

問題社員への実務的対応と経営的アドバイス

弁護士 石井 妙子 氏



今回の労働法研究会は、「問題社員」への実務的対応方法と法的観点からの経営的アドバイスについて、石井弁護士より指導をいただいた。

トラブル事例への実務的対応

遅刻や欠勤を繰り返す、失踪したまま無断欠勤している、定期健康診断を受けない、精神的疾患があるのに受診しない、上司や会社を誹謗・中傷する、サラ金に多重債務を抱えている、自己破産を申し立てる、職歴や学歴を詐称する、職場外で刑事事件を起こす、異動による転勤を拒否する、営業譲渡に伴う転籍に応じない、退職届を後になって撤回する、退職後に不正が発覚する、職務怠慢による降格に従わない、部長なのに管理職組合をつくるなど、日頃問題となりそうな項目を列挙し、判例の引用を盛り込みながら、とるべき対応について詳しく説明をいただいた。

法的観点からの経営的アドバイス

第一に就業規則の整備が最重要課題である。

懲戒規程の整備からいえば、懲戒事由と懲戒の種類・程度が就業規則に定められていることが必要となる。また時代の変化とともにメンテナンスを行うこと。セクハラ・パワハラ、個人情報漏洩、コンプライアンスなどの新しい事案には、古い規程のままでは当てはまらなくなる。

情報管理規程の整備も重要である。個人情報の他、不正競争防止法で守られる営業秘密など、守秘義務の誓約書をとっておくことが欠かせない。

メンタルヘルスに対する休職・復職規程の整備もきちんとしておく。受診義務規程や、リハビリ出勤・テスト入社制度などを設けることを勧める。

退職金規程も整備をしておくこと。退職後の懲戒事由の発覚に対する退職金不支給の規程を設けておくかいないかで、裁判の行方が大きく左右される。

第二には苦情処理・相談窓口の整備である。

トラブルを未然に防止するために、社内で風通しを良くしておくこと。いきなり社外に通報されることがないように、社内で解決できるようなシステムを整備しておくこと。公益通報者保護法のガイドラインに沿った窓口設置と運用を勧めたい。

今回は約60名のご参加をいただいたことから、各企業とも悩める課題のひとつとなっていることがよくうかがえた。

(文責 事務局)