




目次

はじめに	うちの社員は、 みんなよくやってくれている ……………	1
落とし穴1	まさか、こんな条文がまだ就業規則 に残っていませんか？ ……………	8
落とし穴2	パートタイマーから退職金を 請求されても大丈夫ですか？ ……………	9
マンガ1 	マンガでわかるトラブル事例 〈退職金編〉 ……………	11
落とし穴3	試用期間中に「見極め」ができなかった場 合、対処できる規則になっていませんか？ ……	14
落とし穴4	社員が精神的な病にかかった場合、 どうしますか？ ……………	16
落とし穴5	勤務時間中に私用メールや電話をする 社員はいませんか？ ……………	18
マンガ2 	マンガでわかるトラブル事例 〈金髪編〉 ……………	20
〈Q&A〉	社員同士の不倫を禁止する規定を就業規 則に盛り込むことは可能でしょうか？ ……	22
落とし穴6	ムダな残業代を支払うような制度に なっていませんか？ ……………	23

落とし穴 1	賞与の支給日に在籍していないのに、	
	支給しなければならない?	25
マンガ	てきぱき社員よりだらだら社員のほうが高	
	給??	27

～はじめに～ うちの社員は、みんなよくやってくれている。

就業規則について社長様にお話を伺うと、よく次のようなことをおっしゃいます。

「うちの社員は、みんなよくやってくれている。」

「だから、就業規則なんかで縛りたくない！」

もちろん間違いではありません。

しかし、何か問題が起きると、実はよくやっていたのは「みんな=100%」ではなく、「ほとんど=99%」だったのだと気づかされるケースが後を絶ちません。

そう、ほとんどみんなよくやってくれているのです。しかし、中には、1%であってもチームワークを乱す社員が紛れ込んでいる可能性もあるのです。

例えば、無断欠勤を繰り返すような社員が現れると、他のよくやってくれている社員が必ずこう言います。

「何とかしてください。〇〇さんは無断欠勤が多くてみんなの
仕事に支障が出ています。」

「もうこれ以上、信頼して一緒に仕事できません！」



当然のことです。マジメにやっている社員に
してみれば、チームワークを乱す社員なんて
迷惑以外の何ものでもありません。

このような問題が発生した場合、会社としては 1 日でも早くこ
の問題を解決しないと、他の社員の士気にも影響します。

さて、どのように解決すればよいのでしょうか？

まず考えられるのは、「注意をする」ということでしょう。

しかし、注意を素直に聞くような社員が、何度も無断欠勤をす
るのでしょうか？

残念ながら、一般的には次のようなパターンになるケースがほ
とんどです。