

多発する労使トラブル事例

世間ではどのような労務管理上のトラブルが発生しているのでしょうか？



会社を経営し、従業員を雇用している中で、当然、様々な労務管理的な問題が発生します。

その問題は大きい小さいか、自分で対応できるレベルなのか専門家に相談しないといけないのか。

下記のようなトラブルはありがちなケースです。ご参考にして下さい。

1. 手当と有給の取扱いで思わぬ事態に

よく皆勤手当（精勤手当）を支給している会社があります。

この皆勤手当（精勤手当）は、有給休暇を取得した場合は、減額または不支給としておりませんか？

判例：沼津交通事件（最高裁第2小法廷 平5.6.25 判決、労働判例 636号11ページ）

〔年休 - 年休取得と不利益取扱い〕

年次休暇の取得に対して「不利益な取扱いをしないようにしなければならない」と定める労働基準法附則第134条の規定について、使用者の努力義務を定めたもので、労働者の年次休暇取得に対する不利益取扱いの私法的効力を否定するまでの効力を認めたものではない。

また、年次休暇に対する不利益取扱いの効力について、その趣旨、目的、労働者の失う経済的利益の程度、年休取得への抑止力の強弱等を総合して、年休所得の権利行使を抑制し、権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものでない限り、公序に反して無効とは言えない。

年次有給休暇所得に対して皆勤手当（給与支給月額に占める割合が最大1.85%）を減額する制度について望ましくはないが、公序に反して無効とまではいえない。

2. 退職と解雇の相違でトラブル発生

よく遅刻してくる社員が退社後アルバイトをしていることを知った。

ある日呼び出して「仕事に影響が出てみんな迷惑しているから、会社がアルバイトかどちらかにしてほしい。このままでは雇うことはできない。よく考えてほしい。」と話したところ、翌日より入社して来なくなりnありました。退職ですか？解雇ですか？

3. 退職した従業員が労働基準監督署に残業代未払いで駆け込む

タイムカードと実際の退社時刻が違っているばあい、その差時間について残業代は払わなければなりませんか？

判例：三菱重工業長崎造船所(作業服着替え時間)事件 (最高裁第1小平成12.3.9労判778.6)
(概要)

労働基準法の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、右の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのみにより決定されるべきものではないと解するのが相当である。

労働者が業務の準備行為を事業所内で行うことを使用者から義務付けられたときは、その行為は使用者の指揮命令下に置かれたものと評価できる。

午前八時の始業時刻に着替えをはじめたとして、会社が賃金カットしたことについて、従業員は会社から作業服などの装着を義務付けられていたとして、着替え時間を労働時間に含まれるとし、カット文の支払いを命ずる原判決を支持する。

ただし、入退場門から更衣所までの移動、午前終業時刻後の作業場から食堂等までの移動、及び現場控所における作業服及び保護具等の一部の脱離、午後始業時刻前の食堂等から作業場又は準備体操場までの移動、及び脱離した作業服及び保護具等の再装着、手洗、洗面、洗身、入浴、更衣所から入退場門までの移動については、労働時間には該当しないと判断されている。

労働時間性判断の具体例

労働者の行為が指揮命令下に置かれたものと評価できるか否かの具体的判断では、その行為が使用者から義務付けられ、またはこれを余儀なくされたかが重視されている。24時間勤務に従事するビル警備員の、仮眠室における仮眠時間が労働時間に該当するか否かが争われた大星ビル管理事件最一小判平14.2.28民集56-2-361も、この点を重視している。この裁判例は、「労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合」には、労働者は使用者の指揮命令下に置かれたと評価できる、としている。事案の具体的判断についても、仮眠時間において、仮眠室における待機と、警報・電話等に直ちに対応することが義務付けられていることを理由に、労働時間に該当すると判断している。

4. 行方不明者または連絡不可能者への対応

突然無断欠勤をし、数日経っても連絡がとれない従業員を辞めさせることはできるのでしょうか？

5. 入社してもすぐに辞めてしまう人が多い

短期間ですぐに辞めてしまう職場の場合、社会保険はどのようにすればよいのでしょうか？

6. 試用期間中に急に態度が悪くなった

入社してから15日目から急に態度が悪くなった従業員を辞めさせた場合のリスクは？

もちろん、これら以外にもいろいろあります。

少なくとも、このような事例に対応できる体制を整えておくことが最低限必要かと思います。

人事労務のお悩み解決は・・・。社長一人で悩まないでください。
私が何とかする二つの無料サービスがございます。

1. 無料電話相談（祝日を除く月曜日から金曜日の9時～18時まで。）
052-398-8120
2. 24時間ワンポイント無料メールアドバイス
お悩みのポイントをメールにて無料でアドバイスさせていただきます。
support@fukuta.info