

CONTENTS

- | | | |
|------------|------------------------|-----------|
| ●企業法務コラム | 問題社員に対する対処法 | 弁護士 黒崎 裕樹 |
| ●グレイス・ニュース | セミナー開催のお知らせ(企業法務部) | |
| ●弁護士紹介 | 「常に誇りと謙虚さを胸に、精進して参ります」 | 弁護士 岡本 明 |

TOPICS ✨ 企業法務コラム

問題社員に対する対処法

弁護士
黒崎 裕樹



経営者の方々にとって、問題社員にどう対処したらいいか、早々に解雇することができるのか、頭を悩ませる問題の一つだと思います。「問題社員」にも色々なタイプがありますが、多いのは以下のタイプではないでしょうか。

1. だらだらと残業をする
2. 遅刻欠勤が多い

今回のコラムでは、これらの問題社員に対してどのように対処すべきか、要点だけ簡潔にご説明いたします。

1. だらだらと残業をする

まず最初に注意しなければならないのは「だらだら」というのが抽象的な評価であるということです。

そのため、会社としてはまず、その社員の業務量を調べて、長時間労働しているのがその社員の集中力ややる気の問題であって他の社員であれば長時間の残業は不要であると言えるか、それとも他の社員であっても長時間の残業が必要になるほどの業務量なのか、確認しなければなりません。その社員の業務量を調べた結果、他の社員であれば長時間の残業は不要であると言えるような業務量であれば、会社としてはまず帰社するように指導すべきです。

それでも帰社しなかった場合には、就業規則にて残業を許可制にすると定めるとか、残業を禁じる命令を書面で下すことが考えられます。

それでもその社員が無用の残業をしていた場合には、就業規則または業務命令違反として、口頭注意や訓

告を行うことになるでしょう。

2. 遅刻欠勤が多い

遅刻欠勤は、当該社員の会社に対する労務提供義務違反です。

そのためまず、ノーワークノーペイの原則から、現に労働しなかった時間や労働日に相当する賃金を差し引くことが考えられます（現に労働しなかった時間や労働日に相当する賃金以上の賃金を差し引くことは懲戒処分の一つである減給に該当しますので、処分を下す際には十分注意しなければなりません）。※有給を消化する場合は別です。

また、遅刻欠勤に合理的な理由がない場合、口頭注意や訓告を行うことも選択肢の一つです。口頭注意や訓告を行っても改善されない場合には、順を追って、戒告、減給、停職といった懲戒処分や解雇することが視野に入ってきますが、その際には、遅刻や欠勤の頻度、理由、会社の口頭注意や訓告の有無とそれに対する当該社員の反応、業務に与えた影響、他の従業員との均衡といった点を考慮して慎重に検討しなければなりません。

このように、問題社員に対する対処法は慎重に検討して順を追うことが肝要です。直ちに解雇するのではなく、どのような事実が存在し、それを証明する証拠はどのようなものがあるのかを踏まえ、一度弁護士に相談されることをお勧めします。