

労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リーガルプラス 成田法律事務所
弁護士 宮崎 寛之 氏



平成30年7月9日、第2回労務法制委員会において、「問題社員への対応と法的留意点」と題し、ローパフォーマーや、指示に従わない社員への対応等についてお話をさせていただきました。

内容について、簡単にご紹介いたします。

Q1 ローパフォーマー（能力不足の社員）は、どういった場合に解雇できますか。

A1 解雇権濫用法理の適用がありますので、基本的に解雇は難しいといえます。

しかし、1. 当該社員を会社から排除しなくてはならないほど、会社に与える影響が大きい。2. 複数回にわたって注意・指導がなされたのに改善の見込みがない。3. 当該社員の現状に酌むべき事情がない。4. 配置転換や降格により当該社員が能力を発揮することができない。といった要件を満たせば、例外的に解雇が有効になり得ます。なお、4については、経験・手腕を評価して管理職として採用したとか、職種を限定して採用した場合であれば、緩やかに解することも許されると考えて良いでしょう。

Q2 注意・指導の際に気を付けることはありますか。

A1 法は、いったん雇用した社員をできるだけ雇用し続けるよう求めています。能力不足の社員であってもそれは同じです。となれば、会社にとっては、社員が立ち直り、または能力を発揮できるようになることが、もっともリスクの小さい方法です。会社への貢献もしてもらえ、法的紛争リスクもありません。

裁判所も、「注意・指導が本人のためになされているか」「やめさせるための実績作りのために注意・指導をしていないか」という側面から、注意・指導の内容を見ています。

「辞めさせるため、に無理な目標（他の社員にも達成困難）を設定し、その目標が達成できないとして不平等な取り扱いをする。」「他の社員が同じようなミスをして指導しないのに、ある社員のみを狙い撃ちにして些細なミスに対する文書などでの指導を繰り返す。」といった態度は、裁判所に必ずわかってしまい、裁判所の心象を悪くします。

Q3 解雇できないとしても、何か対応方法はないでしょうか。

A3 査定で差を設けるべきと考えます。査定を全社員横並びでつける必要はありませんし、それでは査定の意味がありません。

基本的に査定は会社の人事権の範囲内ですから、裁量の範囲も広く認められ、争われる法的リスクも低いので、手段として最も合理的なものといえます。

きちんと査定することは難しいことですが、方法として検討していただきたいと思います。

Q4 社員が、電車内で痴漢をしたとして逮捕されてしまいました。懲戒解雇して良いでしょうか。

A4 まず、逮捕されただけでは有罪と決まったわけではありませんので、その点にご注意いただくとして、あくまでも私生活上の行為であることから、会社の秩序維持を目的とする懲戒処分の対象外です（原則）。

例外的に、会社の評価が下がる、企業の円滑な運営に支障をきたすなどの事情がある場合に懲戒処分の対象となります。

裁判例を見ても、職種によっては懲戒解雇も有効とされているケースがありますが、それでも退職金の一部は支払うように、との判断がなされています。

Q5 社内のパソコンから、ある社員を誹謗中傷するメールが一斉に送られてきました。内容を読みると、ある社員しか知らない情報が書かれており、その社員が犯人であると思われるのですが、確認のため、当該社員のメールソフト・ファイルの確認をすることは許されるのでしょうか。

A4 メールの確認は、プライバシーを一定程度侵害するものですが、社内ネットワークシステムを用いてメールを私的に利用する場合、プライバシー保護の範囲は個人の携帯電話を用いたメールなどと比べて相当程度低減されます。

本件では必要性もあると思われるので、確認することは許されるでしょう。