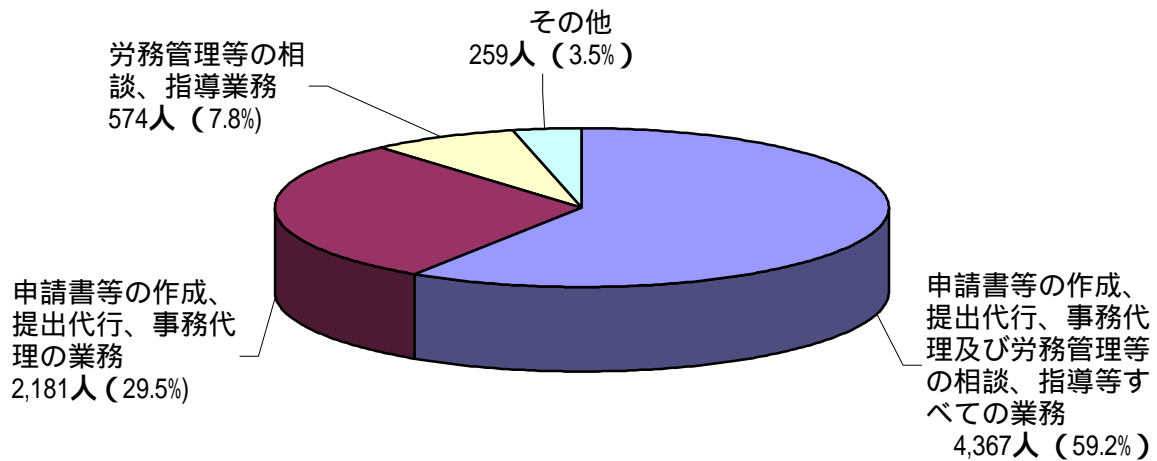


社会保険労務士実態調査集計結果

(平成13年10月実施)

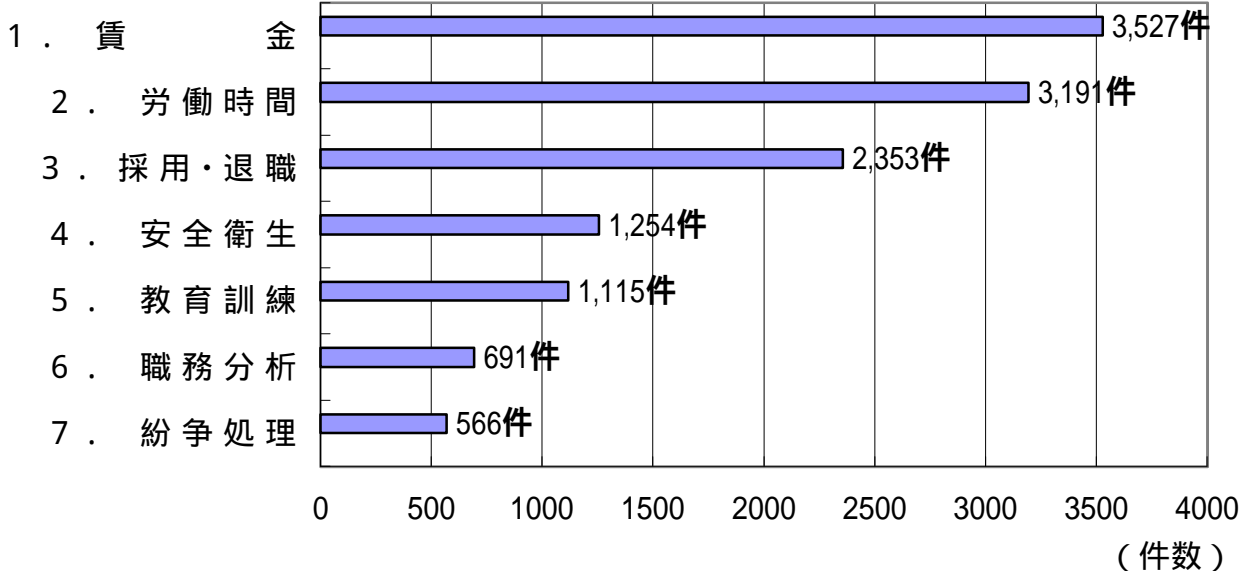
調査対象：開業社会保険労務士 16,024人 回答者：7,381人 回答率：46.1%

受託している業務の範囲



労務管理等の相談、指導業務の主要なものの内容

	賃	労働時間	採用・退職	安全衛生	教育訓練	職務分析	紛争処理	合計
実数(件)	3,527	3,191	2,353	1,254	1,115	691	566	1,509



株式会社 商事 御中

労使トラブル診断シート

労使トラブル診断シート

会社名	株式会社 商事		
ご担当者	東京 太郎		
ご住所	東京都新宿区新宿1-18-10		
業種	商社	社員数	100名
資本金	1000万円	パート数	10名

下記の質問にお答えください。「YES」なら（チェックボックス）にシ点を付けてください。

就業規則・諸規程

1	会社の実情にあった独自の就業規則は作成・届出されていますか？	<input type="checkbox"/>
2	賃金（決定・計算、支払方法、賃金締切・支払日、昇給など）に関する規定はありますか？	<input type="checkbox"/>
3	退職金に関する規定はありますか？	<input type="checkbox"/>
4	パート・アルバイト用の就業規則はありますか？	<input type="checkbox"/>
5	役員の退職慰労金に関する規定はありますか？	<input type="checkbox"/>
6	慶弔見舞金の支給に関する規定はありますか？	<input type="checkbox"/>
7	育児・介護休業に関する規定はありますか？	<input type="checkbox"/>
8	セクハラ防止に関する規定はありますか？	<input type="checkbox"/>
9	安全衛生管理に関する規定はありますか？	<input type="checkbox"/>
10	就業規則・その他の諸規定は、社員に周知されていますか？	<input type="checkbox"/>

賃金・賞与・退職金

11	賃金体系（基本給・諸手当）を確立し、支給根拠は明確になっていますか？	<input type="checkbox"/>
12	公平な人事考課に基づき、社員が納得できる昇給を行なっていますか？	<input type="checkbox"/>
13	業績の悪化等を理由に、一方的な賃金の減額を行っていませんか？	<input type="checkbox"/>
14	割増賃金の計算基礎に諸手当を含んで計算していますか？	<input type="checkbox"/>
15	時間外労働に対する割増賃金の一定額払いをしていませんか？	<input type="checkbox"/>
16	社員の遅刻・早退等、不労に対する賃金カットを15分や30分単位で行っていませんか？	<input type="checkbox"/>
17	賞与の支給対象者は明確になっていますか？	<input type="checkbox"/>
18	業績配分型・成果配分型賞与は導入されていますか？	<input type="checkbox"/>
19	退職金の支給について、就業規則等で明確になっていますか？	<input type="checkbox"/>
20	共済制度に加入するなどし、退職金の原資は確保されていますか？	<input type="checkbox"/>

労使トラブル診断結果一覧

“高 い” のコメントの出ている項目に留意してください。

就業規則・諸規程

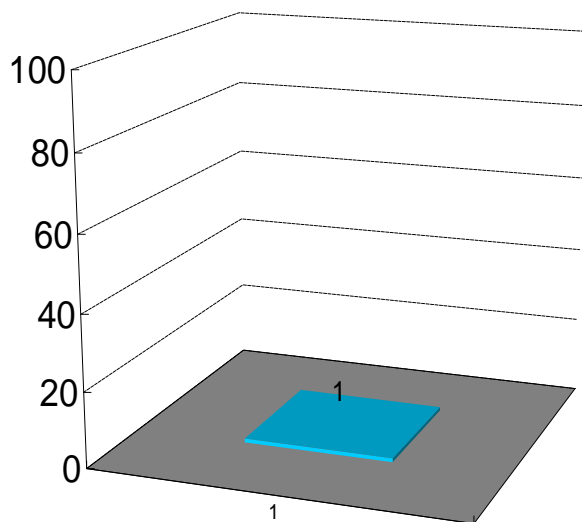
1	会社の実情にあった独自の就業規則は作成・届出されていますか？		
	トラブル発生の可能性	高い	詳細
2	賃金（決定・計算、支払方法、賃金締切・支払日、昇給など）に関する規定はありますか？		
	トラブル発生の可能性	高い	詳細
3	退職金に関する規定はありますか？		
	トラブル発生の可能性	高い	詳細
4	パート・アルバイト用の就業規則はありますか？		
	トラブル発生の可能性	高い	詳細
5	役員の退職慰労金に関する規定はありますか？		
	トラブル発生の可能性	高い	詳細
6	慶弔見舞金の支給に関する規定はありますか？		
	トラブル発生の可能性	高い	詳細
7	育児・介護休業に関する規定はありますか？		
	トラブル発生の可能性	高い	詳細
8	セクハラ防止に関する規定はありますか？		
	トラブル発生の可能性	高い	詳細
9	安全衛生管理に関する規定はありますか？		
	トラブル発生の可能性	高い	詳細
10	就業規則・その他の諸規定は、社員に周知されていますか？		
	トラブル発生の可能性	高い	詳細

賃金・賞与・退職金

11	賃金体系（基本給・諸手当）を確立し、支給根拠は明確になっていますか？		
	トラブル発生の可能性	高い	詳細
12	公平な人事考課に基づき、社員が納得できる昇給を行なっていますか？		
	トラブル発生の可能性	高い	詳細
13	業績の悪化等を理由に、一方的な賃金の減額を行っていませんか？		
	トラブル発生の可能性	高い	詳細
14	割増賃金の計算基礎に諸手当を含んで計算していますか？		
	トラブル発生の可能性	高い	詳細
15	時間外労働に対する割増賃金の一定額払いをしていませんか？		
	トラブル発生の可能性	高い	詳細

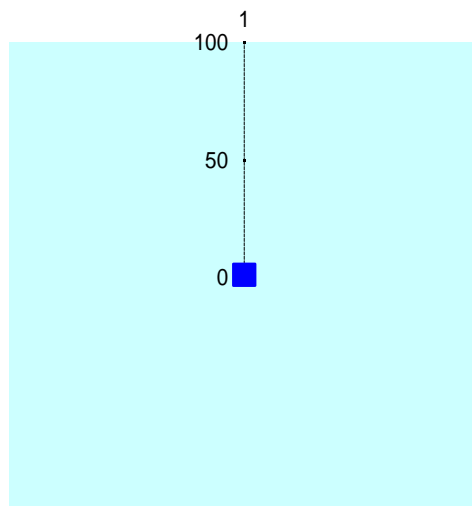
労使トラブル診断結果 1

労使トラブル発生予測度合



数値が高いほどトラブル発生の危険性があります。

労使トラブル回避度合



数値は回避度合いを示しま

全体評価

大至急、見直す必要があります

労使トラブル診断結果 2

トラブル発生の可能性“高い”のコメントの出ている項目について、早急に取り組ん

設 問	1 会社の実情にあった独自の就業規則は作成・届出されていますか？
-----	----------------------------------

トラブル発生の可能性	高い
------------	----

今後の取組みポイント	市販の穴埋め式就業規則や他社の就業規則を社名だけ変更して、会社の就業規則としているケースが見受けられます。しかし、会社の実情に合わず、思わぬトラブルの発生原因となることがあります。就業規則は貴社のオーダーメイドとしましょう。
------------	--

トラブル事例・根拠等	常時10人以上の労働者（パート・アルバイトを含む）を使用しているにもかかわらず、就業規則の作成および届出を怠った場合、労働基準監督署より是正勧告を受ける場合あり（労基法89条違反）。その後も作成・届出を怠ると、労基法120条により、30万円の罰金が課される場合あり。労働者への周知義務違反についても同様。
------------	--

設 問	2 賃金（決定・計算、支払方法、賃金締切・支払日、昇給など）に関する規定はありますか？
-----	---

トラブル発生の可能性	高い
------------	----

今後の取組みポイント	賃金に関する事項は経営のなめです。その内容によっては、社員のやる気にも影響を及ぼしかねません。賃金に関する事項を定める場合は、どのような賃金形態・賃金体系が業績の向上に効果的かを考慮し規定化しましょう。成果を正しく評価する、社員の長所を評価する、仕事のプロセスを評価するなどがポイントとなりそうです。
------------	--

トラブル事例・根拠等	賃金コストを見直すため、年功主義賃金から成果・能力主義賃金への移行に取り組む企業が増えているが、その結果、社員の賃金が大幅に引き下げられるなどのケースも多く、労使間でトラブルが急増中。労働条件の不利益な変更として、裁判にいたるケースも・・・。
------------	---

設 問	3 退職金に関する規定はありますか？
-----	--------------------

トラブル発生の可能性	高い
------------	----

今後の取組みポイント	退職金をその都度決定し、支払っていませんか？明文化し、公平な退職金制度とすることがトラブルを防止します。退職金制度を設ける場合には、次のすべての事項を定めなければなりません。退職金制度が適用される労働者の範囲、退職金の決定・計算・支払いの方法、退職金の支払いの時期【労基法89条】
------------	--

トラブル事例・根拠等	退職金に関する規定がないにもかかわらず、退職金を支給することが慣行となっている場合、退職金制度があるものとみなされる。退職金制度がない場合には、「退職金の支払いがない」旨を就業規則等に明記することが大切。
------------	--

設 問	4 パート・アルバイト用の就業規則はありますか？
トラブル発生の可能性	高い
今後の取り組みポイント	雇用契約を口約束などで済ませていませんか？採用後、「話が違う！」といったトラブルに発展するケースが少なくありません。作成のポイントとしては、社員との労働条件の違いを明確に定め、組織内での位置づけをハッキリさせることが重要です。パート・アルバイト用の就業規則がない場合でも、雇用契約書は必ず作成し、トラブルの原因となる曖昧さを排除しておくべきです。
トラブル事例・根拠等	パート・アルバイトにも労働基準法（労働時間・休日・休暇・割増賃金・解雇予告など）は適用される。「パートが有給休暇を請求してきた・・・」「アルバイトだからという理由で、解雇の予告をしなかった」などなど、パート・アルバイトとのトラブルが急増中。フリーターの増加に伴い、今後益々重要な危機管理項目である。

設 問	5 役員の退職慰労金に関する規定はありますか？
トラブル発生の可能性	高い
今後の取り組みポイント	役員の退職慰労金をめぐる税務にはさまざまな規制や問題点も多いのですが、規定化し、客観的な支給基準を明確に定めることは、特に節税面において、利用価値の高い規定となります。また、生保契約等により、担保されることをお奨めします。
トラブル事例・根拠等	役員の退職慰労金について支給基準が明確にならなかったために、過大な役員退職金とされ、多額の税負担を強いられる場合がある。支給基準を客観的なものとするためにも規定化することが必要。

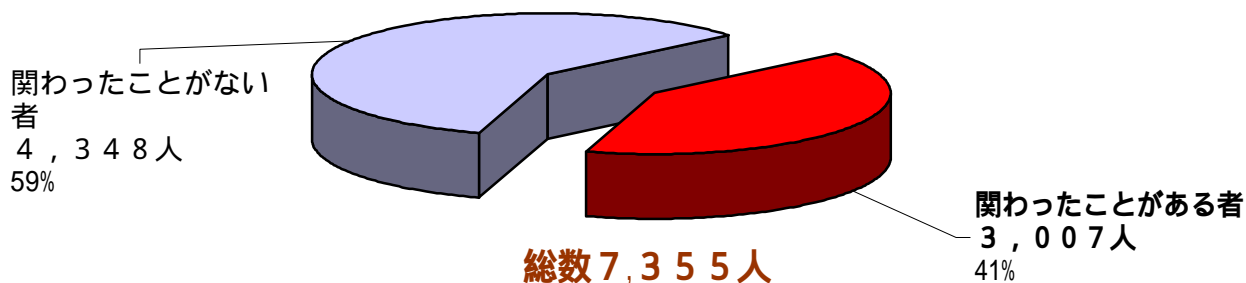
設 問	6 慶弔見舞金の支給に関する規定はありますか？
トラブル発生の可能性	高い
今後の取り組みポイント	社員の慶弔に対し、見舞金等を贈ることは、社員の会社に対する帰属意識を高揚させるうえで、大切な労務管理です。ただし、支給額があまり低いと、社員のモラルへの影響が心配されます。世間相場等と比較しながら、規定化しましょう。
トラブル事例・根拠等	慶弔の発生の都度、過去の支払い金額を気にしながら見舞金を決定、支給していると、社員の間不公平感が生じてしまいかねない。必ず規定化し、ムダのない、不公平感の生じない見舞金とすることが大切。

労使紛争の処理に関するアンケート集計結果

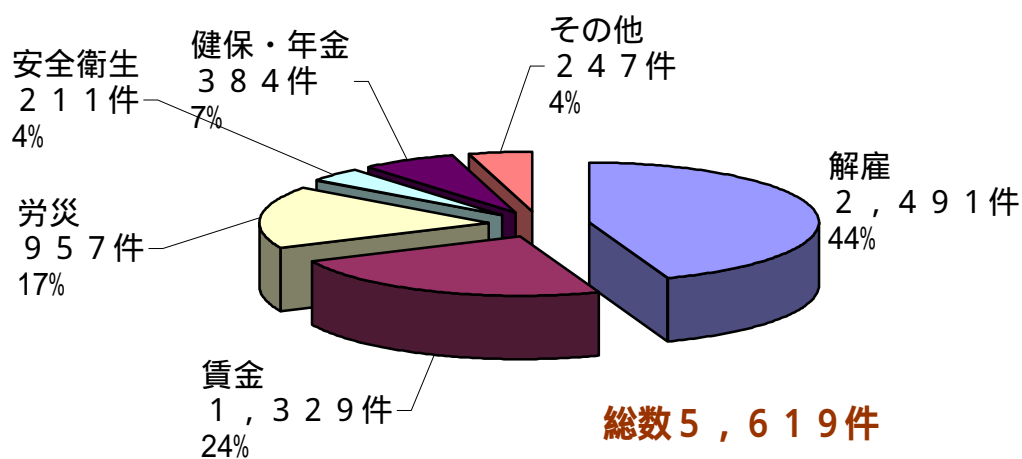
(平成12年10月27日集計)

調査対象：開業社会保険労務士15,231人 回答者：7,355人 回答率：48.3%

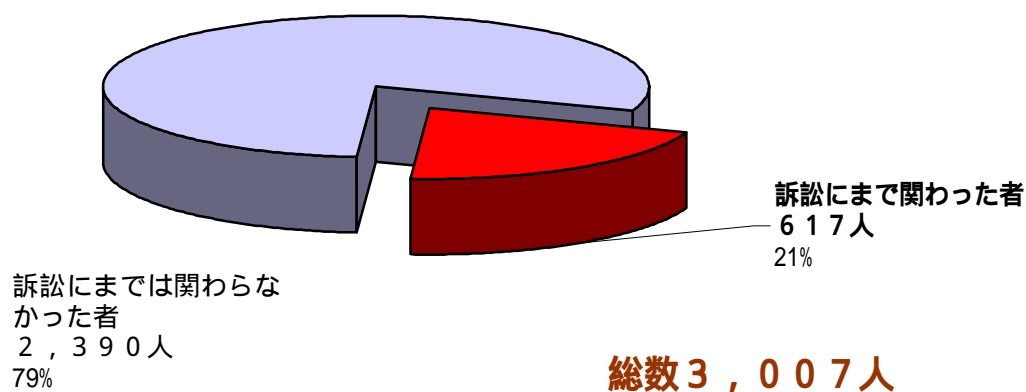
労使紛争処理に関わったことのある者



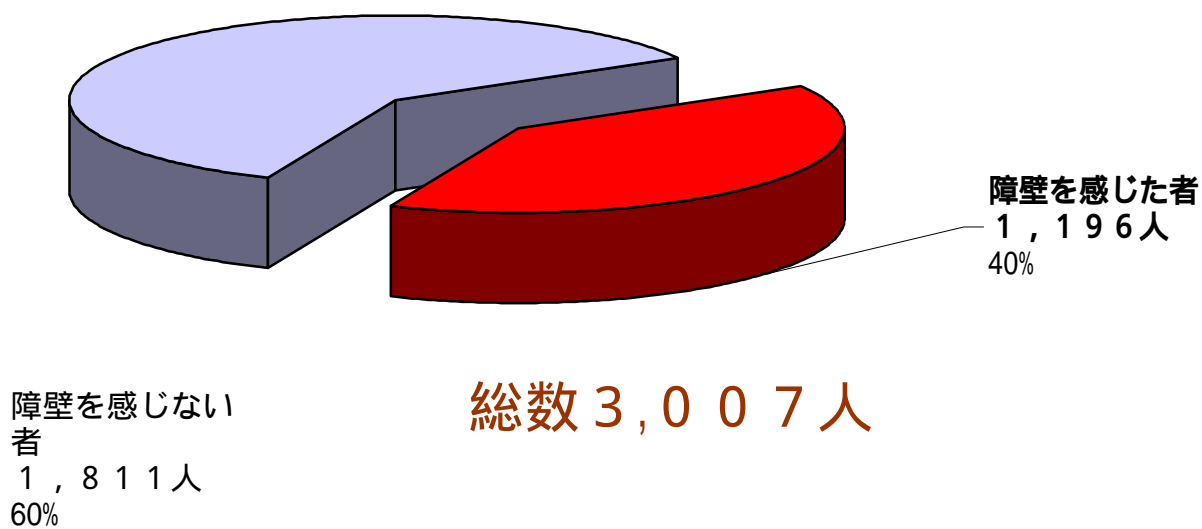
労使紛争処理した内容



労使紛争処理をした者のうち 訴訟にまで関わった者



**労使紛争処理をした者のうち
弁護士法72条の障壁を感じた者**



訴訟に関わった者のうち弁護士法72条の障壁を感じた者

