

リスク管理

問題社員への対応④

企業が対処に苦慮する問題社員の中には、社員の経済的破綻が原因でトラブルを生じている例がある。いわゆるサラ金・クレジット等の多重債務問題は現在でも新たな発生源が続いている。さらに、離婚に伴う養育費の支払いなどに窮する例も多い。いずれの場合も個人の私的な問題として企業としては対処の必要性がないと考えがちであるが、実は、このような社員が職場にいることによって職場にトラブルが生ずる可能性が高い。社員の経済的な破綻だけを

とらえて直ちに問題社員と決め付けることはできないが、経済的な破綻が原因の混乱を職場にもたらしている場合は、やはり問題社員と言わざるを得ないのである。経済的破綻に陥った社員に表れる問題として、まず、業務に集中することが困難な状況の発生がある。多重債務の場合、債務返済に追われて日中も離席を繰り返すことがある。債務返済が滞りだすと明らかに業者と思われる者から職場に本人の所在確認や取り立ての電話がかかってくるようになる。社員本人がこのような電話に出ることを嫌がるよ



第一芙蓉法律事務所
弁護士 木下 潮音

企業の雇用リスクマネジメント

うになると、同じ職場の他の社員が電話対応を余儀なくされ、非常に不快で場合によっては恐怖を感じるようになる。本人は仕事にも集中せず、業務能力が著しく下がることになる。

員である信用をいわば担保として貸し付けに依り、このように場合は、社員としての地位を利用して私利を図ることにつながることもある。

経済的な破綻を生じている社員の中には、職場の同僚や部下、あるいは取引先の関係者等から借り入れを行う者もある。同僚や部下の心情として、小口の借り入れを頼まれた場合に毅然と拒否することは困難である。

債権者から社員の給与・賞与および退職金に対する差押手続きがなされる。雇主である企業は、給与等の支払い義務者であり、第三債務者として差押の対象となり、以後は社員に対する給与等のうちから、税金と社会保険料を控除した残額の原則4分の1(養育費による差し押さえの場合2分の1)を差し押えを行った債権者に支払わなければならない。事務上の困難継続を不可能にすることになる。

多重債務等の問題の解決には、状態を正しく認識して速やかに適切な債務整理手続きをとることが重要である。そのためには社員の家族や親族に協力を求めざるを得ない。正しい態度を継続させることは社員の職場における信用を失墜させ、就労継続を不可能にすることになる。

適切な債務整理手続きを