

# 問題社員への対応策

小前田法律事務所

(福井弁護士会所属)

弁護士 小前田 宙

# 本日のテーマ

問題社員を辞めさせる場合には、慎重な対応が必要であるということ

# 問題社員への対応

- 問題社員への対応は、社長、人事部の永遠のテーマ。
- 近年、権利意識の高まりや、インターネットでの情報取得の容易さから、問題社員と会社との労使トラブルが増加している。
- 会社側として気をつけるべきなのは、問題社員を辞めさせる場合である。

# なぜ、解雇については慎重にならないといけないのか？

- 1 日本の法律では、会社の解雇権は、大幅に制限されているため、労働者を解雇する場合には相当な覚悟が必要になる。
- 2 最悪のケースを想定した場合に、会社が倒産するほどのダメージを負う可能性がある。

# 普通解雇について

- 就業規則に解雇事由を定めること
- 解雇権濫用法理→労働契約法16条「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」
  - 会社が気に入らない従業員をいつでも解雇できるわけではなく、解雇するためにはよほどの理由がいる。
- 30日前の予告または予告手当金の支払い

# 懲戒について

- 就業規則に定めが必要。
- 懲戒事由に、「前各号に準ずる程度の不都合があったとき」という条項を入れる。

# 証拠の重要性

- 問題行動のあった場合の書面化をする。
- 社員に対する通知・改善要求をする。
- 問題社員との会話は無断で録音されているものだと考える。

# 職場秩序を害する従業員（横領）

- 当然に懲戒解雇の事例。
- ただし、弁明の機会の付与が必要。



# 勤怠不良型

口頭注意(業務報告作成)



注意書



嚴重注意書or誓約or軽い懲戒処分



退職勧奨 → 合意退職



普通解雇

# メンタル不全の社員

- 休職制度の定めを置き、休職させる
- リスク回避のため、退職勧奨を行う。
- 主治医の意見、治療の有無、治療の可能性、配置業務などを慎重に判断することが必要になる。
- 会社が安全配慮義務違反に問われる可能性

# 私生活上の行為と懲戒処分

社員の私生活上の行為というのは一般的には懲戒処分の対象にならず、企業の事業活動に直接関連したり、企業の社会的評価を損なう場合には、懲戒処分の対象になる。

# 飲酒運転

飲酒運転をしたからといって当然に懲戒免職が可能とはいえない。

報道で企業名が公表されたか、飲酒運転の態様、事故の重大さ、業務に車を必要とするか等を考慮しての判断となる。