

# 会社を守る法律講座

第37回

## 「問題社員」の対応にはご用心！

前田 今回は、労使問題を抱える経営者A氏にその対応策をレクチャーしました。以下談話です。

A氏 従業員の賃金アップを考えています。

前田 それは結構なことですが、その後賃金の減額は原則従業員の合意が必要ですから、難しいですよ。もし、現在抱えている労務問

題の解決策として考えているのであれば、抜本的な解決にはなりません。

A氏 問題がこじれたら、給与の1カ月分を支払って解雇します。

前田 それは解雇できる場合であっても、原則として1カ月分を支払わなければならない、という決まりです。解雇することはそう簡単ではありません。

「著しく労働能力が劣り、しかも向上の見込みがないという場合に限る」などとして、解雇を無効とした裁判例は珍しくありません。

中には、業務命令違反の労働者に対する4回のけん責（戒告）後でも、解雇を無効とした例もあります。ところで、日常の労務管理は大丈夫ですか。

A氏 残業問題はきちんと対策を講じていますよ。

前田 経営者は「基本給に含め

て金額を決めていた」「管理職手当・精勤手当に含んでいる」「休憩して仕事をしていない時間が多い」などと反論しますが、これらの弁解は意味をなしません。

仮眠時間や空き時間も労働時間に含まれるとした例、労働者自身が作成した超勤時間整理簿をもとに残業時間を認定した例もあります。

つまり、労働法や裁判所の判断は、労働者に有利となっています。最近では、男性の育休取得に関するパタニティハラスメントの問題（第31回参照）のように、考え方や価値観の違いによる争いも増えていますし、労働組合が結成されるケースもあります。

A氏 当社は従業員数も少ないですし、組合とは無縁です。

前田 一人でも加入できる「合同労組」や「ユニオン」といった組織があります。加入した元従業

員とともに「団体交渉に社長を出席させろ」「決算書を出せ」などと要求され、対応せざるを得なくなった例もあります。初動対応が重要です。

これらの対処は、まず案件の個別具体的な事情を分析し、問題の核心を把握します。その上で緻密な対応策を練ることが必要です。うつ病・メンタルヘルス問題（健康管理、休職、職場復帰）やセクハラ・パワハラ問題も同様です。

先日、北海道労働委員会が不当労働行為と認定された事案を、中央労働委員会（労働委員会の最高裁判所的な機関）に持ち込み、意に合った和解を成立させました。労働法・裁判の実際を理解し、異なる切り口でアプローチすれば、解決可能な案件もあるのです。

弁護士 前田 尚一

ま え だ ・ し ゅ う い ち /  
1959年1月22日岩見沢市生まれ。北海道大学法学部卒業。93年前田尚一法律事務所開設。「のりゆきの北海道」「STV「どさんこワイド」出演。JRL札幌病院倫理委員・臨床研究審査委員。元・北大法科大学院実務家教員

