

AOMORI LEGAL NEWS

当事務所では、お付き合いいただいている皆様に向けて、法律関連のニュースや当事務所の近況などを、定期的にニュースレターとしてお送りさせていただいております。当事務所の近況やご挨拶のほか、少しでもお役に立てる情報をお届けできればと思っております。



【企業】ローパフォーマー社員への対応【労務】

当事務所では、地域の企業様から、労務問題に関するご相談・ご依頼を多数お受けしております。今回のニュースレターでは、企業を悩ませるローパフォーマー社員への対応について、ご説明いたします。

1 ローパフォーマー社員とは？

ローパフォーマー社員とは、一般的には仕事の能率が極端に悪い社員のことです。同じ失敗を繰り返す社員、極端に仕事が遅い社員、頼まれた仕事を忘れてしまう社員、コミュニケーション能力が低い社員、主体性が低い社員、能力不足の自覚がない社員、勤務態度に問題がある社員などに分類されます。

2 ローパフォーマー社員を懲戒解雇できるか？

懲戒解雇が有効とされるハードルは高く、慎重に判断する必要があります。懲戒解雇が認められるのは、例えば企業の金品を横領するなどの重大な非違行為がある場合です。ローパフォーマー社員は非生産的な存在ではあるものの、表立った非違行為に該当するものではありませんので、一般論として懲戒解雇を行うことは困難です。

3 ローパフォーマー社員への対応方法

ローパフォーマー社員は自身の能力不足を自覚していないことがあるため、まずは本人に問題点を明確に伝え、本人の改善点や目標について期限を定めるなどして明確に決めるようにしましょう。定期的に面談を実施して進捗の確認および適切な助言を行うとともに、人事評価においては現実に沿った低評価を行っていく必要があります。企業の規模によっては配置転換も選択肢であり、環境の変化により業務状況が改善されることもあります。ここまでやっても改善されなければ懲戒処分を検討することとなりますが、不相当に重い処分はトラブルを招きますので、ローパフォーマー社員に対しては訓戒・けん責程度に止めるのが無難です。最終的には、雇用関係の解消のために退職勧奨（自主退職を促すこと）を実施し、最終的には普通解雇を検討することとなります。ただし、解雇はトラブルに発展することもありますので、ローパフォーマー社員の能力や面談指導に関する記録、配置転換や懲戒処分の実績を積み重ね、やむを得ない解雇であるという下地を作っておくことが大切です。

4 ローパフォーマー社員への対応は当事務所にご相談ください

当事務所では、企業側の労務問題のご相談・ご依頼実績が豊富にあります。ローパフォーマー社員への対応にお困りの企業様がいらっしゃいましたら、当事務所にご相談いただければと存じます。事案の調査、対応方法に関する判断と助言、懲戒処分手続のサポート、退職時トラブルの防止・対応、解雇後のトラブルへの対応など、経験豊富な弁護士がしっかりとサポートいたします。

【お問い合わせ】弁護士法人青森リーガルサービス 青森県弁護士会所属 代表社員弁護士：木村哲也
青森支店【青森シティ法律事務所】

〒030-0822 青森市中央1丁目1番29号 青森日商連中央ビル2階 TEL:0120-960-111

八戸本店【八戸シティ法律事務所】

〒031-0042 八戸市十三日町1 ヴィアノヴァ6階 TEL:0120-146-111 受付時間：平日午前9時～午後5時