



**従業員の皆さま、
こんな問題をかかえていませんか？**

CASE 1

私の会社はサービス残業が当たり前。先輩にならってタイムカードを押してから残業をする毎日です…おかしくないですか。



CASE 3

人手不足のせいで、毎日長時間の残業命令。残業代は貰っていますが、さすがにメンタルがおかしくなってきました。体調も不良で妻が心配している。

CASE 5

受注数が減ったので、暇で楽だろうと社長に言われ、いつのまにか基本給が減額されていた。ぎりぎりの生活でやりくりしていたのに、更に追い込まれた。

CASE 2

妊娠・出産のため育児休業を申請しました。戻ってきたら君の席は無いよと、上司は不機嫌に。同僚も迷惑顔で、一体どうすれば？

CASE 4

上司の意地悪な態度や発言は、パワハラとしか思えないのですが、これも指導のうちと言われてしまうと言われているのか…



CASE 6

会社の経営状況が悪化との理由で、突然辞めて欲しいと言われた。なぜ私が選ばれたのか、営業成績が良くないとの解雇理由に納得がいかない。



**経営者の皆さま、
こんな問題をかかえていませんか？**

CASE 1

給与や福利厚生の待遇について、社員から不満をぶつけられているが、現状の経営状況ではこれ以上の対応は不可能だ。



CASE 3

すでに退職した社員から、在職中の未払い残業代の請求をされている。他の社員への影響も大きいので、簡単にそのままを受け入れることはできない。

CASE 5

経営上の理由でやっとの思いで解雇を言い渡したが、解雇理由に納得がいかないとわれ、解雇理由を受け入れてもらえない。

CASE 2

遅刻や欠勤が多く、何度注意しても勤務態度が悪すぎて生産性も低いままの問題社員には、どのような切り口で対応していくべきか迷っている。

CASE 4

処遇の変更を強く求める社員との間で話し合いが進まない。どうすれば、会社と社員の距離を近づけて、円満に解決することができるのかぜひお手伝いして欲しいと思う。

CASE 6

社員が異動や配置転換に従わず、どうすれば争いなく決着できるか見通しがたたず、対応方法がわからない。

