

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

講師: 野口&パートナーズ法律事務所

代表弁護士 野口 大氏

開催日: 5月14日(水)

場所: 北陸経済研究所セミナールーム

参加者: 会場+オンライン計20名



1. 問題社員を放置せず、改善のチャンスを与える

◆企業側における基本姿勢

- ①大多数の善良な社員を守るため、問題社員を放置しない
- ②問題社員には改善の機会を繰り返し提供し、指導を継続する

◆問題社員の2つのタイプ

- ・能力不足型: 期待される成果を出せない
- ・問題行動型: 秩序を乱し、上司に反抗する

2. 問題が解決しない場合、非常時対応へ切替え

- ・通常時のマネジメントでは、問題社員も長所を活かしながら指導
- ・「周囲の従業員が疲弊するレベル」に達した場合は、非常時対応に切り替える

◆非常事態としての対応

- ①明確な指導・育成(必ず記録に残しておく)
- ②本人の改善機会を再度確保
- ③組織全体で対応し、職場環境を守る
- ④それでも改善が見られない場合は、「退職誘導→退職勧奨→解雇」のステップに進む

3. 解雇は最終手段、訴訟を想定して準備を徹底

◆解雇に踏み切る際の注意点

- ①就業規則の解雇事由の該当だけでは不十分
- ②「解雇権の濫用」と判断されると解雇は無効
- ③訴訟を想定し、解雇が有効とされるための準備を徹底する
- ④仮に敗訴した場合は、退職金を支給することでの和解も選択肢に

4. 注意・指導における実務上のポイント

◆基本は指導と教育

- ・問題行動を改善させる努力を継続する
- ・一連の行動と指導内容を記録に留めておく
- ・パワハラを恐れて適切な指導を怠らない

◆パワハラとならないためには

- ・人格を否定しない
- ・「人」ではなく「行動」に対して注意指導する

問題社員への対処法について、多数の具体的事例や判例を用いて分かりやすく解説がなされ、受講生からも高い評価が得られました。