

9月4日（水）開催

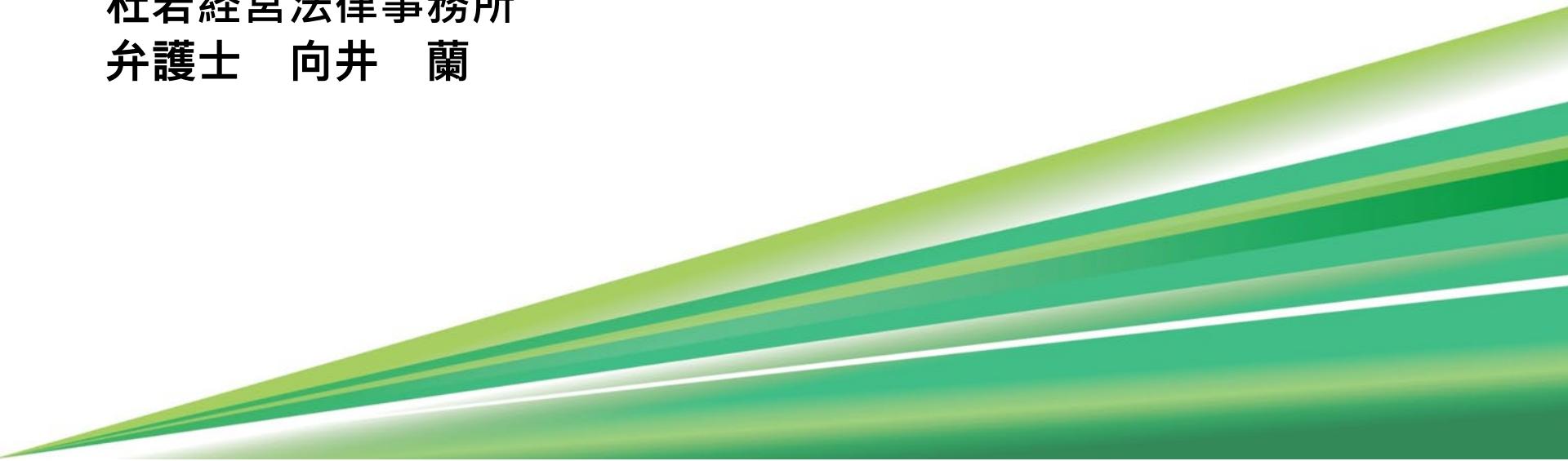
改訂2版「書式と就業規則はこう使え！」

出版記念セミナー～割引特典あり～

かきつばた

杜若経営法律事務所

弁護士 向井 蘭



改訂2版 書式と就業規則はこう使え

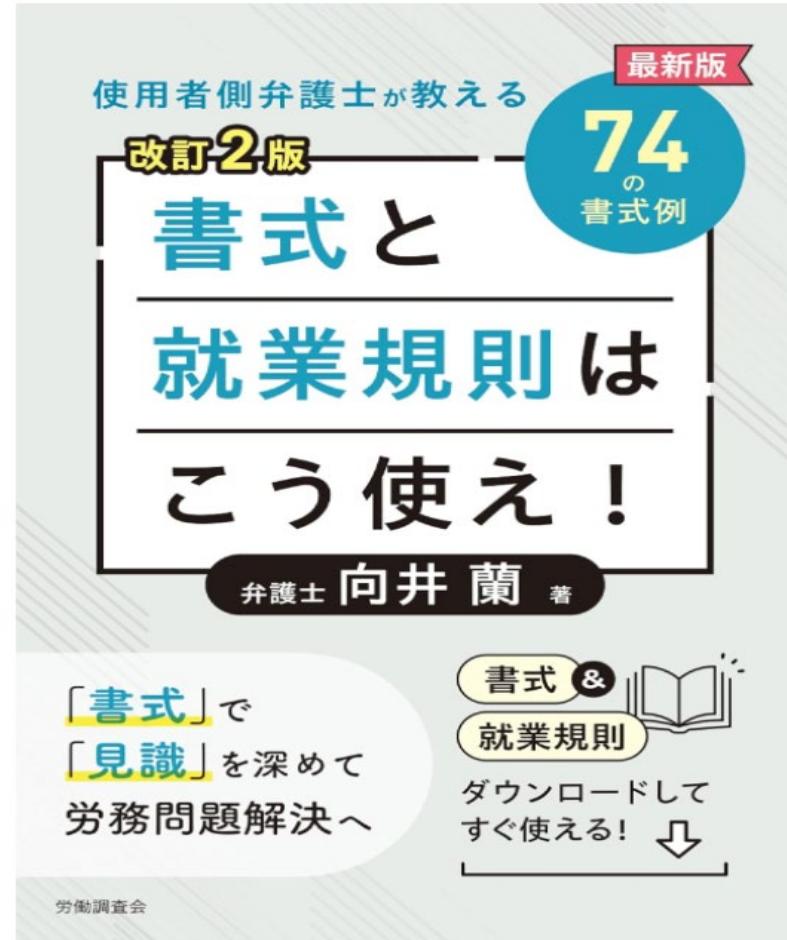
本セミナー受講の皆様に
値引き販売を実施してお
ります。

送料込みで定価よりも297
円安くお求めになること
ができます。

特設ホームページからお
申し込みよろしくお願ひ
いたします。

URLはZoomのチャット欄
に貼り付けております。

* 顧問先企業・士業顧問
の皆様には一部無料贈呈
致します。



講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワード
をチャットに記載致します。

労働紛争における書式の重要性

- 「法律問題は書式と常識があれば対応できる」
- 就業規則はあくまでもルールであり、ルールを運用するには書式が必要。
- 相手が弁護士、労働組合、労働法の知識・経験があればあるほど書面は効果がある。口頭でのやりとりは実はあまり意味が無いことが多い。テレビ・映画の世界とは異なる。
- 書面一つで特定の行為が有効にも無効にもなる。非常に重要。
- 書式の内容の理解、状況に応じた仕様が必要になる。

講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワードをチャットに記載致します。

情報持ち出し通知文・引き抜き行為に対する警告書

- 退職した従業員が元顧客に営業メールを送っている場合に少しでも営業活動を抑制できないかと相談を受けることがある。この場合に、営業秘密を持ち出している可能性があることを示唆して警告文を送ることがある（書式1）。効果があるかは不明。そのまま営業活動をしてもなかなか手を打つことはできない。
- 会社にとっては、顧客の引き抜きも痛いが従業員の引き抜き行為も痛い。引き抜き行為に対する警告書（書式2）
- 上記いずれも相応の効果はあった。

講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワードをチャットに記載致します。

合意退職書

- 会社のみならず経営者個人としても今後紛争に巻き込まれないようにするためには、以下の条項を入れる。乙と丙は従業員と労働組合、甲は会社。

「乙及び丙は、本件に関し、甲（甲の役員及び従業員個人等甲の関係者一切を含む）に対し、今後団体交渉、労働委員会、調停、労働審判、訴訟その他手段の如何を問わず、これを行はず、甲（甲の役員及び従業員個人等甲の関係者一切を含む）に対して法的な責任を追及しない。」

- 形の上で在籍し就職活動をして、転職が決まったらその時点で退職することを約束した事例（書式3）

講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワードをチャットに記載致します。

退職合意書

- ・ 会社や会社関係者への接触を一切禁じた退職合意書、守らない場合は時間外手当の虚偽請求の損害賠償請求を行う旨明記した退職合意書（書式4）
- ・ 退職合意書ではないが取締役の退任合意書もたまに使うことがある（書式5）。取締役の場合、株主総会で解任はできるが正当事由がないと残りの期間の取締役報酬を支払う必要があるので話し合いで辞めてもらうことがある。

講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワードをチャットに記載致します。

研修費用の返還について

- 人手不足が深刻化してなかなか採用できない。「希望者に法人が費用を負担して資格を取得してもらい、一定期間勤務をしてもらおう」と考えるようになる。
- そして「一定期間勤務をしなければ、資格取得費用は返還してもらおう」と考えることも一理ある。
- ところが、ここで問題になるのが、労基法16条である。労基法16条は「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。」と定めているので、上記要望は違約金そのものではないので該当しないが、結局、一定の金銭を払わないと退職することができないので労基法16条に違反するのではないかと古くから問題になってきた。

講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワード
をチャットに記載致します。

「金銭消費貸借契約の形にすれば適法」は誤り

- ここでよく聞く話が「資格取得費用や研修費用の返還を金銭消費貸借契約の形にすれば適法ですよね？ひな型もらえますか」との質問である。
- 資格取得費用や研修費用の返還を金銭消費貸借契約の形にしても適法になるとは限らないが、金銭消費貸借契約の形にすることで適法になる可能性はある。
- 労働法は形式より実質をみて判断する分野なので、金銭消費貸借契約を締結したから適法となるわけではない。金銭消費貸借契約を締結しても違法となる場合が多い。
- ただし、通常の従業員はこのような知識も無く、資格取得費用を借りることができたことについて感謝している場合も多いので、金銭消費貸借契約の形にすることで紛争になりにくいのも確かである。

講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワード
をチャットに記載致します。

判断基準

- ①長期間にわたらない一定期間経過後の退職の際に②一般の従業員が受けていない特別な便宜としての給料以外の授業料などについて③客観的・合理的に算定された範囲での実費の返還を免除する制度は適法である（但し、契約（就業規則もしくは消費貸借契約書）となっていることが必要）
- 短期間であれば不当な拘束にならないし（①）、一般の従業員が受けていない特別な便宜としての留学費用や研修費用であり（②）、実費などの合理的な金額であれば（③）適法になる可能性がある。
- 逆に長期間経過しないと返済が免除にならない（①）、業務に必要な研修や資格取得の費用であり（②）、高額といえる場合（③）は違法となる可能性が高い。

講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワードをチャットに記載致します。

どうすればこの種の合意が有効になるのか

- 通常業務と関係の無い留学費用の場合は高額であっても返還請求は有効と判断されている（野村證券（留学費用返還請求）事件 東京地裁平成14年4月16日判決、明治生命保険（留学費用返還請求）事件東京地裁平成16年1月26日判決）。
- 免許取得費用については、金額が重要なのではないかと思われる。例えば看護師や歯科衛生士の免許取得費用について50万円とか 実際の費用を減額して設定すれば合意が有効になる余地はあると思われる。最近のこの種の金銭消費貸借契約の傾向でいくと200万円～300万円と記載されている場合が多く、無効になる確率が高くなる。
- あとは結局は退職したいという気持ちになるとなかなかそれを防ぐのは難しいので、職場環境・待遇についても当然ながら配慮するしかないと思われる。
- 奨学金貸付契約書（書式6）

講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワードをチャットに記載致します。

メンタルヘルス不調対応

—メンタルヘルス問題は不可解である—

- メンタルヘルス問題は不可解。理解に苦しむものが多い。
- メンタルヘルス問題は分からぬことが多いことを前提に取り組んだほうがよいと思われる。
- 裁判所も当然分からぬ。結果から逆算するしか無い
- デスクワークの仕事で全く職場復帰が難しいと言い切れるのはごく限られた場合のみではないかと思われる。既成事実の積み重ねが重要となる。

講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワードをチャットに記載致します。

医師の意見のみに頼るべきではない

- 医師の職業上の習性から、就労不能と記載してもらうことは難しい。
- 休職命令無効確認訴訟での苦い経験。
- 専門医を探すのも容易ではないが、訴訟になってから探すのはもっと難しい。意見書を記載してもらうのであれば、早めに依頼する。
- 産業医も主治医の意見を尊重することが多く、実際に働いてみたいと分からぬ場合が多い。

講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワードをチャットに記載致します。

試し勤務制度とは？

- 試し出勤（勤務）には多種多様な形態がある。
- 厚生労働省が発表している「改訂・心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き(PDF)」では、模擬出勤、通勤訓練、試し出勤がその例として挙げられている。
- 狹義の試し出勤制度とは、仕事の内容や勤務時間帯を徐々に広めながら、従業員に実際に職場で働いてもらう方法
- 私が勧めているのは①フルタイム、②時給（多くの場合通常の賃金を時給に置き換える）、仕事の負担はやや軽め（この加減が難しい）、在宅勤務では無く出勤のタイプ
- 同意書（資料）を得て進めている。同意書で揉めることは無くはないが、会社も折れるので最終的には労働者も折れる。

講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワードをチャットに記載致します。

現実を示して解決する

- 結局、就労可能か否かはある程度働いてもらわないと分からない。休職期間に特定の業務を特定の時給で働いてもらうこととする。
- これが紛争解決にとても有効。実際に当日職場に来るのは半数以下、残りの半数も半分以上が毎日通勤できない。自然と退職勧奨の話に向かう。毎日通勤できたとしても、仕事量が極端に少ないか休憩が多く、職場復帰の状態からは遠い。話し合いのきっかけになる。
- 私ども弁護士の扱う案件なので紛争色が強いからかもしれないが、「論より証拠」は非常に説得的である。

講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワード
をチャットに記載致します。

試し勤務

- 復職先で揉め、会社が指定した業務での試し勤務を提示したところ退職した事例（書式7）
- 様々な問題行動を起こすおそれがあるため、詳細な内容を定めた試し勤務通知書（書式8）
- 試し勤務面談想定問答（書式9）

講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワードをチャットに記載致します。

やはり論より証拠、現実を見る

- この種の事案解決は、とにかく現実を見ることが重視するしかないのではないかと思われる。
- 現実に直面すれば本人も諦めがつく。
- 会社も毅然とした対応で臨むべき。私は世の中、特に大企業で行われている復職支援はちょっとおかしいのではないかと思う。

講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワードをチャットに記載致します。

実際に実施してみると何が起きるか（1）

- 弊所に来るような案件はなかなか重たい案件が多いので、明らかに体調が職場復帰に適さない事例が多い。
- ところが本人や主治医はあくまでも就労可能であると主張する。
- 十年前は会社側が専門医に診断させて争っていたが、空中戦でうまく解決できない。裁判でも会社敗訴事例が多い。
- 「論より証拠」が一番。実際に仕事を一部試しにしてもらう。
- むしろ優しく丁寧に試し出勤をお膳立てする。本人や主治医の言い分（対象業務や労働時間）も取り入れる。言い訳が出来なくなる。
- 同意書にサインをしてもらって実施する。最低賃金で構わない。

講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワードをチャットに記載致します。

実際に実施してみると何が起きるか（2）

- 実際に何が起きるか。私の経験した事例だと3分の2は試し出勤に応じない。理由は色々つけてくるが体調が悪いのがばれるからだろう。中には連絡が取れなくなり解雇通知をやむをえず送ったがそれで終了したものもある。
- 残りの3分の1の内の半分は一応応じるが、試し出勤中に体調不良になり、途中で話し合いで退職をすることになる。3分の1のうち残りの半分は復職となるが、それはやむを得ない。しかし、その中でもしばらく経ってからまた体調が悪くなってしまう。どこかで退職勧奨をすることになる。
- いずれも訴訟などに発展した事例は無し。試し出勤制度は「北風と太陽」、「論より証拠」と言えるのでは無いいかと（今更ながら）実感した。

講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワードをチャットに記載致します。

メンタルヘルス関連

- 主治医の就労可能診断に疑義がある場合に主治医面談を行う場合がある。その際の事前の質問をまとめたもの（書式10）。本人同席であれば主治医面談を実施してもらえる。
- 初診時期、薬、通院頻度、就労に当たって気をつけるべき事（主治医の発言は重く、安全配慮義務内容にそのまま当たる場合もある）等なるべく客観的なことを聞く。

講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワードをチャットに記載致します。

身元保証書

- 極度額を明記した身元保証書（書式11）
- 上記書式では300万円を上限としているが、実際は50万円から100万円くらいが多い。
- 「年収相当額」などの記載では具体的な金額を書いたことにならず無効になるので注意。
- 身元保証書は今回の民法改正で減ったと思われるが、今後も金銭が絡む仕事に就く従業員については求めた方が良いと思われる。

講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワードをチャットに記載致します。

試用期間について

- 試用期間中、試用期間満了時の解雇は難しい。一方で試用期間ということで従業員も退職を決断しやすい。就業規則は試用期間については説得の材料になる。
- 就業規則に試用期間の延長規定がないと、個別合意をしても延長できない（労働契約法第12条）。
- 期間雇用契約に試用期間を定めてもよいが、実際には試用期間中の解雇はできないだろう。
- 試用期間は3～6ヶ月がよい。
- 就業規則に具体的に本採用基準を記載することは退職勧奨の説得の材料になる。
- 試用期間延長通知書（書式12）
- 最近、期間雇用を試用期間代わりに用いる企業が増えたが、実際は神戸弘陵学園事件最高裁判決（平成2年6月5日）にあるとおり、実際は正社員の試用期間と判断されることが多い。しかし、実務上は使用者の望む効果はあることは否めない。実務上非常に有用性が高い。初めから6ヶ月設定するよりも柔軟に事案に対応できる。

講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワード
をチャットに記載致します。

試用期間について

(試用期間)

第●条

1. 新たに採用した者については採用の日から 3 ヶ月間の試用期間を設ける。
2. 前項の規定に関わらず、特別の技能または経験を有する者は試用期間を設けないことがある。
3. 会社は、試用期間満了までに試用期間中の従業員の適性等を考慮した上で、通算 6 ヶ月間まで試用期間を延長することができる。
4. 試用期間は勤続年数に通算する。

講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワードをチャットに記載致します。

パワハラヒアリング

- おそらく今後（もしくは既に）、社労士や弁護士に企業がパワハラのヒアリングを依頼することが増えると思われる。
- パワハラ「加害者」は社内の実力者であることが多い、総務や人事も関わりたくないのが本音であること、法的に事実認定や評価が難しいことから外部に依頼することが増えると思われる。
- 大企業や中堅企業のみならず中小企業でもパワハラのヒアリングの依頼は増えるのではないかと思われる。
- 当然パワハラのヒアリングについて報酬をもらうことができるが、ヒアリングメモや報告書、意見書も成果物として納品しないといけない。

講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワードをチャットに記載致します。

パワハラヒアリング順序

「被害者」、「被害者」以外の申告者

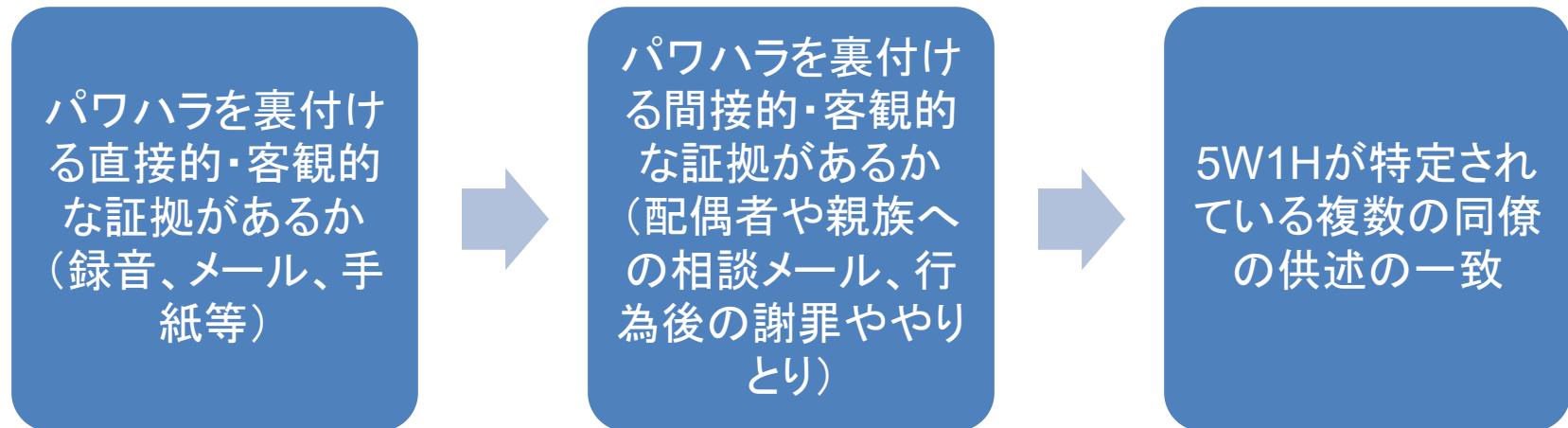
客観的な証拠があればこの段階で「加害者」を自宅待機にする

同僚・目撃者

加害者

講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワードをチャットに記載致します。

パワハラヒアリングの証拠評価



講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワードをチャットに記載致します。

パワハラヒアリングの注意点

- 5W1Hが特定できないと、少なくとも懲戒処分はできない。弁明の機会を与えることができないから。
- パワハラは継続して行われるので意外と5W1Hを特定することが難しい。
- また、「威圧的だった」「馬鹿にするような言い方だった」では証拠にならない。いつ、どこで、だれが、何をしたか程度は特定できないと意味が無い。
- 録音の破壊力は凄まじい。感情や態度があからさまに出るためである。あまりにも証拠がない場合は、ヒアリング対象者に「加害者」に対して隠し録音をしてもらうこともあり得る。一気に事態が進展する。
- 録音が無くてもメモがあるときがある。侮辱されて悔しくてパソコンに記録をしておいたり、アプリに書き込みをしていることがあるので記録がないか確認してみる必要がある。
- 近親者や同僚にLINEで相談していることがある。比較的重要な証拠になる。

講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワードをチャットに記載致します。

パワハラヒアリングメモの作り方

- 5W1Hを特定できるようにヒアリングをする。
- 裏付けとなるメモや録音があるかもヒアリングをして記載する。
- 「辛い」「頭に来た」などの感情も重要だが、起きた出来事をヒアリングするようにする。
- 又聞きの情報でも、誰が何を知っているのか、体験したのかも聞き出すことにして、手がかりを増やす。
- パワハラヒアリングメモ（書式13）

講演の最後に割引価格購入サイトのURLとパスワードをチャットに記載致します。