

特集

よくある社員とのトラブルの対応策

～ 対応に悩む労務相談事例 Q & A ～

特定社会保険労務士 杉本 一裕

はじめに

私は今までに医業、学校関係、鉄道旅客業、運輸業、IT業、各種製造業等の様々な業種の企業の労務相談を受けてきました。その中には、社員がクレーマーになり、常識外れの発言、行動をするといったケースの相談も数多くありました。ただ、そのような状況でも、会社の一方的な言い分ではなく、丁寧に分かりやすく説明することで社員が納得することも多くあります。

会社が、「そんなの常識、当社では今までこうやってきた」と社員に感情的に話しても説得力はなく、それを押し通すことにより社員のモチベーションが下がって、仕事に影響が出る場合もあり得ます。

また、何か問題が発生した際に、社員が「どの規程に書かれている？法的には？世間的には？」と言ってもめるケースも起きており、トラブルを未然に防ぎ、問題を大きくしないためにも、社員に対して明確に答えられる環境を作っておくべきです。

今回、私がお付き合いしてきた様々な業種の顧問先の中で、共通して実際によくあった労務相談事例の紹介と、その対応策や解決策をQ & A形式で提示していきたいと思います。

1 採用に関するトラブル

(1) 採用時、必要な書類を提出しない社員への対応は？

Q

採用時に書類の提出が必要であることは、本人に個別に明示しており、就業規則にも記載しています。それでも書類を提出してこない場合、どうすればよいでしょうか？

A

入社時に必要な書類が提出されない場合には、これらの書類が業務遂行や諸手続きに必要な不可欠であり、一般的に見てその内容が適切なものであると認められるものであれば、書類の不提出を理由として採用を取り消すことも可能であると考えます。まずはそのことを本人に伝え、提出を促しましょう。

対応策

実は、必要書類を提出しない場合の対処を書いていない就業規則が多く、書いていなければ「提出しないことによる採用の取り消し」を言い切ることは難しくなります。

実際に「身元保証書や誓約書は出せません。」といったケースを私は経験しております。こういう場合に備えて、採用を取り消す場合がある等を明言及び明記し、ルールを守らない社員を前提に規則を作っておく方が良いでしょう。

ポイント

○正当な理由がなく必要な書類の提出がない場合、採用を取り消すことがある旨を規程等に入れておきましょう。