



小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員・税理士 小栗 悟

岐阜本部 〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

名古屋本部 〒460-0002 名古屋市中区丸の内一丁目16-15 名古屋フコク生命ビル 6F

TEL : 052-222-1600 FAX : 052-222-1611

Email : info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

2016年4月19日(火)

勤務成績不良・協調性欠如を理由とした解雇

勤務態度が問題ならば対処しておきたい

職務上で勤務態度不良や協調性が欠如している従業員を社員としての適性が欠けると判断した場合解雇はできるのでしょうか。

判例によると、他の従業員と度々対立し、上司の命令に従わず、遅刻・私用外出を繰り返す等不都合な行為を注意されても改めず、業務や職場秩序への影響が無視できないほどとなっている時は、勤務態度不良の理由で解雇も認められる可能性があります(高島屋工作所事件)。

また、勤務態度が悪く、自己中心的で他の従業員と感情的に対立するようであっても業務の阻害や職場秩序への影響がさほど生じていない場合、勤務態度を改めるように注意や指導をあまりしていない場合、他の従業員との人間関係の調整を図る等せずに解雇が認められない場合もあります(福岡大和倉庫事件)。

問題社員であっても解雇にするには本人が悪いと感じていないと労使トラブルに発展しかねません。

会社の対応・対策は

勤務態度不良の問題社員の処分を考えるならば、主観的、一方的であると思われないうち少なくとも、いつ、どのような行為にどのような問題があったのか、改善する

為に注意・指導を繰り返すことが必要です。

もちろんその過程は指導記録等に記載しておく必要があります。

不都合な非行行為が軽微なものであり懲戒事由に該当すれば、けん責処分で始末書を提出させましょう。始末書を提出しない時はそれを理由にさらに懲戒処分を行う事はできないとする判例も多くあります(福知山信用金庫事件、豊橋木工事件)。

この場合は改めて非行行為を注意指導した上で、人事考課をマイナス評価にする等が適当かもしれません。

まず注意・指導した後は改善期間を与え、手順を踏んだ上で、それでも反省なく改善されないならば退職勧奨し、本人が拒否した場合は解雇もやむなしとして認められる可能性が高まります。

