

「問題社員」対応の法律実務 ~いざというときの対処法~

2009 年 11 月 25 日(水) 於：産業貿易センタービル

太田・石井法律事務所 弁護士 石井 妙子 氏

昨今のあっせんや労働審判の件数にみられるように、労働紛争が増加している。人の問題につき法律で割り切れるものばかりではなく人間関係によるところも大きい。最後は法的にどうなのか、過去の判例ではどうだったのかが勝負となる。それらの考え方や留意点等について石井弁護士に解説と指導をいただいた。以下抜粋。



勤務地限定ではないのに転勤を拒否する

まず勤務地限定特約の雇用契約かどうか。特約がある場合、同意なくして変更はできない。特約がない場合、特段の事情がない限り権利濫用とならない。特段の事情とは、業務上の必要性がない、不当な動機・目的がある、労働者に著しい不利益がある、など。使用者側の裁量が尊重される分野だが、転勤命令が有効だとしても、命令拒否を理由とする即刻懲戒解雇は無効となるので、説得を尽くす段取りが必要となる。子育てや介護をしている者に対しては配慮義務があり強気一辺倒ではいけない。

ネットの掲示板に会社の悪口を書き込む

時間中に行っていれば職務専念義務違反。時間外にやってもPC利用のルール等を定めていれば利用規定違反となる。処分できるかについて



は、上司の悪口等のメールを1日数通程度であればそもそも処分の対象まではできない。懲戒は回数が多いとか相当はなはだしい場合に限られる。私生活上で行っている場合は、書いている中身の問題。内容が虚偽であったり、機密情報、人のプライバシー等であれば処分の対象となる。批判については原則論評の自由があるが、表現が行き過ぎた不穏当な場合などは処分の対象になる。情報漏洩は出勤停止の例もある。メール閲覧は、「PCの利用規定に保守のために閲覧することがある」等と明記して定めておけば可能になる。といってもプライバシー権の侵害と言われるような不必要なところまでいかないように。

その他の事例でも留意点等を解説いただき、最後の質問応答でも時間過ぎまで参加者から熱心に質問があった。(文責 事務局)