

問題社員対応の勘所

～懲戒処分より効く！？ 社労士・人事担当者が知っておくべき、
問題社員への「賢い処遇」の選び方～

令和8年9月16日（水）13:00～14:00

杜若経営法律事務所 弁護士 樋口 陽亮

講師紹介



杜若経営法律事務所

弁護士 樋口 陽亮



【経歴】

- ・ 慶應義塾大学法科大学院修了
- ・ 第一東京弁護士会弁護士登録、杜若経営法律事務所入所
- ・ 経営法曹会議員
- ・ 残業代請求、団体交渉、労働災害や解雇事件等の労働問題について、いずれも使用者側の代理人弁護士として対応にあたる。

【直近の講演・講義実績】

- ・ 「問題社員対応とその予防～社労士としてできる初動対応～」
- ・ 「裁判所はここを見ている！最新裁判例に学ぶ労働時間管理と残業代請求の実務対応」
- ・ 「令和版・労働時間の認定手法の最前線」
- ・ 「就業規則について知っておきたいことと適切な使い方」（管理職向け）、など

【主な著作】

- ・ 「未払い残業代請求の法律相談」（共著・青林書院）
 - ・ 「人事・労務トラブルのグレーゾーン70」（共著・労務行政）
 - ・ 「教養としての「労働法」入門」（共著・日本実業出版社）
- など

本日の内容

本日の視点 ～「処分」の局面に絞って考える～

- 問題社員対応には、注意指導・退職勧奨・解雇など様々な局面がある。本日は、その中でも「処分」の局面に焦点を当てる。
- 「処分」＝懲戒処分と考えがちな実務の発想から一歩離れ、「人事上の措置」という選択肢を組み合わせた効果的な処遇の選び方を整理する。

注意指導



処 分



退職勧奨



解 雇

本日の内容

- なぜ「懲戒処分ありき」は危険なのか ～ハイリスク・ローリターンとリスク対効果～
- 実務で混乱しやすい「降格」と「減給」 ～有効な減給の二段階の考え方・裁判例と条項例～
- ケーススタディ ～パワハラ部長への処遇をどう設計するか～
 - + 問題社員に対する配置転換の留意点 ～拒否された場合の対応フローと書式～

1. なぜ「懲戒処分ありき」は危険なのか

1. なぜ「懲戒処分ありき」は危険なのか

多くの企業が陥る「懲戒処分ありき」の思考 ～ハイリスク～

- 問題社員に対し、「罰を与えたい」「退職に追い込みたい」という思いから、企業は真っ先に懲戒処分を検討しがち。しかし、この考え方は常に大きなリスクをはらんでいる。

【ハイリスク】常に「権利濫用」と判断される危険性

▶ 次の「4つの関門」のいずれかを欠くと「懲戒権の濫用」として**無効**（労契法15条）。

① **根拠規定**：就業規則に懲戒の種類・事由の定めがあり、周知されていること（フジ興産事件・最判平15.10.10）

② **該当性**：懲戒事由に該当する事実を、証拠によって認定できること

③ **相当性**：行為の性質・態様、過去の処分例との均衡、本人の反省等に照らして処分が重すぎないこと（一つの非違行為に対する懲戒処分は一回限り＝二重処罰の禁止）

④ **手続**：就業規則所定の手続（懲戒委員会等）や、本人への弁明の機会の付与

▶ 無効となれば、処分の無効確認にとどまらず、減給分・出勤停止期間中の賃金の支払や慰謝料請求のリスク。

▶ 「軽い処分だから大丈夫」ではなく、**争われれば会社側が処分の正当性を説明・立証しなければならない構造。**

1. なぜ「懲戒処分ありき」は危険なのか

多くの企業が陥る「懲戒処分ありき」の思考 ～ローリターン～

種類	内容	効果の限界
けん責・戒告	始末書の提出等により将来を戒める	経済的不利益はない
減給	賃金から一定額を控除する	労基法91条の上限 ：1回の額は平均賃金1日分の半額以内、総額は一賃金支払期の賃金総額の10分の1以内。「減給3か月」は不可。
出勤停止	一定期間の就労を禁止（無給）	実務上は数日～長くても数週間程度。復帰後は元の立場・環境のまま
降格（懲戒）	役職・等級を引き下げる	懲戒権濫用審査に服し、減給を伴うには別途規程上の根拠も必要（→2）
諭旨解雇・懲戒解雇	雇用関係を終了させる	最も重い処分であり、無効リスクも最大

▶ 経済的制裁は限定的。処分を受けても**立場・環境が変わらなければ**、再発リスクが残る。

そこで、懲戒処分という「制裁」の視点とは別に、適正な人事権の行使としての「**人事上の措置**」として何ができるか、という視点を持つことが極めて重要。

1. なぜ「懲戒処分ありき」は危険なのか

「処分」には二つの根拠がある ～懲戒処分と人事上の措置～

	懲戒処分	人事上の措置
性 質	企業秩序違反に対する「制裁」（罰）	適正な人事権（配置・職位・処遇を決める権限）の行使
裁 量	狭い 「罰」である以上、根拠規定・該当事実・相当性・手続のすべてが厳格に審査される（懲戒権濫用法理・労契法15条）。	広い 人事権の行使として使用者の判断が尊重される。無効となるのは、社会通念上著しく妥当性を欠くような例外的な場合（人事権濫用法理）。
根 拠	就業規則の懲戒規定（種類・事由）が不可欠。周知も必要	労働契約上の人事権。役職の引下げ・配転は包括的な規定で足りるが、「減給」を伴う等級の引下げには具体的な規定が必要（→2）

- ▶ **この裁量の大小の差が、そのままリスクの差になる**。制裁として行えば厳格に審査され、人事権の行使として行えば裁量が広く認められる傾向。
- ▶ なお、両者を併せて行っても**二重処罰にあたらない**（目的・根拠が異なる）。「罰を与える」発想から「どう処遇するのが適正か」の発想へ。

リスク対効果の視点でみる処遇～ローリスクで効果的な処遇とは～（私見）

	低効果	高効果
ローリスク	・ 口頭の注意指導 ・ （一回の）書面の注意指導 実務上混乱しやすい「降格」と「減給」について、次ページで解説	・ 口頭、書面の注意指導の積み重ね ・ 配置転換（転勤含む） ・ 人事異動としての降格（職位・役職の引き下げ）とそれに伴う減給 ・ PIP（パフォーマンス改善計画） ・ 退職勧奨
ハイリスク	・ 軽～中程度の懲戒処分（けん責、減給、出勤停止）	・ 人事異動としての降格（等級の引き下げ）とそれに伴う減給 ・ 普通解雇 ・ 重い懲戒処分（降格、諭旨解雇、懲戒解雇）

= 人事上の措置

= 懲戒処分

2. 実務で混乱しやすい 「降格」と「減給」 ～有効な減給の二段階の考え方～

2. 実務で混乱しやすい「降格」と「減給」

賃金減額（減給）の方法 ～同意か、就業規則上の根拠か～

- よくあるご相談：問題社員・能力不足社員に対して賃金減額ができないか。特に、即戦力として期待し、高い役職・高給で中途採用したものの、実際には期待する水準に見合わない能力だったケース。
- 賃金減額をするためには、次のいずれかが必要。

① 本人の個別同意

又は

② 労働契約（就業規則）上の根拠

- ①の注意 — 山梨県民信用組合事件（最判平28.2.19）

賃金・退職金の不利益変更への同意は、労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するかという観点から判断される。

→ 同意書に署名押印を取るだけでは足りず、**不利益の内容・程度についての情報提供と説明の実質**が問われる。

- 問題社員対応の現実：①本人の個別同意は得られないことが多く、②就業規則等を根拠に一方的に引き下げられないかが問題となる。

本パートの視点 「その賃金規程で下げられるか」——降格・減給の規定の作り込みが結論を分ける（→後掲・東京地判令5.12.14）。

2. 実務で混乱しやすい「降格」と「減給」

降格の種類 ～「なにを下げるのか」～

① 職位・役職の引下げ（昇進の反対）

- ・ 企業組織における指揮命令関係上・組織上の地位（部長・課長・係長）の引下げ
- ・ 賃金とは必ずしも連動しない（役職手当が紐づいていれば、手当が外れる）
- ・ 人事権の行使として、根拠規定がなくても可能（権利濫用の場合は無効）



② 資格・等級・グレードの引下げ（昇格の反対）

- ・ 職能資格制度、職務等級制度ないし役割等級制度の引下げ
- ・ 資格・等級と賃金とを連動させる格付けのため、通常減給を伴う
- ・ 「ジョブ型雇用」もこの類型の一つ

▶ 下げるものが違えば、減給の根拠として求められる規程の水準も違う（→次ページ）。

2. 実務で混乱しやすい「降格」と「減給」

降格に伴う賃金減額の要件 ～二段階審査と規定の水準～

(1)

賃金減額をする労働契約（就業規則）上の
根拠があるか？



(2)

（根拠があるとしても）権限濫用にあたら
ないか？

▶ 役職・等級いずれの引下げも、降格が賃金減額を伴う場合には**この二段階**で考える。

(1) 根拠として認められる減給規定の水準

① 職位・役職の降格

当該役職と手当が**紐づけられていること（のみ）**が必要。

例）「部長手当は、部長の職位にある者に支給する」

→ 役職を外れれば規程上当然に手当が外れる。

② 資格・等級の降格

①**よりも厳格な規定**が求められる。具体的には、

(1) 資格等級等の引下げに伴う**減給がありうる**こと

(2) 資格等級等が**どのような場合に引き下げられるのか（降格事由）**

(3) 引下げによる**具体的な減額幅**

が明示されていることが必要。

2. 実務で混乱しやすい「降格」と「減給」

最新裁判例 東京地判令5.12.14 ～その賃金規程では下げられない！？～

【事案】東京地判令5.12.14（令和3年（ワ）第2599号）

- ・ 部下への威圧的な言動等を理由として、職務を所長の職から営業職に変更されるとともに、職級を所長3級から営業職1級に変更された原告につき、これに伴い「ポスト手当」が不支給となり、「本俸」も減額されたため、本件降格に伴う各賃金減額の有効性が争われた。

【問題となった給与規程】

「第4条 諸手当は次のとおりとする。

ポスト手当 ポスト（所長・マネージャー）へ任用された者またはポストに準ずる重要な職責を担う者に対して支給する。金額は別に定める。」

「第9条 第1項 本俸、その他諸手当は、能力、実績、技量、勤怠等を参酌し、上位または下位に相当すると会社が判断した場合、昇給または降給することがある。

第2項 前項の給与が業務内容の変更に伴い、その業務に相当しないと会社が判断した場合、昇給または降給することがある。」

考えてみてください… この規程を根拠とする、①役職の引下げに伴うポスト手当の不支給、②職級の引下げに伴う本俸の減額は、それぞれ有効でしょうか？

2. 実務で混乱しやすい「降格」と「減給」

（続き）東京地判令5.12.14 ～ポスト手当は有効、本俸減額は無効～

- ・ **規範**：賃金の変更には労働契約又は就業規則上の根拠が必要であり、「**少なくとも賃金を減額する事由及び当該事由に対応する具体的な減額幅が明示されている必要がある**」。

有効 ポスト手当の不支給（役職の引下げ）

- ・ ポストへ任用された者（のみ）に支給されることが規程上明確であり、その額も給与明細で明示されている。
- （あっさり）有効と認定。**役職と手当の紐づけ**が機能した。

無効 本俸の減額（職級の引下げ）

- ・ 第9条は「賃金を決定する際の考慮要素は示されているものの、少なくともどのような場合に、どの程度の金額を減額するのかを読み取ることはできない」。
- 減額事由と具体的な減額幅の明示なし = **根拠なく無効**。

実務の視点

- ・ 降格の種類ごとに求められる規定の水準が異なり、同じ事案で有効・無効が分かれた好例。
- ・ 等級の引下げに伴う減給において、「会社が判断した場合に降給することがある」型の規定は、考慮要素の列挙にとどまり、要件・減額幅の特定を欠く。
- ・ 顧問先・自社の賃金規程が「**事由**」と「**減額幅**」を**読み取れる作り**になっているか、この機会に点検を。

2. 実務で混乱しやすい「降格」と「減給」

条項例① 職位・役職の引下げによる降格（役職手当の紐づけ）

第●条 役職手当として、以下のとおり支給する。

部長手当 月5万円 / 課長手当 月3万円 / 係長手当 月2万円

- ▶ 役職を外れば**規程上当然に手当が外れ**、減額幅も規程上明らか（令5.12.14のポスト手当型）。
- ▶ **役職の対価は基本給に織り込まず「役職手当」として切り出し、支給要件を明記する。**

NG例 ～これでは減給できない～

NG① 役職者の「基本給」を高くしているだけ（基本給のうち役職に対する部分が不明確）

例）「基本給は、職務内容、能力、経験、役職等を勘案して各人ごとに決定する」との規程のもと、部長50万円・一般社員35万円としている。

→ 降職しても、基本給のうち「役職に対する部分」が規程・契約書から読み取れない＝**減額幅を特定できず、減給の根拠にならない。**

NG② 役職手当の趣旨が、雇用契約書や就業規則から明らかでない

例）給与明細に「役職手当 月10万円」と記載があるが、就業規則・雇用契約書のいずれにも「部長の職位にある者に支給する」等の定めがない。

→ 何に対する手当か（役職の対価か、職務・能力の対価か、固定残業代か）が不明確で、**役職を外れても当然には不支給にできない。**

2. 実務で混乱しやすい「降格」と「減給」

条項例② 資格・等級の引下げによる降格（評価連動型）

第●条 会社は、社員に次の各号の**いずれかの事由**がある場合、**別紙「役割表」**所定のランクを引き下げる（以下「降格」という。）がある。

- ① 半年毎に行われる人事評価（毎年度4月1日から9月30日までを上期評価期間、10月1日から3月31日までを下期評価期間とする）において、総合評価が2回連続してD以下となった場合
- ② 現在のランクに求められる別紙「役割表」所定の役割・職責を果たすことができないと会社が認めた場合
- ③ ...

2 **降格した場合の賃金は、降格後のランクに対応する別紙「役割表」所定の賃金額とする。**役割表において賃金額に幅を設ける場合は、降格前の賃金額に最も近い額（降格前の賃金額が降格後ランクの上限額を上回るときは、当該上限額）とする。

3 降格及び降給の決定は、評価面談及び前項までの手続の結果を踏まえ、書面により対象社員に通知する。対象社員は、通知後2週間以内に、不服の理由を示して書面により再審査を申し立てることができ、会社は速やかに再審査のうえ、結果を書面で通知する。

4 懲戒処分を行う場合も、人事上の措置として本条の降格を併せて行うことがある。

降格事由を明確化

「2回連続してD以下」など、数値化された降格事由を明確に定める。

降格後賃金の決定ルール

「最も近い額」方式で減額幅を規程上読めるように（令5.12.14対応）。

不服申立て制度

不服申立て制度を置くことで、濫用審査でプロセスの公正として働く。

懲戒との関係

懲戒時も本条の降格を併用し得る旨を明記し、二重処分論を整理。

2. 実務で混乱しやすい「降格」と「減給」

(2) 権限濫用とならない減給の程度

- **大幅な賃金減額を伴う降格**については、権限濫用と判断されるリスクが高くなる（職位降格に伴う減給・等級降格に伴う減給に共通）。

無効例 東京地判平20.2.29（4割超の減額）

- 部長→次長への降格自体は有効。
- しかし年俸1150万円→690万円（4割超）の減額は、賃金体系が明示されず減額基準の客観性・合理性が不明で、減額幅として過大 → 減額は合理性を欠き、従来の給与水準による賃金債権を認容。
→ **降格の有効性と減額の有効性は別判断。**

有効例 東京地判平31.3.25（約1割の減給）

- 評価制度と根拠規定があり、4年間の評価が5段階中1か2、職務懈怠事例の多発、半年の改善観察期間による改善機会の付与を経た降格・減給を有効と判断。
- 職務等級の引下げに伴う減給に**激変緩和措置を講じて約1割に留めて**おり、本人の問題性に鑑み人事権の行使としてやむを得ないと評価。

実務の視点 減給の程度としては**1割前後に留める**ことが肝要。あわせて、評価記録の蓄積と改善機会の付与＝運用面の丁寧さが、濫用主張を排斥する。

3. ケーススタディ ～パワハラ部長への処遇を どう設計するか～

【ケーススタディ】パワーハラスメント部長への処遇検討

次の事案において、営業部長の処遇をどう考えますか？

- **対象者**：A事業所、営業部長
- **問題行為**：部下に対するパワーハラスメント。日常的に「アホか」等の暴言を行っていたことが認定できる。実際には過去にも退職者へ同様の暴言を行っていた疑いがあるが、証拠からは明らかではない。
- **賃 金**：基本給50万円 + **役職手当10万円**
- **就業規則の記載**：
 - ✓懲戒処分：譴責、減給、出勤停止、降格、諭旨解雇、懲戒解雇の定めあり
 - ✓「役職手当として、以下のとおり支給する。部長手当月10万円、課長手当月5万円、係長手当月2万円」との定めあり。
- **専門家意見**：普通解雇はリスクが大きい。また、懲戒処分とするなら、「**減給**」あるいは、せいぜい「**出勤停止数日間**」程度が相当。

【ケーススタディ】パワーハラスメント部長への処遇検討

処遇の検討①：懲戒処分（罰を与える）で考えると…

- ・ 減給…減額できる金額は、**極めて限定的**。

Cf. 労基法91条「減給は、一回の額が平均賃金の日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない。」

- ・ 出勤停止…数日間の給与が不支給となるのみ。

▶ いずれも**経済的制裁は限定的**。また、部長という立場は変わらないため、職場復帰後に同様の**問題が再発**するリスクが残る。

Cf. 一つの問題行動に対して、懲戒処分は重ねてできない（二重処罰の禁止）。

【ケーススタディ】パワーハラスメント部長への処遇検討

処遇の検討②：人事上の措置で考えると…

懲戒処分と人事上の措置の併用は、二重処分にあたらない。

- ・ 企業を取りうる処遇の選択肢（併用可）

1. 役職について、営業部長から下位に降格する

- 指揮命令権を持つ立場から外し、部下へのハラスメントの再発を根本から防ぐ。
- 管理職としての適格性が欠けていたという会社の厳しい評価を明確に示す。

2. 役職手当を、月10万円から降格後の役職手当へ減給

- 役職手当（月10万円）が減額となり、数日間の出勤停止と比べて遥かに大きな経済的インパクトを与えられる。

3. 営業部から別部署への配置転換（転勤もありうる）

- 被害者と物理的に引き離すことで、職場環境を早急に回復させられる。
- （転勤を伴う場合）本人にとって生活環境の変更という大きな不利益を課すことになり、事の重大さを認識させられる。

問題社員への配置転換の留意点を次ページから解説

問題社員に対する配置転換の留意点

配置転換拒否への対応

- 問題社員に対して、配置転換を命じたところ、拒否されてしまうケースがある。
→こういった従業員に対しては、**解雇**を含めた厳しい措置を講じることが原則。
- ただし前提として、配置転換が違法ではないことが必要。
→（１）「権限」審査と（２）「濫用」審査の二段階審査
 - （１）配置転換「権限」があること→職種限定合意、勤務地限定合意がないこと
 - （２）「濫用」にならないこと→①配転の必要性、②不当な動機目的がないこと、③通常甘受すべき程度を超えた不利益がないこと（東亜ペイント事件最高裁）
- 問題社員への配置転換の場面では、特に「②不当な目的がないこと」が後々問題になりやすい。
✓問題社員「この配置転換は、わたしを辞めさせるための嫌がらせだ！！」



問題社員に対する配置転換の留意点

裁判官は、会社の「辞めさせたい」意図（不当な動機目的）を見抜いている！？

- 使用者の「やめさせたい意図」がにじみ出た対応をしていると、裁判官も慎重に考える傾向がある。解雇から逆算するようなやり方が伺われると裁判官の気持ちは動かない。
- 典型的なNG例

①退職勧奨を拒否された後にはじめて配置転換の話を持ち出す

→退職勧奨を拒否された後の配置転換命令は報復行為とみられるリスクあり。退職勧奨が拒否された場合に配転転換をさせる可能性がある場合は、退職勧奨時からあらかじめ示しておく。

Cf.社長が退職勧奨を繰り返した後、配置転換および降格をしたが、これは業務上の必要性が存在しない不当な動機目的の下で行われたもので、社会的相当性を逸脱した嫌がらせで違法とされた例（新和産業事件・大阪高裁平25.4.25判決）

②配転の内示や命令を拒否された「直後」に解雇をしてしまう

→当初から解雇を狙った配置転換とみられるリスクあり。

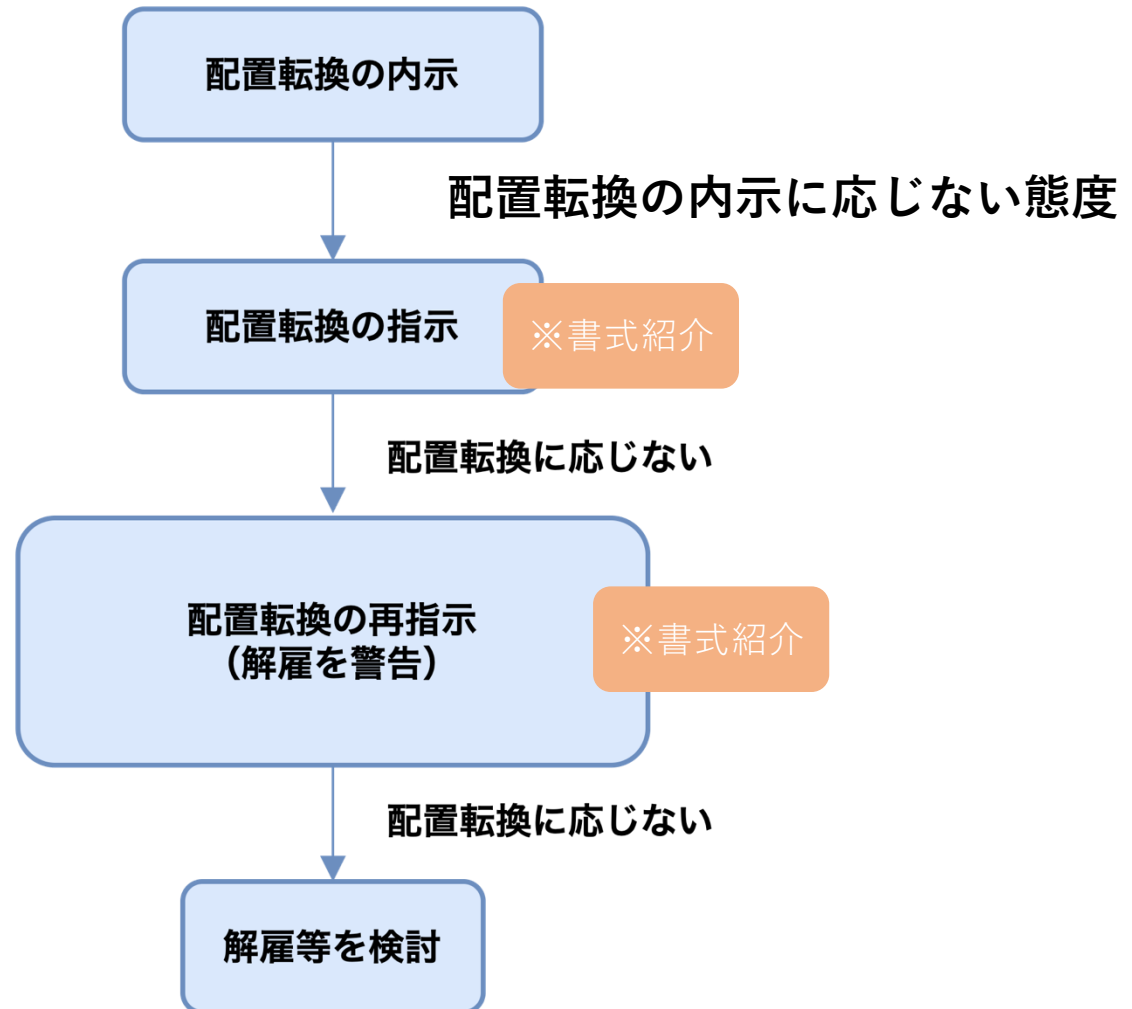
→配転の「内示」を拒否された段階で早々に解雇しない。内示を拒否されていたとしても、配転「命令」をだすことが必要。

また、配転命令をして拒否されても、直ちに解雇しない。再度、配転に従うべきこと、これを拒否した場合は解雇含む処分を検討することを書面で警告すること。

問題社員に対する配置転換の留意点

【対応フロー】

配置転換を拒否する社員への対応



問題社員に対する配置転換の留意点

【書式】異動指示書→どのように修正しますか？

異動指示書

殿

令和●年●月●日付で、●●株式会社A事業所（東京都●●区●● ●-●-●）への異動を指示します。A事業所での勤務開始日は令和●年●月●日です。同日からA事業所に出社してください。万が一、A事業所に出社しない場合は解雇となる場合があります。

また、令和●年●月●日以降、会社の許可なくB事業所（●●市●● ●-●）（敷地を含む）へは立ち入らないでください。

異動に伴う主な変更点は下記の通りです。

記

- 1 就業場所
●●株式会社A事業所（東京都●●区●● ●-●-●）
- 2 就業時間
9時から18時（休憩時間12時から13時）
- 3 従事する職務内容
●・●・●・●の業務等

以上

令和●年●月●日

●●(株)

代表取締役社長 ●● ●● (印)

→問題社員に対して配置転換を命じる際、会社の本音で「異動させて辞めさせたい」という気持ちがあると、書面や対応にそのことが現れがちになる。裁判所は、そういった会社の本心を見抜く。

問題社員に対する配置転換の留意点

【書式】異動命令書（拒否が予想される場合）→修正例（赤字）

異動指示書

殿

令和●年●月●日付で、●●株式会社A事業所（東京都●●区●● ●-●-●）への異動を指示します。A事業所での勤務開始日は令和●年●月●日です。同日からA事業所に出社してください。

異動に伴う主な変更点は下記の通りです。

記

- 1 就業場所
●●株式会社A事業所（東京都●●区●● ●-●-●）
- 2 就業時間
9時から18時（休憩時間12時から13時）
- 3 従事する職務内容
●・●・●・●の業務等
- 4 異動後の業務のサポートについて

当社として下記●部長が貴殿のサポートを担当しますので、業務上不明な点等ご質問があれば●部長まで直接お問い合わせください。貴殿の質問・意見を踏まえて、貴殿に業務上不安が無いように調整致します。

貴殿にとって不慣れな点が多いと思いますが、当社としては貴殿に期待をしておりますので是非一緒に頑張りましょう。

※問合せ先 ●部長 ●●

以上

令和●年●月●日

●●(株)

代表取締役社長 ●● ●●

印

問題社員に対する配置転換の留意点

【書式】

異動拒否社員への警告書

令和●年●月●日

●殿

●株式会社
代表取締役社長●

通 知 書

貴殿に対しては、令和●年●月●日付異動命令書により、●月●日以降、●課での勤務を開始するよう警告いたしました。

しかし、貴殿は、令和●年●月●日現在、同課での勤務を開始していません。

つきましては、貴殿に対して、再度異動指示にしたがうよう指示します。

なお、貴殿が、今後も同課での勤務を開始しない場合、貴殿に対し、解雇も含めた厳しい処分を検討せざるを得ませんので、その旨警告します。

以上

まとめ ～問題社員への「賢い処遇」の選び方～

1

「懲戒処分ありき」から離れる

懲戒処分は「罰」。裁判所は根拠・事実・相当性・手続を厳しく見る（4つの関門）うえ、有効でも課せる不利益は小さい。

2

「人事上の措置」をテーブルに載せる

配置転換・役職の引下げ・PIP等は会社の裁量が広く、本人の立場・環境が実際に変わる。懲戒処分との併用は二重処罰にあたらぬ。まずローリスクで効く手段から。

3

降格・減給は「その規程で下げられるか」から考える

役職は手当との紐づけ、等級は「降格事由＋減額幅」の明示が必要（東京地判令5.12.14）。減給幅は1割前後に留める。

4

罰の重さより「立場・環境・処遇」を変える

パワハラ部長なら、役職の引下げ＋役職手当の減額＋配置転換（けん責との併用も可）。本人には人事上の判断として説明する。

5

配置転換を拒否されたら、段階を踏んで書面に残す

内示→命令→警告→解雇の検討。「辞めさせたい」本音を書面にせず、会社が丁寧に対応した記録を残す。