

CASE 01
RESOLUTION CASE

労基署が来る!

必勝! 「臨検」の傾向と対策



5月号でもお伝えした「労基署の立ち入り検査」。『働き方改革』元年の本年度は10月の最低賃金改正以降、立ち入り検査の活性化が予想されます。「労基」の「検査」というと、会社側は何かと腰が引けてしまいがち。しかし、その実態は??

「定期監査」と「申告監査」

原則として予告なしに実施される立ち入り調査「臨検」。労基署がランダムに会社を選び実施するのが「定期監査」。労働者からの申告に基づいて調査を行うのが「申告監査」といい、これらを合わせて「臨検監督」、通称「臨検」と呼ばれます。監督官に実施権限が与えられており、断ることはできません。とはいえ、令状のないものは全て「任意調査」です。「資料を持ち帰らせて」といわれても、「後日持参する」「社労士と相談する」と応えて下さい。その場での引き渡しはNGです。

年度毎に重点テーマをもつ「定期監督」

毎年、各都道府県で策定される「労働局行政運営方針」に基づいた監督計画に沿って調査が行われます。本年度はやはり、「働き方改革」への取組と促進が大きな柱。労働時間や賃金については言わずもがな。「有給取得の義務化」「育児・介護休業法の周知状況」、そして東京オリンピックを控えて「テレワーク、時差出勤など柔軟な働き方がしやすい環境整備」などが重点施策となっています。

労働者の申告(苦情?)により実施される申告監督

労基法104条により、事業場に労基法に違反する事実がある場合、労働者の権利として労基署や監督官に申告できるようになっています。申告する労働者は、退職者、在職者を問いません。また、定期監督と申告監督のどちらなのか、会社側に知らせることはありません。

是正勧告書または指導票の交付

臨検の結果、法令違反や改善点があった場合、前者は監督官から違反事項と是正期日を記載した是正勧告書、後者は指導票が交付されます。その場で交付されることもありますが、後日、指定日時に労基署で受け取るのが一般的。その際、事業主や責任者が出頭し、受領日、受領者の職位、氏名などを署名し、捺印して受領します。

是正(改善)報告書の提出

是正勧告書や指導票を受けた場合、改善期日までに指摘された点を改善しなければなりません。是正・改善が済んだら、是正(改善)報告書を提出します。違反内容とは是正した内容、是正完了日などを記載して、会社名、住所、代

表者名を記入の上、押印して提出します。特に決められた書式はありません。

是正勧告に従わなかったらどうなる?

是正勧告はあくまで行政指導で、執行の強制力はありません。そのため、是正勧告に従わなかっただけで、事業主や社員が罪に問われることはありません。ただし、基本給の未払いについては別。労働者の生活を危うくする重大な違反として、逮捕・送検に至ります。

社) 佐賀事務所での解決事例

臨検を受けたとある顧問先様。みなし残業に関して「賃金規定の不備」を指摘されました。残業代が込みであることは労使共に周知の事実だったのですが、古い契約書等にはその記載がなかったのです。労基所は、書類や規定の是正の上、「6ヶ月分遡って残業代を支払う」旨、勧告してきました。

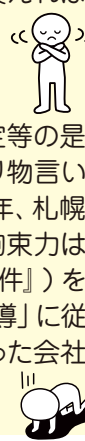
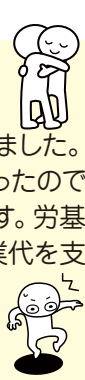
労基署トラップ!

「6ヶ月分の残業代」の支払いを勧告してきましたが、実際の未払い残業代の時効は2年。6ヶ月分を支払うことで、「でも、あと1年6ヶ月分追加で貰えるのではないかな?」と従業員に思わせてしまう罠。実際には「給与に含まれたみなし残業であることは周知の事実」で、古い書類を書き換えれば済む話なのに、労使を炎上させかねません。

労基署は勧告・指導はしても拘束力はない

この件については、是正(改善)報告書にて、規定等の是正をしっかりと行う旨を報告致しました。労基署より物言いもありましたが、労基署に拘束力はない点(平成2年、札幌地裁で、是正勧告書は単なる行政指導に過ぎず、拘束力はない紙切れと判じられた『札幌労度基準監督官事件』)を指摘、クローズとなりました。あるケースでは、「指導」に従い、従業員に1,000万円を超える支払いをしてしまった会社さまもあるとか…。

労基署は拘束力がないと分かっているながら、上記のような勧告・指導をしてきます。従わなくては!!と思いきず、是非、社) 佐賀事務所にご相談ください。



林

労使相愛を実現する会

～伝説の社労士事務所と呼ばれたい～

社会保険労務士法人 佐賀事務所

株式会社 佐賀人事総研

TEL.03-5249-3326

1 私の武器は法令順守の精神と倫理観

2 労基署が来る! 必勝! 「臨検」の傾向と対策。

3 社内セクハラを撲滅せよ! 「解雇も辞さない!」強い姿勢が必要

4 スポーツの力、ゴルフの今後

2019 October

10月号

第15号

発行元: 社会保険労務士法人 佐賀事務所 株式会社 佐賀人事総研 赤羽の社労士ブログ <https://ameblo.jp/saga-sr/>



私の武器は法令順守の精神と倫理観
皆様、いつもお世話になっております。

開業して180ヶ月、2019.08は極悪労使トラブル最多月間でした。酷暑の最中、熱戦を展開!!お盆休み返上で、どれも熱くそれは篤く顧問先様の正義を守る為に闘い抜きました。強制猥褻に業務妨害行為、窃盗・業務上横領と、どれもこれも就業規則で最も厳しい処分、懲戒解雇相当の事案ばかり…。私の武器は法令順守の精神と倫理観。それだけだと負かされそうな時は刑法の力を拝借しました。刑務所に入れられるかもしれない、罰金刑を科せられるかもしれない。罰金刑も立派な前科になるので、刑法の脅しは悪者には絶大な効果を発揮するものです。

こなた、「証拠はあるのか、徒党を組まれて俺は嵌められただけだ!」と居直る強制猥褻の輩。録音や画像等S級の証は一切ありませんでしたが、複数の証言も立派なB級の証。嘘偽りのない証言には鬼気迫るものがあります。研ぎ澄まされた正義感で言い逃れを粉碎。居直り加害者から都合の良い話を吹き込まれていたと思いき弁護士。これは不払い残業だと鼻息を荒くしていましたが、事実を知って弁護を断念。敢無く降参の運びとなりました。しかし、被害者側の窮状を直に聴いていなかったら、結果は違っていたかもしれません。「疑わしきは罰せず」は警察・裁判所での話。労働の現場では馴染みません。そんな悠長なことを言っていたら組織が崩壊してしまいます。

「疑わしきは罰する」。経験上、そんなケースに冤罪はありませんから心配は無用です。「証拠を過少評価しない、現場を大事に、本質を見極める感性、躊躇しない迅速性」。本件、円満解決の勘所です。

かなた、業務妨害行為者の更生を信じ、倫理観で向き合った事案です。法人は生物ではありませんが、労働トラブルの局面では、集うヒトの顔つき・性格・思想が随所に現れるものです。しかし本件では排除や無視は一切なし。「業務妨害行為者の行動には賛同出来ないが、会社として雇用している以上、何とか機会を与えたい。話は聞いてあげたい…」雇用主として、ヒトとしての原点に立った姿勢は本当に素晴らしかったです。役員総出による「逃げない・ぶれない・諦めない」話し合いの総時間は4桁を優に超えていたと思います。議事録など、積みあがった記録は一間以上の高さ。「パワハラと言いつけを付けられて自分の評価が下がるのではないかな?昇進に影響があるのではないかな?」がっぷり四つに組むべき時に、自分本位な逃げ腰を見せる管理者。時にそんな場面にも遭遇しますが、この事案では只の一人も居ませんでした。組織風土がヒトを創る、と改めて実感しました。結果、紛争は回避され合意退職となりました。顧客に迷惑を掛ける、担当させる仕事がない…。そんな場合どうすれば良いのか?あまりにも過保護・時代錯誤の法律は、運用を変える大転換期に来ていると思います。

極悪者に共通する最大公約数、それは想像力の著しい欠如。後悔先に立たぬレベルを遥かに超えています。頭の良し悪しや年齢等は一切関係なし。これをするとどうなるかもしれない、こんなことをしたらばれてしまうかも。程々に良い加減が出来ない…。人格的な本質に根差すため、入社後の教育での改善は難しく、採用ですり抜けて来る可能性は否定出来ない。そうさせない管理システム、ファシズム的な要素も必要なのかもしれません。窃盗・業務上横領についてはまた別の機会に綴りたいと思います。今月も元気に飛ばして行きましょう!



佐賀 豊

お困りごと、何でもご相談ください!!



佐賀事務所では、従業員ご本人様の人事労務相談のみならず、配偶者様、お子様他、ご家族皆様の勤務先での相談も承ります。

「家族がリストラにあいそう」「子供がバイト先で強制シフトを組まれ、学校に支障が出ている」などお困りごと、何でもご相談ください。

〒115-0045 東京都北区赤羽1-10-1 ショーエービル3F 営業時間/9:00~18:00
TEL.03-5249-3326 FAX.03-3598-1827 定休日/土日祝 (※休日対応は個別にご相談ください。)
<http://www.saga-sr.com> yutaka-saga@mtj.biglobe.ne.jp 赤羽の社労士ブログ→



社内セクハラを撲滅せよ! 「解雇も辞さない!」強い姿勢が必要です。

「良質の労務」を提供すべき業務時間内に、業務の放棄どころか、女性従業員に対して痴漢行為や暴言を行い、その業務を妨害し、社内の風紀を乱す『セクハラ』。放置は職場の崩壊のみならず、会社全体の危機をも招きかねません。

「セクハラ」とは?…セクシュアルハラスメントの略で、「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により解雇、降格、減給などの不利益を受けること」又は「性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に悪影響が生じること」をいい、男女雇用機会均等法により、事業者はその対策が義務付けられています。

また、厚労省告示(いわゆるセクハラ指針)では、事業主はセクハラ防止のため、以下が義務付けられています。

- ①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ②相談体制の整備
- ③事後(問題が起きてから)の迅速かつ適切な対応
- ④相談者・行為者等のプライバシーを保護、相談者の不利益取り扱いの禁止の周知・啓発



「昔は問題にされなかった、大げさではないか」

江戸時代、仇討は合法でしたし、選挙権が20歳以上の男女に付与されたのは終戦の翌年です。2016年には18歳以上の男女に改正されました。このように、生活様式の変化や技術革新に伴い、権利や義務も変わっていくのは当然です。

「冗談だよ」「コミュニケーションだよ」

仕事をする上で「性的な言動」は必要でしょうか? 「胸やお尻に触る」「抱きつき」「盗撮」に至ってはただの「犯罪」です。冗談は、「聞く人が楽しいと感じられる」こと。言ってる本人だけが楽しくて、聞く人が不愉快に感じることはただの「暴言」。性的な内容に限らず、人が嫌がる言動は避ける、というのは社会人として当たり前の基本です。

セクハラ放置は安全配慮・職場環境配慮義務違反

セクハラ被害者は、加害者に損害賠償を求めるだけでなく、会社がセクハラ防止の為に必要な措置を怠ったとして損害賠償を求めることができます。また、職場での不利益や就業環境が侵害されないよう会社に求めることができ、会社はその義務を負います。

どうしたらいいのか?

まず、就業規則にしっかりと「セクハラ」の禁止を定めましょう。具体的な禁止項目の列挙、懲戒の種類と事由も盛り込むとベター。**セクハラを許さない! 解雇も辞さない! という会社側の強い姿勢を示すことが重要**です。

「解雇したら、不当解雇で訴えられませんか?」

強制わいせつや軽犯罪法違反など、はっきりとした犯罪で、かつ証拠が残っていれば問題ないですが、加害者側に悪気がない、自覚がない場合、確かに逆ギレして訴え返してくることもあります。しかし「パワハラ」や「能力不足」を理由とした解雇に比べ、「セクハラ」が原因の解雇については

司法も厳しく対処してくるのが最近の判例です。「会社が指導するまでもなく、人として当然のことが守れていない」加害者から、被害者を、会社が守るため止むを得ない手段が解雇であったと認められるからです。上記の「セクハラ」を防止する義務」が大きな影響を持つといえるでしょう。

やっぱり「合意退職」がベスト

とはいえ、訴訟は時間も費用も人手もかかるもの。できるだけ回避するに越したことはありません。加害者には「解雇も辞さない!」という断固たる態度で臨みつつ、債権債務を残さない退職合意書の作成を条件に、自主退職を促す「餉」を見せるのもよいでしょう。「退職金がでる自主退職なんて!」と被害者の怒りを買わないよう、「被害者への接触禁止」や「口外の禁止」等、被害者を守る配慮も盛り込むとベスト。

スピードが大切! 被害者を放置しない!

「当人同士で解決して」「被害者の勘違いじゃないの?」「この件は預からせて」。これらは最悪の対応です。事情の聞き取りやプライバシーの保護に配慮した結果として時間がかかってしまうならまだしも、「被害者に我慢させて何もなかったことに」は厳禁! 被害者が組合系弁護士やユニオンを頼った場合、間違いなく、会社側も多大な賠償責任を負うこととなります。また、インターネット時代に「セクハラ」を放置した会社」として詳細がツイッターなどで拡散されれば、今後の採用活動はいうまでもなく、取引先にも影響しかねません。人権団体の槍玉に挙げられて経営陣の責任問題に発展することも…。

セクハラは、法律に感情やプライバシーが大きく関わる非常にデリケートな問題であり、迅速な対応が求められます。社内でもなんとかしようと思わず、すぐにご相談下さい。事情の聞き取りや退職合意書の作成等、社) 佐賀事務所にお任せ下さい!

林

1973年の創業時、少し敷居の高いスポーツだったゴルフ。以来46年、大きな駐車場を併設した路面店やWEBサービス、ゴルフスクールの併設など、時代的を射たきめ細やかなサービスでゴルファーの裾野を広げ続け、日本ゴルフの発展に大きく寄与されてきた二木ゴルフ。今や、中国など訪日客からも熱い支持を受けています。ゴルフの幅広い楽しみ方やスポーツの展望など、二木社長に伺いました。

スポーツの力、ゴルフの今後

当たった?はずれた?

『私当選してました!』『俺ははずれちゃったよ…』などなど、最近日本国中でよく聞かれる会話です。2020年オリンピックチケットの抽選のお話です。ワイドショーやSNSでも芸能人をはじめ、皆さんの周りの人々からも見聞きする注目トピックです。オリンピックに限らず、すべてのスポーツは人を感動させ、楽しみを与え、熱狂させる力を持っています。また、近年ではスポーツは①国民の文化として豊かさや平和の象徴、②国民の健康維持と促進、③国際競技で活躍する強いアスリート育成、の3点を軸に官民一体で促進しています。

スポーツを考える

その中、鈴木大地スポーツ庁長官はある指針を出しています。国民スポーツ参加率を現状の「週一スポーツ率40%」から、5年かけて「65%」とする目標に取り組んでいます。日常の適度な運動が丈夫な体を造り、健康な体を維持することにより健康寿命を延ばす。ひいては医療費の削減につながるという事です。

健康の促進、維持を目的としている以上、極端にハードな運動は怪我や体調を崩してしまい逆効果となってしまいます。自身の体力や体格、スポーツ経験をもとに正しい運動方法や競技スポーツとは違うルールや楽しみ方を見つけることが大切となります。

正しい運動方法を自身の体力に合わせて行うための指標として『運動強度』というものがあります。運動の激しさを数値化したもので、メッツという単位で表されます。簡単に説明をさせていただくと、座って安静にしている1時間を1メッツとした時に、20分普通に歩いて3メッツ、10分ゆっくりとしたスイミングで6メッツ、6分間の柔道で10メッツ、ランニング(マラソン)で15メッツと表されています。ちなみにゴルフは15分5メッツ程度といわれています。

つまり、運動強度とは瞬間的に心拍や体にかかる負荷を表した数字であると共に、感覚も大まかに表現しています。3メッツを楽に感じる、6メッツを超えるときつと感じる、10メッツを超えると非常にきつい、といったように段階的な自覚的強さが表現されています。ここに天候や気温などの環境の違いで体への負荷が増減していきます。

違うルールで新しい楽しみ方を見つけることもスポーツに求められる変化だと感じます。よりカジュアルに、より楽しく、生活に密着したスポーツのあり方です。テニスやバドミントンならば何回ラリーが続けられるかとか、それぞれに目標を定めたり、楽しみ方を見つけながら各スポーツが多様化しています。最後に少々ゴルフのお話をさせていただきますが、ゴルフも今後様々に変化をし続けていきます。

ゴルフってスポーツなの?

良くされる質問のひとつです。特に若いスポーツ経験者に言われます。もちろんゴルフもれっきとしたスポーツの種目なのですが、若い方には少々物足りなく感じるのかもしれない。ゲーム戦略性が高く、スポーツとレジャーの両面を持っているので様々な楽しみ方が今後も広がっていきます。

リオオリンピックで112年ぶりに正式競技に復帰し、東京オリンピックでも開催されます。ゴルフは生涯スポーツとされ、老若男女、いつ始めても早くなく、遅くないスポーツです。また、多くの時間を同伴競技者と共にするため、コミュニケーションツールとしての役割もあります。およそ18ホールを4時間半ほどでプレーするのですが、その大半の時間は歩いていたり、話していたり、実際にショットにかかる時間は15分ほどです。そのため7~10キロほど歩きます。カートに乗ってもグリーンの手前は歩くことになるので、3~5キロほど自然に歩いています。

今後はゴルフがよりカジュアルにできる環境や派生したプレースタイルが多く出てきます。6~9ホールでのゴルフプレーや、ゴルフ体感会、パターゲームなどです。スポーツは観て楽しく、やってみると楽しい。社員、家族、友人とスポーツを通じて豊かで健康的な生活を取り入れてゆくには、2020年東京オリンピックは最大のチャンスになりそうです。

佐賀先生もかなりのスポーツマン。すでにスポーツマンと呼ぶよりは冒険家のような極限環境で活動されています。ゴルフにはまだまだ物足りなさを感じられるかと思いますが、いつの日か、南極大陸でゴルフをしていただければと思います。

NIKIGOLF ●株式会社二木ゴルフ 代表取締役 二木 一成氏

より楽しく、より豊かなゴルフライフを提案していく企業です。 ●創業 1973年(昭和48年) ●店舗 全国48店舗

8月31日(土)より、「二木ゴルフ ネコゴルフ・ネコエコバッグ」キャンペーン!
 全店(ゴルフ場インショップを除く)にて税抜5,000円以上のゴルフボールを1ダース以上お買上の方に先着順で、
NEKOGOLF(ネコゴルフ) 特製エコバッグをプレゼント。

猫パンチでカップインを目指すネコのイラストが入ったキャンバス製のエコバッグは、ゴルフ場でもお買い物でも大活躍間違いなし!
 ネコ好きの方、ゴルフ好きの方、そしてどちらも好きな方々へお勧めいたします。

チェーンストアを全国展開するゴルフ用品専門店 <https://www.nikigolf.jp/top/> 株式会社二木ゴルフ 検索