

【手続き業務に関するトラブル事例】

事例1 社員を採用したとき（社会保険）

健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届 (健保法17条・健保則10条の2・厚年法13条・厚年則15条)	管轄行政：社会保険事務所
<p>【作成・届出のポイント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働契約書・雇入通知書等の確認（労基法15条に定める事項、賃金、労働時間、休日・休暇、その他の労働条件に関する事項） ・賃金には、通勤手当、残業手当の見込み額を加えてあるかどうかの確認 ・年金手帳の確認（紛失している場合は再交付申請書を提出） ・被扶養者がいる場合は、課税証明書や住民票により被扶養者としての要件を確認 ・就業規則など諸規程の周知を指導 ・労働条件の明示について指導 	

《よくあるトラブル事例》

試用期間中の社員を社会保険に加入させないために社員が無保険となる。

事例2 社員を採用したとき（雇用保険）

雇用保険被保険者資格取得届 (雇保法7条・雇保則6条・12条の2)	管轄行政：公共職業安定所
<p>【作成・届出のポイント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働契約書・雇入通知書等の確認（労基法15条に定める事項、賃金、労働時間、休日・休暇、その他の労働条件に関する事項） ・賃金には、通勤手当、残業手当の見込み額を加えてあるかどうかの確認 ・雇用保険被保険者証の確認（紛失している場合は、被保険者証再交付申請書を提出） ・就業規則など諸規程の周知を指導 ・労働条件の明示について指導 	

《よくあるトラブル事例》

試用期間満了後、雇用保険に加入させたため、退職した際に、失業給付の受給要件を満たさなかった。

加入要件を満たすパートタイマー（週20時間以上勤務）の加入手続きを行っていなかった。

事例3 社員が業務上ケガをしたとき（労災保険）

療養補償給付たる療養の給付請求書 (労災法 12 条の 8・13 条 1 項～2 項・労災則 12 条・労基法 75 条)	管轄行政：労働基準監督署
休業補償給付請求書 (労災法 12 条の 8・14 条・労災則 13 条・労基法 76 条)	
休業特別支給金支給申請書 (労災特支則 3 条)	
<p>【作成・届出のポイント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・災害の発生状況及び原因の確認（可能な限り現場を調査し、本人または現認者から直接話を聞いて、業務遂行性、業務起因性を確認） ・腰痛などの場合には、既往症との関係を確認 ・休業を要する災害の場合は、労働者死傷病報告を所轄労働基準監督署へ提出 	

《よくあるトラブル事例》

業務上災害を隠すため、健康保険（国民健康保険）で治療させた。

事例4 社員が退職したとき（雇用保険）

雇用保険被保険者資格喪失届 (雇保法 7 条・雇保則 7 条・12 条の 2・13 条・14 条)	管轄行政：公共職業安定所
雇用保険被保険者離職証明書 (雇保法 7 条・76 条の 2 項・雇保則 7 条・16 条・17 条)	
<p>【作成・届出のポイント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・被保険者でなくなったことの原因（退職事由）について、根拠となる文書により確認（退職届・雇用契約書等） ・解雇の場合は、就業規則等に定める根拠条文を確認、あわせて予告手当の支払いの有無についても確認 	

《よくあるトラブル事例》

退職者と退職理由について見解に相違があり、トラブルとなるケースが少なくない。退職理由により、失業給付の内容が変わってくるので注意が必要。

業務繁忙により、社員の退職手続きが遅れ、失業給付の一部が受けられなくなった。

【相談業務に関する事例】

事例1 賃金に関するトラブル

役職手当に割増賃金を含んで支給 割増賃金は不要？
<p>【労働者側の言い分】</p> <p>「今月の割増賃金を自分で計算すると、とても役職手当だけでは割にあいません。差額を支払ってください」</p> <p>【会社側の言い分】</p> <p>「残業しない月でも支払っているんだから・・・」</p> <p>「役職者には時間管理がない！ よって残業手当を支払う必要はない！！」</p>
<p>【紛争処理のポイント】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 労基法第41条第2号を正しく理解し、運用すること（ある月に固定残業手当で設定している時間数を超えて残業した場合には、超えた時間に対しての残業手当は支払わなければならない。・ 固定残業手当を支給しているからといって、日々の時間管理を省略することはできない。・ 残業手当の支払いを抑えるための「名ばかりの役職」であってはならない。 <p style="text-align: right;">労基法41条第2号・S.52.2.28 基発105</p>
<p>【その他賃金に関するトラブル】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 割増賃金の計算基礎に諸手当を含んで計算していない。・ 常に遅刻してくる社員に「今後は法定労働時間を超えない限り、時間外手当を支払わない」と注意した。

事例2 労働時間・休日・休暇に関するトラブル

休憩時間中の電話の対応は労働時間？
<p>【労働者側の言い分】</p> <p>「昼休みに交代制で行なっている電話対応は、労働時間ではないか」</p> <p>【会社側の言い分】</p> <p>「電話にできるくらいいいじゃないか！」</p>
<p>【紛争処理のポイント】</p> <ul style="list-style-type: none">・電話や来客の対応に備える手待時間は労働時間となる。・交代制による休憩の導入が必要。・労働時間については、労使で考え方が異なることが多い。時には会社側の歩み寄りが必要。・労働時間については、1日何時間働く、週何時間働くといった固定概念をなくし、「労働時間 = 賃金」から「労働の質 = 賃金」への発想の転換が必要。 <p style="text-align: center;">労基法 34 条・H11.3.31 基発 168 (昼休み中の来客当番)</p>
<p>【その他労働時間に関するトラブル】</p> <ul style="list-style-type: none">・慣例として、始業 30 分前の出勤を義務づけていた。・形式上フレックスタイム制を導入し、早朝からの出勤、深夜までの就業を強要し、しかも時間外手当を支払っていなかった。・時間外・休日労働に関する協定届が締結されていない。・時間外労働を積み立て、一定時間以上溜まると、代休としている。・有給休暇は全社員一律付与、法定を下回る日数しか付与していない。・有給休暇を取得した社員の賞与をカットした。

事例3 解雇に関するトラブル

整理解雇者が労働組合を結成、団体交渉の申し入れを…
<p>【労働者側の言い分】</p> <p>「現在の会社の経営状況下で整理解雇は必要ない！」</p> <p>「どうして自分達なのか、理由がわからない！ 解雇を撤回せよ！」</p> <p>【会社側の言い分】</p> <p>「こういう景気なんだから仕方ないだろう…」</p>
<p>【紛争処理のポイント】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 整理解雇の4要件を満たしているか<ul style="list-style-type: none">業務上解雇の必要性：業務上、整理解雇を行なう必要性があるか整理解雇の回避義務：使用者による整理解雇の回避努力がなされたか整理解雇基準の合理性：整理解雇基準を適用する際に、妥当性はあるか労働者との協議：解雇の手続きに関して、労働者に十分な説明および話し合いは行なったか <p style="text-align: right;">《整理解雇の必要性についての判例》</p> <p style="text-align: right;">S29.1.21 池貝鉄工事件</p> <p style="text-align: right;">S44.3.10 東京12チャンネル事件</p> <p style="text-align: right;">H2.1.23 トップ工業事件</p> <p style="text-align: right;">H12.1.12 明治書院事件</p>
<p>【その他労働時間に関するトラブル】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 不況のため、パートタイマーを3名即時解雇し、正社員ではないという理由で、解雇予告手当を支払わなかった。・ 短期(3ヵ月)の雇用契約を5年繰り返し更新してきた臨時社員に対し、今回の契約で期間満了を通知した。・ 「気に入らない」という理由で社員を解雇した。・ 事業縮小の理由で社員を解雇。1週間後に別の社員を採用した。