

「協調性なし」は 解雇の理由になるか

注目トピックス

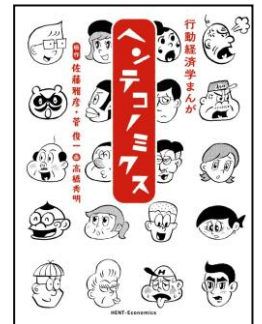
01 | 「協調性なし」は解雇の理由になるか

昨年の暮れから、相撲業界の暴行事件が世間を賑わせました。傷害事件の発生以降、「報告義務」と「調査への協力拒否」の2点で貴乃花親方が「忠実義務に違反」しているとして、相撲協会は同氏を理事解任処分とし、その処分がさらなる波紋を呼びました。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | ヘンテコノミクス (マガジンハウス)

人はなぜ、それを買うのか。安いから、質がいいから。そんなまっとうな理由だけで、人は行動しません。お金の周りに横たわる人間の行動心理を漫画で分かりやすく解説している一冊をご紹介します。



社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

経営診断ツール

05 | 勤務態度不良の社員対策チェックシート

「協調性なし」は解雇の理由になるか

相撲界で起きた暴行事件で貴乃花親方の「協調性のなさ」が相撲協会理事解任の理由とされたようです。一般企業において「協調性のなさ」は解雇理由になるのでしょうか。

はじめに

昨年の暮れから、相撲業界の暴行事件が世間を賑わせました。傷害事件の発生以降、「報告義務」と「調査への協力拒否」の2点で貴乃花親方が「忠実義務に違反」しているとして、相撲協会は同氏を理事解任処分とし、その処分がさらなる波紋を呼びました。

一般企業においては、「協調性のなさ」は解雇の理由になるのでしょうか。

解雇の合理性についての争点

解雇の問題は、次の条文が主な争点となります。

労働契約法第16条（解雇）

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

この「合理性」のハードルが高く、企業側は「解雇することは決して簡単ではない」と考えて解雇問題に臨む必要があります。

重視されるポイント

一般的に、勤務態度が悪いことを理由に社員を解雇する場合の解雇の有効性については、行為の内容、回数、結果、職場への影響、改善の可能性があるか、他の社員の取り扱いとの公平性などを総合的に考慮して判断されます。

特に裁判において重視されるのは「**会社が改善のための注意・指導・処分をどの程度行ったか**」と「**公平な取り扱い**」という点です。

日本では慣習的に「**社員は教え育てるもの**」と考えられるため、態度が悪い社員をすぐに排除するのではなく、**辛抱強く指導をする姿勢**が企業側には求められます。この場合、

1～2回の注意・指導では足りず、一定の期間にわたり、相当数の注意・指導・処分を行い、その過程を書面で記録しておくことが重要です。

また、他の社員との公平性も重要です。過去同様の問題があったときにどう対応したか、他の社員と取り扱いが均衡しているかも注意しなければなりません。

問題解決に必要な「交渉力」

法的には前述のような注意点がありますが、実務上は対立する双方の主張をうまくまとめる「交渉力」が最も重要でしょう。

勤務態度不良の社員に対して、一方的に会社の都合だけを主張しても相手の態度をさらに頑なにさせてしまいます。相手が何を求めているか、相手の心配事は何かを想像しながら話し合う必要があります。

交渉のポイント

交渉の際には社員の「①経済事情」と「②プライド」の二つに特に気をつけましょう。

<① 経済事情>

生活費がどのくらいか、借金はあるか、扶養家族はいるか、住宅ローンを抱えているかなどの直接的な金銭事情、または転職できるスキルを持っているかなど

<② プライド>

自尊心の強さ、職種の経験の長さ、地位、専門性、性格、同僚との交友関係など

これらの事情をもとに、相手の本意を見極めて、相手が合意しやすい条件提示をして解決を図ると良いでしょう。

ヘンテコノミクス

佐藤 雅彦、管 俊一、高橋 秀明 著

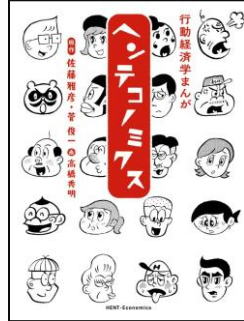
単行本：160 ページ

出版：マガジンハウス

価格：1500 円（税抜）

はじめに

人がサービスにお金を払う時、そこにはいったいどんな理由があるのでしょうか。多くの人は自分自身の意思で決定したと考えるかもしれませんが、必ずしもそうとは言いきれません。行動経済学に基づいた心理効果を利用することで、売り手は買い手の行動を巧みに操っているのです。



極端回避性

A、B、C という3つのグレードに分けられたランチがあり、それぞれ値段が 3000 円、2000 円、1500 円だった場合、消費者の多くは真ん中の B ランチを選択します。

一番上や下という極端な選択を回避してできるだけ無難な選択、つまり真ん中の選択肢を選ぶとされる傾向があります

選択肢が 2000 円か 1500 円のランチしかなければ、今度お逆に安い方のランチが選ばれやすくなります。「コストパフォーマンス」や「お得」といった消費者の心理・考え方を使用した手軽かつ効果的な手法ではないでしょうか。

親近効果

「こちらの商品は、造りは丁寧で壊れにくいですが 1 万円と高価です」

「こちらの商品は、1 万円と高価ですが造りは丁寧で壊れにくいです」

上記の2つの文章、どちらが購買意欲を掻き立てられますか？

複数の情報を提示された時に、後に提示された方を印象強く評価してしまう「親近効果」と呼ばれる心理効果があります。

自社製品の売り込みの際に「従来の A 商品はお手頃価格でしたが、低クオリティでした。新しい B 商品は値段こそ高いものの、自信をもって提供できるクオリティです」とすることで、2つの商品間の印象のギャップを大きくして、選んで欲しい方へ消費者の思考を誘導することができます。

無料による選考逆転

生活をしていると様々な所で「無料」という表示を目にすることがあります。一見すると売り手に得のない、もしくは売り手が損をするように思えますが本当にそうなのでしょうか。

「5000 円以上をまとめてお買い上げで送料無料」
「3000 円以上のレシート提示で駐車無料券発行」

これ以上出費すべきでない状況にもかかわらず、一度「無料」という言葉を見せられてしまうと「どうせ必要なものだから」等と、無料になる選択肢を選んでしまう

「無料」という言葉によって選好が逆転してしまうという心理効果です。

料金設定を正しく行えば、消費者 1 人あたりの単価を大幅に上げることのできる非常に効果的な方法です。

行動経済学に基づいた心理効果によって、多くの人は知らぬ間に思考を誘導されています。経済学を学びたい、より効率良く収益をあげるコツを得たいという方におすすめの一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4-6-4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

こんにちは、未来経営の高山です。

オリンピックでは、羽生選手や小平選手などが期待に応えて金メダルを獲得しました。多くの注目やプレッシャーに打ち勝ちながら結果を残したわけですが、プレッシャーは必ずしもマイナス要因ではないそうです。よく、冷静になって落ち着いてプレーをした方がいいといわれますが、オリンピックの大舞台でそれはなかなか難しいことですし、逆にリラックスした状態でプレーに臨んだ方が、悪い結果になったという研究結果さえあります。プレッシャーを悪いことと捉えるのではなく、むしろそれにより気持ちを高ぶらせ、興奮しながらも集中してプレーを演じた方がいいのです。

私たちも日常で様々なプレッシャーを感じるがありますが、そういったプレッシャーをはねのけるのではなく、逆に味方につけてしまえばいいのです。



勤務態度不良の 社員対策チェックシート

勤務態度不良の社員がいないか、その社員に対してどのようなアプローチをしているかをチェックし、法律上のリスクを診断しましょう。FAXまたはメールにてご返送いただけますと、具体的なフィードバックをいたします。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	勤務態度が良くない社員がいますか？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	勤務態度不良の内容はどんなものですか。当てはまるものにチェックを入れましょう ※複数回答可		
	<input type="checkbox"/> 遅刻や早退、急な欠勤が多い <input type="checkbox"/> 能力不足でミスを繰り返す <input type="checkbox"/> 会社の備品や設備を大切に使用しない <input type="checkbox"/> その他 () <input type="checkbox"/> 協調性がなく、場を乱す <input type="checkbox"/> 上司の指示を守らず勝手な行動をする <input type="checkbox"/> 経費を無駄遣いする		
3	勤務態度不良の社員に対してどのような注意、指導、処分をしたことがありますか ※複数回答可		
	<input type="checkbox"/> 口頭注意 ([] 回くらい) <input type="checkbox"/> 事故報告書の提出を指示 ([] 回くらい) <input type="checkbox"/> 出勤停止、自宅謹慎 <input type="checkbox"/> 退職勧奨 <input type="checkbox"/> 始末書の提出を指示 ([] 回くらい) <input type="checkbox"/> 減給 <input type="checkbox"/> 降格 <input type="checkbox"/> 配置転換		
4	今までに勤務態度不良の社員がいたときにどのような対策をしましたか ()		

FAXのご返送は **0263-32-7684** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	