

労使トラブルで 会社が潰れる！

給与計算編



総務の相棒
古澤社会保険労務士事務所

はじめに

労使トラブルは突然に

近年、経営者と従業員の間でのトラブルが頻発しています。言うまでもなく、そうしたトラブルは、労使双方にとって、決してプラスの影響を生み出しません。

できることなら避けたいものですが、そう願っているだけで労使トラブルを回避できるほど現実には甘くありません。

実際、経営者の方々からは、多数の相談が寄せられています。それは、相談というより、「悲鳴」と言ってしまった方が正確かもしれません。

「突如、労働監督署から呼び出しがあった」

「不当解雇だとして、内容証明がいきなり郵送されてきた」

こうした声だけではありません。

「納得ずくのはずだったのに、過去にまでさかのぼって膨大な残業代を請求された」
「経営上やむを得ない賃金引き下げに対して、思わぬ徹底抗戦を受けた」

このような労使トラブルの数々は、経営者の方々にとってみれば、「降って湧いた災難」でしかないのかもしれませんが。

というのも、そうした事態を想定しておらず、問題が起こってから慌てるというパターンが非常に多く見受けられるからです。

2

本来、会社という組織は、経営者の理念を基盤に置きながら、健全な商業活動を通じて利益を追求するものであるはずです。

社員がやる気をもって互いを高め合い、組織がイキイキと機能することで、さらなる成長を見込めてこそ、会社は利益を上げることができます。その結果、社員の働きに応じた報酬を約束できるという好循環が生まれます。

しかし、会社に適切な環境が整えられていないならば、社員はやる気を失い、会社の成長もままならないことを意味します。そうなると、先ほどの好循環とは逆に、会社は悪循環に陥ってしまいます。

つまり、職場環境の不整備 ↓ 社員のやる気減退 ↓ 会社の活性化の喪失 ↓
利益減少 ↓ さらなる職場環境の悪化といった悪循環です。

「会社の利益」と「社員の待遇」との間で板挟みになってしまっていることに端を発し、経営者の皆様は、言うに言われぬモヤモヤを抱えている、というのが私どもの実感です。

3

そこでこの冊子では、増加の一途をたどる労使トラブルの背景を探りながら、実際の労使トラブルを事例として取り上げることになります。

そして、こうしたトラブルを避けるためにはどうしたらいいか、あるいは、起きてしまった場合はどのように対処するべきかを考えていくことで、イキイキと社員が働き、利益を上げる会社像に、皆様と一緒に近づきたいと思えます。

目次

はじめに 労使トラブルは突然に

第1章 増え続ける労使トラブルと労働者申告による是正勧告

データで見る労使トラブルの推移
労働者申告による是正勧告の推移

第2章 事例で見る労使トラブル

事例① 監督署からの是正勧告を受けて
事例② 年金事務所の調査を受けて

第3章 終わりに

第1章 増え続ける労使トラブルと労働者申告による是正勧告

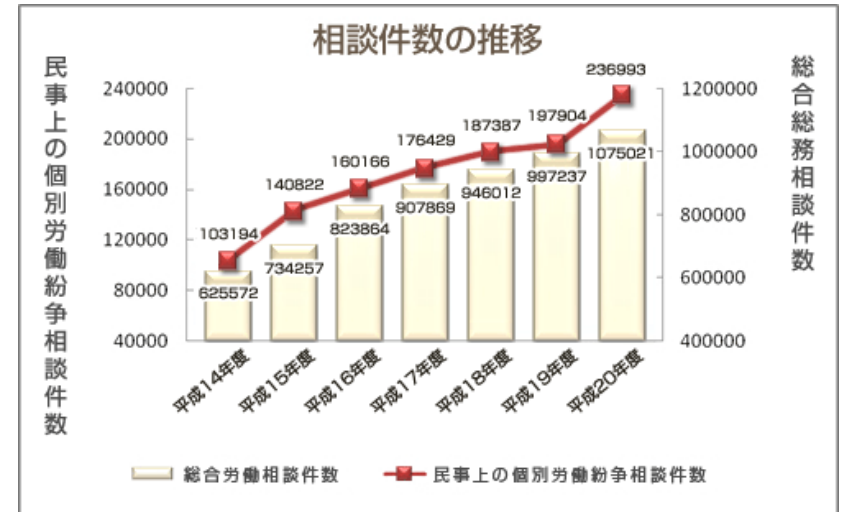
給与計算ミスの恐ろしさをデータで見る

経営者の皆さんは、労使トラブル（労働問題）が増えていると聞いても、現実問題として労使トラブルにあったことが無ければ、労使トラブルがそんなに大変なこととは思わないかもしれません。そして、本当に、労使トラブルが増えているのか、疑問に思うかもしれません。

しかし、事実として労使トラブルは増えているのです。その事実を裏付けるデータとして次の「図1」を見ていただきたいのです。

これは、厚生労働省が発表しているデータですが、平成13年の個別労働紛争解決制度が発足してから、総合労働相談件数および民事上の個別労働紛争相談件数とも一貫して増え続けていることがわかります。

【図 1】



出所：厚生労働省「平成20年度個別労働紛争解決制度施行状

厚生労働省は、平成21年5月22日付で「平成20年度個別労働紛争解決制度施行状況」という資料を発表しています。

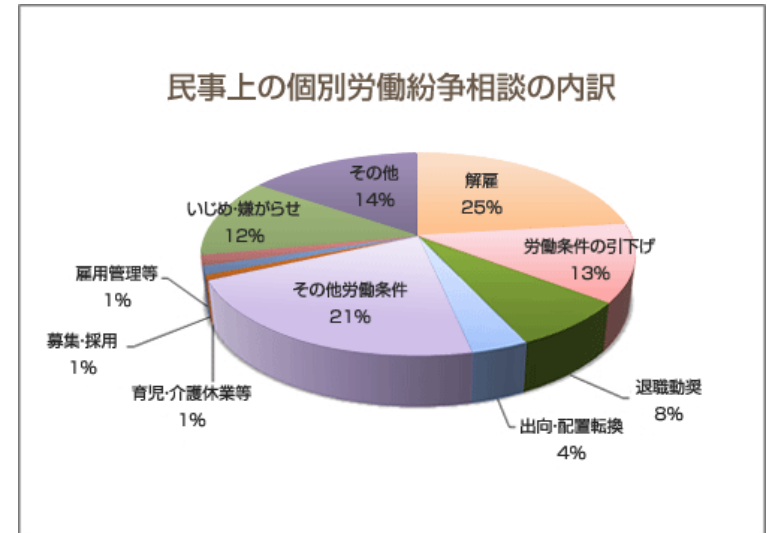
【図1】によると、平成13年10月に個別労働紛争解決制度が発足した翌年（平成14年度）以降、相談件数は右肩上がりが増え続け、平成20年度には、総合労働相談件数が100万件、民事上の個別労働紛争相談件数が20万件に至ったことが分かります。

さらに、相談の内訳を見てみましょう。

【図2】を見ていただくと「解雇」25%がトップとなっています。しかし、「労働条件の引き下げ」13%および「その他の労働条件」21%の中に賃金に関するものが含まれていると思われます。

このデータからも、どれだけ労使トラブルが増えているか、そして、その中でも賃金に関するものが多いかが分かっているだけだと思います。

【図2】



出所：厚生労働省「平成20年度個別労働紛争解決制度施行状

主な個別労働紛争相談の内訳（抜粋）

- 解雇 25%
- 労働条件の引下げ 13%
- その他労働条件 21%
- いじめ嫌がらせ 12%
- 退職勧奨 8%
- 出向・配置転換 4%

※端数四捨五入

そして、さらに衝撃的事実を次のデータから見てみましょう。

【図3】を見てください。これも、厚生労働省が発表しているデータです。定期監督件数は、労働基準監督署が自ら企業に調査に入っている件数です。

これを見ると増えているように思えますね。しかし、見ていただきたいのは、となりの申告処理件数です。この申告処理件数は、労働者が、労働基準監督署に会社が法律違反をしているので、是正勧告して欲しいと申告し、その結果労働基準監督署が企業に臨検監督（立ち入り調査）をした件数です。

このデータを見ていただければ、分かると思いますが、平成2年と比べ平成21年は3.2倍に膨れ上がっております。

また、この臨検監督の結果、是正勧告が行われた内容の内訳を発表されている分で見ると、【図4】を見てください平成17年から平成19年の3年間ですが、圧倒的に未払い賃金の件数が多いことが分かります。

【図4】

	平成17年	平成18年	平成19年
申告件数	41,003	40,234	40,254
うち 賃金不払	28,906	28,588	29,504
解雇	7,070	7,047	6,876
その他	7,027	4,599	3,874

【図3】

年	定期監督等	要処分数
平成2年	156,401	15,086
3年	138,286	15,260
4年	154,109	18,706
5年	164,405	23,462
6年	162,366	24,964
7年	175,875	25,386
8年	164,611	25,537
9年	145,041	27,850
10年	153,563	33,554
11年	146,160	35,352
12年	147,773	38,743
13年	134,628	41,444
14年	131,878	43,898
15年	121,031	46,009
16年	122,793	43,423
17年	122,734	41,003
18年	118,872	40,234

これまで、データを基にどれだけ労使トラブルが多いのか、そして、労使トラブルの内容は、労働者の生活に直結する賃金に関するものが、圧倒的に多いことを見てきました。

そこで、次の章では、実際、賃金計算の失敗から、どのような労使トラブルになったのかを見て行きたいと思います。

第2章 事例で見る労使トラブル

■事例① 監督署からの是正勧告を受けて

ある日A社に労働基準監督官が突然やってきました。

そして監督官は「臨検を行います」といい、A社にたいして賃金台帳や出勤簿の提出を求めてきました。

A社は求められるがまま、書類を提出しました。そして、労働者の労働時間等について、どのように管理しているのかなどを聞き取り調査して、後日、是正勧告をすることになるといって、賃金台帳や出勤簿等を預かっていきました。

その後、監督署から予告どおり是正勧告を受けることとなったのです。

しかし、このA社突然監督署の臨検を受けたといいますが、実は予兆があったのです。

それは、臨検を受ける前に、在籍している労働者から未払い残業代の支払を内容証明郵便で請求されていたのです。

そして、このA社は労働者と未払い残業代について交渉していませんでした。

しかし、この労働者は、会社に未払い残業代を請求し交渉している間に、労働基準監督署に労働基準法違反を申告していたのです。

その結果、労働者から未払い残業を交渉すると同時に労働基準監督署からの臨検を受けることとなり、両方に対する対応を余儀なくされたのです。

そして、監督署からの是正勧告の中には、未払い残業の支払もありましたが、当然ですが、臨検を受けていますので未払い残業代以外の法律違反についても指摘がありました。

その内容の一つには、A社は、労働時間の管理計算も行われていなかったため、労働時間管理についても是正勧告の中に含まれ、是正勧告の項目として、十数項目にも及びました。

A社社長の言い分は、以下のようなことでした。

「当社は、歩合給で給与を支払っている、その給与には残業代も含まれており、労働者は皆納得して働いているのだから、なぜ残業代を別に支払わなければならないのか」というものでした。

しかし、社長もこの本音を監督官に言えるとは思っておらず、心の声です。

とはいっても、事が起きてしまったわけですから、両方に対して対応をしなければならぬのは確かです。

そして、A社は労働者に対しては、未払いの残業代を支払うことで和解し、文書も取り交わしました。

労働基準監督署に対する対応は、もちろん社会保険労務士が仲に入り、対応することになり、社内の給与体系から業務管理体制まで、見直すこととなり、すべての対応が終了するまでに、実に6ヶ月の時間を要したのです。

以上の結果、A社は、給与体系の変更そして、もちろんそれに伴う給与計算の仕方の変更も余儀なくされ、今後は労働時間（残業時間）の計算もしなければならなくなったのです。

しかし、A社にはこれらの計算が出来る人材はいませんでした。

だからといって、給与計算をしないわけにはいきませんでしたので、専門家である、社会保険労務士に残業時間の計算から給与計算を依頼することとなったのです。

■事例② 年金事務所の調査を受けて

B社へ或る日、年金事務所から総合調査の連絡がありました。

総合調査は、全国の年金事務所が社会保険の手続きが適正に行われているかを調査する行為です。

これは、1年分または2年分の出勤簿（タイムカード）や賃金台帳を提出し年金事務所が出勤簿（タイムカード）や賃金台帳を精査します。

そして、社会保険に加入しなければならない従業員を加入させていなかったり、毎年の算定基礎届けが、誤り無く行われているかや、報酬（賃金）に著しく変更があった場合に行わなければならない随時改定（月額変更）届けの提出がなされていないか、誤りがある場合は、指導し訂正を求めることです。

その総合調査が、B社にあると、年金事務所から連絡があったのです。

B社も例外に漏れず、1年分の出勤簿（タイムカード）と賃金台帳の提出を求められたのでした。

B社は、素直に1年分の出勤簿（タイムカード）と賃金台帳を、年金事務所へ提出しました。

そして、一週間か二週間経過した頃でした。

年金事務所の調査担当者から連絡があり、「手続き上は問題ありませんでしたが、社会保険料控除の金額が間違っています。」

とのことで、訂正は求めないが、指導をするとのことでした。

B社は、よくよく調査担当者の話を聞いて見ますと、なんと、社会保険控除の料率が数年前の料率によって控除されていたのです。

その後、B社は、独自に全従業員の社会保険控除額を含めた給与計算の全体を、詳しく調べてみると、確かに社会保険料控除金額が誤っており、それだけではなく雇用保険料の控除金額も誤っていることが分かったのです。

その結果、各従業員から控除する社会保険料が少なく控除されており、本来従業員が負担しなければならない社会保険料までが会社で負担してしまっていたのです。

この結果に、B社の社長は、驚き、本来従業員の給与から控除すべき金額と、今まで誤って控除してきた金額との差額を、各従業員から徴収しようとも考えたようです。

しかし、すでに退職してしまっている従業員もおり、退職従業員からの徴収は現実問題として不可能であるとの結論に至りました。

そして、現在在職している従業員からのみ徴収するとなると、在職従業員から不満が出る恐れがあり、新たな、別な問題として従業員とのトラブルを抱えることになりかねないことから、今までの徴収不足分は、そのまま、会社が負担することとしたのです。

その後、B社は社内で、今後の給与計算について検討しました。

その結果、めまぐるしく改正される社会保険関係の法律そして毎年数回にわたり変更される社会保険料率に対応するのは現在の社内体制上難しいとの判断に至りました。

その結果、今後は社会保険関係手続きを含めた給与計算を外部の専門家である社会保険労務士に委託することとなったのです。

第3章 終わりに

いかがだったでしょうか。

今までデータと実際の事例を交えながら、労使トラブルの増加傾向そして労使トラブルの原因に賃金が多いことを見ました。

労使トラブルが何時起きるのかを予想するのは難しいです。そして何が原因で労使トラブルに発展するのかも分かりません。

今回のデータと事例を見ていただいたことにより、労使トラブルは経営者が思っているよりもはるかに近いところに潜んでいること、そして、そのトラブルの元は賃金であることが圧倒的に多いということを理解していただけたのではないのでしょうか。

しかし、いまだに、「うちの会社は大丈夫」と思っている経営者の方が多いと思います。だからこそ、データで見たような問題が増加しているのです。

現在、給与計算はパソコンソフトが出回っているという現実があります。

しかし、このパソコンソフトでも給与計算の方法(労働基準法)を知らなければ、パソコンソフトでも間違った給与計算をしてしまうのが現実です。

ですので、私たちは、専門的知識を持った社会保険労務士が給与計算代行をすることに意味があると思っており専門的知識を持った社会保険労務士が給与計算代行をすることによって労働者からの信憑性が生まれると思っております。

そして、当事務所では、この給与計算代行をはじめとした就業規則の作成・見直し、労働・社会保険手続き、労務相談などの様々なサポートを行っておりますので、お困りのことがございましたら何なりとご相談ください。

最後になりましたが、本冊子を通じて、お会いできたご縁に感謝すると共に、最後までお付き合いいただきまして、ありがとうございました。

本冊子を読んでいたいただいた経営者の方々の今後の発展そして、本冊子に書いたようなトランプルに会われないことを、心よりお祈り申し上げます。

労使トラブルで 会社が潰れる！ 給与計算編

【著者】古澤伸之

【発行】古澤社会保険労務士事務所

就業規則の作成や給与計算、人事制度構築
など社会保険労務士業務だけでなく、記帳
代行業務もお任せいただける宮城県仙台市
で唯一の社会保険労務士事務所です。



022-287-7131



どんなことでもお気軽に
ご質問ください。
専門スタッフが丁寧に
お答えさせていただきます。

総務の相棒

検索

Copyright©2012 古澤社会保険労務士事務所
本冊子の無断転載や複製を禁止します。