

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



令和元年9月13日、第3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対策、社員が私生活上起こした問題への対策等についてお話をさせていただきました。

Q1 問題社員への有用な対策としては何がありますか。

A1 会社として一番望むことは、会社を辞めてもらうことだと思います。しかし、懲戒解雇はもちろん、普通解雇でも、会社が強制的に社員の地位を奪うという対応は、現行法においては極めてハードルが高いというのも事実です。

紛争化しないためにも、当該社員が自分から辞めてもらうのがベストの方法です。

そのための方法としては、やはり査定制度をきちんと利用することではないでしょうか。査定については、会社の裁量が広く認められており、比較的自由に行うことができます。

転職できる可能性が低い方の場合は別ですが、転職できる可能性がそれなりに高い方の場合、会社として当該社員を評価しないということも明らかにし、会社の外に目を向けてもらうというのが穏当な方法だろうと考えます。

Q2 自分で辞めると言ってくれない場合はどうしたらよいでしょうか。

A2 配置転換などで可能性を試してもなお活躍できる部署が存在しない場合には、退職勧奨を考えてはいかがでしょうか。

ただし、退職に応じてもらえるかどうかを事前に見極めてから対応する必要があります。退職勧奨に応じなかった後の対応が、「退職目的」と思われやすくなってしまいますからです。

退職に応じられる方かは、上記の通り、転職できる可能性が高いかどうか、が最もわかりやすい基準でしょう。年齢や資格・技能等により他社への転職が比較的容易な方であれば、退職勧奨に応じてもらえる可能性は高くなります。その他の要件として、持家なのか賃貸なのか、持家であれば住宅ローンが残っているのか完済しているのか、子供は学生なのか独立しているのか、なども併せて検討するとよいでしょう。

最終手段として、どうしても会社を辞めてもらいたい場合には解雇も検討する必要がありますが、「会社にいない第三者」である裁判官に、どうしてもその社員に会社を辞めてもらわなければならないと理解してもらえるだけの証拠を揃えてからが良いでしょう。

Q3 副業を希望する社員がありますが、どうしたらよいでしょうか。

A3 副業を無条件で一律禁止することは難しいといえます。これまでも、裁判所において副業の一律禁止は認められてきませんでした。

昨今の働き方改革の流れを受け、厚生労働省の作成するモデル就業規則も、従前は「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」とされていましたが、削除されました。現在は「事前に、会社に所定の届出を行うものとする。」という内容に変更されています。

もちろん、無制限に認めなければならないというわけではありません。上記のモデル就業規則も、労務提供上支障がある場合や会社の秘密が漏洩する場合、会社の名誉・信用を損なう場合には制限できるという内容になっています。

副業の業種や具体的な内容などを聞いて判断する必要があります。

Q4 その他副業に関して気を付けることはありますか

A4 本業・副業とも雇用契約であった場合、労働時間は通算されます。そのため、一方での労働時間が法定労働時間を超えていなくとも、通算の結果法定労働時間を超過する場合、原則として割増賃金を支払わなければなりません。

ただし、政府の規制改革推進会議の答申案に関するニュースで、労働時間を通算する制度見直しを提言するというものがありました。企業の割増賃金支払い義務の緩和を求める方向に進めようというものです。これは会社側にとって有利な制度の見直しですが、長時間労働規制が骨抜きになるなど、労働者側からの反発が強く予想されますので、今後どうなるかは未確定です。

以上