

## 「新しいタイプの問題社員への予防と対策Q & A」

弁護士 丸尾 拓養 氏



近年、新種の問題社員が急激に増加している。従来のように一部の例外的な社員だけの問題ではなく、むしろ誰もが権利主張し誰もがトラブルの主となる可能性がある。それだけに企業側の対応も新たな発想と細心の対応が必要となる。

【事例】社内ネットを使って株式取引

インターネットの適正使用の啓蒙や教育を企図して、不正使用例の公表等を行う。この事案では職務専念義務やインサイダーリスクを勘案し、懲戒を検討すべき。ただし一罰百戒の意味で軽い戒告処

分とするのが他の社員の自戒には効果的と考える。

【事例】派遣社員にセクハラをするオタク社員  
セクハラは改正均等法により原則処罰される。ポイントは会社側はこの男をかばってはいけない。一言でも守ると二次セクハラになる。つまり矛先が当事者から会社側になる。普段から社内研修などの予防と適正な事後処理で、万一の会社側の責任を回避しておく。悪質な場合、当人は会社には残しておけない。

【事例】10回更新の契約社員が正社員登用を求める  
正社員を求める権利はない上、正社員にする義務はない。しかし今後の契約維持はリスクを抱えることになる。新しい仕組みを構築し、関係を清算する好機として対処すべき。なお改正パート労働法に対応するには、職務の内容など正社員とパートは区別しておくこと。予め異なる扱いにしておけば多くの紛争は避けられる。

丸尾氏には毎回明解な示唆をいただき、今回も参加者から高い評価をいただいた。(文責 事務局)