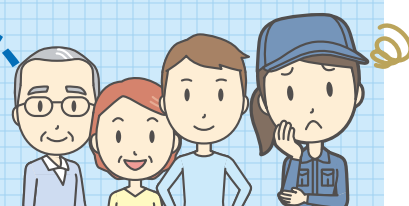


CASE 01
RESOLUTION CASE

職場トラブル！解決のキーマン、 実は「身元保証人」 困った！パートと社員のトラブル



少子高齢化に伴う労働者人口の減少により、日本中あちこちで人手不足が叫ばれている昨今。いわゆるパートさん、バイトさんを頼りにせざるを得ない企業様も少なくない世情です。そんな中、年配のパートさんによる、若い正社員さんへの『逆ハラ』のご相談も少なくありません。人事部などから注意を受けても事態を軽く考えて、「他の人も同じことをやっている、どうして自分だけ注意されるのか」と開き直ってしまったり。。

「業務改善計画書」を提出してもらおう

パートさんだから、トラブルがあったら辞めてもらえばいいとはいきません。まずは改善を促してみましよう。上長がしっかりと問題点を伝えた上で、「**改善計画書の作成**」を依頼します。その際、後の更なるトラブルを防止するために、口頭ではなく文書で通達します。

そして必ず「この計画書を提出しない場合も、今後の業務を阻むものではない」と書き添えてください。

それでもダメなら「業務改善指導書」

これまで口頭で求めてきた「改善箇所」を、会社として正式に文書で通達します。口頭ではなかなか反省しないトラブル人員も、書面を出すことで重大さを認識し、改善できる場合もあります。なお、作成の際は、下記の点にご留意ください。

*文書下部に、本人が受け取った日付と署名の記入欄を設け、受領証の役割をもたせる

*文書内の指導に従い、改善の努力をする意思があることを記載する欄を設ける

*指導書の内容が事実と異なる等、異議申し立てのある場合は、一週間以内に申し出るよう記載する
これらを盛り込むことで、本人が指導書を受領したことやその日付、注意内容に対する認識等が書面で残せます。

保証人にも通知

この「指導書」のキモは、「**雇用契約時の身元保証人にも送る**」こと。通常、保証人は本人にとって、配偶者や目上の血族・姻族など、「**本人に諭すことができる**」関係

性＝「キーマン」であることがほとんどだからです。本人と近すぎると同調してしまうこともあるので、保証人は複数で、一人は世帯が異なるほうが良いでしょう。

「パートさんに保証人は大げさでは？」

“**これからの雇用契約書**”には**不可欠**です。保証人という損害賠償のためと思われがちですが、多様な価値観の中で増え続ける職場トラブルを速やかに解決するためには、『人物保証』、即ち「**労働者としての適性を有することを保証してくれる第三者**」をはっきりさせておくことが会社側の選択肢を広げる上で、とても重要です。

「保証人に通知なんて、個人情報保護とか大丈夫？」

実は、**保証人への通知は義務**なのです。保証人に過重な責任を負わせないよう保護するため、「身元保証に関する法律」の第3条によって『被保証者が業務上不適任である場合や、問題を起こす恐れがあると分かったとき、会社は身元保証人に通知をしなければならない』旨が定められています。

会社側にも『改善努力』が必要

繰り返しになりますが、有期契約をしているパートさんであっても、**会社は簡単に解雇できません**。まずは指導や話し合いなど、「**改善の努力の積み重ね**」が求められます。泥沼化する前に、まずは佐賀事務所にご相談ください。話し合いや指導についての具体的なノウハウから『その後』の対応まで、しっかりサポートいたします。



お困りごと、何でもご相談ください!!



**佐賀事務所では、従業員ご本人様の人事労務相談のみならず、
配偶者様、お子様他、ご家族皆様の勤務先でのご相談も承ります。**

「家族がリストラにあいそう」「子供がバイト先で強制シフトを組まれ、学校に支障が出ている」などお困りごと、何でもご相談ください。

〒115-0045 東京都北区赤羽1-10-1 ショーエービル3F
営業時間 9:00～18:00 定休日 土日祝（※休日対応は個別にご相談ください。）
FAX.03-3598-1827 <http://www.saga-sr.com> yutaka-saga@mtj.biglobe.ne.jp

TEL.03-5249-3326

労使相愛を実現する会

～伝説の社労士事務所と呼ばれたい～

社会保険労務士法人 佐賀事務所
TEL.03-5249-3326

December
12月号
第5号

1 履歴書から人財を見抜き有効な面接を!!

2 助成金でお得に就業規則の導入、更新も！
勤務間インターバル助成金

3 雇用主に求められる
外国人労働者に関する知識

4 職場トラブル！解決のキーマン、
実は「身元保証人」

発行元：社会保険労務士法人 佐賀事務所

赤羽の社労士ブログ <https://ameblo.jp/saga-sr/>

履歴書から人財を見抜き有効な面接を!!

皆様、いつもお世話になっております。

断酒87日目（原稿執筆時点）。ジュース&お菓子の晩酌も大分板につき、初日が100なら、今は30以下の苦痛レベルです。😊 慣れの方が「依存の形成」より立ち上がりやすいですね。

酒は百薬の長、健康体なら取って止める必要はないと思います。関与先医師に、飲酒欲求を抑えて酒量を減らす画期的な新薬、ナムフェロンが発売と聞きました。😞 「健康を維持しながら酒を嗜む」、理想とする酒との付き合いが容易く実現出来る時代がそこまで…。フライングした感もありますが、私は信念を貫き通します！😊

子を活かすも殺すも親次第

先日二人の息子と両国国技館に。元貴乃花親方も優勝者の一人の、歴史ある大会に子供達が出場したのです。あの本割の土俵で相撲が取れる!! 専ら体育マッパが浜辺で稽古した私には羨ましい限り。長男は俊敏性を活かした大内刈りと大腰、次男は長い手足を活かした払い腰、区大会で6人抜きした二丁投げ。柔道と相撲それぞれ得意技を持つものの、弱点は兄弟仲良く? 押し相撲に滅法弱い事。引く動作が主となる柔道を先に習い始めたためか、その癖がどうしても抜けません。襪裾の頃から畳の上だった二人には、直ぐの適応は難しいよう。

結果二人共に敢無く撃沈。長男の相手は90キロ超の巨漢。私でも勝てるかどうか…。上には上がいる、と3人でとぼとぼ帰宅しました。😞



こんな時、結果や才能にばかり目を向けてしまう自分に気付く事があります。親として、子供の**努力している「過程」**を褒めないと努力を怠る人間に育ってしまいそうな心配と、それでは可哀そうという反省。

毎週日曜の早朝から相撲と、週2～3回の柔道の稽古。共に頑張っている事を褒める。大目標よりも少し上の小目標を達成させ、「やると出来る」を普段から経験させる。子を活かすも殺すも親次第、自分にそう言い聞かせて子育てを楽しみたいと思います!!

従業員を活かすか否かも経営者次第

同様に、従業員を活かすか否かも経営者次第。マネジメントも子育てと似ているところがあります。「どうしてもダメなケース」も確かに少なくないですが…。

人財を見抜く秘訣、それは履歴書からそのヒトの与信を如何に読み解き、面接で有効なヒアリングが出来るか? に掛かっています。そのポイントを紹介します!

1. 転職数と一社あたりの在籍期間から「精神性」が判断出来る。
2. 在籍期間のキリが良い人は「当たり屋」の可能性が高い。
3. 12月退職は退職勧奨が解雇の可能性高し。
「一身上の都合」は大概○ソである。
4. 職歴の空白は事情を確認。「精神疾患」の可能性が?
5. 派遣元会社の変更はトラブルメーカーの可能性が高い。
6. 中学時代の学業成績をヒアリング、**地頭の良さを確かめるのに有効**。
7. 学生時代のスナップ写真を見せて貰う。
「笑顔」があるかどうか。美人は見慣れて○スは慣れると言いますが、「笑顔なし」に慣れないものです。

試用期間は解約権留保付期間

採用に関して調査の自由が認められています（三菱樹脂事件 最大判 昭和48.12.12）。肝炎、HIV、色覚異常の検査以外はヒアリングして問題ありません。その際、「答えたくない事項は、お答え頂かなくて結構です」と前置きするとベストです。

しかし、ここまでしても雇ってみたいと分からないのが現実…。ではどうすれば良いか? 試用期間を2～3ヶ月（これで十分）に設定して労働契約の特記事項に、「就業規則○条に定める試用期間クリアの基準を厳格にチェックする!」と記入します。**試用期間は解約権留保付期間**、雇う側としては頼りになるセーフティーネット!! その重要性が社内で共有されれば「知らぬ間に試用期間が過ぎてしまった…」はなくなると思います。

髪を丸めて40日目（原稿執筆時点）、早くドライヤー要らずから脱したいです 😊

今月も元気に飛ばして行きましょう!

佐賀 豊



助成金でお得に就業規則の導入、更新も！ もう申請はお済ですか？勤務間インターバル助成金

厚労省は、労働者が日々働くにあたり、必ず一定の休息時間を取れるようにする「勤務間インターバル制度」を新設。中小企業様が導入しやすくなるように、現在、助成金等の予算を組んで大きく後押ししています。これは「助成金の支給対象となる取組」を実施して成果目標を達成した場合に、要した経費の合計額の4分の3（上限額50万円）が支給される、というものです。

「勤務間インターバル」とは？

休息時間数を問わず、就業規則等において「終業から次の始業までの休息時間を確保することを定めているもの」を指します。本助成金の適用条件では、事業場に所属する労働者の過半数を超えた人数が、終業時刻から翌日始業時刻のインターバルが9時間以上11時間未満、または11時間以上であることが必要です。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

この制度は、『電通女性社員過労自殺事件』をはじめ、近年、大きな社会問題の一つとなった「長時間勤務」の是正を促し、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するもの。労働者の心身の健康を守り、「仕事」だけに追われることなく、休養、育児や介護、趣味や学習、地域活動などの「生活」とのバランスを保ちながら、末永く安心して働ける労働環境を目指します。

「事業主の努力義務」に。

企業様にとっても、仕事の質の改善や業務効率や生産性の向上、メンタルヘルス等による休職者の抑制にも期待できます。そして、実はこの制度、本年度成立した「働き方改革関連法」に基づき、「事業主の努力義務」として規定されました（2019年4月1日施行）。



「ブラック企業」の目安にも？！

就活指南本等では、入社してはいけない会社を「ブラック企業」、逆に入社すべき会社は「ホワイト企業」と呼ばれています。「勤務間インターバル」が導入されている＝「労働者の生活時間や睡眠時間を確保する会社」ということから、遠からず「ホワイト企業」の目安の一つとなるでしょう。より優秀な人材が集まりやすくなるかもしれませんね。

助成金を受けるために

所定の方法での申請と、就業規則等で規定された勤務間インターバルの導入、及び以下のいずれかの取組一

つ以上の達成が必要です。

- ※ 就業規則・労使協定等の作成・変更
 - ※ 労務管理担当者に対する研修
 - ※ 労働者に対する研修、周知・啓発
 - ※ 外部専門家（社会保険労務士、中小企業診断士など）によるコンサルティング
 - ※ 人材確保に向けた取組
 - ※ 労務管理用ソフトウェアの導入・更新
 - ※ 労務管理用機器の導入・更新
 - ※ デジタル式運行記録計（デジタコ）の導入・更新
 - ※ テレワーク用通信機器の導入・更新
 - ※ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新
- つまり、「勤務間インターバル導入のための就業規則の作成・変更」で要件はクリアできるということですね。

研修やコンサルにも

外部の社会保険労務士等専門家のコンサルで現状の把握、問題点・原因の分析や対策の検討をして、勤務間インターバル導入する体制作りをしたり、労使協定等の作成・変更、研修の実施。労働者の就業時間をきちんと管理するためにICタイムカードやシステムの導入、在宅勤務用のネットワーク機器の整備なども含まれます。ただし、原則としてパソコン、タブレット、スマートフォンは対象外です。

締切間近！お急ぎ下さい

「申請書」を必要書類とともに、事前に都道府県労働局に提出して承認を受ける必要があります（平成30年度の締切は12月3日）。また、事業の実施期間は交付決定の日から平成31年2月1日までとなっておりますので、お急ぎください。

就業規則も！研修も！コンサルも！「この機会に助成金を利用して就業規則を作成してみようか？」「せっかくだから労務管理担当者や従業員への研修をやってみよう」「うちでも割安にコンサルを受けられるのかな」。詳しくは佐賀事務所まで、是非、ご相談下さい。 林

外国人労働者を受け入れる雇用主に求められる適切な雇用管理や外国人労働者に関する知識



◆転換期を迎えている日本の出入国管理行政

現在、多くの外国人が来日しています。たとえば、2017年の訪日外国人旅行者数は、2,869万人とされ、年々増加の一途を辿っています。そして、日本の企業が労働力として「外国人材」を採用するという時流も最高潮に達しているようです。事実、外国人の就労のための在留資格（俗に、「就労ビザ」と呼ばれます）の申請をすると、「入国管理局」がその許可・不許可を審査するのですが、近年は、申請件数の激増により、1人の就労ビザの審査に「3ヶ月」要することも少なくありません（通常、1ヶ月程度とされています。すごく待たされる!!）。ゆえに、2019年4月以降、入国管理局は、「入国在留管理庁」に格上げされ、入管審査官・入管警備官の増員を図ろうとするなど、日本の出入国管理行政も、歴史的な転換期を迎えているのです。



◆「外国人材を雇いたい！」と考えたときの落とし穴・・・

企業側として、外国人を採用しようと思うきっかけはさまざま。

僕の事務所の依頼者の多くは、どこへいっても「人材不足」という言葉が出てきます。行政書士なんて辞めて、人材紹介会社を設立した方が儲かるんじゃないかと思うことさえあります（・・・もちろん、人材紹介会社の世界は甘くない）。

ところで、行動の早い社長さんは、「よし、外国人を採用だ!」と決めたら、一気に話を進めてくれます。そのスピードたるや、さすが経営者!と思わされる一方で、大きな落とし穴にハマっているケースもこれまでみてきました。そう、外国人の採用には、「出入国管理及び難民認定法」、いわゆる、「入管法」の壁が立ちはだかるんです。

たとえば、飲食店の店長さんが、留学生をアルバイトで採用した。とても仕事に真面目でいい子だから、卒業後もこのまま働いてほしい・・・というケース。気心知れた仲、信頼関係も、雇用契約書もばっちり！

でも、ちょっと待って。今のウェイターの仕事では、そもそも

就労ビザはおりないよ!という話をすると、一気に動きが止まります。なぜなら、「入管法」は、いわゆる単純労働（現業）での就労ビザは認めていない。あくまで、専門技術的な知識を活かした業務じゃないといけないから。これはあくまでも一例ですが、実際に、外国人採用の最初のステップで、「この外国人は、こういう業務に従事できる」という法律上の大前提を欠いた採用がとて多くあります。最悪、気づいたときには、帰国せざるを得なくなる外国人だっているのです。外国人を採用する際には、まずその外国人を、企業側がそもそも雇えるのか、法律上の確認を欠かしてはいけません。



◆これから門戸は開かれる。でも、一方で・・・

でも、外国人側・企業側にとって、いいニュースも。

2019年4月、これまで頑なに専門技術者しか認めてこなかった就労ビザの領域に、「単純労働者の受け入れ」を認めていくという改正法案がでています。建設業、介護業界、製造業界など、これまで単純労働を理由に外国人採用が難しかった各業界に、新しい門戸が開かれることに。つまり、外国人を雇いやすくなるともいえるし、日本の経済事情を大きく変えていく要因になるのは間違いありません。

一方で、「不法残留者（オーバーステイ）」などのビザ取得後の外国人管理を強化する、とも。つまり、たくさん外国人を受け入れていく一方で、その外国人の管理については徹底的に管理していくということです。

もちろん、管理の対象は、外国人本人だけではなく、外国人を採用した企業側も、その対象になります。これからは、「ビザをとることより、とったあと」がより重要になる時代がやってくる。これも、企業側からみれば、法令遵守（コンプライアンス）の1つと考えていいと思っています。

すなわち、「在留管理」の視点を徹底して整備できた企業だけが、外国人採用において生き残る時代が、すぐそこまでやってきているということです。



	●FPEVE合同会社（エフイヴ・グループ）代表社員 ●行政書士AIR総合行政法務事務所所長 村 瀬 仁 彦 1984年岡山県倉敷市出身。 2005年（21歳）大学在籍中より、司法書士事務所補助者として従事。 2007年（22歳）東京経済大学経済学部国際経済学科卒業。 2007年（23歳）都内の司法書士事務所にて、司法書士補助者として従事。 2009年（25歳）行政書士試験合格。行政書士業界へ転向。 ※その後、複数の行政書士法人にて、行政書士補助者・使用人行政書士として、主に入管業務・営業許可業務に従事。 2011年（27歳）東京都練馬区にて、行政書士AIR総合行政法務事務所を開設。 2013年（29歳）東京都豊島区（池袋）に事務所を移転。 2016年（32歳）FPEVE合同会社創業。代表社員就任。 保有資格等/行政書士（登録番号 第11080335号）入国管理局申請取次届出済（東）行11第253号2級ファイナンシャル・プランニング技能士 主な取り扱い分野/外国人部門（入管・帰化）建設・不動産部門（建設業許可・宅建業免許）物流部門（一般貨物自動車運送事業 他）金融投資部門（FP、投資助言代理業登録 他）
--	---