

CONTENTS

1 労働時間規制

4

- Q 当社では、タイムカードで労働時間を管理しています。労働時間を計算するにあたり、労働開始時刻を就業規則が定める始業時刻とした上、毎日15分単位で端数時間を切り捨てて、賃金計算をしています。何か問題があるでしょうか。

2 就業規則

6

- Q 就業規則は、作らなければいけませんか。就業規則を作るメリットは何でしょうか。

3 採用

8

- Q 従業員を採用するときの手続で気を付けることはありますか。採用面接でもハラスメントに気を付けた方がよいと聞いたのですが。

4 固定残業代制

10

- Q 固定残業代制を導入すれば残業代を支払わなくてもいいと聞きましたが、どうすれば導入できますか。

5 管理監督者

12

- Q 当社では、部長や課長などの管理職には役職手当を支給する代わりに、残業代は支払わないことにしていますが、問題ないですか。

6 残業代の計算

14

- Q 当社ではいろいろな手当を支給していますが、手当は残業代の計算には考慮しておらず、残業代は、基本給だけに基づき計算しています。手当は、従業員のために特別に支給しているものなので、問題ないですよね？

7 労使協定

16

- Q 労使協定とは何ですか？ 就業規則とは別に作成する必要がありますか？ 残業をさせるためにはサブロク協定が必要だと聞いたのですが、それがないと残業をさせることはできないのですか？

8 育児・介護休業

18

- Q 従業員から育児休業の申出がありました。申出に応じなければいけませんか。また、従業員の復帰日はいつとされていますか。

9 懲戒・解雇

20

- Q 頻繁に遅刻をする従業員がいます。先日は、無断欠勤もありました。何か処分をすることはできますか。

10 有給休暇

22

- Q 当社では、入社から6か月以上継続勤務している従業員に有給休暇を付与しています。従業員は、みな仕事に熱心なので、病気の時くらいしか有給休暇を取得していませんが、従業員の自由なので、問題ないですよね？

11 健康維持

24

- Q 会社が従業員の健康を維持するために法令で求められている義務にはどのようなものがありますか。健康診断や産業医の設置などルールとして決められていることがあれば、教えてください。

12 研修

27

- Q 当社では、従業員にオンライン研修を受けさせたり、資格取得を奨励することを検討しています。就業時間外に自己学習をしてもらうことを考えており、その時間は労働時間とは扱わず、賃金も支払わない予定です。問題ないでしょうか。

13 休業手当

28

- Q 台風で交通機関が動かず従業員が出社できなかった場合、賃金を支払う必要がありますか。会社として、従業員の危険を回避するため出社させないということも考えていますが、結論に違いはありますか。

14 有期雇用

30

- Q 有期雇用社員については、契約期間が終了したときに雇用関係を終了できると考えていますが、何か注意することはありますか。