

問題社員 F A Q



代表弁護士 藤田 進太郎

会社経営者の皆様、こんにちは。弁護士法人四谷麴町法律事務所代表弁護士の藤田進太郎です。私は、問題社員の対応を中心業務としており、毎日のように会社経営者の皆様から問題社員対応の相談を受けています。

最初に、会社経営者の皆様にお聞きします。どうして会社経営者は、問題社員に対処しなければならないのでしょうか？会社のためでしょうか？会社経営者自身のためでしょうか？私は、会社経営者が問題社員に対処しなければならない理由は、それだけではないと考えています。

上司の指示に従わず、同僚に暴言を吐き、後輩を虐めて辞めさせるような問題社員を放置すると、職場はどうなってしまうのでしょうか？問題社員の言動はどんどんエスカレートして、会社のために誠実に一生懸命働いている社員たちが職場で嫌な思いをすることが多くなります。社員たちが本来持っている能力を発揮することも難しくなるでしょう。その結果、退職者が増加し、人手不足が深刻化することは避けられません。

問題社員に対処することの重要性を理解していない会社経営者は、会社のために誠実に一生懸命働いている社員たちが問題社員の言動により嫌な思いをしてもこれを軽視し、問題社員の問題行動がエスカレートするまで放置しがちです。問題社員の言動に耐えかねた大勢の社員から「〇〇さんとは一緒に働きません。〇〇さんに辞めてもらえないのであれば、私たちが会社を辞めます。」などと詰め寄られて初めて事の重大さに気づき、やっと行動を起こす会社経営者は珍しくありません。しかし、問

問題社員の問題行動がエスカレートしてから注意指導しても、問題社員の勤務態度を改善させることが難しいことは容易に理解できることと思います。問題社員の問題行動がエスカレートする前に、対処すべきだったのです。

問題社員が手に負えなくなり、仕事が滞ったため、別の社員に問題社員の仕事を引き継がせて担当させようとしても、引継ぎに応じてもらえないことは珍しくありません。問題社員が自分の仕事を別の社員に引き継いでしまうと、問題社員がいなくても仕事が回るようになり、問題社員の立場が弱くなってしまうからです。単に、仕事を引き継がないだけでなく、自分の意に沿わない後任者を虐めて会社を辞めさせてしまう問題社員も数多く存在します。特に、問題社員の仕事を引き継がせようとした相手が採用したばかりの新入社員の場合は、先輩の問題社員と戦ってまで会社に残ろうとはせず、会社を辞めて他社に転職してしまうのが通常です。私が経験した事例の中には、5人もの新入社員が、先輩の問題社員から仕事を教えてもらえないばかりか、毎日のように虐められて、短期間で会社を辞めていったものも存在します。会社経営者が問題社員への対処を怠ったばかりに、見殺しにされてせつかく就職した会社を辞めて行かざるを得なくなった新入社員たちの心情を察すると、やりきれない想いになります。

勤務態度が悪くて手に負えなくなった問題社員に対して一度も懲戒処分をせずに、いきなり辞めてもらおうとする会社経営者も数多く存在します。しかし、懲戒処分歴のない問題社員を有効に解雇することができる事案は限定されます。勤務態度が悪いことを理由として、懲戒処分歴のない問題社員をいきなり解雇した場合、労働審判や訴訟等において解雇が無効と判断されることが多いのが実情です。問題社員が解決金と引き換えに退職に応じてくれた場合であっても、解決金の額は高くなることでしょう。解決金の額で折り合わなければ、基本的には問題社員を職場復帰させざるを得ま

せんし、少なくとも毎月の賃金を支払い続ける必要があります。解雇が無効と判断された問題社員が職場復帰した場合、これまで以上に手に負えなくなり、職場環境がますます悪化することは目に見えています。よほど本腰を入れて対処しないと、会社のために誠実に一生懸命働いてくれている社員たちが嫌な思いをして、次から次へと退職してしまうことになりかねません。

解雇して無効と判断されるリスクを避けるため、会社経営者が問題社員を解雇せずに退職勧奨して退職届を提出させようとしても、有効な解雇ができない中での退職勧奨なのですから、問題社員から退職を断られてしまうと手の施しようがなくなってしまいます。どうしても問題社員に辞めてもらおうと思えば、退職と引き換えに高額な解決金の支払を余儀なくされることになりかねません。不法行為が成立し得るような無理な退職勧奨が行われやすいのも、このような状況のときです。

もう一度、会社経営者の皆様にお聞きします。どうして会社経営者は、問題社員に対処しなければならないのでしょうか？会社のためでしょうか？会社経営者自身のためでしょうか？私は、会社経営者が問題社員に対処しなければならない理由は、それだけではないと考えています。会社のために誠実に一生懸命働いてくれている社員たちを問題社員から守るためにも、会社経営者は問題社員に対処しなければならないのです。

では具体的に、問題社員に対しどのように対処すればいいのでしょうか？

本ページでは、問題社員の解雇、退職勧奨、残業代、労働審判、団体交渉等の対応に関する会社経営者の労働相談においてよくある質問に対する一般的な回答を掲載してありますので、まずはこれを参考にして下さい。

もともと、問題社員の中には、本当に手強い者も存在します。問題社員ほどの勤務先でもトラブルを起こすことが多いせいか、仕事を覚えること以上に会社との戦い方の勉強に熱心な者が多く、弁護士や合同労組に依頼して転職前の会社と戦った経験がある者も珍しくありません。悪質な問題社員になると、会話を無断録音しながら会社経営者を挑発して解雇させ、労働審判や団体交渉等で不当解雇であるなどと主張して、金銭を取得しようとする者も存在します。どれだけ優秀な会社経営者であっても労働問題のストレスがかかると頭が正常に働かず判断を誤りやすくなりますので、手強い問題社員については、問題社員の対応を数多く行っている会社経営者側弁護士に相談せずに自力で対処することはお勧めできません。

弁護士法人四谷麴町法律事務所は、会社経営者側専門の法律事務所として、問題社員で悩む日本全国各地の会社経営者から数多くの相談を受け、問題社員の対応に当たってきました。会社経営者を悩ます問題社員の対応は、弁護士法人四谷麴町法律事務所(東京都千代田区, 麴町駅・四ッ谷駅・半蔵門駅)にご相談下さい。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

代表弁護士 藤田 進太郎