

セミナー・勉強会のご案内

【無料】
30名限定
1社2名まで

経営者・法務担当者向けセミナーのご案内

『裁判所はここを見る！ 問題社員対応の重要ポイント』

勤務態度不良、能力不足、協調性の欠如などの問題社員対応は多くの企業を悩ませる問題です。問題社員によって他の有能な従業員が離職したり、他の従業員の会社に対する信頼や貢献意欲が失われていくことにつながります。問題社員対応としては、日常的な注意指導から懲戒処分に至るまで、様々な手法が考えられますが、紛争の多くは、解雇や退職勧奨に関するトラブルです。

そこで、本セミナーでは、裁判例を元に、主には懲戒処分や退職勧奨を行なうにあたり、裁判所の目からみて、どのような企業対応に着目しているかを考察し、適切な対応方法を解説します。

日時 令和7年 5月 22日(木) 14:00～16:00 《受付開始》13:30より

場所 三甲大阪本町ビル3階
〒541-0053大阪府大阪市中央区本町2丁目3-8

《講師紹介》



弁護士 谷川 安徳

《経歴》

平成11年3月
立命館大学大学院法学研究科博士
前期課程修了
司法修習54期
平成13年10月弁護士登録
(大阪弁護士会)

《役職等》

民事調停官
(大阪地方裁判所H22.10～H24.9)
甲南大学法科大学院特別講師
(H16.4～H21.3)
吹田市開発審査会・建築審査会 委員
(R3.4～) 等



弁護士 徳田 聖也

《経歴》

平成18年3月
同志社大学文学部卒業
平成21年3月
立命館大学法科大学院修了
司法修習・新63期
平成22年12月弁護士登録
(大阪弁護士会)

《講演歴》

介護事業所向けセミナー
「必ず役に立つ相続・後見セミナー」
融資を受けやすい事業計画書
作成セミナー

弊所では、企業経営で必要となる情報や、弊所セミナーの開催情報を、定期的にメールマガジンで配信をしております。会社経営において、法的リスクから守り、経営を盤石にする視点でお送りさせていただいております。右記のQRコードよりご登録をいただき、御社の健全な事業活動の発展にお役立ていただけますと幸いです。



HP

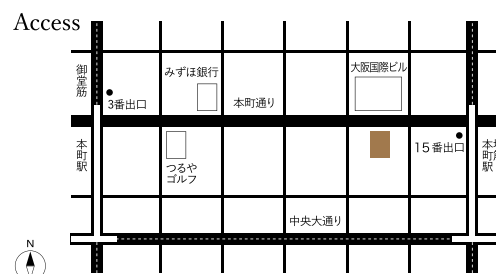
※申し込み書類は別送させていただきますが、お電話・ホームページからお申し込みをお受け致します。

● 発行

グロース法律事務所

弁護士 谷川 安徳
弁護士 徳田 聖也

〒541-0053
大阪市中央区本町2丁目3番8号 三甲大阪本町ビル10階
TEL 06-4708-6202 FAX 06-4708-6203



時代を切り開くすべての経営者のために

News Letter

グロース法律事務所 ニュースレター

2025年
5月号

弁護士加入のご挨拶

若葉の候、益々ご清栄のこととお喜び申し上げます。

さて、この度本年4月1日より、山元幸太郎弁護士を弊所の一員として迎えましたのでご挨拶とご報告を申し上げます。

山元弁護士は立命館法学部を経て、同法科大学院卒業後、司法試験に合格した新進気鋭の弁護士で、幼少期より剣道の修行に励み、また、こだわりをもった多彩な趣味の持ち主です。修練を通して形成してきた人間性、礼節をもって、必ずやクライアントの皆様に寄り添い、かつご期待に沿ったリーガルサービスを提供してくれるものと確信しております。

弊所にとっても、設立以降初めて弁護士を迎え入れることとなり、より一層クライアントの皆様の成長に寄与するリーガルサービスを提供して参りますので、引き続き宜しくご指導、ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

グロース法律事務所

弁護士 谷川 安徳

弁護士 徳田 聖也

弁護士 山元 幸太郎

『使用者が知っておくべき問題社員対応』

弁護士 徳田 聖也

01 はじめに

問題社員は他の有能な従業員が離職したり、他の従業員の会社に対する信頼や貢献意欲が失われていくことにつながります。そこで使用者としては問題社員への対応は必須ですが、問題社員対応の方法を誤ると紛争が拡大し、使用者にとって大きな損失となってしまいます。

本ニュースレターでは、問題社員の類型ごとに適切な問題社員の対応方法について解説いたします。

また、末尾記載のとおり、本年5月22日（木）に「裁判所はここを見る！問題社員対応の重要ポイント～裁判例から見る今すぐ取るべき対応とは～」として弊所セミナーを開催いたしますので、ぜひご参加ください。

02 類型ごとの問題社員対応

（１）債務不履行型問題社員

債務不履行型の問題社員とは、雇用契約において実際に提供されている労働の程度が賃金に見合うはずの労働の程度に及ばない類型の問題社員を指します。

具体的には、いわゆる能力不足社員や業務命令に従わない社員が該当しますが、このような類型の問題社員にはどのような対応が必要なのでしょう。

債務不履行型問題社員に対する裁判所の発想は、「使用者が指導・教育を尽くしているか」ということに尽きます。適切な注意や指導が使用者が繰り返し行っているか、懲

戒処分についてもそのような注意指導を繰り返し行っているにもかかわらず改善されない場合に、軽微な処分から段階的に行われているかが重要視されます。債務不履行型問題社員について、初回や2回目の懲戒処分で懲戒解雇などの重い処分は認められることはありません。

（２）企業秩序違反型問題社員

企業秩序型問題社員とは、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントを行った者や、会社の金銭を横領した者など企業の秩序を乱すようなことを行った問題社員を指します。このような問題社員にはどのような対応が必要なのでしょう。

企業秩序違反型問題社員への処分は、先ほどの債務不履行型問題社員と異なり、必ずしも繰り返し注意指導が必要とされているものではなく、企業秩序を乱す程度によっては最初の懲戒処分で懲戒解雇などの重い処分もあり得ます。

ただし、裁判所は違反の程度と処分のバランスを重視します。懲戒解雇は会社から強制的に退場させるものであることから、処分の最終手段として適切かが重視されます。

03 問題社員対応における事前準備

（１）債務不履行型問題社員対応に必要な事前準備

債務不履行型問題社員は上述のとおり、使用者が指導教育を尽くしたことが認められなければなりません。つまり、労働者の「どのような債務不履行（例えば能力不足で十分な仕事ができない）」に対し、使用者が「どのような注意・指導」を行い、「段階的に実行した」ということが立証されなければなりません。

注意指導について、繰り返し口頭のみで実施していた場合は、注意指導を行ったことやどのようなことに対しどのように注意指導していたかなどの指導注意の内容が記録に残ることはありません。

そこで、これらを立証するために注意指導書のひな型を社内で事前に準備し、必要な際に適時に注意指導を行ったことを証拠に残しておける準備が必要です。



（２）企業秩序型問題社員に必要な事前準備

企業秩序型問題社員対応においては、企業秩序を乱す程度と処分のバランスが必要であることから、どのような企業秩序を乱す行為をしたのかの事実認定が必要になると共に、弁明の機会を与え、処分を与えられる者の言い分を聞いたうえで処分を行っているか否かが重要です。

従って、企業秩序違反が起こった場合に、当該秩序違反を調査する仕組みを整えておく必要があります。ハラスメント事案であれば事実認定のためのヒアリング方法の他、2次被害を生じさせないためのヒアリング手法などについても社内でも共有することが求められます。

また、弁明の機会を与えたことを証明するための書式も事前準備しておく必要があります。

04

セミナーのご案内

本ニュースレターでは問題社員の類型ごとに適切な問題社員の対応方法について解説いたしましたが、5月22日に開催するセミナーでは、具体的な裁判例や書式例を用いて問題社員対応を解説いたします。セミナー受講後は自社にて活用いただける内容となっておりますので、ぜひご参加ください。



人と人とのつながりを大切に、
一つの束になって、
高みを目指し、成長する。

弁護士 谷川 安德
弁護士 徳田 聖也
弁護士 山元 幸太郎



現在、初回のご相談はご来所いただける方に限り無料とさせていただきます。
（企業の法務問題のご相談に限らせていただきます）

TEL.06-4708-6202

受付時間 / 9:30~17:30
定休日 / 土・日・祝