

◆採用時、退職時、退職後トラブル回避のためのポイント

例えば、以下の事由を軽んじた事でやっかいな労使紛争問題となり、莫大な時間とお金がかかることも珍しくありません。

○採用時の誓約書や雇用契約書を作成する場合、大きな労務リスクになりやすい重要な事項を定めていない。

○退職時の有給休暇請求、トラブルになりやすい解雇のやり方や退職時の誤った対応、退職に関して定めておくべき就業規則や誓約書の重要な記載漏れ

○メンタルヘルス対策問題として安全配慮義務についての記載と退職時のトラブルから会社を守る就業規則の定めがない。