

# 組織に悪影響を及ぼす問題社員に辞めてもらう解決策

## イグジットマネジメントサポート

こんなお悩みをお持ちの経営者様へ



- ✓ 社内に労働問題対応に詳しい社員がいない
- ✓ 解雇が難しいのは知っているが、早く辞めてもらいたい
- ✓ どうやって辞めさせればいいのか分からない

このような会社は**不当解雇で訴えられるリスク**が潜んでいます！

- ✓ いきなり辞めてもらいたいと話をする。
- ✓ 問題社員の問題点を明確にしていない。
- ✓ 第三者が見て納得できる証拠がない。
- ✓ 問題社員に会社がなめられている。
- ✓ 辞めさせたいのが露骨な教育指導をしている。

**イグジットマネジメント**とは、

組織の健全な新陳代謝を促すために、人材の退職、雇用契約の解約について戦略的に計画・管理する人材マネジメントのことです。適切な対応で問題社員に辞めてもらうと同時に、同じ問題が起きないように予防します。

昨今は誰でも手軽に情報収集ができるため、**権利意識が強い問題社員ほど、自分を守る知識を身につけています。**そのため企業は適切な対応をしないと足元をすくわれ、**会社は悪くないのに加害者扱いされ、損害を被ってしまいます。**そのような事態に陥らないためにも**綿密な計画と合法的な実務対応**が必要です。

当事務所は実際に問題社員のイグジットマネジメントに携わってきた経験に則した現実的な対応策を**個々の事案に合わせて**支援させて頂いております。

### 特徴

#### 1. 労働法務専門の弁護士と連携して進めるため不当解雇リスクを低減化

当事務所は労働法務専門の弁護士事務所と顧問契約を結んでおります。法律論と現実的な実務対応の2つの観点から適切な対応を進めていきます。

#### 2. 問題社員との面談の進め方のノウハウ伝授(同席も可)

会社が不利な状況とならないように、問題社員との面談はどのような流れで進めていけばいいかを個別の事案に合わせて考えてお伝えします。状況によっては問題社員との面談に同席もさせて頂くことも可能です。

#### 3. 「北風と太陽」の使い分けで状況に応じた適切な対応法

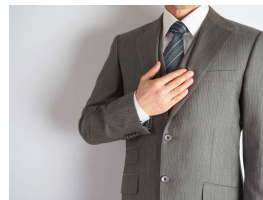
問題社員を退職させようとして厳しく対応すると意図地になって退職しないことが多いため、「今の職場で働くにはできていない点、改善して欲しい点があるから直してしっかりと仕事をしてもらう」というスタンスでの対応と厳しい対応の柔軟織り交ぜた進め方をしていきます。

### 依頼するメリット

◆「何を言ってもいけないのか、どのようなことをやってはいけないのか」が分かるので、訴訟リスクを減らすことができる。

◆やる事が明確になるので担当者が悩まず、問題社員の対応に関して労力と精神的ストレスの負担を減らすことができる。

◆イグジットマネジメントの契約期間中は人事労務に関することは無料で相談をすることができます。



## イグジットマネジメントのプロセス

5つのステップで行います。最初に就業規則、本人の履歴書、雇用契約書等を確認させて頂きながらどのように進めていくかのプランニングを行います。問題社員の対応に必要な実務対応の知識をお伝えしてから問題社員へのアクションを実行していくこととなります。④は継続的に行っていくため、最も労力がかかりますのでサポートさせて頂きます。状況によって問題社員との面談に同席もさせて頂きます。

①	現状のヒアリングと今後の計画の策定
②	問題社員対応の実務に関する基礎知識の共有
③	問題社員への初動対応の実施
④	日常における注意指導・行動評価の実施
⑤	問題社員との雇用契約解消

### 当事務所が選ばれる理由

当事務所の顧問先の企業様はほとんど問題が起きません。現在は労働問題の相談は紹介かHPからの問い合わせのみです。以下の7点は、お客様から言われたことと実績になります。

1. 問題解決率90%超
2. 顧問先の企業は労働問題の発生率が低くなる。
3. 労働組合対応、個別労使紛争のあっせん等の高度な問題対応が可能
4. 最初から介入した案件で裁判沙汰になったことはない。
5. 法律論ではなく、企業側の意を汲んだ現実的な対応してくれる。
6. 労働問題の専門家として書籍を出版している。
7. 雑誌、テレビなどのメディアでコメントするなど第三者から客観的に評価されている。



**お客様の声** 当事務所の顧問先の企業様では問題社員のイグジットマネジメントで訴えられたことはありません。



#### ■ 特許事務所 副所長 C様

ローパーフォーマーで業務に支障をきたしたり、他の社員を先導して悪影響を及ぼしている社員に頭を悩ませていましたが、トラブルなく自ら退職してもらうことになりました。長引くことを想定していましたが、思ったより早く解決することができて良かったです。初めてのことでだったので不安で精神的にもとても疲れましたが、適切なアドバイスと励ましのおかげで乗り切ることができました。机上の理論や法律論でなく、現実的な人事の要請を教えてもらったことも助かりました。



#### ■ 物流業 社長 A様

社内に問題社員が数人いて長年頭を悩ませてきました。法律の知識がない私でも分かるように具体的な解決策をアドバイス頂き、解決の方向性が見えたので目の前が明るくなりました。途中でユニオンとの団体交渉や労基署からの是正勧告があったりと大変な時期がありましたが、矢面に立って対応していただいたのでとても安心しましたし心強かったです。お陰様で問題社員はいなくなり、社内に平和がやってきました。安心して経営していけます。

### プロフィール

日本労働教育総合研究所 所長 特定社会保険労務士 野崎大輔

中小企業の労働問題の予防と解決を専門とし、労働問題や問題社員に悩まされている企業の健全化を行っている。中小企業の経営者からの労働問題の相談、問題社員対応、労働組合との団体交渉、労働基準監督署との折衝、個別労働紛争におけるあっせん対応まで難易度の高いケースも対応し、ほぼ100%の確率で依頼者の満足いく結果で問題解決を行っている。「労働問題は人の感情と人間関係の破綻によって起きる」ということに注目し、法律や規程だけでなく、人の心理面のアプローチを含めた紛争予防コンサルティングを行うことにより顧問先の企業では労働問題の発生率は0%に近く、大きな問題は起きなくなる。メディアの取材も多く、専門誌で労働問題についての連載記事も執筆している。書籍に『悪い社労士と白い心 理士が教える 問題社員50の対処術』『小学館集英社プロダクション』『ハラハラ社員が会社を潰す』(講談社)がある。

