人事担当者・経営者様必見！

問題社員（モンスター社員）の対処法を徹底解説!

- ✓ 問題社員のよくある類型と対処法とは？
- ✓ 絶対にやってはいけないこと4選！
- ✓ 解決事例とよくある質問
- ✓ ご依頼までの流れ・費用について

弁護士 櫛橋建太

職場にこんな問題社員がいて困っていませんか？

「問題社員（モンスター社員）とは、一般に、問題行動や能力不足等により、会社に悪影響を与える社員のことをいいます。例えば、いくら指導をしても、業務命令に従わなかったり、業務水準が改善されないといった特徴があります。このような問題社員を放置すると、①給料に見合った成果が出ない、②離職率が上がる、③社内秩序が乱れるといった問題が生じます。以下、典型的な特徴をご紹介します。

1 無断欠勤や協調性に欠ける言動などの問題行動を繰り返す

欠勤・遅刻・早退をしたり、業務遂行時に他の社員と協調しないなどの問題行動をするのは、問題社員の中で最も多い類型です。この類型は、問題行動によって社内秩序を乱したり、上司や同僚に対して暴言を吐いて業務運営に重大な支障を生じさせることで、離職率アップや売上ダウンの要因になる可能性があります。

2 給与やポジションに見合ったパフォーマンスが出ない

仕事が遅い、求められていることができない、ミスが多いといった問題があり、会社から指導されているにもかかわらず、反省も改善もせず、自己を正当化するような発言を繰り返すという類型です。この類型も非常に多く、給与に見合ったパフォーマンスが出ないだけでなく、上司や同僚に負荷がかかってしまい、売上が低下したり、離職率が高くなって採用コストが増大するといった問題を引き起こす可能性があります。

3 素行に問題があり、事業や業務運営に支障を生じさせている

SNSで会社の許可なく職場の内情を発信したり、交通費や経費などについて虚偽の申請をするなど、会社のルールを守らないという類型です。これを放置すると、会社の社会的評価・社会的信用が傷つけられて損害を被る可能性があるだけでなく、社内秩序が乱れて事業に集中できなくなることにもつながります。

4 パワハラ・セクハラなどのハラスメントを行う

パワハラ・セクハラなどのハラスメントを行うという類型です。ハラスメントが蔓延すると、離職率が上がって採用コストが増大するだけでなく、ハラスメントを受けた者から会社に対して数百万円以上の損害賠償請求をされる可能性もあります。

問題社員への4つの対処方法

- ✓ 問題行動がある度に５Ｗ１Ｈを特定して記録する
- ✓ 注意指導を徹底する
- ✓ 注意指導を行う際は証拠を残す
- ✓ 悪質な問題行動には懲戒処分を行う

上記４つの対応を行うことで改善の機会を与えつつ、解雇・退職勧奨に向けて準備を進めていきます。
後々のトラブル防止のために次の点には気を付けましょう。

問題社員への対応で絶体にやってはいけないこと4選

こんなトラブルが・・・

退職を強要する

退職勧奨は、あくまで「自主的に退職してもらえないか」というお願いです。そのため、長時間にわたって退職を求めたり、退職するように脅迫するなどして退職を強要した場合は、退職の意思表示が無効になるばかりでなく、損害賠償請求をされる可能性があります。

安易に解雇する

よほど重大な問題行動がない限り、解雇を行うためには書面による注意指導などにより改善の機会を十分に与えることが必要です。改善の機会を与えないまま安易に解雇すると、解雇は無効となってしまい、職場復帰に加え、解雇から職場復帰までの間の賃金も請求される可能性があります。

嫌がらせをする

自主的に退職させるために嫌がらせをしようとする会社もありますが、そのようなことをすると逆に問題社員からパワハラを理由とした損害賠償請求をされる可能性があります。また、「パワハラを受けたからパフォーマンスを出せなかった」というように解雇の有効性にも悪影響を及ぼすおそれがあります。

証拠を残さずに注意指導をする

注意指導を行う際は、どのような問題行為に対してどのような注意を行ったかを証拠として残す必要があります。そのため、書面を交付する形で注意指導を行うことが求められます。

CASE 1

指示に従わない従業員の解雇・退職勧奨

相談内容

案件の進め方や成果物の形式に独自のこだわりを持っている従業員が、上司からの「○○という進め方をしてほしい」「○○という形式で成果物を作成してほしい」という指示に従わないというケース。

対策

このような場合は、まずはなぜそのような進め方・形式で行う必要があるのかを説明した上で、業務命令として指示していることを明確にします。それでも従わない場合は、注意書を交付したり、懲戒処分を行うなどして改善の機会を与えます。
改善の機会を何度も与えたにもかかわらず、自身の見解に固執することをやめない場合は、まず退職勧奨を行い、退職に応じてもらえないときは解雇します。

CASE 2

ローパフォーマーの解雇・退職勧奨

相談内容

中途採用した従業員が、打ち合わせの予定や期限厳守のタスクを忘れる、急ぎの連絡に対してスピーディに返信しないといった問題行動をするケース。

対策

このような場合は、なぜそのようなことが起きたのかについて対象者に確認します。そして、対象者に非があるのであれば、問題点や改善方法を具体的に記載した指導書を交付して改善の機会を与えます。何度も改善の機会を与えたにもかかわらず、改善されない場合は、異動や降格によって解消できないかを検討します。
異動・降格で解消できない場合は、まず退職勧奨を行い、応じてもらえないときは解雇します。

退職勧奨コラム１　解決にはどれくらい時間がかかりますか？

まったく改善の見込みがなく、かつ、対象者から一切反論等もされないという最短の場合で３～６ヶ月、改善の兆しが見られる場合や強力な反論がなされた場合は１年程度かかる可能性があります。ただし、問題社員の解雇・退職では、企業規模・職種・業務内容・問題行動の内容・弁護士への依頼の有無・労働組合への加入の有無などの個別の状況で期間が変わりますので、あくまで目安となります。

退職勧奨コラム２　退職勧奨は違法ですか？

退職勧奨は、労働者に対して自主的に退職を促すものですので、会社は原則として自由に行うことができます。ただし、退職強要になる場合は損害賠償請求をされる可能性がありますし、退職勧奨をきっかけに紛争化することがあります。そのため、事前に労務問題に詳しい弁護士に相談しながら進めていくことをおすすめします。

ご依頼の流れ

問題社員の対応は、労務問題に強い弁護士が心強い味方になります。
豊富なノウハウに基づき、具体的な助言を行いながら早期解決に向けて全力でサポートします。

STEP1

お申込み

090-5667-4762へまずはお電話下さい。

STEP2

初回相談・費用説明

対象社員に辞めてもらいたい理由をお伺いし、解雇・退職勧奨の可能性を念頭に置きながら今後の方向性について助言します。合わせて、弁護士費用についてもご説明します。

STEP3

詳細な打合せ

本サービスの契約後、さらに詳しくヒアリングし、解雇・退職勧奨の可能性を踏まえた指導・改善計画の具体的なスケジュール等を提案します。

STEP4

対応を進める

弁護士が作成したスケジュールに沿って注意書の交付や懲戒処分を行い、改善の機会を与えます。注意書や懲戒処分通知書は、会社担当者と協議しながら弁護士が作成します。

STEP5

退職勧奨・解雇

問題点が改善されない場合は、退職勧奨や解雇を行うことになります。退職勧奨のシナリオや退職合意書、解雇通知書は、会社担当者と協議しながら弁護士が作成します。

STEP6

紛争対応

対象社員から、弁護士や労働組合を通じて申し入れがあった場合は、それまで助言してきた弁護士が会社担当者と協議しながら対応します（別途契約）。

弁護士費用

顧問契約とスポット契約の２種類を用意しています。
企業様の状況に合わせてお選び下さい。

初回1時間(オンライン・対面相談) 0円

スポット契約の料金体系

		価格	詳細
発生する可能性のある費用	日当	1時間あたり 3.3万円	弁護士が対象社員と直接面談した時間に応じて発生する費用※1
	交渉費用	66万円	弁護士や労働組合と交渉する場合の費用※2
基本的な費用	着手金	33万円	契約時点で発生する費用
	報奨金	33万円	対象社員が退職した時点で発生する費用
	実費	実際に支出した額	弁護士が依頼者の承諾を得て案件対応のために支出した費用（例：郵送代、録音の書き起こし代など）

- 支払期限は、いずれも費用が発生した日の翌月末日となります。
- 依頼者はいつでも契約を解除できます。ただし、発生済みの費用については清算が必要です。
- 各金額は全て消費税込みとなります。

※1 弁護士が対象社員と直接面談をしない場合は発生しません。
※2 交渉が必要となったタイミングで別途契約とさせていただきます。
あっせん・労働審判・訴訟等の手続を利用する場合は別費用となります。

顧問契約の料金体系

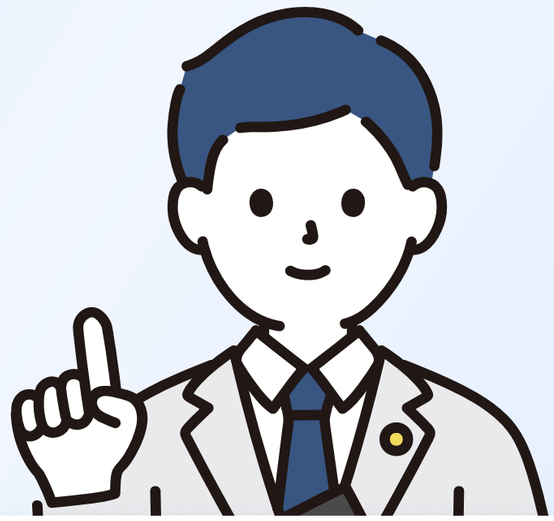
10社限定!! 全プラン初月無料キャンペーン中！

	ライト	スタンダード	プレミアム
顧問料	3.3万円	5.5万円	11万円
法律相談	○	○	○
社内規程契約書チェック	×	○	○
会社名義の文書作成・添削	×	○	○
弁護士名義の書面作成(10枚程度まで)	×	×	○

※ 月額費用：従業員100名未満の場合。100名以上の場合は2倍の価格となります。
※ 弁護士が依頼者の承諾を得て支出した実費は依頼者負担となります（例：郵送代、録音の書き起こし代など）。
※ 高難度・高負荷案件や交渉・紛争対応(訴訟・労働審判・弁護士間交渉・団体交渉)等は別途費用(個別見積もり)がかかります。
※ グループ会社も含めてご契約いただく場合は別途見積もりとなります。
※ 当月末日締・翌月末日払となります。
※ 日割計算は行いません。その月の契約期間が１日だけでも満額が発生します。
※ 依頼者は１ヶ月前までに申し入れることによりいつでも契約を解除できます。ただし、発生済みの費用については清算が必要です。また、月の契約期間が１日だけでも満額が発生します。

弁護士 櫛橋建太

「結局どうすればよいのか」を示し、依頼者が
安心して事業に専念できるようにすることを目指します。



問題社員(モンスター社員)に関するご相談は・・・

090-5667-4762

10:00～19:00 (土日祝を除く)

https://labor-law.biz/

櫛橋建太 問題社員対応　検索

東京都千代田区九段北4-1-5 市ヶ谷法曹ビル902

※本パンフレットで解説・紹介する内容は2024年3月時点のものであり、法律･弁護士費用などは今後変更になる場合があります。