

# 社会保険労務士法人 シャイン 2022年10月 web通信

「知っておきたい！最近の労使トラブル対応！」



**令和4年10月25日**

※聴講者はカメラ・マイクオフでお願いします

※質問は常時「チャット」にてお受けします

※終了時 アンケートへのご協力もお願いします！



# 講師紹介

## ★プロフィール

中村 仁（特定社会保険労務士）

昭和55年 静岡県富士市生まれ（山梨県身延町育ち）

趣味 ギター、映画鑑賞、ちょっとだけゴルフ



## ★社会保険労務士法人シャイン

経営理念 輝く「人財」づくりに挑戦し続け

お客様と「喜び」「幸せ」を共有する

事務所所在地 山梨県身延町

社歴 平成22年10月開所（平成28年10月法人化）

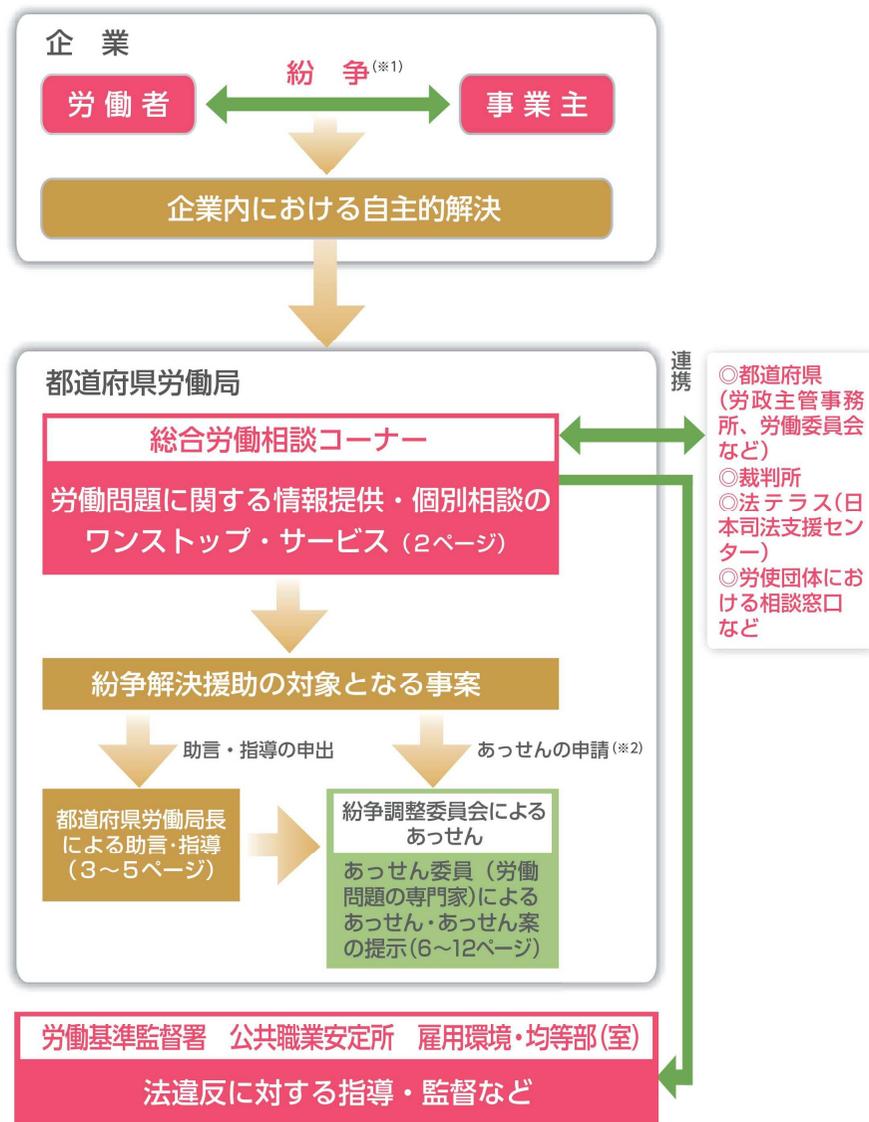
事務所体制 社労士2名、職員2名 計4名

## ★事務所の特徴

- ・ 山梨県、静岡県で相談実績200社以上。
- ・ **労務管理に特化**しており、トラブル予防型の労務管理を提案。
- ・ 「**A4一枚評価制度**」を用いた人事・賃金制度構築。
- ・ **ペーパーレス、テレワーク**などを社内のDX化を積極的に実施。  
近時はzoomを用いた研修を数多く実施。



# 総合労働相談コーナーとは？



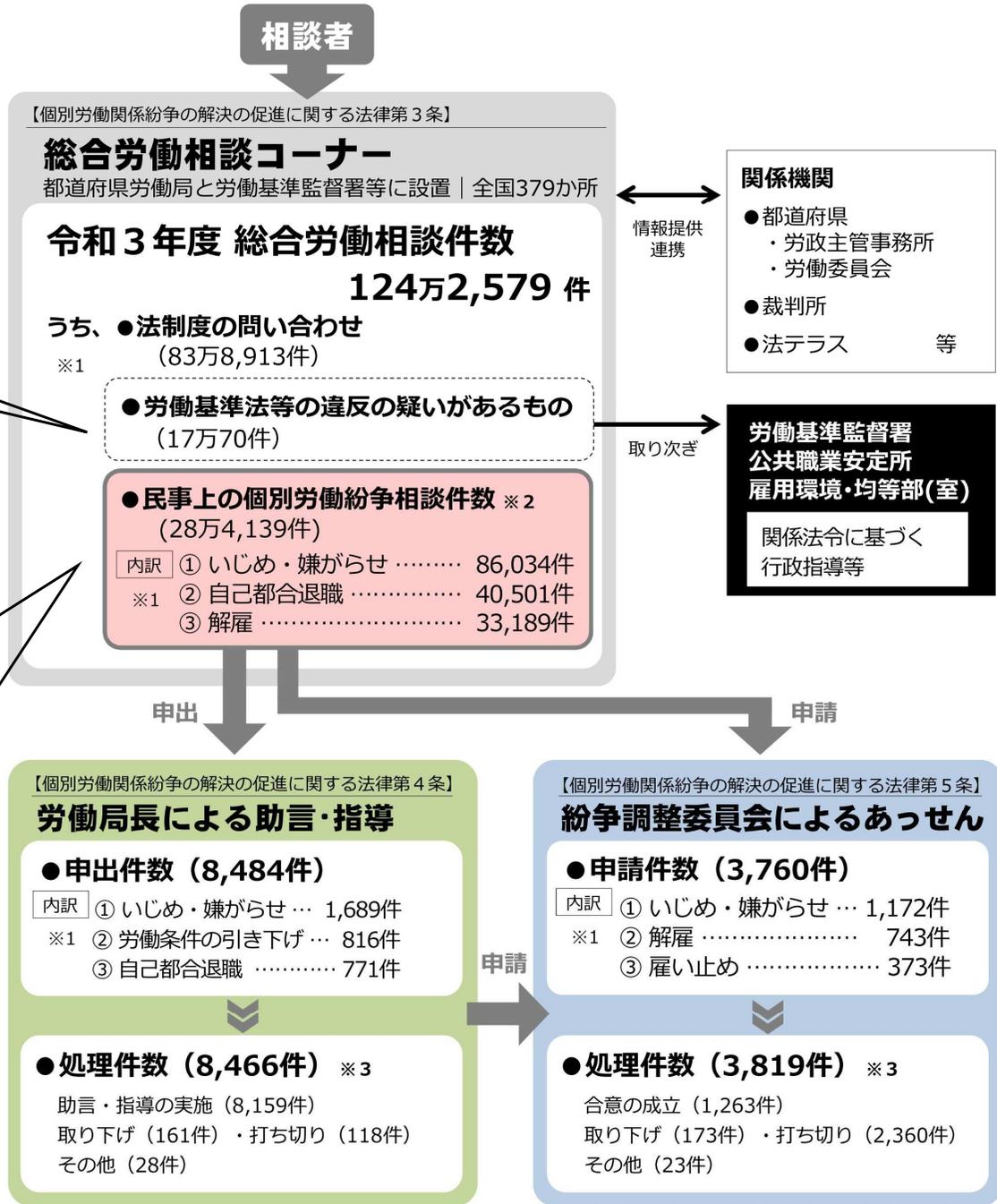
※1 労働者の募集及び採用に関する事項についての個々の求職者と事業主との間の紛争を含みます。  
※2 あっせんについては、労働者の募集及び採用に関する事項についての紛争を除きます。



# 個別労働紛争解決制度 令和3年度数値

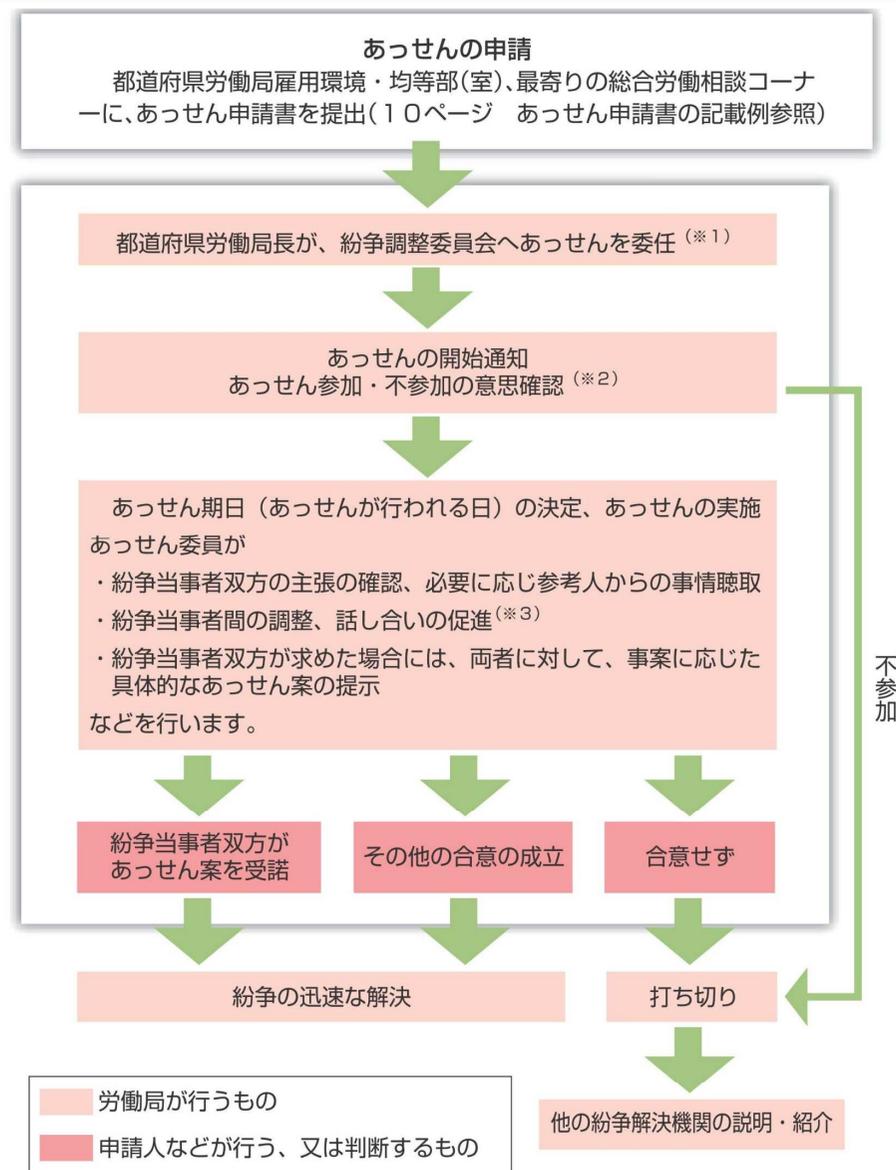
労基署等の行政機関はあくまで**労基法等、法律違反のみ**関与することができる

法律で裁けない事案(民事)については、あっせんなどで話し合いによる解決を目指す。  
決着しない場合裁判などの司法で対応。





# 紛争調整委員会によるあっせんのながれ



- ※1 必要に応じて申請人から事情聴取などを行い、紛争に関する事実関係を明確にした上で、都道府県労働局長が紛争調整委員会にあっせんに委託するか否かを決定します。
- ※2 あっせん開始の通知を受けた一方の当事者が、あっせんの手続きに参加する意思がない旨を表明したときは、あっせんは実施せず、打ち切りになります。
- ※3 原則、同一のあっせん期日に紛争当事者双方に別室で待機していただき、あっせん委員が双方の意見調整を個別に行う方式で行います(=あっせん期日に双方が相見ることはありません。)



# あっせんと他の紛争解決制度との比較

	あっせん	労働審判	民事訴訟
実施体制	紛争調整委員（弁護士等：1人）	労働審判委員会（労働審判官（裁判官）：1名、労働審判員（労使）：2名）	裁判官
手続	話し合いによる合意	話し合いによる合意（不調の場合は労働審判委員会の審判）	裁判所による判決（話し合いによる解決も可）
相手方の手続参加	任意（不参加の場合には手続終了）	正当な理由なく不出頭の場合には過料	主張書面を提出せず不出頭の場合、原告の主張を認めたものとみなされる可能性あり
合意・裁判の内容の効力	民事上の和解契約（強制執行不可）	合意内容や審判は裁判上の和解と同じ効力（強制執行可）	和解・判決（強制執行可）
費用	無料	有料	有料
公開の有無	非公開	非公開	公開
代理人の選任	弁護士の選任は必要ではない	弁護士を選任することが多い（要費用）	弁護士を選任することが多い（要費用）
書面等の準備	申請書（必要に応じ証拠書類）	申立書等の主張書面、証拠書類の提出が必要	訴状等の主張書面、証拠書類の提出が必要
処理期間	原則1回、2か月以内が79.5%（令和2年度）	原則3回以内で終了（平均3.6か月（令和2年））	平均15.9か月（地裁・令和2年）

厚生労働省：個別労働紛争解決制度（労働相談、助言・指導、あっせん）  
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>



# 労働組合

労働組合は「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持・改善や経済的地位の向上を目的として組織する団体」、すなわち、**労働者が団結して、賃金や労働時間などの労働条件の改善を図るためにつくる団体**です。

労働組合は日本国憲法で保障してされている為、使用者が労働組合及び労働組合員に対して不利益な取扱いをすることなどを「不当労働行為」として禁止しています。

日本では、**個別の企業ごとにつくられる企業別労働組合が中心**。それらの企業別組合が集まり**産業別労働組合**を、また、産業別組合が集まって**日本労働組合総連合会（連合）**などを組織。

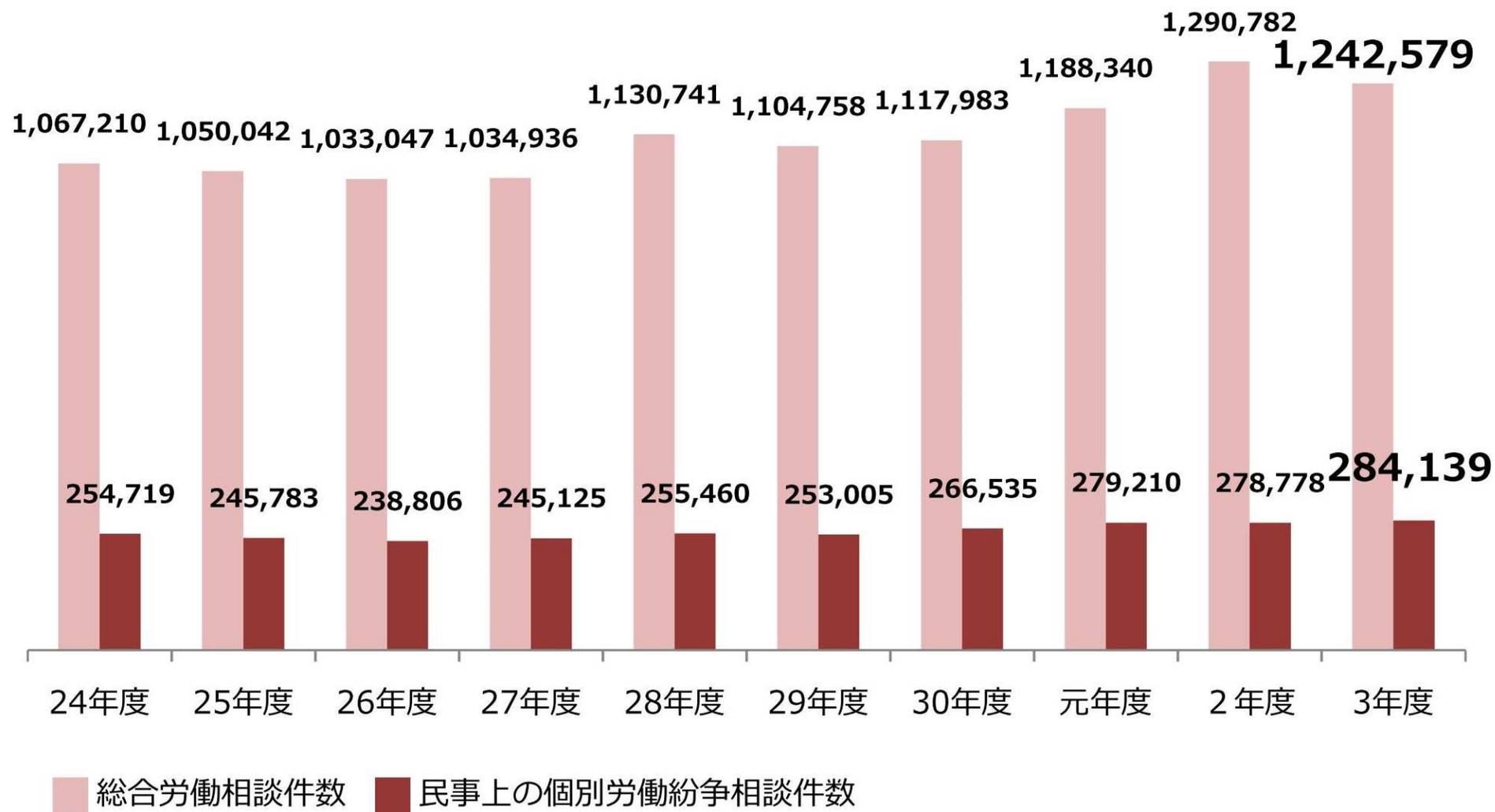
## 【合同労働組合（ユニオン）】

明確な定義はないが、中小企業労働者を組織対象とし、企業の中ではなく、一定地域を団結の場として組織された労働組合であり、個人単位で加盟できる点が特徴。

合同労組は企業別の労働組合とは異なり、**複数の企業や異業種企業の労働者が構成メンバーとなる**。



# 総合労働相談 相談件数の推移



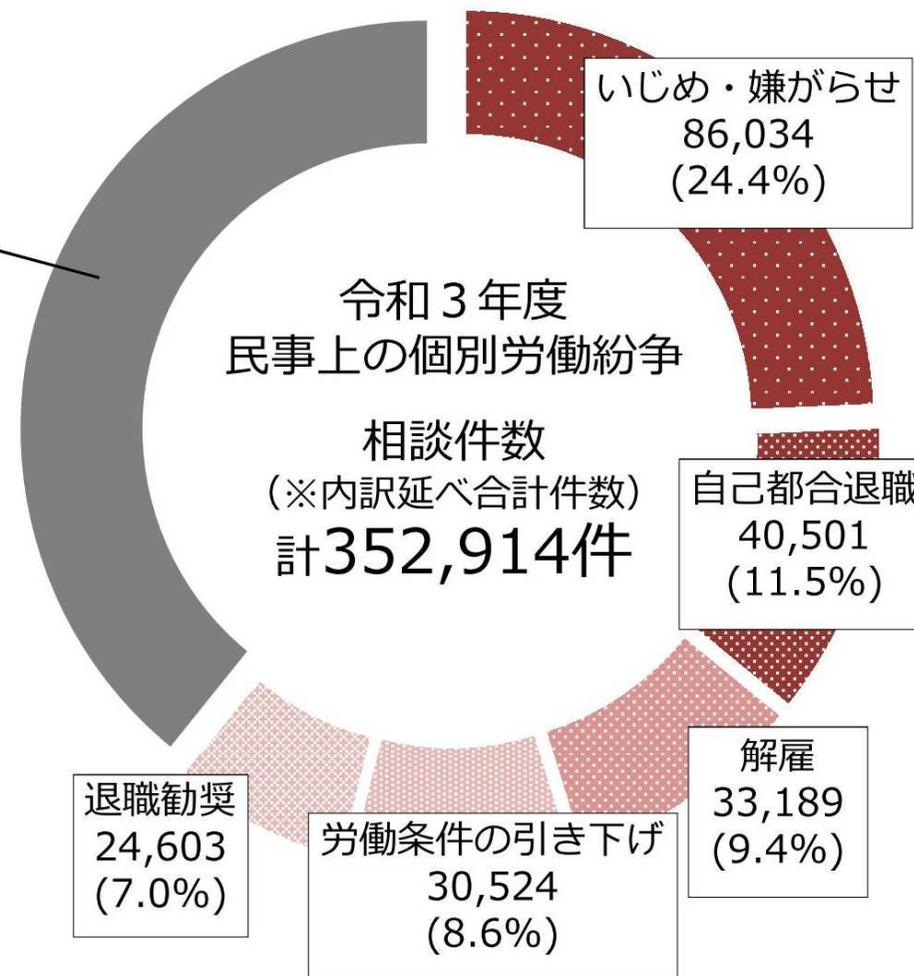
厚生労働省「令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します。  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000959370.pdf>



# 総合労働相談 相談件数の推移

ほか 計138,063

雇い止め	14,346	(4.1%)
出向・配置転換	10,749	(3.0%)
雇用管理等	8,913	(2.5%)
募集・採用	2,537	(0.7%)
採用内定取り消し	1,924	(0.5%)
その他の労働条件	57,847	(16.4%)
その他	41,747	(11.8%)



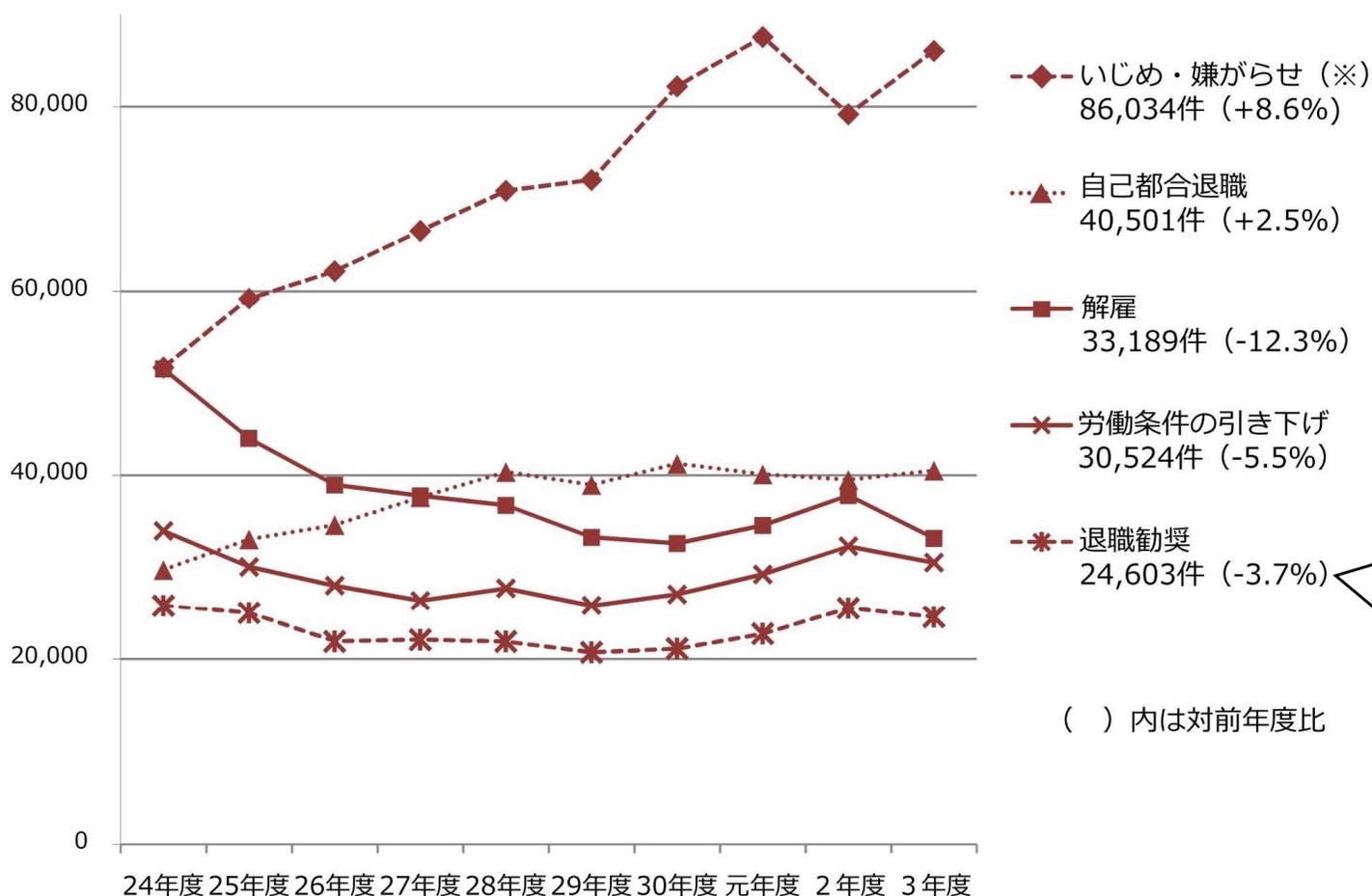
※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したものの。

厚生労働省「令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000959370.pdf>



# 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)



**大企業を  
除く件数**

**増加傾向は  
変わらない**

H24を境に  
解雇を抜いて  
いじめ・嫌がらせが  
トップに!

辞める辞めないから  
職場内での問題に。

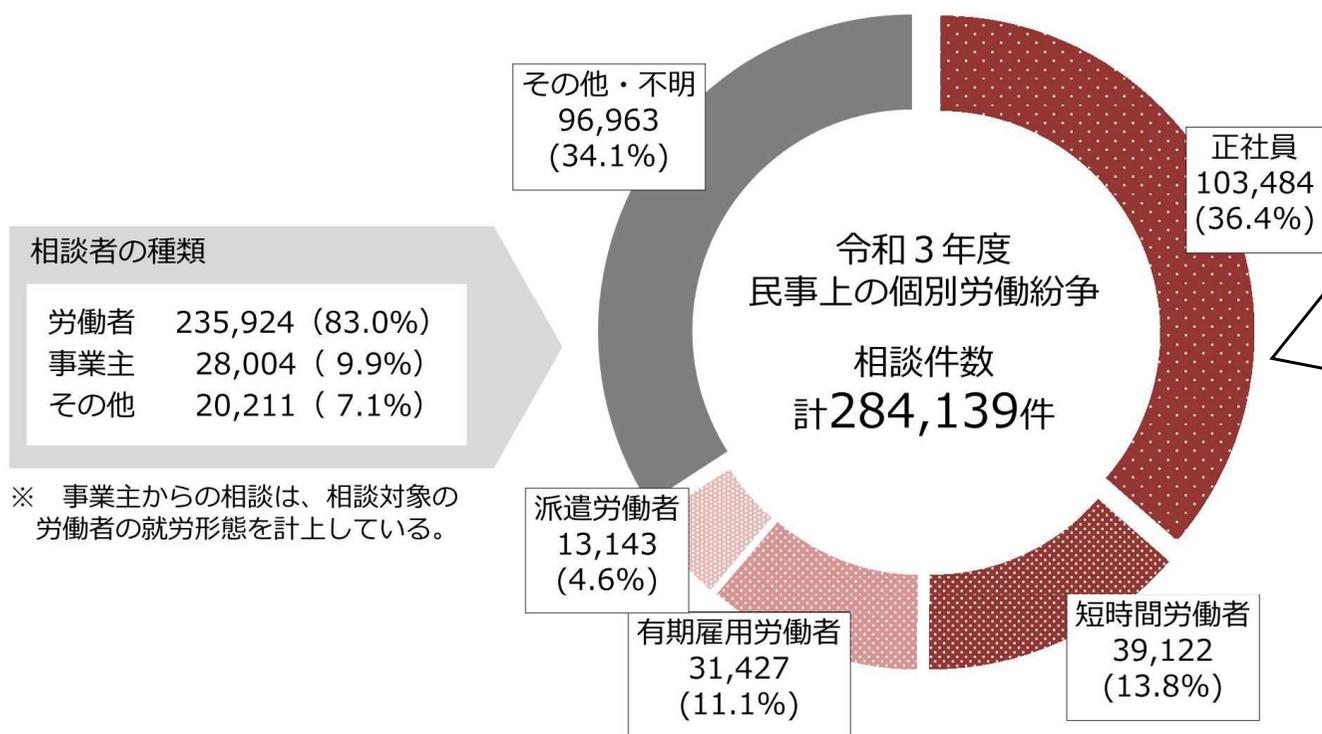
ハラスメント意識の  
浸透が進む。

厚生労働省「令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000959370.pdf>



# 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



相談者の種類

労働者	235,924	(83.0%)
事業主	28,004	(9.9%)
その他	20,211	(7.1%)

※ 事業主からの相談は、相談対象の労働者の就労形態を計上している。

**正社員が  
36%**

パート等が  
**約25%**

**必ずしも立場が  
弱い人だけの  
訴えではない！**

**諸々の職場  
環境整備は  
より重要に！**

※ ( ) 内は相談対象の労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。



## 最近の労使トラブルの傾向など

---

- ①細かい指摘・要求の増加  
⇒ルールの特明確化、規則の特整備等
- ②ハラスメント等の特労災申請案件の特増加  
⇒予防、相談体制の特整備
- ③法的な休暇に関する取扱い等  
⇒年休、育休関係

※権利は権利と割り切った主張が増えている？



## ①細かい指摘・要求の増加

---

### ■労働時間関係

着替えの時間

移動時間関係

休憩時間の取り扱い

### ■賃金関係

給与・手当の取り扱い（ルールと不一致）

固定残業手当の関係

### ■その他

社員間のコミュニケーション



# 労働時間関係

## 【争いになりがちな「グレーな労働時間」】

- ・ 仕事前後の着替え、朝礼、ミーティング、清掃活動
- ・ 研修時間（強制の有無、外部での研修）
- ・ 早すぎたり、遅すぎたりする打刻（30分以上の乖離は注意）
- ・ 「打刻後の労働」や「持ち帰り作業」
- ・ 業務前後の移動時間（「通勤」か「勤務としての移動」か？）
- ・ 実際に休めていない休憩時間（労働者が休まない場合もあり）
- ・ 申請制の残業計算
- ・ 管理監督者（中小企業は役員レベル）

## 【その他の注意点】

- ・ 営業職も携帯電話などで連絡が取れるのでみなしは難しい。
- ・ タイムカード以外の記録は労働時間として認められづらいが、LINEやメールも記録として取り上げられている事例がある。
- ・ 未払いがある場合「どの期間のなんの金額として〇円支払う」と明確にしておくことが重要。
- ・ 労基署でOKと言われていても、裁判などになると問題となることはあり得るので、判例などを参考に出来る限りの対策をする。<sup>14</sup>



## 賃金関係

### 【よくあるエラー】

- **手当のルールに当てはまっていない社員に手当を支払う**  
家族手当、住宅手当
- **手当のルール（金額など）と違う支払いが行われている**  
通勤手当（規定内容と支払額の違い）  
社員有利なら問題ないが、不足の場合は差額請求
- **月例給与の不利益変更**  
月例給与は生活費としての側面が強い為、不利益な変更には**相当の理由と個別の同意**が必要⇔賞与との違い
- **一律に支払う手当**  
食事補助など。  
パートへの支払いなども生じ得る。



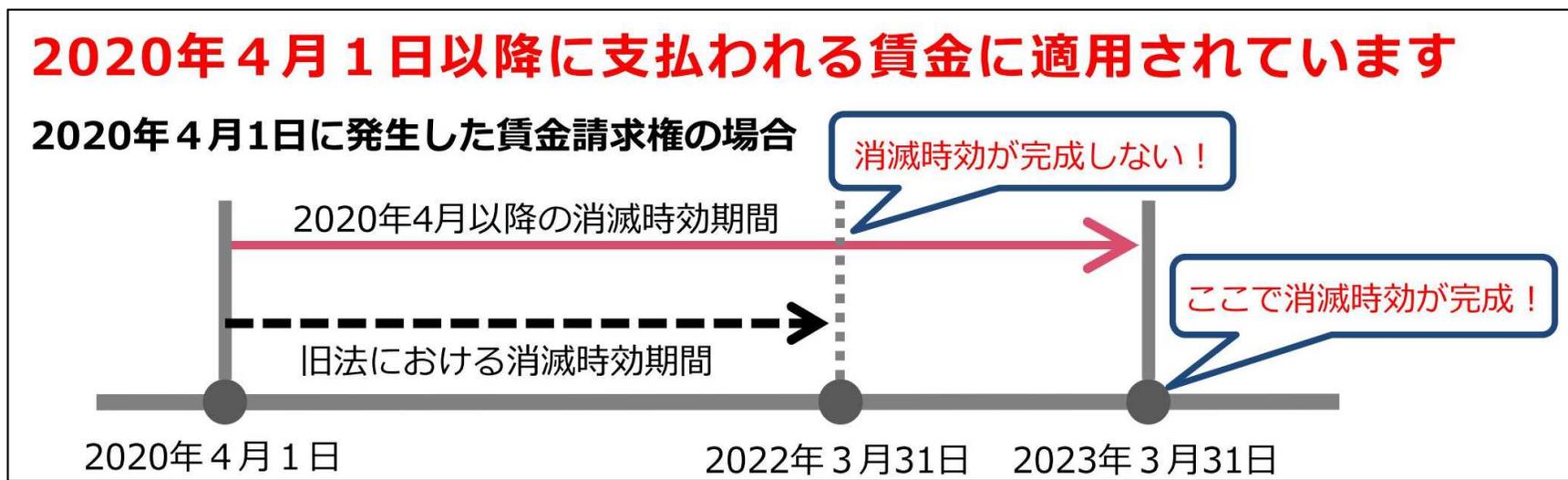
## 固定残業手当

- ・ **月給〇〇円（10時間分の時間外手当含む）**  
⇒何円が残業代なのかわからない。金額はわかる。
- ・ **残業代見合いの営業手当、役職手当**  
⇒否定される傾向。ネーミングは重要。
- ・ **固定残業代を超える残業には必ず不足額を支給。**  
⇒固定残業手当自体を否定される可能性（往復ビンタ）

※固定残業手当は「混ぜるなキケン」



# 未払い賃金 時効の延長（2年→3年）



- 単純に**未払い賃金が1.5倍**になるおそれ
- 将来的には「**3年→5年**」に。
- 「**残業の申請制**」なども運用をきちんとしておかないと認められない可能性が高い。
- 労働時間管理だけでなく**規則にある「割増賃金の計算方法」も実態とずれていないかの確認。**

例：1時間の基礎額 =  $\frac{\text{基本給} + \text{〇〇手当} + \text{〇〇手当}\dots}{1\text{ヶ月平均所定労働日数}}$



## その他

---

### ■ 社員間のコミュニケーション

- ・ 問題行動が多い社員について、会社への対応依頼
- ・ 社員間のハラスメント

⇒社内秩序の維持、安全配慮義務等の観点から会社  
が関与・調査をする必要性が高い。

⇒会社の対応が悪いと、集団で退職するという申し  
出をしてくる事案もある。



## ② ハラスメント等の労災申請案件の増加

### ■ ハラスメントに関する意識

40代以上は理解しがたい？  
過剰な「パワハラ主張」

### ■ 相談窓口の設置

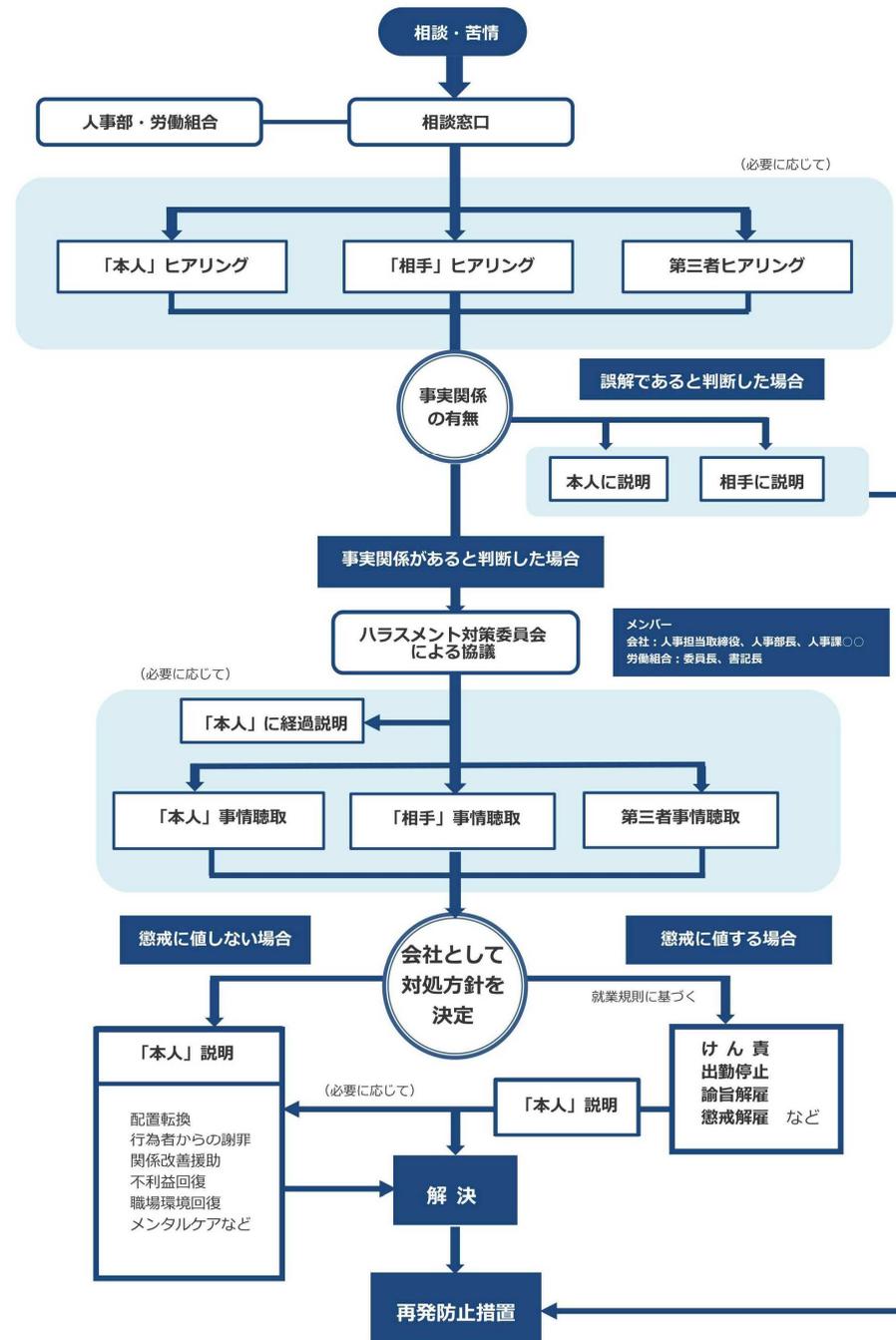
困ったときは「誰」に相談すればよいか？  
相談の対応者への教育

### ■ 社内調査の実施

慎重かつ出来る限りのことは行う  
事実をベースに話を進める  
認定できない内容も多い  
二次被害を起こさない  
中小企業の再発防止策の限界



# ハラスメントの基本的な対応フロー







# ハラスメント問題に付随する問題

## ■ 社内環境の悪化

- ・ 業績が悪化⇒ギスギスする（悪循環）
- ・ コミュニケーションの不通（風通しが悪い）

## ■ 対外的な風評被害

- ・ 電通事件以来、労働問題も経営を揺るがす
- ・ 職場の不評がもたらす「人手不足」
- ・ 取引関係への影響

## ■ 社員と家族のケア

- ・ 社員本人ではなく、家族が出てくるケース（親もしくは配偶者）
- ・ 加害者の家族への説明も難しい

※結果的に会社は板ばさみ的な立場になるケースも多く、後処理は相当神経を使う対応が増える



# パワハラ 行為者側のリスク

---

## ① 刑事罰に課せられる

暴行罪、脅迫罪、名誉棄損罪等

## ② 民事上の責任として損害賠償を請求される

民法709条の不法行為責任

## ③ 懲戒処分に課せられる

「けん責」「減給」「降格」「懲戒解雇」

## ④ 社会的信用、社会的地位、円満な家庭生活を失う



# ハラスメント対策

## 想像力が肝

録音・撮影され、  
公の場で発表されても  
きちんと説明できる？



大切な人が同じことをされても、  
言われても大丈夫？





## ③ 法的な休暇に関する取扱い等

### ■ 年次有給休暇関係

意識的に取得を進める会社が増えている（社労士関与？）  
年5日の付与義務は「労働者への権利」の周知の為  
建設や製造は「一斉付与」で確実に処理がオススメ

### ■ 育児・介護休業関係

基本男女とも同じ権利（産後は一部違いあり）  
産後の男性の育休は圧倒的に増加  
出産、育休から1年以内は「マタハラ」と言われる可能性  
介護休業関係はあまり知られていない（助成金あり）

### ■ その他の休暇等

申請については出来る限り「記録」を残す  
特別休暇の給料の取り扱い（有給？無給？）



# 「人事のお医者さん」 人事構築士



人事制度構築士



## 等級制度

社員の役割。スキルに応じた『役割等級』を設定します。求められる役割・能力を明示し向上心を高めます。又、人材採用時には将来への安心を提示できます。



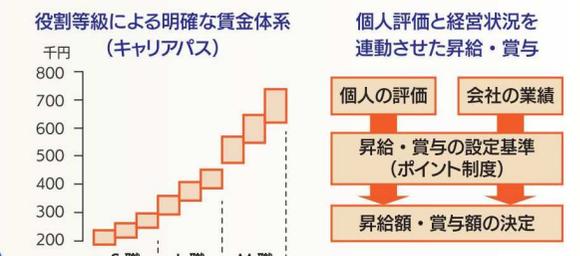
## 評価制度

『業績目標』に加え『役割・スキル』『姿勢・態度』面でも目標を示し、会社が期待する人材像を伝え、定期的なフィードバックで成長を促します。(上司も部下も成長)



## 賃金制度

等級制度・評価制度と連動した賃金体系を設定します。社員の現状の立ち位置・評価に基づいた明確な賃金体系(キャリアパス)を示し、納得性と成長意欲を醸成します。



中小企業向けの「業績向上」を得意とする人事制度。  
「人事制度の学校」の人事構築士として活動中！

人事評価で業績を上げる!

**A4一枚評価制度**

根本あつし

小さな会社だからこそできる!

- 評価シートは「A4一枚」で十分!
- 人事評価の目的はズバリ「業績向上」!
- 社長が好きな人を評価する!
- 公平性・納得性は気にしない!
- 給与・賞与には原則として反映させない!



## 参加の皆様へ

### ■ 無料相談

来所またはzoomによりお受けします。

アンケート、メール、HP、お電話にてお問合せください。

### ■ 無料web通信 ご紹介ください！

実務に役立つ情報を毎月ご提供します

登録フォーム

<https://www.itm-asp.com/form/?3285>

### 【次回web通信 令和4年11月29日（火）】

『確認しておきたい給与計算・社会保険の基本！』

14時～15時 参加費：無料

<https://forms.gle/jnETnGL87jVhnbLN6>

本日のアンケートからお申込み可能です！



# 顧問先様はweb通信の録画がいつでも見られます！

社会保険労務士法人シャイン  
Social Insurance Labor Consultant Office Shain

ホーム 経営理念 事務所概要 対応業務 料金表 よくある質問 BLOG お問い合わせ **顧問先様限定**

## 顧問先専用ページ

HOME > 顧問先専用ページ

社会保険労務士法人シャイン  
電話 **0556-62-2710** (代)  
月～金 9:00～18:00  
〒409-2531  
山梨県南巨摩郡身延町梅平2532-3

会社案内パンフレット  
PDFダウンロード

このコンテンツはパスワードで保護されています。  
閲覧するには以下にパスワードを入力してください。

パスワード送信

パスワードがわからない場合は、[お問合せフォーム](#)よりお問合せください。

**パスワードは別途連絡しております。  
ご不明な場合は、お気軽にご連絡ください。**



御清聴ありがとうございました！

---

## 【社会保険労務士法人 シャイン】

職場の安心感の架け橋となり  
成長する「人・組織づくり」に貢献する

就業規則の見直し、賃金設計  
労務管理など、お気軽にお問合せ下さい。  
(顧問契約、スポット対応あり)

TEL 0556-62-2710 FAX 0556-62-3620

<http://sr-shain.com/>

[info@sr-shain.com](mailto:info@sr-shain.com)

LINE ID shainsr