

**労働関係トラブル防止の決め手はコレだ！**  
**～労働関係トラブル防止に向けた実務面での対応～**

平成23年12月14日

小金丸人事労務オフィス

社会保険労務士 小金丸 清

**【雇用契約】**

- 1 労働条件通知書の「未交付」
- 2 労働条件（賃金等）のあいまいな記載

**【労働時間】**

- 1 労働時間の適正な把握 → 打刻時間がすべて「労働時間」？
- 2 法定労働時間の超過（残業、深夜、休日）状況
  - ① 所定労働日
  - ② 所定休日
  - ③ 所定労働時間

**【割増賃金】**

- 1 残業代の不払い
- 2 割増率の間違い（法律の不理解）
- 3 割増賃金の計算ベースから諸手当を除外している（法律の不理解）

**【時間外・休日労働】**

- 1 時間外・休日労働（36協定）の未締結 → 労働基準監督署への未提出
- 2 36協定の従業員への周知不徹底
- 3 36協定の協定期間の超過
- 4 協定の従業員代表の選任方法が不適切
- 5 「1か月単位の変形労働時間制」、「1年単位の変形労働時間制」

**【法定帳簿】**

- 1 法定帳簿（労働者名簿、出勤簿、賃金台帳）の不備
- 2 労働者名簿の記載漏れ
- 3 賃金台帳への必要事項の記載漏れ（所定労働日数など）

**【健康診断】**

- 1 雇い入れ時の健康診断の未実施
- 2 定期健康診断の未実施

## 【就業規則】

- 1 就業規則の未作成(従業員10名以上)
- 2 就業規則作成(変更届)の未提出(労働基準監督署)
- 3 法改正への未対応
- 4 従業員への周知不徹底

## 【安衛法関係】

- 1 未資格者(未講習者)の使用
- 2 メンタルヘルス、リスクアセスメント

## 【懲戒】

### 1. 懲戒権の行使について

(労働契約法第15条)

使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の性質及び様態その他の事情に照らして、客観的に、合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

(労働基準法第89条)

懲戒の定めをする場合には、その種類と程度を規定しなければならない。

(懲戒の種類、程度)

- ① 譴責
- ② 減給
- ③ 出勤停止
- ④ 諭旨退職
- ⑤ 懲戒解雇

### 2. 使用者が労働者を懲戒することができる場合

- (1) 懲戒事由及び懲戒の種類が就業規則に明確に定められ、周知されていること
- (2) 懲戒規定の内容が合理的であること

(懲戒の事由)

従業員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、譴責、減給又は出勤停止とする。

- 2 従業員が次のいずれかに該当するときは、諭旨退職または懲戒解雇に処するものとする。ただし、情状により減給または出勤停止とすることがある。

(8) その他この規則に違反し、又は非違行為を繰り返し、あるいは前各号に順ずる重大な行為があつたとき

※ 原則、就業規則や懲戒規程(規定)に定められた懲戒事由以外の理由では、懲戒を行うことはできない。(8)のような包括的条項を入れる必要あり。

- (3) 懲戒処分の相当性

### 3. 客観的、合理的理由

- ① 客観的・・・懲戒処分に相当する事実があること
- ② 合理的・・・①の事実に基づいた懲戒理由が就業規則に規定されていること
- ③ 社会通念上相当であること・・・「客観的、合理的理由」があつたとしても、社会通念上相当であると認められなければ権利の濫用となる恐れがある。例えば「この程度のことで懲戒解雇」「それはあまりにもひどい」等と判断される場合がある。

#### 【解雇】

##### 1. 解雇権の行使について

(労働契約法第16条)

解雇は、客観的に、合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

##### 2. 客観的、合理的理由

- ① 労働者の責に帰すべき理由
  - (ア) 正常な勤務ができない場合
  - (イ) 従業員の規律違反の場合 → (懲戒)解雇

- ② 使用者の責に帰すべき理由 → 整理解雇

※解雇予告： 原則 30日前の予告、又は30日分の解雇予告手当

例外 労働基準監督署長の除外認定 → 不要

※ 整理解雇の4原則

- ① 労働組合との協議や労働者への説明を行うこと
- ② 人員削減を行う必要性
- ③ できる限り解雇を回避するための措置を尽くすこと
- ④ 解雇対象者の選定基準が客観的・合理的であること

##### 3. 使用者の主張・立証責任

- ・再三の注意
- ・事実の記録をとっておく

##### 4. 解雇の前に、退職勧奨

<退職勧奨>

従業員の自発的意思に基づいて雇用関係を終了させることを目的とした、使用者側の働きかけ、説得行為 → 退職理由は、「会社都合」

##### 5. 試用期間及び試用期間中または試用期間終了時に解雇する場合

- ・「本採用取消」も解雇の一種である。就業規則に、その事由を明記する必要あり。
- 例) 試用期間中に、従業員として次の各号のいずれかに該当し、不相当と認められる者については本採用を取消す。