

労務管理は、おまかせください！

社会保険労務士は、企業の健全な発展と労働者の福祉の向上に資するため企業の労務管理（採用から退職まで）をサポートします。



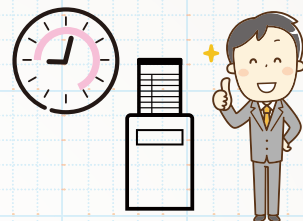
✓ 労働契約

労働者を雇用した場合は、労働契約を結んで労働条件通知書を書面で交付しなければなりません。



✓ 労働時間の把握義務

健康管理の観点から管理監督者等も含め、客観的な方法やその他適切な方法で把握されるよう義務づけられました。従業員の押印など出勤簿だけの管理は問題です。



✓ 就業規則の点検、作成等の支援

常時10人以上（パートも含む）労働者を使用する事業主は就業規則を作成し、行政官庁に届けなければなりません。社労士は、その作成、届出などの支援を行っています。また、就業規則が古く現行法にマッチしていないと労働トラブルにもなりかねません。社労士は就業規則のチェックの手助けも行います。



✓ 解雇

解雇する場合は、少なくとも30日前の解雇予告、又は30日以上平均賃金（解雇予告手当）の支払が必要です。ただし、解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当で認められないと、その権利を濫用したものとして、無効になる場合があります。



✓ 助成金

働き方改革を進める事業主に「働き方改革推進助成金」のアドバイスから申請までを社労士がお手伝いできます。

職場でのトラブルは、社労士が相談にのります！

パワハラ・セクハラでお困りごとはないですか？
残業代が支払われない、払っていないなどはないですか？



従業員・社員の場合



■有給が取れない、取りづらい



■労働条件が違う
■昇進、昇給などで男女差別がある



■残業代が支払われない（サービス残業、未払残業など）

■突然解雇されてしまった
■退職を強要された



■育児（介護）が必要な家族がいるが、職場の理解がなく、仕事との両立で悩んでいる



■職場でいじめにあうなど、人間関係に悩んでいる

■有期契約で働いているが、突然更新を拒否されてしまった



■工作中にケガをしたが、労災手続きをしてくれない

■急な労働条件の変更（不利益変更）になった



事業主の場合



■指示に従ってくれない従業員がいる

■なにかあると、すぐに「パワハラ」だと言われるため、指導ができない



■離職が多く、人が定着しない

■残業代を稼ぐため、わざと残業をする従業員がいる



■育児や介護休業を取らせたいが、仕事が回らなくなる。どうしたら…？

■契約期間の途中だが（無期雇用だが）、勤務態度等が不良な従業員がいる



■昇給、賞与は必ずおこなうべきか？

■諸事情により、人員整理をしたいと思っている



その他



■パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント（パタニティハラスメント）などのハラスメントがある



■メンタルヘルス不調になった、またはその後の復職のことで悩んでいる



■男性の育休が推奨されているが、実際は難しいのだが…



■人員不足で仕事が忙しく、過重労働になっている