

事例解説

「能力が低い」
「要領が悪い」
「怠けている」

ローパフォーマー型問題社員に
対応する際の法的留意点や、
近年職場で増加する社員の
メンタルヘルス問題、私傷病・
労災トラブルへの実務対応を
多彩な事例を交えて解説！

総合ユニコム「労務リスク対策セミナー」のご案内

ローパフォーマー型 問題社員への実務対応

向井 蘭氏 杜若経営法律事務所 パートナー弁護士

採用した社員や部下がローパフォーマーだったとき、どのような対応をしますか？
放置してしまうと他社員への悪影響や業績悪化、伸び悩みの原因となってしまいます。
対応を間違えてしまうとパワハラや労働争議へと発展しかねないので注意が必要ですが、
管理者として社員の顔色を窺ったマネジメントをしていては企業として機能しません。
「ローパフォーマー型問題社員」は経営の重大問題として早期の対応が求められます！

ご案内

「ぶら下がり社員」や「ゆとり社員」と言われるローパフォーマー型の社員が企業の経営問題になっています。

ローパフォーマー型の問題社員は、モンスター社員と違って会社に直接損害を与えるような問題行動を起こすわけではありませんが、「指示された業務をこなせない」「上司の指示をすぐに忘れる」「自分の興味あることを優先してしまい、仕事の期日に間に合わない」「一生懸命仕事をしているのにミスが頻発する」「与えられた業務に満足し、自分は仕事をやっている」と勘違いをしてしまって、給料に見合った仕事を自ら率先して創り出さない」など、会社の利益や成長に貢献することが少ない社員のことです。

右肩上がりの経済成長時代であれば問題視されにくかったのですが、企業の人件費に対するコスト意識の高まりや、同一労働同一賃金の法整備によって、職務（業務内容や責任範囲）に対する賃金・処遇の説明義務などが今後強化されるだけに、ローパフォーマー型問題社員への指導や対応は経営の新たな課題となっています。

本セミナーは、**企業の立場から労働に関するトラブル対応に精通する向井蘭弁護士**をお招きし、ローパフォーマー社員の問題点や類型を分析しつつ、相談の多い事例や訴訟になった事例をもとに企業としての対応を解説いたします。

参加申込書

ローパフォーマー型問題社員への実務対応

●会社名（フリガナ）	●貴社業種
	●振込予定日（ 月 日）
	●当日現金支払い希望・・・ ☐
	●ご担当者名（ ）
●所在地（〒 ）	
TEL. （ ）	FAX. （ ）
●出席者名①（フリガナ）	●所属部署・役職名
●E-MAIL	
●出席者名②（フリガナ）	●所属部署・役職名
●E-MAIL	

O-0320180807-080

開催日時 **2018年8月3日(金) 13:00~17:00**

会 場 **東京ガーデンパレス**

東京都文京区湯島1-7-5

TEL.03-3813-6211(代)

※詳しい会場案内図は参加証にてお知らせいたします。

参 加 費 **43,200円（1名様につき）**

（消費税及び地方消費税3,200円を含む）

●同一申込書にて**2名様以上参加の場合、
38,880円（1名様につき）**

（消費税及び地方消費税2,880円を含む）

※テキスト・コーヒー代を含む。

主 催 **総合ユニコム株式会社**

東京都中央区京橋2-10-2 めり彦ビル南館6階

TEL.03-3563-0025(代) FAX.03-3564-2560

ダイレクトメールの送付先変更・中止をご希望者は、お手数ですが、封筒ラベルにご要件を記入の上、弊社企画事業部（FAX.03-3564-2560）迄ご連絡ください。

※弊社ホームページからも、本セミナーはお申込みいただけます！
<http://www.sogo-unicom.co.jp>

お申込み先 **FAXフリーダイヤル ☎ 0120-05-2560**

※FAXフリーダイヤル不通時はFAX.03-3564-2560迄おかけ直しください。

お問合先 **総合ユニコム(株) 企画事業部 TEL.03-3563-0099(直通)**

●お申込み方法

- 左記「参加申込書」にご記入後、上記FAXにてお申込みください。参加者宛に「参加証／請求書／銀行振込用紙」をご郵送いたします。「参加証」は当日ご持参いただき、会場受付に「お名前1枚」と共にお渡し願います。
- 開催直前や当日のお申込みもお受けいたします。その場合は、FAXにて「参加証」をご送付いたしますので、必ずFAX番号の明記をお願いいたします。なお、お支払方法につきましては、別途ご連絡をさせていただきます。

●参加費のお支払について

- 参加費は「請求書」到着後、原則として開催3営業日前迄にお振込み願います。
- お振込みが開催後日になる場合は、左記「振込予定日」欄にご記入ください。
- お振込手数料は貴社にてご負担願います。
- 当日現金でのお支払いも可能です。「当日現金支払い希望」欄に印をご記入願います。

●お申込者が参加できない場合について

- 代理者にご出席いただけます。既送の「参加証」と「代理者のお名前1枚」をご持参のうえ、当日会場受付までご来場ください。

●キャンセルについて

- 開催3営業日前（土日祝日、年末年始を除く）迄に、弊社宛に「会社名／氏名／電話番号／返金先銀行口座（振込済みの場合）」を明記の上、FAX.03-3564-2560宛に必ずご連絡ください。
- 返金手数料として2,000円（1件毎）を申し受けれます。なお、開催2営業日前以降のキャンセルにつきましては、全額をキャンセル料として申し受けれます。その際には当日配布資料を参加者宛にご送付いたします。

●その他ご連絡事項

- お座席は受付順を基本に当方にて指定させていただきます。
- 会場内は禁煙です。講演中の録音・録画、PC・携帯電話等の使用はお断りいたします。
- ご記入いただいた個人情報は、弊社商品案内ならびにセミナーの適切な運営、参加者間の交流促進のために利用させていただきます。
- 主催者や講師等の諸般の事情により、講師変更や開催を中止する場合がございます。その際には弊社より参加者にご連絡させていただきます。なお、その際の交通費の払い戻しやキャンセル料の負担はいたしかねますので、予めご了承ください。

セミナープログラム

13:00～17:00 ※15時前後に15分間のコーヒーブレイクのほか、随時休憩を挟みます。

講師プロフィール



向井 蘭（むかい らん） 杜若経営法律事務所 パートナー弁護士

1975年生まれ。1997年東北大学法学部卒業。
2003年弁護士登録（第一東京弁護士会）後、狩
野祐光法律事務所（現：杜若経営法律事務所）に
入所。経営法曹会議会員（使用者側の労働事件を
扱う弁護士団体）。

一貫して使用者側で労働事件に取り組み、団体交
渉やストライキ等の労働組合対応から、解雇未払
い残業代等の個別労使紛争までを取り扱い、リス
トラやストライキ対応を得意分野とする。

2014年から上海に居住して中国労働法にも取
り組んでいる。

近年、中国進出やアジア進出を支援する会計・税
務事務所、マイツグループとの共同出資により上
海マイツ蘭玉璽人材諮詢有限公司を設立し、同社
の総経理に就任。日系企業の労務問題対応にあ
たる。

インターネット経由で音声データを配信するサー
ビス「Podcast」で、労働法の基礎やビジネスに
関する法律の問題等をわかりやすく解説する番
組「向井蘭の社長は労働法をこう使い！」の配信
を2016年8月から開始し、itunes Podcast
経営／マーケティングカテゴリーのランキング3位
を獲得する。

URL <http://www.labor-management.net/>

I. ローパフォーマー型問題社員とは

1. 能力不足型
2. 精神疾患型
3. 拗ねる・人間関係こじらせ型
4. 非適材適所型

II. そもそも本当にローパフォーマー型問題社員なのか

- 人手不足時代にはローパフォーマー型問題社員でも仕事をしてもらう必要があります。
- もし、ローパフォーマー型問題社員がいる場合、その社員は経営者や管理職の個人的な判断によるローパフォーマーなのではありませんか？

III. ローパフォーマー型問題社員への対応法と法的留意点

1. 出発点が重要！ 退職させるための対応法では破綻する可能性がある
2. 人手不足時代のローパフォーマー対応リスク
 - パワハラ・精神疾患・採用における風評被害
3. 裁判や法的紛争にならないためには
 - 裁判や法的紛争になる従業員の特徴
 - 裁判や法的紛争にならない従業員の特徴
4. 問題点を特定せよ
 - 業務命令違反
 - 勤務懈怠
 - 能力不足
 - 反抗的態度・暴言
 - 欠勤・遅刻・離席が多い
5. 問題点の是正努力
 - 現在、何の業務を行なっているのか洗い出す
 - 何の業務をいつまでに行なうべきかを話し合う
 - 注意指導とパワハラの区別
 - 日報による指導
 - 配置転換
 - 人事考課で評価を下げる
 - 軽い懲戒処分も有効
6. 証拠の重要性
 - 証拠書類は重要
 - 面談も証拠書類以上に重要である
7. 終わり方（決着のつけ方）
 - 退職勧奨（進め方・話し方、解決金の決め方）
 - 配置転換
 - 突然の自主退職

IV. メンタルヘルスに関するトラブル事例と対応策

1. メンタルヘルス問題の増加
2. 私傷病のトラブルと就業規則
 - 就業規則を確認する、休職命令書を出す
 - 軽作業なら可という診断書がある場合
 - 産業医と主治医の意見が食い違った場合の対応
 - 長時間労働の事例にみる注意点
3. 労災のトラブル
 - メンタルヘルスと労災認定基準
 - 多額に上る安全配慮義務違反の損害賠償請求
 - 労災と解雇・休職期間満了
 - 労基署対応