

相談事例紙上セミナー『プレミア』（平成23年9月号）

経営者・経営幹部各位

堀下社会保険労務士事務所
社会保険労務士 堀下和紀

これは、実際に顧問先各社から堀下社会保険労務士事務所に寄せられた多くの生の相談や質問等の中から秘密の部分を外し、皆様の参考になると思われる内容を情報として流すものです。相談や質問等を寄せられた会社名などは極秘とし、仮に問い合わせがありましたら一切お答えできませんことをご了承ください。

『相談』

当社の従業員が複数の取引先からお金を借りていることが発覚しました。また、取引先から回収した売掛金の会社への入金も度々遅れていました。解雇することは可能でしょうか？

『アドバイス』

解雇は可能です。貴社は、社歴、規模、業種を総合的に勘案して、貴社の業務は、広く社会一般から信頼を維持していくことが企業秩序の維持・存続の前提であると言えます。また、貴社の就業規則には、「職務に関連して贈与及び饗応を受けてはいけない」、「取引先、同僚と個人的な金銭貸借をしてはいけない」と規定してあります。

貴社から伺った詳細な内容によると、**客観的に合理的な理由を有し、社会通念上相当である**と考えられます。（当該企業の場合。詳細な内容の場合は、解雇が相当でない場合もあります）

賞罰委員会を開催し、従業員に弁明の機会を与える手続きが最も良いでしょう。就業規則に賞罰委員会の開催の記載がない場合においても、人事部長又は人事担当役員が面談して、**事情聴取を行い、金銭の借入等の事実を認めた調書を作成することが必要です。**

そのうえで、普通解雇、諭旨解雇、懲戒解雇等、会社で処分を決定し、**従業員にこの処分に合意する旨の書面を取り付けてください。**

取引先との金銭消費貸借については、本来、個人と取引先との契約になります。しかし、取引先から、表見代理の考え方で、会社との取引したとみなされる可能性もありますから、早急に弁済をさせる必要があります。

『相談』

当社では、年1回健康診断を実施しているが、営業部のA部長が忙しいとの理由で、数年健康診断を行っていません。A部長がそうなので、営業部の数人も同様に受診していない者がいます。健康診断を強制することはできないのでしょうか？

『アドバイス』

定期健康診断は、強制できます。定期健康診断を受診しない場合には、始末書又は減給の懲戒処分を行ってください。（判例で定期健康診断をしない人に減給の制裁を有効としたものがあります）

労働安全衛生法では以下のように定められています。

第66条 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行なわなければならない。

5 労働者は、前各項の規定により事業者が行なう健康診断を受けなければならない。

第120条 次の各号のいずれかに該当する者は、50万円以下の罰金に処する。

第66条第1項～第3項

労働安全衛生法で、会社には、健康診断を受けさせる義務があり、従業員には、健康診断を受ける義務があります。会社は、健康診断を受けさせない場合、50万円以下の罰金に処せられる場合があります。また、会社が健康診断を受けさせないまま、従業員の業態を悪化させた場合に会社が従業員から民事上の健康配慮義務違反を問われる場合もあります。

したがって、健康診断を受診するという当たり前のことを当たり前に従業員には履行させてください。履行しない場合には、上記のとおり、厳罰に処してください。

たかだか半日程度の時間も取れないような営業スタイルでは、他に模範を示すべき営業部長とは言えません。懲戒処分、並びに降格も検討の余地があるでしょう。営業部長とは、単に営業の数字を出すことだけが求められているのではなく、部下への模範となることが求められているのです。当たり前のことが当たり前に出来ない旧態依然とした営業スタイル、営業マンだからといってなあなあで済ますスタイルは、必ずや組織にとって害になります。毅然として駆逐すべきです。

（文責 社会保険労務士堀下和紀）

この著作権は堀下社会保険労務士事務所に属する。無断転載を禁ず。