

ローム 労務は1日にして成らず

社長！貴社の“守り”は万全ですか？



従業員の**退職**や**解雇**にともなう
トラブルの経験はありませんか？

事例1 未払い残業代

飲食店経営のD社勤務の元社員らが、1日8時間の所定労働時間を超える**長時間労働**をしていたにもかかわらず、**残業代**が支払われていないとして、D社を相手に訴訟を起こした。D社は「支払った賃金に残業代などが含まれる」と主張。この主張に対し京都地裁は、「原告の実労働時間を少なく算定するなど、支払うべき賃金を不当に少なくしようとする姿勢が顕著」と認めた。この結果、D社に対し、残業代など**約1,500万円**のほか、付加金として**約1,100万円**の支払いを命じた。（京都地裁）

事例2 マイカー通勤途上の交通事故

A社の社員であるB氏が**マイカーで帰宅**しようとバックで国道に出たところ、高校生C君のバイクと衝突。C君はバイクを大破するとともに、5級後遺障害を被った。仙台地裁は「**業務上の事故に該当する**」と解釈し、A社に対して、C君の人身障害については運行共有責任、C君の物的損害については使用者責任を認めた。この結果、損害額を**5,181万円**と認定し、C君の40%の過失を認めて、A社に対し**3,109万円**の支払いを命じた。（仙台地裁）



事例3 不当解雇

S社に勤務していたA氏は、S社からの**解雇処分**に対し、その解雇効力を争い仮処分を申し立てた。当時A氏は、業務遂行上問題を起こして上司から注意をされたり、顧客からの苦情もあり**成績査定**は低かった。このことによりS社はA氏に対し、特定業務がない部署への**配置転換と退職勧告**を行ったが、A氏がこれに応じなかったため、労働能率が劣り、向上の見込みがないとの解雇事由を適用し、**A氏**をしていた。東京地裁は平均的な水準に達していなかったからといって直ちに本件解雇が有効になるわけではないとし、解雇無効を認め、S社に対し、A社への**賃金の仮払い**を命じた。（東京地裁）

労働トラブルは明日起こるかもしれませんし、何年も起こらないかもしれません。
しかし起こった時は会社にとって大きな損失となる可能性があります。

トラブルに対応するためにも…、トラブルを予防するためにも…

就業規則

～ポイント～

- ① 今の法律に適しているか？
- ② 正しく運用できてるか？

の整備が会社の運命を大きく左右します！



特典

このチラシをご覧の社長限定！！

就業規則の内容を“**無料**”で診断&アドバイス！

特典

就業規則の診断&アドバイスを希望します

【FAX:03-5368-6253】

情報のお届けは…

Kaneko Human Capital Support

金子経営労務事務所

社会保険労務士 金子 豊

〒160-0022

東京都新宿区新宿1-24-1 藤和ハイタウン新宿611

TEL 03-5368-6252 FAX 03-5368-6253

E-mail yutaka@kaneko-hcs.jp

URL <http://www.kaneko-hcs.jp>

新しい情報が入りましたらまたお届けいたします SRS119937

[個人情報の利用目的について] ご記入いただいた個人情報は弊所のサービス・情報のご提供以外の目的には使用しません。個人情報保護法その他関係法令およびガイドライン等を遵守いたします。