

それ、「申告調査」かもしれません。ある日、労働基準監督署(以降、労基署)から調査日時の通知書が届いたり、監督官が事業所への立ち入り調査を求めてふらりと現れたり。「一般的な調査ですよ」とニコニコしているけれど、もしかすると「申告調査」かもしれません…。前月あたり、訳アリ退職者がでていませんか?



「申告調査」とは?

労基署の「調査」とは、**労働基準法等の違反の有無を調査することを目的として、監督官が事業場に立ち入ること。主に4つに分類されます。**

1. 定期監督

管轄の労基署が任意に事業所を選び、一般的な調査に訪れるもの。

2. 申告監督

従業員もしくは退職者が労基署に申告(通報)した場合に、その内容を確認するために行う調査。主に「未払い残業代」と「不当解雇」が対象。

3. 災害時監督

労働災害が発生した場合、実態確認のために行う。原因の究明や再発防止の指導が行われる。

4. 再監督

是正勧告を受けたにも関わらず、指定期日までに「是正(改善)報告書」が提出されない、事業所の実態が是正(改善)報告書の内容に即しておらず、悪質である場合等に再度行われる調査。

「申告監督」の場合、労基署は申告者(通報した従業員または退職者)を保護する為、「定期監督」のフリをして来ます。前月あたりに訳アリ社員が退職した場合など、**未払い賃金や不当解雇について労基署に通報された結果として「申告監督」になった可能性に備えるべきでしょう。**

申告監督の実態

申告監督の総数は、年3万件超。申告(通報)された事業所に申告監督を実施した割合は約70%以上となっている状況です。労基署側は「労働者から訴えがあれば調べて確認するのが職分」といいますが、義務付けられているものではありません。通報すれば7割以上の確率で立ち入り調査というのは、痛くもない腹を探られるために人員と時間を割く会社側には不本意といえるでしょう。申告の内訳は**「賃金不払」が80%以上**。次いで**「解雇等雇用問題は約15%」**となります。「定期監督」では**「建設業や製造業が狙われやすいこと」**に比べ、「申告監督」は**「商業や接客娯楽業」といった業種が多くなっています。**

労基署の「範囲」

あらゆる労働トラブルを解決すると思われがちな労基署ですが、その実態は「**全国に設置されている厚生労働省の出先機関**」。管轄内の労働環境を見回る交番のようなもので、基本的にトラブルを解決する機関ではありません。労基署は「**労働基準法」「労働安全衛生法」「最低賃金法**

等に基づき、違反事例に対して事業者には是正勧告や改善指導を行うことができます。例えば、「賃金不払い」について、「最低賃金違反」であれば、最低賃金の基準が明確にあるため、監督官が違反の有無を判断し、指導や勧告を出すことができます。しかし、「時間外労働に対する賃金不払い」では、時間外労働があったかどうか争点になりがち。その場合、裁判所の司法判断と異なることを避けるため、労基署としては対応を一旦停止して経過待ちということも。スピード違反の切符を切ることはできても、交通事故については裁判所が判断するようなものです。同様に、「**不当解雇**」に関しては**民法等、労基署の範囲とする法令外の事案が多く、申告は受けても解決は難しいということになります。**

解雇事案の場合

労基署が「解雇」について行う判断は、「**労働基準法20条**」に規定される「**解雇予告が解雇予定日の30日前になされているかどうかの確認**」や、「**解雇予告手当が支払われない場合は、会社に対して是正勧告ができる**」等、限定的な対応になります。解雇が「**不当であるか否か**」については、**「裁判や労働審判といった“司法の判断”に委ねることが一般的です。**

「申告監督」は「裁判の前哨戦」と心得よ

では、労働者側は「一か月分の解雇予告手当を貰うため」だけに労基署にわざわざ「申告」したのでしょうか? そう単純ではありません。会社としては、**「労働者とその後の裁判や労働審判を見据えた“地固め”**」を始めたと言及し、すぐに社労士に相談するべきです。

対策1「資料を持ち帰らせない」

急襲した監督官が、会社側が戸惑っている隙に勢い任せてアレもコレも資料を持ち帰るとするのは最悪パターン。日本は憲法で定められた令状主義、令状のないものは全て「任意」として相手の協力の上に成り立つものです。「**来たらすぐ調査を受けないといけない」「求められた書類は全て渡さなければいけない**」訳ではありません。まずは落ち着いて「今日は業務に差し支えがあり、申し訳ないが対応できません。後日に日程調整させて下さい」と申し出ましょう。日時の通知があった場合も「**どうせ定期監督だろう**」と高をくくらず、**「すぐ社労士に相談します。調査まで猶予を作り、対策2を行った上で当日を迎えましょう。」** 調査当日は、「**資料を持ち帰らせて**」といわれても「**後日持参する**」と断って下さい。**「ドサクサに紛れてアレコレ持ち帰られることを防ぎます。」**

対策2「守秘義務の徹底」

労働監督官も、労基法105条で定められた守秘義務があります。「当然でしょう」ということなかれ。後日の裁判で原告である労働者が、なぜか会社側の資料を証拠として提出。結果、会社が大負けというパターンがあります。この時の資料の出所が、なんと労働監督官。申告監督の際に入手した会社側資料を、悪気なく労働者に渡してしまうことが間々あるのです。裁判において、原告側が証拠を揃えて立証するべきなのですが、申告監督を利用すれば、監督官がそれを肩代わりするようなことが実際に起きてしまう。それを防止するために、調査に先だつて「**上申書**」という形で「**守秘義務を徹底し、会社側資料を労働者に渡さないよう**」釘を刺しておきます。殊更に反目する必要はありませんが、唯々諾々と従うつもりはないという意思を見せることで、**「監督官に「迂闊に動けば自分が墓穴を掘るかもしれない」と思わせることができます。」**

対策3「退職証明書の事由」に要注意!

裁判に備えて労基署に申告を行った労働者は、同時に「**解雇理由証明書**」または「**退職証明書**」を会社に求められます。前者はその名の通り、**「どのような理由で解雇したかを会社が証明するもの」**。書類の名称からして危険さを存分に漂わせていますから、会社としても当然、「解雇ではないから発行できません」と断ります。しかし、危ないのは「**退職証明書**」です。こちらは本来、「**早急に国保や年金の手続きを行えるよう退職を証明する」「転職に際して前職歴を証明する**」といった性格のもの。会社側は退職者が請求した場合、遅滞なく交付する義務があります。そして退職者の希望があれば、退職事由を記載する必要があります。このため、**「裁判で「解雇の有効性」を争う際に、労働者側がエビデンスとして使用するケースが増えているのです。」**「退職証明書」を求められた場合は、社内に対応しようと思わず速やかに社労士に相談してください。

労働者側の狙い

1. 労基へ不当に解雇された旨の申告
2. 申告監督を経由し、会社側から証拠書類を手に入れる
3. 解雇理由証明書または退職証明書を手に入れる
4. 監督官が解雇予告手当の支払いを勧告(≒会社による解雇と認定される)
5. 裁判で不当な解雇の取り消しを争い、和解金や解決金の支払いを求める(この際に2と3の書類が証拠とされる)

裁判になれば「会社の負け」

労働者側は上記の様な流れを狙っています。1.は労働者の権利ですから、**「会社に為す術はありません。」**2.は5に備えて**「対策2」**で対応。3は5に備えて会社の不利にならないよう、**「対策3」**で対応します。4の**「達成=裁判で会社の負けと言っても過言ではありません。」**「**労基署の対応も面倒だし、一月分の解雇予告手当で終わるなら払っちゃおう**」とは絶対に考えないで下さい。続く裁判でその数倍の和解金を請求されます。回避のためには、**「4を達成させないことが最重要。労基署と戦うプロフェッショナルの知識が必要です!」**決して社内に対応せず、必ず社労士にご相談下さい。

コロナ禍による失職の急増で、不当解雇事案も爆発的に増えています。そのため、労基署は解雇相談の窓口を拡充し、近年になく手厚い対応をとっています。思わぬ貰い事故とならぬよう、日頃からしっかりと対策を整えましょう。

「就業規則における「懲戒解雇規定」の確認」や「退職合意書の導入と運用」等、社)佐賀事務所にお任せ下さい。

谷代

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ご相談も承ります。

「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



「ふだんの暮らしを しあわせ」にする ～ 馴染みの文化の中で ～

3年前から特別養護老人ホーム川口シニアセンターで勤務しています。

それまでは行政の仕事に携わっていました。トータル20年、後半10年は特に福祉の部署を志願。福祉の仕事に携わってすぐに「人間の成長する力」を見せてもらったのが『福祉の仕事にはまった原点』です。諸事情で長い間社会から孤立した人が、福祉サービスを利用して生活環境を整えた結果、行動に良い変化が現われたり、社会との接点を持つことで別人のように表情が生き生きしたり。ケースワーカー時代、そんな人達を大勢見てきました。様々な問題を抱えた人たちと一緒に解決方法を考え、生活の立て直しを図れた時はとてもやりがいを感じていました。でも、解決に時間を要する場合が多く、時間的な制限のある「行政の限界」も感じていました。

心機一転、児童福祉に従事したくて精神保健福祉士の資格を取り、長く関わられるよう非常勤で働こうと就職活動をしていました。



ご入居者がカラオケを楽しむ「歌の広場」歌に合わせて踊る方も。

特別養護老人ホームの施設長のお話をいただきました。高齢者福祉について勉強不足と、介護に対する苦手意識などから不安もありましたが、新たな挑戦をするつもりで施設長に就任させていただきました。

佐賀先生への感謝の言葉

シニアセンターに入職して間もなく、素行不良の職員がいて処遇に困ったことがありました。また、介護職員の紹介会社から理不尽な要求があった時には、的確に助言・対応をしてくださいました。その他にも、いつもお力添えをいただきありがとうございます。

労働者として組合に加入し労組役員も経験しましたが、管理者の立場としての対処は駆け出し。まだまだ分からないことだらけです。私は武田節の「人は石垣、人は城」の一節が大好きで、人を大事にした武田信玄は好きな武将の一人です。工作上、特に福祉の仕事は人がいなければ成り立たないと思っています。佐賀先生のお考えである「労使相愛」と通じるものがありますでしょうか。今

後ともよろしく願いいたします。



今まで簡単にできていたことができなくなってくる

高齢の方がよく口にする言葉に「こんなになっちゃって」、があります。当初はそのお気持ちが理解できませんでした。自分自身がもうすぐ高齢者の部類となる歳となり、体の機能低下が著しくなっている今日。“今まで簡単にできていたことができなくなってくる”という**喪失体験を重ねてきた実感としての言葉**だとやっと理解できるようになりました。

入居者の一人一人の幸せのために

「最期まで「口から美味しく」を支援します」
「ご入居者の「望む暮らし、自由を楽しむ」を支援します」
「最期まで「楽しいと思える暮らし」を支援します」
私共の施設の運営方針を日々、復唱していくうちに、父の晩年を思い返すことが多くなりました。亡くなる3日前まで自宅で暮らし、入院も自分の意志で決めた父は幸せだったのではないかと思えるようになりました。亡くなる10日前は祭りの太鼓の音を聞きながら、水で薄めてはいたものの日本酒を飲み、自宅で家族に囲まれていました。**生まれた地域で暮らし、馴染みの文化の中で最期を迎えられることは幸せなことだと思います。**

シニアセンターの入居者の多くは他地域出身で、慣れ親しんだものから離れざるを得なかった方たちです。文化や習慣はそれぞれ違う入居者様同士になりますが、なるべく自宅と同じように過ごして自由を楽しんでいただきたいと思います。

福祉とは

ふだんの
くらしを
しあわせにする。



揃いの法被でボランティアさんの太鼓を楽しむ「シニア祭」

と書いてあった新聞記事を読みました。シニアセンターの入居者の一人一人の幸せのために、これからも力を尽くしたいと思います。

医療法人社団 厚生会 特別養護老人ホーム 川口シニアセンター 施設長 水谷 千鶴氏

川口シニアセンターは、母体である医療法人社団厚生会との連携を活かし、地域との結びつきを大切に、医療及び福祉の総合的なサービスの提供を目指す特別養護老人ホームです。2005年12月1日開設。ユニット型個室106室の他、二人部屋、四人部屋をご用意。また、1泊から気軽にご利用いただける宿泊付き介護サービス、「ショート・ステイ」は、デイサービスなど他の介護サービスと組み合わせることで可能です。「人として幸せに、笑顔あふれる毎日を」を施設理念とし、常に利用者様の立場に立ったサービスで、人生のラストピースを見つける時間をお手伝いします。利用者様の意思及び人格を尊重して、その能力に応じた生活を営めるよう必要な介護を行います。ともに暮らすご入居者様と、楽しく過ごせるよう、レクリエーションやクラブ活動もご用意しております。埼玉県から多様な働き方実践企業として認定されています。

特別養護老人ホーム 川口シニアセンター TEL:048-291-2120

〒333-0833 埼玉県川口市西新井宿1216-6

http://www.kousei-sws.or.jp/

川口シニアセンター

検索



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

2021
March
3月号
第32号

1 「費用」ではなく「効果」にする、そんなサポートをして参りたいと思います。

2/3 辞職(会社)VS解雇(元会社員)労基署、襲来!!申告調査対策極秘マニュアル

4 「ふだんの暮らしを しあわせ」にする

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/>



断酒してから

920日



断煙してから

5691日

「費用」ではなく「効果」にする、そんなサポートをして参りたいと思います。



皆様、いつもお世話になっております。

「消しゴムを忘れた」「宿題を忘れた」という理由で、小学3年生の児童3人が担任教師から3時間半に渡り教室内で立たされる体罰を与えられた…、という記事を読みました。怪しからんという世論に押され、教育委員会が当該担任に対して戒告の懲戒処分を下したということです。担任の弁によると、生徒が謝らず黙っていた為との事。他の生徒の手前もあり、先生も引くに引けない状況だったのかもしれませんが。

今から42年前、私が小学1年生の頃の出来事を思い出しました。『担任の小宮先生に提出する書類の向きが逆さだった』という理由で、6時間近く立たされました。「その出し方、違うだろう!」と一喝された時、直ちに書類の向きを正せば済んだのに、当時7歳の私はおそらく意固地になったのでしょう。「お前、わかるまで立っていろ!」という先生に、望むところと、1時間目の授業から、給食も食べさせて貰えず皆が帰ってしまった放課後も1人です〜と立っていました。先生はといえば、教壇の横にあったご自身の机で書き物をしていた記憶があります。やがて、呼び出しを受けたのか、当時の私にとって世界で一番恐ろしい存在であった父が鬼の形相で教室へ入ってきました。昨年鬼籍に入った父は、来るやいなや「豊、お前家に帰れ!」と怒鳴りつけて…。

前述の記事を読んで、当時の光景が走馬灯の如く鮮明に蘇ったのですが、残念ながら記憶は其処で終了。その後どうなったのか、他には何も思い出せません。あの記事が無ければ、恐らく一生思い出さなかったかもしれませんが、それでも何か何処かで潜在的に深い反省でもあったのでしょうか、人に書類を渡す時、差し出す向きや、両手で渡すことを必要以上に気にしている慎重な自分が居るのです。

「罪と罰」のバランス

令和の現在、三人の子を持つ父親である私が「昭和の体罰」を語るのは時代錯誤かもしれませんが、小宮先生のあの「指導」が、もしも「体罰」とされ、先生のほうが「処分」されていたとしたら…。私の書類を差し出す時の

所作は、今とは違ってぞんざいなままだったかもしれませんが、『罪と罰』のバランス。社会人であればともかく、小学1年生の児童が書類の向きを間違えた事自体は、罰には当たらないかもしれない。しかし、悪いと指摘を受けたのに謝って所作を正すのではなく、望む所とあえて先生に盾突くなんてとんでもない話です。我ながら、6時間立たされるに値する悪事をした悪童だったと思います。

ルールを守って感染を拡めない様にすれば良い!

教育に限ったことではありません。労働審判や労基など、労務の世界でも罪の内容を問わず、課された罰の重さばかりに着眼する昨今。コロナ禍においても、その傾向がはっきりしています。この2月、感染防止の実効性を高めるために、「入院拒否」や「入院先から逃亡」「感染経路の調査拒否」等をした感染者に対する過料(金銭を支払う制裁、行政罰。刑事罰ではない)等が定められました。

未曾有の天災事変が始まって1年。世界各国では10万人単位の死者が発生している状況で、むしろ日本は遅過ぎた感もあります。しかし世間の論調は「感染者の不利益」ばかりが取沙汰されているのではないのでしょうか。

確かに、感染者は保護すべき病人です。法により罰を定め、強化することで「差別」や「偏見」を生むかもしれない。

でも、コロナに罹ったらルールを守って感染を拡めない様にすれば良い! そうすれば罰はないのだから。単純な話です。

間違えたままの子供たちが社会に出るとどうなるのか?

学校から体罰が消えて久しい…。体罰を経験せずに、自分が悪い事をした自覚を持たず、肯定されると勘違いしたままの子供たちが社会に出るとどうなるのか?怒鳴る上司もいなくなり、目上に気を遣える若者が減り、逆に気を遣わせる若手が増えるだけ。数年前の流行り言葉、「KY」空気が読めない奴です。

ただ、若手だけでなく、昭和の教育が施された筈の世代もトラブルメーカーになるケースが少なくありません。難儀は此処にあります。

売上にも占める最大の費用は人権費です。

人件費を「費用」ではなく「効果」にする、そんなサポートをして参りたいと思います。

今月も元気に飛ばして行きましょう!

佐賀 豊

