

『Q & A 現代型問題管理職対策の手引』

目次

第1章 管理職登用時の問題

- | | | |
|---|--|----|
| 1 | 管理職の処遇の全開示を求めてくる管理職候補者にどのように対応すべきか | 2 |
| 2 | 管理職の処遇に不満を示し、労働組合加入を示唆する管理職候補者にどのように対応すべきか | 5 |
| 3 | 労働組合員を慣例に反して管理職登用できない場合、どのように対応すればよいか | 8 |
| 4 | 女性管理職登用の理由を説明する義務があるか | 12 |
| 5 | 管理職への昇進を拒否する社員にどのように対応すべきか | 16 |
| 6 | 管理職登用の打診を不当労働行為として拒否する組合員に対し、どのように対応すればよいか | 18 |
| 7 | 管理職を育成するうえでの留意点は何か | 21 |
| 8 | 管理職に外国人を採用する場合、在留資格に関する手続として必要なことは何か | 24 |
| 9 | 即戦力を期待して外国人を管理職として採用したものの、実力が伴わなかった場合、解雇できるか | 29 |

第2章 管理職在職中の問題

I 管理監督者への該当性

- | | | |
|----|------------------------------|----|
| 10 | 課長職の社員を管理監督者として扱っても問題はないか | 36 |
| 11 | スタッフ職の社員を管理監督者として扱っても問題はないか | 40 |
| 12 | 管理職に遅刻や早退を届け出るよう指示することは問題ないか | 43 |

13	管理監督者性を否定された場合に管理職手当を固定残業代に充当することは可能か	46
----	---------------------------------------	----

II 法規・就業規則適用関係

14	管理職の残業禁止、深夜業の制限の請求を認める必要があるか	50
15	管理職の育児短時間勤務を認める必要はあるか	53
16	妊娠した管理職からの産前休業・業務軽減の要望に対し、どのような点に配慮しつつ対応すべきか	57
17	管理職から介護のための短時間勤務や育児休業・介護休業が要請された場合に認める必要があるか	62
18	副業・兼業禁止に違反する管理職にどのように対応すべきか	65

III 待遇

19	業績不振により管理職の役職手当を時限的に引き下げる場合、どのようなことに留意すべきか	69
20	コロナ禍で全社テレワークを実施している状況下において管理職に出社命令を出せるか	73
21	管理職に一般職と比べてより実効的な秘密保持義務および競業禁止義務を課せるか	77

IV ハラスメント

22	管理職が他部署の社員からパワハラ相談を受けた場合、どのように対応すべきか	83
23	職場のセクハラを防止するために、管理職はどのような対策をするべきか	86
24	管理職が部下からパワハラを受けている場合、会社はどのように対応すべきか	89
25	セクハラに関する相談を、当事者双方から受けた場合、管理職はどのような対応をすべきか	92
26	社員から管理職によるセクハラを受けたとの相談があった場合、どのように対応すべきか	96

27	業務上の指導とパワハラとの線引きはどこか	99
28	パワハラを行った管理職に懲戒処分を行う場合、処分内容決定の判断要素はどのような点か	103
29	管理職の言動がマタハラに当たるか否かの判断基準は何か	107
30	男性社員による育児休業取得に関し、管理職が知っておくべき法制度や留意事項はあるか	111
31	派遣社員から管理職によるセクハラ被害の申告があった場合に派遣先企業は対応すべきか	115
32	カスハラ被害者の社員に対し、管理職はどのように対応すべきか	118

V メンタルヘルス

33	部下の心の病を予防する重要性を管理職に認識してもらうにはどのように説明すればよいか	123
34	会社が安全配慮義務違反に問われないために、管理職ほどの程度の措置を講じるべきか	126
35	社員の心の病のケアにおいて、対象者が管理職の場合に特に注意すべきことは何か	129

VI 長時間労働

36	部下の労働時間の把握・管理に無関心な管理職に対してどのように対応すべきか	132
37	必要以上に残業時間の多い部署の管理職にどのような措置を行うべきか	134
38	管理職自身が長時間労働を繰り返す場合、法律上、会社にはどのような対応が求められているか	137
39	長時間労働による疾患で死亡した管理職の遺族からの損害賠償請求で過失相殺を主張できるか	140

VII 不正行為

40	部下の不正行為に対する監督義務違反を理由に管理職を懲戒処分することはできるか	143
----	--	-----

41	部下の不正行為について、上司である管理職に対し、損害賠償請求 をすることができるか	147
42	金銭等の管理を行う管理職による売上金着服が判明した場合、懲戒 解雇できるか	150
43	部下の着服に気づきながら放置・隠ぺいした管理職を懲戒解雇し退 職金不支給にできるか	154

VIII 管理職としての適正一般

44	能力不足によりプロジェクトを遅延させる管理職にどのように対応 すべきか	159
45	SNS で実名・会社名を出して業務に関する発言をする管理職にど のように対応すべきか	163
46	プロジェクトの責任者でありながら問題行動を繰り返す管理職に対 しどのように対応すべきか	166
47	管理職に私的な用事を強制されていると部下から相談があった場 合、どのように対応すべきか	170
48	注意・指導の程度・方法が部下によって異なる管理職に対して、ど のように対応すべきか	175
49	すぐに感情的になりコミュニケーションがとれない管理職に対し、 どのように対応すべきか	178
50	上長の方針に従わない管理職に対し、どのように対応すべきか	180
51	労働時間規制に対するコンプライアンス意識の低い管理職にどのよ うに対応すべきか	183
52	個人情報保護意識に欠ける管理職に対してどのように対応すべきか	188
53	職場のLGBTQ への配慮等の取組みに無関心な管理職にどのよう に対応すべきか	192
54	管理職が人事考課で気を付けるべきことは何か	196
55	IT 化に順応しない管理職にどのように対応すべきか	199
56	在宅勤務における管理職の不適切なマネジメントについて、どのよ うに対応すべきか	203

- 57 管理職と部下との間の金銭貸借をめぐる問題にどのように対応すべきか…………… 207

IX 管理職が社内から苦情を受けた場合の手續

- 58 部下からコンプライアンスに関する相談を受けた管理職はどのような対応をとるべきか…………… 211

X 管理職の労働組合対応

- 59 管理職による組合敵視発言に会社は責任を負うか…………… 215

XI 管理職と人員調整

- 60 部門の整理に伴い管理職を解雇する場合、どのようなことに注意すべきか…………… 218

第3章 管理職を外す際の問題

I 降職・降格をめぐる問題

- 61 管理職の適性がない社員を管理職から外することができるか…………… 224
- 62 会社の組織改編に伴い、業績の悪い営業所の管理職を降格や給与減額にできるか…………… 227
- 63 健康に問題がある管理職を役職から外することができるか…………… 230
- 64 育児休業から復帰する管理職を休業前のポストから外することはできるか…………… 233
- 65 メンタル不全での退職後の復職で管理職を役職から外すことは可能か…………… 237
- 66 中途採用した管理職の経歴詐称が発覚した場合に懲戒処分できるか…………… 240
- 67 管理職として中途採用した者に期待した実力がなかった場合、降格できるか…………… 243

Ⅱ 役職定年制度、定年後再雇用をめぐる問題

68	役職定年制を新設する場合の留意点は何か	247
69	成績不良の管理職を従来の運用に反し、役職定年制を適用して降職と同時に配転できるか	251
70	役職降職後の時間外労働等に対し割増賃金を支払う必要はあるか	254
71	一定の条件を満たした管理職につき、定年後再雇用を拒否することはできるか	258
72	管理職の間で、定年後再雇用時の処遇に差を設けることは可能か	262
73	問題管理職の再雇用契約における賃金水準はどのように定めればよいか	265
74	管理職時代の意識が抜けず部下と衝突を繰り返す定年後再雇用者の雇止めはできるか	268

Ⅲ 中途退職をめぐる問題

75	非違行為の調査中に突然退職の申出をした管理職に対して退職時期を制限することは可能か	271
76	退職にあたり業務の引継ぎに協力しない管理職に対し、どのように対応すべきか	274
77	管理職に対して退職後も守秘義務を課すにあたってはどのような点に留意すべきか	278
78	退職後の管理職に対し競業避止義務をどこまで有効に課すことが可能か	282
79	競業行為を行う元管理職に対し、どのような対応をとることができるか	286
	・【資料】在留資格一覧表（設問⑧関係）	290
	・執筆者一覧	298