

社労士・行政書士イノキュウの
現場からの本音の報告 人事労務100問
第1章 問題社員対応編

2026年10月22日（木）

社労士・行政書士イノキュウ
井上久社会保険労務士・行政書士事務所
井上 久

【第1章 問題社員対応】（10問）

- ①規定以上の業務を繰り返す社員の対応について
- ②産業医指導に従わない従業員について
- ③業務指示を聞かない従業員への対応について
- ④長時間労働者への面接指導についての取り扱い
- ⑤私傷病休職からの復職時、多くの条件を出す従業員の休みの取扱
- ⑥作業能率・勤務態度が不良な社員の退職について
- ⑦無断欠勤社員への対応
- ⑧査定不満等を主因に会社（親会社含む）大量メール送付
- ⑨学歴詐称について
- ⑩社員の飲酒運転の処罰について

①規定以上の業務を繰り返す社員の対応について

規定以上の業務を繰り返す社員の対応についてご指導いただきたい。

弊社は社員が社外の事務所に出向き業務委託で仕事を請け負っている部門がありその内の1名が規定外の業務を繰り返しています。

就業場所の管理者も、会社側も規程を守るよう再三言い聞かせていますが

シフトを提示するのが遅かったり、事後報告で大きく予定と違う時間の勤務があったり困らせるような行動が多く、上司にあたる人物がコントロールしきれず総務人事に相談がありました。

その就業場所で働く人員は会社同士の契約上、年間に働ける時間が決まっているため、所定時間以上の残業は代替休暇が取れるしくみで割増部分は別途支給しています。

契約以上の仕事量がないか担当者が確認しましたが、時間内に済む範囲の仕事なので契約どおり時間調整をしてほしいようです。（※他の人員は時間の調整は問題なし）

会社としては就業場所にも確認し上司も時間を配慮しているため、指示以外の仕事をしている、という結論になりそうです。

業務指示以外の時間であっても残業代の支給をしなければなりませんか？

また残業代の支給有無をわけるポイントはどこになりますか？

あるいは業務指示に従わせるために会社ができることはありますか。

若い社員をたきつけるような行動があり、悪影響が心配です。

規定外の業務を繰り返す社員への対応と残業代の支払いについて、法的観点と実務対策は次の通りです。

1. 業務指示外の残業代支払い義務はある？→原則として残業代の支払い義務はあります。理由といたしましては、使用者の「黙認＝労働時間」と見なされる可能性があるため

会社が指示していない業務であっても、社員が実際に業務を行い、その労働を会社が把握している場合は、労働時間と見なされる可能性があります。

労働基準法では、会社が実労働を黙認すれば指示したと同等と見なされるため、残業代の支払い義務が生じます。

具体例としましては、シフトと異なる時間で業務をしていると会社が知りながら放置した場合→黙示の指示（黙認）と解釈され、残業代支払い義務が発生します。

逆に、会社が注意・指導していた場合は「指示外」であると主張可能です。

2. 残業代の支給有無を分けるポイント

支給が必要になるケースといたしましては、会社が事前に把握していない状況であっても、結果的に労働を黙認した場合、管理者が制止せずに実際に労働が継続された場合

支給が不要となる可能性があるケースといたしましては。会社が業務命令ではないと明確に指示している場合、業務と無関係な私的活動である場合（例：休憩時間や業務後に自己研鑽で残っている）社員が自己判断で勝手に残った場合でも、会社が制止し注意喚起を行っていた場合→会社が注意・指導を行った証拠（メールや指導記録）があれば「業務命令ではない」と主張できます。

ポイントといたしましては、「会社が制止したかどうか」です。

会社が制止していなければ＝黙示の指示と解釈される→残業代支払い義務あり

会社が明確に指示外であると制止・指導していれば→支払い義務なし

3. 残業抑制・指示徹底のために会社ができる対策

- ・ 書面で業務指示を明確化する → 「指示外労働は認めない」旨を明文化し、周知する

業務指示は書面やメールで明確に提示し、「指示外の業務は行わないように」と通達します。

具体的には以下のような通達文を作成します。

【通達文例】

社員各位

業務管理の徹底についてお知らせいたします。

今後、業務指示に基づかない自主的な残業は業務命令とは見なしません。

指示外の残業が発生した場合は事前申請および上司の許可を得るよう徹底してください。

なお、許可なく行った労働時間については、業務と認めない場合があります。

このような文面を定期的に通知し、周知記録を残すことで、後々のトラブル防止に有効です。

- ・ タイムカード・勤怠管理を厳格にする → 事後報告の勤務変更を防ぐため、申請制を厳格化します。

勤怠修正は事前申請制とし、「事後報告は無効」とするルールを導入。

無許可の残業は認めないルールを徹底します。

対応例

「事後申請は認めない」と明文化

無断で残業した場合は注意・指導書を発行し、繰り返しの場合は懲戒対象とする

- ・ 就業規則の改定 → 就業規則に「許可のない残業は認めない」旨を明記します。

無許可の残業は懲戒処分対象にできる旨を記載すると、抑止力が働きます。



【規則例】

第〇条（時間外労働）

時間外労働は事前の上司の許可を得た場合に限るものとし、許可なき時間外労働は認めない。無断での時間外労働を繰り返した場合は懲戒処分の対象とする。

- ・ 問題社員への個別指導と懲戒対応 → 繰り返す場合は指導書や始末書を発行します。

指導履歴を残しておくことで、懲戒処分や配置転換の根拠が明確になります。

具体的なステップといたしましては、口頭注意 → 文書指導 → 始末書 → 懲戒処分（減給・降格）と段階的に対応し、指導記録を残すことで「指示外の労働」であることを客観的に証明する。

結論といたしましては、会社が黙認している場合は残業代支払い義務があるが、制止・指導していれば支払い義務はない。

対応策

1. 書面で指示外労働を明確に禁止する
2. 勤怠管理を厳格化し、事後報告は無効とする
3. 就業規則に無許可残業禁止を明記する
4. 問題社員には段階的に指導→懲戒処分へ

指示外労働を防ぐためには、書面での通知と懲戒規定を強化することが重要です。

指導記録を残しておくことで、後々の法的トラブルを防げます。

なお、今回のようなケースは早期対応が重要です。

以上です。よろしくお願いいたします。

②産業医指導に従わない従業員について

いつもお世話になっております。

私傷病休職の復帰者が、就業制限に従わない場合についてお伺いさせていただきます。

【状況】

- ・主治医からの復職可の診断書へは特に時短勤務といった就労制限の記載なし。
- ・復職時の産業医面談を行った際に、産業医から約1ヵ月の時短勤務指示あり。
会社としてもその内容に同意。
- ・復帰者がこの時短勤務指示を拒否。(時短分が無給になることがいや)

【質問】

- ①会社として、時短を進めたが本人が拒否したことへの念書を取って従前どおりフルタイム勤務として問題ないでしょうか。
- ②弊社では休職扱いとする期間を1ヵ月以上としています。終了日予定日より早く復職診断書を取得し、1ヵ月未満となったため休職に該当しなくなった場合、産業医指導順守の度合いは変わりませんか。
お手数ですが、どうぞよろしくお願いいたします。

質問 1 産業医が指示した時短勤務を、本人が拒否 → 念書を取ってフルタイム勤務させてよいか？

回答 原則として、フルタイム勤務をさせるべきではありません。念書を取っても会社の安全配慮義務は免れません。

理由

安全配慮義務（労働契約法第5条） → 産業医の指導は、労働者の健康保持に配慮した「医学的な見解」に基づいています。

会社はそれに従って「安全な労働環境を提供する義務」があります。

産業医の指導に反する労働を強制 → 労災や損害賠償リスク → 万が一、本人が悪化・再発した場合、企業責任（安全配慮義務違反）が問われる可能性があります。

本人の同意や念書では企業の義務は免責されない → 本人が時短勤務を拒否しても、会社は安全配慮義務に基づき、フルタイム勤務を認めない対応が原則です。

おすすめの対応：

「産業医指導を踏まえ、時短勤務が条件での復職」である旨を明確に伝える

本人がそれに同意しない場合は、「復職を認めない＝引き続き休職扱い」とする

念書ではなく、「復職条件と異なるため、復職不可」の通知書を出す形が望ましいと思います。

質問 2

復職診断書の提出が早まり、休職期間が1か月未満になった場合、産業医の指導の扱いは変わるのか？

回答

休職期間の長さに関係なく、産業医の指導は労働安全衛生法に基づく医学的判断であり、遵守する必要があります。

理由

産業医の就業制限は「労働時間・内容・環境に対する健康リスクを考慮した指導」

→ 休職期間が短いかな長いかに関係なく、本人の現在の健康状態に対する適正な措置です。

法的根拠：労働安全衛生法第66条の6 → 産業医は必要に応じて就業上の措置を事業者「勧告」することができ、会社はこれを尊重すべきです。

以上です。よろしくお願いいたします。

③ 業務指示を聞かない従業員への対応について

お世話になっております。

業務指示に従ってくれない従業員がいます。

会社としてどのような対応を取ればよいかご教授いただきたく存じます。

以前、該当の従業員は早出残業中に労災を起こしたため、作業部門から事務部門へ配置転換し、今後は作業はしないように従業員説明会を実施、かつ個別にも指示をしました。

にもかかわらず、作業が回らないといって勝手に事務作業を離れて作業をしてしまいます。

また労災を起こした際も、本来の出勤時間は8：30～なのですが、5：00～出勤をするなど、こちらが早出を辞めていただきたい旨を伝えても本人判断で早出をし、他の従業員が不在の際に労災発生しております。

説明わかりづらく申し訳ありませんが、ご回答いただければ幸いです。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。

次の通り、ご回答申し上げます。

1. 結論（対応の方向性）

「業務命令違反」に該当する可能性が高く、段階的な注意・指導とともに、懲戒処分等も視野に入れた対応が必要です。

2. 想定される法的・就業規則上の問題点

業務命令違反（就業規則違反）

→ 配置転換後の業務に従う義務を怠っており、懲戒事由に該当する可能性あり。

職場の安全配慮義務違反（本人による）

→ 勝手に早出し、安全確保されていない時間帯での作業を行い、再び労災リスクを発生させている。

秩序違反行為（企業秩序を乱す行為）

→ 上長や会社の指示を再三無視しており、他の社員にも悪影響。

3. 段階的対応のフローチャート

段階→内容→実施方法

- (1) 注意・指導（非公式）→まずは口頭で再度指導し、理由を確認
記録を残す（日時・内容）
- (2) 書面での指示・指導→「業務指示書」や「念書」など文書で明示
→書面でサインを求めることで証拠化
- (3) 懲戒処分の検討→再三の指示違反 → 戒告、けん責等の軽懲戒処
分から段階的に 就業規則の懲戒事由に基づいて実施
- (4) 労務管理上の最終対応→就業継続が困難な場合、退職勧奨や懲戒
解雇も視野に 弁護士等と相談の上で慎重に実施

4. 実務での対応例（ひな型）

業務命令書

従業員：〇〇 様

所属：〇〇部

あなたに対しては、令和〇年〇月〇日に実施した従業員説明会において、今後は作業業務から外れ、事務業務に従事するよう会社方針として明確に説明しました。また個別に対面でも再三にわたり、同様の指示を行いましたが、下記のような指示違反が確認されました。

- ・ 作業現場での業務従事（令和〇年〇月〇日など）
- ・ 早朝5時からの出勤（始業前指示なしの出勤）

これらの行動は、就業規則第〇条「業務命令への違反」、および「職場秩序を乱す行為」に該当する可能性があり、重大な安全管理上の懸念でもあります。

つきましては、以後このような行為が繰り返された場合、懲戒処分の対象となることを通告いたします。誓約内容について下記へサインをお願いいたします。

【誓約書】

今後は会社の指示に従い、事務部門の業務に専念いたします。早出出勤についても、会社の許可なしに行いません。

令和○年○月○日

氏名：_____

5. 補足：懲戒処分に進む際の注意点

就業規則に「懲戒事由」「処分内容」が明記されているか確認

過去の注意指導歴（記録）をすべて保管しておく

いきなり重い処分ではなく、「段階的な注意→処分→改善機会」を確保することが重要

6. まとめ

問題点

対応策

指示に従わない（業務逸脱）→ 口頭・書面での再三の指導。文書で記録を残す
安全管理上の問題（再度の労災リスク）→ 指示違反のリスクとして強く警告。
今後の行動を誓約させる

懲戒処分を検討したい→ 就業規則に沿って、段階的処分と改善機会の付与が必要
以上です。よろしくお願いいたします。

ご回答ありがとうございます。

就業規則の懲戒事由にも該当していますので、先生のおっしゃる通り、会社として段階を踏んで対応したいと思います。

投稿日時：2025/04/22 21:11 評価：大変参考になった

④長時間労働者への面接指導についての取り扱い

労働安全衛生法 第六十六条の八の定める面接指導についてですが、同条第二項に「労働者は、前項の規定により事業者が行う面接指導を受けなければならない。ただし（以下略）」とあります。

そして、労働安全衛生規則 第五十二条の三には「法第六十六条の八の面接指導は、前条第一項の要件に該当する労働者の申出により行うものとする」とあります。

これらの関係がよく分かりません。

法 第六十六条の八 第二項がいう「受けなければならない」とは、こういった責務を指しているのでしょうか？言い換えると、法 第六十六条の八 第二項は労働者にどのような状況の時にどのようなことを求めているのでしょうか？少なくとも労働者が面接指導を申出ること、ではないとは思いますが…。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
労働安全衛生法第66条の8と、労働安全衛生規則第52条の3の関係について、
やや分かりづらいですが、以下のように整理できます。

1. 法第66条の8と規則第52条の3の関係

●労働安全衛生法 第66条の8

長時間労働者への「医師による面接指導の実施義務」について定めています。

第1項：事業者に「面接指導を実施する義務」があることを規定。

第2項：面接指導の対象となった場合は、労働者はそれを「受けなければならない」という義務（ただし例外あり）。

第2項（要旨）

面接指導対象者は、その面接指導を受けることが義務。ただし、正当な理由があれば拒否も可能。

●労働安全衛生規則 第52条の3

この面接指導の「実施のきっかけ・フロー」を細かく定めています。

ポイント：「面接指導の実施は、労働者からの申出があって初めて行われる」

→ つまり、面接指導の義務はあるが、自動的に始まらず、労働者の申出が起点です。

2. では、「受けなければならない」は何を意味しているのか？
これは面接指導の「申出」をした労働者に対して適用される義務です。

想定される流れ

労働者が長時間労働の基準（月80時間超など）に該当
事業者はその労働者に対し、申出の機会を与える（努力義務）
労働者が申出をすれば

- 事業者は面接指導を実施する義務（法66条の8第1項）**
- 労働者は面接指導を受けなければならない義務（法66条の8第2項）**

3. つまり：

労働者が申出をしなければ、義務は発生しません。

申出たら「受けなければならない（ただし例外あり）」という義務が発生するという構造です。

4. まとめ

要素

内容

法66条の8第1項 申出があったら、事業者は面接指導を実施する義務

法66条の8第2項 申出た労働者は、原則面接指導を受けなければならない（義務）

規則52条の3 面接指導の実施は申出があって初めて行う（＝申出が必要条件）

5. 補足

この仕組みの背景には、「本人のプライバシーや意思を尊重しつつ、健康管理を行う」という考え方があります。つまり、事業者が強制的に全員に面接指導を実施するのではなく、「申出た人に対して義務として行う」という、自己決定を尊重しながらも健康保持を図る制度設計になっています。

以上です。よろしくお願いいたします。

⑤私傷病休職からの復職時、多くの条件を出す従業員の休みの取扱

ハウスダストなどのアレルギーを理由として私傷病休職を繰り返している従業員がいます。これまで色々な部署に配属し配慮してきましたが、どこの部署でも、職場に浮遊しているホコリやシュレッターカスを吸引してしまって体調不良になったと診断書を取得してきて休みに入り、長期の休職をこれまで何度か取得しております。（同様の主張をする従業員は他におらず、就労環境に大きな問題はないと考えております）

このたび当該従業員が主治医より復職可能の診断書を取得し復職の申請をしてきたのですが、配属する職場を調整するのにかなり時間がかかりそうです（受け入れられる部署を探したり、就労環境を整える時間が必要なため）。その場合、復職までの期間を本人の私傷病休職の延長として休みを取り扱うことに問題はあるでしょうか。

ご教示のほど、よろしくお願い申し上げます。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

1. 結論

原則として、復職可能との診断書が提出された時点で、私傷病休職の要件（＝労務不能）は消滅しており、その後の休職延長には慎重な対応が必要です。

やむを得ず復職に時間がかかる場合でも、その期間を単純に休職延長とすることは法的リスクを伴います。

2. 背景整理

- (1) 私傷病休職制度は、「就労不能な状態にある従業員を、一定期間解雇せずに待機させる制度」であり、労務不能が前提です。
- (2) 主治医から「復職可能」との診断書が提出された場合、その労務不能状態は回復したとみなされます。
- (3) 復職可とされたにもかかわらず、「就業場所の調整ができていない」という会社都合で復職を引き延ばす場合、休職延長の法的根拠が失われる可能性があります。

3. 問題点とリスク

観点→問題点→リスク

休職制度→労務不能ではないのに休職扱いとする→休職期間の不当な延長と主張される可能性

賃金→労務提供の意思と能力がある場合、会社の責により就労できない状態→休業手当（労基法26条）支払義務が発生する可能性

ハラスメント→特定の従業員を理由なく復職させない→不当な取扱い（パワハラ等）のリスク

安全配慮義務→就労環境が原因で再発の可能性あり→安全配慮義務違反とされないよう慎重な復職判断が必要

4. 望ましい対応案（実務的提案）

（１） 主治医の診断書の内容精査

「復職可」とされていても、就労条件付き（例：アレルギーの少ない環境であれば復職可）などの記載がある場合は、実質的に「条件付き労務不能」状態とみなすことも可能です。その場合、条件整備までを休職延長とする合理性が増します。

（２） 産業医による就業可否判断

産業医による復職判定（意見書）を別途取得し、職場復帰が本当に可能かどうかを会社としても独自に確認します。安全配慮義務を果たす観点からも非常に重要です。

（３） 復職手続の一環としての「就業環境整備期間」

復職可とする前に、職場調整や試験的就労（トライアル出社）などを復職プロセスに含める規定・運用を整備しておく、一定期間を「復職準備期間」として合理的に位置づけられます。

（４） 休職延長扱いではなく、「会社都合の自宅待機」や「一時的有給付与」で対応する選択肢も明確に復職不能とは言えない状態であるため、一方的な休職延長は避け、「有給」「就業環境整備のための自宅待機」等として対応する方がリスクが低いです。

5. 就業規則の整備の必要性

このようなケースを想定し、就業規則または休職規程に以下のような条項を設けておくと、実務的に運用しやすくなります。

「復職にあたっては、会社が必要と認めた場合、就業可能な職場の調整や医師・産業医の意見を踏まえたうえで復職日を調整することがある」

6. まとめ

復職可能の診断が出ている場合、単純に休職延長することは法的に危うい。復職に条件が付されているかを確認し、職場整備のための合理的な準備期間として扱うことが望ましい。

安全配慮義務と法的トラブルを避けるためにも、産業医の意見聴取と、本人とのコミュニケーション（書面記録含む）を丁寧に行うことが重要です。以上です。よろしくお願いいたします。

ご回答誠にありがとうございます。

投稿日時：2025/05/27 09:57 評価：大変参考になった

⑥作業能率・勤務態度が不良な社員の退職について

いつも参考にさせていただいております。

作業能率・勤務態度が不良な社員の退職について、質問させていただきます。

伺いたいののが、試用期間中(6か月)の正社員についてなのですが、研修中ではありますが、居眠りがひどく研修にもついていけない状態です。

- ・ 本人も自覚している
- ・ 同時期に入った社員はすでに研修を終えて業務についている
- ・ 連絡なしの欠勤・遅刻もあり
- ・ 注意を何回もして話もしていますが、なかなか改善が見られない状況
- ・ 病院もこちらで調べていくように伝えたが行っていない
- ・ 周りの社員への影響もあり、困っている

このような状態です。

退職してもらうためにはどのような手続きをするのがよいのでしょうか。

また、いろいろ理由はあったとしても自己都合での退職ならよいのですが、
①通常の労働契約は、通常始期付解約権留保付労働契約になると聞きました。
本人が退職に同意すれば、
a)離職票の3の労働契約期間満了での退職にできるのでしょうか？（入社の
際、雇用期間の定めなしとなっています）
b)4の事業主からの働きかけによるものの(3)退職勧奨②その他になるのでしょうか？
②解雇でなくとも退職勧奨だと会社都合になりますか？
ご教示いただけると幸いです。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。

ご相談内容は、「試用期間中（6か月）の正社員で、勤務態度や能率が著しく悪い社員を、どのような形で適切に退職させるか？」ということですね。

併せて、「自己都合退職・会社都合退職・退職勧奨の違い」および「離職票の記載区分（3 or 4）」に関する実務的な質問も含まれています。以下に法的観点と実務対応のポイントをまとめます。

1. 前提整理 ご相談の社員の状況

試用期間中（雇用期間の定めなしの正社員）

居眠り、研修不適応、無断欠勤・遅刻

注意指導済みも改善なし

医療的配慮の指示にも従っていない

本人も自覚あり

周囲への悪影響あり

→ 就業規則上の「勤務成績不良・服務規律違反」に該当する状態

2. 「試用期間中の解雇」は可能か？

(1) 「試用期間中」といえども、解雇には正当な理由が必要
試用期間は「解約権留保付き労働契約（※）」とされますが、
採用直後でも合理性と社会通念上の相当性が必要。

※判例：「三菱樹脂事件」（最高裁 昭和48年12月12日）

(2) 今回のケースでは、下記の点が客観的な理由として整理可能
無断欠勤・遅刻（服務規律違反）
指導・注意に従わず改善が見られない
就業意欲・能力が著しく劣り業務遂行に支障
他の新入社員と比べても極端な遅れ
職場秩序・他の社員に影響を与えている
→ 懲戒解雇には該当しないが、「普通解雇（能力・適性不足）」の理由
として妥当と考えられます。

3. 本人の合意がある場合の退職処理（自己都合・退職勧奨）

（1）自己都合退職とするには

本人の明確な退職の意思表示があることが必要。

会社が強く誘導（半ば強制）すると「退職勧奨」扱いになることがあります。

→ 本人が「自分から辞めたい」と言えば、自己都合退職扱い可能。

4. 離職票の記載について（ハローワークの取扱い）

（a）「3.契約期間満了」は使えるか？→使えません。

入社時に「雇用期間の定めなし」で正社員雇用しているため、
「契約期間満了」には該当しません。

「試用期間」は「有期雇用契約」ではなく

「正社員登用前の評価期間」であり、期間満了にはあたりません。

（b）「4.事業主からの働きかけによる退職」（＝退職勧奨）

本人が辞意を示していても、会社が明確に「辞めるように促した」場合は
「退職勧奨」となり、ハローワークでは「会社都合退職」として扱われる
可能性が高いです。

5.退職勧奨の具体的な記載例

「（２）」その他」かつ、備考欄に「本人に対して勤務態度・欠勤の多さについて度重なる指導を行ったが改善が見られず、継続勤務が困難と判断し、本人に退職を勧めた結果、本人も同意し退職となった」など。

→ 「退職勧奨＝会社都合退職」になる可能性が高い

6. 会社都合を避けるための選択肢

(1) 本人からの「自己都合退職」を引き出す

丁寧に面談を重ね、「今の状況を考えると、継続して勤務するのは難しいのではないか」というニュアンスで促す。会社から「辞めてほしい」という明確な言葉を避けつつ、「今後の選択肢として退職もある」と本人に考えさせる。

→ 本人が自主的に「退職届」を提出すれば、自己都合退職として処理可能

(2) やむを得ない場合は「普通解雇」も視野に

退職の意思がない場合、就業規則の規定と事実（欠勤、遅刻、注意指導記録など）を根拠に「普通解雇」を検討。

解雇通知書の作成と手順（予告または予告手当支給）が必要。

7. 実務的な対応手順の提案

本人と最終面談（人事・直属上司同席）

- 指導履歴や現状の問題点を共有し、継続勤務が困難な旨を説明
- 退職の意思があるかを確認

本人が「辞めたい」と明確に言えば → 「自己都合退職届」を提出してもらう

本人が拒否 → 「退職勧奨」文書化、または「普通解雇」へ移行
離職票の記載：

- 自己都合：コード「1」
- 退職勧奨（本人同意）：コード「2」（会社都合）
- 解雇：コード「3」（会社都合）

8. まとめ

項目→内容

契約満了での退職（離職票3番）→ 雇用期間定めなしのため不可

自己都合退職にするには→ 本人の明確な退職意思が必要

退職勧奨の扱い→ 会社都合退職（離職票4番・コード2）になる可能性が高い

解雇（普通解雇）にするには→ 指導履歴・証拠を整備し手順を守る必要あり

以上です。よろしくお願い申し上げます

詳しい説明ありがとうございます。期間満了にはならないですね。
できるだけ、本人から申し出てもらうように話してみるよう担当者に伝えます。

ありがとうございます。

投稿日時：2025/05/29 16:01 評価：大変参考になった

⑦ 無断欠勤社員への対応

5月から、時々無断欠勤をする社員がいます。注意すると出勤するのですが、しばらくするとまた無断欠勤してしまいます。保証人である両親に相談すると体調不良とのことですが、本当かどうか疑わしいところです。今回は、6月30日から無断欠勤が続いており、本人とは連絡が取れておりません。当社としては、穏便に退職にもち込みたいのですが、どのような対応をとればよいでしょうか。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。

次の通り、ご回答申し上げます。

（はじめに）

このような「無断欠勤が継続し、連絡も取れない社員」への対応は、
法的手続きを踏みつつも穏便に進めたいというご意向であれば、
以下のステップを慎重に進めることが有効です。

1. 全体方針：

就業規則に基づいた段階的対応で、「自然退職」または「合意退職」へ誘導する

ステップ（1）就業規則の確認

まず、御社の就業規則に「無断欠勤が○日以上継続した場合は自然退職とみなす」等の定めがあるかを確認してください。

よくある規定例：

「正当な理由なく7日以上無断欠勤したときは、退職したものとみなす」
このような条項がある場合、後述する書面对応により自然退職（自動退職）扱いが可能となります。

ステップ（２）本人に書面で通知（内容証明）

連絡がつかない場合は、本人宛に以下のような内容証明郵便を送付します（メールやLINEではなく、証拠が残る形式で送付）。

文書タイトル例：

【出勤要請および無断欠勤に関する通知書】

文書内容に記載すべき要点：

現在の無断欠勤状況（例：6月30日から出勤なし）

就業規則に基づく出勤義務・報告義務

一定期日（例：本書面到達後7日以内）までに連絡・出勤がない場合は、退職したものとみなす可能性がある旨の通告

健康上の理由があるなら診断書の提出を求める

保証人にも状況を共有する可能性がある旨

ステップ（３）保証人への連絡（状況共有）

既にご両親が保証人とのことですので、現状と会社の方針を丁寧に説明し、できればご本人から連絡・診断書の提出があるよう促してもらいます。

「退職に向けての整理」を進めるという姿勢で話すと、保証人も協力的になる傾向があります。

ステップ（４）自然退職または合意退職の処理

- ・自然退職扱い（最終手段）

内容証明に反応がなく、無断欠勤が一定日数（例：14日以上）継続した場合、

就業規則に基づき自然退職とみなす処理が可能となります。

この際、退職日は「最後の出勤日または欠勤開始日翌日」などとし、事務的に退職手続きを進めます。

- ・合意退職扱い（本人からの連絡があった場合）

本人が出社・連絡してきた場合は、体調不良など理由を確認したうえで、会社都合ではなく自己都合退職で話を進めるのが無難です。

2. 注意点・避けるべきこと

項目→内容

懲戒解雇→無断欠勤だけでの懲戒解雇は、かなり慎重な証拠・手順が必要。
今回は避けた方が無難です。

退職強要→穏便に進めたい意向であれば、「退職してください」と圧力をかける言動は避け、事実ベースで自然退職を処理するのが安全です。

3. まとめ（対応フロー）

- （１） 就業規則を確認（自然退職の規定有無）
- （２） 内容証明郵便で出勤要請＋通知
- （３） 保証人に協力を依頼
- （４） 期限までに反応なければ自然退職手続き
- （５） 本人連絡あれば合意退職に誘導

以上です。よろしくお願い申し上げます。

ご回答ありがとうございました。助かりました。

投稿日時：2025/08/01 04:36 評価：大変参考になった

⑧査定不満等を主因に会社（親会社含む）大量メール送付

査定不満等を主因に会社（親会社含む）大量メール送付

当社社員でかなり前よりメンタル疾患を患っている社員がおり、現在は通常勤務（在宅4日/週）しておりますが、元々、対人能力に問題があり、単独でできる比較的定型的な業務に従事させています。

この者が今年4月以降に、当社CP相談窓口へ、「自身の査定が低いこと」「それに対し適切な説明がされていないこと」等を申告し、以降、それ以外の案件（20年以上前の長時間労働、10年以上前の自身の個人情報の漏洩、数年前からのパワーハラスメント、産業医とのやりとりにおける不適切であるという主張…）等、指摘事項が大幅に拡散し、4月前半だけでも1日に多い日で数通のメールを送付してきています。（4月だけで30通超）

当方としては、明らかに本人の妄想と思われる内容も含んでいたため、指摘する事項が特定できない段階では、事実調査になかなか着手できず、本人に対し、「問題点の中で優先事項を絞るよう」要請して対応してきました。4月下旬くらいからは、当社の親会社のCP相談窓口にも同様のメールを送付し始め、「対応がなっていない」「親会社のガバナンスが効いていない」「親会社自体のCP・ガバナンスが問題あり」と、話が拡大すると共に、親会社の監査委員（社外取締役含む）への送付、親会社執行役（社長を含む）への送付と、どんどんエスカレートし、7月上旬までに当社・親会社に関し合計で400通を超えるメールを送り付けてきています。

当方としては、上記、問題点の整理をさせ、3項目の優先事項をまずは調査することとし、調査も完了し、本人に調査結果を伝えたところです。

本人は調査結果には納得せず、引き続き、メールを送付してくるものと思います。

前段が長くなりましたが、このようなメール送り付け行為自体を就業時間内にやっているようで、それを就業時間外に実施することを求め、従わない場合には、職務命令違反で懲戒処分を命ずることが可能でしょうか。本人は公益通報と称していますが、それには当たらないと考えています。

また、これだけの多数のメールを内、社外窓口（弁護士）も対応時間分の費用請求がされ、また、対応関係者の時間を多数割かざるを得なく、会社業務への妨害、会社へ損失を与えていることを以って、懲戒処分に踏み込んでいくことは可能でしょうか。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。

ご相談の件について、非常にセンシティブかつリスクを伴う労務問題であり、慎重な対応が求められます。

以下、法的観点・実務観点の両面から、懲戒処分等が可能か、どのような手順・対応が妥当かを段階的に整理してご説明いたします。

1. 結論（要点）

就業時間中に大量のメールを送付する行為は、業務妨害・職務専念義務違反にあたる可能性があり、職務命令に基づき制限することは可能。

公益通報とはいえない内容で、かつ業務妨害の程度が著しい場合には、懲戒処分の対象となり得ます。

ただし、処分に至るまでには、十分な警告・命令・記録（注意喚起→指示→命令→懲戒）を段階的に行うことが重要です。

メンタル疾患等に起因する行動であれば、合理的配慮義務や安全配慮義務を十分に果たしたうえでなければ懲戒リスクが高まります。

2. 公益通報との関係

(1) 本件は「公益通報」に該当しないと考えられる

公益通報者保護法上の通報対象事実（刑罰・行政処分の対象行為）には該当しない主張が大半

例：査定への不満、20年前の長時間労働、ハラスメントの主観的主張等
通報目的が明らかに「自己の評価・立場の改善」や攻撃性を帯びている
場合は、保護の対象外

親会社や社外役員への大量送信も、公益目的を逸脱したものと評価されやすい

3. 懲戒処分に関する法的評価

(1) 処分可能性あり (但し手順が非常に重要)

要素→内容

就業時間中の行為→職務専念義務違反、業務妨害行為として職務命令で規制可能

大量メール送信→業務妨害行為、ハラスメントに近い要素も含む

懲戒処分→(1) 就業規則上の根拠、(2) 是正指導歴の有無、

(3) 内容の程度・頻度・悪質性がポイント

注意点→メンタル疾患との関係に配慮、合理的配慮が必要 (医師との連携等)

4. 推奨される実務対応の流れ

(1) 段階的対応（証拠保全含む）

段階→対応内容

- Step1→ まずは業務外時間に行うよう書面で指示（例：「就業時間中は業務に専念するように」と指示）
- Step2→ 指示に従わなければ「職務命令」として明確に発出（書面／就業規則に基づく）
- Step3→ 引き続き命令違反が続くようなら懲戒処分（けん責、減給など）を検討
- Step4→ 最終的には就業規則に従い「重大な秩序違反・業務妨害」として重い懲戒も視野に

（２）メンタル疾患への配慮（非常に重要）

産業医の関与を必ず確保

診断書の内容と乖離があれば再確認

対応の一部を「合理的配慮」として整理（例：業務量調整、コミュニケーション方法の変更）

懲戒処分に入る前には、必ず本人との面談記録を残す

「安全配慮義務を果たした証拠」がないと、懲戒処分が無効とされるリスクが高くなる

5. まとめ

論点→回答

メール送付を就業時間外に行うよう命じることは？→可能（職務命令として）
従わない場合、職務命令違反として懲戒可能か？→手順を踏めば可能。ただし
慎重な対応が必要

公益通報としての保護対象となるか？→該当しないと評価される可能性が高い
業務妨害・会社損失を理由とした懲戒は？→十分な根拠と手順があれば可能
（特に悪質な場合）

注意点→メンタル疾患への合理的配慮、記録の保全が不可欠
以上です。よろしくお願いいたします。

ご回答ありがとうございました。
ご示唆いただいた通り、段階を踏み、証拠を積み重ね対応していきたいと
思います。
なお、産業医との連携は十分に取っており、本人の疾患の状況から必要な
安全配慮義務を念頭に進めます。
投稿日時：2025/07/11 10:59 評価：大変参考になった

⑨ 学歴詐称について

平素より大変お世話になっております。
従業員の学歴申告に関する相談になります。
入社時の履歴書および本人より高等学校卒業であると申告があり
契約社員として採用しました。（2004年）
その後正社員登用がされましたが、現時点で同従業員が高等学校を
卒業していないのではないかという風評が社内で広まっていることが
分かりました。
出所は不明ですが、会社として本人に卒業証明書を提出することを課して
問題ないでしょうか。
或いは、特定の個人のみではなく全従業員に対したほうが間違いないで
しょうか。
卒業を証明するための最善な手法について御教示いただきたくお願い申し
上げます。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。

次の通り、ご回答申し上げます。

1. ご相談内容の整理

2004年に本人の申告（履歴書含む）をもとに「高卒」として契約社員採用 → その後、正社員登用。

近時、「高卒ではないのでは？」という社内の風評が出てきた。

本人に卒業証明書の提出を求めることは可能か？

または、全従業員に一律で証明書提出を求めた方がよいか？

2. 法的観点からの考察

- (1) 原則：学歴確認は雇用契約・採用基準との関連で必要な範囲で可能採用時に学歴を採用要件にしていた場合（例：高卒以上が条件）、本人の申告が虚偽であるなら、経歴詐称として懲戒や雇用契約の取消しの検討対象になる可能性があります（※ただし、時間の経過や職務実績によっては慎重対応が求められます）。

（２） 個人への証明書請求は可能か？

「合理的理由がある場合」に限り可能とされます。

今回のように、「社内で風評が流れている」ことだけでは、本人にだけ卒業証明書を求めることは、プライバシー侵害や差別的取扱いと評価されるおそれがあります。

（３） 一律に全従業員に求めることは可能か？

公平性や人事データ整備の一環として、「全員に対して学歴確認書類の提出を依頼する」方法であれば、特定の個人を名指しせず、合理性・正当性が確保されやすくなります。

3. 実務上の対応案

案（１）：一律に全社員へ学歴確認を行う（推奨）

「人事記録の再確認・整備のため」として、全社員に卒業証明書の提出を依頼。

目的を明示し、任意提出を前提とする形で実施。

拒否された場合に強制するのではなく、業務上の支障が生じる場合のみ個別に判断する。

案（２９：本人にのみ求める場合の慎重対応（非推奨・やむを得ず行う場合）

次のような「合理的理由の説明」と、本人の同意」が前提となります。

採用時の申告内容と整合性を確認したい（履歴書との照合）。

昇格・昇給等の基準として「高卒」が要件だった場合、再確認が必要。

※ただし、本人に疑いを直接向ける形になるため、関係悪化やハラスメント認定のリスクがある点には要注意です。

4. その他の参考情報

高等学校の卒業証明書は、最終学歴の学校に申請することで交付可能です（卒業後長期間経っていても可）。

もし「卒業していなかった」場合、本人から正直に申告があれば、それをもって事情を聴取・対応方針を協議する必要があります。

一方で、15年以上前の採用かつ現在は正社員で実績もある場合、仮に経歴詐称があっても直ちに懲戒や解雇が有効と認められる可能性は低いと考えられます（信頼関係の回復・継続性の観点からも慎重対応が望まれます）。

5. まとめ

論点→回答・見解

- (1) 本人にのみ証明書を求めることは？→原則 避けるべき（風評レベルでは合理性が弱く、慎重対応が必要）
- (2) 全従業員に一律で求めることは？→ 可・推奨（公平性があり、実務的にも円滑）
- (3) 証明書の取り扱い上の留意点→任意提出が原則。目的・保管・利用範囲を明示すること

以上です。よろしくお願いいたします。

詳細な内容ありがとうございます。

社内で頂きました内容をもとに検討させていただきます。

投稿日時：2025/07/14 15:44 評価：大変参考になった

⑩ 社員の飲酒運転の処罰について

数ヶ月前に飲酒運転をした社員に対して、口頭注意をしていましたが、反省もあまりしていない状態であったため、人事から正式に注意し、始末書を提出してもらいました。

懲罰の減給の基準については、就業規則に記載していますが、始末書での減給はありません。

そのため月給は変えていませんが、決算賞与だけは他の社員と少し差をつけたいと考えています。

決算賞与は、その期によって支給する・しないは決まっておらず、雇用契約書にも支給については記載をしていません。

この場合、決算賞与を減額しても問題はないでしょうか？

どの程度であれば減額をしてもいいのか、もし目安があれば教えていただけますでしょうか。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

1. 結論

就業規則や雇用契約書に「決算賞与の支給基準」が明示されておらず、かつ「業績や勤務成績等を勘案して支給する」とされている場合には、飲酒運転等の非違行為を理由に「支給額を他の社員より減額」することは法的に問題ないとされる可能性が高いです。

2. 理由・背景

決算賞与は「任意支給」が基本

- ・賞与には大きく分けて「労働の対価としての賞与（定期賞与）」と、「利益分配型の任意賞与（決算賞与）」があります。
- ・ご質問のように、支給有無や金額が業績や勤務成績に左右され、每期不確定である「決算賞与」は、法的には 使用者の裁量が広く認められている ものです。
- ・そのため、明確な支給基準がない限り、「反省の様子が見られない飲酒運転行為」などを勘案して支給額を調整するのは、合理的な判断と評価されやすいです。
支給の平等性は必要だが、「勤務成績に応じた差」は許容される
- ・労働法上、差別的取扱いの禁止（労基法3条）はありますが、「賞与の査定における相対評価」や「勤務態度・成績による差」は正当な理由があれば合法です。
- ・今回のように、「重大な服務違反」が査定対象になるのは一般的な判断です。

3. 減額幅の目安

法令で具体的な「何%までなら妥当」という基準はありませんが、実務上・裁判例上は以下のような観点から慎重に判断されるとされています。

判断基準→ポイント

過去の賞与実績→例年支給されている金額・割合との比較

他の社員との比較→同等の職責・勤務成績の社員との差が大きすぎないか
行為の重大性→飲酒運転という反社会的行為であり、一般的に重大とされる

懲戒処分との二重制裁にならないか→既に懲戒処分（減給など）を科していないことがポイントになる

4. 実務目安

目安として 他の社員より10～30%程度の減額であれば、評価差として合理的範囲内と判断されることが多いです。

ただし、50%以上など極端な減額は「実質的な懲戒処分とみなされる」リスクがあるため、理由の明示や説明責任が求められます。

5. 推奨対応策

(1) 減額理由を明確に記録する

「勤務成績評価・服務態度を踏まえた支給判断」として文書化しておく
くとトラブルを防げます。

(2) 本人への説明は慎重に

可能であれば「全体の評価により査定を行った結果、支給額に差がある」旨を伝え、飲酒運転を明示しない形もあり得ます。

ただし、本人から問いただされた場合に備え、判断基準を内部で整理しておきましょう。

6. 注意点

仮に今後、決算賞与が恒常的に支給されるような運用をしていると、実質的に「当然支給される」と判断される可能性があります。その場合は、賞与の減額・不支給がトラブルに発展することもありますので、制度設計や評価基準の明確化を検討されることをおすすめします。
以上です。よろしくお願いいたします。

ご回答ありがとうございます。

大変参考になりました。

減額理由の記録も部内で行い、本人説明の際も慎重に行いたいと思います。

投稿日時：2025/07/15 17:19 評価：大変参考になった