第９章
その他の事項

1 人事関係

チェックポイント

- □　試用期間を設ける場合は、その期間などにつき規定を設けていますか？
- □　従業員を人事異動・出向させることが想定される場合は、規定を設けていますか？
- □　休職の制度を設ける場合は、その対象・期間・期間満了時の取扱いなどにつき規定を設けていますか？

1　試用期間

（1）試用期間を設けるかどうか、また、その期間については、法律上制限はありませんが、労働者の地位を不安定にすることから、あまりにも長い試用期間を設けることは適当ではありません。

（2）試用期間中の解雇について、労基法では、最初の１４日間以内であれば解雇予告は不要です。ただし、試用期間中の者であっても、１４日を超えて雇用した後に解雇する場合には、解雇予告もしくは解雇予告手当の支払いが必要となります（労基法第２０条、第２１条）。

（3）試用期間内の解雇についても労契法第 16 条の規定は適用されるため、その理由は、客観的に合理的な理由であり社会通念上相当である必要があります。一般的には、試用期間中の解雇は、通常の解雇よりも広い範囲で認められると考えられていますが、無制限に解雇が可能であるわけではありません。

　判例では、採用前に知ることのできなかった重大な事実が判明した場合など、解約の趣旨や目的に照らして客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当と認められる具体的な事情がある場合にのみ許されるとされています（三菱樹脂事件 最大判 昭和 48·12·12)。

●試用期間に関する規定例

（試用期間） 第○条　労働者として新たに採用した者については、採用した日から＿＿か月間を試用期間とする。 2　前項について、会社が特に認めたときは、使用期間を短縮し、又は設けないことがある。 3　試用期間中に労働者として不適格と認めた者は、解雇することがある。ただし、入社後１４日を経過した者については、第○条に定める手続によって行う。 4　試用期間は、勤続年数に通算する。

【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

2　人事異動

（1）使用者には、労働契約上、人事権のひとつとして配置転換を命じる権限があるとされており、職種や勤務地を限定せずに採用された正社員については、一般的に広い範囲で配置転換させることが認められていますが、就業規則に明記しておくことが望ましいでしょう。

ただし、配置転換を行うには、業務上の必要性があり、労働者の職業上・生活上の不利益に配慮しなければならず、権利の濫用にあたるような命令は無効とされています（労契法第３条第３項・第５項）。また、労働者の育児や介護の状況に配慮しなければなりません（育介法第２６条）。

職種や勤務地が限定された労働契約の場合、それに反する配置転換には労働者の同意が必要とされます。

（2）出向（在籍出向）については、実務上さまざまな形態があるため、労契法では統一的な定義は置いていません。

一般的には、①労働者の同意がある場合、②労働契約上の根拠がある場合に出向をなしうると考えられているため、就業規則に包括的な規定を設けておくことが一般的といえるでしょう。

ただし、就業規則等を根拠に出向命令が認められる場合でも、配置転換と同様に、業務上の必要性や対象者の選定に係る事情その他の事情に照らして、権利の濫用にあたる場合には、その出向命令は無効とされています（労契法第 14 条）。

●人事異動に関する規定例

（人事異動）

第○条　会社は、業務上必要がある場合に、労働者に対して就業する場所及び従事する業務の変更を命ずることがある。

２　会社は、業務上必要がある場合に、労働者を在籍のまま関係会社へ出向させることがある。

３　前２項の場合、労働者は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

3　休職

休職とは、業務外での疾病等、労働者側の事情により長期間就労が不可能な状態となった場合に、社員の身分を保ったまま一定期間就労義務を免除する取扱いです。

休職の定義、休職期間の制限、復職等について、労基法等では特段の規定はされていないため、各事業場で実情に応じて規定を設けることができます。

●休職に関する規定例

（休職）

第○条　労働者が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職とする。

①　業務外の傷病による欠勤が＿＿か月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないとき

＿＿年以内

②　前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき

必要な期間

2　休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難又は不適当な場合には、他の職務に就かせることがある。

3　第１項第１号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

2 ハラスメントの防止

チェックポイント

□　セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等、パワーハラスメントの防止に関する事項を定めていますか？
□　セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等、パワーハラスメントが発生した場合の対応（懲戒等）を規定していますか？

1　民事上の使用者の義務

使用者は、労働者に対する安全配慮義務（労契法第５条）や、労働契約に基づく付随義務として、働きやすい職場環境を保つよう配慮する義務（職場環境配慮義務）を負っているため、ハラスメントの防止や発生した際に、迅速かつ適切な対応を怠った場合は、債務不履行責任（民法第 415 条）を問われることになります。

また、使用する労働者が職務遂行中に第三者に損害を与えた場合、使用者に損害賠償責任がある（民法第 715 条）とされており、従業員が社内あるいは取引先の相手などに対して行ったハラスメントについて、使用者は損害賠償責任を負わなければなりません。

2　職場におけるセクシュアルハラスメントの防止

（１）職場におけるセクシュアルハラスメントとは

①　対価型

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によって、その労働者が解雇、降格、減給などの不利益な取扱いを受けること

（例）性的な関係を拒否した労働者を解雇すること

②　環境型

職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動により、労働者の就業環境が不快なものとなったため、労働者が働く上で見過ごすことができない程度の支障が生じること

（例）身体に触ったり、性的な冗談を言う上司がおり、労働者が非常に苦痛に感じていること

（２）雇用管理上講ずべき措置

事業主には、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止のために、雇用管理上の措置義務が課せられています（均等法第 11 条）。

3　職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止

（１）職場における妊娠･出産･育児休業･介護休業等に関するハラスメント（以下「マタニティハラスメント等」という）とは

妊娠・出産や、産前産後休業・育児休業・介護休業の取得などを理由として、不利益な取扱いをしたり、就業環境を害したりすることをいいます。

（２）雇用管理上講ずべき措置

事業主には、職場におけるマタニティハラスメント等の防止のために、以下の雇用管理上の措置義務が課せられています（均等法第 11 条の 2､育介法第 25 条）。

4　職場におけるパワーハラスメントの防止
（令和２年６月１日施行　※中小企業は令和４年４月１日施行）

（１）職場におけるパワーハラスメントとは

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

具体的には、下記の６つの累計が代表的なものです。

①　身体的な攻撃（暴行・傷害）
②　精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
③　人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
④　過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
⑤　過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
⑥　個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

ただし、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

（２）雇用管理上講ずべき措置

事業主には、職場におけるパワーハラスメントの防止のために、以下の雇用管理上の措置義務が課せられています（労働施策総合推進法第 30 条の２）。

5　雇用管理上講ずべき措置の内容

職場におけるセクシュアルハラスメント、職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、職場におけるパワーハラスメントのいずれについても、雇用管理上講ずべき措置の概要は下記のとおりです。

（１）事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ・職場におけるセクシュアルハラスメント等の内容、マタニティハラスメント等を行ってはならない旨の方針などを明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ・行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

（２）相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ・相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ・相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
- ・一体的に窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること

（３）職場におけるセクシュアルハラスメント等に係る事後の迅速かつ適切な対応
- ・事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ・速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ・事実が確認できた場合、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ・改めて方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること

（４）セクシュアルハラスメント等の原因や背景となる要因を解消するための措置
- ・業務体制の整備等、必要な措置を講ずること
- ・制度に関する知識等について妊娠等した労働者に周知・啓発すること

（５）（１）～（４）までの措置と併せて講ずべき措置
- ・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
- ・相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

●ハラスメント防止に関する規定例

（ハラスメントの禁止） 第○条　妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントについては、第○条（服務規律）及び第△条（懲戒）のほか、詳細は「職場におけるハラスメントの防止に関する規定」により別に定める。 ※　別途規定を設ける必要がありますので、下記厚生労働省公式サイトを参照してください。 ※　懲戒規定については、第８章「制裁」を参照してください。

【厚生労働省公式サイト「職場におけるセクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！！」より】

●「職場におけるセクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！！」（厚生労働省公式サイトより）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137178.html