



Vol.45

弁護士 岡 正俊
社若経営法律事務所

★会社をなめるなよ！

労働契約では、一般に、使用者側が立場が強く、労働者側が弱いと考えられています。実際そのような面もありますが、労働者側が、逆にそのような立場を利用して、不当な要求をしてくることもあります。特に最近は、「会社が労働者からなめられているのではないか？」と思わざるを得ないような相談事例が結構多く見られます。

例えば次のような事例です。

①休職期間中に遊び回り、そのことを会社から問われると「そんなことはやっていない。」と嘘をつく。

②自分と合わない、気に入らない上司がいると、その上司のせいでやる気がなくなったと言い、自分の方から退職を申し出てきながら、ユニオンに加入し、辞めさせられたと言って団交を申し入れてくる。

③自分のやりたい仕事しかやらず、好きなように仕事をするため、上司に対し、上司の上司から許可をもらったと嘘をつく。そのことがバレると、弁護士に依頼し、上司からいじめを受けているといった内容証明を会社に送りつける。挙げ句の果てに、周りに対し、弁護士から文書を送れば会社も言うことを聞くといったことを吹聴す

る。

④残業をする時は事前に申請するよう命じられても従わない。このままだと命令違反で懲戒処分もあり得ると言われて、ようやく従うようになったが、相変わらず申請しない日がある。

⑤業務命令を受けると、何かにつけて「どこに書いてあるのか？」と食ってかかってきて素直に命令に従わない。コンプライアンス窓口への通報をちらつかせて、怯ませようとする。

⑥お客様からクレームがあったので注意すると、自分はそんなことはやっていないと嘘をつく。クレームを受けたお客様の担当から外すと、弁護士に依頼し、担当を戻せ、自分の言い分を聞かない一方的な措置であり、パワハラに該当する可能性があるといった内容証明を送りつける。

いずれも、組織の一員としての自覚が足りず、自分がやりたくないことはやらない・従わない、そのために使えるもの（嘘、上司、コンプライアンス窓口、弁護士、労働組合等）は利用する、限界を見極めながら行動し、それ以上は自分が不利益を受けそうな場合は渋々従う（従ったふりをする）といった点で共通しています。まる

で親の顔色をうかがいながらいたずらをし、怒られるまでやめない子供のようです。

ついでに言うと、弁護士から内容証明が来たと聞くと、よくこんな案件を受任したなあと思うことがあります。会社の業務命令の内容にあれこれクレームをつける内容が多いです。パワハラという定義が広まり、何でもかんでもパワハラだと言いやすく、弁護士も介入しやすいという状況があるのでしょう。ただし、弁護士もパワハラだと断定するには躊躇を覚えるため、「パワハラに当たる可能性があります」といった表現がなされます。

さて、相談事例に話を戻しますと、このような事案に直面すると、意外にも、会社の方も、どこまで強く出てよいのか分からないようです。逆に感情的になって「会社に対してこんなことをしてくるような奴は社員じゃない！明日から来なくていい！お前はクビだ！」と強く出過ぎてしまうこともあります。

強く出過ぎるのは問題ですが、会社をなめている労働者に対しては毅然とした態度で臨む必要があります。「会社をなめるなよ！」と。

例えば休職期間中であっても会社に対して虚偽の報告をして良いわけはありませんので、嚴重注意を行ったり、全く反省していないような場合は懲戒処分を行う必要

もあります。

業務命令の根拠について「どこにそんなことが書かれているのか？」と聞き直ってきた場合には、就業規則に規定があればその旨回答すれば良いですし、そもそも労働契約において、労働者は使用者の指揮命令下で労務を提供する義務を負っているのですから、「あなたは会社の業務命令に従う義務を負っているのですよ。」と伝えても良いわけです。

弁護士から内容証明が送られてきたとしても、怯む必要はなく、文書に対しては然るべき反論をし、必要な業務命令はきちんと命じるべきです。このように毅然とした態度で対応した結果、労働者側が音をあげて（自分の思い通りにならないことに苛立って）自主退職するというケースもあります。

労働契約においては、使用者の指揮命令権は、職場秩序を維持するために重要な権利です。そもそも管理者が不在であったり、管理者が忙しかったりして、どうしても管理がおろそかになってしまうでしょうが、そこが労働者側の勘違いが生じる一因になってしまっている気がします。労務トラブルの予防には、現場の労務管理が何より重要であることを改めて思い出していただければと思います。