

社労士コラム

## ホンマのつぶやき

社会保険労務士  
本間 邦弘

人手不足に悩むA社では、2年前に未経験者で58歳のBさんを採用しました。

ところがBさんは、会社が採用時の健康診断をしようとすると言った「私はいいですから」と言ってお断りしました。その後も社長の奥さんが受診するように話しても応じず、一年後の定期健康診断も拒否しました。

さらにBさんの仕事ぶりという点、ほかの従業員より覚えが悪く、そのうえ気が短いため、仕事があまくいかないうち周囲に当たり散らすなど問題行動が目立ちました。そのような状況からA社では、Bさんが60歳の定年まであと8カ月となった時点で、定年の再雇用を行わず60歳定年で退職してほしいと考え、C社労士に相談しました。

現在、高齢者の雇用については、65歳までの雇用確保措置が義務付けられ、事業者は、①65歳までの定年引き上げ、②定年制の廃止、③65歳までの雇用継続——のいずれかを選択しなくてはならない決まりになっています。そして厚労省の告示（高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針）では、「継続雇用制度を導入する場合には、原則として希望者全員を対象とする」と記されています。

ただし、この指針には再雇用しないケースも記載され、それは①心身の故障で継続した勤務に耐えられないとき、②勤務成績が著しく不良で職責を果たせないとき、③就業規則に定める解雇事由に該当するとき——の3つです。

C社労士がA社の就業規則を確認すると、解雇事由には「業務能力が著しく不足し改善の見込みがない場合」や「上司等の指示や命令に従わず、改善されない場合」などが定められていました。そこでC社労士は、今後の注意や業務命令などは全て書面で行って証拠を残すことをA社にアドバイスし、手始めにBさんに健康診断の受診命令を書面で行うこととしました。

書面は、健康診断の受診について労働安全衛生法などで受診が必要なことなどを記載した「健康診断受診命令」として作成し、それを社長がBさんに渡しながらか月以内健康診断を受診して結果を報告するよう命じました。しかし、受診命令を受け取ったBさんは「健康診断は嫌いなんだ」と言いながら社長に強く反発し、その後の仕事も指示に従いませんでした。

そこで、A社ではBさんに指示に従い誠実に勤務するよう「注意書」を渡したところ、Bさんは「こんな会社辞めてやる」と言いながら作業着を脱ぎすてて帰宅してしまいました。A社では、ゆうパックで退職願いと返信用封筒を同封してBさんに送り提出を求めたところ、やがてBさんから退職願いが送られてきたそうです。

### 第368回 反抗する従業員、再雇用しない方法とは