

プライベートの行動について

従業員の私生活でのトラブルに対して、会社がどのように対応したらよいか苦慮することがあります。そこで今回は「会社とプライベート」と題し、その対応について簡単に整理します。

① 会社と従業員のプライベートを一緒くたにしない

「サラ金に多額の借金をしている」「従業員間で不倫をしている」「違法カジノに通っている」など私生活で問題を抱えている従業員がいた場合でも、それをもって即座に処分を下すことはできません。あくまでも「会社は会社」「私生活は私生活」と分けて考えてください。

② 企業秩序を乱すような場合は指導や懲戒処分を検討する

例えば、従業員間の金銭の貸し借りが原因で傷害事件が発生したなど、明らかに企業秩序を乱すような行為が発生した場合には指導、またはケースによっては懲戒処分を課すことも可能です（ただし懲戒解雇などの重い処分は極めて慎重な判断が必要となります）。

なお、懲戒処分を課す場合には必ず根拠となる規定が必要となりますので、その点ご注意ください。

③ あらかじめ就業規則などに禁止規定を設けることはできるか

会社が従業員の私生活に干渉することはできないことはいうまでもありません。よって何の目的もなく私生活上の行為について禁止規定を設けることは許されません。

ただし、企業秩序を維持する上でそれが最低限必要なものであり、かつ合理的な内容や範囲内であれば必要最小限の禁止規定を設けることは問題ないものと考えます。

☆ 編集後記 ☆

自宅そばの公園で今年もカルガモのあかちゃんが生まれました(^o^)
あまりの愛らしさに本当に心が癒されます♪

休日には食パン片手についつい行ってしまおうのですが、
投げたパンはピラニアのように飢えた鯉にほとんどが食べられてしまいます(;-_-)



このかわいらしさマジ反則です

みらい労働法務事務所

〒530-0053

大阪市北区末広町3-21 扇町センタービル6F

TEL：06-6809-5092

FAX：06-6809-5093

e-mail info@mirai-sr.com

URL http://mirai-sr.com



代表社会保険労務士
谷口 史晃