

中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

5月号
2016年

CONTENTS

- 2 [事例に学ぶ労務トラブル]
なかなか業務を覚えられない社員を解雇できる？
- 3 [現場に身近な労働法Q&A]
営業車がETCレーンで追突事故。
後続車の運転に過失は？
- 4 [知って得する助成金情報]
学校を卒業後3年以内の人材を採用したら
支給される助成金

数字で 見る労務

10.4%

「10.4%」とは、東京都労働相談情報センターで受け付けた、平成26年度の労働相談10万1,016項目のうち、「退職」が占める割合。1万470項目で最多でした。以下、「職場の嫌がらせ」9,102項目(9.0%)、「解雇」8,104項目(8.0%)となっています。

また、「退職」の相談のうち、使用者からの働きかけによる「勧奨(33.5%)」「強要(7.1%)」のほか「急な退職(7.1%)」の件数が前年と比べて減っている一方、退職の「不受理(11.7%)」が増加しています。

退職をめぐるトラブルは、企業経営にプラスをもたらしません。お互いにしこりを残さず、円滑に退職できる仕組みを整える必要があるでしょう。

労務関係について少しでも関心がある方は、お気軽にご相談ください。

なかなか業務を覚えない 社員を解雇できる？

経理課のある社員は配属から3年経つのですが、なかなか業務をマスターできません。ミスが多く、社内外に迷惑をかけています。もう我慢ができないので解雇しようかと思うのですが、問題ありませんか？

能力不足を理由とした解雇が認められるのは、ケースバイケースな要素が多いものです。一般的には、雇用関係の維持ができないといえるような重大な能力不足がなければ、単に能力がないだけでの解雇はできません。

ただし、雇用契約をどのようにして実施したかで判断基準が異なります。

● 新卒採用等、特別なスキル・役割・成果等を特定しない雇用

多くの場合はこのような雇用契約になると思われます。この場合、単に職能上の能力が不足していることを理由に解雇することは難しいと思われます。

解雇するには、次のような手順を踏む必要があります。

1. 最初に話し合い、期待している業務レベルを明確にして書面で伝える
2. 様子を見る期間を設ける
3. 業務レベルの改善が見られない場合は降格または配置転換を実施
4. 就業規則の解雇事由に該当するレベルならば解雇

地位や職種・職務が特定された雇用なら解雇が可能な場合がある

● 地位が特定された管理職、職種・職務が特定された専門職の雇用

「管理職」「特別な技術や資格のある技術者」「実績のある営業職」等を採用(いわゆるキャリア採用)する場合、一般社員と違い「肩書き」「職種」「責任の範囲」等を明確に決めて、雇用契約を結ぶ必要があります。また、業務レベルを具体的に示すことも欠かせません。これらを明確にして雇用契約を結んでいれば、能力不足による解雇が可能な場合があります。ただし、雇用契約の際にこれらが明確でなく、入社後キャリアを積んで管理職や専門職になった場合は「特別なスキル・役割・成果等を特定しない雇用」と同様の扱いになります。

能力に問題がある場合でも、適切な指導・教育をしたり、配置転換することで、能力を発揮できる可能性があります。まずは、どうすれば解雇せずに済むか策を考えることをおすすめします。



Q&A

営業車がETCレーンで追突事故。 後続車の運転に過失は？

当社の営業車が、高速道路料金所のETCレーンを通しようとしたとき、ETCゲート付近で急停車した先行車に追突する事故を起こしてしまいました。先行車の運転者は、ETCカードの入れ忘れにより、ETC開閉棒が開かなかったので急停車したと話しています。民事裁判では、追突した側に過失が認められるのでしょうか？

結論 原則全面的に過失が認められる。過失相殺される余地あり

ETCシステム利用規程(以下「規程」)では、ETCシステム利用者の順守事項の骨子を、以下の通り定めています。

利用者は、ETCカードを車載器に確実に挿入し、ETCシステムが利用可能な状態を確認の上通行すること(6条)、ETC車線を通行する場合、20km毎時以下で減速進入すること(8条1項1号)、ETC車線内は徐行して通行すること(同項2号)、前車が停車することがあるので必要な車間距離を保持すること(同項3号)に加えて、徐行の際は、前車が停止した場合、開閉棒が開かない場合であっても、前車または開閉棒その他の設備に衝突しないよう安全に停止できるような速度で通行すること(規程実施細則4条)等です。

これらは、ETCシステム利用者の注意義務の内容を構成すると解されています。

具体的には「先行車に後続してETCレーンに進入しようとする車両の運転手は、何らかの不具合等によりETCゲートが開かず、そのため先行車が停止を余儀なくされる事態もあり得ることを予見した上で、減速及び車間距離保持をすべき義務がある」と後続車の運転者の注意義務を判示し、後続車に10割の過失を認めた裁判例が散見されます。

本件も裁判例と同様に、相談者に過失(注意義務違反)が認められるものと考えられます。

他方で、先行車の運転者にも、ETCカードを入れ忘れてETC車線を進行しようとした点に過失が認められるため、過失相殺の余地は残ります。同種事案の裁判例において、過失割合を先行車2割、後続車8割と判断した例があります。

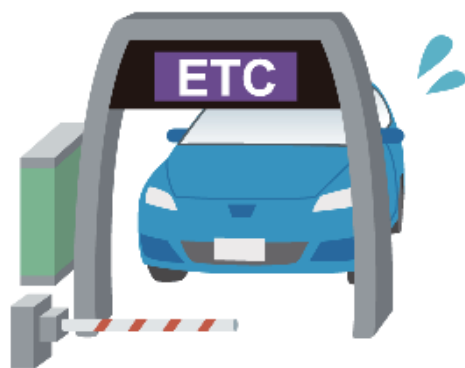
ただし、裁判例の動向をみると、総じて、後続車両の運転者の注意義務違反が重く捉えられる傾向にあり、相殺過失が否定された例も少なくありません。また、過失相殺が認められても低い割合にとどまっている事案が散見されることから、ETC開閉棒が開かなかったために先行車が急停車した事実のみをもって、必ず過失相殺が認められるとは限らない点に注意が必要です。

お困りの際は専門家へ相談することをお勧めします。

【記事提供元】

安全スタッフ2016年4月1日号

<http://www.rodco.jp/periodical/staff/>



学校を卒業後3年以内の人材を 採用したら支給される助成金

新卒の就職率が上昇している中で、既卒者に対する就職が困難であるという側面が出てきています。たとえ新卒と同程度の年齢であったとしても、採用枠としては中途採用になり、また新卒で就職後すぐに退職していると、企業からの採用の目がより厳しいものになる傾向もあります。

そこで今回は、そんな既卒者の採用拡大を狙った助成金「三年以内既卒者等採用定着奨励金」のご紹介をします。

対象者

下記の学校等を卒業または中退した人で、これまで正社員として一つの会社で12ヵ月以上連続して雇用されたことがない人が対象です。

- (1) 学校(大学を含み、小学校以前を除く)、専修学校、各種学校、外国の教育施設の卒業者、または中退者
- (2) 公共職業能力開発施設や職業能力開発総合大学の職業訓練の修了者または中退者

要件

[既卒者等コース]

- (1) 既卒者・中退者(以下、既卒者等)が応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を行い、当該求人・募集に応募した既卒者等を通常の労働者(正社員)として雇用したこと。

- (2) 当該求人の申込みまたは募集前3年度間において、既卒者等が応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を行っていないこと。

[高校中退者コース]

- (1) 高校中退者が応募可能な高卒求人の申込みまたは募集を行い、当該求人・募集に応募した高校中退者を通常の労働者として雇用したこと。

- (2) 当該求人の申込みまたは募集前3年度間において、高校中退者が応募可能な高卒求人の申込みまたは募集を行っていないこと。

支給額

※大企業は別途支給額があります。

[既卒者等コース]

- 一人目:採用から1年後⇒50万円、2年後⇒10万円、3年後⇒10万円

- 二人目:採用から1年後⇒15万円、2年後⇒10万円、3年後⇒10万円

[高校中退者コース]

- 一人目:採用から1年後⇒60万円、2年後⇒10万円、3年後⇒10万円

- 二人目:採用から1年後⇒25万円、2年後⇒10万円、3年後⇒10万円

この助成金は、平成28年2月に出てきたばかりで、情報もまだ少ない状態です。若者の採用を積極的に進めていく会社には良い助成金だと思いますので、ぜひご検討ください。

助成金について気になることがあれば、お気軽にご相談ください。

