十分に検討してから行う必要があります。

退職勧奨に本人が応じない場合、または退職勧奨を行うこと自体が事態を悪化させる（本人が騒ぐことが予想される）場合は、懲戒による改善手続きを進める必要があります。この場合、適時適切な指導を繰り返し（パワハラとされないよう注意が必要です）、それでも改善が見られない場合は配置転換、人事考課に反映（降格等も含む）等の措置を行いつつ、就業規則に違反する行為があればけん責、減給、出勤停止へと段階を追って処分を行う必要があります。これらの処分が累積すれば、はじめて懲戒解雇を検討することができますが、この場合であっても、本件のような事案であれば普通解雇による解雇を検討することをお勧めします。解雇案件は、労働者に裁判を起こされるリスクが高いため、慎重な対応が必要です。従って、解雇の方針が固まった段階で、弁護士等専門家に早めに相談のうえ、対応を検討されるとよいでしょう。

詳細については、2019年3月に弊会が発行しました「職場の困った人対応ガイドブック」を併せてご参考にしていただければと存じます。



愛経協

Q2. 年休付与基準日の統一



担当

年休付与の基準日を統一するにあたり、注意すべき点を教えてください。

現在、付与日数は各社員バラバラで、入社半年後に10日、1年半後に11日と法定通りの付与を行っておりますが、年休5日取得義務化の法改正に伴い、基準日を統一して管理しやすくしたいと考えています。

注意すべき点は2点ございます。1点目は、労基法第39条第2項の法定の付与日数を下回らないようにすること。2点目は労基法第115条の時効に留意することです。

1点目の付与日数については、基準日を設けた場合、最初の基準日には、従業員が次の年休付与日に与えられるはずであった年休を先出しして与える必要があります。この方法であれば、労基法で定められた付与日数を下回ることはありません。入社日によって、一時的に不公平が生じる可能性はありますが、もともと与えられる年休の前渡しにすぎませんし、基準日統一のためには必要な措置ですので、従業員によく説明し、理解を得るようにしてください。

2点目の年休の時効については、基準日に、2回前に付与した年休を一律で消滅させてしまうと、2年間が経過しておらず、違法となってしまう場合があります。そのため、変更後約2年間は、これまで繰り越せると定められていた日数の上限を上回る社員が発生します。従って、その場合の管理方法をどうすべきか事前に決めておく必要があります。

なお、2019年4月から施行されている働き方改革関連法に伴う「年休5日取得の義務化」に関しては、ダブルトラックと呼ばれる重複期間が発生するため、年休の時季指定等計画付与の管理には注意が必要です。詳しくは、厚労省が作成しております「わかりやすい解説」に記載がございますので、併せてご参照ください。



愛経協