労務相談実施状況詳細（2019年度）

2020年5月

愛知県経営者協会

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	○上部団体への加入、非加入　○子会社同士の合併において、組合無しの子会社に組合ありの企業が吸収される場合の対応　○非正規従業員の組織化　○企業内組合から初の団体交渉申し入れを受けた際の対応　○就業時間中の組合活動の賃金・勤務取り扱い、年休を使用して組合活動に従事することの可否	7	6
	合同労組対応	○ユニオンショップ協定締結時に外部労組へ加入した際の対応　○合同労組からの団交申し入れ	2	5
	個別労使紛争			2
賃金体系・水準	賃金制度・最低賃金	○65歳定年導入時の賃金制度の考え方　○賃金カーブの作成　○役員運転手の処遇の基準　○賃金制度改正における注意点と方向性　○賃金制度変更の他社事例　○定額残業制の見直し　○同一労働同一賃金「家族手当」「正社員がいない職種」「正社員登用前」「再雇用ドライバー」　○ドライバーの賃金制度を実働時間に合わせて修正したい　○他社の賃金制度を知りたい　○賃金制度等、人事制度全般の見直し　○弊社と同規模（IT業界、300名未満）の過去10年の昇給額・昇給率	11	8
	モデル賃金・初任給	○実在者の賃金水準　○岩手県、福岡県の賃金水準　○2019年初任給水準（全国、愛知）　○愛知県内の建設業で100人未満規模の企業における賃金水準	5	9
	賞与・一時金	○平成30年度の厚生労働省 平均賃上げ額・率　○2019年夏季賞与調査の最新情報　○窯業の1000人以上・1000人未満の妥結額と月数　○非製造業・中小企業の傾向　○地域別の結果・傾向　○パートタイマーの賞与の算出方法、水準　○企業規模別の夏・冬賞与の水準について ○大手・中小企業および製造業・非製造業別の年末賞与の動向　○4月に入社した新卒社員の冬の賞与データ　○本年の夏	14	10
	賃金交渉状況	○大手企業の交渉状況　○最新の交渉状況　○賞上げ水準決定のための参考データ ○2019年4月時の昇給における窯業の1000人以上・1000人未満の妥結額（平均）とアップ率　○当社と同規模企業の賞与交渉妥結状況	8	11
	賃上げの考え方・成果配分		1	
	諸手当の制度・相場	○住宅補助の支給基準・社宅の考え方　○「転居を伴う転勤」の定義・基準の他社事例　○遠方から採用するために住宅手当の支給を検討。水準を知りたい　○有料道路を使用する社員への交通費支給基準　○配偶者手当における支給要件と返還時の給与からの天引き　○出張旅費の世間水準　○危険手当、特殊作業手当の相場　○うつ病で休職した者の通勤定期は、休職に入っている期間は不支給にしたい ○家族手当見直しに伴い、余剰となった原資を、「厚生助成手当」として正社員一般職に支給予定だが同一労働同一賃金の観点で問題はないか　○年末年始手当の見直しにおける世間一般の支給状況　○年末年始手当の他社事例　○新幹線通勤導入の際の相場や規定例　○新型コロナでの業績悪化による休業で、各社は法定以上の休業手当	13	13
	退職金・企業年金	○DBの運用実績報告機会・頻度の他社事例　○賞与の退職時在籍要件　○指導が厳しい監督官への対応　○退職金の水準	4	6
労働時間・休日休暇	労働時間制度・36協定	○36協定の従業員への周知方法　○36協定の新書式の記入方法　○東京オリンピック期間中のテレワーク　○移動時の労働時間管理　○時間外手当の支給対象　○2019年から施行された労働時間の上限規制の管理監督者への適用有無　○法定内所定外休日の労働は、36協定の上限規制では、時間外労働としてカウントする必要があるか　○36協定新様式の記入方法　○特別条項の設定の考え方　○派遣社員の時間外労働時間を派遣先の36協定の範囲内に統一することは可能か　○特別条項に関する月間協定書（社内書類）の承認者　○時間外労働の上限規制適用猶予　○変形労働時間制における36協定特別条項の上限規制　○年度の途中に管理職に昇進した場合の36協定の時間　○新しい36協定の書式、記入例が欲しい　○自動車運転の業務を担う事業場における36協定　○36協定特別条項の計算方法　○4/1に新規事業所を開設、他事業所は10/1～9/30で締結している場合　○新様式の36協定届出書のexcelフォーマット	26	20
	労働時間の管理方法	○労働時間の把握（管理）方法、ガイドライン・他社の動向　○2019年4月の法改正における管理監督者の労働時間管理方法　○役員運転手の労働時間管理　○一斉休憩の除外　○賃金計算における労働時間の端数の考え方　○一年単位の変形労働時間制の導入　○36協定に結果として違反してしまった場合、どのような対応が必要となるか　○出張時の残業（労働時間）の考え方について、みなし労働時間にできるか　○時間外割増賃金の算定方法　○固定残業代の記載方法	13	5
	労働時間の解釈・実態	○本社に一度集まって、別の工場に出勤している社員の移動時間の労働時間性　○他社の時間外労働の水準　○取引先との会食の労働時間性　○フレックスタイム制における半休　○福利厚生として実施しているイベントへの参加　○労基署からの指導：タイムカードと申請の乖離への対応　○フレックスタイム制における欠勤時間の扱い　○移動時間の考え方　○印刷業の所定労働日数が知りたい　○出張における労働時間の考え方（所定労働時間：8:30～17:00）　○港内作業員の長時間待機時間は労使合意によって労働時間から外せるか　○フレックスタイム制における代休と振休の考え方　○断続的労働に対する適用除外　○フレックスタイム協定案の確認依頼　○所定労働時間7時間の場合、法定労働時間を超えた時間の計算方法と根拠となる通達	13	10
	休日・休暇の解釈・実態	○年次有給休暇管理簿のシステム内での取り扱い　○法定休日の事前振替え時の注意点　○半日休暇制度の導入　○退職者の年次有給休暇の買い上げのルール　○振替休日予定日の年休取得　○有休休暇5日取得義務の対応として、夏季特別休暇3日の充当　○年休付与日を統一する際の留意点　○2暦日に跨る夜勤を中心とする営繕員の有休取得の考え方　○年休制度導入における注意点（超勤時の割増賃金、午後半休時の超勤）　○年次有給休暇の付与日　○執行役員への年休付与と取得　○休日出勤後と振り替え休日　○振替休日を取得しない社員への対応　○慶弔休暇における忌引の対象範囲　○休日振替の際に振替休日を先に設定することは可能か　○海外出向帰任者の年休5日間の取得義務　○管理監督者が休日出勤をした場合の代休取得等に関する規程例　○海外現地法人出向者の年次有給休暇について4月付与の場合、2月や3月に日本に帰国した従業員についても、5日取得させる必要はあるのか　○フレックスタイム制における代休の付与　○有給の計画付与について、根拠となる法律等　○取得が義務となっている5日分の取得の順番　○4週4日の休日の規程　○休日出勤後、給与計算期間をまたいで代休をとる場合の取扱い　○退職を間近に控える定年後再雇用者に対し、退職までの期間で年休を案分付与しても問題ないか　○兼務役員の年休5日取得義務の対象	24	29
	給与計算	○管理職になり残業がなくなった分相当が手当になった場合の標準報酬月額の変更	1	6
就業規則、規定・協定	労働条件の不利益変更	○みなし残業制から実残業制への変更における不利益変更　○従業員代表の役割　○配偶者手当の廃止と児童手当の拡充　○配偶者の家族手当に所得制限をつけて子供の手当増額するよう見直したい	4	4
	法令改正に伴う規程変更	○年休5日取得義務への対応　○民法改正にあたり、身元保証書の内容修正要否を検討中。他社情報はあるか　○従業員代表の代理　○民法改正による保証人の限度額	5	1
	モデル就業規則・規定例	○職務発明に関する規定の就業規則への追加　○社内規則（①慶弔、②国内・国外の出張③残業食）見直しのポイント　○復職を認める場合の規定　○健康情報等の取扱規程　○給合職転換制度　○自然災害発生時の特別休暇の就業規則への記載　○地域限定社員の給与体系　○就業規則に児童、年少者、未成年者の文書が少ないことの問題点　○スポーツ大会に出場する社員の特別休暇扱いに関する他社事例　○モデル就業規則の内容の確認　○就業規則届出の手続き　○年休5日義務、半日有給の就業規則への記載　○就業規則の整備の考え方　○自社にあった就業規則　○パートタイム就業規則の策定	14	4
就業管理	ハラスメント対応	○パワハラが疑われる社員への対応　○パワハラ被害の申し出があった際の対応　○上司や同僚への暴言等のパワハラの申告があったが、会社は認めず、従業員からの再度申し入れがあった　○ベテランの女性課長が同課の女性部下に対するパワハラ	5	2
	メンタルヘルス対応	○産業医の意見から就労に制限を付けて復職する際のポイント　○5月末で休職期間満了を迎える社員への対応　○復職後休調不良により休むことが増えた社員への対応　○休職者の復職後、職位・職責を下げる場合　○メンタルクリニックに通院中の社員の突発休への対応　○入社後半年の新入社員の無断欠勤が1週間続いた際の対応　○うつ病で休職・復職を繰り返すベテラン社員への対応　○復職後に所属部の上司から異動の要請がある際の対応　○メンタル不調者発生職場で取るべき対応　○メンタル休職中の新入社員が休職期間満了に伴い退職予定であったが、傷病手当金の受給のために退職したくない旨を申し出　○業務外で心の病になった社員への対応　○試し出社の無給実施	13	7
	問題社員対応	○私的な借金の督促で会社に迷惑をかける社員への対応　○社内における不倫発生時の対応　○勤怠不良の社員　○欠勤が続く社員への対応　○退職勧奨時の対応（退職金の上乗せについて）　○問題社員に対する勤務改善指導書の記載内容　○有期契約社員を契約満了前に解雇　○フィリピン人パートの問題による契約更新中止　○退職勧奨をする場合の留意点	9	8
	育児関連対応	○育休後の短時間勤務の期間　○育休取得者への賞与の支払い　○育休による時短から通常勤務への復帰時の対応　○勤務地限定社員の導入 ○育休後の短時間勤務者のパートへの転向と有給休暇　○パート社員への育休（短時間勤務）付与義務　○育児介護規程の不備　○入社直後の社員から「育児短時間勤務」の希望	8	8
	介護関連対応			1
雇用管理	高齢者・定年・再雇用	○高齢ドライバーの業務・処遇変更における定年延長や業務変更等の事例（特に運輸業）　○定年後再雇用者を管理監督者とする際の注意点　○再雇用時の賃金水準　○65歳定年移行時の対応　○定年延長の実施に伴う再雇用嘱託制度との併用　○身体障害者（手帳なし）を定年再雇用する場合の健康管理　○65歳定年後の雇用・処遇について　○高齢者の無期転換を防ぐ方法　○60歳を超える従業員が増加することに備え従業員へセミナーを実施したい　○定年後再雇用者の契約更新期間を半年に1回から1年に1回の自動更新　○定年後の働き方として業務委託を行なう場合の留意点	18	11
	パート・アルバイト・契約社員	○シフトの無断欠勤を繰り返すアルバイトへの対応　○パートから正社員に登用する制度で、身分の切り替えを意識するために職場を変えている　○中国国籍の契約社員の雇止めについて（日本語能力が低く、契約内容にある電話対応はできない）　○非正規社員の正社員登用、限定正社員制度導入の留意点　○雇止めの方法について　○契約社員の役員運転手と、正社員で同じ仕事をしている者では割増率が違う　○現在、労働条件を週単位（週3）としているパート社員を月単位（月12日）とすることの問題点	7	2
	派遣社員・請負	○契約更新における「個人単位の期間期限」において事業所の変更は該当するか　○受入れる派遣労働者の状況　○事業所単位の期間制限　○不法滞在者の突発急への損害賠償　○ある事業所の従業員が派遣社員のみになるケース　○派遣契約を締結する際の個別契約書の必要性　○専ら派遣について　○派遣会社で無期雇用されている派遣社員を3年以上同じ仕事に従事　○派遣元に公表義務がある事業所ごとの「マージン率」等の情報について、派遣元登録しているが派遣労働者が在籍していない事業所についても、公表が必要か　○派遣先から、労使協定資料を証拠として提出依頼	10	4
	女性活躍・ダイバーシティ	○事実婚の社員に「事実婚」であることを証明してもらうための手続き	1	1
	障がい者	○脳卒中による障害を持った社員の復職　○身体障害者の認定は、産業医がするのか　○パート社員が「精神障害者手帳2級」を所持していることを把握した場合	3	5
	外国人労働者	○海外グループ会社の従業員への給与支払いが二重となる場合　○海外工場の社員を企業内転勤する場合の在留資格と期間　○大学3年生の外国人留学生を1年後に採用する際の留意点　○大学3年生のベトナム人女子学生を卒業後に本採用する際の留意点　○外国人ドライバーの雇用に必要な在留資格　○愛知県における製造業の特定技能1号の認可状況、申請から許可までの期間　○新規プロジェクトのため雇った外国人夫婦の事績が上がらず、話し合いの結果6月末まで給与を払い退職	8	6
	役員	○運送業における非常勤役員・非常勤監査役の有無と報酬　○役員死亡時の報酬の支払い ○従業員が親族の経営する管理会社の役員に就任する際の注意点	3	2
	無期転換対応			5
採用・退職	募集・採用・内定・労働市場	○愛知県主要企業における2019年3月卒（高卒等）の採用実績　○新卒三年後離職率についてデータが欲しい　○経理担当者を紹介してもらえるルートはないか　○中途の正社員を雇用する際も労働条件の通知は必要か　○派遣社員を直雇用にする際の留意点、カムバック制度の規程例　○入社直前になり内定を辞退者に対する損害賠償請求	6	7
	退職・整理解雇・普通解雇	○うつ病で休職期間満了の社員の扱い　○試用期間満了後自己都合退職となった社員の対応　○うつ病で休職していた従業員から退職願いが出された際の対応　○会社に損害を与えた社員に対する、退職金・退職前賞与等を減額する手段　○休職満了をもって退職させる際のリスク　○退職代行会社から電話があった際、業者が労働組合結成している場合の対応　○希望退職を実施するうえでの注意点　○1ヵ月欠勤中の社員について、退職代行から退職の連絡がきた。会社としては慰留もしくは一旦休職としたいが、連絡が取れない	8	13
教育・賞罰	人事考課・昇進・昇格	○昇格要件としてTOEICの点数を設定する際の注意点　○大卒社員のキャリアパスに関する事例	2	5
	人材育成・研修・教育	○社員が大学院へ進学する際の休職等の取扱い　○若手社員向けにビジネススキル向上研修を実施したい　○管理職のマネジメントに関する取り組み事例　○考課者研修の講師の候補	4	1
	懲戒・表彰	○過失により会社に損害を与えた社員への懲戒の程度　○退職届受理時の対応　○社内メールによる役員への批判　○懲戒解雇予定者の提出と解雇理由証明書の提出依頼　○懲戒解雇の可能性がある状況での退職の申し出　○メンタルで長期休業していた社員に懲戒申し渡しを行うことの是非　○失踪中の従業員の諭旨解雇における解雇予告手当支払いの基準日　○交通違反者、交通事故者の懲戒事例を教えてほしい　○国内転勤者の社宅利用の実態、他社事例　○パワハラ・セクハラの懲戒処分者について社内での実名公表を行う場合の問題点　○飲酒運転により、懲戒処分を受けた社員の公表（コンプライアンス、個人情報等）	10	6
	小集団・メンター・社内報			
配転・出張	転勤・在籍出向・転籍	○異動命令の効力　○自社倉庫の賃貸における従業員の派遣　○行政への出向時の取扱い　○出向時の給与負担比率の変更に伴う税務上の注意点	5	5
	国内出張・旅費	○金曜日に出張し、土日を私用で過ごした従業員への交通費精算　○宿泊費の相場	2	1
	事業承継・吸収合併	○子会社の吸収合併	1	
海外関係	海外出張・海外事情	○海外出張時の保険金（死亡・ケガ）の相場　○海外赴任時の住民税 ○損害保険の保険の受取人について ○損害保険の受取人を会社とする場合の留意点 ○海外出張者の支度金の水準　○海外出張で技術指導に行っている本社籍社員について　○海外出張時の保険契約について　○新型コロナウイルス関連で、各社は中国駐在員をどうしているか　○海外出張時の休日の移動時間に関する他社事例	10	2
	駐在員の処遇	○駐在員の支度料・赴任帰任料の相場　○駐在員に対し、ハードシップ手当を支給しているが、あわせて、危険手当等を出している企業事例	2	2
安全衛生・保険	労働災害・安全衛生・保険	○自社従業員がグループ他社の従業員に対して業務上の事故を発生させた際の労災の取り扱い　○再休職した場合、傷病手当金を再度支給できる仕組み　○通勤災害の保険適用における不備　○派遣社員の労災事故をめぐる労基署への対応　○金属アレルギーにより事務職への転換を希望　○顧客トラブルによるメンタルヘルス不調　○安全衛生委員会の運営　○衛生管理者複数名により分担して職場巡視をすることは可能か　○特定業務従事者の健康診断の労働時間の考え方　○コロナウイルス感染者が出た場合、休業命令と有休申請の優先順位	13	3
	健康診断・ストレスチェック	○受動喫煙の対策　○集団分析結果の所属部員への開示は可能か　○交通事故発生時に警察からてんかん検査を勧められた際の検査費用負担　○健康診断受の結果、精密検査が必要となった場合の対応　○健康診断の再受診を義務化する場合　○特殊健康診断の実施状況　○休業者の定期健康診断	6	1
労働法令・労働行政	労働関係法令の動向・解釈	○働き方改革関連法で来年中小企業に施行されるのは、残業時間の上限規制と派遣社員に対する同一労働同一賃金の適用のみか　○時間外規制の罰金は違反のあった従業員一人当たりという解釈で間違いないか　○派遣社員の同一労働同一賃金での退職金相当分の労使協定	3	3
	労働行政の動向・対応		1	11
福利厚生、社宅・寮	社宅・寮	○独身寮の入居基準について（年齢制限）　○借り上げ社宅の火災保険や駐車場、トランクルーム、町内会費などは会社負担が一般的か	2	
	福利厚生全般	○住宅手当の水準　○一定の残業と休日出勤をした者に食事を支給しているが所得税の課税対象となるか　○休職制度内容の見直し　○退職時の記念品の相場　○弔慰金の支払い	5	1
働き方改革	時間外労働削減・生産性向上			3
	多様な働き方	○副業・兼業の検討に関する資料　○春闘で組合側から副業を許可するよう交渉されている際の留意点	3	1
	テレワーク	○在宅勤務の導入事例　○サテライトオフィスでの勤務を可能とする就業規則の変更　○テレワーク導入に伴うコアレスのフレックスタイム制の導入	2	2
	同一労働同一賃金	○法改正詳細　○パート・嘱託社員の昇給　○基本給・退職金・賞与等様々あるがどこから手を付けるべきか　○非正規社員に昇給が全くないことは問題か　○派遣社員の同一労働同一賃金で、会社が準備しなければならないことは何か　○派遣先均等均衡方式で、同一労働を行っている正社員がいない場合は、情報提供を行わなくても良いか　○「有期から無期に転換した従業員」との同一賃金同一労働　○同一労働同一賃金への行政の指導　○在職老齢年金を含めた総収入で同一労働の正社員並みになるという賃金調整は可能か　○判例が出ていない「手当」などへの同一労働同一賃金　○「立証責任」について　○退職金がない有期雇用者への対応　○特定の資格者への手当の支給　○慶弔休暇の取扱い　○改正パート法の第8条と第9条の違い　○過去合併した経緯により正社員についても地域ごとに時間外の割増率が異なっている場合の対応　○非正規社員への賞与の支給により標準報酬月額が増加し、手取りが減少する際の対応　○賞与、慶弔見舞金を非正規にも支給する際の金額　○休職制度をパートタイマーに導入する際の注意点　○年休積立による「長期傷病休暇（90日）」をパートにも導入するにあたり、積み立て限度を正社員と差を設けることは可能か　○パートタイマーに長期傷病休暇を導入する際、期間中に契約満了となった場合の対応　○定年後再雇用者（60～65歳）の昇給導入における相場が分かるデータ　○パートタイマーへの休職制度の導入について、パートタイマーの契約日数に応じて休職日数を変える場合　○休職制度における非正規と正規の差　○週の勤務日数に偏りがある学生への年休付与	28	3
異常時対応	新型コロナ関連	○休業、有給取得促進、出勤日の振替のいずれかで取引先の休業に対応したい　○他社のコロナウィルス対応状況　○新型コロナウイルスがどの類型の感染症にあたるのか　○現業部門におけるコロナウィルス対策　○新型コロナウイルス感染拡大に伴う「帰国指示」の各社対応状況　○新型コロナウィルスに関する休職　○新型コロナ対策のため安全衛生委員会の開催を見送り　○新入社員研修の開催可否　○採用業務（会社説明会）の開催可否　○新型コロナ対応における休校対応で休職取得する際、休校であることを証明できる資料の提出を求めている会社はあるか　○雇用調整助成金の支給要件　○新入社員研修の実施　○新型コロナウィルスへの対応で、休業を検討中　○新型コロナウイスルに関連する助成金等の情報　○雇用調整助成金の拡充で、9割まで補償されるという内容	19	-
分類不能	その他	○社長交代時の手続　○退職時の秘密保持契約　○新規事業所設立に必要な届出　○就業規則の改定に対応できる社会保険労務士　○社員の家族（と思われる）から長時間労働の是正を求めるメールを受領　○ベトナムにおけるM&Aに対応できる弁護士　○一般事業主行動計画届出　○東京メトロ事件（H26年8月12日東京地裁）の控訴審について ○賃貸物件の立ち退き依頼対応の際の費用負担　○台風被害等への寄付における他社基準　○組織活性化・社員のモチベーション向上策　○外企業との契約に強い弁護士　○就業規則に強制労働の禁止に関する記載がないと指摘があった　○自社で管理職研修を実施したい　○自社でハラスメント研修を実施したい　○HIV陽性社員への対応　○社員（バス運転手）の在職中の転職活動を控えてさせたい　○グループ会社から、自社の社員と思われる人物の転職情報が入ってきたが、個人情報保護法の観点で問題は無いか　○病気の後遺症が残っている社員への対応　○ストーカー被害が考えられる社員への対応として県警本部に相談したい　○失念で1週間車検切れのトラックが1台発覚。警察or陸運局どちらへの報告が無難か　○分煙に関する補助金について、新年度の動向　○サプライチェーン上の国際人権問題に関する有効事例　○新型コロナに感染した場合の対応　○雇用調整助成金の残業相殺　○雇用調整助成金の支給対象となる休業　○休業の際、就業規則への記載のほかに労使協定は必要か	28	14
合　計			410	295