

クリニックの労務トラブル

多岐に渡る労働問題

採用、採用内定、試用、就業規則、配転、出向、転籍、
懲戒、賃金、労働時間、有給休暇、普通解雇、懲戒解雇、
整理解雇、合意退職、雇止め、退職勧奨、パートタイム、
派遣、パワハラ、セクハラ etc...

医療機関にまつわる裁判例

- 医師との間で委任契約を締結していた事例(東京地判平成8年7月26日)
⇒解約後に雇用契約である旨を主張され紛争化。
8000万円を超える未払賃金の支払を命じる判決。
- 試用期間中の看護師の採用を取り消した事例(東京地判平成21年10月15日)
⇒採用取消しを無効と判断。未払い賃金371万円の支払を命じる判決。
- 妊娠を機に理学療法士を管理職から降格させた事例(広島高判平成27年11月27日)
⇒降格を無効と判断。管理職手当不支給相当額175万円の支払を命じる判決。
- 医師の残業代を年俸に含まれるものとして処理していた事例(東京高判平成30年2月22日)
⇒残業代の支払としては認められず、未払いの残業代として約350万円の支払を命じる判決。

顧問弁護士がいると

- 1 気になった時に法律相談
- 2 各種書面の作成(雇用契約書、解雇通知書、就業規則、退職合意書等)
- 3 退職勧奨の立会い等

紛争のアウトソーシング

最終的には、労働審判や訴訟に発展することも

**協議であっても法律行為の代理ができるのは弁護士のみ
(×税理士、公認会計士、社労士)**

弁護士を相手方との連絡窓口とし、通常業務に専念