

<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● 2018年10月10日(水) 14:00~17:00

●会 場● 厚生会館(東京・平河町)

●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◆

問題社員への対応はどのような企業にとっても無視できない課題であり、対処法を誤ると職場の士気や作業効率を低下させるだけでなく、紛争を拡大させてしまう恐れがあります。

本講座では、新入社員からベテラン社員まで、近年特に大手企業に増えてきた問題社員の特徴・傾向を確認し、対処法について詳解します。また、従来から確認されていたケースに加え、『被害妄想で訴訟を起こす社員』や、『発達障害が疑われる社員』、『ネットによる副業を行う社員』、『私生活に問題があり借金を抱えている社員』等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

●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。ご了承ください。

●FAXでお申込の際、「0(ゼロ)発信のFAX機」をご使用の場合は、必ず「0」を押してから、番号入力をお願い致します。(別番号への誤送信にご注意ください。)

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 03-5215-3512 FAX 03-5215-0951

【申込方法】当会ホームページよりお申込みください。 <https://www.bri.or.jp>

企業研究会セミナー

検索

*セミナーの最新情報もご覧いただけます。

181772-0505(※)		2018.10.10	
【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 弁護士 木下 潮音 氏

I. 2010年以降に顕著な問題社員の特徵・傾向

～即時解雇の対象ではないが、日々の行為が他の社員の迷惑となる社員の対処法

- ・入社して間もなくから仕事に適応できない／事実でない被害を繰り返し主張してコンプライアンス窓口に通報する／「うつ」状態を理由に休業するが私生活では活動的である／会社のルールを都合よく解釈して指示に従わない／社外での活動を重視して業務をおろそかにする …等。

*最新の情報・動向に基づき、内容を一部変更させていただく場合がございます。

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：男性の先輩社員が後輩社員を激励する為軽く頭を叩いたところ、後輩社員は「社内いじめ、パワハラを受けた」として労働局に申し立てた。

(2) 判例・対処のポイント

(3) 近年のハラスメント問題の特徴・実務対応ポイント・留意点

- ・多様化するハラスメント／セクシャル・ハラスメント／パワー・ハラスメント／マタニティ・ハラスメント／アルコール・ハラスメント／アカデミック・ハラスメント

IV. ケース②（発達障害が疑われる社員）

(1) 事例：高学歴だが対人関係が不器用で顧客との関係を悪化させる社員。また、複数の指示を同時に受けることができず、ミスが多発した結果業務効率を著しく悪化させる社員。

(2) 発達障害の社員の特徵と対処のポイント

(3) 発達障害と制度に関する知識（障害者雇用制度など）

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

- ・業務関連ではない不適切な行為／インターネットやSNSの利用に関する問題行為／出会い系サイトの利用／売買春／未成年淫行・児童ポルノ／著作権侵害／インターネットオークションを利用した副業
- ・従業員のパソコン、携帯端末の監視における留意点

VI. ケース④（私生活に問題がある社員）

(1) 事例：サラ金業者（消費者金融）から会社に厳しい取り立ての電話がかかってきた。社員に確認したところ、消費者金融から多額の借金をしており、返済が滞っている事が発覚した。

(2) 判例・対処のポイント

(3) 私生活に問題がある社員への実務対応ポイント

- ・多重債務、破産、消費者ローン／従業員間の借金／刑事事件で告訴された／自動車事故を起こした／異性関係

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。