



定期購読のお申込み
 ご意見・ご感想はこちら

MOVE ON

サクッと読めてチヨットためになるTipsシェアペーパー

早いもので今年も残すところあと僅かとなりました。大阪万博、女性首相の誕生、令和の米騒動（意外と美味しかった古古古米）、クマ被害の深刻化、物価高、オールドメディア論争…などなど、たくさんの出来事がありました。大きな社会の転換期ですが、変化を受け入れる勇気を持ち、自分らしさを大切に、他者を尊重する気持ちも大切にしていきたいと思えます。皆様はどんな1年でしたか？ぜひお聞かせください。そして来年もMOVEONをどうぞよろしくお願ひいたします😊

コンプライアンス違反であれば解雇しても問題ない？

労働契約の終了は慎重に！ 社会通念上と手続き上の相当性

2025年6月、日〇テレビは過去にコンプライアンス上の問題が複数確認されたという理由で、人気番組に出演していた有名タレントKを降板させることを発表、Kは数日間全てを失いました。Kはどの行為がコンプラ違反であったのか「答え合わせがしたい」と訴えています。日〇テレビ側は取り合わず、現在も沈静化の兆しは見えていません。この問題にはハラスメント加害者を処分する際に注意すべき点が凝縮されていますので、「降板」を「解雇」に置き換えて適切な対応を考えてみたいと思います。

◆ 解雇ができる時＝第三者が見ても「これは解雇になってもしょうがないよね」と言う状態

労働法では、①解雇が客観的に合理的な理由を欠き、②社会通念上相当と認められない場合、解雇そのものが無効と判断されます。①客観的に合理的な理由、とは、主観や感情に左右されず第三者が見ても「そうだよな」となるような理由をいい、②社会通念上相当とは、社会一般の常識に照らし、原因となった行為には解雇処分が相当であることをいいます。簡単に言うと、「こんなヤバイことやったんだから、解雇になるのは当然だよな」「やったことと処分のバランスがとれてるよね」と世間一般が感じると、社会通念上相当といえます。

コンプラ違反が1つでも非常に重大な違反の場合は解雇が有効と認められ、コンプラ違反が複数あっても軽微なものであれば解雇は無効とされる可能性が高くなります。

◆ 客観的に合理的で社会通念上相当でも、適正手続きがないと解雇は無効に…

不利益な処分をする場合、**弁明の機会を付与**する必要があります。弁明の機会とは、相手の言い分を聞く機会を与えることをいいます。必ずしも相手の言い分を受け入れなければならない、というものではありませんが、相手の主張に一理あるときは調査をし直すなどしてください（決めつけは絶対NG!）。弁明の機会は、解雇が「社会通念上相当」であることを担保する手続きですので慎重に行ってください。

また、手続きが適正であったかも重要なポイントとなります。例えば就業規則で「懲戒委員会は、懲戒を行うべき問題について審議し、出席委員の過半数の同意により決定を行うこととする。」と定めている場合に、懲戒委員会を招集せずに懲戒解雇した場合や、出席委員の過半数の同意が得られなかったにもかかわらず懲戒解雇した場合は、適切な手続きを経ていないことを理由に無効となる可能性が高くなります。

① 客観的に合理的な理由がある
 (思い込みや主観ではない)

② 行為と処分が社会通念上相当
 (バランスが取れている)



● 弁明の機会を与え、十分に相手の言い分を聞いている

(就業規則等に手続きが定められている場合)
 ● 定められた手続き通りに進めている



報道を見る限り、日〇テレビはタレントKを新任プロデューサーの挨拶という理由で呼び出し、不意打ちで事情聴取に及び、その場で降板を伝えています。これでは十分な弁明の機会を与えたとは言えず、またKは十分な説明を受けていないため処分が社会通念上相当であるかを判断することもできません。会社で日〇テレビと同様の対応をすると高い確率で解雇無効になるでしょう。懲戒処分時は必ずご相談ください。

運営会社に家宅捜索 それでもなくならない退職代行

本人に代わり勤務先に退職の意思を伝える退職代行サービスですが、このサービスを行う会社で最も有名な「〇ームリ」を運営する会社に弁護士法違反の疑いで警視庁が家宅捜索に入りました。弁護士資格のない者が代理人として残業代の支払い交渉や有給休暇の取得調整などを行うこと、弁護士を紹介して紹介料を得る行為は非弁行為(※)にあたり弁護士法違反になります。退職代行サービスが始まった当初から弁護士法に抵触するのではないか(グレーなビジネスなのでは?)と指摘されていました。今回は、退職代行サービスについて深掘りしていきます。

(※)非弁行為

弁護士でない者は、報酬を得る目的で、当事者間で紛争になっている事案(将来紛争になりそうな事案も含む)の法律相談を受けたり、交渉を行ったりすることが弁護士法で禁止されています。

また、弁護士でない者が顧客を弁護士に紹介し紹介料を得ていた場合にも弁護士法違反となります。

◆ おさらい：退職代行サービスとは

退職代行サービスとは、2017年頃に登場して以降、職場へ退職の意思を直接伝えることへの心理的ハードルの高さを理由に、若年層を中心に急速に拡大しました。「LINE」などを使って手軽に利用できる利便性も若年層に受け入れられた理由のひとつとなっています。退職代行サービスが行えるのは、あくまでも退職の意思を伝えることのみに限られます。それ以上の法律事務に関しては非弁行為(上記参照)にあたります。

◆ 退職代行サービスって使って良いの？

退職代行サービスが行えるのは、**本人に代わって会社に退職の意思を伝えることのみ**です。有給休暇の残日数の取得や未払賃金、失業給付についての交渉などは一切行えません。そのため、退職代行を使用した労働者は会社と十分な交渉はできず、自分の保有する権利も行使できないため、不利益を受けることもあるでしょう。会社側も退職に向けて必要な調整を行うことができず、円滑に退職してもらうことができなくなります。退職代行サービスは「使わない・使われない」ようにすることが最善です。

退職の意思を直接伝えることへの心理的ハードルが高いことで退職代行サービスが使われているため、**風通しの良い、相談しやすい環境づくり**を心掛けてください。(退職を申し入れた人を冷遇するなど、退職を言いにくい雰囲気を作らないようにしてください)



退職代行サービスの〇〇と申します。お勤めされているAさんですが、〇月〇日をもって退職しますのでお伝えします。

本当にAさんの意思なのか確認したい。確認が取れなければ対応しない。会社から貸与しているものについてはいつ返却してもらえるのか。



自分は退職日を伝えるのが仕事ですのでそれ以外はわかりません。確かに退職日を伝えただけで失礼します。



◆ 退職代行サービスから電話が来てしまったら・・・

残念ながら退職代行サービスから電話が来てしまったら、粛々と受け入れて対応するのが無難です。なお、**正当な代理権のない弁護士以外のものと交渉することは会社側にもリスク(※)になります**。退職代行サービスの担当者が交渉と思われる内容を言ってきた場合は、弁護士法違反を指摘し、本人又は代理人となれる弁護士以外とは交渉しない旨を伝え交渉を打ち切り、粛々と退職の事務処理を行ってください。

(※)弁護士でない者との交渉は、交渉内容が適法かの判断ができなかったり、合意後に蒸し返されたりなどのリスクがあります。また代理権のない人が勝手に他人の名で法律行為を行ったり、代理権はあるもののその権限を超えて法律行為を行うと、原則無効となります(これを無権代理といいます)。

不要なトラブルを増やさない為にも、本人および正当な代理人以外との交渉は控えてください。

組織の成功は人間関係が9割！ 強い組織をつくるレシピ

◆心から喜べる瞬間を経験していますか？

この『強い組織をつくるレシピ』も24回目を迎えました。このコーナーの中で採用が重要であるということをお伝えしてきました。アメリカの著名なビジネスコンサルタントのジム・コリンズ氏は著書の中で、企業のリーダーをバスの運転手になぞらえ、「良い会社を偉大な会社に変えるリーダーは、まず事業から始めるのではなく、人から始める。ふさわしい人をバスに乗せ、ふさわしくない人をバスから降ろし、乗せた人を適切な座席に座らせるところから始めようとする」と述べています。すなわち、採用活動に急ぐあまり、「いつまでに誰かを雇わなくてはならない」などと慌てているようでは適材を雇える可能性は低く、何とか確保できたという安堵のため息は、すぐに後悔の嘆きが変わるとされています。近道を行かず、根拠のある情報に基づいて慎重に選択すべきだということです。

しかし、採用が難しいことは事実で、そううまくいかないことがあることもまた現実です。結果としてできなかった仕事や犯してしまったミスを挙げて「またダメだったね」と退職する社員（Aさん）を責めることは簡単です。ほとんどの企業のリーダーがここで終わりにしてしまいがちですが、同じことを繰り返さないために、「Aさんはこの仕事に適していたらどうか？」「適していたのだとしたら、Aさんがうまく働けるように会社は何をすべきだったのか？」「そこに何か失敗はなかったか？」「うまくいかなかったのはAさんだけのせいなのか？」と考えることが重要です。

最初から消極的な気持ちで、適当にやり過ごそうとして入社する人はめったにいません。ふさわしい座席に配置すれば、誰であれ一定の利益をもたらす存在になることができるのです。自分が採用した社員が立派に仕事をこなし、会社に貢献する姿を見て、心から喜べる瞬間を何度も経験するために、採用を数打てばよいと思わず、その1回1回を見直してみたいかがでしょうか。



ちょっとモヤっとQ&A

第24回 欠勤を事後に年次有給休暇に振り替えできるか

「相談するまでではないけどちょっとモヤっとする」事例とその解説をご紹介します。

相談

先日急遽欠勤したAさんが、後日「有給休暇は労働者の権利だ！」と言い、欠勤を有給休暇に振替えるよう迫ってきました。当社はシフト制で有給休暇は事前にみんなで調整して取得しているのでモヤモヤします。

事後振替をすべき法的な義務はないが、振替を認めてもOK

事前にみんなで調整しているのに、急な欠勤を有給休暇にするように言われたらモヤモヤしますね。

年次有給休暇(以下年休とします)は、①労働者があらかじめ取得する日を指定し、②これに対して使用者が時季変更権(事業の正常な運営を妨げる場合は年休を別の日に変更できる)を行使しないことにより、その効力が発生します。したがって、欠勤後にさかのぼって年休を指定することは理論的にあり得ず、労働者からの事後の年休申請があった場合、会社はこれを拒否しても労基法違反にはなりません。

会社の判断で事後振替に応じても違法ではありませんが、不公平な取り扱いはトラブルになります。事後的な年休への振替に応じるかどうか、事後振替に応じる場合は、病気等でやむを得ない場合のみ認め、私的な理由や無断欠勤は振替の対象にしない、など、会社で取り扱いを決めておくことが重要です。

ご相談のケースでは、シフト制という事情も加味したうえで、会社が応じるかどうかを判断します。

まとめ：職場の事情と働きやすさのバランスを考慮し、事後の年休振替のルールを作るべし

答えは20年前の流行語！ クロスワードパズル！

タテの鍵

- 2006年に流行、生キャラメルといえば〇〇牧場
- 2006年の流行語、所得や教育、職業などさまざまな分野において格差が広がり二極化が進んだ
- サトウキビやてん菜が原料の甘味料
- ひつじの後、とりの前
- 付着する、到着する、届く
- 中長期にわたり商品や資材をリース会社から借りること、クリスマスに飾る輪っか状のかざり
- もう1回を英語で言うと「ワン〇〇」
- 見つけたら交番に届けましょう
- 眠いときに出来ます
- 現に、ある事態に立ち至っているさま。ある動作が終わっているさま。牛の鳴き声。
- インターネット上のサービスを利用するためには作成が必要です
- 超有名な戦国武将といえば、織田信〇
- いちばん優れている物や事。「〇〇〇〇賞」

1		4			13		14
				12			
2	8		9				
3					15	17	
		10		16			19
	5					20	
6			11		18		
7			21				

ヨコの鍵

- 2006年の流行語、夏の甲子園を沸かせたアノ選手
の通称といえば〇〇〇〇王子
- 勢いよく、または思い切りよく切るさま「予算から
交際費を〇〇〇〇と削る」
- 手を挙げてつかまえます
- 人生には3つの坂がある。上り坂、下り坂、ま〇〇。
- めめめめで皮を剥くのが大変！秋冬が旬の芋とい
えば
- カレーやシチューを作るときにはこれを溶かしま
す
- 安価な商品を購入することが結果的に高くつくこ
とを意味することわざ。〇〇〇〇の銭失い。
※製作過程でミスがありました。
濁点をつけなくて書いてくださいm(_)_m
- 厄年の次の年
- 英語のmoreの読み方
- びっくりすることを言う時に使う表現
- バットやラケットでボールを・・・！
- MOVEONを読んでくれて、ここまでクロスワードパ
ズルを解いてくれて、とても嬉しいです。
〇〇〇〇〇！

今年の冬季オリンピックも
みんな頑張れ～！！



【答え】黄色いマスの文字を並べ替えてね◎

--	--	--	--	--	--	--	--

From the EDITOR'S DESK

一年間ご愛読いただきましてありがとうございました。MOVEONを始めて2年が経ちました。作成が遅れたり、発行が遅れたり、ホームページへの掲載が遅れたり、、、何もかも遅れてしまうことばかりでしたが、みなさまのあたたかい感想が力となりなんとか2年間続けることができました。重ねてお礼申し上げます。令和8年は今年以上に激動の一年になるでしょう。新しい制度やサービスがどんどん生み出され、社会の変化のスピードは上がるばかりです。怖さもありますが、変化を楽しむ気持ちをもって、来年も進んでいきたいと思えます。

最近子供と一緒に漢字の勉強をしています。「六」の部首は「八」なんだそうです！不思議ですね！なお、好きな漢字は凸と凹です◎

記事に関するお問合せ、感想、ご相談などは下記までご連絡ください。

アイビー社会保険労務士事務所 Mail: sharoushi@ivy-sr.jp HP: <https://www.ivy-sr.jp>

