

第2章 「問題社員対応」



前提は「教育指導」だが、最悪会社から去ってもらうことも必要なこともある。

- 問題社員に対応するために、まず見直しておくことは？
- そこで重要なのはやはり「就業規則」
特に、「服務規定」や「解雇事由」の点検をする。書かれていないことでの解雇はまず難しい。（決めていないことは守れない）
- もちろん「懲戒事由」の点検もする。（始末書・減給・出勤停止など）

就業規則が「ひな形」で経営者も何を書いているのか分からない

⇒問題社員の言うがまま。・・・



但し、書いてあれば全て認められるわけではない。
合理的理由と社会通念上相当・・・

しかし、就業規則がない、あっても書いていないと話にもならない。

