

「労務協会のお知らせ」のバックナンバーはホームページでもご覧になれます。
ホームページアドレス⇒<http://www.roumukyukai.com/oshirase.html>

労務協会からのお知らせ

★6月支給分の計算が済みましたら、給料の報告をお願いします。

社会保険の「算定基礎届」の時期が近づいてまいりました。算定基礎届により、9月から翌年8月までの社会保険料が決まります。届出期限は7月10日です。4・5・6月支給の給与について届出をします。6月支給分の給与計算が済みましたら、FAX等で報告をお願いします。出勤日数・休日出勤日数・欠勤日数（月給者）などの勤怠状況も分かりやすく表示してください。労務協会では短期間に大量の処理を行ないますのでご協力をお願いします。（FAX:0543-47-5274）

★職場に適應する能力が足りない従業員の解雇について

中小企業の場合、人数の多い職場と比べ「チームワーク」で仕事を進めますので「規律を守る能力」「協調性」が「適格性」として要求されます。職場に適應する能力が足りなく、将来改善する見込みのない社員は解雇（会社から従業員に雇用契約の終了を申し出ること）が可能です。

しかし、労働基準法では「客観的に合理的な理由」＋「社会通念上相当であると認められる」ことが求められるため、「むやみに」解雇するわけにはいきません。事前に十分に本人に対して教育・注意・指導・警告することが必要です。

そこで、次のような手順にて対応するのがよいと考えます。

- ①「適格性」に欠けトラブルを起こしたときに「戒告書」を与えます。その中で、過去に何度か教育・注意・指導を与えたが、本人が善処しなかった事実を記載します。
- ②またトラブルを起こしたときは「始末書」を書かせます。それとともに、今後再度トラブルを起こすのであれば、もっと厳しい処分があることを警告します。
- ③それでもトラブルを起こす場合には、減給などの処分をします。
- ④さらに次の段階では辞職勧告をします。
- ⑤自主退職しなければ、普通解雇処分にします。

こういった場合、本人の「権利意識」が強い場合が多く、退職後紛争（もめごと）になりやすいため、①各段階において文書等で客観的な資料を残すこと ②会社として教育・注意・指導・警告を十分行った結果解雇に至ったという経緯が十分判ることが、ポイントとなります。

<編集後記> 子供の入園式のとき、幼稚園の園長先生が「お子さんを叱っちゃいけませんよ」と親に向かってお話しがありました。理由は特に説明がありませんでしたが、私は「なぜ、叱っちゃいけないんだろう？」と不思議に思っていました。親である私の理解では、「怒っちゃいけないけど、叱ってもよい」とか「ケガをしそうな危険なことをしたら叱ってもよい」などと、勝手な理屈を作っていたわけなのですが、「叱っちゃいけない」と言われてしまいました。直接その園長と話す機会もなく、「なぜだろう??」と思っていました。最近読んだある本の中にヒントが見つかりました。それは、「反射」に関係するらしいのです。熱いやかんに手が触れそうになったとき、熱さを感じる前に思わず手を引っ込める行動、これが反射です。一度熱いものに触れた経験があると一生反射という反応が起きます。叱られた経験があると子供は、やったことのないことや、親に「やれ」と言われないことをやろうとしたときに、とっさに「悪いイメージ」（デメリット）が反射的に沸き、行動することを躊躇するそうです。つまり、やる前からあきらめる子供になる、ということです。園長先生に確かめる機会はまだありませんが、今のところ、そうなんだろうと思っています。（一ノ宮 俊人）