

1 増え続ける問題社員

ようやく日本経済にも明るい兆しが見え始めた昨今、うちの会社も社員が一致団結して業績改善に向けて頑張っている、と思つて社内を見渡したら、無断欠勤を繰り返す社員や、パワハラ・セクハラを行う管理職、仕事もしないで過剰な残業代を請求する社員の存在に気がついた社長のあなた。

見て見ぬふりをしますか？

このような問題社員に対して、会社が迅速かつ適切な対応ができなければ、職場秩序や同じ職場で働く他の従業員の士気に深刻な悪影響を生じさせかねません。

そこで、今回は、問題行動を起こす社員に対してどのような手段を用いて対応・改善を図っていくべきか、その対応方法をご紹介します。

2 勤務不良

無断で遅刻を繰り返して、働く意欲を全く見せないA君。会社にとっては何れも勤務態度に問題ありとして厳しい

処分をしたいところですが、どのように対処をすべきでしょうか。

無断での遅刻や欠勤等の勤務不良行為は多くの会社では就業規則上、懲戒事由となつていられると思われ、しかし、懲戒処分の中でも最も重い処分である懲戒解雇については、労働者の生活に与える影響の大きさから、慎重な配慮が必要とされます。

したがって、まずは、解雇に先立ち、書面による注意や警告、譴責といった軽めの処分を行い、会社として再発防止に向けた努力を行う必要があります。その上で、改善が認められない場合には、解雇処分を検討してもよいでしょう。

3 セクハラ・パワハラ

部下の些細なミスに対して怒鳴り散らし、女性社員に性的な言動を繰り返すB部長。

雇用形態の多様化により、弱い立場にある派遣社員や契約社員に対するハラスメント行為が増加傾向にあると言われています。

このようなセクハラ・パワハラは職場環境の悪化や士気の低下を招くものであり、また、場合によっては会社が損害賠償請求を受ける危険性もありますから、上司個人の問題としてではなく、社内全体の問題として受け止める必要があります。

そのため、まず会社全体の意識を変える必要があります。社内教育や研修を徹底させ、さらには専門家の講演などを実施して、意識改革を行っていきましょう。

パワハラ・セクハラを行っている当人は、自分の問題行動が部下に対する叱咤激励や密接なコミュニケーションであると思っていることが多いです。そのような「KY」な上司に気づきの機会を与えることが大切です。

4 過剰な残業代請求

朝早くから夜遅くまで会社に残り仕事を続けるC君。一生懸命仕事をしていていれば良いのですが、どうも大した業務もないのに、残業代欲しさに会社に残っているようです。

社員が時間外労働をした場合、会社は通常の25%以上の率で計算した

割増賃金を支払わなければなりません。これを利用して、抱えている仕事もないのに必要以上に長時間に渡って会社に残り、過剰な残業代を請求してくるような社員に対して、どのように対処すればよいでしょうか。

会社側は、その残業が残業代欲しさに会社に残っていただけだと主張したとしても、確実に労働をしていないことを証明しない限り支払いを拒むことは至難の業であるといえます。

したがって、まず上司がその社員の勤務実態を正確に把握し、業務時間の管理をきちんと行う必要があります。

その上で無駄な業務を行っていないかを確認し、無駄があれば指導改善を求めていかねばなりません。反対に無駄がないにもかかわらず残業が生じているような場合には適切な業務の配分を行い、極力残業を行わない環境を作るようにしましょう。
 (本稿担当)

弁護士法人あすか 東広島事務所

中岡 正薫