



学習院大学経済学部経営学科卒業。

大学ではマーケティングを専攻し、大学で学んだマーケティングを活かせる企業として、大手経営コンサルティング会社に入社。

入社後は、サービス業のチームで修行後、自ら、歯科医院経営活性化プロジェクトチームを立ち上げ、人脈なし、ノウハウなし、経験なし、の状態から、続々と地域一番医院を創り上げる。

2005年、経営戦略研究所株式会社、代表取締役社長に就任。歯科医院に対する経営コンサルティング業務を行うと共に、歯科医院地域一番実践会を主宰。

地域一番を目指す、志の高い、厳選された400医院が全国から参加。2005年1月に出版した『歯科医院地域一番実践プロジェクト（通称：赤本）』が歯科界では異例の1万2千部の大ヒット。

2009年3部作からなる赤本のスタッフ版『歯科医院スタッフ道』の第1章・第2章・第3章を出版。スタッフ教育のバイブルとして親しまれ、累計1万部を超える大ヒットを記録。

2020年には赤本の続編となる『歯科医院地域一番実践 Re: プロジェクト』を出版、新規開業、継承を考える先生から熱い支持を受けている。歯科医院の現場に密着した経営コンサルティングを信条とし、机上の空論に終わらない、結果が出るコンサルティングを目指し、現在も、クライアント共に日夜、格闘している。年齢不詳、横須賀市生まれ。動物占いはライオン。

URL: www.consuldent.jp

BLOG: <http://blog.consuldent.jp/>

FB: <https://www.facebook.com/ryusei1>

【岩渕をより知っていただくために】

皆さんには信じられないかもしれませんが、**岩渕は小学校時代、非常に口数の少ない少年**でした。更に、成績はABCの三段階評価で**オールBという平凡な成績**でした。小学校2年生から高校卒業まで**剣道（二段）**を続けていたので、運動はある程度できましたが、それもクラスでヒーローになるわけでもなく、とても地味な存在でした。

今では想像できませんが、**幼稚園時代は肥満体型**で、「このまま太った人になるのでは」と母親は心配したそうです。そんな幼稚園時代になりたかったものは「**パン屋さん**」でした。それは「自分で作ったパンをたくさん食べられるから」という単純な理由でした。

私の父親は**大手の造船会社Iでサラリーマン**をしていました。とても厳しい父親で、私は本当は野球やサッカーをやりたいのですが、「**一度やり始めたもの（剣道）を途中で止めるのはダメだ**」と断固として許してくれませんでした。

父はサラリーマンとして勤めながら、**中小企業診断士の資格**を取るための勉強をいつもしていました。ですので、私の記憶の中に、**父親と楽しく遊んでいるという記憶**がほとんどありません。父親は、中小企業診断士の資格を取り、**経営コンサルタントとして独立**しました。

そんな、厳しくて、いつも忙しそうにしている父親を見て、「**俺はこういう父親にはなりたくない**」といつも思っていましたし、父親にはよく反発しました（別にグレていたわけではありませんが）。

たぶん寂しかったんだと思います。もっと父親と遊びたかったんだと思います。もっと父親に優しくしてほ

しかつたんだと思います。

しかし、今では父親が自分に厳しくしてくれたこと、頑張ることの大切さを教えてくれたことにはとても感謝していますし、尊敬しています。

そんなに反発していた自分も結局は**父親と同じ大学**に進学し、気付くと**父親と全く同じ職業**をするようになっている自分がいました。

「これからは、厳しい社会になり、**会社の名前で仕事ができる時代は終わる**。これからは**自分の名前で仕事ができる人間でないと、生き残れない**。だから、そういう力が身に付く会社に就職したほうがいいんじゃないか」

就職活動をする際に、父親からこんなことを言われたのが経営コンサルタントという仕事についたきっかけでした。

大学卒業後、大手経営コンサルティング会社の F 総研に入社。旅館のコンサルティングチームに配属され、**厳しい下積み生活**を何年も送っていました。

「こんなことをやっていて、本当に1人前の経営コンサルタントになれるのかな？俺が本当にやりたかったのはこんな非効率な事務作業じゃない！」と不満は爆発寸前でした。

しかし、「**本当に自分は限界まで、限界を超えるまで、目の前のことに全力投球しているんだろうか？**事務作業だからといって、手を抜いてないだろうか？とにかく、これ以上無理、というところまで頑張ってみて、それでもダメだったら、その時、考えよう」と**覚悟を決めてから、色々なことが変わってきました**。

「何で、歯科なの？」

という質問をよくいただきます。

答えは「**たまたま**」なのです。別に、「戦略的」に考えて、「これからは歯科医院のコンサルティングがイケるんじゃないか？」と考えたわけではありません。

私が下積み時代に所属していた旅館チームのチームリーダーが「**何か新しいコンサルティング分野はないか**」ということで、始めた5つぐらいの中に、**歯科医院が入っていたのです**。その時、その5つの業界に対して、セミナーをやったのですが、**集まったのが歯科だけで、そのセミナーに向けての準備が全然されてなかったのを見て、「そんなんじゃないですか」と生意気なことを言ったところ、「じゃあ、お前やってみろ」ということで始めたのがきっかけなのです**。

始めてみて、色々調べてみると、「**歯科医院は全国に65,000軒（当時）もあり、患者さんも減ってきているし、コンサルティングニーズが出てきているし、これからコンサルティングに対するニーズが増えてくるのではないか**」ということで「**歯科業界で日本一の経営コンサルタントになってやろう**」と思ったのが、歯科医院の経営コンサルティングを始めたきっかけだったのです。

「そんなことも知らないの？全然話にならないわね」

千葉県柏市のある医院で、こんなことを言われたのは歯科業界のコンサルティングを始めたばかりの頃でした。「**やっぱり俺には歯科医院のコンサルティングなんて無理なのかな？**」そんな惨めな気持ちで

柏市の夜の街並みをタクシーの中から眺めていたのをよく覚えています。

歯科医院に対する経営コンサルティングを始めた当初は、こんな調子で**真っ暗闇の中を手探りで進む状態**でした。F 総研の中に医療業界のコンサルティングをしている人間もおらず、誰にも聞くことができない、F 総研のチラシや販促などのコンサルティングノウハウも使えない、という状況の中で、クライアントに教えていただきながら、**一つ一つ積み重ねてきたのが岩渕メソッド**なのです。

このように**続々と地域一番医院を創り上げた結果**、私の「岩渕流コンサルティング」は2004年、F 総研の**社長賞**をもらうまでになっていました。それまで、ガムシャラに走り続けた結果、他に真似される立場になっていました。ちなみに、何もない、誰もやったことがない、F 総研では永遠に不可能だと言われていた**私がゼロから作り上げた医療業界のコンサルティング分野は今ではF 総研で2番目の売上**を誇るほどの分野に成長しています。

また、自分の周りに目をやると、**昔は絶対的な存在だった父親も67歳**（当時）を迎え、以前のような勢いもなくなり、自分が父と会社を支えないといけない状況でした。「このままF 総研に残るか、それとも、親の会社に行くか」悩みました。実は、「F 総研を辞めて、経営コンサルタントをしても成功しない」というジンクスがあり、自分としてはF 総研を辞めて、コンサルタントをすることにリスクを感じていました。

しかし、「このまま全力で勝負できる期間はそんなに長くない。だったら、人の土俵ではなく、自分の土俵で勝負してみたい」そんな気持ちが強くなり、長年お世話になったF 総研を退職し、父が創業した経営戦略研究所（株）の代表取締役社長に就任することにしました。

現在、「**歯科は厳しい、厳しい**」とされていますが、**しっかりとやるべきことをやれば、伸びることはできる、素晴らしい医院を創ることはできる**と私は信じています。確かに、その道のりは大変で、パワーの要るのですが、それを乗り越えた時に得られるものは大きいということを私は、クライアントの姿から知ることができました。

そんな素晴らしい医院作りを、素晴らしい院長と一緒に創って行きたいと考えております。このような私の考えに共感してくださる方とだけ、私は仕事をしていきたいと考えています。

私が**歯科医院専門コンサルティング**をして25年になりました。この25年間の中で**開発した数多くのノウハウによって、クライアントは大きく成長**し、その経営ノウハウを机上の空論で終わらせることなく、**自分自身が経営する会社でも実践**してきました。その結果・・・

- ・ コンサル前は年間1億前後の医院が東北エリア最大規模、年間6億を超える法人へと成長
- ・ コンサル前は年間1億前後の医院が九州エリア最大規模、年間10億を超える法人へと成長
- ・ 経営塾参加前は年間1億以下だった医院が、経営塾参加で年間6億を超え、コンサルを受けることで更なる急成長を遂げ、中部地方最大規模、1医院で年間10億を超える医院へと成長
- ・ コンサル前は1億前後で停滞していた医院が女性院長としては異例の年間3億を超える医院へと成長し、院長は2人のお子さんを出産、育児との両立を実現
- ・ このような高い成果を出せる経営コンサルタント20人体制を構築、歯科医院で言えば常勤Dr 20人規模の日本最大の歯科医院専門経営コンサルティング会社を運営

歯科医院の院長である限り、経営は必ず、ついてきます。歯科治療も楽しいけど、歯科医院経営も楽しい。そんな日々の仕事に成長と喜びを感じ合える院長先生、スタッフを数多く輩出していきたいと考えてます。

～命～

3歳の時に、姉とふざけあっていて、2段ベツトから落ちました。三つ子の魂百までというのは、本当ですね、部屋の壁(角)にぶつかる瞬間が今でも目が覚める瞬間、フラッシュバックのように蘇えます。



頭が半分に割れた私は、小さいながらも、自分の不注意によって、こんなことになってしまったという思いからだったのでしょうか、両親に『ごめんなさい、ごめんなさい』と謝っていたそうです。そして、救急車に乗ると死んでしまうと思ったらしく、救急車はイヤということのほうで大泣きました。

父は、私をかかえ、走って近所の昭和医大に連れて行きました。
当たり所が悪ければ、この世にいない私です。

数年に一度、父は、私の額を触り、当時を振り返り、『ホント良かった』と口にします。
どんな思いで、血だらけの私を病院に運んだのでしょうか・・・
この命を大切にしていきたいと思います。

私の額には、ほとんど言わないと分からないのですが、当時の傷が残っています。
前髪をあげることに、抵抗がありましたが、最近、私の命と引き換えの傷が可愛く思えてきました。

～両親～

父は、仕事人間でした。
殆ど出張で、家をあけていましたから、幼い私は、父を見送る際、『おじちゃん、また来てね』と言っていたそうです。
しかし、寂しい思い出はありません。

母が、父がいないことに対して、愚痴ひとつ漏らしたことがなかったからかもしれません。

父がなんの為に働いていて、いかに社会に貢献していて、素晴らしい人間なのかを、サポートする母の行動で感じとることが出来ました。

～社会人～

信用金庫へ入庫

現金さえ合えば、大相撲の結びの一番が見れてしまうぐらいの帰宅時間(実際は、見ていないですよ)でした。
社会人になった私は、社会人になったら、勉強の必要がなくなると思いこんでいました。

会社の方々に誘われるまま、飲み歩き、雑誌CanCanが愛読誌。そんな生活は、数年続きました。
このままではいけないと思い、お稽古や、仕事に役立つ資格などを取得するのですが、私の目標は、あいまいなものだらけでした。

目標を掲げてても決断出来ない、一歩前に出ても、そのまま歩き続けることが出来ない女性でした。

決断ができていないから、両親の反対に、気持ちが揺らいでしまう。

結局は、両親の進める道を進んでしまう。

いつのまにか、本気で取り組む姿勢をすっかり忘れていました。

目先の目標を立てるだけで満足する

最終目標がなかった・・・

好奇心旺盛ですが、焦点が絞れていないので、すぐにぶれてしまう。

好奇心旺盛の長所が、飽きっぽいという短所になってしまう。

仕事でも、窓口係りとして、接客は楽しかったのですが、根本であるテクニカルスキルを磨かず、なんとなく通常業務をこなす日々。

いつのまにか、営業店の中でも、いい古株でした。

仕事が終わりに、更衣室に入って出る言葉が、『疲れた～』『課長(後輩)、仕事できない、ホントむかつく～』

自分を防御する、精一杯の言葉だったのかもしれません。

～転機～

そんななか2つの転機がありました。ひとつは、岩淵龍正との出会い、そして、転勤です。入庫7年目の時でした。

岩淵は、今まで出会ったことのない熱い男性で、私の行動が見透かされているようで、はじめのうちは、一緒にいても、居心地が悪かったです。

でも、この人についていけば、自分も成長できるのではないかと直感で感じる場所がありました。

彼の仕事に対する、人生に対する姿勢を素晴らしいと思いました。

忙しいながらも、私と真剣に交際してくれる態度に、私もきちんと答えないといけないと思うようになりました。

飲みに行く回数も減り、彼がすすめる本も読みはじめました。

もうひとつは、転勤先で、1人の同僚から嫌がらせを受けました。

私が得意先係りに持って行ってもらった現金が紛失したり、ロッカーを荒らされ、酷いものでした。

支店に異動になり、お客様とも、思うように会話できない・・・上司も、男性職員に対しても愚痴ばかり言っていました。

そんな時、岩淵から、『泉は、人の文句、会社への文句ばかり、じゃあ自分はどうなの?』

『会社的に考えたら、自分はなにを貢献しているの?』

当時の私は、『私だってちゃんとやっているもん!!』と、言い訳ばかり・・・そんな岩淵の言葉に正直ムカッときていました。

ある時、岩淵に会社を辞めたいと伝えたら、『ひとつの所で満足に出来ない子は、どこに行っても同じだよ。』

落ち込んでいる私には、突き刺さる一言でした。求めている優しさをくれなくて、凄く悔しかったです。

しかし、岩淵は、顧客獲得のヒントをくれました。

徐々に、仕事に焦点をしぼり、顧客獲得に励みました。

自分の仕事に対する考え方を改め、岩淵の意見を素直に受け止め、頑張りました。

まず、顧客情報ノートを作成、お客様の特徴、なにげない会話から、どんな商品説明をしたか、家族構成、勿論、預金額など、細かく記入しました。現在はどうか分かりませんが、信金のPCは、専用端末なので、ワードも、エクセルも使えませ

ん。

ですので、あいうえお順に並べた手書きのノートを活用しました。

すると、毎日、挨拶程度の話だったのが、毎回お客様が来店される度に、話しが弾んでいきました。私とお客様だけの会話がどんどん増えていったのです。

テラー日誌という支店全員に回覧される用紙にも、細かく記入し、フィードバックしました。

私の日誌をみて、先回りで、お客様の契約をとってくる得意先の方も現れました。当時は、悔しかったですが、それだけ、注目された窓口になれたのだと、今となれば、思います。

とにかく、残業までして、日誌には、時間をかけました。

たった数ヶ月で、定期積金の売上が支店トップになっていました。

少しの頑張りで、お客様との関係もよくなり、支店内での評判も上がり、仕事が楽しくなりました。

私をいじめていた女性は、私を慕うようになりました。

本を読む量も増え、新たな自分と出会えるようになって、仕事は同じでも楽しいことばかりでした。

今考えると、それでも、まだまだだったと思います。

会社への貢献はしても、最後まで、人の批判は直らなかったですから・・・

でも、それは、自分があの時より、成長出来ているからそう思うんだよと、岩渕は言ってくれます。

私の人生を大きく変えてくれた夫には感謝しています。

(ちなみに、昔から、結婚相手は、ただひとつ、『向上心をもった人』でした)

～独立～

岩渕が独立してから、自分のポジションが分からないでいました。

言ってくれないと分からない。

教えてくれないと分からない。

私には、それは分からない、関係ない・・・

私が会社に貢献できることは、ここまで。とそんな風に、自分で自分の仕事の範囲を決め付けてばかりいました。

そして、教えてくれない岩渕が悪いときめつけていました。

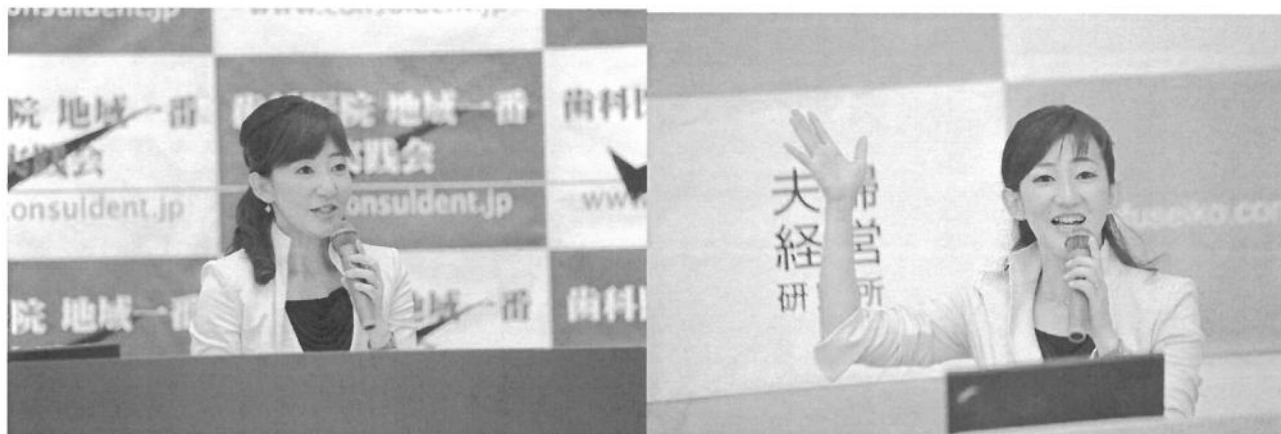
しかし、そんな中でも、自分に与えられた仕事を真剣に取り組み、ボスとなった岩渕の考えを聞き、本を読み、外部セミナーに参加をして、私に何が求められているかが見えてきました。私の中で、次第に、不安、不満、恐れが薄れてきました。

不満を言いながらも、独立して、5ヶ月間、朝から、朝まで働きました。

3ヶ月で、信金時代の3年分の働きをしたと思います。

～発信者～

2008年から「夫婦成功セミナー」「夫婦成功実践塾」(不定期)を開催し、全国から800名以上の方にこれまで私が積み重ねてきたことをお伝えし、多くの反響をいただきました。2021年には労務トラブル徹底対策セミナーの講師も務め、発信者としても、私と同じように夫を全力でサポートする妻という私と同じような立場にある皆さんに気づきと豊かさを与えることができるように頑張っていきたいと思います。



～出産・子育て・今後の仕事～

2010年12月14日、元気な女の子『楓(かえで)』を出産しました。

結婚したのが、27歳の時でした。35歳は高齢出産でしたが、私達夫婦には、親になる準備期間が必要でした。

勿論、授乳、おむつ交換、沐浴は、20代の時でも、10代であっても出来たことです。

しかし、これが独立と同時だったら、確実に両立は出来ませんでした。

独立当初は、家事すら両立が出来ない状況でしたし、私自身、夫をサポートするやる気も、技術もありませんでした。



そんな中で、もし、出産していたら、子育てだって大変だ!大変だ!と自分の主張ばかりする妻となり、夫の仕事も理解しない妻になり、自分自身が頑張った経験もなく、子どもになにも伝えられない残念な母親になっていたことだと思います。

『私達夫婦には、親になる準備期間』その準備期間では、夫婦の中で目標を掲げ、最も大切にしてきました。

私たちは独立する前の2004年の段階から、以下のように二人で話していたのです。

「5年間は全力で仕事に取り組もう。5年間全力で走りぬけて、2010年に子供を作ろう。そして、5年間の間に基盤を作って、いつでも自分たちが抜けてもいい状態を作ろう」

確かに、子供は授かりものです。しかし、人生には段階があります。

その段階に合わせて、人生計画を立て、その人生計画に基づいて、
子供を産み、育てていくことは自分が望む人生を歩んでいく上で、私達は欠かせないことだと思うのです。

もちろん、だからといって、私がこれから家庭において何も問題を抱えないのかというと間違いなく、そんなことはありません。

しかし、自分の人生計画を立て、事前に対処できる問題も数多くあるということが言いたいのです。

そして、5年間、夫婦の目標を達成するにあたり、私個人の大きな成長がありました。私が、一人の女性として自立し、子どもを育てる、子どもに伝えられるモノを得られたのです。

なので、この経験がなく、将来、我が子から
『なんの為に仕事をするの？なんで仕事をしなくちゃいけないの？』
と問われたら、おそらく答えることは、出来ませんでした。

大半の人は、社会人となり、仕事をする時がきます。

自らの経験を通して、全力で仕事することは、仕事の大変さ、そこから得られる達成感、喜び、感謝など、お金と同時に得られることを伝え続けることが出来るのです。本当に幸せなことだと思います。

そんな娘も現在、中学1年生、思春期真っ只中です。

会社の規模、従業員数も増えることで、私の業務も、人事・労務・手続きの仕事が中心となり、子育てでも、仕事においても(更年期も加わり)新たなステージに突入したと思っています。

今後も、奮闘していきます！

Instagram フォローおねがいします ↓

岩渕泉 Instagram: <https://www.instagram.com/fufukeiei/?hl=ja>

第1講座

こんなに怖い！？
労務トラブルの実際

歯科医院地域一番実践会
地域一番化マスター 岩渕 龍正



労務トラブル徹底対策セミナーの目的

・ほぼ全ての院長は労務が()

⇒頑張っても()がない

・院長、院長夫人の()が最大の問題

⇒()があれば防げる問題が多い

・院長、院長夫人の()も大きな問題

⇒()と()があれば大半の問題は防
げる

・労務トラブルが起きると()ダメージと
()ダメージ

⇒()、()ダウン

・スタッフの不満は労務が()

⇒労務整備をすれば()の()解消

・良くしてあげてるんだから、これぐらい良いだろうは()

⇒特に()程、ヒドイ

労務トラブル徹底対策セミナーの目的

⇒不満の根拠は()なので、法律を守れば、()がなくなる

⇒法律に違反していれば、()がないのでスタッフルームで()

⇒マイナススタッフの()

⇒信頼関係()

⇒スタッフ()

⇒取組が()

⇒自分の医院に()になる

⇒スタッフ()

⇒スタッフ()

⇒()して採用、()しない

⇒アポイントを()を得ない

⇒誰も()にならない

・労務は()を目指せる

⇒労務で()に陥るより、

()目指して医院()

⇒一番怖いのは()

⇒労務の知識と労務管理は()

1. 歯科医院で起きる労務トラブル

・ほぼ全ては()

⇒ある意味で、()する

・残業代の請求期間は何年か？

⇒現状()、2025年から()！？

・平均月23万円のスタッフが1日1時間残業

未払いだと3年で()

⇒労基署に駆け込まれて5人分で()、

10人分で()

⇒ここまでの例はないが、()

⇒5年分になったら1人()、5人で

()、10人で()

・残業代の支払いは厳しいので、裁判でなく
()で支払い命令

・岩渕が労務に圧倒的に詳しい理由

⇒()に巻き込まれたから

・()と思っていた

・()が多い労務

・やる気だけで()人材

・連日、深夜まで会社に残って勉強

・コンサルデビュー直前に退職希望

⇒退職1ヶ月後に()

⇒()からの呼び出し

⇒コンサルタントは()してな
かった

・()も払っていたし、仕事は一切してなかったので裁判へ

⇒会社側の主張は全て()

・労基署、裁判所に提出する資料も全て岩渕が()した

⇒こんな思いは()と決意

・徹底的に労務について()し、自分で()も全て作成した

・日本の労務は()

・日本の労務は従業員が()で経営者は()でしかない

⇒従業員は絶対に嘘()、

経営者は嘘()

・従業員が()が

経営者にあり、従業員はいくら嘘ついても

()

⇒()を常に残しておくべき

・日本の労務は()だけが明記されていて

()が一切、ない

⇒()になる法律

1. 歯科医院で起きる労務トラブル

・()が何かを知り、現実的に

()し、()しておくこと

が大事

・法律で認められてる()を理解し、そこで()を作成し、()は緩くしてあげる

2. 労務の不満BIG2: 有給休暇

- ・()が取れない
- ・()が法律と違う
- ・この2つが最も多い
- ・これらが重なると、()を全て取得して辞める

⇒()には痛い、被害は()

第2講座

不満を8割減らし、
労務トラブルを防ぐ対策とは？

歯科医院地域一番実践会
地域一番化マスター 岩渕 龍正



1. 残業代対策

・時間管理を()で行わなければ

いけない・・・()付けられてる

・打刻は()のはNG

⇒トラブルと()になる

・残業代の支払いは()が義務

⇒10分、15分単位は()

・()はほぼ全ての医院で残

業代が支給されてる

・問題は午前診療終了後、午後の診療開始時

に()

⇒()前後延びてるケース多い

⇒トラブルたら()

⇒打刻してないので、従業員の主張が

()可能性高い

⇒手帳に()と書か

れていたたら()がない

⇒きちんと()して、()時期

⇒()設置の必要性

・()などもサー

ビス残業と捉え始めてる

⇒準備、片付け、掃除の時間を就業時間に入

れると()なる

⇒()をパート採用

・始業時間より早く来て、打刻してスタッフルームにいる場合、()する

⇒()するように指導

⇒()で形に残しておく

⇒()得て、カットする

・()はほぼ負ける

⇒「()」とみなされる

⇒申請がなくても()

⇒不必要な()などはメ

ール、LINEで改善指導する

・()を行うことが大事

・()などとも言われやすい

⇒()にするか、()で出る

⇒交代にするなら、()にする

・診療室で何かをやってれば、

()残業

⇒()がない

・ミーティングは完全に()としてカウン

トすべき

・()などが今後、問題になる可能

性高い

⇒厳密な労務では()となっ

てしまう

⇒勉強は()でやってもらう

⇒練習は()にやる

⇒診療中に()を作って実施

⇒それ以上は()にしてもらう

⇒勉強会はメールやLINEで()して、

()と明記

⇒自主練は()を作成、「これ

は()であって()と理解し

ている」と書き、()してもらう

⇒これでも裁判で勝つ確率50%

・経営塾、実践会メンバーが行ってるプロジェ

クトについては()で実施し

てもらうケース増加

⇒()としてカウントしてる

⇒()設定医院も増加

・SEO対策に効果的な()を

()で実施も増加

⇒従業員は業務内容を()、業務命令

を()ができない

⇒「嫌だ」「やりたくない」は()で

あり、()になりうる

・懲戒処分はいきなり()

⇒書面による()、()、減給、降

格・出勤停止、解雇と手順を踏む

・()の時間も業務時間？

⇒判例としてはそうだが、そこまでしてる

()

⇒そこまで厳密に主張するなら、()を

厳密に管理する

⇒()は業務してない時間だから()

に行った時間を明記してもらう

地震では、津波から身を守る知識も。ヤフー防災模試で備えを

Yahoo! JAPAN ヘルプ ツェア検索

YAHOO! ニュース JAPAN 目でもっと便利に新聞紙面
ログイン 最大5,000円OFFクーポンあります

キーワードを入力

マイページ 購入履歴

トップ 速報 ライブ エキスパート オリジナル みんなの意見 ランキング 有料

主要 国内 国際 経済 エンタメ スポーツ IT 科学 ライフ 地域 トピックス一覧

IKEA (イケア・ジャパン)、従業員に着替え時間の賃金未払いが発覚 9月から急遽ルール変更

9/29(金) 14:39 配信 35 件 共有

賃金曜日

家具小売り大手のイケア・ジャパン（千葉県船橋市）が2006年の開業以来、従業員の制服への着替え時間について賃金を支払っていなかったことが判明した。筆者の取材に対し同社は事実関係を認め、9月1日から着替え時間の賃金を支払うようルールを変更したと従業員に告知。新たなルールでは着替え時間を一律5分とし、計10分を労働時間に含めるといふ。

同社は非正規雇用だったアルバイトを短期間正社員としたり、同一労働同一賃金の考え方を取り入れたりと先進的な取り組みが評価されていたこともある。流通関係者の間では「イケアほどの会社が、なぜ払っていなかったのか」との声も出ている。

着替え時間賃金未払いが発覚されたイケア・ジャパン（写真はお客席）。（撮影／伊東 孝）

アクセスランキング（国内）

- 1 「能くも。本心に心が折れそうでした」自民党の資金疑惑を前編発表、上野博之教授が語った「正片」の取捨選択チェック」きょう国会開会、捜査の行方はMBSニュース 12/13(水) 6:30
- 2 ラグビー観戦聖地が事故で惨状、87歳死亡共同通信 12/12(火) 23:15
- 3 安倍派だけが溺れるのはなぜか「先着」したため「安倍派資金疑念」に安倍派一歩がニッポン放送 12/12(火) 17:30
- 4 安倍元首相は素直、会計責任者に「ただろにやせ」自民党一歩疑念、西田明子氏が安倍派「資金」は安倍派時代の最悪だったタリファジ 12/12(火) 17:00
- 5 デンソー製自動ブレーキ、高速でエンストし停車 衝突され1人死亡朝日新聞デジタル 12/13(水) 4:00

・()の時間も業務時間？

⇒医院で()は業務

⇒その方が()も出やすい

・自分から()と申請したものは申請

用紙に「()」と明記され、

()があると業務とみなされづらい

・セミナー参加の()は支給すべき

・セミナー参加の()は業務ではない

・セミナー参加の()も業務ではない

・セミナー()業務時間

・セミナー参加で()より、セミナー参加

を()とする方が良い

⇒()休ませれば労務上問題ない

⇒休日出勤手当も()

⇒業務命令なら()ができない

⇒()なら、前後の時間も診療に出ることが可能

・()はとても有効な方法

⇒()がとても複雑

⇒女性スタッフに適用するなら、既存給与に()で支給する

・固定残業代とは、残業の有無にかかわらず、()として毎月、支払うもの

・固定残業代は運用を適当にやると()

⇒負けると残業代を()とみなされ、

より()を取られる

⇒月給23万円・・・1日1時間3年で129万円

⇒月給23万円＋1万円固定残業が認められ

ないと・・・1日1時間3年で135万円・・・

()の損

・固定残業が認められるための4要件

1)固定残業が()なのかを明示し

た()を()

2)固定残業()

⇒支給実績を最低()は作る

3)()に「固定残業代」と明記

⇒()手当、()手当と兼ねない

4)固定残業の相当時間数を()時間以上にし
ない

⇒月()時間の()があるため

⇒固定残業を多くしすぎて、()を下回
らないようにする

・固定残業導入の最適タイミング

⇒初任給引上げ時

⇒引き上げ分を()にする

・今後、起きる可能性が高まる残業代未払いは

⇒()

⇒月50万円の勤務Drが1日1時間残業して
たら3年で()、5年で()

・勤務Drは労務管理が()

・勤務Drは()んだから、こっち
が()ぐらい

⇒労務の世界では()

⇒女性Drが半分、()から()

意識、()意識が高まってる

⇒勤務Drとトラブルと()の
可能性は高い

⇒()破壊力はスタッフ()

・開業志向の先生でも、()に

なるならと考える人もいるかも

- ・先ず、勤務Drに()
- ・その前に()を交わす
- ・勤務Drには()前後
- ・バイトDrとも()交わす
- ⇒バイトDrの()もする
- ⇒バイトDrの残業代も()
- ⇒最初から()を考慮した契約にする
- ・()は残業代の節約になる
- ⇒通常1日8時間を超えた分は()
- ⇒変形労働時間制なら、()と
- ()を超えた分が残業

・()をきちんと明示することが条件

・()が現実的

⇒管理ができるなら、()でOK

・()か()に明記が必要

⇒()も全て就業規則明記

判例)マクドナルド裁判

天気 朝刊 タ刊 新聞ビューアー オンラインイベント 毎日新聞 宅配申込 寄稿案内 サポート

2023年12月13日(水)

トップ 速報 特集 速報 社会 政治 経済 国際 スポーツ 環境・科学 カルチャー 暮らし・学び・健康 地域 オピニオン 久米周二

号外 萩生田政調会長、辞任の意向固める 現金減価で

マクドナルド訴訟 控訴審も変形労働時間制は「無効」 名古屋高裁

社会 速報 事件・事故・裁判

毎日新聞 2023/6/22 20:02 | 最終更新 6/22 20:02 | 第6記事 English version 662文字



日本マクドナルド(本社・東京都新宿区)元社員の男性＝名古屋市＝が、成績不振の従業員に対する業績改善計画で達成困難な目標を課され退職を強要されたとして、同社に解雇無効や慰謝料などを求めた訴訟の控訴審判決が22日、名古屋高裁であった。同社が元社員に適用していた「変形労働時間制」を無効と判断し、未払い賃金約61万円の支払いを命じた1審・名古屋地裁判決を支持した。一方、「退職を強要された」とする元社員側の請求は棄却した。

変形労働時間制は、労働時間を1日単位ではなく、月または年単位で計算する制度。繁忙

あなたにおすすめ

気候革命
「トランプ氏選出ならぶろ
力振りの日本には利権も
12/13 01 日

2. 有給休暇対策

・有給休暇を自由に10日以上使われたら、

()

・()がオススメ

・計画的付与とは、本来であれば診療日を

()にした際、()したこと

にできる制度

⇒法律で()、国も()してる

例)()、()、()

⇒1月2・3日、8月13・14日、12月30・31日

※木曜休診の場合、()

例)祝日(()ない場合)

⇒日本は年間()日、世界的に()

⇒上記対象外で()間、設定可能

※2024年は祝日が木曜0日のため

⇒自由に使える有給を()残す必要

⇒祝日の振替診療していない医院では年間

()間、計画的付与を使える

⇒全員が自由に使える有給()

・残った有給は()

⇒有給消化を()ものからにする

⇒グレーだが()もないため()と

思われる

2023年 自由に使える有給が5日で 3日間取得						
済	済	済				
2024年 自由に使える有給が5日+ 繰越分2日、3日間取得						
済	済	済			減	減
2025年 自由に使える有給が5日+ 繰越分2日、2日間消滅						

・計画的付与を導入するには()への

明記と()が必要

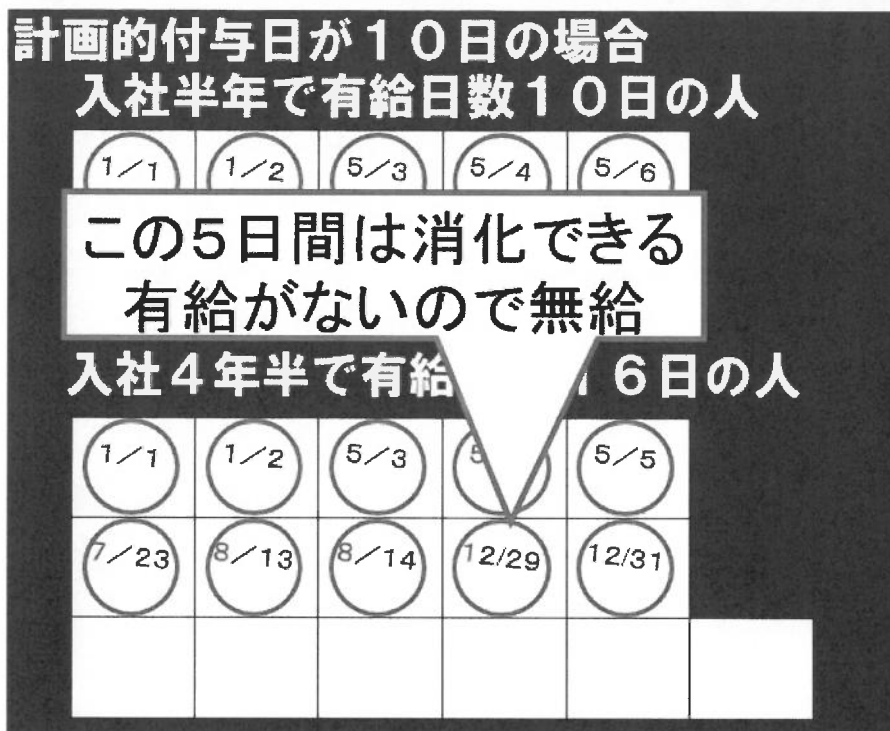
・計画的付与を適切に運用するには前年度に

()する

・計画的付与日も有給日数が異なるので、

()に設定する

例) 年末休みも()の人



- ・自由に使える有給が5日 + α しかないので、
()を取れなくなる
- ・有給が足りなくて計画的付与にならない人は
()のお休み
⇒その分、()するか、
()するなども可能
⇒時間数不足の場合は()は不可

・何年経っても、自由に使える有給が5日しかない()出るリスク

⇒有給が足りなくて計画的付与にならない人への()になる

・計画的付与は()すれば、法的に有効なので突っ込みどころない

⇒文句言ってる人が()となる

・ただし、祝日が医院の「()」と()に記載されてると計画的付与の対象に()がならないので注意必要

・計画的付与はスタッフにとっては()と言われかねない

⇒()のと()してもらう

例)祝日のある週は()する

例)計画的付与にしたい日は()するか、

()する

・計画的付与で()に一気に有給消化の

リスク回避も可能

⇒でも、1月1日に有給が付与される人が年末

で退職届を出してきて、()で退職したい

と言ってきたら・・・

⇒前年の()と()がほ

ぼ全部残ってるので、消化されて辞められるリ

スクはある

・体調不良等、()は認める義

務はない

⇒()する必要はない

⇒()する…()提出

・有給申請は1ヵ月以上前としてるが、実際は

()に過ぎない

⇒2週間ぐらい前であれば()とみな

される

⇒DHの場合、アポ調整を()

してもらう

⇒もしくは、()に自分で見つけ

てもらう

⇒同日に()が限界

・病欠した際に医院が勝手に()を使うの

は止めたほうが良い

・有給を使って、()は×

・有給の半休は()なので止めたほう

が良い

・多くの医院で()が主張されてる

⇒()は誰も言わなかった

・きちんと運用しないとスタッフルームで

()

・パートには()が適用しづらい・・・

()になりやすい

・求人票の()に計画的付与は有給なので()

⇒()はNG

「()」の欄に計画的付与記載

⇒()はOK

3. 同一労働同一賃金

・()が中小企業でも2021

年4月から適用になった

・何が変わるのか？

第二講座 不満を8割減らし、労務トラブルを防ぐ方法とは

東洋経済
ONLINE

1月12日 (火)

週刊東洋経済プラス | 四季報オンラン

トップ 新型コロナ ビジネス 政治・経済 マーケット キャリア・教育 ライフ

ライフ > 災害・事件・裁判

待遇格差訴訟、最高裁判決が真逆に割れたワケ

各種手当は認めた一方、賞与・退職金は認めず

次ページ >

風間 直樹：東洋経済 調査報道部長

2020/10/20 5:10

シェア 138 ツイート 1 B! 3 印刷 A A



10月15日、原告側全面勝訴の判決を受け、会見に臨む原告と弁護団（記者撮影）

「時代の扉が動く音が聞こえた。とてもうれしい判決です」――

YAHOO! ニュース JAPAN

IDでもっと便利に新規取得 ログイン 【新型コロナ】医療機関等をご支援ください

キーワードを入力

Q

トップ 速報 ライブ 個人 特集 みんなの意見 ランキング

主要 国内 国際 経済 エンタメ スポーツ IT 科学 ライフ

大阪医科大の元アルバイトに賞与認めず、最高裁で逆転敗訴 原告「非正規2100万人のこと見ていない」

2020/10/13(火) 19:37 配信 807



弁護士ドットコム



会見で話す女性（2020年10月13日、編集部撮影）

大阪医科大（学校法人大阪医科薬科大）の元アルバイト秘書の女性が、賞与などの支払いを求めている訴訟で、最高裁第三小法廷（宮崎裕子裁判長）は10月13日、二審・大阪高裁判決を変更し、女性側を逆転敗訴とする判決を言い渡した。裁判官5人全員一致の判断。

裁判の争点となったのは、有期雇用であることを理由とする不合理な格差を禁じた「旧労働契約法20条」。一審では女性敗訴となったものの、二審は賞与について、正社員の支給基準の60%を認め、大学に約110万円に支払いを命じていた。

判決後の会見で女性は、支援者に向かって「非正規全体の裁判だということで運動

Jiji.com

記事一覧 連載 特集 ランキング 写真・動画 2021年

トップ 政治 国際 社会 経済 スポーツ エンタメ 地域

時事ドットコムニュース > 社会 > ボーナス、退職金認めず 格差「不合理でない」―非正規訴訟判決…

Twitter Facebook B! コメント

小 中 大

ボーナス、退職金認めず 格差「不合理でない」―非正規訴訟判決・最高裁

2020年10月13日20時59分



大阪医科薬科大の非正規格差をめぐる訴訟で「不当判決」の垂れ幕を掲げる原告弁護団（写真上）と、メトロコマース契約社員の方々の非正規格差をめぐる訴訟の判決を受け「不当判決」の垂れ幕を掲げる原告ら（同下）＝13日午後、東京都千代田区の最高裁前



正社員と非正規社員の待遇格差をめぐり、ボーナスや退職金支給の是非が争われた2件の訴訟の判決が13日、最高裁第3小法廷であった。同小法廷は一部支払いを命じた二審判決を変更し、いずれも支給を認めない判断をした。

【ニュースQ & A】不合理な待遇差は禁止 「同一労働同一賃金」でこう変わる

「同一労働同一賃金」を定めた働き方改革関連法が4月に一部で施行されて以降、初の最高裁判決。企業などの給与制度の在り方に一定の影響を与えそうだ。

同小法廷は、今回のケースではボーナスと退職金ともに「不支給は不合理とまでは言えない」と述べる一方、「不合理と認められる場合がある」とし、別のケースでは判断が異なることがあり得るとも強調した。

歯科医院 地域一番
実践会
www.consulent.jp

・日本郵便、メトコロマース、大阪医科薬科大学の最高裁判決を参照

・結論的には、()、賞与・退職金は
()が勝った

⇒賞与・退職金も()高い

・歯科医院の場合、()はパートも支給
すべきとなる

・最も難しいのが()

⇒パートスタッフにも()するか？

⇒皆勤手当を()にする

⇒固定給にすると()上がる

例) 月給22万と23万で1日1時間残業すると

() 残業代違う

- ・パートと常勤の人数構成、ボーナスの算定基準にもよるが、() ほうが良いかもしれない

- ・() も全員を対象にしないといけなくなる・・・現時点では難しいかも

- ・() はパートスタッフでも最低限出しておいたほうが良い

4. 就業規則

- ・労働基準法は() を守る法律

- ・経営者と医院を()

⇒唯一の自衛手段が()

- ・()でも作成して届け出する

- ・()など、何もできなくなる

- ・就業規則が労基署に提出されてないと、

()なども受給できない

- ・()と明記する

⇒払う()のに、書けば

()が生じる

⇒()が生じる可能性

⇒メトロコマース事件で非正規に賞与支払い義務

が生じなかったのは()から

・就業規則は作成したら、スタッフルームに置くのではなく()でライングループに保存

⇒機密情報は()はず

・()と言われると負ける可能性が高い

⇒渡すだけでなく、入社時に1人1人に医院の()する時間を1

時間ほどとること大事

⇒()の

不信任は一生、消せない

5. 退職金

・()と言ったスタ

ッフを見たことがない

・()も見たことない

・特に、()が明示されてると最悪

・()だけが経費算入できるが、

()生じるので良くない

・()する

はあり得る

⇒そういう人は()ののでは？

6. 健康診断

・健康診断は1年に1回、()が

ある

・健康診断が受けられないと()になること

が増えてる

⇒健康診断の()

⇒健康診断の()が決まってるのでそ

れ以上は()にする

・健康診断を受ける時間は()とし

て良い

⇒ただ、()義務

7. 技工士

・技工士は()で()にな

りやすい

⇒()になりやすい

⇒()になりやすい

⇒できれば()にする

・個人事業主は()から外す

⇒()は

一切、やらせない

・()にする

⇒歩合制にする場合、きちんと()

を交わしなおす

⇒()を明記

⇒平均賃金の()で支給

⇒保障給が()になる

・労務トラブルになりやすい人の特徴

1)()歳以上

2)転職が()な人

3)家族・子供の()人

4)住宅ローンなど()人

8. 分院長

・分院長は理事だから()？

判例)分院長でも、管理監督者として

()が認められた

・管理監督者として見なされる要件

1)給与が他の従業員に比べて()

2)()が認められている

3)()が与えられている

4)()が自由にできる

5)()を決定できる

・マクドナルドの店長が(

()以上、分院長も()可能性

がかなり高い

・()、分院長は理事の義務

⇒労務上は()

- ・()とするのが解決案※顧問
税理士と相談して自己責任で実行して下さい
- ・()として()
で雇用契約書を交わす
- ・分院長であっても()
- ・分院長にも()を支給

9. 退職関連

- ・解雇は()
- ⇒可能なのは医院の()、
- 院内での()など、()
- ・()不足、()不足は解雇不可

・()段階で見極めるしかない

・見極め難いので()契約

・()の有期雇用契約で契約終了はトラ
ブったら()

⇒()が前提だから

・()などは実施しておくべき

・()も聞いたほうが良い

⇒()は歯科医院では厳しい

・()の退職の流れ

⇒労務問題を中心に()

⇒院長が()を増やす

⇒Aグループ、Bグループを()

⇒マイナススタッフと()

・解雇すると()

・不当解雇解決金相場(労働審判)

1) 解雇に正当な理由がある⇒賃金の

()程度

2) 解雇の正当性が否定できない⇒賃金の

()程度

3) 解雇の正当性に相当疑義がある⇒賃金の

()程度

4) 解雇に正当な理由が全くない⇒賃金

()

・正当性があるかどうかは

()による

⇒やる気や能力、態度の悪さ、()

を()

⇒業務()、()等

⇒いかに()で、()、何度も

()しても直らなかったかの証拠

・解雇は負ける可能性ほぼ100%だが、

()は何の問題もない

⇒本人の()のために行う

⇒退職勧奨は()し、()可能

性が高い

⇒退職勧奨で退職すると、(

)が半年から1年受給できなくなる

・退職勧奨だけでなく、(

)も会社都合になりうる

・勤務医に()の雇用契約⇒途中解約

は()はリスク

⇒労働基準法()に当たる

⇒()だと言われてしまう

・()であれば契約期間を定め、途

中退職違約金も有効可能性

・分院長は突然、退職すると診療できないので

損害賠償の対象と()

- ・「最低()以上前に退職意思を通知すること」を契約書に入れる

- ・ただし、分院長の()が問われる可能性もある

- ・勤務医が近隣で()リスク

⇒()を連れていく

- ・()契約を交わす

⇒()が重要

⇒()な条件は無効とされてしまう

- ・期間:退職から()が無難

- ・エリア:医院から()が無難

- ・対象:()共に

- ・契約:()でも、在職時でもOK
- ・損害賠償金:最終()程度まで
- ・競業禁止補償金:()
- ・日本の狂った労務でも、()は広く裁
量が認められてる

例)DH業務がどうしても下手な場合、
()に配置転換

例)覚えが悪すぎるDAに()

⇒給与を()場合、相談が必要

⇒給与引き下げは本人の同意がなければ最
大で()まで

⇒()でも負ける可能性高い

- ・新卒スタッフを()で解雇するのはかなり難しい

10. ハラスメント

- ・歯科医院で今後、問題になりうるのが()

⇒院長の()などはパワハラ認定され、()されるリスク

Q.「こんなこともできないのか？」はパワハラ？

読売新聞 オンライン 朝刊紙面 数独 人生案内 連載小説 よみばらんど

トップ ニュース 動画・写真 コラム 特集 おすすめ 会員限定 新型コロナ すべて

【おことわり】 雪のため、一部地域で新聞の配達が遅れる場合があります

ニュース > 社会

歯科衛生士4人に「こんなこともできないのか」と暴言、50代医師を懲戒処分

2020/09/26 13:36

三重県桑名市総合医療センターは25日、部下にパワーハラスメントを繰り返したとして、歯科口腔（こうくう）外科の部長の50歳代男性医師を減給10分の1（3か月）の懲戒処分とした。

発表では、男性医師は昨春から約1年半にわたり、部下の歯科衛生士4人に対し、ミスをした際に「どうして、こんなこともできないのか」と暴言を吐き、精神的な苦痛を与えたなどとしている。男性医師は2014年1月から勤務。この間、複数の歯科衛生士が退職しており、同センターは、4人以外へのパワハラ行為があった可能性もあるとした。

あわせて読みたい

・無断で検診室に乗り込んで男女が寝泊まり、注意した医師を殴る

山崎一
会
isuldent.jp

・院長の発言は()と思ったほうが

良い

⇒パワハラで訴えられたら、既存スタッフの

()も低下

⇒周囲からの()も悪化するリスク

⇒()にも影響出るリスク

・2020年パワハラ防止法制定2022年4月1日か

ら()も義務化が適用

・スタッフが退職時、「()」と騒ぐの

が()になる可能性

・言われる可能性高いケース

()

指針で示されたパワハラの6類型		
	該当する	該当しない
①身体的攻撃	物を投げつける	誤ってぶつかる
②精神的攻撃	人格を否定するような言動	遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して強く注意をすること
③人間関係	同僚が集団で無視する	新規採用者を短期間集中的に別室で教育する
④過大な要求	私的な雑用の処理を強制する	繁忙期に通常より多い業務を任せる
⑤過小な要求	管理職を退職させるため、誰にでもできる業務をさせる	能力に応じて一定程度の業務量を軽減する
⑥個の侵害	本人の了解を得ずに性的指向・性自認を暴露する	了解を得た上で個人情報人事部門に伝える

・個人の主観ではなく、「()の

感じ方」を基準とする

1.()的攻撃

チェアの下で()、肩に()

2.()的攻撃

()だな

いるだけで医院の()

全員の前で()

・パワハラになるケース

() 投げる、壁を()をあける

・パワハラではないケース

何回()んだ！もう良いよ、

()

これだとボーナスなし

・医療は()で患者さんの()

がかかわってくるのである程度の()

はやむを得ない

3.()

院長が()し続ける

先輩が後輩を()にするではパワハラ

にならない

・()も問題になりうる

⇒特に()でスタッフの手を握る、抱きしめる、体に触るなど

⇒スタッフと一緒にの時は()・・・

ノンアルコールにする

第3講座

労務トラブル徹底対策を具現化する 労務管理とは！？

歯科医院地域一番実践会
地域一番サポーター 岩渕 泉



1. 労務の必要性を知る

□妻が労務管理する上での注意点

- ・労務と()を一緒にしない
- ・労務と()を一緒にしない

2. 労務の勉強法

- ・()対応
- ・就業規則改訂・()
- ・社労士さんとの()・録音
- ・就業規則の従業員説明を()
- ・就業規則説明用に()、追記
- ・()
- ・()

- ・質問

- ・Instagram

- ・()

3. 労務の仕事

労務の仕事は誰も()

従業員と争いたくないからこそ

()する、()をあげる

4. 労務トラブル

9つの労務トラブル

- ・採用時のトラブル・労働時間のトラブル

- ・賃金のトラブル・懲戒処分のトラブル

- ・解雇のトラブル・育児休業のトラブル

- ・有期契約社員のトラブル
- ・安全配慮義務・退職後のトラブル

5. 労務トラブルが起こらない運用力

- ①採用時
- ②入社時
- ③契約社員の労働契約の期間
- ④人事異動
- ⑤出向
- ⑥休職期間・休職期間の取扱い
- ⑦復職
- ⑧自己都合による退職手続き
- ⑨解雇

⑩固定残業が認められる4要素の運用

⑪変形労働時間制

⑫その他の運用

⑬毎月の管理

□運用において大切にすること

・()・()・()

と言わせない

・()・()・()繰り返し伝え続ける

①採用時

・()

第10条

採用内定者が社員として採用されたときは、会社の指定した日まで
に次の書類を提出しなければならない。ただし、会社が求めた場合
は、提出期限を延長し、又は提出書類の一部を省略することがある。

(1)()

(2)雇用契約書

(3)() (保証人1名、保証期間5年)

(4)住民票に記載事項の証明書

(5)通勤に利用する交通機関と経路

(6)前職退職時の証明書(該当する者のみ)

(7)給与所得扶養控除等(異動)申告書

(8)年金手帳 (9)雇用保険被保険者証

(10)源泉徴収票 (11)個人カード

(12)扶養家族の個人カード

(13)その他会社が()

ア. 運転免許書の写し

イ. 車検証の写し

ウ. 自賠責保険(対人対物の無制限)

エ. 任意保険の保険証書の写し

オ. 運転記録証明書(過去5年)

②入社時

- ・就業規則の()を渡す
- ・全従業員(パート含む)に()、()、録音
- ・従業員は()について分かっていない
- ・従業員は()について分かっていない
- ・従業員は()のことが分かっていない
- ・各人材紹介会社の()の見直し

- ・説明後に()を二部交わす
- ・一部は()とする
- ・パートさんへの説明→有給・休憩の取り方・退職金はなし・住宅手当は世帯主に限る・賞与なし・皆勤手当なし
- ・()があったとしても、就業規則では絶対に記載しない
- ・()として入社
- ・()は設けない
- ・6カ月の()を結ぶ
- ・面接時に伝える
- ・()進捗や勤務態度で()

又は、正社員()契約を交わす

③契約社員の労働契約の期間

第13条

契約の契約期間は原則として6か月とする

- 2 当該労働契約の更新の有無労働条件については雇用契約書に明示する
- 3 当該労働契約の更新の有無の判断基準は、次の各号を総合的に判断して決定する
 - (1) 勤怠意欲、勤務成績、勤務態度による
 - (2) 担当業務能力全般に対する遂行能力、対応能力による。
 - (3) 会社への協力姿勢、協調性による。
 - (4) 所定の研修を、会社が定める一定の基準以上で終了していることによる。
 - (5) 契約満了時の業務量、予定した業務の進捗状況及び担当業務の終了・中止による。
 - (6) 会社の経営状況による。

- ・契約社員として()を交わす
- ・()で交わす
- ・契約満了の1か月前に()
- ・面談の()

④人事異動

- ・就業規則に()を入れておく

第17条

会社は、業務都合により、正社員に異動（配置転換、職種変更、転勤（居住地の変更を含む））を命じることがある。正社員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。

2 会社は、業務の都合により、契約社員の意見をきいたうえで、異動（配置転換、職種変更、転勤（居住地の変更を含む））を命じることがある。

3.会社は、特定の社員の同意を得たうえで、当該社員及び転籍先との三者間の協定を締結し、会社との労働関係を終了させ、新たに転籍先との間に労働契約関係を成立させること（「転籍」という。）を命じることがある。

⑤出向

第18条

会社は、社員に対し、業務上の必要性がある場合、他社に()を命じることがある。正社員は、正当な理由がない限りこれを()。

2 会社は、契約社員の意見を聴いたうえで、業務上の必要性がある場合、他社に出向を命じることがある。

3 前二項の命令による出向期間は、3年以内とする。ただし、業務上の必要性がある場合には、その期間を2年間の範囲内で延長することができる。

4 会社は、第1項及び第2項の命令を発する場合、原則として1週間前に内示する

5 出向先での労働条件の内容は原則として出向元と同一とするが、就業規則の適用の関係で不利益が発生する場合、会社はその不利益の解消に努める。ただし、雇用確保を目的とする出向の場合は、原則として出向先の労働条件の内容を適用する。

6 出向元復帰の際は、原則として原職に復帰するものとする。

⑥休職期間・休職期間の取扱い

第23条

休職期間は次の通りとする。ただし、この休職は法定外の福利措置であるため、復職の可能性が少ないものと会社が判断した場合は、裁量により、その休職を認めず、又はその期間を短縮することがある。

(1)前条第1号及び第2号の場合

勤続年数	休職期間
勤続3年未満	3ヵ月
勤続3年以上	6ヵ月

(2)前条第3号及び第4号の場合

会社が必要と認める期間二号、会社の認める期間

2 同一事由による休職の中断期間が6か月未満の場合は前後の休職期間を通算し、連続しているものとみなす。また、前条第一号及び第二号の休職にあたっては症状再発の場合は、再発後の期間を休職期間に通算する。

3 有期雇用の期間に休職が発生した場合は、雇用期間満了の日をもって休職期間満了とする。

第24条

休職期間は、会社の業務の都合による場合及び会社が特別な事情を除き、前条の勤続年数における勤続年数における勤続年数に通算しないものとする。ただし、第46条(年次有給休暇)に定める年次有給休暇の付与に関する勤続年数については、通算するものとする。

2 休職期間中の健康保険料(介護保険料を含む。)、月例給与から通常控除されるものについては、会社は社員に対しあらかじめ請求書を送付する。社員は当該請求書に記載された保険料、税金等を会社が指定する日までに会社に支払わなければならない。

3 ()は()とする。

4 第22条(休職)第1号及び第2号による休職の場合は、療養に専念しなければならない。

5 会社は一定期間ごとに休職者に報告を求める。

⑦復職

第25条

社員の休職事由が消滅したと会社が認めた場合、又は休職期間が満了した場合は原則として、休職前の職務に復帰させる。ただし、旧職務への配置が困難な場合又は不相当と会社が認める場合には、旧職務とは異なる職務に配置することがある。この場合、労働条件の変更を伴うことがある。

2 休職中の社員が復職を希望する場合には、所定の手続きにより会社に申し出なければならない。

3 休職期間が満了しても復職できないときは、原則として、休職期間満了の日をもって()とする。

⑧自己都合による退職手続き

- ・「今日退職します！」が通ってしまう今の法律
- ・雇用主は「今日で辞めて！」とは従業員には言えない
- ・()手当

・()手当

・あえて()にしたい従業員もいる

・退職届

・()

退 職 届
××××年×月××日
株式会社△△△△△ 代表取締役 □□□□殿
企画開発部 第二課 毎日健太 ⑩
私儀 このたび一身上の都合により、 〇〇〇〇年〇月〇日をもって退職いたします。
以上

⑨解雇

・()に解雇できない

・解雇できるのは()・()

・解雇を避け解雇以外の解決策や()の

道(有期雇用、職種変更、出向、退職勧奨)を準備

第31条

社員がいずれかに該当する場合は解雇とする。

- (1) 精神又は身体に故障があるか、又は、虚弱、傷病、その理由により業務に耐えられない、又は労務提供が不完全であると認められるとき。
- (2) 協調性がなく、注意及び指導をしても改善の見込みがないと認められるとき。
- (3) 職務の遂行に必要な能力を欠き、かつ、他の職務に転換させることができないとき。
- (4) 勤務意欲が低く、これに伴い、勤務業績、勤務態度その他の業務能率全般が不良で業務に適せないと認められるとき。
- (5) 不当な理由のない遅刻及び早退、並びに欠勤及び直前の休暇請求が多く、労務提供が不完全であると認められるとき。
- (6) 特定の地位、職種又は一定の能力を条件として雇い入れられた者で、その能力又は適格性に欠けると認められるとき。
- (7) 事業の縮小その他会社にやむを得ない事由がある場合で、かつ、他の業務に転換させることができないとき。
- (8) 重大な懲戒事由に該当するとき。

(9) 前号に該当しない懲戒事由に該当する場合であって、改俊の情が認められなかったり、繰り返したりして、改善の見込みがないと認められるとき。

(10) 非違行為が繰り返し行われたとき。

(11) 会社の社員として適格性がないと判断されるとき。

(12) 天災事変その他やむを得ない事由により、事業の継続が不可能となり、雇用を維持することができなくなったとき。

(13) その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき

⑩固定残業が認められる4要素の運用

1) 固定残業が何時間相当なのかを明示した

()を一人一人毎年交付

・署名

2) 固定残業超過分実額支給

3) 22:00以降の超過支給実績も明記

4) 固定残業の相当時間数を45時間以上にしない

⑪ 変形労働時間制

1ヶ月単位の()を適用されていれば、1ヶ月間の全体で労働時間の調整ができていれば1日8時間を超過、または1週間40時間を超過するシフトを組むことができ、()の勤務が行われた場合、残業代を支払わなくて良い

- ・ 所定労働時間を超えた分を()にする

様式第4号(第12条の4第3項関係)

1年単位の変形労働時間制に関する協定書

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)	常時使用する労働者数
			人
協定の労働者数(満18歳未満の者)	対象期間及び特定期間(起算日)	対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日	対象期間中の1週間の平均労働時間数
(人)		(別紙)	時間 分
労働時間中最も長い日の労働時間数(満18歳未満の者)	(時間 分)	労働時間中最も長い週の労働時間数(満18歳未満の者)	対象期間中の総労働日数
労働時間から4時間を超える週の総労働時間数	週	対象期間中の最も長い連続労働日数	日間
対象期間中の労働時間から4時間を超える週数	週	特定期間中の最も長い連続労働日数	日間
日協定の対象期間		日協定の労働時間中最も長い日の労働時間数	時間 分
日協定の労働時間中最も長い週の労働時間数	時間 分	日協定の対象期間中の総労働日数	日
協定の成立年月日	年 月 日	署名	
協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の氏名		署名	
協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法		署名	
年 月 日		使用者 署名	
労働基準監督署長 氏		印	

記載心構

- 1 法律第50条第2項第2号の規定に基づき満18歳未満の者に変形労働時間制を適用する場合には、「該当労働者数」、「労働時間中最も長い日の労働時間数」及び「労働時間中最も長い週の労働時間数」の各欄に記載すること。
- 2 「対象期間及び特定期間」の欄のうち、対象期間については当該変形労働時間制における時間計算の期間の単位を記入し、その起算日を記載すること。
- 3 「対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日」については、別紙に記載して添付すること。
- 4 「日協定」とは、第12条の4第3項に規定するものであること。

見本

⑫その他の運用

- ・福利厚生の実充
- ・確定拠出年金
- ・企業年金基金の導入検討
- ・秘密保持及び競業避止義務に関する補償手当

⑬毎日の勤怠管理

(1)	前年中	有給(計画的付与)
(2)	前年中	所定労働時間
(3)	前月中	シフト作成
(4)	当月末	締め
(5)	当月10日まで	勤怠チェック
(6)	当月10日まで	社労士さんへ提出
(7)	当月15日	振込手続き・支給日

(1)前年中 有給(計画的付与)

・2023年(参考)

①1月3日②1月4日

③3月21日

④5月4日⑤5月5日⑥5月6日

⑦8月10日⑧8月11日⑨8月14日⑩8月15日

⑪10月9日

⑫11月23日

⑬12月28日⑭12月29日

・()付与

・冬季休暇・祝日・GW・夏季休暇

・社歴数の短い従業員には、()を出勤

日にシフトでしておく

・就業規則説明時に伝える

第47条

4 前条の規定により付与する年次有給休暇（繰り越し分を含む。）のうち、5日を超える分については、（ ）を締結し、当該協定の定めるところにより年次有給休暇の時季を指定することがある。

この場合において社員は、会社が特に定めた場合を除き、当該協定に基づき年次有給休暇を取得しなければならない。

「有給についてですが、勤続6ヵ月が経ったら〇〇さんにも、法定通り10日間の有給が付与されます。〇〇さんにとっては聞きなれない言葉かもしれませんが、他の歯科医院でも取り入れているところが多い「計画的付与」というのをうちの医院でも取り入れています。

「計画的付与」とは、どういうことを今から説明します。

うちの医院は、週休2日制で、その2日間の休日というのは、休診日でもある日曜日と、木曜日です。ただ、祝日も休診日なので、医院はお休みにしています。休診日だけど、医院の休日ではないので、本来であれば、就業する日にあたります。

それであれば、この祝日は、有給休暇として、みんなで一緒に休んだことにする

それが、計画的付与というものです。

ただ、祝日は、年間16日あるので、仮に〇〇さんの有給休暇が10日の場合だと、 $10日 - 16日 = 0日$ 自由にとれる有給が0日になってしまいます。それではよくないですね。

制度自体5日は、個人が自由にとれる有給として残すのが決まりでもあるので、年間5日は●●さんにも付与されます。

(2) 前年中 所定労働時間 参考

1月177H(12/1-12/31) 2月177H(1/1-1/31)

3月160H(2/1-2/28) 4月177H(3/1-3/31)

5月171H(4/1-4/30) 6月177H(5/1-5/31)

7月171H(6/1-6/30) 8月177H(7/1-7/31)

9月177H(8/1-8/31) 10月171H(9/1-9/30)

11月177H(10/1-10/31)

12月171H(11/1-11/30)

(3) 前月中シフト作成

・()・シフト作成()を周知徹底

しておく

例: 9:00ー18:00(事務所)

10:00ー20:00(セミナー前準備)

13:00ー18:00(通院)

9:00ー14:00(保護者会)

9:00ー21:00(経営塾)

9:00ー20:00(月末会議)

・シフトを確認して()を行う

・シフトの段階で()がある

()も労働時間としている

()が違う

ない有給をとろうとしている

()の時間を労働時間としている

- ・従業員の把握

- ・他のメンバーとの調整

- ・()はお願いレベル

- ・間違えたシフトをそのままにしないこと

- ・()は満たしているか()する

- ・所定労働時間が満たない場合は()

- ・シフトは()

(4) 当月(末) 打刻(締め)

出勤・退勤・休憩を選択して、かざすだけで打刻!!



(5) 当月10日まで ✕ 勤怠チェック

- ・締め日から支給日までは()あけるのが良い
- ・締め日から支給日までが10日しかないとハード
- ・支給日の変更は()を交わす

☐	始業時間の修正
☐	休憩時間の修正
☐	退勤時間の確認・残業の申請・勉強時間
☐	外部セミナー参加
☐	休日
☐	有給・特別休暇
☐	健康診断
☐	社員旅行
☐	修正点は全従業員に報告・相違については確認(全体ミーリングリスト)

□始業時間の修正

- ・タイムカードを押した後、業務と関係ないことをやっている()
- ・業務を正常にスタートできる状態が()
- ・始業時間に()する
- ・9時前に始業開始の場合、上長の()をとる
- ・就業規則説明時に伝える
- ・30分以上の早朝出勤の場合は()

□休憩時間の修正

- ・休憩時間は、原則1時間とし、一斉に付与する
- ・休憩時間が短くなる場合は、()

→労働時間とする

・上長許可がない場合は休憩時間は1時間として

計算

・許可がなく休憩時間が短い場合は()

・面談

・()は、労働時間から引く

・ある程度の()を確認

・運用力で不満の原因を回避

□退勤時間の確認・残業の申請・勉強時間

・()にする

・「早くタイムカードきって！」はNG

・残業申請が()、残業を()はNG

- ・残業申請が出ていない場合は()
- ・業務終了と同時のタイムカード
- ・業務終了時間は明確に就業規則説明時に
()→従業員都合にすり替わっている
- ・都度注意を促す
- ・()
- ・この取り組み(セミナーの宿題、実践事例、改善
提案)は労働時間外なんですか？
- ・残業申請方法は()(無料)
- ・勉強時間を放置するとトラブルになる可能性
- ・第二応接()の提出
- ・仕事はしない、会議もしない、テストもしない

→あくまでも勉強する時間

- ・()してもらう
- ・未提出がないようにする

□外部セミナー

- ・会社指定外部セミナー参加は()
- ・会社指定外部セミナー時間は()
- ・移動時間は()ではない
- ・自主参加セミナーが業務時間中の場合は
()
- ・セミナー手当支給

□休日

- ・() 土曜日

・（ ） 日曜日

・就業規則説明時に伝える

第40条 会社の休日は、原則として以下の通りとする。

(1)日曜日(法定休日)

(2)その他会社が特に定めた日

2 前項にかかわらず、第36条(所定労働時間・休憩時間)に定める1ヵ月単位の変形労働時間制を適用する社員の休日は、同条で定める勤務表において定める

3 会社は、業務上の都合によりやむ得ない場合は、あらかじめ振替休日(休日に振り替えられる労働日という。)を指定して、当初休日とされた日に労働させることがある。第36条(所定労働時間・休憩時間)に定める1ヵ月単位の変形労働時間制を適用する社員について勤務表で定める休日は、原則として他の労働日と振り返ることができない。ただし、やむを得ない事由があり、勤務表の調整が可能である場合は、できる限り同一週内の日を指定して振り返るものとする

□有給・特別休暇

- ・当日に()を申請することはできない
- ・所定労働時間に満たない場合は確認
- ・1月1日以降6月30日までに入社した社員
→7月1日を勤続6ヵ月を経過したとみなす
- 7月1日以降12月31日までに入社した社員
→1月1日を勤続6ヵ月を経過したとみなす
- ・その後は1月1日に付与
- ・年次有給休暇の()は、付与日から
()とし、当年度に付与されたものから順に
取得するものとする

- ・特別休暇は、()
- ・生理休暇は、()
- ・就業規則説明時に伝える

□健康診断

- ・()1回定期的に健康診断
- ・健康診断を受ける時間は()

□社員旅行

- ・()も労働時間
- ・移動時間・食事時間は含まず

□修正点は全従業員に報告・相違については確認(全体ミーリングリスト)

・確認・修正時間は一人()

・労務問題回避につながる

・()を送る

〇〇さん

11月9日グーグルには休みとありますが、ラクモ(勤怠管理システム)では、11:00ー22:00になっていますこちらはコンサルでしたか？

〇〇さん

休憩時間が60分ですが、45分になっています。上長の指示、許可がない場合は、60分です、理由がある場合は、理由を備考欄に書いてください。

〇〇さん 27日月末会議は、今月は、20:30まででしたのでつけておきます

〇〇さん

4・5・6・8・9・10日はコンサルDAYですが、10時からの勤務時間となっています。通常11時ですが、なにかわけがありますか？

〇〇さん

30日全てピ！（勤怠管理システム）なし

出退勤時間を教えてください 残業申請もお願いします

〇〇さん 25・26日19:30までの残業申請をお願いします（事前にもらっているのは19:00まででした）

・（ ）

（6）当月10日まで 社労士さんへ提出

（7）当月15日前日までに振込手続き・支給日

・（ ）

・給与明細を従業員に渡す

・間違いがあった際は（ ）

・従業員から質問しやすい環境をつくる

・社労士さんと連携

〇〇 〇〇 様

平成〇年〇月〇日

経営戦略研究所 株式会社

代表取締役 岩淵 龍正

採用内定のご連絡

拝啓

時下ますますご健勝のこととお慶び申し上げます。

さて、先日は、当社入社試験にご応募いただき誠にありがとうございました。厳正なる選考の結果、貴殿を採用いたすことを内定しましたのでご連絡いたします。

採用予定日

つきましては、同封の書類をご記入、取り寄せの上、入社当日に必ずお持ち下さいますよう、お願い申し上げます。なお、入社までの期間、ご健康にお過ごしになりますようお願い致します。

御不明な点がありましたら、岩淵泉までお問い合わせ下さい。

敬具

記

提出書類

- ①年金手帳 ※扶養家族がいる場合は、扶養家族の年金手帳も)
- ②前職の雇用保険者書
- ③三井住友銀行の通帳 (口座番号)
- ※お給料のお振り込み口座は三井住友銀行にさせて頂けると有り難いです。
- ④給与所得扶養控除等申告書
- ⑤源泉徴収票 (入社した年に他からの給与所得があったものに限る)
- ⑥身元保証書

また、当日は、入社誓約書・雇用(労働)契約書に署名捺印をお願いしますので、印鑑をお持ち下さい。

※採用内定者が入社日までに次の各号のいずれかに該当した場合は、採用内定を取消し、内定しないこととする。

- 1、採用の前提となる条件が満たされなかった場合 (卒業や資格・免許等)
 - 2、内定者の健康状態が採用内定日より低下し、労働契約ができないか又は不完全履行の可能性ありと会社が判断したとき
 - 3、履歴書等の提出書類に虚偽記載があり、会社が不相当と判断した場合
 - 4、公序良俗に反する行為を行なった場合
 - 5、経営環境の悪化による事業運営の見直しが行なわれる場合
 - 6、その他上記各号に準じるか又はやむを得ない事由が発生した場合
- 以上

入社誓約書

経営戦略研究所株式会社
代表取締役 岩淵 龍正 殿

私は、貴社に正社員として採用され、入社することに承諾し、当誓約書提出後は正当な理由なく入社を拒否しないことに同意します。また、勤務するにあたり下記の事項を遵守することを誓約いたします。

第1条

精神的・肉体的・社会的に健全であり、貴社の社員として適格性を有することを誓約します。

第2条

自己の品位を維持しつつ、貴社の名誉・信用を守るため、貴社諸規定を遵守し、上司の指導・命令を素直に受け入れ、且つ他の社員との協調性を重んじ、誠実に勤務致します。

第3条

金銭・商品・会社独自の業務上のノウハウの取り扱いについては特別の注意を払い、貴社に迷惑をかける行為は致しません。

第4条

会社の立場と私的な個人としての立場を明確に区別し、職場内に私的な利害関係を持ち込むことは致しません。

第5条

貴社在職中は、貴社の許可を得ずして他の職務に従事しません。

第6条

次の各号に該当する貴社の営業上、技術上その他貴社に関する一切の秘密情報（以下「秘密情報等」という）について、在職中はもちろん退職後においても貴社の承諾なく、開示、漏洩もしくは使用いたしません。

- 1) 顧客に関する個人情報
- 2) 各システムの設計、仕様、規格に関する情報
- 3) 技術管理、ノウハウ、施設・設備に関する情報
- 4) 製造原価や価格決定に関する情報
- 5) 商品の委託状況、販売管理に関する情報
- 6) 人事・総務・財務に関する情報
- 7) 他社との事業提携に関する情報
- 8) 子会社、グループ関連会社に関する情報
- 9) その他会社の経営、営業、技術に関する情報で会社が機密保持の対象として指定した情報

第7条

私は、在職中そして退職後2年間にわたり次の行為は行いません。

- ① 貴社と競合関係に立つあるいはそうみなされる企業に就職もしくは役員に就任すること
- ② 貴社と競合関係に立つあるいはそうみなされる企業の提携先企業に就職もしくは役員に就任すること
- ③ 貴社と競合関係に立つあるいはそうみなされる事業を自ら開業又は設立すること

第8条

法令及び本誓約内容を遵守し違反または会社に重大な損害を及ぼした時は、貴社諸規定により、懲戒処分を受け、あるいは解雇となることがあることを了承します。

第9条

貴社の保有する個人情報を貴社の業務上必要がある場合にのみ利用し、それ以外の目的で利用しません。

- 2 貴社の保有する個人情報を個人情報保護法、貴社の諸規定、その他関連規程及び貴社の指示に従って適切に利用し、管理いたします。

第10条

諸規定、法令及び本契約内容を遵守し違反または会社に重大な損害を及ぼした時は、貴社諸規定により、懲戒処分を受け、あるいは解雇となることがあることを了承します。

第11条

貴社の秘密情報等の形成、創出又は個人情報の得喪に関わった場合、ただちに貴社に報告いたします。

- 2 貴社の秘密情報等の形成、創出又は個人情報の得喪に関わった場合であっても、当該秘密情報又は個人情報の帰属が貴社にあることを確認し、それらの権利が私に帰属する旨の主張は一切いたしません。

第12条

貴社の業務に従事する間に取り扱った秘密情報等及び個人情報を、貴社の承諾がない限り、複製又は複写いたしません。

- 2 貴社の承諾を得て複製又は複写した場合、その目的を終えた場合又は貴社の指示があった場合、返還又は消去いたします。

第13条

業務上の怠慢・過失、あるいは諸規定、法令及び本契約内容に違反したりその他不都合の行為によって貴社に損害を与えたりした場合は直ちにそれを賠償します。

第14条

賠償等に関する訴訟が発生した場合は、貴社が指定する管轄裁判所となる事に同意致します。

第15条

業務の都合により勤務内容、勤務場所その他就業条件の変更があっても異議を申し立てません。

第16条

私は、業務都合により出向となった場合は、その期間中貴社を退職することなく誠実に勤務いたします。

第17条

職場秩序を乱すような政治活動、思想運動又は特定団体に関する活動は行いません。

第18条

貴社の名誉・信用・その他社会的評価を害する行為、または貴社取引先等に対し悪影響を及ぼす行為を行いません。併せて、反社会的活動を行う特定の団体等との関与は一切ない事を誓約します。

第19条

私は、貴社（子会社、関係会社を含む）の従業員に対し、退職の勧誘ならびに引抜き行為等をしないことを誓約します。

第20条

身元保証人に変更があった場合は、速やかに届出致します。また、会社が身元保証人として不適格であると認めたときは、速やかに適当な身元保証人の保証書を提出致します。

第21条

前各条に違反する行為を行った場合は、その行為に対する一切の責任を負い、当該違反行為によって貴社又は第三者に損害を与えた場合は、貴社又は第三者が被った損害を賠償いたします。この場合において、貴社に対し、一切の迷惑を掛けず免責することを誓約します。

以上

令和 年 月 日

(現住所)

(氏 名)

印

身元保証書

経営戦略研究所株式会社
代表取締役 岩渕龍正 殿

本人住所

本人氏名

㊞

昭和・平成 年 月 日生

上記本人の一身上に関する一切の責任を負い、万一本人の故意または重大な過失により貴所に損害を与えたときは、本身元保証書差入当時の職務、身分または勤務場所に変更があり、あるいは本人の退職後発覚したものであっても、身元保証人として本人と連帯して賠償の責を負うものとする。

保証期間は、この身元保証書の日付以降満5ヵ年とする。

令和 年 月 日

身元保証人

現住所

電話番号

氏 名

㊞

昭和・平成 年 月 日生

本人との関係

退職誓約書

経営戦略研究所株式会社
代表取締役 岩淵 龍正 殿

第1条

私は、会社から事前に書面による許可を得た場合を除き、退職後2年間は、経営戦略研究所株式会社その他、会社と競合関係に立つ企業および会社の業務と競業する業務を受託する企業に、就職・出向・派遣・役員就任その他形態の如何を問わず一切関与せず、また、退職後2年間は、貴社と競合関係に立つ事業を自ら設立開業しません。

第2条

私は、会社から事前に書面による許可を得た場合を除き、退職後も、在職中に知り得た会社の経営上、技術上、営業上その他一切の企業秘密および個人情報等ならびに取引先、関連企業等の企業秘密および個人情報等、一切の秘密情報を第三者に開示し、また会社の業務以外に使用しません。但し、開示前から既に公知であった情報、開示後に受領者の責めに帰すべき事由なく公知となった情報、第三者から守秘義務を課されることなく取得した情報はこの限りではありません。

第3条

私の在職中に業務遂行の過程で知り得た、次の各号に該当する貴社の営業上、技術上その他貴社に関する一切の秘密情報（以下「秘密情報等」という）について、貴社の承諾なく、開示、漏洩もしくは使用いたしません。

- 1) 顧客に関する個人情報
- 2) 各システムの設計、仕様、規格に関する情報
- 3) 技術管理、ノウハウ、施設・設備に関する情報
- 4) 製造原価や価格決定に関する情報
- 5) 商品の委託状況、販売管理に関する情報
- 6) 人事・総務・財務に関する情報
- 7) 他社との事業提携に関する情報
- 8) 子会社、グループ関連会社に関する情報
- 9) その他会社の経営、営業、技術に関する情報で会社が機密保持の対象として指定した情報

第4条

私は、私が所持していた図面、名簿その他会社所有の文書、CD-Rom、フロッピー等の記憶媒体およびそれらの写しを、秘密情報を含むか否かに係わらず、すべて会社に返還いたしました。

第5条

私は、退職後といえども、会社から説明の求めがあった場合には、誠実にこれに対応することを約束します。

第6条

第1項、2項または4項の違反があった場合には、就業規則に基づき退職金の支給を制限されても異議ありません。また、退職金の支給後であれば、会社の請求に応じただちに返還します。

第7条

万一、秘密情報の不正な開示、使用があった場合は、弁護士費用を含めた損害賠償請求の責に任じます。また、不正競争防止法上の措置等をとられても異存ありません。

第8条

本誓約書に定める義務に関し紛争が生じた場合は、東京地方裁判所を合意管轄とすることに同意します。

以上

令和 年 月 日

(現住所)

(氏 名)

印

年次有給休暇の計画的付与に関する協定

経営戦略研究所 株式会社（以下、「甲」という）と従業員の過半数を代表する者（以下、「乙」という）は、就業規則第60条で定める年次有給休暇の計画的付与に関する、以下のとおり協定する。

第1条（年次有給休暇の計画的付与）

会社は、乙との協定の定めるところにより、従業員の有する年次有給休暇のうち、各年度に付与する年次有給休暇の5日を超える日数の部分について、従業員に計画的に使用させることができる。

2. 年次有給休暇の計画的付与は、全社一斉付与日と個人別付与日を設定する。
3. 従業員は、年次有給休暇の計画的付与日に使用する年次有給休暇を、その他の日に振り替え取得することはできない。
4. 年次有給休暇の計画的付与日に、年次有給休暇を当該年度に付与されず、年次有給休暇を有しない従業員に対し、会社は特別休暇を与えることがある。

第2条（年次有給休暇の計画的付与日）

本協定に基づき、年次有給休暇の計画的付与を行う時期は以下のとおりとする。

- ①全社一斉付与日：年末年始休暇、土曜日・日曜日を除く祝日、夏期休暇
- ②個人別付与日：8月1日から8月31日までの3日間

第3条（本制度対象外の従業員の範囲）

以下の従業員に対しては、この協定の対象としない。

- ①長期欠勤、休職および休業中の者
- ②産前産後休暇中の者
- ③育児休業・介護休業中の者
- ④パートタイマーおよびアルバイト
- ⑤その他対象外とすることが適当と認められる者

第4条（協議事項）

本協定に基づく年次有給休暇の計画的付与を実施するにあたり、運用上の疑義が生じた場合には、その都度会社と従業員の過半数を代表する者で対応を協議し、決定する。

第5条（協定の有効期間）

本協定の有効期間は、平成23年10月1日より平成24年9月30日までの1年間とし、会社、従業員の過半数を代表する者に異議のない場合には、1年間延長するものとする。また、それ以降についても同じ取り扱いとする。

第6条（変更）

本協定の定めにかかわらず、業務遂行上やむを得ない事由の為に指定日に出勤を必要とするときは、会社は過半数代表者と協議の上、指定日を変更することができるものとする。

以上を証するため、本書2通を作成し、各自署名押印のうえ、その1通を保有する。

テキストの答え

<第1講座の答え>

労務トラブル徹底対策セミナーの目的

大嫌い

何も良いこと

知識不足

知識

運用力不足

知識

運用力

金銭的

精神的

人間不信

モチベーション

8割

8割

不満

全く通用しない

都心部

労基法

文句を言う余地

弁解の余地

炎上

感染力拡大

崩壊

モチベーションダウン

停滞

行くのが嫌

退職

採用できない

妥協

定着

制限せざる

幸せ

100点

ケチって悪循環

100点

伸ばす

内部告発

経営者の義務

1. 歯科医院で起きる労務トラブル

残業代未払い

払えば解決

3年

5年

129万円

648万円

1293万円

ありえる

215万円

1078万円

2150万円

労働審判の3回

労務トラブル

うちに限ってそんなことは起きない

突っ込まれどころ

能力と経験不足

残業代未払い請求

労基署

タイムカードも打刻

固定残業代

却下

調べ、作成

2度としない

勉強

就業規則

世界で最も厳しい

正義

悪者

つかない

しかつかない

正しくないことを証明する義務

何の責任も問われない

客観的証拠

権利

義務

権利ばかりの主張

労務100点

どこまで改善

リスクを理解

ギリギリのライン

規定

運用

2. 労務の不満BIG2: 有給休暇

有給

有給日数

残りの有給

金銭的

少ない

<第2講座の答え>

不満を8割減らし、労務トラブルを防ぐ対策とは

1. 残業代対策

タイムカード

義務

まとめてやる

負ける要因

1分単位

トラブルの元

午後の診療終了後

打刻してない

1日30分

100%負ける

ほぼ100%通る

お昼も食わずに働いていた

覆す証拠

打刻

支払うべき

防犯カメラ

朝の診療開始前の準備、掃除

診療時間が短く

専任スタッフ

確認

業務開始前に打刻

メールやLINE

確認して了解

残業申請制

黙示の指示

知ってたでしょ

残業、ダラダラ残ってる

実態に即した運用

昼休みの電話

留守電

交代

昼休診なし

遊んでもマンガ読んでても
証明する方法
業務時間
勉強会、練習
勉強、練習も残業
家
最大限業務時間中
練習の枠
自主練
告知
自主参加で業務ではない
設備使用許可書
自主練
業務ではない
毎月申請
ミーティング時間内
業務時間
ロングミーティング
ブログ作成
ミーティング時間
選べない
拒否すること
業務命令違反
懲戒対象
懲戒解雇でない
注意・指導
訓戒
着替え
ケースはない
業務時間外
トイレ
トイレ
セミナー参加
指示したもの
助成金
参加したい
業務とみなさない
自己負担
往復交通費
往復の時間
休憩時間
受講中のみ

1日代休
残業
週1日
必要ない
断ること
WEB受講
固定残業代
運用
上乘せ
一定金額を残業代
ほぼ確実に負ける
払ってない
多くの残業代
6万円+36万円
何時間相当
労働条件通知書
毎年交付
超過分実額支給
年2回程度
給与明細
役職
職能
45
45
残業規制
最低賃金
初任給引上げ時
全て固定残業
勤務Dr
280万円
468万円
全くされてない
技術を教えてる
お金もらいたい
全く通用しない
開業しない
労働者
権利
残業代未払い請求
マイナスDr
5倍
開業資金の頭金

タイムカード打刻
雇用契約書
固定残業代を30時間
雇用契約書
タイムカード打刻
支給義務アリ
前後の時間
変形労働時間制
残業
所定労働時間
シフト
シフト
1ヵ月単位
1年単位
労使協定
就業規則
シフトの種類

2. 有給休暇対策

診療が回らない
計画的付与
休日
有給を全員で取得
認められ
推奨
年末年始
GW
夏休み
6日間
振替診療
16
多い
16日
5日
22日
5日
翌年に繰り越せる
新しい
判例
問題ない
就業規則
労使協定

計画的付与日を明示

1人ずつ

有給と無給

気軽に有給

無給

他の日に出勤

シフトを長くして調整

減給

不公平感

対応は重要

正しく運用

おかしい

休日

就業規則

祝日

不利益変更

利益を失くす

選択

木曜も診療

診療

他の日に診療

退職時

1月末

有給繰越分

新規の有給

当日の有給申請

規定を甘く

運用で甘く

診断書

お願い

調整可能

業務時間内に自分で

代役を業務時間

2人は認められない

有給

皆勤手当でナシ

管理複雑

パートの有給

20年前

炎上リスク

計画的付与

全部、消化可能

「休日」の日数

含められない

ハローワーク、GUPPY

休日休暇

クオキャリア

3. 同一労働同一賃金

同一労働同一賃金

手当は全敗

ギリギリ会社

負ける可能性

交通費

皆勤手当で

支給

なくして固定給

残業単価

年間約1.8万円

皆勤手当でを失くした

住宅手当

賞与

4. 就業規則

労働者

守る法律はない

就業規則

10人以下

計画的付与、懲戒処分

助成金

退職金はなし

義務はない

支払う義務

パートにも払う義務

業務内容が異なっていた

配るか、PDF

何もない

見てない、知らない

労務と就業規則について説明

入る前に聞いてたのと、入った後が違う

5. 退職金

退職金があるから頑張ります

退職金で採用に有利

在職期間で金額

中退共

全員に支払う義務

退職金もないから残業代未払い請求

あってもする

6. 健康診断

受けさせる義務

不満

費用は医院負担

実施項目

自己負担

業務時間外

全員に受けさせる

7. 技工士

労働集約型

長時間労働

労務トラブルの温床

マイナススタッフ

個人事業主

管理監督

出勤時間、MTG参加、技工業務以外

歩合制

雇用契約書

歩合率、歩合の算定根拠

6割を保障給

残業代の基礎

35

難しそう

扶養義務が重い

借金が重い

8. 分院長

残業代不要

見なされず、残業代

高い

時間の自由

お金を使う裁量

採用や給与決定

経営方針

管理監督者として認められない

否認される	退職勧奨	パワハラだ
医療法上	改善	セツト
従業員扱い	録音する	院長激怒型、不満退職、休職⇒退職
使用人兼務役員	されてる	平均的な労働者
使用人兼務役員	厚労省系の雇用関係助成金	身体
歩合制と同じ形態	いじめ、嫌がらせ、パワハラ	足払い
タイムカード打刻	3年縛り	パンチ
固定残業代	違約金	精神
	第16条違反	小学生以下
9. 退職関連	ブラック	迷惑
ほぼ100%不可能	分院長、理事	厳しく叱責
お金・物品を盗んだ	なりうる	補綴物
暴力	半年	殴って穴
刑事事件	労働者性	言えば分かる
能力	開業、勤務	あっち行って
やる気	患者さんとスタッフ	はあ、何やってんの！？
採用	競業禁止義務	特殊
有期雇用	条件	生命・身体の安全
半年間	過大	厳しい指導
負ける	1年から2年	人間関係
長期継続勤務	半径3キロ	無視
適性検査	開業と勤務	仲間外れ
病歴	入社時	セクハラ
心の病	報酬月額の10倍	飲み会
マイナススタッフ	100万を支払う	お酒を飲まない
不満の解消	配置転換	
プラスのストローク	受付やDA	
巻き込む	滅菌担当	
1 ON 1	引き下げる	
不当解雇で100%負け	1ー2割	
1～2ヶ月分	2割	
3ヶ月～6ヶ月分	能力不足	
6～12ヶ月分		
12ヶ月～	10. ハラスメント	
客観的証拠の積み重ね	パワハラ	
業務命令違反	激怒、暴言	
証明するもの	慰謝料請求	
改善指導	録音されてる	
注意・訓戒・懲戒	意欲	
悪質	評判	
度重なり	採用	
改善指導	中小企業	

<第3講座の答え>

労務トラブル徹底対策を具現化する労務管理とは

評価
感情
労基署
読み込み
同席
録音
書き込み
セミナー
書籍
情報収集力

ほめてくれない
整備
運用力

見ていない
知らなかった
聞いていない
毎年
毎月
毎回

内定通知書
入社誓約書
身元保証書
必要とする書類
コピー
説明
読み合わせ
減給
有給
振替休日
求人票
雇用契約書
会社控え
実績
契約社員
試用期間
有期雇用契約

カリキュラム
契約延長
無期
雇用契約書
有期雇用
面談
記録録音
人事異動
出向
拒むことができない
休職期間中
無給
自然退職
解雇予告
失業
会社都合
退職誓約書

簡単
窃盗
無断欠勤
自主退職
労働条件通知書
変形労働時間制
シフト通り
残業
15日間
法定外休日
労使協定
基本のシフト
ルール
訂正
間違い
移動時間
振替休日
健康診断
時季変更権
所定労働時間
確認
修正
保存
15日
協定書

可能性がある
正しい
統一
許可・承認

確認
上長許可
都度確認
休憩時間超過分
実態
実態通り
出てないから
認めていない
もらいに行く
伝える
固定残業
WEB
許可書
毎日提出
有給にしない
労働時間とする
労働時間
労働時間にカウントしない
法定外休日
法定休日
有給休暇
有効期間
2年間
無給
無給
毎年
無給
社員旅行
5～10分
全体メール
客観的証拠
ネットバンキング
謝罪