

労務アドバイス VOL.2 問題社員・能力不足の社員にどう接するか？

本号のトピックスでも掲載していますが、当事務所にも、「能力不足や問題社員を解雇したいが、どうしたらよいか？」との相談がよく寄せられます。まず、会社で、どの行為が問題行動なのか？あるいは、何をもち能力不足なのか？当初期待していた働きができない、それまでの教育はどのようにしたのか？など、詳しい状況を事細かに伺うことから始まります。

能力不足社員

当初会社が期待していたレベルに達せず、他の社員に悪影響を与えている、仕事が遅いために残業代ばかりが発生していて、会社として困る。などの声がよく聞かれます。ただ、その人材を採用したのは、会社であり、きちんと教育の機会を与えたのか、何ら教育もせず、期待していたレベルに達しないというのでは、会社としての採用責任を果たしたとは言えません。能力不足の方の解雇は大変難しいです。入社後、何年にもなり、教育の機会も与えたにもかかわらず、最近入社した新入社員の能力よりも明らかに低く、このまま在籍させていたのでは、会社として秩序が保てないというような高度な事由が存していることが必要です。

問題社員

どの会社にも協調性がなく、自己中心的な問題行動を取る社員はいると思われれます。会社は組織で動き、チームワークで成り立っていることも多く、一人だけその秩序を乱し、好き勝手に行動する社員がいる場合は、その対処に大変苦勞するものです。このような社員は自己顕示欲も強く、人の話に耳を傾けない、素直に注意を聞けないという共通の特徴があります。このような社員への対処としては、気長に注意を促し、その指導を記録に残す、または、直属の上司が指導した場合は、そのことを社長にメールで報告をしておく、などといった記録が後々重要となってきます。また問題行動の結果、懲戒処分を科すとしてもいきなり極刑である「懲戒解雇」というのは、あとで、無効の訴えを起こされることもありますので、段階を踏んだ懲戒処分を与えていく、ということも大切です。どちらもケースも決着がつかない場合は、金銭解決の道を選ぶ場合もあると思いますが、その場合も必ず、退職における条件を書面にまとめた「合意書」を作成し、当事者間で取り交わすことをお勧めしています。

社会保険労務士法人リップル

〒274-0063

千葉県船橋市習志野台 2-12-29 ASビル 202号

TEL:047-496-0600 FAX:047-496-0601

e-mail:info@sr-ripple.com

URL:http://sr-ripple.com

