

目次

はじめに 2

第1章 問題社員も守られている!? 13

第2章 採用トラブル 19

01	履歴書の職歴欄に記載された 離職理由はうのみにするな!	20
02	身元保証書を身元保証人本人が書いていないかも!?	23
03	従業員のSNSへの発信を規制できるか?	29
04	危険運転をする可能性のある者は 「運転記録証明書」で見抜け!	33
05	試用期間3カ月は2カ月になる!?	35
06	高額年俸で即戦力社員として採用した者が 期待外れだったら減俸できる!?	38

第3章 労働時間トラブル

41

07	従業員は命じられた時間外労働や 休日労働を拒否できる!?	42
08	タイムカードに記録された時間が本当の労働時間!?	47
09	勤務時間管理がルーズだと 奥さん記載のノートでも証拠に!?	51
10	資格取得のために残って勉強している時間も労働時間!?	55
11	資格取得費用を返還させることができる!?	58

第4章 残業手当トラブル

63

12	勝手な残業にも残業代の支給が必要!?	64
13	残業手当を支払わなくてもいい残業がある!?	68
14	残業を許可制にしていれば、事前許可のない残業に対しては 残業手当を支払う必要はない!?	75
15	不要な残業を抑制できる手当がある!?	78
16	固定残業手当を支給していても安心はできない!?	82
17	歩合給を支給しても残業手当の支給は必要!?	88
18	年次有給休暇で休んだことが原因で残業したのに それでも残業手当の支給は必要!?	90

目次

19	土曜出勤や出張・研修の時間にも	
	残業手当の支給は必要!?	93
20	善かれと思って休日を増やすと残業単価が上がる!?	98
21	完全週休2日制なら1日30分は	
	残業代を払わなくてもいい!?	102
22	残業の有無・時間数について合意が成立したら	
	必ずしておくべきこと	109

第5章 有給休暇トラブル 113

23	年次有給休暇の消化順序を明確にする?	114
24	退職直前に請求される年次有給休暇日数を	
	5日まで減らすことができる!?	117
25	休職期間中に年次有給休暇!?	120

第6章 懲戒処分トラブル 123

26	懲戒処分とは？	124
27	社内恋愛禁止にしても懲戒処分できない!?	127
28	懲罰委員会は不要、だけど……	130
29	始末書の提出は強制できない!?	133
30	懲戒処分として賞与からの減給は有効!?	139

第7章 解雇・退職トラブル 141

31	退職日の90日前までに退職届を提出するよう 義務づけるのは有効!?	142
32	試用期間中で14日以内だから解雇しても大丈夫？	147
33	解雇予告手当を支払わずにした解雇も有効!?	151

第8章 就業規則を『守り神』に 159
