

<実践研究講座>

# ケース・スタディで見る『最新問題社員』への対応

- 日 時● 2015年12月22日(火) 14:00~17:00
- 会 場● 企業研究会セミナールーム(東京・麹町) TEL:03-5215-3511
- 講 師● 第一芙蓉法律事務所 弁護士 木下 潮音氏

【略歴】早稲田大学法学部卒。1982年10月司法試験合格、1985年4月司法修習終了。1992年イリノイ大学カレッジオブロー卒業、LLM取得。1985年4月弁護士登録、第一東京弁護士会入会。同年同月、橋本合同法律事務所入所。1986年11月第一芙蓉法律事務所設立に参加。2004年4月第一東京弁護士会副会長就任(2005年3月退任)、2010年4月東京大学法科大学院客員教授就任(2013年3月退任)、2013年4月東京工業大学副学長就任、現在に至る。経営法曹会議常任幹事。

【著書・執筆】『長時間労働防止、健康経営のための労働時間管理』(月刊経団連)、『最近の過労死(過労自殺を含む)をめぐる判例と長時間労働の是正(座談会)』(労働判例 No1101)、『ローヤリング労働事件』(労働開発研究会、共著)、『改正労働契約法の詳細 Q&Aでみる有期労働契約の実務』(第一東京弁護士会労働法制委員会)、その他多数。

## ◆開催にあたって◆

社内で度々悩まされる、問題社員への対応。規程順守意識の低い者や、協調性の低い者等、従来から確認されていたケースに、『被害妄想』型や、『新型うつ病』型など、社会構造の変化と共に生まれた新たなタイプの問題社員も加わり、会社側で対応に苦慮するケースは多岐に渡っています。

本講座では、新しいタイプの問題社員をケース別にまとめ、特徴・対処ポイントを事例・判例を交えながら、実践的に解説していきます。

≪詳細は裏面をご覧ください≫

### ●受講料●1名(税込み、資料代含む)

正会員	32,400円	本体価格 30,000円
一般	35,640円	本体価格 33,000円

- 申込書をFAXいただくか、当会ホームページよりお申込みください。後日(開催日1週間~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)については当会ホームページでご確認いただけます。(〔TOP〕→〔公開セミナー〕→〔よくあるご質問〕)
- お申込後のキャンセルは原則お受け致しかねますので、ご都合が悪くなった際は、代理出席をお願いいたします。
- 最少催行人数に満たない場合は、中止とさせていただきます。

### 一般社団法人企業研究会

担当：田中 E-mail a-tanaka@bri.or.jp  
〒102-0083  
東京都千代田区麹町5-7-2 麹町M-SQUARE 2F  
TEL 03-5215-3516 FAX 03-5215-0951

一般社団法人企業研究会 セミナー事務局宛 FAX 03-5215-0951

\*当会ホームページ(<http://www.bri.or.jp>)からもお申込みいただけます。

151705-0502(※)		2015.12.22	
[申込書] ケース・スタディで見る『最新問題社員』への対応			
会社名	フリガナ		
住所	〒		
TEL		FAX	
ご氏名	フリガナ	所属 役職	
E-mail			
ご氏名	フリガナ	所属 役職	
E-mail			

\*お客様の個人情報は、本研究会に関する確認・連絡、および当会主催のご案内をお送りする際に利用させていただきます。

# ケース・スタディで見る『最新問題社員』への対応

## ● プログラム ●

- 解説 -  
14:00

■講師 第一芙蓉法律事務所 木下 潮音 氏

### I. 2010年以降に顕著な問題社員の特徵・傾向

### II. 就業規則における解雇理由の点検・整備のポイント

### III. 実際にあった新型問題社員事例と企業が取るべき対策ケース①（被害妄想型）

(1) 事例：女性社員が上司からセクハラにしていると訴え、上司の処分を行わない場合訴えると主張。しかし、調査の結果事実無根であり、女性社員の思いこみであることが判明。

(2) 判例・対処のポイント

(3) 近年のハラスメント問題の特徵・実務対応ポイント・留意点

- ・各種ハラスメントの発生パターン
- ・人事、監査が持つべきハラスメントの基準点

### IV. ケース②（新型うつ病）

(1) 事例：医師の診断書提出により病気療養している社員が個人の SNS に、うつ病になったのは上司の責任、といった書き込みや、余暇を満喫する画像を掲載、それを見た職場の同僚のモチベーションが低下している。

(2) 判例・対処のポイント

(3) 新型うつ病による問題点

- ・新型うつ病が発生・多発する職場の特徴
- ・新型うつ病が周りへ及ぼすリスク

### V. ケース③（ネットによる副業を行う社員）

(1) 事例：ネットを使用した副業の監視・規制が困難と判断し、条件付きで副業を認めた所、副業社員の WEB サイトで「炎上」が発生。副業社員が従事する本会社に、ネガティブなイメージを持たれる事態となった。

(2) 判例・対処のポイント

(3) 従業員の副業における問題点・実務対応ポイント

- ・副業に関する職務規定策定のポイント
- ・従業員の業務時間以外への干渉はどこまで認められるのか
- ・従業員のパソコン、携帯端末はどこまで調査・監視が許されるのか
- ・企業へ及ぼすリスク

### VI. ケース④（高齢者再雇用による問題社員化）

(1) 事例：定年後、再雇用された高齢社員が元部下のもとに、部下として再配属をされた。しかし元上司、元部下という図式が解消されにくく、業務運営に支障をきたしている。

(2) 再雇用時における契約ポイント・注意すべき3点（賃金・役職・業務内容）

(3) 再雇用者の業務・モチベーションのマネジメントポイント

(4) 高齢社員を活用する業務体制構築のポイント

17:00

※講師とご同業の方は受講をお受けしかねる場合がございます。予めご了承ください。