

大滝・馬場人事労務研究所便り

信頼できる上司・できない上司はこんな人

◆「信頼できる上司」の理由

マンパワーグループの「上司との信頼関係」に関する調査（入社2年目までの22～27歳の正社員男女400名を対象）によると、仕事上で上司を信頼しているとの回答が8割以上となったそうです。

その信頼する理由（複数回答）では、回答の多い順に①「部下の話を真剣に聞く」、②「頭の回転が速い」、③「良いところをほめてくれる」と続いています。

これらの結果を逆に考えると、①は、聞いているのか・いないのかよくわからない態度というのは、部下からしても上司からしても良い印象はありませんよね。当然といえば当然なのですが、意識したいところです。②は、部下からの質問の仕方なども影響するかもしれません。入社2年目ではまだまだ経験していない仕事上の「落とし穴」などもあることでしょう。「この場合はこうすればよい」というように単純に言い切れないことも多いですからね。③は、日本人の特性なのかもしれませんが、できていることはどんなことで、できていない部分はどんなことなのかをはっきり言わない（往々にしてミスの指摘ばかりする）状態になると、部下としては「叱られてばかりだ」という気持ちになってしまいますね。演技でもいいですから（?）、「いいね」が求められているようです。

◆「信頼できない上司」の理由

一方、上司を信頼できない理由としては、回答の多い順に①「高圧的な言動」、②「人によって態度が変わる」、③「仕事の指示がわかりにくい」、④「相談しても助言してくれない」と続いています。

一步間違うとパワハラとも言われかねない①などは論外かもしれませんが、これらの回答を見ると、上司の方、特に中間管理職の方にとっては酷な社会状況なので、同情を禁じ得ない部分もありますね。この不透明かつ流れの早い時代に「なんでもわかってる」ような態度の上司は信頼できますかね？



アンケートから得られる教訓としては、もっとオープンに話し合えばいいじゃないか（そういう雰囲気を作る）、ということでしょうか。上司だってかつては部下だったのですから、部下の気持ちがわからないことはないはずです。

◆1年の計は……

職場の人間関係が負の方向に向かうと、部下のほうでは「離職」につながりますし、上司のほうでは「パワハラ」につながっていきます。どちらにしても職場の雰囲気は悪くなり、会社にとっては損な話です。1年の始まりにあたって、若い世代がどう感じているか、上司世代にどう行動してもらうべきか、どんな新人を採用すべきか、少し深く考えてみてもいいかもしれません。

利用者急増！“退職代行”サービス

◆“退職代行”とは

近年、退職代行サービスの利用者が増加しています。退職代行サービスとは、直接退職の意思を伝えることが難しい従業員に代わり、退職意思の伝達や、処理を行うものです。利用者は退職する企業と一切やり取りをすることなく、自分で辞めるよりもスムーズに退職できると謳う業者が多いのが特徴です。

一方、弁護士のいない代行会社も多く、その場合は利用者の意思・希望の伝達以上のことはできません。退職にまつわる交渉等をするには、企業は従業員本人と連絡をとらなければなりません。費用は3～5万円が多く、弁護士に依頼するよりも当初の費用は抑えられますが、代行する行為にも制限があるのが特徴です。

◆背景にある問題

利用者が増加する背景には、さまざまな問題があります。退職代行サービスを利用する理由として多いのは、次のようなものです。

- ① 退職の意思を伝えたが、人手不足や上司の多忙等を理由に受け入れてもらえない
- ② パワハラがあり、相手の態度・言動が怖くて退職を言い出せない
- ③ 執拗な引留め交渉に時間を取られたくない

従業員本人としては退職の意思が固まっているにもかかわらず、企業側がそれを受け入れないという状況が読み取れます。「自分の意思が尊重されないのでは」という思いが利用者側にあるようです。

◆企業の対応

従業員が退職代行サービスを利用すると、ある日突然、代行会社から企業に連絡がきます。書面や電話等により、「当該従業員は本日より出社できない、有給を消化したうえで退職したい、以降の連絡は退職代行会社へしてほしい」という旨を伝えられることが多いようです。突然出社しなくなるため、退職の理由を従業員本人から聞く機会もなければ、業務の引継ぎも難しい場合がほとんどです。原則として退職は自由です。それが従業員本人の意思であれば、企業は退職を受け入れ、必要な手続きを速やかに行うのが一般的です（交渉すべき事項がある場合は除く）。

問題がこじれるのを防ぐためにも、従業員が退職代行サービスを利用しなくてもよいと思える環境を企業が整備することが求められます。

～今月の判例研究～

今月は、譴責処分を理由に、65歳定年後の再雇用拒否は無効として賃金支払等を求めた学校法人Y学園事件（名古屋地判令和元年7.30）を解説します。

事案の概要 XはYの設置するY大学の教授であり、平成29年3月31日をもって定年（65歳）に達しました。Xは、Y大学に対し再雇用を希望する旨の意思表示をしていましたが、Y大学がこれを拒否したことは正当な理由を欠き無効であるとして、再雇用契約が成立し、Xが雇用契約上の地位にあることの確認、および同年4月以降の賃金の支払いを求めたものが本件事案です。Y大学の就業規則では、教育職員の定年については満65歳と定め、教育職員の定年退職者は、教育職員として再雇用でき、任期は、満68歳に達する年の学年度末を限度すると定めていました。Y

大学の教育職員の再任用に関する規程では、Y大学就業規則に基づく懲戒処分を受けた教職員については再任用しない旨定めていました。Xは平成28年9月、Yに対し定年後再雇用の希望を提出していましたが、Y大学は、Xが平成28年11月に譴責処分を受けたことを理由として再雇用を拒否しました。本件の主要な争点は①Xに懲戒事由該当性があるか、②定年後再雇用の黙示の合意の有無または本件再雇用拒否が権利の濫用に当たるかどうかです。本件は②に絞って解説します。

判決のポイント 裁判所は、本件譴責処分は、懲戒事由該当性を欠き無効で欠格事由に当たらないと判示した上で、以下の理由によってXの請求を認め、Y大学が敗訴となりました。Y大学においては、平成24年度から平成28年度まで再雇用を希望したXを除く43名全員が再雇用されていること、平成25年度から平成28年度までみると、再雇用された教員30名のうち、本人の希望により1年間の再雇用であった1名を除く29名全員が満68歳に属する年度末まで再雇用が継続されたことが認められること。最高裁の判例（平成24年11月29日）においても「労働者において定年後も再雇用契約を新たに締結することで雇用が継続されるものと期待することについて合理的な理由があるものと認められる場合、使用者において定年により労働者の雇用が終了したものとすることは、他にこれをやむを得ないと認めるべき特段の事情がない限り、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められない。」と判示しているように、本件においてもY大学によるXの再雇用拒否は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められないから、定年後も再任用規定に基づき再雇用されたと同様の雇用関係が存続しているとみるのが相当であるとししました。

終わりに ①本件は65歳定年とその後の再雇用拒否の問題ですので高年法第9条の事業主による65歳までの雇用確保措置義務とは関係ないこと。②そもそも定年後の再雇用は新たな労働契約の締結であり、使用者が労働者を再雇用するかどうかは自由に決定できるのが原則のはずです。しかし、最近の裁判例は、再雇用制度の内容・運用の実態から権利濫用の法理の適用により、再雇用の拒否が許されないと判断される傾向にあります。65歳定年後の再雇用拒否についても、慎重な判断が必要です（労働契約法第3条第5項）。（大滝。）

～今月のトピックス～

政府は社会保障の「支え手」を増やすために、70歳まで働ける機会をつくるよう企業に努力義務を課す方針です。それとセットで進めようとしているのが、年金を受け取り始める時期の選択肢の拡大です。なるべく年金をもらわずに長く働き、引退後に受け取る毎月の年金額を多くしたい、そんな人生設計に応えるのが狙いです。現在受給開始は原則65歳ですが、60～70歳の間で選択し、70歳から受け取れば、年金月額は42%増えます。今後、支給開始年齢自体が70歳となる可能性も出てきそうです。企業にとって高齢者雇用は益々重要な課題となります。（馬場）