

会社を守る！ 問題社員・ローパフォーマーへの上手な対処法

新講座

開催日時

2025年5月14日(水) 9:30～16:30 (受付開始は開講の30分前を目安とします)

会場

富山：北陸経済研究所(4Fセミナールーム) + Zoom配信

セミナーのねらい

「働き方」が大きく変化する中で、業務遂行能力が不足している社員、職場の秩序を乱す社員、反抗的な態度をとる社員など「ローパフォーマー」「問題社員」が増えています。人手不足や働き方改革、生産性向上などの人的資本の課題があり、こうした社員にどう対応していくかも大きな経営課題となっています。またメンタルヘルス上の問題をかかえる従業員への対応も、一歩間違えると責任者が個人的に賠償請求されるリスクもあり、慎重な対応が求められます。このセミナーでは、問題社員やメンタルヘルス上の問題をかかえる従業員への対応法と紛争予防法について、豊富な具体的事例を交えて解説いたします。

講師

野口 & パートナース法律事務所代表
N&Pコンサルティング㈱代表取締役のぐち だい
弁護士 野口 大 氏

平成2年司法試験合格、平成3年京都大学法学部卒業、平成14年ニューヨーク州コーネル大学ロースクール卒業(人事労務管理理論を履修)。経営者側労務問題の専門弁護士として数多くの労働紛争(訴訟、団体交渉、労基署交渉)を解決すると同時に、人事コンサルタントとして各種制度設計や紛争予防のノウハウ伝授や企業研修を手がける。全国の数多くの企業・経営者のブレーンとして活躍する。著書に『全訂版 労務管理における労働法上のグレーゾーンとその対応』(日本法令 令和5年2月 アマゾン「労働法」分野売上1位獲得書籍)



セミナーの主な内容

1. 問題社員の種類

- 1) 仕事そのものの能力が低い
- 2) 会社の秩序を乱したり反抗する
- 3) ①と②のミックス

2. 解雇についての基礎的知識

- 1) 解雇予告は単なる手続き解雇有効無効にはあまり関係ない
- 2) 有効に解雇するための決め手はなにか
問題点を解消するための努力を尽くすことが重要
- 3) 普通解雇と懲戒解雇の違いを理解しているか
- 4) 試用期間中の場合
- 5) 契約社員の場合

3. 事例紹介 解雇有効か無効かが分かれるポイントは何か

- 1) 能力不足(ミスが多い、仕事が遅い)
- 2) 仕事をサボる(勤務懈怠)
- 3) 上司の指示に従わない(業務命令違反)
- 4) 反抗的
- 5) 会社批判・会社の信用を損なう情報を流す
- 6) 同業他社へ転職するように勧誘
- 7) 暴言
- 8) 不正行為・手当の不正受給

9) 遅刻・欠勤が多い

10) 内部告発

11) その他

4. 問題社員への正しい対処方法

5. 問題社員対応と関連論点

- 1) 注意指導とパワハラの違い
- 2) 降職と降格の違い
- 3) 賞与減額
- 4) 人事考課
- 5) 懲戒処分

6. 退職勧奨の方法

7. メンタル疾患の社員

- 1) メンタル疾患の部下に対応する場合の基本
素人判断が命取り
- 2) 軽作業なら復職できると言われた場合
- 3) 軽作業に変更したので賃金を下げることではできるか
- 4) 同時に指示を出すと混乱する社員
事細かに指示を出さないと対応できない社員
- 5) 労災扱いにしるとの要求がある場合
簡単に応じてはならない

■参加申込方法

北陸経済研究所 HP の「セミナー・講演会」⇒ 各セミナー ⇒ 「Web でのお申込み」

■参加費(税込)

会 員 1名 24,200円
非会員 1名 44,000円

※賛助会員にお申込みいただければ、会員価格でご受講いただけます。

お申込み・詳細はこちらから



■お申込みにあたって

※北陸経済研究所HPの「セミナー・講演会」の「▶お申し込みの前に必ずご確認ください」をご一読ください。

- ①キャンセルのお申し出は5営業日前までをお願いいたします。以降のキャンセルはご返金致しかねますので、予めご了承ください。ただし当研究所主催の別セミナーへの振り替え受講のお申込みをお受けいたします。
- ②詳細は受講証、受講案内メールにてご確認ください。
- ③都合により開催の中止、または延期させていただく場合がございます。

