

輸送リーダー



輸創企業

顧客との信頼を糧に
物流で地域発展を支える

●ホクトミ運輸株式会社

発車往来!バスステーション

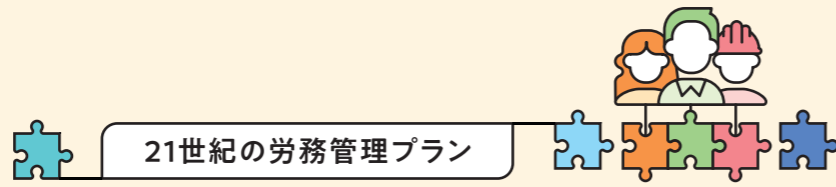
創業100年に向けて発進!
「サービスカンパニー」として
地域と共に発展していく

●北海道北見バス株式会社

財務強化と企業成長のセオリー
納税資金不足時は
早急な対応が肝心!

輸送企業のKPIマネジメント
実車率から考える
トラック運送業の効率化対策

他社に打ち勝つ発想力
運送業界で増加する
M&Aの目的と企業戦略!
評価額のポイントとは



能力不足の社員を 解雇できるか

—— 解雇の有効要件とリスク管理 ——

一般社団法人SRアップ21 東京会
社会保険労務士 高橋 雅人=文

処分の妥当性とリスクを検討

人手不足もあり、待てども待てども応募が来ない日々。やっと応募があったと思ったら、どうしても微妙な応募者ばかり。しかし人手不足は明らか、本来なら採用を見送るような応募者ですが、仕事に慣ればきっと大丈夫と自分に言い聞かせ、採用するも、結局それがトラブルの原因に…。今回は、職務遂行能力不良を理由とした解雇の可否について考察します。

【案件】

従業員数50名程度の運送会社で、社員Xは入社以来20年超にわたりドライバー業務に従事してきました。ところが、最近になって腰痛の悪化を訴えて「現場ではなく冷房の効いた事務職に異動したい」と繰り返し、無断で現場に出ないことが頻出するようになりました。Xから病状に関する申出書などは提出されましたが、そこに記載されている内

容と異なり、休憩時間中は元気に歩いて同僚と昼食に出ているようです。それ以外にも、仕事へのやる気も冷めてきたようで、度々現場でトラブルも起こしています。このままXの問題行動が続くようであれば、解雇もやむを得ないと思うのですが、会社としてどのように対処すべきでしょうか。

問題社員の扱いにどのように対応するかは難しい点があります。最終的に解雇も考えている場合、段階的に、そのリスクを知り、検討しておく事項があります。

社員は労働契約上の 債務不履行に該当するか

前提として、使用者に雇用される労働者には、その指揮命令に従い労働を提供する義務があります。それに対して使用者は提供された労働に対して賃金を支払う義務があります。お互いに義務を果

たして事業を発展させる双務契約になります。双務契約である労働契約により、その労働条件を双方で合意した上で労働者は勤務し、使用者は、あらかじめ決められた賃金を支給日に支払います。

本件の場合、Xは無断でドライバー業務を行わない事態になっています。これは労働契約における労働を提供していない、という債務不履行にあたります。決められた業務を行わないことは、就業規則の服務規程に反し懲戒に該当します。

職務遂行能力の判断基準

Xは、ドライバーとして20年間業務に従事してきました。これまでは無事故、無違反による運転技術、時間管理や貨物の取り扱いスキル、荷主との対応能力を発揮してきたことを証明しています。Xが主張する腰痛については、同一姿勢による長時間の運転業務や、重量物(約20kg以上)または重量の異なる物品を繰り返し中腰の姿勢で取り扱う業務で発症することがあり、



労災と認められるケースもあります。したがって、Xが訴える腰痛が業務上の理由によるものであるかについては、会社側としても産業医など、会社指定の医師による診断が求められるところです。本件ではXから病状に関する申出書が提出されているものの、記載された症状に疑義があるようなので、やはり会社が指定する医師によって確認することをお勧めします。

その結果、業務上の理由による腰痛と診断された場合は、ドライバーの健康や安全に配慮するという点から業務の変更に応じる必要があるでしょう。逆に業務上の理由と診断されなかった場合は、会社の許可なくドライバー業務を離れることは服務規程に反するため、文書による注意書、指導書などを出して改善を求める必要があります。

職務遂行能力不良を 理由とした解雇の可否

今回の案件では、腰痛以外に本

人の業務に対する意欲の低下と現場でのトラブル発生が問題となっています。

意欲の低下については、まず個別での面談を行います。また、会社側の見解を一方向的に伝えるのではなく、X本人の話を傾聴すると共に、会社として対応できることがあれば伝えましょう。その結果、行動が改善されれば、服務規程違反に対する懲戒処分は軽微な処分が良いと思います。一向に改善されないときは、就業規則の服務規程と懲戒処分を照らし合わせて厳正に処分を決定します。

なお、職務遂行能力不良に伴う処分としては、腰痛の原因が業務上の理由である場合、会社側は労働環境改善を怠った安全配慮義務違反にあたる恐れがあるため、問題行動が見られたとしても、いきなり解雇とせず、従業員との合意によって雇用契約を終了する退職勧奨とすることが適当な判断だと思います。

腰痛が業務上の理由でない場合、勝手にドライバー業務を放棄すると共に、指示していない事務業務でトラブルを多発し、その結果、会社に損害を与えたとなれば、解雇要件に該当すると思います。もちろん、解雇は労働者の働く権利を奪う重い処分となりますので、事前に文書によって注意を行うなど改善する機会を与える必要があります。また会社側も腰痛の症状について第三者の意見を聴取し、Xとのコミュニケーションを図るなど最善を尽くすことが前提となります。

職務遂行能力は、容易に数値で表すことが難しいので、総合的に判断することになりますが、解雇に至るまでに「本人の言い分を聞く」「注意喚起して改善の機会を与える」などの経過措置が必要です。感情的なもつれから早急に処分したり、処分が一方向的で客観性に欠けたりすると、後々訴訟などの原因となりかねませんので注意が必要です。

一般社団法人 SRアップ21 (<https://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.5」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みはホームページから。