

ローム 労務は1日にして成らず

社長！貴社の“守り”は万全ですか？



従業員の**退職**や**解雇**にともなう
トラブルの経験はありませんか？

この人ならと期待を込めて採用した従業員が配属先の部門長と口論に。その口論は「聞いていた仕事の内容と違う」から始まり、最後は互いの感情の押し付け合いに発展しました。入社間もないイザコザでしたが、部門長は「あいつはダメだ…」と腹の虫がおさまらない様子のため、社長自らが採用したばかり

の従業員と話し合いを行い、採用自体をなかったことにすることで双方合意となりました。とはいえ、社長も「袖振り合うも多生の縁」と入社日数分の給与を支払うことで円満に解決したかに見えたのですが…、数日後、解雇予告手当30日分を請求する旨の内容証明が社長宛に届いたのでした…。

これはある会社からの相談内容です。貴社で“絶対に”おこらないと言えますか？

労働法は社長より従業員の方が詳しいものだと思っていてください。

※そもそも労働法は従業員を守るための法律であることを知ってください。

トラブルに対応するためにも…、トラブルを予防するためにも…

就業規則

～ポイント～

- ① 今の法律に適しているか？
- ② 正しく運用できてるか？



の整備が会社の運命を大きく左右します！

特典

このチラシをご覧の社長限定！！

就業規則の内容を“無料”で診断&アドバイス！

特典

就業規則の診断&アドバイスを希望します

情報のお届けは…

貴社名			
ご芳名 (お役職)	様 ()		
所在地			
TEL		従業員数	人

新しい情報が入りましたらまたお届けいたします