

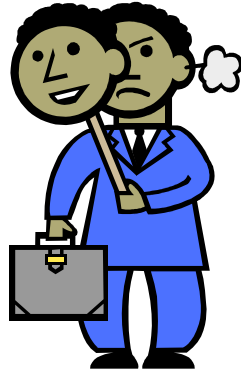
# 経営者が知らなかったでは済まされない労使トラブル

## ～未然に防ぐ就業規則～

---- サービス残業・労使トラブルに負けない就業規則 ----

『バカヤロー、こんな会社辞めてやる。』

大きな怒鳴り声を上げ、  
乱暴に戸を開けて出て行ってしまった。翌日、彼は出勤してきませんでした。  
そして、午後から一本の電話がかかってきました。



『社長さん、おたくの社員の〇〇さんのことで話を聞きたいので一度

監督署までご足労願いますか……』

社長は受話器を置くとガツクリ肩を落としました。  
何でこんな人間を入れてしまったのか。

それから、何をどうしたらいいのか、全く分からず眠れない夜を過ごしていました。こうなると仕事も全く手に付きません。

『うちみたいな小さい会社がきちんと残業代払っていたらやっつけていけないし……』

『今年から住宅手当をカットしたが、賞与は増やしたぞ……』

『遅刻・早退ばかりで、得意先とよくトラブル起こしていたし……こつちが訴えたいくらいだ』

『監督署の届出は何もしてないけど……大丈夫だろうか？』

『就業規則って持参するようになっているけど、確か本の難形をコピーしたもので、金庫にしまっておいたな』

『監督署は苦手だ。行きたくないなあ……』

しかし、突然、何でこうなってしまったんだ！

経営の問題や労働の問題は色々あります。最終的には『人』の問題にたどり着きます。社長にとっては『突然』だったかもしれませんが、こういった問題は少しずつ進行していきます。企業は利益追求が第一、労務の問題は先送りされるケースが多いのです。

就業規則のことなら吉田社会保険労務士事務所

電話 0972-82-7708

大分 就業規則

検索

平成20年度における全国に寄せられた労働相談は100万件以上もあり、前年度と比較して大きく増加しています。最近では解雇や賃金に対する相談が多く発生しています。監督署は労働者の駆け込み寺になっているのです。裁判沙汰になるケースも少なくありません。しかし、90%以上の確率で労働者が勝訴しているのです。

まずは現在の現状分析をしっかりとやることです。それには就業規則の整備が必要不可欠になります。問題点を把握し、できることから対処していくことです。

- 会社の実態と合っているか  
退職金規程はあるけど、金額は合っているか  
給与の手当が実際の支払っている項目と規程は合っているか  
慶弔金規程がないので毎回、金額を決めるのが煩わしい  
会社にとって最適な勤務体制になっているか
- 法律と合っているか  
有給休暇の付与日数が合っているか  
60歳定年のみ定めて、継続雇用制度の規程がない  
所定労働時間が週40時間をオーバーしている
- 経営者の考えをきちんと反映できているか  
就業規則の前文で経営者の『志』を謳っているか  
社員にやってほしいこと、したらいけないことを明確に示しているか  
特別休暇、休職についてきちんと理解して定めているか

就業規則を作成するのは書類を作成することが目的ではありません。

今一度、自社の労務管理を見直すことにあります。