



おしながき

- ▶ 個別労働紛争相談、令和4年
もいじめ・嫌がらせが最多
... P 1
- ▶ 定期監督による
法令違反ランキング
... P 2 ~ P 3
- ▶ 【サトー主催】
新任管理者向け研修のご案内
... P 4

8月・9月の労務・税務

- 8月10日
- 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 8月31日
- 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
 - 個人事業税の納付
- 9月11日
- 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 10月2日
- 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

サトー休業日のお知らせ

令和5年9月8日(金)は
本社研修により休業します

個別労働紛争相談、令和4年もいじめ・嫌がらせが最多

いじめ・嫌がらせの相談件数が11年連続最多に

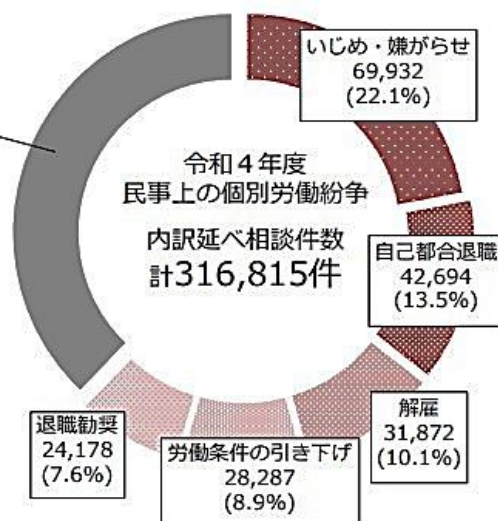
厚生労働省は、「令和4年度の個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表しました。個別労働紛争解決制度とは、個々の労働者と事業主との労働条件や職場環境などをめぐるトラブルを未然に防止し、早期に解決を図るための制度です。

申出・申告 によって	民事上の 個別労働紛争相談	労働局や労働基準監督署等に総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応
	助言・指導	都道府県労働局長が当事者の自主的解決を促進
	あっせん	あっせん委員が当事者の間に入って話し合いを促進

ほか 計119,852

雇止め	13,913	(4.4%)
出向・配置転換	10,322	(3.3%)
雇用管理等	8,982	(2.8%)
募集・採用	2,405	(0.8%)
採用内定取り消し	2,007	(0.6%)
その他の労働条件	49,119	(15.5%)
その他	33,104	(10.4%)

民事上の個別労働紛争 『相談内容別の件数』



令和4年度においては、いじめ・嫌がらせによる相談が69,932件で最多となっており、**11年連続でいじめ・嫌がらせによる相談がトップ**となっています。また、令和4年からはパワハラに関する相談は別に集計されているため上記のグラフに計上されていませんが、それでも一番多くなってしまっているのが現状です。労働施策総合推進法に基づくパワハラに関する相談は50,840件となっており、以前のように合計すると120,772件で、10年前の平成25年の59,197件から2倍以上の数値になっていることが分かります。

退職に関するトラブルにも気を付けましょう

いじめ・嫌がらせがトップとなっていますが、自己都合退職・解雇・退職勧奨など、退職に関する相談を合わせると30%近い数字となっています。

自己都合退職のトラブル例

アルバイト先に退職の旨を申し入れたが、人手不足を理由に拒否された

解雇のトラブル例

休暇の申出をしたところ、事業主から解雇を言い渡された

労働者と使用者の同意による退職・同意によらない退職と様々なケースがありますが、法令や就業規則に則って手続きをきちんと進めるなど、会社側の正しい対応が求められます。



定期監督による法令違反ランキング①



違反件数の上位トップ10

定期監督等 実施事業場数	122,054 件
うち 違反事業場数	83,212 件
違反事業場比率	68.2%

厚生労働省が公表している令和3年労働基準監督年報において、労働者等からの申告による立入検査を除いた**定期監督等を受けた事業所のうち、約7割の事業において法令違反状態**にあったことが分かっています。

法令違反が多かった項目から、自社が同様の違反状態になっていないか確認しましょう。

1位	労働安全衛生法20～25条	安全基準	22,837件
2位	労働安全衛生法66条	健康診断	22,139件
3位	労働基準法32条	労働時間	18,007件
4位	労働基準法37条	割増賃金	16,521件
5位	労働基準法108条	賃金台帳	10,030件
6位	労働基準法15条	労働条件の明示	10,025件
7位	労働基準法39条	年次有給休暇	9,783件
8位	労働基準法89条	就業規則	9,148件
9位	労働基準法施行規則24条の7	年次有給休暇管理簿	7,370件
10位	労働安全衛生法66条の8の3	時間把握	6,414件

1位：安全基準



労働安全衛生法20条（事業者の講ずべき措置等）（※21条～25条は省略）
事業者は、次の危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。

- 一 機械、器具その他の設備による危険
- 二 爆発性の物、発火性の物、引火性の物等による危険
- 三 電気、熱その他のエネルギーによる危険

労働者が安全に働けるように、必要な措置を講じていますか？

違反事例

- 機械の清掃作業を行う際、機械の運転を停止しなかった
- 建設機械を用いて作業を行う際、転落等の防止措置を講じていなかった
- 爆発が生ずるおそれがある場所において、溶接機を使用した
- 感電による危険防止措置を講じることなく労働者に作業を行わせた

2位：健康診断



労働安全衛生法66条（健康診断）
事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行わなければならない。

法令で定められた健康診断をきちんと実施していますか？

厚生労働省令で定める健康診断

①雇入時の健康診断	・・・雇入れの際
②定期健康診断	・・・1年以内ごとに1回
③特定業務従事者の健康診断	・・・特定業務への配置替えの際、6月以内ごとに1回
④海外派遣労働者の健康診断	・・・海外に6月以上派遣する際、帰国後国内業務に就かせる際
⑤給食従業員の検便	・・・雇入れの際、配置替えの際

定期監督による法令違反ランキング②

3位：労働時間



労働基準法32条（労働時間）

- ①使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。
- ②使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ていますか？

36協定で設定した延長時間を超えていませんか？

違反事例

- 36協定を締結せず、労働者に違法な時間外・休日労働を行わせた
- 36協定で定めた延長時間を超えて労働者に違法な時間外・休日労働を行わせた

4位：割増賃金



労働基準法37条（時間外、休日及び深夜の割増賃金）（※2項以降は省略）

使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

違反事例

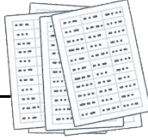
- 労働者に割増賃金を支払っていない
- 法定の割増率で計算した割増賃金を支払っていない

割増賃金をきちんと支払っていますか？

労働基準法・政令で定める率

- ①時間外割増賃金・・・2割5分以上（※月60時間を超えた部分は、5割以上）
- ②休日割増賃金・・・3割5分以上
- ③深夜割増賃金・・・2割5分以上

5位：賃金台帳



労働基準法108条（賃金台帳）

使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

違反事例

- 賃金台帳に法定事項が記載されていない
- 賃金台帳に虚偽の労働時間数を記載していた

賃金台帳に法定事項を漏れなく記載していますか？

厚生労働省令で定める事項（法定事項）

- ・氏名 ・性別 ・賃金計算期間 ・労働日数 ・労働時間数
- ・時間外労働時間数 ・深夜労働時間数 ・休日労働時間数
- ・基本給や各種手当の種類とその額 ・控除項目とその額

定期監督で違反状態とならないために

労働基準監督署の定期監督等は、無作為に選ばれた事業場に対して実施されます。定期監督等で違反を指摘されないようにするためには、常日頃から労務管理に対する意識を高めることが大切です。いつ定期監督が来てもいいように、事業場を適法な状態に保つ必要があり、まずは自社に違反状態がないかを確認し、もし違反状態があれば早めの改善措置を講じましょう。

【サトー主催】新任管理者向け研修のご案内

新任管理者に管理を任せられるか不安

会社



新任管理者を教育したい

管理者に求められる意識・知識を労務のプロが教えます

新任管理者



管理って何をすればいいの？

管理者の責任を果たせるか不安だ

新任管理者の選任は、会社にとっても選任された本人にとっても不安なものです。
管理の経験がない管理者が、突然”人”を管理することは簡単なことではありません。

新任管理者研修で「”人”から知る機会」を

- ・役割やリーダーシップ
- ・”人”とのコミュニケーション
- ・法令知識 ・ハラスメント対応 など

本研修は、参加希望の複数の会社と合同で行うリアル開催の集合型研修となります。
他社の管理者との交流・グループワークなど「実践学習」を重視したカリキュラムで実施します。

管理者同士の交流や、つながりの促進

グループディスカッションによる自発的な気づき、実践力の向上

管理者ならではの悩みを共有し、刺激を得る機会に

カリキュラム(仮)	DAY1	①管理者の役割・リーダーシップ 役割認識・意識向上、リーダーシップ行動 チームビルディング、グループワーク	②労務管理基礎 上司として必要な労働時間や年次有給休暇の知識・考え方等・ミニテスト	③ハラスメント対応 ハラスメントへの向き合い方、部門・部下への対応の方向性、ケーススタディ
	DAY2	④部下育成 考課者トレーニング（基本的考え方、評価・フィードバック面談）、ティーチング・コーチング	⑤コミュニケーション コミュニケーションの型、タイプ別コミュニケーション、グループワーク	⑥業務改善の思考 業務の棚卸や改善策の発見、数字思考等、グループワーク

下記の日程で2日間開催			※1日のみの参加もOK。
開催日時	2023年10月18日・19日 / 9:30～16:00（休憩60分）		
開催場所	社会保険労務士法人サトー 研修室		
料金	1名：60,000円	※3名からは1名ごとに30,000円	※管理者経験が浅い人や、管理の基本を再確認したい人も参加OK。
申込期限	2023年9月30日まで		
申込方法	担当指導員または研修担当の藤田（ n.fujita@sato-co.jp ）までお問い合わせください		※研修内容や、集合型以外の管理者研修の希望などお気軽にお問い合わせください。

当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

いつもサトー事務所だよりをご覧いただき、誠にありがとうございます。
当事務所だよりの情報は、発行当時（令和5年7月31日）の情報を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。
また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。
当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。

社会保険労務士法人サトー 730-0037 広島県広島市中区中町7番41号 広島三栄ビル8F	月～金 9:00～18:00（12:00～13:00除く） 電話：082（546）2080 FAX：082（546）2081
---	---

※固定電話への架電に関するお願い
社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようご協力をお願い致します。