



# News Letter

平成29年9月5日  
発行  
第43号

## 労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー(特定社会保険労務士)

高橋 勉

### 職場を乱す職員への対応方法(6)

たった一人の問題職員が、職場の士気を下げ不健全な職場に変えてしまう。そのようなことになった場合対応の連載の第6回(最終回)です。

これまで過去5回の連載記事の中で、順番に、①問題行動の事実確認と記録保管、②口頭注意、③文書での注意指導、④懲戒規定に基づく懲戒、そして⑤退職勧奨(金銭解決を含む)を述べてきました。

⑤の退職勧奨を行う場合にくれぐれもご注意頂きたいのは、あくまでも退職の選択肢を提示し、問題職員自らの判断に任せるという原則を忘れないことです。いくら辞めて欲しいからと言っても心理的な圧力を加えたり、半強制的または執拗に退職を迫ることは厳禁です。そして、同意した場合には「退職勧奨受諾書」や「退職願」に署名捺印してもらいましょう。

退職勧奨や配置転換にも応じない場合で、組織の秩序を維持するためにやむを得ない場合に、解雇になります。問題職員の解雇は警察沙汰・犯罪となるような場合でない限り、問題行動の繰り返し行為であるので就業規則の適用は「懲戒解雇」ではなく「普通解雇」を用い、例えば「業務に必要な適格性を欠き、改善の見込みがないとき」「第〇条の懲戒解雇事由に該当するとき」等の条項を適用することになります。

解雇が有効とされた裁判例の多くは、単発的な問題言動ではなく、ある程度の期間にわたって繰り返された問題行動を注意・指導・懲戒等の改善の機会を与えた事実が証明されており、周囲の我慢が相当だった場合が多いのです。くれぐれも職員に解雇を言い渡すのは最後の最後の一手として下さい。

いつかは  
お役に  
立ちま  
す

## 労務管理実務Q&A

医療労務管理アドバイザー(社会保険労務士)

外山 博 敏

**Q. 労働契約法第18条(無期転換ルール)について、同一の使用者との間での通算契約期間が5年を超えないように、グループ会社等使用者との関係の深い事業場に移籍させたとしても、就業実態が変わるのであれば通算契約期間の通算はされないという理解でよいのでしょうか。また、事業場が同一場所にある場合も同様でしょうか。**

A. 法第18条は、「同一の使用者」との通算契約期間が5年を超える場合に無期転換の申込みの権利が生じるとする規定であり、グループ会社への移籍については、使用者が異なることとなることから、転籍前後の契約期間は通算の対象となりません。また、事業場が同一場所にある場合も同様です。ただし、使用者が、就業実態が変わらないにもかかわらず、無期転換申込権の発生を免れる意図をもって、他の形態で労働契約の当時者を形式的に他の使用者に切り替えた場合は、この限りではないと解されます。



ご不明な点がございましたら、医療勤務環境改善支援センターまでお問い合わせ下さい。

茨城県医療勤務環境改善支援センター(茨城県医師会内)

〒310-0852 茨城県水戸市笠原町489番地 TEL 029-303-5012 FAX 029-303-5116  
http://www.ibaraki.med.or.jp/kinmu-kankyo/ E-mail : iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp