

立ち読みPDF

千葉 博著 Hiroshi Chiba

一人でも部下がいる人のための
パワーハラ入門

Forest
2545
Shinryo

まえがき

本書を手にとったいただき、ありがとうございます。

この本は、職場のトラブルや問題社員に悩む経営者や管理職の方のための本となっています。

早速ですが、あなたは、次の5つのケースについてどう思いますか？

- ケース① サービス残業はどこまでさせていい？
- ケース② 熱心な指導はパワハラ？
- ケース③ 出来の悪い社員・遅刻ばかりする社員を解雇することはできるか？
- ケース④ 部下がうつ病になったら？
- ケース⑤ 部下の家族構成について聞いてもよいか？

もしかしたら、身に覚えがあるものがあるかもしれません。

しかし、はっきり言わせていただくと、どのケースも、すべてパワハラなどの法律問題を生じる可能性があります。当たり前だと思っていたことが法律違反？ 知らない



いでは済まされない「法律の穴」がたくさんあるのです。

本書では「職場の法律」をエピソードを交えて「面白く」解説していきます。

インターネットの普及、コンプライアンスの問題など、「まさか」と思うようなことで訴えられることが多くなっているのが、職場の法律知識がないと多額の賠償金を支払わされるなど、「とんでもないこと」になってしまうからです。

それでは、それぞれのケースを見ていきましょう。

ケース① サービス残業はどこまでさせていい？

Nさんの会社では残業禁止の通達が出ていますが、なにぶん仕事量が多く、悪いとは思いますがも部下にサービス残業を命じています。これって問題ありますか？

残業を命じられた部下は、就業規則などに残業を命じることができる旨の規定がある限り、通常その命令を拒絶できません。しかし、サービス残業禁止の通達が出ていの中で、勝手にそれに違反する命令を出すのは、制裁の対象にもなりかねません。

また、実際に残業した時間が、いわゆる時間外労働にあたる場合は、割増賃金の支

払いをしなければ違法になります。残業禁止を社員全員に周知させていても、それだけで当然には会社は割増賃金の支払い義務を免れられないのです。

ケース② 熱心な指導はパワーハラ？

私には、すごく期待している部下がいます。その部下を一人前にしたくて、休日返上で厳しく指導しました。でも、その部下に、

「なんで、休日返上してまで、仕事しなきゃいけないんですか。これってパワーなんじゃないですか？」

と元の上司に泣きついたことから会社で問題になっています。これってパワーハラですか？

どの会社でも社員を一人前にさせるには大変です。見込みがあると思えば、上司の指導が厳しくなるのも仕方ありません。しかし、この部下は元の上司に泣きついたというのですから、厳しい指導で相当ストレスを感じていたのではないのでしょうか。

しかし、上司の言動をストレスと感じるかどうかは個人差があります。パワーハラに



該当するほど強いストレスかどうかは、平均的社員の感じ方を基準に判断するしかありません。上司の方は部下を指導するに当たり、パワハラにならないよう言動に注意して指導すべきです。部下があなたの指導にストレスを感じていると思ったら、休憩を入れるなどしてストレスを溜めないよう配慮してください。

ケース③

出来の悪い社員・遅刻ばかりする社員を 解雇することはできるか？

部下のHくんは、仕事はできるけれど、しょっちゅう遅刻をします。「何か事情があるのだろう」と好意的に受け止めていたのですが、回数は今年だけでも100回以上。遅刻常習犯です。時間通りに会社に来ることなど社会人として当たり前だと思い、彼を厳しく注意しました。これって何も問題ないですよね？

会社には就業規則に基づいた就業時間があります。遅刻をするということは、その会社の規則を守っていないということですから、上司が厳しく注意をしてもいいのではないかと思いますが、実際のところ、言い方によっては上司のほうのパワハラで訴えられる可能性があります。

それではと、

「あいつも社会人なのだから、そのうち自分で直してくれるだろう」

と温かい目で見ていたら、100日の遅刻。100日はさすがにおかしいでしょうということで、会社が解雇をしたら、訴訟で会社側が負けたケースがあります。

ですから、解雇をしたり、懲戒にするなど勝負にでるためには不意打ちにならないよう、警告が必要です。ただし、その警告も言い過ぎてしまうとパワハラになってしまうので、適宜注意をしていかなければいけません。

注意をしても直らないのであれば、特別研修も考えておきましょう。

特別な研修を行ったということは、会社がちゃんと更生させる努力をしたという証拠になります。

「うちの社員はみんな知ってますけど…」

これだけでは、お角違いと言われてしまうのです。重要なことは、本人が認めているような証拠があるかということです。

研修を受けさせれば、研修報告書を書きます。そういう書類は大きな証拠になるため大事に取っておきましょう。



ケース④ 部下がうつ病になったら？

Kさんはある日ひとケタ多い誤発注をしてしまい、会社に大きな損害を与えてしまいました。連日收拾をはかるため、遅くまで働くKさんに上司が容赦なく圧力をかけます。1カ月後、仕事のプレッシャーから、とうとううつ病になってしまいました。

こんな場合、上司としてどのような対応をすればよいでしょうか？

会社としては当事者が労災の申し立てをしたり、表立った問題となり、訴訟に発展する可能性もありますから、まず本当に上司のせいであろう病になったのか、当事者には知られないよう、同じ部署の人間に聴いてみるなど、事実関係の確認をしなければなりません。

また、当事者の感情のはけ口をつくることを考えることです。話を聴き、会社が味方であることを伝えてあげるのであります。そして、その当事者がうつ病の件で外部と接触しないようにすることです。

刑事に関する法律ですが、社内に対応されなかった場合に社外の新聞社などに告発してもよいという公益通報者保護法という内部告発の法律があるのが参考になります。社内でちゃんと対応できている分には、大ごとにはなりません。ですから、会社の中に相談できるところがあるかが重要なところですよ。窓口がはっきりしていて、そこにいけば、なんとかしてもらえろという感覚が社員全員に行きわたっているかが重要です。

ケース⑤ **部下の家族構成について聞いてもよいか？**

Eさんは、部下のSさんと仕事を円滑にするために家族構成などプライベートに関することを聞いてコミュニケーションをとろうと思っています。しかしその反面、一応個人情報だからと心配もしています。部下のプライバシーはどこまで配慮すべきなんでしょうか？

上司が部下から個人情報を得るためには利用目的が必要となってきます。この場合のような「人となりを理解」という理由では、もし部下が拒絶するようなら、個



人情報を取得する理由にはならないでしょう。部下との交流をはかる場合には、不快を感じる部下もいるかもしれないということに配慮しながら、部下によって対応を異にすることが望ましいでしょう。部下が嫌がっているにもかかわらず執拗に家族関係などを尋ねた場合は、嫌がらせを受けたとして社内の相談窓口で苦情を申し立てられるかもしれません。

あなたもいきなり訴えられる！

これからの時代、部下が訴えてくるケースは増えてくるでしょう。

なぜなら、自分の職場における悩みや疑問は、インターネットでちょっと検索することで同じ質問の答えに辿り着くことができてしまいます。そこから正解らしいものをひろい出し、勝ち目があるとわかれば、会社、もしくは上司であるあなたと闘おうというわけです。

実際、ネット社会により、訴訟件数が増えてきたことは確かです。

それなのに、依然として上司の方々の危機意識は低く、おそらく「うちの社員に

限って訴えを起こすなんてありえない」と楽観視している方が多いのではないでしょうか？

これは、大企業だけにとどまりません。それが中小企業でも同じです。

ですから、あなたの会社もいつ訴えられてもおかしくない時代が到来しています。労働法に対する曖昧な知識、間違った認識は致命的なものにもなりかねません。

もはや、「知らなかった」では済まされないので。

どの方向から法律という魔の手が襲いかかり、訴えられるかわかりません。

しかし、職場の問題をソツなく解決するための法律知識と現場の知恵がわかれば、あなた自身が会社と社員をつなぐ架け橋になると固く信じています。本書が面倒な法律知識を理解し、トラブルを防ぐ一助となり、何らかの形で一人でも部下を持つ上司の方々のお力になれば幸いです。

千葉 博



まえがき

2

プロローグ

ある日突然世界が変わる！ 怖い法律

「法律知識があなたを救う！」

- 1 昨日まで平和だった職場が： 18
- 2 明日も大丈夫という保証はない 20
- 3 ネット時代は職場の危機？ 22
- 4 次のトレンドは未払賃金請求訴訟 24

第1章

法律は社員の味方？

「最後は判例がものをいう」

- 1 伝統的な職場トラブルは判例知識が死命を制する 30
- 2 履歴書にウソが！ 当然クビだ：で大丈夫？ 32
- 3 内定辞退者を食い止められるか 36

4 課長になった、残業代はなしでいいのか | 39

5 退職間際に有休をまとめてとる社員 | 42

6 社費で留学後、すぐに退社する社員への費用返還請求は？ | 45

7 退職勧奨に伴う危険 | 49

8 兼業・二重就職禁止に違反した社員を懲戒できるか | 52

9 「自分で出向先を探せ」の旅 | 56

10 同じ仕事をしているのに… | 61

11 期間満了だから当然辞めさせられる？ | 64

12 「同業他社へは就職しません」との誓約書は有効か | 69

13 「解雇する！」って、証拠はありますか | 73

14 会社に迷惑をかけた分を賃金から差し引くことはできるか | 78

会社を倒産に追い込むサービスクラス残業

（これからのキモは時間外労働管理）

1 知らないうちに時間外労働が発生していませんか | 84

2 平成22年4月施行の改正労基法のインパクト | 87

3 「うちは残業は30時間分まで…」でOK？ | 91

4 タイムレコーダーはどこで押させる？ | 94



第4章

いままで通りじや法律違反!
 (あなたの身にもふりかかる現代的トラブル事例)
 1 どんなセクハラがあるか知っていますか?

8 残業を拒否してばかりいる社員
 7 遅刻・早退がやたらに多い社員
 6 社内不倫は解雇理由?
 5 研修には出ません!
 4 会社のパソコンで株をしている社員

第3章

問題社員はこうやってダメらせる!

(問題社員も納得の必須の法律知識)

1 協調性の欠ける社員への対応
 2 健康診断を拒否する社員
 3 外見に問題あり? の社員
 4 問題社員も納得の必須の法律知識
 5 単なる私病が労災に
 6 億単位の損害賠償請求!
 7 ダラダラ残業対策は必須!

トラブルらないために、知っておきたい10ヶ条

- 2 セクハラ訴訟にはいくらかかる？
- 3 「アッパじゃイヤ……」
- 4 社内のいじめは放っておいていいのか
- 5 熱血上司がパワハラを作る
- 6 ブログに企業秘密を書いたら？
- 7 従業員のプライバシーには慎重に
- 8 喫煙指定場所を守らない社員は
- 9 育児休暇後の復帰は元の職場でなければダメ？
- 10 外国人の労働条件の注意点
- 11 うつ病患者に対する対応は
- 1 就業規則がすべての基本
- 2 規定に反する慣行を許さない
- 3 管理職の教育を
- 4 従業員の主張を聞く場も必要
- 5 労働契約書を正しく作る



第6章

6	労働時間の正しい管理を	219
7	労働条件変更のルールを知る	217
8	解雇についての証明責任	216
9	雇い止めトラブル防止の日常対応	214
10	懲戒処分を発する際の5つのポイント	212

知ってトクする職場のトラブルQ&A

●	半日有給をとった日の残業も割増しの対象になりますか？	224
●	出張先への休日の移動は「休日労働」になってしまいますか？	226
●	賃金の支払い日を変更するとき、事情によっては会社側が勝手に遅らせてもいいのか？	227
●	賞与の支給日に在籍していなければ、解雇した社員には支給しなくてもいいのか？	229
●	年次有給休暇取得の理由を尋ね、目的によっては取得を拒否できますか？	232
●	技術職として、採用した社員を営業部門に回したいと思っています。	234
●	従業員の職種を変更するとき、契約とは異なる職種に配転できるのでしょうか？	237
●	求人広告をして労働契約を結ぶとき、広告の内容通りの労働条件にすべきか？	237

あなたの職場の危険度がわかるチェックリスト

255

あとがき

251

- 本採用の前に試用期間を設けたとき、
試用期間はどの程度の長さまで認められるか？ 240
- 試用期間を延長する場合、どんな理由なら延長することができるのか？ 238
- 社外で痴漢など問題を起こした社員を解雇するとき、
私生活上の行為を理由に解雇することはできるのか？ 241
- 人員削減を行うとき、育児休業をしている人から解雇してもよいのか？ 243
- 試用期間中の社員を解雇した場合、解雇予告は必要ですか？ 244
- 整理解雇を行うとき、リストラ対象者をくじ引きで決めるのはOKか？ 247
- 退職願を提出したとき、いったん受理されたあとで撤回できるか？ 249