

特集

人事労務の実務相談

～よくある相談Q&A～

高橋人事労務管理事務所
所長 高橋 壽雄

はしがき

労働基準法をはじめとし、近年は多くの労働法が施行されている状況です。関係法令をはじめ解釈例規、労働判例は多岐にわたっています。人事専門の担当者を置いているような事業場でも弁護士や社会保険労務士などの専門家の見解を仰がないと分からないような複雑な問題が多く発生しています。人事労務問題でトラブルが起きたとき、労使間で話し合いができればよいのですが、従業員が事業場側の回答に納得せず、労働基準監督署へ相談・申告したり、ユニオン(合同労組)へかけ込んでその組合員になり団体交渉を申し入れたり、裁判所の労働審判へ提訴するケースが少なからず見られます。結果としては、事業主に解決のために相当な時間と費用を要することになってしまいます。このことはインターネットの普及により、働く人達が自分の主張を遂げるための法知識、救済機関の存在を容易に知ることになったことも大きいでしょうし、また、企業間競争も激しさを増し、労働環境が厳しくなっている状況もあると思われます。

本文は事業場から当方へ寄せられている人事労務の相談の中から、共通的なものをいくつか取り出し、ポイント解説をしました。

労働契約関係

Q 1 試用期間の設定と試用期間中又は試用期間終了時の解雇についての留意点は何でしょうか？

A 正社員の解雇については解雇権乱用は無効とする法理があり、客観的合理性、社会通念上相当性を必要とされるので各事業場では正社員採用に慎重を期し、ほとんどが就業規則で3～6か月の試用期間を設定しています。試用期間中に本人の性格、能力、勤務成績等により正社員として就労させられるかを見極めたいえ不適當であれば試用期間中あるいは試用期間満了時に解雇することになります。最高裁でも試用期間については「解約権留付労働契約」という解釈をしていますから正社員の解雇に比べて事業主による解雇に関する裁量の余地は大きいのです。

といてあまり安易な解雇はできません。正社員の解雇制限基準に比べてゆるいながらもそれなりに「客観的に合理的な理由が存し、社会通念上相当として是認される場合に許される」ものです。たとえば決定的な能力不足、出勤成績不良などがそれです。協調性不足、言動不良も程度問題で、事業主側から本人への注意、戒告などの措置を前提とし、それらの措置を講じてもお是正されないという状況の確認などフォローを行う必要があるでしょう。

なお試用期間14日を超えての解雇は、試用期間中、試用期間終了時とも労働基準法第21条によって30日前の予告か平均賃金30日分の支払(解雇手当)を要しますので注意が必要です。

試用期間の延長については、試用期間中に適格性を判断し得ないような特殊な事情があれば認められますが、就業規則で規定する必要があります。

Q 2 従業員との労働契約を委託契約に変更したいのですがどのような方法がありますか？

A 企業が従業員を雇用すると、当然のことながら多くの労働関係法の順守義務があり、労働・社会保険料の負担の問題も事業主に課