



「労務相談」

労務相談とは？

人事・労務に関する悩みや困りごとについて
過去の事例や独自のデータ、**850社を超える
会員のネットワーク**などのノウハウを活かし、
誠心誠意ご回答いたします！

誰が、どんな時に使うの？

「経営者協会って、経営者が使うものでしょ？」と思われがちですが、管理職の方はもちろん、担当者の方も、ぜひご利用ください！ おひとりの担当者から年間30件超のご相談をいただいている会員もいらっしゃいます。

また、「弁護士や社労士に相談しているから必要ない」とおっしゃる会員様も、ぜひセカンドオピニオンとしてご利用ください！ 特に「似たケースはないか」「こんな簡単なことは聞きづらい…」といった時こそ、お気軽にご相談ください！

仕事はできないし態度も悪く、周りトラブルばかり起こす
問題社員のA社員は
解雇だ！



社長



部長・課長



担当

困った…。どうしたらいいか分からない…

**そうだ！
愛経協に聞いてみよう！**

**回答は
次ページへ！**

どうやって使うの？

最もご利用いただきやすい方法でご相談ください！



電話

052-221-1931

件名に「労務相談」とご入力下さい



メール

info@aikeikyo.com



FAX

052-221-1935



訪問

名古屋商工会議所ビル7階
(伏見駅徒歩5分)

全て **無料** です！

ご相談、お待ちしております！

問題社員の解雇



担当

問題社員の解雇について教えてください。当該社員は、**勤務成績が悪く、自分の好きな仕事しかせず、周囲の社員の仕事にケチをつける等トラブルを多く起こしており、対応に困っています。**

社長からは**解雇できないか検討してくれ**とされているのですが、**解雇は難しい**ですよね…？

直ちに解雇することは難しいケースだと思われます。

まずは**詳細に現状を把握し、記録を残しておく**と良いでしょう。周囲とどのようなトラブルを起こしているのかについて、**日時、場所、事象、周囲の対応・指導等の情報を整理して記録しておく**必要があります。また、勤務成績についても**客観的に判断**する必要があります。

そのうえで、どうしても会社に置いておけないと判断した場合は、まずは**退職勧奨**を検討すべきです。この場合、**懲戒解雇などをちらつかせての退職勧奨は違法**となりますので、進め方を十分に検討してから行う必要があります。

退職勧奨に本人が応じない場合、または退職勧奨を行うこと自体が事態を悪化させる（本人が騒ぐことが予想される）場合は、**懲戒による改善手続きを進める**必要があるでしょう。この場合、**適時適切な指導**を繰り返し（パワハラとされないよう注意が必要です）、それでも改善が見られない場合は**配置転換、人事考課に反映**（降格等も含む）等の措置を行いつつ、就業規則に違反する行為があれば**けん責、減給、出勤停止**へと段階を追って処分を行う必要があります。これらの処分が累積すれば、はじめて懲戒解雇を検討することができますが、この場合であっても、本件のような事案であれば**普通解雇による解雇を検討することをお勧め**します。

解雇案件は、**労働者に裁判を起こされるリスク**が高いため、慎重な対応が必要です。従って、解雇の方針が固まった段階で、弁護士等専門家に早めに相談のうえ、対応を検討されると良いでしょう。

詳細については、2019年3月に弊会が発行しました「**職場の困った人対応ガイドブック**」を併せてご参考にいただければと存じます。



愛経協