



『問題社員』への対処法

主催：(株)企業研究会／協力：TAC株

※講師とご同業の方のご参加はお断りする場合がございます。
※最少催行人数に満たない場合、開催中止とさせて頂く場合がございます。

《開催要領》

日時▶ 2015年 2月13日(金) 10:00~17:00
会場▶ 東京／企業研究会セミナールーム(東京：麹町)
名古屋／TAC名古屋校(名古屋：名鉄バスターミナルビル9F)
大阪／TAC梅田校(大阪：梅田センタービル5F)

《オンラインLIVEセミナーとは》

当セミナーは、講師が来場する東京会場をメイン会場として、その模様を名古屋会場・大阪会場に中継致します(名古屋会場・大阪会場への講師の来場はありません)。中継については、TV制作会社である(株)東通が担当し、双方向コミュニケーションにより、名古屋会場・大阪会場からの質疑応答も可能です。

講師 横木増井法律事務所 弁護士 横木雅俊 氏



一橋大学法学部卒業、東京大学法学政治学専攻科中退の後、アンダーソン・毛利・友常法律事務所を経て、2010年9月、横木増井法律事務所を開設。経営法曹会議、第一東京弁護士会労働法制委員会所属。労働問題を中心に企業法務全般を取り扱う。「ソーシャルメディア・ポリシーの策定～リスク・トラブル事例、社内規程・モニタリング・処分等の予防策・対応策～」、「メンタルヘルス不調者」対応の実務ポイント」などセミナー実績多数。

《申込書送付先》 FAX▶03-5215-0951 ※当会 HP からもお申し込み頂けます。 企業研究会Q 検索

■受講料：1名(名古屋・大阪会場は昼食代を含みません) ※申込書をFAXでご送信いただく際は、FAX番号をお間違えないようご注意ください。

東京	正会員	37,800円(本体価格 35,000円)	一般	41,040円(本体価格 38,000円)
名古屋・大阪	正会員	36,720円(本体価格 34,000円)	一般	39,960円(本体価格 37,000円)

希望会場に「✓」をご記入下さい。		<input type="checkbox"/> 東京 (講師来場) 141646-0505	<input type="checkbox"/> 名古屋 141699-0505	<input type="checkbox"/> 大阪 141700-0505
ふりがな	会社名			
住所	〒			
TEL	FAX			
ふりがな	所 属		職	
E-mail				

※申込書にご記入頂いた個人情報は、本研究会に関する確認・連絡および当会主催事業のご案内をお送りする際に利用させて頂きます。

■参加要領：申込書はFAX、または下記担当者宛E-mailにてお送り下さい。当会ホームページからもお申し込み頂けます。後日(開催日1週間前～10日前までに)受講票・請求書をお送り致します。
※よくあるご質問(FAQ)は当会HPにてご確認ください。(「TOP」→「公開セミナー」→「よくあるご質問」)
※お申し込み後のキャンセルはお受け致しかねますので、ご都合が悪くなった場合、代理出席をお願いします。
■お申込・お問合わせ先：企業研究会 公開セミナー事業グループ 担当/川守田 E-mail:kawamorita@bri.or.jp
TEL：03-5215-3514 FAX：03-5215-0951 〒102-0083 東京都千代田区麹町5-7-2 麹町31M Tビル2F

.....プログラム.....

1. 問題社員対応に必要な基礎知識

- (1) 懲戒処分とは
- (2) 普通解雇とは
- (3) 雇止めとは
- (4) その他の退職事由
- (5) 退職勧奨とは
 - ・退職勧奨を行う際の注意点
 - ・退職勧奨と並行して出勤を禁止することの可否
 - ・退職合意書作成の際の注意点
 - ・退職届・退職願の受理・撤回に関する注意点
- (6) 従業員が会社の処分や措置を争うために利用できる方法・法的手段
- (7) 退職以外の方法での問題社員への対応
- (8) 従業員が会社の処分や措置の有効性を争ってきた場合の対応策
- (9) 問題社員の発生を事前に予防する方策
- (10) 従業員のパソコン内を調査することはできるか

2. 問題社員への対処法の実例

- (1) 能力不足社員・協調性不足社員に対する解雇・退職勧奨
- (2) 業務命令違反を理由に解雇することができるか
- (3) 社内で窃盗や横領等の刑事事件を起こした社員に対する解雇・退職勧奨
- (4) 飲酒運転等の社外での刑事事件を起こした社員に対する解雇・退職勧奨
- (5) メンタルヘルスの不調が原因で休職する従業員への対応
 - ・休職とは、解雇の猶予である
 - ・休職を命じることの可否
 - ・休職から復職させるか否かを誰がどのようにして決定するのか
 - ・主治医の判断と異なる決定をしても問題ないか
 - ・産業医による診断を受けるよう命じることのできるか
 - ・メンタルヘルス不調者への退職勧奨の注意点
- (6) 内部告発者への対応
- (7) 懲戒解雇の対象者に退職金を不支給とすることの可否
- (8) 退職後に懲戒解雇に相当する不正行為を行っていたことが判明した社員に対して、支払済みの退職金の返還を請求することの可否
- (9) 退職後の社員による競業を制限する方法は
- (10) ソーシャルメディアに関わる労働問題とその対応策

■開催にあたって■

能力不足や協調性不足など、いつの時代にも企業には問題を抱えた社員が必ず存在します。また最近では、うつ病を罹患する等メンタルヘルスに不調をきたしたり、ソーシャルメディアで不適切な発言をしてしまうなど、会社側で対応に苦慮する新たなケースも急増しております。このような問題社員に対する典型的な対処方法として解雇がありますが、ご存知のとおり、日本の労働法は解雇に厳しい規制を設けています。そのため、実務では、解雇を強行するのではなく、問題社員に対して自主退職を勧奨する方法がしばしば用いられています。また、解雇を強行する場合には、裁判所にその有効性を認められるよう、様々な事前準備・証拠作りのステップを踏む必要があります。本セミナーでは、退職勧奨等を用いてこのような問題社員とのトラブルを円満に解決する方法を、実例を交えながら具体的に解説していきます。

※最少催行人数に満たない場合、開催中止とさせて頂く場合がございます。

※セミナー中、映像及び音声のトラブルがあった場合、下記の通りご対応をさせて頂きますので、ご了承の上、お申し込みを頂けますようお願い申し上げます。

- 映像など切断了した場合、再接続してから講義を再開致します。
- 接続が回復できない場合、もしくは音声が届かなくなるなど配信品質が著しく低下した場合、受講料を返金させて頂きます。

裏面もご覧下さい！ 一枚のパンフレットで 2種類のセミナーをご案内しております。