



真弓社会保険労務士事務所 <http://mayumi-sr.sakura.ne.jp>

〒290-0142 千葉県市原市ちはら台南 6-32-7 ☎0436-37-5505 ✉noury1030@gmail.com

改革は、外からではなく、内から生じなければならない。人が徳を規定することは、できないのだ。

ジェームズ・ギボンズ

この号の内容

1. サインに気づく
2. 使用期間の延長について

涼しい爽やかな日があり、秋を感じたかと思いましたが、また、暑さが戻りました。引き続き、熱中症に気を付けましょう。
最近、ひざや腰の調子が悪く、どうしたらよいのか？病院や整体等にいったりしています。でも、なかなか、治らず、マッサージを念入りに、行ったら、軽減しました。

1 サインに気づきましょう！

何らかの環境の変化があると、人間の身体は、それに順応しようと努力します。”自律神経”は、刻々と変わる変化に対して、私達の意識と関係なく調整に努力しています。

自律神経は、内臓、血管などの動きをコントロールし、体内の環境を整える神経です。すべての内臓、全身の血管や分泌腺を支配しています。

知覚、運動神経と違って、私達の意思とは関係なく独立して働いているので、内臓や血管を私達の意思で自由に動かすことは、出来ません。

意識しなくても、呼吸をしたり、食べたものを消化するために胃を動かしたり、体温を維持するために汗をかいたりするのは、自律神経があるからです。

自律神経には、交感神経と副交感神経とがあります。交感神経は、心身を興奮状態におき、とっさの対応が必要なときに備える体制をつくりま

す。副交感神経は、寝ているとき、リラックスしているときの神経で、このとき、心臓はゆっくり動き、胃の蠕動運動は、活発になります。

日常生活で、ストレスが大きかったり、長かったりすると、自律神経も限界のサインを出します。そのために、人それぞれに様々な症状を起こしてきます。

人によっては、順応は遅かったり早かったりしますので、体の不調を覚える時には、見の周りに何か変化がなかったのか良く考えてみて、原因を考えてみましょう。気のせいの考えず、生体が語り掛けるボディ・ランゲージを各々、ちょっとした気配りや手当を行い、体調を戸ととのえ、警告サインを消し去ることをしましょう。

頭がズキンズキンする。目の奥がチカチカする。顔の色がちょっと赤みを帯びている。時々、胸に軽い痛みが走る。ちょっと息苦しい。時に、吐き気がする。首のこり、背中中の張りを感じる。時々、冷や汗をかく。倦怠感が朝まで残る。などなど。

【高血圧】

自覚症状には、肩がこる、頭が重い。背中が張る。足がつる。目がかすむ。疲れやすい。胸部の圧迫感。便秘、不眠などがあります。

【腰痛】

ガス、宿便による腹圧の上昇、下着による腰部、鼠蹊部の圧迫、胃腸の下垂や下肢の衰え、腰、腹筋の減弱や過剰緊張に起因するもの。一つ一つを調べてみる必要があるかもしれません。

【胃潰瘍】

胃が重い、胸やけがする、上腹部や左の肩、背中に痛みが走る、胃潰瘍は、食後30分に、十二指腸潰瘍では、空腹時にそれぞれ、痛みが走る。

2 使用期間の延長はできるか？

Q 新たに採用した者の試用期間は、3 カ月と定めているが、更に試用期間 3 カ月延長したいが、採用された者は、納得できず、応じない。一方的に会社が延長を命じることが出来るか？

A： 使用期間とは、人材を採用する時にその期間中社員としての能力、適性等、スキル等を評価判断するために用いられます。

長期雇用を前提としての雇用契約となります。

試用期間はおおむね 2 週間からですが、その期間内に 適性を判断するべきで、その期間を延長するには、適性を判断しかねるような客観的、かつ、合理的な理由が必要である。

◇ 試用期間の延長

延長可能な場合

1. 試用期間の延長について、明文の就業規則等のある場合。
2. 長年にわたって、会社の慣行として試用期間の延長の制度がある場合。
3. 本人の承諾がある場合
4. 本人の適格性に疑問があり、その採否につき、なおしばらく本人の勤務態度を監視する期間の必要性につき合理的理由がある場合。

◇ 注意

たとえ、延長理由として、職場規律違反等の事由が存在し、解雇の事由に該当するものであるとしても、それは、第 1 階の試用期間の延長をさらに相当な時間を延長することを認める事由に該当する合理的理由になりえるとしても期限を定めずに期間を延長する理由とはなりえない。期間を定めずになされた延長は、相当な期間をこえる限度において、無効というべきである。

◇ 就業規則等に原則、会社が必要と認めた場合または特に理由がある場合には試用期間を延長出来る旨の定めがある場合に、会社は、試用期間が満了したものについては、これが不適格と認められる場合の他は、原則として、社員に登用しなければならない義務ある。

Q：採用面接したところ、試用期間中である即戦力にならないAさんではなく、Bさんを採用し、Aさんには辞めてもらいたい。

A：即戦力ではないからという理由での解雇は、その権利の濫用の恐れがあるとして、認められるものではない。企業が、勤務中の勤務状態等により、当初知ることができず、また、知ることが期待できないような事実を知るに至った場合に、その者を引き続き企業に雇用しておくことが適当でないと判断することに合理的理由がある場合に限られる。

◇ 試用期間中の労働者

14 日の使用期間を超えて引き続き雇用される労働者は、会社で定めた試用期間の如何をとわず、解雇予告手当の義務を除外されない。つまり、解雇予告手当の支払を要するものである。

◇ 解雇を巡っての紛争を生じた場合、「個別労働紛争解決制度」を活用することができます。

◇ 既に作成している就業規則の退職に関する事項に「解雇の事由」を記載していない場合には、「解雇の事由」を記載して、労働基準監督署長に改めて、届け出なければなりません。

◇ 労働条件を明示する際に、「解雇の事由」を書面で明示しなければなりません。

職場のトラブル相談ハンドブックより