

人事労務ニュース BOX

2025 年 11 月号

過半数代表者を「指名」で選出**意見聴取をせず 送検**

土浦労働基準監督署（茨城県）は、就業規則を変更する際に、過半数代表者を適正に選出せず、意見を聴取しなかったとして、学校法人与同法人の事務局責任者を労働基準法違反の疑いで書類送検した。

同法人は就業規則の変更に当たり、法人側が指名した者を過半数代表者とし、意見聴取を実施した。同労基署へ就業規則の変更を届け出た際、意見書を添付したが、過半数代表者が民主的な方法で選出されていなかったため、同労基署は過半数代表者の意見を聴取していないと判断した。就業規則の変更の際に指名した者を 36 協定締結の当事者として扱っていたため、同時期に締結された 36 協定についても無効とした。有効な 36 協定がないまま、2024 年 4 月～同年 7 月までの期間に、労働者 2 人に違法な時間外労働をさせた疑いも持たれている。

同監督署によると送検までに至らずとも、違反として是正を求めるケースがある。是正勧告をしたが、是正がされなかった場合や、告訴・告発があった場合に司法処分に踏み切っている。

賃上げ率 4.4% 過去最高**賃金引上げ等の実態に関する調査**

厚労省は、2025 年の「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果を公表した。本調査は、全国の民間企業における賃金の改定額、改定率、改定方法などを明らかにすることを目的に、2025 年 7 月から同年 8 月に実施した。労働者を 100 人以上雇用する会社組織の民間企業を対象とし、有効回答があった 1,847 社の調査結果を集計した。

2025 年中にベースアップと定期昇給を合わせた労働者 1 人あたりの平均賃金の改定額は 13,601 円（前年 11,961 円）、改定率は 4.4%（同 4.1%）となり、比較可能な 1999 年以降で過去最高となった。

賃金改定で最も重視した要素は、業績と答えた企業が 41.7%と最も多く、次いで労働力の確保・定着が 17.0%、雇用の維持が 11.9%だった。今回から新たに選択肢に加えた「最低賃金」を挙げた企業は 3.2%あった。

特定技能 通算在留期間見直し**休業期間は除外**

出入国在留管理庁は特定技能外国人受入れに関する運用要領を 2025 年 9 月 30 日付で一部改正した。

特定技能 1 号の通算在留期間は原則 5 年であるが、超過して在留が可能となる例外を追加した。具体的には、産前・産後休業と育児休業の期間、病気・怪我による休業の期間は通算在留期間に含めないとした。育児休業は子が 1 歳に達するまでの期間のほか、入園を希望したものの保育所等に入所できない等の理由で休業が延長となった期間も該当する。病気・怪我による休業は 1 か月を超える期間でなければならず、休業期間の上限は原則 1 年以下とした。体調不良により数日間、自宅で療養する場合や断続的な通院で業務に従事できない場合は対象外となる。通算期間に含めない取扱いを希望する場合は、5 年の通算在留期間が満了するおおむね 3 か月前に疎明資料を添付したうえで申請しなければならない。

特定技能 2 号の評価試験不合格者の在留期間延長も開始する。合格基準点の 8 割以上を取得する等の要件を満たした場合、通算在留期間を 6 年に伸ばす。

割増賃金の不払い**1 日 3 分の着替え 3 年遡り 220 万円**

埼玉県草加市は、粗大ごみの回収業務等に従事する職員 47 人に制服への着替え時間に対する割増賃金を計 220 万円支払った。職員の申告により、春日部労働基準監督署から指導票が交付され、実態調査を実施した。指導票では、「事業所内での制服の着替えが明示的又は黙示的な業務指示となっていたか」、「運転者へのアルコールチェックを始業時間前に行っていたか」の 2 点の調査をするよう求められた。調査の結果、同市は着替えとアルコールチェックに関して黙示の業務指示があったと認定。実際の所要時間を測定したところ、労働者 1 人につき 1 日当たり 3 分間の割増賃金の不払いがあったとして、退職者も含めた労働者 47 人に過去 3 年に遡って未払い賃金計 219 万 5,290 円を支払った。同市は、過去にも始業時間前に朝礼を実施しているとの職員の訴えをもとに自主的に調査を実施し、該当する時間の賃金を過去 3 年分支払っている。

職場トラブルの相談を受けた時に 社労士が大切にしていること

はじめに

「日本で解雇は難しい」という情報は広く認知されていますが、解雇が難しいのは、労働関係各法が「労働者を守ること」を目的にしているためです。

そのため、社労士が職場トラブルの相談を受ける際には、この労働者保護の原則を踏まえた上で、状況を確認していきます。以下、実際の相談対応で心がけているポイントをご紹介します。

1. 問題の本質と改善可能性の見極め

まずは「この問題は本当に改善できないのか」を慎重に見極めるため、以下の表のように相談内容ごとに状況を確認します。

相談内容	確認するポイント
能力不足	教育・指導・配置転換などの改善支援を十分に行ったか/若い新人か中途採用の経験者か/本人に改善の意思はあるかなど
協調性の課題	単にコミュニケーションや相性の問題か、業務上の支障があるか/改善のための面談・指導や配慮を行ったかなど
不正行為	事実関係は明確か/故意か過失か/反省の意思表示はあるか/悪質性の程度はどの程度かなど
勤怠の乱れ	健康上の理由、家庭の事情はないか/事前に改善を促す機会を設けたか/現在連絡は取れているかなど
ハラスメント	被害者の就業環境はどの程度悪化しているか/加害者側に自覚はあるか/再発の可能性はあるかなど
業績不振	本人の責任か会社の事情か/配置転換や業務軽減などの配慮をしたか/同じ社歴の同僚と比べてどうかなど

2. 事実関係の客観的な確認

感情的な判断を避けるため、客観的な記録の確認を重視

社会保険労務士がどのような観点で職場トラブルの相談に対応しているのか、その解決のために確認するポイントについて紹介します。

します。指導記録、面談メモ、メールのやり取り、必要に応じて映像・音声記録など、**客観性の高い証拠**を確認します。

3. 個別の事情に応じた配慮

職場トラブルの当事者の状況や背景の確認も大切です。勤続年数、年齢、家族構成、健康状態、キャリアの状況などは、**その方に適した解決策を考える**ために必要な情報です。たとえば、長く勤めているベテラン社員には、これまでの貢献も踏まえた対応が必要です。また、育児介護などの事情がある方には、生活への影響も考慮する必要があります。短期的に問題を解決するだけでなく、**その後の人生も見据えた判断**に気を付けています。

4. ルールの公平な運用

就業規則に基づいて、**全ての従業員に公平に対応しているか**を確認します。また、過去に同様の問題があった際の対応との整合性も見ます。つまり、「明確なルールがある」「誰に対しても同じ基準で判断している」この2つが整っていることを重視します。

5. 労働条件の適正性チェック

もし残業代の未払いなど、会社側にも改善すべき点がある場合、それも含めて整理します。

6. 最善の解決策を一緒に考える

重要なのは、**解雇は最終手段**だということです。多くの場合、改善指導、配置転換、業務調整、休職制度の活用など、他の選択肢があります。それでも難しい場合は、退職条件について双方が納得できる形を模索します。

職場の問題に向き合う際は、労働者保護という法律の前提を踏まえながら、企業の持続可能性にも配慮し、理性的・建設的に対処することが何より大切です。