

「人手不足時代における最新の労務問題 ー離職やトラブル防止のために事業主が留意すべき事項ー」

令和7年4月16日(水) 15:00～17:00

日比谷コンベンションホール

主催：一般財団法人医療関連サービス振興会



講師

本間 邦弘 氏

(ほんま くにひろ)

社会保険労務士法人 本間事務所
代表社員

月例セミナー
(本間講師)

講師略歴

■略歴

東京都社会保険労務士会 常任理事

東京都社会保険労務士協同組合 常任理事

■著書

・社員の不祥事・トラブル予防と対策

・外国人労働者雇用管理マニュアル

・「AI を超える知恵で解決 労務 トラブル40」 など多数

■ 1. はじめに

皆さん、こんにちは。ご紹介いただきました社会保険労務士の本間と申します。よろしく願いいたします。私は社労士で35年を超えまして、現在は有資格者3名やスタッフと一緒に中央区の新富町で事務所をさせていただいております。本間事務所の特色としては、「本間トラブル事務所」といわれるぐらい労務や社会保険などに関するトラブルに関する相談が非常に多く、弁護士さんからも「なんで本間さんところばかり、そんなに変わったトラブルが多いかね。」と言われることもあります。

ご紹介いただいた中で、出版実績35冊と書かせていただきましたが、この5月14日に新書『AIを超える知恵で解決 労務トラブル40』の発刊が決まりました。ご存じのようにAIの発達は著しく、労務問題についてChat GPTで調べると並みの社労士レベルは答えてくれるほどです。大学院生や大学教授もChatGPTを使って、自分の癖を教えこんで論文を書いている人も少なくないという話まで聞いています。しかし、やはり労務トラブルにおいては当事者や状況などが絶えず変わりますので、AIを超えるという意味では、最後は人の知恵や経験が重要になると考えます。

また経営者の方の考え方なども違いますので、それに合った解決方法を導き出すことが最後は決め手になると思います、発刊をさせていただくことになりました。

レジュメにありませんが、出がけにクライアントから「退職代行会社から連絡がありました」という電話がありました。4月1日に入社した女性従業員のAさんが、翌2日から来なくなり数日後に退職代行会社から「これからAさんに関する書類をお送りします。」という電話があったそうです。退職代行会社から来たという郵便には、「本人の退職届のとおり4月2日で退職いたします。ただし御社が認めない場合については2週間後に退職となります。」と記載されていました。これは民法の627条1項にある労働契約は意思表示から14日後に解除されるという規定によるものと思われ、会社が認めなくても14日後には退職となるという趣旨でした。

また要望書というのがあり、女性の従業員さんだったので貸与された制服はロッカーに入っており、また自分の私物もありますが処分してくださいという廃棄の要望が記載されていました。会社担当者が驚いたのは、労働組合加入申請書のコピーが同封されており、要は労働組合が退職代行を行ったことがわかりました。単に退職代行会社だけが行う場合には代理権がないため、弁護士法違反になる可能性が生じるケースがあります。そのため、労働組合が組合員に代わり退職代行を行ったもので、これから増加が考えられます。

退職代行も使い道が無いわけではなく、この前の事案では5年ぐらい勤めた建設業の方が2日間来なく

なったため自宅に行ったところ、マンションを引っ越してしまっていました。その従業員は、現場の鍵や会社のパソコンを持っており、身元保証人も期限が切れてしまっていたので、親御さんの自宅へ「息子さんと連絡を取りたい。」とメモを置いたところ、翌日に退職代行会社から連絡があったそうです。私に相談があり、いずれ辞めてしまう人なので解雇してトラブルになるよりは辞めてくれるのなら良いと考えましょうと話し、退職代行会社を使って、カギやパソコンを返してもらうことしました。退職代行会社に「退職願の提出と、着払いでいいのでカギやパソコンを全部返してくたら、退職を認める。」と連絡したところ、2日後に退職願と一緒に全部返ってきました。

こういうふうに変え方を変えるのも仕方がないことかもしれません。

(1)最近の労務トラブルの傾向など

余談が長くなりましたが、それではレジュメの「はじめに」をご覧ください。

「はじめに」の「(1)最近の労務トラブルの傾向など」と書かせていただきました。現在は、ハラスメントに代表されるように従業員への対応についてはますます留意が必要な時代になってきていると思います。退職代行会社の話をしたのも、やはりいろいろな考えの方がいて多様化しており、これまでの自分たちの常識だけでは通じなくなってきている気がします。

特にハラスメントへの対応を考えると、さまざまな考えにどう対応していいのか悩みますが、ハラスメントは現在100以上あると言われています。「ハラスメント、ハラスメント」と呼ばれ、何でもハラスメントという人も残念ながらいらっしゃいますし、対応には苦勞する事も多いかと思っています。

人手不足時代だからこそ、対応能力も問われているような気がします。

「はじめに」の②の、ネットやAIの影響とあるとおり、ネットの検索で瞬時に基本的なことがわかるという便利な面がある一方で、自分の都合の良い情報だけを切り取って信じてしまう傾向が増加しているような気がします。

また、事業側は本業に忙しく新しい情報を得にくいのに比べて、労働者側はネット検索などで詳しい情報を得ることがあります。部下から法律違反を指摘された場合に、管理職や上長などは何となく聞いたことがあるが詳しく知らないために「そうかもしれない。」と思ってしまい「分かった」と言うこともあるようです。やはり不明なときは即答せず「少し時間をくれ。調べてから回答をする」などと時間をかけることも大切です。

ハラスメントの相談を受けた場合も、相談者に「必ず解決する」など確定したことは言わずに、「努力し

てみる。」や「なかなか難しいけれど、もう一回検討させてくれ」という言い方がとても大事になってきている気がします。

「はじめに」の③の、人のトラブル解決は、最後は人の力とあるように人が重要になります。AIは本当にとても進化しており、今年でないと『AIを超える労務』という本の題名で出せなくなる気がしていました。しかし先ほどお話ししたように、労務トラブルでは事案も当事者も、年齢、性別、考え方が違うため、最後の落としどころは人の知恵や経験であることが多くあります。

(2)人手不足時代こそ、基本的な労務の対応が重要に

次に「(2)人手不足時代こそ、基本的な労務の対応が重要に」をご覧ください。今日は皆さまがご存知である内容についての確認の意味で触れさせていただく事も多いと思います。やはり、基本をしっかり守っていくことでトラブルに対応できますので、そういう意味では人手不足時代こそ、しっかりと基本を忠実に行うこと、特に処遇の根拠といえる「就業規則、賃金規程」などを明確にしていくことが大切になると思います。

そして、①の就業規則や雇用契約書の重要性についてですが、具体的には法律で就業規則の規定が個別の合意である雇用契約書よりも優先されるということが、意外にご存知ない方が多くいらっしゃいます。これは労働契約法12条に規定されていますが、雇用契約はお互いが合意おり、給料や休日などについて雇用契約の締結で大丈夫と思いがちですが、就業規則の規定が優先されます。例えば、就業規則では所定休日を土・日・祝日と規定しているのに、雇用契約書では土曜日、日曜日だけと書いてある場合には、就業規則の土・日・祝日が優先されることになります。

また賃金規程も就業規則の一つですが、賃金規程で基本給20万と規定している場合に、雇用契約で基本給18万と定めた場合には、法律では18万でなく20万払うことになります。もう一度、会社の就業規則や賃金規程などの規定内容と個別の雇用契約の中身が合致しているかどうか、就業規則より下回っていないかの確認をお願いしたいと思います。

このことは、本社が正確に把握し実施していても、営業所レベルで間違っている場合もありますので、その確認もぜひお願いしたいと思います。

次に、②の多様性や法改正ですが、多様性については冒頭でお話をさせていただきました。法改正につきましては、例として育児・介護休業に関する改正があり、育児休業関連では今年4月に改正され、10月にも行われることになっています。法改正の都度、合致した内容に育児・介護休業関係の規則を直さな

ければいけないということがあり、毎年変更届を作成し、労働者代表を選びまたは過半数労組のある会社では労組側の代表の方の意見書を添付して提出する必要があります。

また③の「労務の基本的な事項を知り、守ることが重要」では、やはり基本である就業規則関係、諸規程が、会社から従業員の方に「このように規定されているので守ってください。」など遵守等を求める根拠になります。当然、労働条件通知書も根拠になりますが、事業主にとってはこのような根拠が重要になります。

④の募集内容につきましては、例えば人手不足なので募集の際に「未経験者の方歓迎、丁寧に教えます」として採用した場合に、その募集がどのような意味合いをもつのかを理解する事も重要です。新規採用者に関する相談で最近多いのが、「クライアントに行っても挨拶もできない、考えられないほど常識がない」と聞くことです。もしも、「未経験者歓迎、丁寧に教えます」という募集をした場合には、「どんな人でも、こちらが責任を持って教育します。」という裏返しにとも思います。やはり募集では、営業の方であれば「コミュニケーションが取れる方」やその他に「他の従業員と協力して行う作業であり、それが可能な方。」など最低限の記載は必要であり、問題が生じたときに「こういう形で募集したので、それレベルに達していない場合には遠慮してください。」と言える根拠が大切と考えます。

能力不足の従業員に対する会社の対応について、裁判所の考えは改善の機会を与えることが重要です。例えば研修や教育を行ったりして、もう一度会社側でしっかり教える。そういうことを何回か繰り返しても改善の見込みがない場合には、就業規則の解雇事由に基づき、解雇することが可能になるという考えです。

ときどき、「改善の機会を与えて、もしも改善したらどうしますか」という話がありますが、法律の考えでは改善したらそれで良しとしています。もしも他に辞めさせたい意図が別にあるとすれば、不当解雇になる可能性が生じます。

■ 2. 募集・採用の際の注意点

(1) 募集の基本

次に、レジュメの2ページ目をご覧ください。これは基本的な事項であり、皆さまご存知のとおりですが、再確認の意味を含めてご説明します。まずは募集・採用の際の注意点です。

「募集の基本」については、原則として年齢や性別など差別が禁止されております。例外として相撲の

行司が男性だけに限られるなど、性別が限定される正当な理由があれば認められることになります。また若い人の募集に限る例として、5年、10年かけて教育をしなければいけない部門であるなど一部が認められているだけとなります。

次に、②にあるとおり虚偽募集とされないように注意も必要となります。募集と採用後の条件が異なる場合にトラブルが発生し、このようなトラブルは増加傾向にあります。例として、募集と採用後の賃金が異なるというクレームがついた事案があり、募集の際に基本給20万としたのに実際に採用され試用期間中は19万ですと会社側が提示したことで、募集よりも少ない金額を提示されたとしてトラブルになったことがあります。虚偽募集とされるのはかなり悪質な内容が該当しますが、働く方からすると自分の給料が試用期間中は少ないと言われると「話が違うじゃないですか」となります。生活の糧である賃金などについては十分に留意すべきと考えます。

もしも、説明不足があった場合については、書面で説明を行いその方から署名をしてもらえば、説明と理解の証拠となります。やはり、口頭だけでは、了解したと言っても証拠は残らず、もしも「言った、言わない」という水掛け論になると事業主側が不利になります。

(2)採用時の注意点

また「(2)採用時の注意点」として、労働条件通知書は労務の一丁目一番地と記載のとおり、交付が重要になります。私たち社労士が、従業員側から労務トラブルの相談を受ける際には、「採用の際に労働条件通知書をもらいましたか」と聞くことがあります。もしも「もらっていません」となると労働基準法15条第1項に反することになり、事業主側が不利になることが多くあります。10ページに資料1-1として掲載しましたのでご覧いただければと思います。

「労働条件の通知義務について」と表題を書かせていただきましたが、採用する際には労働条件について書面で提示する義務があります。この点について、本社では明確に指示していても営業所でそれを忘れているケースもあります。人手不足のために「とりあえず働いてみて。」と勤務して1週間ぐらい経って、会社と従業員がぎくしゃくした関係になり労基署に相談に行かれてしまい、「労働条件通知書をもらっていません」と言った場合には、調査を受けることになりかねません。

余談ですが、就業規則の範囲についてお話させていただくと、就業規則には賃金規程や退職規程、また内規まで含まれるとされ、極論すると書面化されたルールについては全て就業規則に含まれる可能性があります。含まれないのは、「運用マニュアル」など書面化されたルールとまでは言えないものくらいか

なという感じです。

次に11ページの資料I-2ですが、アルバイト、パートの例として、労働条件通知書のサンプルをご用意させていただきました。ご覧いただくと雇用期間の記載があり、その下の就業場所等のところに「2. 雇い入れ直後に変更される予定」とあります。これは去年4月の改正で、就業場所や業務場所が変更される可能性がある場合に具体的に記載する必要があります。記載例では「原則として無し」として変更の予定がないという書き方をしています。下の業務内容等の担当する業務についても同様です。

一番下のその他の欄では、3で「本書に記載のない事項については、事業所内に掲示して周知する〇〇就業規則・・・」と記載してあります。これは、就業規則の周知方法についても労働条件に記載しなさいということになっており、例では配布して周知するとしています。

就業規則の周知に関するトラブルで裁判になった例があり、会社側が「就業規則を額縁に入れて事務室の壁に掲げて周知していた」と主張したところ、裁判所は「就業規則は30枚にわたる内容であり、1枚の額縁に掲げただけでは周知とは言えず、30枚の額縁で全て見れるようにして周知すべき」などとして事業主側の主張が否定された例がありました。

就業規則については、周知をもって効力が発生しますので、労基署に届出をしただけでは無効になる可能性があります。労働条件通知書についてのご説明から逸れてしまいましたが、就業規則に周知も重要です。

また、一番下には本人確認欄を設けていますが、法律では労働条件通知書を交付するまでが会社の義務であり渡しただけで良しとされていますが、本人が確認したという証拠として本人記載欄を設けました。雇用契約書ではお互いに記名捺印(なついいん)などをしますが、労働条件通知書についてはその欄がないためトラブル防止に役だつように例示しました。

それでは、レジュメの2ページ、(2)の採用時の注意点の②「試用期間を設ける必要性について」をご覧ください。試用期間を設けることで、採用してから14日以内は解雇予告手当が原則として不要となります。もちろん、「気に入らないから解雇」では不当解雇になりかねませんが、試用期間を設けるということは非常に重要であり、期間雇用であるパートさんなどについても試用期間を設けるべきと考えます。

例として、パート従業員に試用期間を設けずトラブルになったことがありました。具体的には、勤務初日に車通勤は禁止なのにも関わらず車で通勤してきたため注意したものの、翌日もさらに3日目も車で出勤したため、「もう明日から来なくていい」と言ってしまったそうです。ところが、そのパートさんに試用期間を設けていなかったため「解雇予告手当の要求書」という書面が送られてきて、30日分の解雇予告手当を支払うことになりました。

このような場合に備え、試用期間を設けることが重要です。試用期間中の解雇の例として、まず注意を1回行い、それも改善されない場合に2回目は「次にこれを守れなかったら懲戒処分の対象になります。」などとして書面で注意をする。それでも守らない場合には「次に違反した場合は解雇に該当。」として書面を渡す。そして最後はその書面に基づいて「解雇をします。」という流れも考えられます。双方のお試し期間ともいえる、試用期間は重要です。

私の場合は、2カ月の試用期間と定め、さらに2カ月を上限に延長することがあるという記載を就業規則に入れるようにしています。例えば、採用した方がミスが多い場合に、さらに2か月を延長することを告げ、この延長した1カ月で直らなければ解雇させていただきますよというふうに書面で具体的に説明をする。そして残念ながら1カ月間でもミスが多い場合には、残りの1カ月の試用期間を解雇予告期間とし、試用期間満了で解雇という流れをつくることも考えられます。

私の話は、決して辞めさせることが多くなってしまうますが、しっかり働いていただければ何の問題もありません。担当者の皆さまや経営される皆さまが、何かあった時の対応をどうするかということが労務上どうしても必要になってくるので、そういう話になっていますのでご理解いただきたいと思います。

■ 3. 法律で定められている労働関係書類の整備・保存

(1)労働基準法の3帳簿(資料4のチェックリスト)

次に、「3. 法律で定められている労働関係書類の整備・保存」ですが、これはもう皆さまご存知なので、チェックリストを資料の最後に3ページをわたり付けましたので、参考にしていただければと思います。

3ページの③出勤簿についてですが、これは労働時間数の把握、勤怠に関する事項になります。勤怠の確認方法として、まずタイムカードも含めた機械で記録すること、次に上司が部下の出勤などを現認すること、それも無理なら自己申告という3種類になっています。最近ではコロナで在宅勤務の場合も多く、自己申告にならざるを得ないこともありますが、自己申告については最後の手段とされています。

機械による勤怠管理の課題として、通勤ラッシュを避けるために2時間も早く出勤した場合にすぐに記録されると2時間早く来て仕事したことになりかねません。パソコンを開いた場合に記録されるシステムでも開いた瞬間から始業となりかねません。

このような場合に、始業時間より早く働いたのではないかと言われることがあります。例えば労基署の調査では、入・退場の記録が始業時間と30分以上の差(乖離)がある場合に、その時間について、労

働時間かどうか確認することが命じられ、もしも労働時間であればその分の賃金を払っているか、未払いがあった場合にはその分の賃金を清算するように命じられる例が多くあります。

給料計算の際には、入退館記録について調整をかけて行うこともあり、残業や早出については事前に了解を得るルールになっている場合も多いと思います。しかし、労基署の調査においては、会社側が「規則に基づいて計算していますので労働時間ではありません。」と説明しても、30分以上の乖離がある従業員全員について会社が従業員に労働時間だったかないかを確認した上で報告しなさいと行政指導が出されます。

また賃金台帳には、原則として1カ月の総労働時間数や時間外労働の時間数、休日・深夜の労働時間数を記載することになっており、別紙として付けても構いません。労働時間管理は、管理監督者や裁量労働者についても行うよう労働安全衛生法の規定があり、月80時間を超えた長時間労働を行った際に、医師の面談を受けるなどが必要になります。このように、勤怠管理、記録というのは非常に重要です。

■ 4. 労働基準監督署(労基署)への届け出(例)

(1)就業規則、諸規程

就業規則や諸規程については、皆さまご存知のとおり労基署への届出が必要になり、先ほどお話ししたとおり、周知が重要になってきます。従業員に周知して届出もする。法改正などに伴う変更届についても同様となります。

(2)36協定

次の36協定ですが、基本的には1カ月45時間、年間360時間となります。繁忙期などに月45時間を超える特別条項を設けたとしても月80時間が限度であり、45時間を超えるのは年6回までなっており、年間で最大720時間以内ということになります。

36協定で大事なことは、36協定に記載した事項については全てクリアしなければいけないということです。例えば、36協定には1日何時間までと上限時間を書くところがありますが、その記載した時間の遵守が求められ、超えた場合には違反となります。

ある電気設備会社では、年1回、大きな工場の機械を止めて24時間業務を行うことがありました。そう

すると1日のMaxの労働時間は、1時間の休憩を除いて23時間と書かなければなりません。そんなに長い時間を記載したら監督署の調査が来るではないかという不安もあるかもしれませんが、その会社は当初「5時間」と記載し調査を受けた際に労基法第36条違反と指摘されました。36協定違反には罰金刑も規定されており、違反の程度が悪質であるとして書類送検された例もありますので、注意が必要です。

労基署の権限について話をさせていただくと、労基署は調査に入り法違反などがあった場合には行政指導を行います。行政指導というと、たいした権限はないだろうと思う方もいるようで、そのように発言した弁護士さんもいました。しかし、労基署の命令に対して虚偽の報告をしたり、行政指導を無視して報告をせず督促にも応じず、書類送検や罰金刑を受けた例も決して少なくありません。

労基署の監督官は、労働基準法等の法構成においては警察官と同じような権限をもつと規定され、実際に逮捕権も持っています。労基署を担当する検察の検事や副検事がおり、著しく悪質な会社などに対して、書類送検や刑罰を行うことになります。

(3)賃金控除の労使協定

次に4ページの「(3)賃金控除の労使協定」をご覧ください。従業員に支払う賃金から、税金や社会保険料など法律で定められたもの以外を控除する場合には、「賃金控除の労使協定」を締結する必要があります。具体的な項目としては、寮の家賃や光熱費、あるいは貸付金、前借りの返済分、今だと積み立てNISAの自己負担分などがあります。

この「賃金控除の労使協定」無しに控除したということで、書類送検された例があります。

本当かな？と思われるかもしれませんが、たまたまある会社に調査で入った監督官に、調査が問題なく終わった後に「最近、書類送検はどうなのですか。」と聞きました。すると、「この書類送検した例があります。」と言います。詳しく話を聞くと、会社から解雇された従業員が労基署に相談に来た際に、「会社が旅行積立金について労使協定無しに勝手に賃金から控除していたので、刑事告訴したい」と言ったそうです。それを聞いた監督官は、「私も1度書類送検をしてみたかったので。」として実際に書類送検をしたとのことでした。もちろん書類送検するまでの要因は他にもあったとは思いますが、書類送検された会社は青ざめたと思います。

「賃金控除の労使協定」一つでも、大きな影響を及ぼすことがあることをご理解いただければと思います。



(4)変形労働性に関する労使協定

4ページの変形労働性に関する労使協定についてご説明させていただきます。週休2日や土・日がお休みの会社や事業所では、変形労働制を取る必要は基本的にはないと思います。あるいは週1日の休みにおいては、所定労働時間が1日6時間40分とであれば週40時間をクリアしますので変形労働制の必要がないことになります。

しかし、隔週土曜日休みや、4週で7日の休みなどの場合には、基本的には変形労働制の適用が必要になります。具体的には、1年単位の変形労働制として1年間の勤務や休日の表を作成したり、1カ月単位の変形労働制として1日から31日までの勤務シフトを決めるなどして、平均して労働時間が1週40時間以内をクリアすることになります。

変形労働制で勤務シフトを決める場合には、土曜日、日曜日、祝日を勤務しても1週40時間以内をクリアしていれば別に問題は生じないことになります。ただし、就業規則などで所定休日を祝日と定めている場合には、法改正で祝日が増えた際には所定の休日が増えていくことになるので、勤務シフトの組み方に影響が出るのが考えられます。

(5)外国人労働者の採用について

(5)外国人労働者の採用については、雇用に関する事項として採用前に在留資格や在留期間など、働く資格があるかを確認することが重要です。そのため、パスポートや在留カードなどの確認が必要であり、これは必ず原本を確認してください。

このような対応に関連して、本社では明確に実施していたものの、地方の営業所で知り合いから「この人は日本人の配偶者がいるから大丈夫だよ」と言われて確認しないまま採用してしまった例があります。原本で確認し、採用の際にはコピーを取ることが最低限必要です。

外国籍の方と日本人の雇用に関する一番の違いは、働ける資格があるかないかの確認が必要であるということになります。

また、採用した後も一定期間ごと、例えば半年や1年ごとに原本により在留資格などが変わっていないかを確認する事も大切であると考えます。

外国人雇用において、事業主側が一番気を付けなければいけないこととして不法就労助長罪があります。不法就労者を雇った場合などが該当しますが、先日も「収入を賃金でなくフリーランスとして報酬にすれば何とかかなりますか」という質問を受けました。たとえ報酬であっても収入を得た場合には不法就労になりますので外注も該当することになります。

ときどき、仕事の指示や書類の提出を求めても言うことを聞かないなどと相談を受けることがあります。入社誓約書で「指示に従います、命じられた書類などを提出します。」などを記載して提出してもらうことが考えられます。拒否した場合に、「あなたはこのように約束していますよ。」と言うことができます。

不法就労については、例えばIT業務で就労資格を得た外国人労働者が、新聞販売店で朝刊の配達のアパートをするなど、許可された資格以外の仕事をした場合が該当します。

やはり、定期的に適法に就労していることを確認したり、その事を記載した書面の提出を受けることも大切と考えます。

相談窓口として出入国管理庁などがありますので、確認していくことも大事だと思います。

不法就労助長罪は、偽造された在留カードで騙された場合でも不法就労者を雇って働かせてしまうと該当します。しかし罰則の適用については、事業主側が現物を確認しコピーも取っていた場合には、悪質性が低いとされ罰則の適用まではない可能性が高いと言われています。不法就労者を雇わないのが一番大事ですが、万が一雇ってしまった場合に備えておくことが重要であり、何度も繰り返し原本とコピーというお話をさせていただきました。

■ 5. 労働時間について

(1) 法定労働時間

労働時間につきましてはご存知のとおりですので、レジメの記載をご覧くださいご説明は省略させていただきます。

(2) 変形労働時間制

変形労働につきましては、先ほどお話をさせていただきましたので、省略させていただきます。

(3) 労働時間の制限

5ページの、①の外国人留学生の場合についてですが、留学生は資格外活動許可を得てアルバイトが可能になります。これは、留学生が学問を目的とした在留資格であり、アルバイトをするためには資格外活動としてアルバイトの許可が必要だからです。

資格外活動においては、原則週28時間以内、夏休みや冬休みの長期の休みは1日8時間以内という労働時間の制限の中での労働が可能となります。また業種の制限もあり、風俗営業で働く事は禁止されています。もしも雇用した留学生のアルバイトが掛け持ちをして週28時間を超えた場合には不法就労になります。そしてその不法就労の留学生を雇った事業主は、不法就労助長罪に該当する可能性が生じることになります。

②のその他に関してですが、国籍に関係なく労働時間については上限が法律で定められており、トラブル例として人手不足から残業や休日労働が多い従業員がうつ病になり労災申請がなされたことがあります。長時間労働により精神疾患になった場合には、労災の認定が通りやすいとされています。そしてもしも労災が認定された場合には、国が「業務が原因で病気になった」と認めたことになり、国がお墨付きを与えてくれたとして損害賠償を請求する裁判などが提起される例も多くあります。

ときどきある相談として、従業員が精神疾患になり従業員側が労災申請を希望しているが、会社としては労災ではないと判断しておりどう対応したら良いかということがあります。労災申請は、会社が申請しない場合でも従業員側が申請することは可能で、その際には会社が労災を申請しない理由を書面で

提出するよう求められることがほとんどです。もしもうつ病に罹患した従業員から労災申請を求められた場合には、会社側が「うつ病は自分の病気だから労災にはならない」などと即時に断るのではなく、慎重に検討することも大切と考えます。

最近の傾向として、ひどいパワハラで精神的なショックが大きいケースや、著しく悪い環境での業務したことを主要因として労災が認定された例もあります。労災申請に関する判断は、長くても半年以内が目安でありできるだけ短期間で結論を出すように指示が出ているようです。ただし、本人にしか労災の認定の可否を知ることができず、会社が労基署に問い合わせをしても「個人情報だから教えられません」と、一切教えてくれません。

そのため、突然、会社で民事裁判の訴状が届いて初めて労災の認定を知ったという例もあります。

ある会社では、専務が「労災は国が出すのだから会社の負担は無いはずだから、協力してやれ」として、労災の認定ができるように申請書を記載し、労災が認定された例がありました。しかしその後に民事裁判が提起され、裁判において会社側が「あれは本人のことを思って大げさに書いたもの。」と主張しましたが、裁判官から「労災申請書には、代表取締役印を押して提出しており、事実と判断する。」とされ、会社側が敗訴してしまいました。

■ 6. 事業主の義務など

(1) ハラスメント防止義務

次に「6. 事業主の義務など」についてご説明します。パワハラの防止義務については、事業所の規模関係なく全事業主が負い、ほとんどの会社で就業規則にパワハラ防止を規定したり、パワハラ防止規程の作成や、会社のコンプライアンス指針などでハラスメント禁止を定める例もあります。

②の具体的な措置としては、就業規則などでハラスメント禁止を定め、相談窓口の設置と周知を行い、相談に対して適切な対応をすることが求められます。

数年前から昨年からハラスメント防止セミナーの依頼が増加し、役員のみ、役員と管理職、全従業員など対象や規模もさまざまです。

特に去年は1つの会社で16カ所の事業所を回ったことがあり、このセミナーではパートを含めた全従業員が対象として事業所を回りましたが、いくつかの事業所では、「パワハラしている人とされている人が、両方聞きますのでよろしく。」と言われました。どこに落としどころをつくっていいのか悩みました

が、結局「パワハラした人への仕返しもハラスメントになりますので、禁止です。」という話をするにしました。

また、最近は後輩や部下といった立場が下の従業員が上司に向かって暴言を繰り返すなどにより、上司がうつ病になるというケースも増えています。そのため、「立場が下と思われる従業員からの行き過ぎた言動もハラスメントであり、これを禁止する」という規定を就業規則やハラスメント防止規程に入れるようにしています。さらに、ハラスメントの外部窓口となって欲しいなどの依頼も増えています。

カスハラトラブル例として、ある老舗デパートで起きた「背広と孫」に関するクレームを聞いたことがあります。まず「背広」とは、年配の男性がデパートを訪れ「お前のところで買った背広に穴が空いてしまった」と文句を言ったそうです。良く話を聞くと35年前に買った背広だったそうで、まさか「35年間ももつとはすごいですね」とは言えず、「さようございますか、それは失礼いたしました。」として修理したそうです。また、「孫」では、孫を連れてデパートに買い物に来たおばあちゃんが、「おたくのデパートで孫が蚊に刺された、どうしてくれるの」とカンカンになってクレームを言ったそうです。「それでは、薬を塗りましょうか」だけでは済まなかったとのことでした。

お客さま第一も大変だなと思いますが、皆さまご存知のとおり、コンビニで土下座を強要するなど多くのカスハラが発生しています。東京都ではカスハラ防止条例が施行されました。厚労省もカスハラ防止についての指針を出していますので、参考になると思います。

一番下の、社会保険・労働保険の加入義務、これは皆さまご存知のとおりですが、去年の10月1日から被保険者数51人以上の事業所では週20時間以上働くパート従業員も厚生年金などの加入義務となっています。

社会保険料の負担は、賃金の約3割であり、会社と自己負担がそれぞれ約15%ですので、税金よりも高いということになり大きな負担となっています。労働保険関係については、ご存じのことばかりですので省略させていただきます。



(2)健康診断の実施

6ページの真ん中より下、「(2)健康診断の実施」をご覧くださいければと思います。これもご存知のとおり、正規従業員については雇入れ時や原則として年1回の定期健診断の実施が必要です。また1年以上勤務かつ正規従業員の4分の3以上勤務するパート従業員についても受診させる義務があります。そして、雇入れ時の健康診断を省略できるのは、雇入れ前の3カ月以内に法定の全項目を受診し、その写しを提出した場合となっています。

②の医師から所見が記載された従業員への対応では、健康診断の結果として、医師から所見が出される従業員がいますが、所見があった場合に医師から業務に関する意見を記載してもらうことが必要になります。具体的には、「通常の業務はさしつかえない」や、「残業制限」、「残業不可」、「自宅療養が必要」など、医師の判断を記載することになります。

監督署の調査でも、健康診断記録を見ただけで所見のある従業員について、「指示通り再検査しましたか。」や「医師の意見を記載していますか」と確認され、していない場合には再検査や記載をするよう指導されることになります。

従業員の中には、不健康自慢というか、何度言っても健康診断を受けない方もいるようです。その場合には、事業主がペナルティーとして始末書を取るぐらい強い意志表示が必要だと話すことにしています。事業主が負う「安全配慮義務」は、従業員の皆さんに安全に健康的に働いてもらう義務であり、しっかりその義務を果たすことが求められているからです。

一番下のトラブル例は、年金事務所の調査で未加入を指摘されたもので、中には最大2年分の保険料を支払うよう命じられた例もあります。

社会保険料の滞納を続けると、年金事務所の徴収が会社の預金口座の差し押さえなどを行います。知り合いの税理士さんから、税務署は会社を継続しておけば延滞金を取れるという考えがあると聞いたことがあります。年金事務所は徴収の処理を最優先するため、簡単に差し押さえを行い万一それで会社が倒産しても徴収不可という処理ができるため、決して甘く見てはいけないと考えています。

(3)年次有給休暇の付与

それでは、7ページをご覧ください。年次有給休暇ですが、これもご存知のとおりで、基本は6カ月勤務で10日の付与になります。ただ会社によっては、4月の年度の初めを基準日にする場合などがあり、前倒しで付与することもあります。

5日間付与義務については、どの事業所さんも非常に苦勞をされていると思いますが、半日での取得も可能ですので10回で5日になるようにするなど、さまざま工夫されていると思います。

法律では、違反1人について100万円とされており、10人では1,000万になる可能性もありますが、今のところ罰則が適用されたという話は聞いたことはありません。だからと言って、無視していいわけではないので法令遵守は重要です。

■ 7. 未払い賃金トラブルについて

(1)賃金の時効延長など

それでは、7ページの未払賃金トラブルについてご説明します。記載のとおり賃金の時効が2年から3年になりました。これは令和3年から実施されており、さらに今年4月からは5年への延長について本格的に検討するということになっていますので、数年後には5年になる可能性もあります。ある会社の担当

者が「やっと問題のある従業員が退職してくれた。」と言った際に、冗談で「もしも未払い賃金がある場合にはまだ3年ありますよ。」と話したことがあります。今後は5年になる可能性があり、これらは数年前の民法改正で時効が5年になった影響によるものといえます。

余談ですが、民法の改正に伴い身元保証書についても改正されています。

具体的には、身元保証書の中で身元保証人が保証する金額の限度額を記載することが必要となり、もしも身元保証書に限度額を記載していない場合には無効とされるようです。

実際に、限度額を例えば「300万円」などと記載した場合に、身元保証人になるのをためらうことも多くなったようです。一般的には、限度額を給与の3カ月か6カ月分を目安にすることが多いと聞きますが、法改正への対応として記載内容の見直しも重要です。

最近では、外資系の会社などでは「保証限度額0円」と記載し、その代わりに身元保証人に対して従業員と労務トラブルなどになった際に、解決に協力してもらうと記載することも増えたようです。例えば、寮に住んでいる従業員が精神疾患になってしまい部屋に引きこもった場合に、実際に病院に連れて行くのは、肉親など限定されることがあります。

また、寮に荷物を置いたまま行方不明になった場合に、身元保証人へ荷物を送るケースもあるようです。荷物を送る際には、会社としては荷物を撮影したり、そのリストを書くことが重要になりますが、さまざまなケースで解決に協力をしてもらうことを主目的に身元保証人になってもらうことも増えてきているようです。

次に、7ページの7の(1)の②については「裁判では付加金の加算も」と記載していますが、これは労基法114条において、判決で賃金と同額までの「付加金」を課すことができると規定されており、ペナルティーの意味合いをもつと思われます。

大手外食チェーンの「名ばかり管理職裁判」では、店長が管理監督ではないと判断され残業代などの未払賃金500万、さらに付加金250万の計750万を支払うよう命じる判決が出されました。現時点では、付加金については最大で2年分とされていますが、未払賃金については時効が3年になっており、一人の従業員でも天文学的な数字になりかねない問題といえます。今日は管理監督者については省略させていただきますが、最近では管理監督者について否定されることも多くなっていますので、厚労省が出している管理監督者の定義などを参考にしていただきたいと思います。

7ページの一番下ですが、労基署に相談に行き「申告」をすると、アポなしで監督者が調査に来ることになります。しかし、もともと監督署の調査はアポなしが原則であり、急に来たからとしても、誰かが駆け込んだということではないことも多くあります。

■ 8. 懲戒や解雇について

(1) 懲戒の基本

それでは8ページをご覧ください。「懲戒や解雇について」であり、「(1)懲戒の基本」で記載のとおり、懲戒は3点が重要になります。それはまず「事実」であり、実際に懲戒にあたる行為をしたのか、その事実確認をしなければいけませんので、その際には証言や証拠が重要になります。

次に「根拠」ですが、これは就業規則の規定などが該当します。一般的に就業規則には懲戒規程があり、戒告や譴責(けんせき)から懲戒解雇までが規定され、「こういう行為はこのような懲戒になる。」などの規定が根拠となります。3つ目は「程度」ということであり、その懲戒処分などがその行為に対して適切な程度なのかということになります。この程度が難しく、規定さえしていれば懲戒解雇できるかというところでもないのです。解雇について裁判所はなかなか認めない傾向があり、それは従業員が生活の糧を失うというとても大きな出来事と考えていることが要因の一つと考えられます。

まずは基本的な「事実、根拠、程度」、これが大切になってくると考えます。

次に②の口頭注意ですぐに解雇した場合に不当と指摘される可能性についてです。トラブル例にあるように、ミスなどを数十回口頭で注意をしても直らないため、「堪忍袋の緒が切れた。」として急に解雇するとトラブルになりかねないということです。それは、これまでのミスなどに対して口頭で注意しかしていない場合には、今までのミスなどの程度は口頭注意レベルという裏返しになってしまう可能性があるからです。そのため、大事なことは口頭注意から書面での注意、始末書の提出といった段階を踏み、それでも改善の見込みがないのでやむなく解雇という流れがすごく大切になると考えます。

例えば、1,000万ぐらい使い込んだと場合には、一発で解雇もありえますが、程度や内容などによって変わってきます。基本的には段取りと証拠などが重要です。

(2) 勧奨退職の危険性

次に(2)の勧奨退職についてです。解雇ではトラブルになるので、ワンクッションとして「とりあえず退職勧奨」しようかという考えも多いようです。しかし、退職を勧奨した際に「退職しません」と言われ場合には、原則として雇用は継続されます。ある会社では、55歳の従業員への退職勧奨を拒否され、外部の労働組合の労働組合員になった結果、定年まで10年間、会社をかき回されたという例がありました。

退職勧奨では、断った場合に解雇できるぐらいのしっかりとした根拠や理由があって初めて行うことが大切と考えます。

(3)解雇は最後の手段

「(3)解雇は最後の手段」につきましては、これまでお話したとおりですので省略させていただきます。



(4)解雇無効のトラブルの行方

次に8ページの下の「(4)解雇無効のトラブルの行方」をご説明します。解雇など労務トラブルにおいてどうなる可能性があるかということです。まず①斡旋(あっせん)になることがあります。これは労働局に併設された「紛争調整委員会」で行われるもので、裁判前の話し合いで解決を目指すものとなります。東京では東京労働局に併設されており、弁護士や社労士、学者など専門家が斡旋委員として当事者の間に入って、原則として金銭解決を目指すことになり、斡旋の費用は無料です。午前または午後の2～3時間で解決するかどうかが決まり、解決した場合には和解書の締結があり、解決しない場合にはそのまま終了します。

もしも労務トラブルがあり、斡旋での話し合いが行われる場合には私は受ける方向で検討すべきと考え

ています。それは、もしも裁判になった場合には弁護士費用など裁判に関する費用がかかり、長期間行われることも多いため、斡旋で解決できるのであれば時間と費用の節約になる可能性があるからです。

②の裁判には、まず「労働審判」があり3カ月で結論を出すことを目指しています。その他に少額訴訟や通常訴訟がありますが、通常訴訟においては「付加金」の支払いが命じられることがあります。

次に③労働組合への加入ですが、これは社内労組以外に外部労組への加入もあります。労働組合の組織率は下がっていますが、過激な抗議活動をする労組もあります。中には、5年間で120回も会社の前で街宣行動をされたということもあり、過激な抗議により精神的に大きなダメージを受けることもあります。

労務トラブルは相手のあるものであり、会社がどんなに気を遣ってもトラブルになることもあります。ただ、基本を守ることでトラブル防止に役立ち、また発生したとしても対応しやすくなる可能性が高くなると考えます。

■ 9. 業務委託について

(1) 個人事業主(フリーランス)と条件について

フリーランスの基本的な要件は、契約書の締結だけでなく、自己裁量での業務を遂行することや、経費の自己負担、確定申告など税金の処理などがあり、これをクリアすることが求められます。

(2) フリーランスの労災保険の加入について

業務委託についてですが、去年の11月からフリーランスが原則、労災保険に加入できるようになりました。それまでは、食料の配達やIT関連、芸能人などが労災加入できましたが、改正によりほとんどのフリーランスは労災加入ができるようになりました。

その影響か、フリーランス契約にしたいという相談も多くなってきましたが、フリーランスとされるためには、自分の裁量で仕事を完結することや、経費の原則として自己負担するなど、認められるための要件があります。形だけのフリーランスでは、「偽装フリーランス」とされることもありますので注意が必要です。

トラブル例として、ある会社では65歳から全ての従業員を雇用からフリーランスに変更していました。それにより、本人は年金を全部受給でき、会社も社会保険料の負担が不要となるメリットがあったと考えたからでした。しかし、あるフリーランスが仕事にけがをして労災保険が適用されず多額の自己負担が生

じたため、会社に労災適用を申し出たものの会社に拒否されたそうです。納得いかない本人の奥さんが労基署に相談に行き、その会社が「労災隠し」として書類送検されそうになったという事がありました。

フリーランスを始め、外注や委託が否定され雇用と判断されると、最低賃金や残業代の支払い、年次有給休暇の付与、社会保険加入などが必要になりますので、「偽装」にならないように注意が必要です。

■ 10. 結びに

従業員の募集に関してお話をさせていただきます。4月から5月になると4月の新規採用者が退職することが多くあります。あくまでも本間事務所の昔の話ですが、かなり優秀な職員のAさんを採用することができ、結婚するまで約10年間にわたり事務所を支えてもらったことがありました。なぜAさんを採用できたのかというと、Aさんは12社から内定が決まっており、その中で一番新卒の採用が多い会社に入社を決め、4月から研修を受けたそうです。しかし、海外での研修はセクハラやパワハラの連続で、研修から戻りすぐ退職したそうです。無職になってしまい、本間事務所が大学に募集していたのを見て、応募し採用することになりました。小さな社労士事務所では採用できないぐらいのハイレベルなAさんを採用することができたのでした。

今の時期、あきらめずに募集をかけていくことも大切なと思います。

最後に、最低賃金の動向についてですが、ご存知のとおり現在の全国平均は1,050円です。政府は2030年までに1,500円を目指しており、毎年90円上げなければ達成できないことになります。先日、石破総理と連合会長、経団連の政労使の3者での話し合いが行われ、とにかく賃金アップの流れを止めたくないということで合意をしたようです。

あくまでも個人的見解ですが、コメなどの物価高などを考えると大幅アップの流れは止められず、昨年の全国平均51円よりアップする気がします。

パートタイマーなどの時給を上げると、正規従業員との収入バランスを取らなければいけないことも悩みの種です。毎月の賃金を上げる以外に、例えば年収ベースで考え賞与をアップすることや、生涯賃金で対応するために退職金をプラスするなどもあるかもしれませんが、各社各様のお考えでやっていくしかないのかなと思います。

それでは、ちょうど終了の時間となりました。

本当に駆け足で雑ばくなご説明で大変恐縮ですが、これで終わらせていただきます。

本日は、誠にありがとうございました。