

ラストチャンス契約—有用なツールです。

ティモシー・H・ハウレット著

ラストチャンス契約("LCA")とは、通常、解雇を避けるための最後のチャンスとして従業員と雇用主の間で取り交わされる合意をいいます。従業員は、解雇されず雇用を継続する条件として、LCAに同意します。LCAは通常、従業員がLCAの期間中に所定の条件に1つでも該当した場合、解雇されることについて同意するという内容になっています。LCAは、伝統的に労働組合の文脈で使用され、労働組合と従業員がLCAに同意することで、雇用主は解雇および不服申立調停のプロセスを回避することができるという使い方をされてきました。

最近公表されたミシガン州控訴裁判所の判決(Jewett v. Mesick Consolidated School District, No.348407, 2020 WL 3005995 (Mich. Ct. App. Jun. 4, 2020))は、労働組合が関与していない状況であっても、雇用主が従業員を解雇する決定を下した場合、LCAの取り交わしを検討すべき理由について述べています。Jewett v. Mesickにおいて、原告(従業員)は、雇用主に対して障害者差別に基づく訴訟を提起しました。この訴訟に至る背景事情として、雇用主は、従業員の解雇を避けるために、雇用継続の条件として原告にLCAに合意することを要求していました。従業員はLCAへの署名を拒否して退職しました。本訴訟のなかで、従業員は、提示されたLCAの条項に「すべての口頭および書面による方針」に従うこと、という条件が規定されていたため、これに合意するよう求めることは実質的にみて解雇したに等しい(辞めざるを得なかった)と主張しました。裁判所は、本件において、この条項が、実質的に解雇だと認めるだけの耐え難い雇用条件とは認められないと結論づけました。

しかし、本件において、裁判所は、LCAが、従業員に対して労働組合に関する苦情処理申立権や将来的な決定権を放棄させるといった、従業員の利益を著しく損なうものである場合には、その締結を雇用条件として求めることは差別的であって不当な解雇にあたる可能性がある旨指摘しています。

裁判所は、従業員に対して、すべての指示に従うこと、義務と責任を完全に果たすこと、および遅刻欠勤がないこと、を明示的に要求するLCAについて、有効であると判断しています。当該LCAは、従業員がLCAの条件を満たさなかった場合、直ちに解雇されること、緊密に勤務態様を監視され監督されること、予定された勤務時間に出勤し、仕事の準備を開始すること、およびアドミニストレーターおよび上司から伝達されたすべての口頭および書面による方針、手順、指示、指図に従うことを条件と規定していました。裁判所は、雇用主がLCAにおいてこれらの条件を従業員の雇用継続の条件として課すことには、正当な理由があると判断しました。

解雇を検討する際、雇用主は、従業員を解雇するよりもLCAを利用する方が賢明かどうかを検討する必要があります。雇用主が従業員を解雇するには根拠となる文書が十分記録に残されていないことを懸念している場合、LCAを使用することは、非常に有用です。

また、LCAを締結することは、従業員が自らの行為が解雇されることにつながるとは認識していなかった、ということを経由して不当解雇の請求を行う根拠を薄弱にすることができます。

従業員のパフォーマンスの問題の根底に薬物やアルコールの乱用が関係している場合、LCAを、治療と薬物リハビリテーションを受ける、テストをパスするといったことを条件とできるという点で役に立ちます。LCAは、素行やハラスメントの問題がある場合には、アンガーマネジメントやその他のトレーニングを条件とすることもできます。

ただし、雇用主は、LCAを、従業員が解雇された場合に、EEOCまたは連邦裁判所に救済を求める権利を放棄することを求めるために使うことはできません。ただ、LCAは、雇用主は、従業員に対して雇用を維持する機会を与えたこと、従業員は明示的にそのLCAに合意したこと、そしてそのLCAの違反の帰結が解雇であることを分かったうえであったこと、を示す強力な防御ツールとなるでしょう。

雇用主は、LCA違反を理由に従業員を解雇するにあたり、その解雇は強固な理由に基づくものであることを確認する必要があります。すなわち、雇用主は、従業員がLCAに違反したこと、およびその違反が実質的な(相当な)違反であることを確認すべきです。

要するに、雇用主は、従業員のパフォーマンスが不十分で、解雇に値すると考えるものの、実際に解雇するには懸念があるというときにこそLCAを検討すべきです。懸念とは、具体的には、(1)パフォーマンスの問題があることがきちんと文書にして記録に残っていないことに関する懸念、(2)従業員が解雇される可能性があることについて十分通知を受けていないことへの懸念、あるいは(3)解雇が職場に与える影響に関する懸念が含まれます。最良のシナリオは、従業員に対して、自らは雇用主から評価された従業員であり、雇用主は従業員をより良い従業員・貴重な人材に成長させるためパフォーマンスの問題を一緒に解決しようとしているというメッセージを与えることです。

ABOUT THE AUTHOR



Tim Howlett は、ディキンソン・ライトのデトロイトオフィスのメンバー弁護士であり、労働・雇用プラクティスグループのリーダーです。労働・雇用問題および訴訟に関する業務を行っています。連絡先は 313-223-3662 または thowlett@dickinsonwright.com です。経歴はこちら ([here](#)) からご覧いただけます。

LAST CHANCE AGREEMENTS – A USEFUL TOOL

by Timothy H. Howlett

A Last Chance Agreement (“LCA”) is an agreement between the employee and the employer, usually as a last effort to avoid termination, where the employee must agree to the LCA as a condition of employment to keep their job. An LCA is typically structured so the employee agrees that if the employee engages in one more incident during the term of the LCA, the employee will be terminated. LCAs have traditionally been used in the union context with the union and the employee agreeing to an LCA with the employer to avoid termination and the grievance arbitration process.

A recently published Michigan Court of Appeals’ decision, *Jewett v. Mesick Consolidated School District*, No. 348407, 2020 WL 3005995 (Mich. Ct. App. Jun. 4, 2020), highlights why an employer should consider an LCA when it has reached a decision to terminate an employee, even in a non-union situation. In *Jewett*, the plaintiff brought a disability discrimination lawsuit against the employer. By way of background, and leading up to the lawsuit, the employer provided plaintiff with an LCA as a condition of his continued employment in an attempt to avoid terminating the employee. The employee, however, refused to sign the LCA and instead resigned. In the lawsuit, the employee argued he was constructively discharged, *i.e.*, forced to quit because one of the provisions in the proposed LCA would have required him to follow “all oral and written policies”. Under the facts of that case, the Court concluded there was simply no basis for concluding that that single line would make the employee’s working conditions intolerable, which is a requisite for a constructive discharge claim.

The Court did note, however, that if an LCA would cause material loss of benefits to the employee, such as requiring the employee to waive union grievance rights or any future determination, it might constitute an adverse employment action and therefore be discriminatory.

The Court upheld the LCA, which expressly required that the employee follow and complete all directives, fully complete his duties and responsibilities, and be prompt and regular in attendance. The LCA also provided that the employee would be immediately terminated if he failed to meet the conditions of the LCA; that he would be closely monitored and must accept supervision; that he would be expected to report to work at his scheduled time and be prepared to work; and that he would follow all oral and written policies, procedures, directives and instructions communicated from the administration and/or the supervisor. The Court determined that the employer had a legitimate reason for conditioning the employee’s continued employment on the LCA.

When considering termination, employers should consider whether it is more prudent to use an LCA than to terminate the employee. The LCA can be very useful if the employer is concerned about lack of documentation in the employee’s file. It also undercuts the employee’s ability to claim that the employee was not aware that their conduct could lead to termination, which also can assist with defending an unemployment eligibility determination.

When the underlying employee performance issue concerns the abuse of drugs or alcohol, an LCA can be combined with a treatment and drug rehabilitation requirement and/or testing provision, which is also helpful in disability cases. An LCA can also be combined with anger management or other training in the case of behavioral or harassment issues.

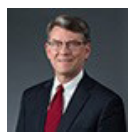
An LCA, however, cannot be used to require an employee to waive the right to seek relief with the EEOC or a federal court if the employee is ultimately terminated. An LCA, if breached, however, can provide the employer with a strong defense that it has given the employee an opportunity to keep

their job and that the employee had specifically agreed to the LCA and breached it knowing the consequences.

The employer should make sure that it is on strong grounds in terminating an employee for the breach of the LCA. In other words, it will want to make sure it has strong evidence that the LCA was violated and that the violation is a substantial violation.

In short, employers should consider an LCA in cases where they have determined that the employee’s performance has been so unsatisfactory that they have reached the point where they are prepared to terminate the employee, and yet they have concerns regarding the termination. Those concerns could include concerns about documentation of the performance issues, concerns that the employee was not put on notice that they could be terminated, or even concerns regarding the effects of the termination on the workforce. In a best case scenario, the employee may get the message that they are a valued employee and that the employer is trying to work with the employee to manage the employee’s performance issues to make the employee a better employee and actually become a valuable employee.

ABOUT THE AUTHOR



Tim Howlett is a Member in Dickinson Wright’s Detroit office and the Firm’s Labor and Employment Practice leader. His practice involves counseling clients on labor and employment issues and litigation. He can be reached at 313-223-3662 or thowlett@dickinsonwright.com and you can visit his bio [here](#).