

問題社員対策

弁護士
茂木 佑介



今年も折り返し地点となりました。
上半期最後の弁護士コラムは、ずばり「問題社員対策」です。
経営者の方々が日々直面する「問題社員」についてどのように対応すべきなのか、逆にどのように対応すると問題になるのかについてご説明させていただきます。
仕事の出来ない社員、セクハラやパワハラを繰り返す社員、業務命令に従わない社員など、「問題社員」にも様々なパターンがあります。
問題行動を指摘し、すぐに是正されるようであれば、こんなに楽なことはありません。繰り返し注意し、是正を求めたにもかかわらず、全く改善が見られないというケースも非常に多いのが実情です。
毎月の給料に、各種手当や社会保険の支払等、人件費というのは馬鹿になるものではありません。
「改善する見込みの無い問題社員は即刻クビにしたい。」「問題社員を1名雇うぐらいなら、能力の高い社員の給料を上げてあげたい。」というのが、経営者の皆様に共通するお気持ちではないでしょうか。
では、問題社員を直ちにクビにすることは出来るのでしょうか。
答えは「NO」です。
解雇について、労働契約法16条は「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。」と定めています(いわゆる解雇権濫用法理です)。

解雇が無効となった場合、使用者は、従業員に対して、未払賃金を支払うべき義務を負います。この義務は、解雇によって従業員が勤務をしていなかった期間の分についても当然に負うことになります。
問題社員を解雇できない上に、多額の未払賃金も支払うことになる。「泣き面に蜂」とはこのことです。
では、どのように対応すれば解雇が有効と判断されるのでしょうか。
まず、就業規則において、解雇に関する条項を定めることが必須となります。
その上で、注意や懲戒等によって改善の機会を与えていたことが重要になります。その際、口頭の注意や懲戒等では、後にその有無について争いになりかねません。
「警告書」等の書面によって、改善の機会を与えていたことを証拠として残すとともに、従業員本人に対しても、「反省文」や「顛末書」等を作成させ、どのような問題行為があったのかについて書面での反省を促し、証拠として残しておくことが不可欠です。
以上のようにしっかりと手続を履践し、その際、証拠もしっかりと残しておけば、後は自信をもって解雇することが出来ます。
7月開催のセミナーでは、解雇のケースのみならず、様々な問題社員のケースについて準備しております。各ケースについて、皆様だったらどのように対応するのか、その対応が果たして正解なのかについて、私も含む参加者全員で闊達な議論をしたいと考えております。

セミナー・講演実績

介護施設における事故対応(講師弁護士 黒崎)

5月29日に第4回セミナーを行いました。
介護事故を中心テーマとして掲げ、介護事業者が問われるリスク、リスク回避のための手段、介護事業を運営するに当たっての色々な悩み事等について、双方向的にお話をさせていただきました。
参加企業様同士でお話をされる場面も多く、問題点や改善方法を共有するという点で非常に有意義な会であったと思います。お越しくださった方々にこの場を借りて御礼申し上げます。
今後もセミナーは毎月開催致します。詳しくは本紙の「セミナー開催のお知らせ」をご覧ください。