

千葉労基連労務管理セミナー 事例検討テーマ

こんな検討をいたします。基本がわかれば条文の理解も、事案の解決も進みます。

答え（考え方）は、研修でお話しします。ぜひご参加ください。

1. 関係部門～パワハラ・未払い残業と自殺

事例： 課長から「無能な馬鹿」と罵倒され、連日持ち帰り残業（無給）を強いられた新入社員がうつ病で自殺した。

問い： 関係する「労働関係の3つの部門」はどこで、それぞれどう対応するか？

2. 採用・退職・解雇のトラブル

① 内定辞退の可否（刺青）： 3月の新入予定社員懇親会で、内定者の腕に一面の刺青（タトゥー）を発見した。内定を取り消せるか？

② 退職撤回の可否： 有給休暇中の社員からメールで「退職します」と連絡があり、手続きを進めていたら「親に怒られたので取り消します」と再度メールが来た。どう扱うべきか？

③ 解雇か、自己都合退職か： 社長と社員が口論になり、社長が「辞めろ！」、社員が「辞めてやる！」と言って帰宅後、出社しなくなった。これは解雇か退職か？

3. 労働時間と災害の判断

ア（有給の休憩）： 賃金が支払われる休憩時間は「労働時間」にカウントされるか？

イ（構内での事故）： 退勤中、社内の側溝に落ちて怪我。これは「労働時間」か「労災」か？

ウ（部下の待ち時間）： 夕方、準管理職が部下の帰社を事務所で待っている時間は、「労働時間」や「過労死認定の対象時間」になるか？

エ（おつかい中の事故）： 帰宅途中に会社の郵便物をポストに入れる際、自転車にはねられた。これは「通勤災害」「労災」「労働時間」のどれに該当するか？

4. 指揮命令と安全衛生責任

事例： 作業主任者が持ち場を離れて応援に行っている間に、防毒マスクを着けずに作業した新入社員が有機溶剤中毒になった。

問い： この事故の責任は誰（課長、作業主任者、会社など）にあるか？