

事例6 従業員の違法な薬物使用を発見したら

A社の工場で従業員に薬物の抜き打ち検査を行ったところ、複数名の従業員が違法な薬物を使用していたことが発覚した。A社としては違法な薬物使用を就業規則でも厳禁しており、薬物使用が認められた従業員については毅然とした態度をとる必要があるため、警察に届けた上で解雇しようと考えた。従業員の違法な薬物使用を警察に届けたところ、驚いたことに警察から「従業員の更生のために雇用を継続してあげてほしい」との要請があった。

【問題点】

タイでは薬物を入手するハードルが低い実態がある。そのため、従業員が仲間から飲み会などで勧められて安易な気持ちで薬物を使用してしまうといったことは珍しくない。そのような事情もあり、薬物使用について寛容な対応をとるよう警察や労働局から要請され、日系企業が困惑することが見受けられる。

日系企業としては、違法な薬物使用には毅然とした態度をとりたいところであるが、従業員を懲戒解雇すると、従業員が不当解雇を主張して会社を訴え紛争となるリスクもある。タイでは労働裁判所に提訴する際の訴訟手数料がないことなどもあって、(裁判の結果はともかく)労働者が高額な損害賠償請求を起しやすという背景もある。一旦裁判を抱えると日系企業としてはその対応に相当な時間と労力を要することとなり、日本本社への報告にも苦慮するケースが見られる。

【対応策】

日頃から、日系企業として従業員の違法な薬物使用は許さない、使用が発覚した場合には厳格な対応をとるという方針を打ち出し、もし何かあれば会社に残ることはできないという意識を従業員が持つ雰囲気づくりを行うことが有用である。

残念ながら従業員の違法な薬物使用が発覚し、会社としてその従業員を雇い続けることはできないとの判断に至った場合、解雇とするか合意退職とするかは悩みどころである。この点、裁判を抱えるリスクを低減させる観点から、懲戒解雇するのではなく従業員に合意退職を促し、違法な薬物使用があれば会社から去らなければならないということを社内で徹底させるという対応もみられる。

なお、タイでは大麻に関する規制が一部緩和されたが、職場内での使用、一定の職務に就く従業員の使用などを就業規則で禁止することは可能と解される。労務の専門家にも相談の上で、就業規則における規定内容をあらかじめ会社として検討しておくことが望ましい。