

税理士が知っておきたい 社会保険労務の知識と最近の動向

講 師 社会保険労務士 磯 貝 孝 行

本日の研修内容

- I. 労働基準監督署の調査について
 1. 労働条件自主点検表について
 2. 労働条件に関する調査の実施について
- II. 年金事務所の調査について
 1. 適用に関する調査票
 2. 資格及び報酬等の調査(総合調査)
 3. 厚生年金・健康保険の加入状況に関する調査
- III. 社会保険の法改正
 1. 適用拡大について
 2. 厚生年金保険の標準報酬月額上限額引き上げ
- IV. パワーハラスメントについて
 1. パワハラで労災申請された事例について
 2. パワハラで労働基準監督署へ相談

1. 労働基準監督署の調査について

▶ 1. 労働条件自主点検表について 【資料No. 1】

◇労働条件自主点検表とは

- ・ 事業主自身で労務条件等の点検ができる資料が郵送されます。
- ・ 対象は全国の労働基準監督署の記録から抽出された事業場です。
- ・ WEBでの回答もできます。(今回の資料のものは郵送のみ)

◇自主点検表の流れ

事業場→WEBで回答、又は監督署に郵送→

(必ずとは言い切れないが)→労働基準監督署より調査の案内

※「問題があれば自主的に改善するきっかけとしていただく」ということ
ですから、自主点検結果報告書を提出してから一定の期間を経過していれば、
改善済みになっている筈という建前

Q1. 顧問先の介護事業所より労働基準監督署から、
「労働条件自主点検」のお願いという案内が来たので
書き方を教えて欲しいと連絡がありました。
どのように対応しますか？

A1.

- ①顧問社会保険労務士に聞いたほうがいいよ。
- ②今度、月次で訪問した時に見せてみて。
- ③自主点検のお願いだから、正直に書けばいいんじゃない。
- ④自主点検のお願いだから、出さなくてもいいんじゃない。

顧問先によくある反応

○どのように回答するのが正解？（記入例ない？）

○「うちの会社、何か悪いことした？」

○勤の良い方なら

「ああ、1番と答えておけば、改善は要らんな」

※せっかくの機会なので自主点検はしてもらいましょう。

「自主点検表」の内容 ①

1. 労働条件の明示（労働基準法第15条）

労働契約を締結するときに、労働者（パート・アルバイト含む）に対して労働条件を明示していますか。

2. 有期労働契約（期間を定め締結された契約）

有期労働契約労働者を使用していますか。また、有期労働契約労働者に対して、当該契約の期間の満了時における当該契約期間に係る契約更新の有無、更新する場合は又しない場合の判断の基準、**就業場所、業務の「変更の範囲」更新上限の有無**とその内容を明示していますか。

3. 無期転換に関する明示

無期転換申込権が発生する労働者に対して、無期転換を申し込むことができること。**無期転換後の労働条件**を明示していますか。

■労働条件通知書【資料No.2】

「自主点検表」の内容 ②

4. 就業規則

労働条件の具体的な内容を定めた就業規則に届け出ていますか。また、就業規則の内容が実際の勤務の状況にあっていますか。

5. 就業規則・36協定の周知

就業規則・36協定等法令で定めているものを常時各作業場の見やすい所に掲示するなどにより、労働者に周知していますか。

6. 時間外労働・休日労働

法定時間外(1日8時間、1週間40時間)を超える時間外労働及び休日労働はありますか。ある場合、時間外労働時間と休日労働時間を合計した時間が最も長い労働者の実績は何時間ですか。

7. 36協定の締結・届出

法定労働時間を超えて労働させるには、36協定の届出が必要です。前の設問「6」「時間外労働・休日労働がある。」と回答(2から5の場合)された場合、36協定を締結し、所轄労働基準監督署に届け出ていますか。

8. 36協定の届出日 36協定の届出日を回答用紙にご記入ください。

■36協定届の記載例(特別条項) 【資料No.3】

「自主点検表」の内容 ③

9. 休憩時間

法定の休憩時間を労働時間の途中で労働者に取得させていますか。

→1日6時間を超える勤務のときに与える休憩時間 時間 分

→1日8時間を超える勤務のときに与える休憩時間 時間 分

※6時間までの休憩時間は？

パート社員から、「子供が早く帰ってくるので15時に仕事を終えたい。」と申し出がありました。

次のような勤務はできると思いますか？注意点は何でしょうか。

始業時刻	終業時刻	休憩時間	労働時間
9:00	15:30	30分	6時間

「自主点検表」の内容 ④

10. 年次有給休暇

(1) 10日以上の子年次有給休暇を付与している労働者に対し、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日以上取得させていますか。

→年次有給休暇の5日付与義務(取得していない場合は時季指定による付与)

(2) 年次有給管理簿を作成し、3年間保存していますか。

■ととのえましょう法定帳簿【資料No.4】

11. 賃金控除

賃金から控除しているものは、法令に定めのあるもの(税金、社会保険料等)のみですか。また、法令に定めがあるもの以外のものを賃金から控除して支払う場合、社宅、寮、その他の福利厚生施設の費用を組合費等、事理明白ものについてのみを控除の対象としていますか。

■賃金控除関する協定書記載例【資料No.5】※弁当代、貸付金、財形貯蓄など

「自主点検表」の内容 ⑤

12. 最低賃金

(1) 愛知県最低賃金を支払っていますか。

(2) 事業場で最も低い者の賃金額は、1時間あたりに換算していくらですか。時間給以外は、時給に換算した額を計算して記入してください。

※(愛知県) 1,077円→1,140円 令和7年10月18日より

参考【最低賃金の計算方法】

1. 時間給の場合

時間給 \geq 最低賃金額(時間額)

2. 日給の場合

日給 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金額(時間額)

3. 月給の場合

月給 \div 1か月平均所定労働時間 \geq 最低賃金額(時間額)

◎月給者の最低賃金の確認の仕方

月給 ÷ 1か月平均所定労働時間 = 時間単価 ≥ 最低賃金額 (時間額)

※1か月平均所定労働時間とは

年間労働日数 (365日 - 年間休日日数) × 1日の所定労働時間

→年間休日105日の場合 (1日8時間)

$(365日 - 105日) \times 8時間 \div 12か月 = 173.33 \dots$

例1:基本給 200,000円/月、手当なしの場合

$200,000円 \div 173.33時間 = 1153.86円 \geq 1,140円$ 最低賃金額 →○

例2:基本給 190,000円/月、家族手当10,000円/月の場合

$190,000円 \div 173.33時間 = 1096.17円 \geq 1,140円$ 最低賃金額 →×

※最低賃金の対象にならない賃金 **精皆勤手当、通勤手当及び家族手当**

→年間休日115日の場合 (1日8時間) [250日 × 8時間 ÷ 12か月 = 166.66...]]

$190,000円 \div 166.66時間 = 1140.00円 \geq 1,140円$ 最低賃金額 →○

「自主点検表」の内容 ⑥

13. 割増賃金

(1) 時間外労働の割増賃金

時間外労働を行なわせた場合に対して、その時間に対して支払う賃金の割増率は、どれだけですか。

→通常的时间外労働に対して支払う賃金の割増率 _____ %

(1)-2 月60時間超の時間外労働の割増賃金

→月60時間超の時間外労働に対して支払う賃金の割増率 _____ %

(2) 深夜労働の割増賃金

→深夜労働に対して支払う賃金の割増率 _____ %

○深夜時間とは (22時～5時)

(3) 休日労働の割増賃金

→休日労働に対して支払う賃金の割増率 _____ %

○休日とは (毎週少なくとも1日の休日=法定休日)

○祝日は? (会社の所定休日とは別の意味あい)

「自主点検表」の内容 ⑦

1 4. 移動時間・待機時間

移動時間や待機時間を適正に把握していますか。

→訪問介護の移動時間、運送業の待機時間

1 5. 休業手当

利用者から利用申込みの撤回を受けたことを理由に労働者を休業させたときに、通常の賃金または休業手当を支払っていますか。

※休業手当とは

会社側の都合（使用者の責に帰すべき事由）により、労働者を休ませた場合に支払わなければならない、平均賃金の6割以上の額の手当です（労基法第26条）

1 6. 健康診断

(1) 定期健康診断を実施していますか。

(2) 深夜業に常時従事する労働者に定期健康診断を実施していますか。

……介護施設の夜勤担当者

1 7. 災害防止

転倒災害防止対策、腰痛予防対策を講じていますか。

2. 労働条件に関する調査の実施について

Q2. 顧問先へ労働基準監督署から、

「労働条件に関する調査の実施について」が届きました。

どのようなアドバイスをしますか？

A2. ①顧問社会保険労務士に聞いたほうがいいよ。

②持っていく書類を一緒に揃えましょう。

③面倒だから無視しておきましょうか。

◇労働基準監督署の立ち入り調査の種類①

①定期監督 … 無作為に調査対象選出

[監督指導 6288事業場、法令違反3974事業場 (63.2%)] (令和4年)

主な違反の項目	a.労働時間・休日	1281件(20.4%)
	b.時間外労働に係る割増賃金	823件(13.1%)
	c.年次有給休暇	583件(9.3%)

②申告監督 … 労働者の申告等により実施

●主な申告内容(重複あり)	1495件(令和4年)	
a.賃金不払 (一部不払い等を含む)	1070件	(71.5%)
b.労働条件明示等	198件	(13.2%)
c.解雇	151件	(10.8%)
d.最低賃金	117件	(7.8%)
e.労働時間等	29件	(1.9%)

◇労働基準監督署の立ち入り調査の種類②

③災害時監督 … 労災発生時に原因究明や再発防止の指導

④再監督 … 以前に受けた是正勧告への対応を確認する

- 調査の結果、法令違反があった場合には「是正勧告書」が、法令違反がない場合でも、改善が必要な場合には「指導票」が交付されます。
→是正勧告や指導票を受けた場合は、労働基準監督署が指定した期日までに改善し、是正報告書を提出して終了です。是正を行わない場合は再監督が行われるほか、悪質と判断されれば送検されることもあります。

■司法処分 … 50件

労働基準法、労働安全衛生法等の法令に基づき、重大・悪質な法令違反に対して、司法警察権限を行使して捜査を行い、検察庁へ送検すること。

・労働基準法違反		
定期賃金の不払い(最低賃金含む)、労働時間・休日	25件	
・労働安全衛生法違反		
墜落等危険防止、機械等危険防止、労災かくし等	25件	

○調査での主な確認事項	●確認書類(持参いただくもの)と是正勧告内容
①労働基準法で定められた労働条件を書面で通知しているか	3. 労働条件通知書等の労働条件を明示した書面等
②法定帳簿(出勤簿、賃金台帳、労働者名簿、年次有給休暇管理簿)は正しく作成し保存しているか 【資料No.4】 ととのえましょう 法定帳簿 年次有給休暇の取得状況に問題はないか	5. タイムカード等労働時間が確認できる書類 →出勤簿 ・押印など出退勤の確認のみで、始業・終業時間が記録されていない 8. 賃金台帳(毎月の時間外労働時間数が分かるもの) →賃金台帳 ・労働時間数、残業時間数、深夜労働時間数などの記載がない(特に残業時間) 10. 年次有給休暇管理簿(過去2年分) ・作成義務を知らないため未作成である ・年次有給休暇の付与日(=基準日)と付与日数の記載がされていない ・具体的な取得日が記載されていない ・有給休暇の取得義務化(年5日)が守られていない →労働者名簿 今回なし

○調査での主な確認事項	●確認書類(持参いただくもの)と是正勧告内容
③就業規則を作成し届け出をしているか(従業員が常時10人以上の場合)	4. 就業規則(賃金規程等の別規程を含む) ・別規程 賃金規程、退職金規程、育児介護休業規程、パート規程等
④36協定書など必要な届け出をしているか	6. 時間外労働・休日労働に関する協定届
⑤36協定を超える時間外労働が発生していないか	8. 賃金台帳(毎月の時間外労働時間数が分かるもの) 5. タイムカード等労働時間が確認できる書類
⑥残業代は正しく支払われているか ・1か月の平均所定労働時間の確認 ・割増賃金の除外賃金 【資料No.8】割増賃金の計算方法	8. 賃金台帳(毎月の時間外労働時間数が分かるもの) 7. 変形労働時間制を採用している場合は、その関係書類(労使協定、勤務割表) 5. タイムカード等労働時間が確認できる書類 4. 就業規則(賃金規程)
⑦労働安全衛生法に基づく健康診断を適切に行っているか	9. 健康診断結果個人票(過去1年分) 医師等の意見聴取(安衛法第66条の4)がされていない ① 定期健康診断の実施→②健康診断結果の労働者への通知→ (所見ありと診断された労働者について) ③医師等の意見聴取(安衛法第66条の4) a. 通常勤務 b. 勤務を制限する必要があるc. 勤務を休む必要がある ※意見を聴く医師等 ・産業医 ・産業医の選任義務のない事業場(50人未満)労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師等 →地域産業保健センターの窓口など ※無料 要予約 (名古屋市東区葵1-4-38 名古屋市医師会5階)

II. 年金事務所の調査について

1. 適用に関する調査票(回答郵送)【資料No.9】適用に関する調査票

- ①給与を支払った人数 (源泉所得税領収書の人数)
- ②社会保険の被保険者数(後期高齢者除く)
- ③社会保険未加入の人の内訳
 - (ア)週30時間以上(=社会保険に加入させなくてはならない人)
 - (イ)週30時間未満(=社会保険に加入しなくてよい人)
 - (ウ)後期高齢者の人(75歳以上の厚生年金該当者含む)
 - (エ)保険料は控除していなくても社会保険に加入している人
+役員(取扱い不明)

※記入が簡単なので相談なしで(間違えて)記載して提出されやすい。

→後日調査案内 電話して訂正届

○調査目的 社会保険未加入者の有無(特にパート)

2. 全国健康保険協会管掌健康保険及び厚生年金被保険者の資格及び報酬等の調査の実施について (総合調査) 【資料No.10】

(※来所通知 年金事務所へ行く)

◇用意するもの

- 1. 労働者名簿、雇用契約書
- 2. 源泉所得税領収書
- 3. 賃金台帳 (令和5年9月から・・・2年間分)
- 4. 社会保険に加入されていない方々の勤務状況が確認できるもの
(出勤簿、タイムカードなど) (令和5年9月から・・・2年間分)
- 5. 就業規則(労働協約)、給与規程
- 6. 事業名称、所在地のゴム印
- 7. 事業所現在状況確認表 【資料No.11】(年金事務所によって書式違います)

◆総合調査で確認される事項

①加入義務のある人が未加入になっていないか。

・被保険者資格の取得、喪失（対象者、加入日、喪失日）手続きが適正に行われているか。

・二か所以上で勤務している人（副業、役員等）の手続きが適正か。

→源泉所得税領収書、賃金台帳（労働時間、労働日数）

・・・タイムカード、雇用契約書、就業規則

②被保険者の報酬が正しく届け出されているか。

・算定基礎届で提出された標準報酬月額が適正か。

・固定的賃金（基本給、〇〇手当、通勤手当等）に変動があった場合、随時改定（月額変更）の手続きが取られているか。

・賞与支払届が出されているか。

・・・賃金台帳（基本給・諸手当の増、労働日数[17日以上]等）

※調査事例

◎A社 社長の社会保険の加入手続きがされていない。

B社で、社会保険加入。今回は関連会社の調査。

従前の調査（関与前・コロナ前）は、他社で入っているから大丈夫と押し通した。

今回も、自社で対応。事前に予備調査をし、指摘を踏まえて調査に臨まれた。

●要提出届書等一覧 【資料No.12】

※参考資料 兼業・副業等により2か所以上の事業所で勤務する皆さまへ

【資料No.13】

3. 厚生年金・健康保険の加入状況に関する調査(お願い)【資料No.14】

目的:社会保険に加入していない会社などへの案内

対象:強制適用事業所で社会保険に加入されていない事業所

- ①常時従業員を使用する株式会社や、特例有限会社などの法人の事業所
- ②常時5人以上の従業員を使用する個人事業所
(旅館、飲食店、理容店などのサービス業は除きます。)

令和4年10月法改正【資料No.15】

- ③船員が乗り組む一定の条件を備えた汽船や漁船などの船舶主に法人
よくある事例 ・ 関連会社で役員のみ
・ 不動産管理のみの会社など

厚生年金・健康保険の加入状況に関する調査(お願い)② ～調査票の記入について～

調査票:加入対象者がいるかどうか 【資料No.16】

※記載例:5厚生年金保険・健康保険に加入していない理由を教えてください。

オ 上記ア～エ以外の理由

- ・ 役員だけの会社。常勤役員には報酬を支払っていないため。
- ・ 30時間未満のパートに報酬は支払っているが、
役員には報酬を支払っていないため。

→加入対象者がいない場合

【資料No.17】

※証明する書類を添付

Ⅲ. 社会保険の法改正

1. 社会保険の適用拡大について

企業規模 (被保険者数)	501人 以上	101人 ～ 500人	51人 ～ 100人	36人 ～ 50人	21人 ～ 35人	11人 ～ 20人	1人 ～ 10人
適用時期	2016年 10月～	2022年 10月～	2024年 10月～	2027年 10月～	2029年 10月～	2032年 10月～	2035年 10月～

○従業員数のカウントについて

①A. フルタイムで働く従業員数 +

B. 1週間の所定労働時間および1か月の所定労働日数が
フルタイムの3/4以上の従業員数

= 被保険者数

②従業員数（被保険者数）の基準を常時上回る場合

※厚生年金保険の被保険者の総数が**12か月のうち6か月以上基準を超えること**が見込まれる場合を指します。

③法人は、法人番号が同一の全事業所の従業員数を合計して、
個人事業所は個々の事業所ごとにカウントします。

○対象となる従業員の要件

①週の所定労働時間が20時間以上30時間未満

※契約上の所定労働時間で、臨時に生じた残業時間は含みません。

→契約上20時間に満たない場合でも、

実労働時間が2か月連続で週20時間以上となり、

それ以降も続く見込みのときは、3か月目から加入対象となります。

②所定内賃金が月額8.8万円以上（3年以内に廃止）

③2か月を超える雇用見込みがある

④学生でない ※休学中、定時制、通信制の方は加入対象

2. 厚生年金保険の標準報酬月額上限額引き上げ

標準報酬月額の 上限額	65万→68万	68万→71万	71万→75万
適用時期	2027年9月～	2028年9月～	2029年9月～

IV. パワーハラスメントについて

1. パワハラで労災だと申請された事例について

事件の概要

①傷病手当金(適応障害)で休んでいた社員が退職した。

入社1年未満なので、傷病手当金の資格喪失後の給付はもらえません。

②労災の様式8号(休業給付)をもってきて証明して欲しいと申し出があった。
→上司から仕事の仕方について注意・指導をされたというメモをだしてきた。

③業務上外認定に伴う資料の提出について 【資料No.18】

④精神障害の労災認定

出来事の累型 [22]パワーハラスメント 【資料No.19】

→人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃

○パワーハラスメントの定義

(あかるい職場応援団より 厚生労働省)

◎職場のパワーハラスメントとは

職場のパワーハラスメントとは、職場において行われる

- ①優越的な関係を背景とした言動であって、
 - ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
 - ③労働者の就業環境が害されるものであり、
- ①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる**適正な業務指示や指導**については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません

○パワハラ6の6類型

【資料No.20】

- (1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)
- (2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)
- (3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)
- (4) 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)
- (5) 過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)
- (6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)

(1) 身体的な攻撃

蹴ったり、殴ったり、体に危害を加えるパワハラ

提案書を上司に提出したところ、「出来が悪い」と怒鳴られ、灰皿を投げつけられて、眉間を割る大けがをした・・・

殴ったり、蹴ったり、社員の体に危害を加える行為や、相手に物を投げつけるような行為によって部下や同僚を威嚇し、従わせようとすることは、「身体的な攻撃」型のパワハラに該当すると考えられます。



(2) 精神的な攻撃

脅迫や名誉毀損、侮辱、ひどい暴言など精神的な攻撃を加えるパワハラ

職場の同僚の前で、上司から人格を否定する言葉を毎日のように大声で浴びせられる・・・

労働者を脅迫するような言動や人格を否定するような侮辱、名誉毀損に当たる言葉、ひどい暴言は、「精神的な攻撃」型のパワハラに該当すると考えられます。

人格を否定するような言動には、相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動も含まれます。相手の性的指向・性自認の如何は問わず、一見、特定の相手に対する言動ではないように見えても、実際には特定の相手に対して行われていると客観的に認められる言動が含まれます。なお、性的指向・性自認以外の労働者の属性に関する侮辱的な言動も、職場におけるパワーハラスメントの3つの要素を満たす場合には、これに該当します。



(3) 人間関係からの切り離し

隔離や仲間外れ、無視など個人を疎外するパワハラ

仕事のやり方を巡って上司と口論してから、同僚に話しかけても集団で無視される状態が続いており、職場で孤立している・・・

特定の労働者に対して、仕事から外したり、別室への隔離・無視や仲間外しなどの行為は、「人間関係からの切り離し」型のパワハラに該当すると考えられます。



(4) 過大な要求

業務上明らかに不要なことや遂行不可能な業務を押し付けるパワハラ

新卒で入社したばかりなのに、必要な教育がないまま、到底対応しきれないレベルの業績目標を課され、それを達成できなかったことに対して厳しく叱責された・・・

業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害があった場合、「過大な要求」型のパワハラに該当すると考えられます。



(5) 過小な要求

業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じたり、仕事を与えないパワハラ

管理職であるにも関わらず、誰にでも遂行可能な業務を命じられた・・・

業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや、仕事を与えないことは、「過小な要求」型のパワハラに該当すると考えられます。



(6) 個の侵害

私的なことに過度に立ち入るパワハラ

自身の機微な個人情報について、上司にしか打ち明けていないのに、勝手に他の同僚にも暴露されていた・・・

労働者を職場外でも継続的に監視したり、個人の私物を写真で撮影したりすること、また、上司との面談等で話した性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに、他の労働者に暴露することは、「個の侵害」型のパワハラに該当すると考えられます。



プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を勝手に暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要です。

2. パワハラで労働基準監督署へ相談

- ・会社や労働組合に相談窓口がない…。
- ・相談したけれども取り合ってくれなかった…。
- ・会社に相談すると不利益がありそうでなかなか相談できない…。



労働局または労働基準監督署に「総合労働相談コーナー」があります。

◇総合労働相談コーナー(各都道府県労働局)

解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げなどの労働条件のほか、募集・採用、ハラスメントなど、労働問題に関するあらゆる分野について、労働者、事業主どちらからの相談でも、専門の相談員が面談あるいは電話で受け付けています。

また、都道府県労働局では、個別労働紛争について、都道府県労働局長による助言・指導や「紛争調整委員会によるあっせん」も行っています。

特定社会保険労務士とは

通常の家業士業務に加えて紛争解決手続きの代理業務

[裁判外紛争解決手続き(ADR)]が可能。

取り扱える業務は増えるものの、家業士の上位資格ではありません。

依頼者の代理人となれるのは、

「紛争調整委員会によるあっせん(労働局)」や社会保険労務士会が運営する

「家業士会労働紛争解決センター」でのあっせんの場合等に限られ、

例えば労働者と会社側の～あっせんの手続きの開始から終了まで～の間に

直接和解の交渉をすることはできません、

あっせん以外での個別の交渉において代理人となることはできません。

また、あっせん等の手続外で申請人等を代理して和解することも認められません。

事例1：いじめ・嫌がらせ（支店長からの暴言等）に係るあっせん

事案の概要

申請人は、期間契約社員として勤務していたが、在職中に、支店長から「ミスをしたらクビだ。」と言われ、ミスしてはいけないと精神的に追い込まれたため体調を崩した。社内の相談窓口にも相談するも改善がなかったため、退職せざるを得なかった。退職後に、精神的・経済的損害に対する補償金を請求するも、支払われなかった。

このため、精神的・経済的損害を被ったことについての補償金として100万円の支払いを求めたいとしてあっせん申請したものの。

あっせんのポイント・結果

・あっせん委員が双方の主張を聞き、被申請人に対し、解決に向けた考えを確認したところ、被申請人は、ミスがないようにという旨の指示をしたことはあったが、ミスをしたら解雇にするという意図はなかったとして、いじめ・嫌がらせの事実は認められなかったとしたものの、問題を解決するために、金銭による解決の考えを示したものの。

・解決金として双方譲歩可能な金額を確認し、調整した結果、解決金として60万円を支払うことで合意が成立し、解決した。

事例2：いじめ・嫌がらせ（代表者からの暴言、職場環境等）に係るあっせん

事案の概要

申請人は、私病による体調不良から、通院のため早退することがあった。社長、部長に対し、通院のために早退することを伝えたところ、心ない発言を受けた。

体調不良に加えて、事業主からの心ない発言を受けたことにより、精神的に追い込まれ、退職せざるを得なくなった。社長に対して、発言の謝罪と補償金の支払いを求めたところ、心ない発言についての謝罪はあったものの、補償金の支払いはなされなかった。

このため、補償金として退職しなければ得られたはずである1、2年分の賃金補償（100万～200万円）の支払いを求めたいとしてあっせん申請したものの。

・あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は事実を認め、金銭解決の考えを示したものの、1年分の補償は難しいという内容であった。

あっせんのポイント・結果

・これに対し、申請人としては、退職せざるを得なかった環境を理解してもらった上で、1年分に近い額の補償を求めたいとした。

・あっせん委員が、被申請人に対し、事業主の発言としては軽率であることを説明し、解決に向けて働きかけたところ、解決金として50万円支払うことが示された。

・被申請人の解決金額の提示を受けて、あっせん委員が、調整した結果、解決金として60万円を支払うことで合意が成立し、解決した。