

ワンエンタリトモ

就業規則は事業場従業員数を満たしていれば、必ず就業規則は存在する。
なぜなら、労働組合ホームページのタイトル説明文にて、「就業規則が～～」
と掲載されている原因に、HP内のある場所にその文言の内容が存在しているので、
Google等でページ説明書きが掲載されている証拠です。
ある事例にて定年年齢が実状は55歳であるが、就業規則の記載年齢も同一かどうか
確認をしたいところでもあり、労働基準監督署へ通報済である、
どの選択肢に於いても法令違反であることに100%間違いがないことを確信したからである。
よって、その原因や理由ありきの結果が必ずあるはずであり、
企業の存続に関わる重大リスクを背負ってまでの60歳義務化以降約26年間未だに
現状55歳を維持し固執している理由が未だに不明であるし、
約26年前から現時点までの対象者からの損害賠償等の計り知れない件数と金額を想像した
だけでも身震いする。
昔の時代の想像も付かない理由なら、私には到底見当も付かない。

（損保トータルプランナー資格者からの補足見解）

一つだけ救いがあると調べてみました。
「使用者賠償責任保険」に加入しているかどうか、
だが、過失割合等下記要件で該当しない案件であり、
この方法を考慮する余地は皆無でした。

(使用者賠償責任保険の保険金支払い条件)

要件1: 被用者の不法行為があったこと

要件2: 使用者と被用者の間に使用関係があること

要件3: 被用者の不法行為が事業と関連して行われたものであること

要件4: 使用者としての免責事由に該当しないこと

これらの4つの要件は、会社が使用者責任を問われた場面で、必ず検討すべきものです。

4つの要件のうち1つでも該当しないときは、使用者責任は成立しません。

※今回の注意点は被用者の逸失利益請求に該当します（民法709条）