



## Vol.21

### ★懲戒解雇(2) 多重債務を抱える従業員の解雇

総務部に勤務するAさんは、勤務時間中、複数の消費者金融の担当者らしき者からの電話を受けます。どうやら、従業員のBさんが複数の消費者金融からお金を借りているようです。Bさんは、勤続5年になり、Aさんの見る限り、日頃はまじめに働いています。Aさんは、当初は気にも留めていませんでしたが、最近消費者金融の担当者らしき者からの電話が増えてきました。消費者金融に多額の借金があり、返済を滞っていることは、懲戒や解雇の理由になるのでしょうか。

かりにローン会社等から多額の借り入れをしたり、自己破産の申立をして破産宣告をしたとしても、ただちに企業秩序を乱したり、業務遂行を妨げるものではありません。したがって、多額の借金を抱えていても、あるいは自己破産をしていても、それだけで会社が従業員を懲戒処分、懲戒解雇することはできません<sup>1</sup>。

しかし、従業員が職場の同僚から金を借りてトラブルになったり、借金に悩み仕事に身が入らない場合(借金問題に悩みうつ病などになってしまふ方も多くいます)は、個人の問題として放置することはできません。

まずは、本人から事情を聞く必要があります。そして、勤務態度に問題があれば(欠勤が続く、仕事に身が入らないなど)、指導が必要です。何度か指導しても、改善が見られない場合は、懲戒処分(懲戒解雇は厳しすぎますので、譴責などにとどめてください)も

<sup>1</sup> ただし、証券会社の証券外務員、旅行業者などは法律上破産宣告を受けると資格を喪失することになりますので、このような場合は解雇理由となりえます。

弁護士 向井 蘭

狩野・岡・向井法律事務所

東京都千代田区麹町4-2-6第二東商ビル8階

やむを得ないと思います。

また、多重債務を抱えている従業員が経理担当者である場合は、業務上金銭を取り扱うことはふさわしくないと考えられますので、経理担当者から他の仕事に配置転換を行うべきです。また、多重債務を抱えている人物が役職者である場合は、役職を外すことについて使用者に広範な裁量を認めていますから、役職を外すことも考える必要があります。

どうしても従業員に退職してほしいのであれば、懲戒解雇ではなく、直属の上司が当該従業員に退職勧奨をした上で、退職届を提出させるようにしてください。退職勧奨に応じようがないのであれば、退職勧奨をする際に、退職金を上積みすることも有効ですし、債務整理をする弁護士や司法書士を紹介することも有効です(債務整理を弁護士や司法書士に依頼すれば、取り立てが止まります)。何もそこまですることはないのではないかと思われる方もいるかもしれませんのが、裁判所は、懲戒解雇の有効性についてはきわめて厳しい態度で臨むため、訴訟になった場合、会社側が勝つことが難しいのです。トラブル防止のためににはあくまでも合意退職を目指す必要があります。

尚、頻繁に職場に電話をかけてくる消費者金融業者がいますが、度を超した督促の電話は、貸金業規制法の趣旨や金融庁のガイドラインに反しますので、この場合は、従業員を責めるのではなく、まず消費者金融業者にこのような電話はやめるよう抗議してください。

お気軽にご連絡下さい。

E-mail r.mukai@mbm.nifty.com

TEL03-3288-4981 FAX03-3288-4982