

平成16年度 第二回 開業・勤務等部会合同研修会

## 「労務上のトラブルと社会保険労務士の役割」

日 時 : 平成16年9月1日

午後3時00分～4時30分

場 所 : 東京都社会保険労務士会館

講 師 : 社会保険労務士 本間 邦弘 氏

東京都中央区銀座8-14-12

銀座第一ビル2階

3544-1898

東京都社会保険労務士会

千代田・中央支部

## 労務上のトラブルと社会保険労務士の役割

### 1. 中央労働条件相談センターへの相談に見る企業及び労働者の現状 開設から2年(2000.9.12)と平成15年度の比較による統計上の傾向

#### (1) 相談の件数と傾向

開設時(平成10年7月)より平成12年8月までの相談件数

12948件(2年1ヵ月)

平成15年4月より平成16年3月までの相談件数

7075件(1年)

相談者比率 労働者9.4% 使用者側6%

開設以来、ほぼ同比率

#### 相談内容のベスト5

1位 解雇	1857件	14.3%
	1090件	15.4%
2位 賃金不払い	1543件	11.9%
	1012件	14.3%
3位 休日・休暇	958件	7.3%
	568件	8.0%
4位 契約内容	883件	6.8%
	515件	7.2%

その他 さまざまな問題があり、多様化の傾向

#### (2) 多様化する傾向について

セクハラ・いじめ、退職理由、労働や就職の相談

社会保険(健康保険、厚生年金、雇用保険)の加入に関する問題

労災の適用に関する問題などさまざま。

## 2. 労務トラブル増加の要因として考えられる点と社会保険労務士の役割

### (1) 労働者の権利意識などの増加に伴う専門家の必要性

意識の多様化とコーディネーターの必要性

意識の多様化のメリットとデメリット

インターネットなどの発達に伴う、情報量の急増と正しい情報の把握の必要性

インターネット発達に伴い、迅速・簡単に情報収集が可能になった。

A D R ( 裁判外紛争解決 ) への期待と活用への対応の必要性

労働基準法 1 1 4 条の賦課金の請求が増加

### (2) 企業リストラの増加とコンプライアンス ( 法令遵守 ) との関係の問題解決の必要性

誤った情報に起因するリストラ

リストラのもともとの意味は、企業の再構築 ( 再生 ) であるが、労働条件引き下げや解雇などの労働者への不利益のみを指すように誤解されている。

不況、その他に起因する企業再生の必要性和リストラ

倒産、民事再生、事業縮小、分社化などに伴う整理解雇や労働条件の低下が多い現状。

コンプライアンス ( 法令遵守 ) と企業責任

報道に見る、不祥事があった場合の企業責任の追及と会社の苦悩

## 3. 具体的なトラブル例と社会保険労務士の役割

### (1) 労働者本人との対応例 ( 社員の病気に起因するトラブルと社会保険労務士の役割を考える。 )

『工事現場担当の A さんが病気で倒れ、「会社にクビにされる。」と周囲を巻き込んでトラブルになっていると、会社から相談を受けた例』

【 A さんは、命を取り止めたがその後週 2 回の人工透析が必要となった。会社に現場以外に職がなく、現場の仕事しかできない A さんは期間内の復帰の可能性がゼロに近い状況

【社会保険労務士として対応した一例】

会社から現状と考えを聞く 就業規則など諸規定を確認する

本人と面談、疑問点や希望を聞く

社会保険労務士として考えをまとめ会社の理解を得る

【結果、社会保険労務士が本人と月一度程度面談し、相談や報告を受ける機会を持ち、今後の生活などについてアドバイスする事になった。】

【経過の一例】

1、在職中の生活原資をアドバイス

(1) 休職前 年次有給休暇や代休などで給与の確保

(2) 休職中 社会保険の傷病手当金申請  
障害（基礎・厚生）年金の申請（傷病手当金と相殺）

2、退職後の生活原資確保により安心感をもてるようアドバイス

(1) 傷病手当金での1年6ヵ月

(2) 障害等級1級の認定

(3) 雇用保険の給付延長

(4) 退職後も障害者としての助成金活用による再就職などの助言

3、精神的な支えがもてるよう配慮

(1) 周囲の支え

医師や看護師、リハビリ担当者による励まし・・・回復の希望

家族の支え（妻の励ましや子の成長）・・・再起への励み

(2) 家族への安心の提供

生活設計の具体的な提案

具体的な復帰まで流れを作成し、目標を持つこと

【結 論】 最終的には会社を退職したが、2年後に障害者雇用枠で再就職

〔再起できた理由〕

1、本人（事業主や社員）の決意

2、希望（ビジョン）を見つける

3、周囲の人（取引先など）の応援や協力

\*最近多い、精神的な病気やうつ状態に陥ってしまった社員に関する対応について考える。

【病名、めまいで休職6ヵ月、その後再発してまた3ヵ月の休職の請求があった例】

就業規則の記載

「社員が業務外の理由による死傷病で休職した場合には、12ヶ月の休職を与える。」

退職理由には、休職期間満了は記載されていない。

考えられる対応

通算の記載と退職理由として休職期間満了後の復帰不能を記載する。

( 2 ) 労働者が、労働基準監督署、労働組合へ相談、最終的に提訴した例  
解雇の問題で会社と従業員が対立し、提訴され和解で一千万円以上払った例

【概要】

会社社長が人事部長としてスカウトした社員に対し、退職を勧告したが従わないため、いじめなどを繰り返した。これに対し社員は法的手段に出て、最終的には多額な和解金を支払う事となった。

社員が講じた手段と流れ

【労働者側】労働基準監督署への相談

〔会社側〕 いじめは否定し、本人の能力不足と経営上の理由を主張

【労働者側】労働組合への相談し、組合に加入、団交を要求

〔会社側〕 団交拒否

【労働者側】労働組合が団交拒否を理由に地方労働委員会へ調停申し込み

【労働者側】と〔会社側〕が地方労働委員会であっせんを受けるも不調

【労働者側】裁判を提訴

〔会社側〕 反論する。

【労働者側】と〔会社側〕が裁判官の和解勧告を受け入れ和解。

会社側が約1000万円を支払い和解。

( 3 ) 労働者が労働基準監督署へ相談行き、アドバイスを受けた結果、簡易  
裁判所対して支払命令を申請し、差し押さえをした例。

製造業のD社の経営者が計画倒産を意図していたが、経理部長を中心とする  
社員が建て直しを図ったが、反対する社員の一部が会社の売り掛けを差し押さ  
え、不渡りになり倒産した例。

〔納得できない社員の動向〕

3ヵ月分の未払い賃金が発生していた。この為、社員が労働基準監督署へ相  
談し、簡易裁判所に支払命令を申請するアドバイスをうける。

執行文の付与を受け、会社の売り掛けを差し押さえた。社員が債権者として  
集金に回ったため、会社は資金ショートし、不渡りを出した。

\* 最近では、未払い賃金が生じたため、労働基準監督署へ申告し、最終的に小額訴訟を簡  
易裁判所提起した例も増えている。

#### (4) 企業再生に関連する例

会社が民事再生法に基づく再生を申請したが失敗した例

##### 概要

A社は、サービス業を営む会社であったが、会社再建の頼みとして、東京地方裁判所に対して民事再生法の申請を申請した。債権者説明会を開催し、協力を求めたが、最終的に債権者の同意が得られず、破綻した。

兆候はあった

##### イ 社会保険の対象給与の虚偽申告

課長職の夫が病気で倒れ、その妻から「休業保証の金額が低すぎる」との相談を受ける。

《具体的な内容と顛末》

社会保険料のごまかしと社員が被る被害の顕著な例であった。

##### ・ ポイント

ロ 税金の滞納	事業税、消費税、その他
ハ 社会保険料の滞納	健康保険料、厚生年金保険料
ニ 労働保険料の滞納	労災保険料、雇用保険料
ホ 家賃の滞納	本社、営業所などの家賃滞納
ヘ 現金による取り扱い	現金で集金し、翌日の仕入れに使う
ト 役員報酬の未払い	
チ 給与(賃金)の2ヶ月の遅配	

未払い賃金への対応

未払い賃金立替制度の活用

#### (5) 会社が乗っ取りにあい、最終的に倒産した例

##### 概要

「20億円の主債務に苦しむ法人Bが、債務を補填できる金額を貸し付けるからとの話を持ちかけられ、第1歩として5千万円の提供を条件に役員交代を承諾し、重要ポストの役員が全て変更された。新経営陣の目的は、Bを数十億で売却することであり、様々な手を使ったがうまくいかず、次の手として会社の土地を次々にマンション業者に売却を諮ったが、最終的には失敗し倒産に到った例。」

#### 【新経営陣の行った事項】

- イ 非組合員や穏健な組合の組合員を対象に労働条件の引き下げと退職を強要  
給与の一律 30%カット  
50 歳以上の退職強要  
退職金の分割払いと今後の退職金制度の廃止
- 《結果》 実力のある社員の退職  
会社への思いのある社員の退職

- ロ 次に組合への労働条件の引き下げの申し入れ

《結果》 組合は会社側の提案を前提とする協議を拒否し、組合としての権利であるストライキなどによる実力行使を行う。事業運営への影響が生じる。

当初は、団交要求や集会を活発に行っていたが、有効的な手がないと判断し、次第にトーンダウンし、最終的には引き上げた。

#### 『最終結果』

取引先からの信用の失墜と残された社員のやる気が激減し、売り上げの急激な落ち込みで最終的には、不渡りを出し倒産した。

#### \*破綻に至る原因（労務上）として考えられる事

- 1、 毎年の経営計画を明確に出せない経営側の問題
- 2、 相次ぐリストラで社員のやる気が減退していった
- 3、 リストラ後の管理職が、チェックのみを行う傾向になり、前向きな行動をとれなくなった
- 4、 責任追及が怖いため、経営を放り出した経営陣の事なかれ主義

#### 4. おわりに

社会保険労務士としての責任の重さと社会保険労務士がトラブルに巻き込まれる可能性について  
弁護士法第 7 2 条や社会保険労務士法第 1 5 条、第 1 6 条または第 2 3 条などの違反を指摘された例もある。

社会保険労務士の発展や質の向上には、社会保険労務士同士の情報交換や交流が不可欠