

| 大分類 | 分類 | 主な相談内容 | 合計 | 前年 |
|------------|---|--|-----|-----|
| 労使紛争 | 企業内組合対応 | ○第二組合が奈良労委にあっせん申請し、親会社の副社長の団交同席を求めてきたが、その対応について | 1 | 3 |
| | 合同労組対応 | ○合同労組に関する情報提供の依頼 | 2 | 4 |
| | 個別労使紛争 | ○労働局の「あっせん」以外に、個別紛争解決での「調停」の手続きについて | 1 | |
| 賃金体系・水準 | 賃金制度・最低賃金 | ○特定最賃適用業種となっており、職場内にも多様な業務があるが、適用とならない労働者の職種を教えてください ○最低賃金の審議状況について ○本年度の地賃、特定最賃の決定状況について ○今年度の最賃の決定について ○職位手当が減った者への対応 ○給与明細の電子化に当たっての参考資料を提供して欲しい ○給与明細の電子化に当たっての本人同意の取り方について○賃金制度を改正したいのでコンサルタントの紹介をして欲しい | 15 | 4 |
| | モデル賃金・初任給 | ○基本給の見直しを考えており、賃金データ資料を提供して欲しい ○自社の給与水準の位置づけを知るにはどうしたらよいか ○業種別のモデル賃金参考データを「基本給のみ」で出して欲しい ○採用したい者が賃金水準の高い会社に行くので、県内同業者の賃金水準を知りたい ○初任給調査の結果を教えてください ○モデル賃金の他県版が欲しい ○県内建設業の賃金水準比較がしたい | 9 | 5 |
| | 賞与・一時金 | ○規模・業種別の最新の賞与データと、過去2年分の賞与データが欲しい ○評価の低い退職予定者の賞与を減額したい ○賞与の予算(原資)の決定方法について、各企業がどのような方法をとっているのか教えてください ○有給休暇を取得した社員に対し、支給する賞与の算定に対しマイナスの評価をすることは可能か ○年末賞与の地域別支給状況のデータをいただきたい | 8 | 15 |
| | 賃金交渉状況 | ○特定の企業について、賃金交渉状況がわかれば教えてください ○2020年末と比べて2021夏の賞与がプラスになっている要因について知りたい ○経協が実施している賞与調査のうち、年齢・勤続年数・賞与支給・賃金に関して、対象基準を教えてください | 4 | 5 |
| | 賃上げの考え方・成果配分 | | 1 | |
| | 諸手当の制度・相場 | ○家族手当について、対象とする家族の範囲などを相談したい ○手当廃止の場合の経過措置の相場がまとまった調査があればいただきたい ○諸手当の変更についてまとめられている資料があれば欲しい ○フォークリフト運転者への手当の支給水準を知りたい ○危険物取扱者への手当の水準を知りたい ○在宅勤務者への手当の水準を知りたい ○地域手当を創設すべきか相談したい | 10 | 18 |
| | 退職金・企業年金 | ○退職金の水準を知りたい ○高卒、自己都合退職者の退職金について、勤続年数別にデータが欲しい ○SNSなどで会社を批判したり、機密を漏洩した社員から退職金を返還してもらうことは可能か ○合併した子会社2社の新退職金制度を検討する場合の水準について ○退職金の増額について退職給付積立の他、損益に影響はないか ○育児短時間勤務者のポイントを増額する場合の注意点について ○退職金の水準を知りたい ○退職金制度の変更について | 9 | 6 |
| 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について、代休日の時間計算方法 ○時間外労働の上限規制の対象に管理職も含まれるか ○出向者の36協定は、出向元・先どちらを適用するか ○災害時の時間外労働の許可について ○始業時刻に関する統計調査を提供して欲しい ○役員運転手の時間外労働について ○変形労働時間制とシフト制は併用できるか | 12 | 9 |
| | 労働時間の管理方法 | ○公共交通機関遅延の場合の勤怠の取扱いについて ○午前中の半日有給を取得した社員が遅刻し、午後の時間就労できなくなった場合、半休を取り消してよいのか ○勤務間インターバルについて、導入の企業の割合など、参考資料が欲しい ○残業時間を知りたい、○就業時間前の体操や朝礼の考え方 ○勤務間インターバルについて、導入の企業の割合など、参考資料が欲しい ○無断で残業する社員をどうすればいいか ○業務上必要な資格を取得するための勉強時間は労働時間としてカウントすべきか ○管理職の労働時間管理について ○始業時間5分前に自主参加の体操、およびミーティングを実施しているが問題はないか ○事業場外みなし労働時間制について ○フレックスタイム制での残業時間の計算方法を教えてください ○自己申告データと客観的データの把握の仕方 ○フレックスタイム制の導入を検討しているため、対象者の設定割合を知りたい ○営業職の事業場外みなし時間について ○フレックスタイム制に時間単位有休を組み合わせることに | 22 | 21 |
| | 労働時間の解釈・実態 | ○外出時の終業時間 ○移動時間の考え方 ○労働時間の考え方 ○新入社員の入社前研修について ○在宅勤務後に出張する場合、出張時の移動時間は労働時間となるか ○36協定の限度時間について、期中に異動した出向者の労働時間を通算するかの ○親会社では役員を子会社に管理職として出向させた場合、時間外手当は必要か ○管理職から2年前の深夜割増を払ってほしいとの訴えがあった ○振替休日の運用方法の確認(割増賃金が発生するかどうか) ○週休2日制の導入状況について ○計画年休とできる年次有給休暇の日数 ○年次有給休暇の取得が進んでいない者への対応 ○年次有給休暇の計画的付与制度・5日取得義務への対応事例について | 14 | 4 |
| | 休日・休暇の解釈・実態 | ○製造ラインを止めるために「計画年休」を実施することは可能か ○時間単位有休の付与について、時間単位の考え方を教えてください。1日の所定労働時間7.5時間 ○年次有給休暇を付与する場合の起算点はいつか ○役員から社員となった者に対する有給休暇の付与の仕方について ○年度途中の退職者に対して、年休5日取得は義務付けられるか ○所定休日の土曜日を出勤にして、振替休日をとらせたい。同一週内に振替休日が取れなければ割増賃金が必要か ○他社の年次有給休暇の取得状況を知りたい ○看護休暇の制度の中身について | 16 | 26 |
| | 給与計算 | ○割増賃金の計算方法を教えてください ○割増賃金の計算方法について | 3 | 3 |
| | 労働条件の不利益変更 | ○大手企業からの出向転籍者(定年後)で年間雇用契約を結んだ後に、週勤務日数を減らした場合は賃金減額について | 2 | 6 |
| | 法令改正に伴う規程変更 | ○自転車通勤を認める場合、通勤規定として定めることは必須か ○アルコールチェック導入に伴う整備職の扱い | 5 | 2 |
| 就業規則・規定・協定 | 就業規則の見直し | ○就業規則を見直すので確認して欲しい ○賃金減額の規定について ○現在の在籍出向者の出向契約書を修正したいがひな形のようなものはないか ○同業他社への情報漏洩防止や就業禁止の規定について ○一部の工場のみ休憩時間を増やしたいが問題はないか ○女性社員、解雇、SNSの取扱い、職務発明に関する規定の内容について | 37 | 23 |
| | モデル就業規則・規定例 | ○就業規則の「災害補償」について ○自社で作成した就業規則の確認について ○減給の制裁について ○解雇と懲戒について ○就業規則の「休暇-安全衛生-災害補償」について点検して欲しい ○「勤務-労働時間-休日」に関する規定の点検して欲しい ○就業規則での「服務規律」の内容について○「解雇」に関する規定の内容を確認して欲しい ○就業規則の中で「適用範囲」、「採用」、「退職」に関する規定をチェックして欲しい ○就業規則に(会社都合による休業)を明記することについて ○就業規則に休業について記載がある場合は都度、休業協定書を締結する必要があるか | | |
| 就業管理 | ハラスメント対応 | ○社内でセクハラが発生した場合の加害者の処分について、役職者と一般職員で差を設けようと考えているが問題ないか ○取引先から電話でセクハラを受けた女子社員から相談があった。対応の注意点を教えてください ○上司から過度な叱責を受けたと相談があったがどのような対応がよいか ○ハラスメント防止の研修に際し動画教材等を提供して欲しい ○役員にパワハラがある ○パワハラにより、メンタル不調となった社員への対応 ○社内研修の講師を紹介して欲しい ○主治医と産業医の意見が対立して復職が遅れた場合、その間の賃金を支払う義務はあるのか ○無料弁護士相談で相談した案件(ハラスメント社員に対する懲戒)について、弁護士を紹介して欲しい | 11 | 7 |
| | メンタルヘルス対応 | ○メンタル疾患で休職中の社員が復職を申し出たが復職が困難である場合、どのような対応をすればよいか ○適応障害となった社員が、休職期間に入る。満了後は退職で問題ないか ○本採用後に、精神疾患(統合失調症)が判明した場合 ○メンタル不調の原因とする長休者の欠勤一休職、復職に関する取扱いについて ○ストレスチェックの結果についても開示する必要があるか ○高ストレス者の選定をされた従業員が、医師面接指導を申し出た場合の対応について ○休職者の復職にあたっての注意点を教えてください ○復職可否の判断を見直したいため参考になる書籍等を教えてください ○パート社員が鬱になったため、今後の対応について相談したい | 10 | |
| | 問題社員対応 | ○今年入社した社員から、退職代行業者を通じて退職したいとの申し出があったがどのように対応すべきか ○SNSを私物化したり、下請け業者を知人に紹介する社員がいるがどうしたらよいか ○有期契約社員で、理由を変えて私傷病欠勤を繰り返す社員の解雇は可能か ○会社に申請していない経路による通勤について ○新規採用した社員が退職する原因(悪影響を及ぼす)者への対応 ○兼務役員の不祥事への対応 ○運行態度が不良ドライバーを退職にもっていったための留意点 ○うつ病による休職を求めた社員に対し、休職期間に入る前の猶予なしで休職することについて ○職場不適応社員の処遇について | 19 | 14 |
| | 育児関連対応 | ○月末に1日だけ育休を使った場合、社会保険料は1ヶ月分免除にすることは可能か ○次世代育成対策支援促進法について ○有期雇用者が育児休業を取得した場合、無期転換の5年から、その休業期間を除外できるか ○産休中の社会保険料の徴収について ○管理職の女性のみを対象とした短時制度を検討しているが問題はないか ○幼稚園への通園のため毎日のように急な欠勤が続く社員への対応について ○育児休業取得にあたって職場の人間関係が悪化した者への対応について ○今年入社した有期雇用者の妊娠が発覚した社員への対応について ○労使協定で育休取得率の目標を設定するにあたり、適切な計算方法を教えてください ○育児休業給付金の今後の取扱いについて | 15 | 7 |
| | 介護関連対応 | | | 2 |
| 雇用管理 | 高齢者・定年・再雇用 | ○再雇用者の処遇に関し、評価により差をつけたい ○定年延長の際の基本給の取扱い ○定年再雇用時の給与の決め方 ○2021.4施行の改正高齢法について、社外転籍制度はキャリア人材バンクへの登録で可能か ○2021.4より施行された改正高齢法は、いつから義務化されるのか ○パートタイマーの雇用上限年齢の引上げについて ○再雇用(60歳以降)の制度設計(賃金水準等)について ○努力義務となっている改正高齢法について ○定年後再雇用に関する有期雇用特別措置法について ○定年後の継続雇用者の扱いについて ○60歳以降の再雇用者の年収相場として参考資料が欲しい | 19 | 25 |
| | パート・アルバイト・契約社員 | ○正社員を別契約として土日にアルバイトさせたいが二重契約は可能か、また、法定休日はなくなるのか ○無期転換時に契約内容を変更したい(労働時間の短縮、労働日数減)は可能か ○契約更新時に今回の契約で最後と契約をしたが、本人から無期転換の申出があった場合、受け付けてはならないか ○契約更新時に労働条件通知書のみを配布しているが、問題ないか ○契約期間内の賃金改定と契約期間が変更となる場合の手続きについて ○扶養の範囲内で働くことを希望するパートタイマーの管理方法について ○全社一斉休業を実施したとき、派遣社員に支払う休業補償の負担割合について ○正社員用の就業規則を適用して期間従業員を採用する際の注意事項 | 11 | 12 |
| | 派遣社員・請負 | ○派遣法の事業所単位の抵触日について ○派遣会社のマージン率が知りたい | 4 | 16 |
| | 女性活躍・ダイバーシティ | ○LGBT(+Q)社員の処遇について ○愛知県における女性の就業に関するデータが欲しい ○女性活躍推進法の一般事業主行動計画の策定について ○女性活躍推進と次世代育成の行動計画の届出について | 4 | 3 |
| | 障がい者 | ○障害者雇用に関して、健康者との賃金差をつけることについて ○障がい者を雇用するにあたり、該当の社員の処遇はどのようにしているのか ○障がい者雇用について、子会社で採用の障がい者を親会社で雇用し出向することは可能か | 4 | 1 |
| | 外国人労働者 | ○外国人を雇用する場合の注意点について ○海外渡航の事務手続きについて依頼できる行政書士や社労士を紹介いただきたい ○外国人の新卒採用を検討している。留意点を教えてください | 2 | 4 |
| | 役員 | ○役員が業務上ケガをした場合の対応方について ○執行役員規程のモデルおよび報酬の相場を教えてください ○役員退任に伴う報酬について ○取締役規程、執行役員規程について ○取締役と従業員、兼務役員の違いについて ○取締役を辞任する者の「辞任届」と、辞任を審議する議事録での印が違うのは問題か ○取締役(代表取締役ではない)の住所が変更になった場合は、登記の変更は必要か | 7 | |
| 無期転換対応 | ○障害者の無期転換のタイミングについて ○有期契約労働者の無期転換時の労働条件について | 3 | 7 | |
| 採用・退職 | 募集・採用・内定・労働市場 | ○リファラル採用、カムバック制度を考えており、他社事例を知りたい ○正社員として採用する前に、有期雇用で試用することができるか ○期間従業員募集で苦戦しているため、他社の取組事例を知りたい ○面接でのCUBICを活用方法、結果の見方について教えてください ○外国人留学生が整備資格を持たずに入社することについて | 5 | 4 |
| | 退職・整理解雇・普通解雇 | ○出向させた社員が転籍を希望しているが、阻止する方法はないのか ○関東圏の店舗で、テナント契約を打ち切られた場合の社員の転勤について | 5 | 10 |
| 教育・賞罰 | 人事考課・昇進・昇格 | ○職務分析を実施したいので、書式やマニュアルが欲しい ○部下が評価する制度について ○昇格試験において、資格取得を受験要件について ○一般職から総合職への職制転換について ○「職務記述書」のサンプルを欲しい | 7 | 2 |
| | 人材育成・研修・教育 | ○資格取得に関する制度の事例を教えてください ○スリング技術を指導していただけた人材を紹介して欲しい ○人材育成施策の参考に、DX推進コンソーシアムやデジタル人材育成に関して知りたい ○DX人材育成に関して、考え方や事例を知りたい | 4 | 3 |
| | 懲戒・表彰 | ○懲戒処分各事例や一貫するデータがあれば教えてください ○従業員が自店の商品を盗んだ場合 ○パワハラ・セクハラをした社員に対する懲戒・指導等適切な対応方法 ○飲酒運転した社員を懲戒処分したいが、飲酒を処分する規定は設けていない | 4 | 2 |
| 配転・出張 | 小集団・メンター・社内報 | | | |
| | 転勤・在籍出向・転籍 | ○転籍の場合に会社がしなければならない手続きがあれば教えてください ○在籍出向者の残業代についてどこが支払うべきか ○子会社に出向された者を子会社の海外子会社に再出向させるが賞与・留守宅手当は子会社に請求してよいのか ○転籍時の同意書の雛形が欲しい ○転籍合意書の雛形が欲しい ○半年の間に2回転勤が予定されている社員がいるが、費用について会社負担を考えた方がよいか ○子会社へ在籍出向する場合の社会保険の扱い | 7 | 5 |
| 海外関係 | 国内出張・旅費 | ○単身赴任者の帰宅旅費について | 1 | |
| | 海外出張・海外事情 | ○中国に赴任する社員向けに、現地で留意することなどを教えてもらえる機会はないか ○海外出張者へコロナワクチンの接種について ○海外赴任者の一時帰国制度について ○海外駐在員について、年次有給休暇5日の取得は本社が管理するの ○海外駐在員の処遇に関する調査資料が欲しい ○赴任中に現地外国人と結婚した場合 | 5 | 4 |
| 安全衛生・保険 | 駐在員の処遇 | ○海外出張者へのコロナワクチン接種 ○社員にワクチン接種を取ることは可能か ○安全衛生委員会の運営について教えてください ○安全運転管理者のアルコールチェックについて、直行直帰を対象外としても問題ないか ○労災事故で入院している社員への補償と適切な対応について ○厚労省・内閣官房から出された「職場における積極的な検査の促進について」の詳細情報を知りたい ○コロナで濃厚接触者になった社員の賃金の扱いについて | 5 | 4 |
| | 労働関係法令の動向・解釈 | ○労働関係法令の動向・解釈 ○同一労働同一賃金に関して、名古屋自動車学校事件の内容を知りたい ○改正育児介護休業法にある、育児休業中の就労について ○罰則(懲役や罰則)はどのように決められるのを知りたい | 4 | 1 |
| 福利厚生・社宅・寮 | 労働行政の動向・対応 | | 1 | 3 |
| | 社宅・寮 | | 1 | 1 |
| 働き方改革 | 福利厚生全般 | ○不明熱が続く従業員を1ヶ月以上休職させる予定で、休職規定には「事由により期間を延長する」とあるが延長する場合の留意点はあるか ○自動車通勤する社員のための駐車場代の徴収の実態を知りたい ○運輸業での福利厚生制度の実状を知りたい | 4 | 10 |
| | 時間外労働削減・生産性向上 | ○残業時間の削減事例を教えてください(調理師) | 1 | 1 |
| | 多様な働き方 | ○職種限定の専門職創設について ○新たな働き方を検討する中で、不支給となる諸手当の考え方について ○副業を考えている社員への対応について | 4 | 3 |
| | テレワーク | ○サテライトオフィスへの通勤に関する税法上の取扱い ○終日在宅の労働者が仕事の必要性に応じて出勤する場合の交通費について ○テレワーク就業規則の雛形が欲しい | 3 | 13 |
| | 同一労働同一賃金 | ○精動手当を嘱託(再雇用者)とパートには付けていないが、同一労働同一賃金で問題となるか、問題の場合、支払いの義務は4月からか ○正規社員同士、非正規社員同士の待遇差は問題ないか ○手当に関して(家族手当・食事手当・精動手当等)、現行の制度の見直しを検討している、進め方に関してアドバイスをいただきたい ○エルダー社員やパートタイマーへの公的資格取得支援(奨励金)について ○平日週3日勤務のパートタイマーが土曜日に出勤した場合、割増賃金は必要か ○コンプライアンス意識が欠如している社長への対応方法 | 8 | 11 |
| 異常時対応 | 新型コロナウイルス関連 | ○新型コロナウイルス感染者で休んだ従業員が、担当している顧客への説明方法について ○社内にコロナ感染者が出た、消毒エリアについて他社の例を知りたい ○ワクチン接種に伴う休暇付与の他社事例について知りたい ○ワクチンの接種接種について他社の対応状況を知りたい ○配偶者が医療従事者であり、コロナの対応により一時的に収入が増えたが扶養家族の認定はされるか ○家族がコロナ感染した社員(濃厚接触者ではない)に、PCR検査を受けさせたいが、その費用はどうか ○社員寮でコロナ陽性者が確認された場合の対応 ○新型コロナウイルス感染防止策の行動規制に関する社内メッセージの出し方について ○コロナ禍で帰国できない駐在員への配慮をしている事例があれば知りたい ○コロナ感染者を休ませたい場合の対応 ○新型コロナウイルス感染者の氏名を社内に公表してよいのか | | |
| | その他 | ○産業医を紹介して欲しい ○休職命令書のひな形書式が欲しい ○労務問題・コンプライアンスに動員いただけたい人材を紹介して欲しい ○身元保証書の賠償金額の水準について ○トラック運転手の車内での禁煙促進について ○気軽に質問できる社労士を紹介して欲しい ○政府が進める賃上げ企業への税優遇措置に関して賃上げ給与の中身について確認出来るか ○安全運転管理者の業務拡充について ○最近の労働情勢、トピックスについて教えてください | 68 | 76 |
| 合計 | | | 427 | 419 |