

## 第145回労働法研究会 最近の問題社員の傾向と対策Q & A

講師：アンダーソン・毛利・友常法律事務所 弁護士 今津 幸子 氏

### 遅刻・欠勤を繰り返す

ラッシュ等の電車遅延による遅刻を年休として扱ってほしいとの申出の拒絶は違法ではない。

### 自己評価が異常に高く上司の評価を受け入れない

会社が求めていることと部下の認識のギャップを減らす。他レベルの人との比較、周囲からの評価等、評価の根拠を具体的に示す。

### 指導とパワーハラスメントの境界線

裁判では業務命令権・配転権等の濫用か否か、言動だけではなく上司・部下の人間関係、注意内容、背景等の事情も踏まえて総合的に判断される。パワハラとならない注意・指導のポイントは、行動に焦点を当てる 余計な一言は言わない 感情的にならない 人として言うてはいけないことは言わない 注意を理解したかどうか確認する メールでの指導・叱責には要注意、等。



### 問題社員とメンタルヘルス

欠勤と出勤を繰り返す場合の対応は、就業規則に通算規程を入れる。休職制度を設ける際の留意点は、処遇は無給とすべき 使用者は診断書の提出や経過報告等根拠となる情報を収集 休職・復職の判断権者は使用者にある 復職できない場合は解雇ではなく雇用終了となる。

### 問題社員に対して会社(上司)が心掛けるべき点

就業規則等社内ルールに従った公平且つ毅然とした対応 記録を付ける 日常のこまめな注意と公平な評価 コミュニケーションの重要性、となる。 (文責 事務局)