

弁護士法人デイト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容 ●問題社員の注意・指導方法

●労災事故発生！会社はいくら賠償金を払う？

●セミナー情報

問題社員の注意・指導方法

問題社員とは

問題社員とは、**一般に問題行動や能力不足等により、会社に悪影響を与える社員のこと**を言います。

人材は競争力の源泉であり、多くの企業にとって社員は大切な財産です。

しかしながら、会社にとって、マイナスとなる言動を行う社員が存在するのも事実です。

また、いくら指導しても、同じような言動を繰り返したり、業務命令に従わない、いわゆる「問題社員」もいます。

このような問題社員を放置しておくことは、他の社員に悪影響を及ぼしますので、放置することなく、適切な措置を講じる必要があります。

注意指導によって改善を促す

社員による問題行動が発生した場合には、当該社員に対して注意指導することは必須です。

注意指導の方法としては、以下の3つが考えられます。

①口頭での注意指導

②書面での注意指導

③懲戒処分

①口頭での注意指導は、問題行動が比較的軽微であり、日頃の素行にも問題がないような場合に行います。

他方で、問題行動が軽微とはいえなかったり、問題行動を繰り返す社員については、②書面での注意指導あるいは懲戒処分を検討すべきでしょう。

②書面での注意指導にあたっては、問題行動の事実関係、その事実関係が就業規則の服務規程等に違反すること、今後改善求めることなどを書面に記載して、問題社員に「指導書」として渡します。

通常の社員であれば、会社から「指導書」と題した書面を渡されるとそれなりにショックを受け反省しますので一定の改善効果が期待できます。

ただ、重く受け止めすぎて社員によっては退職を考える可能性もあるため、**書面で指導するかどうかは、当該社員の日頃の働きぶりや性格などを踏まえて実施すべき**でしょう。

会社として看過できない問題行動が発生した場合には、③懲戒処分を検討することになります。

弁護士法人デイト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前 2-1-1 福岡朝日ビル 7F
東京オフィス 東京都渋谷区渋谷3-27-11 祐真ビル本館 7F
大阪オフィス 大阪市北区梅田 1-1-3 大阪駅前第3ビル 7F
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野 2-12-21 SSビル 7・8F
ハワイオフィス GROUP DAYLIGHT LAW FIRM, LLLC
1750 Kalakaua #403, Honolulu, HI 96826



この記事についてのお問い合わせは、い鈴木までお気軽にどうぞ。

懲戒処分の注意点

懲戒処分を有効に行うには、以下の点に留意が必要です。

- ①就業規則に懲戒処分の規定があること
- ②問題行動が懲戒事由に該当していること
- ③就業規則に規定されている手続きを遵守すること
- ④問題行動に見合った懲戒処分をすること

①就業規則に懲戒処分の規定があること

懲戒処分は、**会社から社員に科す制裁なので、就業規則に懲戒処分の規定が設けられていることが必要**です。

就業規則は周知の義務があり、社員が内容を確認しようと思えば確認できるようにしておかなければ効力を生じませんので注意してください。

②問題行動が懲戒事由に該当していること

懲戒処分の規定は、一般に懲戒事由が羅列されています。

その羅列されている懲戒事由に問題社員の問題行動が該当していることが必要です。

③就業規則に規定されている手続きを遵守すること

懲戒処分をするにあたって、就業規則に手続きが定めてある場合には、その手続きに沿って進めていく必要があります。

例えば、懲罰委員会の設置や弁明の機会の付与などの手続きが定められている場合には、必ず実施しなければなりません。

懲戒処分は、社員に対する特別の制裁なので、処分にあたっての手続きが不十分な場合には無効になる可能性があります。

したがって、仮に、処分の手続について定めがない場合であっても、適正手続の観点から、弁明の機会は付与すべきでしょう。

弁明の機会を与えることで、会社側が把握していなかった事情が明らかになり、情状酌量の余地があるかもしれません。

④問題行動に見合った懲戒処分をすること

懲戒処分の内容は、問題行動に見合った処分内容である必要があります。

例えば、1日の無断欠勤や複数回の遅刻、顧客との軽微なトラブル程度などの問題行動で、出勤停止や懲戒解雇処分は重すぎる処分といえます。

懲戒解雇できるレベルは、業務上の横領などの犯罪行為や2週間以

上の無断欠勤など悪質な場合に限られます。

近年、飲酒運転が厳罰化されていますが、社員がプライベートで飲酒運転により逮捕されたとしても当然には懲戒解雇は有効とはなりません。

タクシードライバーやバスの運転手など運転に関わる仕事であれば懲戒解雇は有効になる可能性は高いですが、一般の会社員で運転業務に就いていない社員については、会社の信用を失墜させるような特別な事情がない限り懲戒解雇は難しいでしょう。

問題行動に見合った懲戒処分の選択は非常に難しい判断になるため、懲戒処分をされる際には、事前に弊所までご相談ください。

問題社員を解雇できるか? 解雇が難しい場合の対応は?

解雇には、**懲戒解雇、諭旨解雇(従業員に退職届を出させた上で解雇)、普通解雇の3つがありますが、いずれも簡単に有効性が認められるわけではありません。**

解雇できるのは、会社に関わる犯罪行為を犯した場合や、注意指導を繰り返しても問題行動を繰り返し改善の見込みがないようなケースです。

顧問先企業から問題社員について数多くご相談いただきますが、解雇は難しいケースが多いです。

そうはいつでも会社としては、問題社員に退職してほしいと考えられることもあります。

そうした場合には、退職勧奨をお勧めします。

退職勧奨とは、**会社から問題社員に対して任意に退職するよう促すこと**です。

解雇は、会社の一方的な意思表示によって問題社員を止めさせるのに対して、退職勧奨は、強制的に辞めさせるのではなく問題社員自身も納得の上、退職するため紛争リスクが生じません。

退職勧奨では、会社が退職して欲しい理由を説明し、問題社員に納得してもらうことが必要です。

事案によっては、給料の数カ月分を支払って退職してもらうこともあります。

退職勧奨の方法や注意点について、迷われることがあればお気軽に

弊所までご相談ください。

懲戒処分は公表していい？

会社が従業員に対して懲戒処分をした場合、企業の秩序を回復するとか、他の従業員による同種の問題行動を防止するなどの観点で、懲戒処分を社内公表したいと考えることがあるでしょう。

一方で、会社は従業員のプライバシーの保護を図る必要もあります。

特に近年では、個人のプライバシー意識が高まっていますから、懲戒処分の安易な公表はかえって問題となることもあるでしょう。

したがって、懲戒処分を社内公表するとしても、**基本的には個人名を出さず、処分の内容、処分の対象となった行為などの公表にとどめるのが望ましい**と思われま

す。このような形の公表であれば、個人のプライバシーに一定の配慮がなされているといえますし、また、企業の秩序を回復するとか、他の従業員による同種の問題行動を防止するなどの会社にとって大切な効果も期待できるからです。

問題行動を未然に防止するには？

問題社員の問題行動の発生を未然に防止するために最も重要なことは、「問題社員に成り得る社員を採用しない」ことです。

教育指導は重要ですが、どんなに適切な教育指導を徹底しても、問題社員を採用した場合、その問題行動を完全に防ぐことは難しいと思われま

す。問題行動の発生を無くすためには、そのような人材を採用しないということが根本的な解決法となります。

ただし、問題社員に成り得る社員を見極めるのは決して簡単ではありません。

しかし、採用時に注意することで、ある程度そのような人材の入社を阻止できます。

例えば、転職者の採用については、前職の在籍期間や離職理由は、見極めのための重要なポイントとなります。

問題社員は、職を転々とする傾向があります。また、離職理由が懲戒解雇のような場合は問題社員である可能性が高くなります。

労災事故発生！会社はいくら賠償金を払わなければならない？

会社が負う責任の内容

労災事故（業務災害）が発生した場合、会社は労基法75条により災害補償をしなければなりません。

ただし、この責任は労災保険を利用することでカバーできます。

会社が、従業員に慰謝料などの賠償責任を負うのは、会社に安全配慮義務違反が認められる場合に限られます。

安全配慮義務とは、従業員が就労するにあたって、会社が従業員の生命や健康を危険から保護するよう配慮すべき義務のことをいいます。

安全配慮義務違反は、会社が労災事故の発生を予見することができたにも関わらず、適切な措置を講じなかった場合に認められます。

例えば、仕事に使用する機械や器具が壊れているのに放置していた場合、建設現場で足場が不安定な状況のまま作業を続けさせた場合、長時間労働を継続させた場合などが考えられます。

労災事故で会社はどのくらい賠償金を払う必要があるか？

労災事故によって会社が支払うことになる賠償金額は、従業員のケガの程度や後遺症の有無によって大きく変わります。

主に問題となり、金額が大きくなる損害項目としては、慰謝料（入通院慰謝料、後遺障害慰謝料、死亡慰謝料）、逸失利益（後遺障害逸失利益、死亡逸失利益）があります。

入通院慰謝料は、怪我の程度と入通院期間で異なりますが、例えば、**骨折で半年間通院した場合は116万円が相場**です。

後遺障害慰謝料は、後遺障害等級1級～14級のいずれかに該当する場合に支払う義務を負いますが、**最も軽い14級では110万円、最も重い1級では2800万円が相場**です。

死亡慰謝料は、その人の立場（一家の稼ぎ頭、配偶者、独身など）によって変わりますが、**2000万円～2800万円が相場**です。

後遺障害逸失利益とは、従業員が後遺症により減収してしまうことへの補償、死亡逸失利益は生存していれば得たであろう収入の補償です。

逸失利益は、従業員の年収や年齢によって金額は変わりますが、年収400万円で後遺障害14級9号(最も認定が多い等級)の場合は約91万5940円になります。

重い後遺障害が残ったり、あるいは、死亡した場合の逸失利益は数千万円になること多くあり、1億円を超えることもあります。

労災事故が発生した場合に、賠償の見通しなどを確認されたい場合には、弊所までお気軽にご相談ください。

上乗せ保険の加入を検討

労災保険では、上記した慰謝料や逸失利益はカバーできず、安全配慮義務違反がある場合には、会社が負担しなければなりません。

こうした高額な支払い義務に備えて、労災の上乗せ保険の加入も検討する必要があるかと思えます。

労災の上乗せ保険とは、法律で定められている労災保険ではカバーできない慰謝料や逸失利益の補償をカバーするものになります。

労災事故が発生するリスクが高い業種については、上乗せ保険に加入しておくことで、突発的な賠償義務のリスクヘッジを図ることも大切です。

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで

弁護士 鈴木啓太

e-mail info@daylight-law.jp

セミナー情報について

詳しくはWEBを御覧ください→

<https://www.daylight-law.jp/138/>



セミナー情報

税理士・金融機関が教えてくれない?

参加費無料

事業承継丸わかりセミナー

リアル & オンライン開催!



事業承継丸わかりセミナー

第1部講師 弁護士 宮崎 晃(デイライト法律事務所 代表弁護士)

第2部講師 加藤 智之

(ブルデンシャル生命保険株式会社 福岡第四支社 ライフプランナー)

第1部 社長が誤解!?

間違いやすい会社のルールと事業承継の最適手法の詳細

- 「子どもは平等」が事業承継では大間違い! 自社株を平等に持たせる「親心」が生んだ悲劇
- 自社株を持つ従業員に会社を乗っ取られた! 自社株と定款に関する間違いだらけの常識
- 事業承継対策はあなたの代で終了! 永続企業を目指すための最適プラン
- 「売れない自社株」の“現金化”を成就する手法
- 税理士・金融機関は教えてくれない? 事業承継の最適手法

第2部 「思い込みが命取り!? 隠れたリスクを回避するには」

- 事例
- 全体像を把握する! 事業承継の基本ステップ
- 家族の対話と共有の大切さ
- 簡易診断で現状を知る! 問題を見える化して次の一步へ

参加料 無料

日時 2025年3月18日(火) 13:30~15:30

開催場所 デイライト法律事務所 福岡オフィス セミナールーム
(博多駅徒歩1分)

オンライン Zoomウェビナーにて視聴可
※オンライン視聴をご希望される方は同日時に対応します。

定員 30名(先着順となります)

デイライト法律事務所には、各分野に強い弁護士が複数在籍しております。
お困りのことがありましたらぜひご相談ください。



企業法務 / 労働問題



離婚・男女問題



相続 / 事業承継



交通事故 / 人身障害



刑事 / 企業犯罪



破産再生

ご予約専用フリーダイヤル 0120-783-645

24時間 365日 電話受付