労務相談（2022年度）概要　*年間376件*　※コロナ感染に関わる相談は件数から除く

愛知県経営者協会

大分類	分類	相談内容(一部)	件数計
労使紛争	企業内組合対応	○企業内組合とのユニオンショップ協定締結　○組合員の範囲	8
	合同労組対応	○他県の合同労組のプロフィール　○社外の労組に入っている問題社員への退職勧奨　○ユニオンの街宣活動への対応	
	個別労使紛争	○子会社で採用した問題社員への対応　○適応障害の労災認定を受けた社員（休職中）との紛争対応（裁判での和解または、判決をもらっての労災打切での退職）	
賃金体系・賃金水準	賃金制度・最低賃金	○賃金制度見直し　○転勤有無によるインセンティブ付与　○最低賃金の動向　○職能資格制度での等級ごとの適正人数　○専門職制度導入　◯兼務者への処遇を変更	104
	モデル賃金・初任給	○モデル賃金の内容　○中途採用者の賃金設定　○生涯賃金のデータ　○初任給の引上げ動向　○職種別賃金データ　○県内の役員報酬の水準　○初任給を上げた場合の対処	
	賞与・一時金	○賞与の月数の基準・内容　○今季の賞与の動向　○業種別の妥結状況　○インフレ手当の一時金としての支給事例　○新入社員の冬の賞与の相場	
	賃金交渉状況	○物価高対応としてのベア実施事例　○連合の「賃金要求指数パッケージ」 ○定昇とベアのデータ　○今季の賃上げ見込み　○賃上げの流れがある中での地場の中小企業の実情	
	賃上げの考え方・成果配分	○4月定昇の前倒し実施　○昇給月の変更　○査定分と定額昇給の割合など昇給の基本的な仕組み　◯昇給率のベースとなる賃金　◯標準生計費、労働分配率について	
	諸手当の制度・相場	○各手当の支給対象、金額の見直しと経過措置設定　○転勤に伴う手当の考え方　○各種手当の相場　○役職手当の考え方	
	退職金・企業年金	○退職金計算方法、支給率等参考となるデータ　○退職金の減額　○退職給付信託	
労働時間・休日休暇	労働時間制度・36協定	○時間外労働の上限規制への対応　○36協定の特別条項の上限時間超過時の対応　○フレックスタイム制度での総労働時間の上限下限設定	34
	労働時間の管理方法	○直行直帰での始業終業のルール　◯タイムカードの打刻が始業前の場合の取り扱い	
	労働時間の解釈・実態	○部下なし管理職の時間外手当の取り扱い　○業種別の所定労働時間・日数データ　○待機者の労働時間の解釈　○副業での労働時間が超過時の対応　○内定者へ通信教育の取り扱い	
	休日・休暇の解釈・実態	○特別休暇の各社の実態　○年間休日数の規模・業種別のデータ　○有期雇用者の失効年休積立制度導入と雇止時の影響　○深夜勤務によって日を跨ぐ場合の翌日の休みの処理方法	
	給与計算	○給与計算期間の変更　○諸手当誤支給に関する返還請求　○昇給の遡及適用時の時間外割増賃金　○30分単位での残業申請が20分で済んだ場合の扱い	
就業規則、規定・協定	労働条件の不利益変更	○休職を繰り返す者に対応する就業規則の変更　○管理職の労働条件変更での組合との協議の要否　○手当支給に該当する業務が無くなる場合の手当減少	13
	法令改正に伴う規程変更	○改正育児・介護休業法における労使協定の再締結　○道路交通法改正に伴うアルコール検知の実施状況　○男女別賃金の差異の算出と産休・育休者の扱い	
	モデル就業規則・規定例	○電子化等これまで想定されていないケースにも対応できる規程　○問題を頻発する社員への懲戒を的確にするために規定の見直し	
就業管理	ハラスメント対応	○中小企業での相談窓口の設置　○コンプライアンス研修でハラスメントに対する役職者の委縮　○パワハラ被害を主張する社員の退職手続き	52
	メンタルヘルス対応	○メンタル不調で欠勤する新入社員への対応　○うつ病の診断書が出たが休まない社員への対応　○試し出勤制度の事例　○復職したもののパフォーマンスが低い社員への対応	
	問題社員対応	○退職代行による退職通知への対応　○客先から苦情が絶えない社員への退職勧奨　○常習的に遅刻する社員への減給　○パフォーマンスが低い中途採用者の処遇変更	
	育児関連対応	○育休中に契約期間満了を迎える契約社員への対応　○男性の育児休業に関する他社事例　○育休者の元職場への復帰が困難な場合の対応	
	介護関連対応	○介護を理由とする短日数勤務の管理者からの申し出への対応	
雇用管理	高齢者・定年・再雇用	○成績等も踏まえた高齢社員の処遇見直し　○定年再雇用者のモチベーション向上策　○定年延長の仕方　○70歳以降の雇用　○一部の定年再雇用者の役職者としての継続	39
	パート・アルバイト・契約社員	○長期欠勤し連絡が取れないパート社員への退職通知　○契約社員の職場の異動に伴う賃金、休日等の労働時間変更	
	派遣社員・請負	○取引先内で就労する当社社員の異動拒否　○65歳再雇用者の契約満了後の派遣社員への転換	
	女性活躍・ダイバーシティ	◯女性だけのチームで女性リーダーに注意すべきポイント　○女性管理職を希望する者が少ないことへの対策	
	障がい者	◯障がい者の通勤手段　○障害者手帳取得の手続き、障害者雇用のメリット・デメリット	
	外国人労働者	○外国籍の社員の身元保証人に関する対応　○外国籍社員の活用を念頭とした規程整備　○外国籍社員に対する服務規律の徹底	
	役員	○役員への懲戒処分の可否　○役員に関わる義務規程　○執行役員の報酬の性質	
	無期転換対応	◯無期転換後に勤務態度が悪くなった社員への対応	
採用・退職	募集・採用・内定・労働市場	○採用内定の口頭伝達後の取り消し可否　○入社時の身元保証の極度額の相場　○新入社員の採用で準備すべき書類　○内定期間中での入社時健康診断の受診	15
	退職・整理解雇・普通解雇	○工場の稼働減による転勤・退職勧奨　○退職願に職場の問題に関する記載がある場合の対応　○退職申出に対する退職日の延長可否　○退職時の秘密保持誓約書に必要な内容	
教育・賞罰	人事考課・昇進・昇格	○従業員の本音を聞くための自己申告制度の雛形　○人事考課に対する社員からの不服申し立て　○定期昇降給の社員への内容通知　○人事考課への時間外労働削減の盛り込み	20
	人材育成・研修・教育	○公的資格を社員に推奨する他社事例　○社員教育の平均時間のデータ資料　○生産現場の工長クラスのモチベーション向上に資する研修	
	懲戒・表彰	○懲戒処分と人事考課の二重処分への該当有無　○懲戒の参考事例　○懲戒解雇事案を起こした自宅待機中の社員からの退職願いへの対応　○永年勤続のリフレッシュ休暇の相場	
	小集団・メンター	◯若手社員の離職防止を目的とした先輩社員のメンター制度	
配転・出張	転勤・在籍出向・転籍	○取引先への役員出向　○子会社への管理職出向に関する給与・賞与の取り扱い　○グループ会社出向時の労働条件の差異への対応　○配偶者の転勤に伴う異動希望への対応	10
	国内出張・旅費	○研修目的での客先への期間限定出向に関する国内出張としての日当要否	
	事業承継・吸収合併	○企業買収された場合を想定した現在の従業員の退職金保全	
海外関係	海外出張・海外事情	○海外関連企業に出向中の社員の一時帰国に伴う課税　○海外出張者への手当に関する他社事例　○現地の給与に係る税金が高いことによる手取り減への対応	7
	駐在員の処遇	○赴任先の状況把握(治安等)　○海外駐在者の帰任時における家族の海外残留	
安全衛生・保険	労働災害・安全衛生・保険	○新入社員からの糖尿病の申告への配慮　○設置現場での突風により発生したドライバーの転落事故の責任問題　○産業医と契約を結ぶ際の契約書ひな型	6
	健康管理・ストレスチェック	○食事制限のある者への職場懇親会への声掛け　○健康診断の再検査を受けない社員への対応　○定期健康診断二次健診の企業負担の相場	
労働法令・労働行政	労働関係法令の動向・解釈	○管理監督者の定義に関する判例・事例	2
	労働行政の動向・対応	○人的資本開示での教育費用の計上	
福利厚生、社宅・寮	社宅・寮	○自己都合退職に伴う、借上社宅（会社名義）の個人名義への変更希望への対応　○住宅手当・家賃補助の相場　○社宅、独身寮の使用料の相場	7
	福利厚生全般	○生理休暇（有給）の前日申請への対応　○死亡した従業員の弔慰金の支払い	
働き方改革	時間外労働削減・生産性向上	◯取引先の協力が必要となる客先での作業時間効率化の交渉事例	11
	多様な働き方	○副業の他社の導入実態　○兼業・副業の許可制から届け出制への見直し	
	テレワーク・在宅勤務	○在宅勤務制度の社員ごとの適用判断可否　○「当直」業務のテレワークの法令上の可否	
	同一労働同一賃金	○定年再雇用者とパートなど一般的な有期雇用者との間での諸手当や福利厚生の違いの可否	
異常時対応	新型コロナ関連	◯家族が濃厚接触者となる社員が複数出ていることへの対応　○コロナ禍の特別手当と社会保険の手続き　◯BCPを整備する際のポイント	
分類不能	その他	○中小企業での電子帳簿保存法の対応　○ジョブ型雇用の参考資料　○動画に出ている社員が退職した場合の対応　○懲戒解雇した社員への貸付金の返済催促　○仕事での旧姓使用	48
合　計			376

愛知県経営者協会では、人事・労務に関するお悩みやお困りごとに、過去の判例や、独自のデータ、会員様のネットワーク等のノウハウを生かし、事務局が誠心誠意お応えします。会員企業による独立した団体ですので、行政や弁護士などの専門家に直接お尋ねしにくい内容も、気兼ねなくご相談ください。ご相談は、弊会HP（https://www.aikeikyo.com/）のお問い合わせフォーム、または、お電話（052-221-1931）にて承ります。