

変わり続ける労務環境に “今すぐ役立つ” 実務Q&A

改訂版

人事労務 担当者の 勘違い

あるある Q & A

誤った法制度理解をしないために

特定社会保険労務士 露木利行 著
社会保険労務士 横山要範

A5判/292頁 定価：3,520円 (本体3,200円+税10%)

改訂版 人事労務 担当者の 勘違い あるある Q & A

誤った法制度理解を
しないために

露木利行 横山要範
特定社会保険労務士 社会保険労務士

第一法規

その理解、実は危険かも？

中小企業の人事労務“あるある勘違い”を、Q&Aで即・是正！

法改正など近時の実務動向を反映！

中小企業の人事労務担当者が勘違いしやすい実務等について
テーマごとの概説と81のQ&Aで解説！

人事労務担当者がつまずきやすい論点を厳選。
「何が誤りで、どう直すべきか」がすぐわかる

Q7 退職代行業者より連絡がありました。対応する必要性はありますか？

A
1・勘違いしているポイント

「本人からではないから無視してよい」と感情的に判断するのは危険です。しかし逆に、「業者からの連絡に全面的に応じなければ違法だ」と誤解することもまた問題です。重要なのは、連絡してきた業者の法的な立場を正しく理解することです。

業者が弁護士資格を持たない一般企業の場合、法律上の代理人として退職条件の交渉（未払賃金や年次有給休暇消化など）を行うことは、非弁行為に該当するため、できません。このような業者からの連絡は、あくまで本人の退職意思を伝える「使者」の役割に過ぎません。したがって、会社が業者と交渉に応じる法的な義務はないとされています。これを理解せず、業者と退職条件の交渉を始めようと、会社側が非弁行為に加担したものと、みなされるリスクもあります。

最も注意しなければならない点は、業者とのやり取りに終始してしまう、退職が本当に「本人の真意」であるかどうかの確認を怠ってしまうことです。万が一、本人の意思に反して手続きが進められた場合、後から「不当な解雇だ」と主張される可能性もゼロではありません。業者からの連絡は、あくまで本人確認の「きっかけ」と捉え、感情的な対応を

実務対応が求められる
退職代行の設問を追加

第4章 社会保険について

社会保険の適用範囲は段階的に拡大されています。2024年10月からは、従業員51名以上の企業が新たに対象となりました。

さらに、2025年6月に「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律」が成立しました。

社会保険制度はもとより複雑で誤解が生じやすいところですが、相次ぐ法改正により、人事労務担当者には制度内容を正確に理解し、対応を見極めることが一層求められています。改正のスケジュールとそれに伴う社会保険の適用範囲を以下に記していますので、参考してください。

施行時期	適用労働時間	月額賃金	雇用期間	学生	適用事業所
2024年10月	20時間以上	6.8万円以上	2カ月超	適用除外	従業員51人以上の企業等 ^(※1)
2027年10月	〃	〃	〃	〃	36人以上
2029年10月	〃	〃	〃	〃	21人以上
2032年10月	〃	〃	〃	〃	11人以上
2035年10月	〃	〃	〃	〃	10人以下 ^(=要件簡化)

(※1) 2025年6月13日公布から3年以内に移換

(※2) 以下を含む

・常務5人以上の法定17業種個人事業所（2029年10月より企業課。ただし、2029年10月の施行時点で既に存在している事業所は当然対象外）

・労使合意の50人以下企業

社会保険に関して中小企業の人事労務担当者へ、よく見受けら

社会保険の適用拡大に
関する概説を全面改訂

Q6 大声で怒鳴る・執拗なクレームを入れるといった行為（いわゆるカスハラ）をする顧客がいます。こうした行為に対策をする必要はありますか？

A
1・勘違いしているポイント

飲食業界では「お客様は神様」という古い価値観がまだ根強く残っており、顧客からの無理な要求や過度なクレームに対しては、従業員が我慢して対応するのが当然という誤解があります。そのため、大声で怒鳴られる、長時間説教される、執拗に謝罪を求められるといったカスタマーハラスメント（通称カスハラ）に対して、対策を取る必要性を感じていない企業も多く存在します。

しかし、カスハラは従業員の心身に多大な負担をかけ、場合によっては精神疾患の原因となり、労災の対象となる可能性もあります。企業には従業員への安全配慮義務があり、第三者からのハラスメント行為を放置することは、この義務違反に該当するリスクをはらんでいます。顧客対応に心を病んだ従業員が、最終的に退職や訴訟に至るケースも実際に報告されており、現代の労務管理上、軽視できる問題ではありません。

「顧客対応はすべて従業員の自己責任」「店の評判があるから何を言われても我慢すべき」という考え方は、もはや時代遅れです。労働環境整備と企業リスク管理の観点からも、カスハラ対策は必須事項であり、適切な理解と対応が求められます。

企業対応の重要性が高まる
カスハラの設問を追加



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560
https://www.daiichihoki.co.jp

Tel. 0120-203-694
Fax. 0120-302-640

第1章 労働時間・休日について

- Q1 始業時刻より1時間以上早く会社に出勤しタイムカードも打刻している従業員がいます。労働時間として計算しなければなりませんか？
- Q2 タイムカードの打刻を忘れた従業員の労働時間は、会社で決めてよいですか？
- Q3 終業時刻を過ぎ、自身の業務は終わっているが、友達（同僚）を待っている従業員がいます。労働時間として計算しなければなりませんか？
- Q4 従業員が休憩時間以外にたばこを吸いに行きます。労働時間から控除して問題ないですか？
- Q5 新幹線や飛行機で移動中の時間は業務をしていないため、休憩時間として問題ありませんか？
- Q6 給与から積立した資金で行く社員旅行は労働日として取り扱わないといけませんか？
- Q7 公共交通機関の遅れで遅刻した場合と、マイカーで通勤し事故渋滞で遅刻した場合とでは、取扱いを同じにしなければなりませんか？
- Q8 年次有給休暇を毎年全部取得する従業員がいます。他の従業員とのバランスを考え取得日数を減らしてもらうことはできますか？
- Q9 振替休日と代休は違いがありますか？
- Q10 取引先の方の結婚式に上司が行けないので、代理出席させました。労働時間としなければなりませんか？
- Q11 多くの従業員から所定労働時間を変更してほしいと要望が出ています。一部の従業員が拒んでも変更は可能ですか？
- Q12 36協定の「1日の法定労働時間を超える時間数」は、所定休日に労働させる時間も考慮して定める必要がありますか？
- Q13 テレワークをさせる際には、所定労働時間勤務したものとみなしてもよいですか？
- Q14 テレワークを導入し、勤務をしている従業員が、日中、家族等がいて業務が進まないため、深夜に業務をしています。就業規則では禁止しているのですが深夜割増は支払わなければいけないのでしょうか？

第2章 賃金について

- Q1 給与の支給総額が最低賃金を上回っていれば法令上問題ありませんか？
- Q2 通常の賃金支払日より前倒しして賃金を支払うことは問題ありますか？
- Q3 会社からの貸付金は給与から控除して問題ないですか？
- Q4 従業員の給与の差押え命令が、裁判所から会社に届きましたが、任意と思いついていません。問題ありませんか？
- Q5 代休を与えれば、休日出勤の割増賃金は支払わなくてもよいですか？
- Q6 年次有給休暇を取得した従業員の賃金を減らすことはできますか？
- Q7 顧客から仕事の依頼があった際、従業員に支払う賃金の最低額を指定されました。顧客の依頼を受け入れなければならないのでしょうか？
- Q8 残業代は基本給 ÷ 所定労働時間の単価に割増率を掛ければよいですか？
- Q9 能力不足が原因で、労働契約締結時に明示した「業務の変更の範囲」内で、従業員の業務の変更を実施する場合、賃金を減額することは可能ですか？
- Q10 正社員として雇った従業員を、能力が低いのでパートに契約を切替え時間給で給与を支払うことは可能ですか？
- Q11 経営会議に参加し、人事権があれば管理監督者として時間外労働・休日労働の支払いをしなくて大丈夫ですか？
- Q12 定年後再雇用する際に、給与を下げることは問題ありますか？

第3章 退職について

- Q1 退職の希望を伝えてきた従業員に対し、業務の引継ぎができる従業員が見つかるまで退職時期を延ばしてもらうことはできますか？
- Q2 入社後すぐに契約書に記載されている業務内容が体力的にできないと医師からの診断書を添えて業務変更願いがありました。変更しなければなりませんか？
- Q3 会社からの貸付金があるので、最後の給与を銀行振込みではなく、現金で手渡したいのですが問題ありますか？
- Q4 病気で休職期間が満了した場合、従業員に退職してもらってもよいですか？
- Q5 履歴書には運転免許を持っていると記載がありましたが、入社後免許の確認を求めたら拒否されました。退職させることはできますか？
- Q6 経理業務等をアウトソーシングすることになりました。現在、経理業務に限定した雇用契約を結んでいる社員に、別の職種に従事してもらうことは可能ですか？できない場合、退職させることは可能ですか？
- Q7 退職代行業者より連絡がありました。対応する必要性はありますか？
- Q8 退職時に、離職票はいらぬと言った従業員がその後離職票の発行を依頼してきました。対応する必要はありますか？
- Q9 退職届が提出された後に、退職を撤回したいと言われました。勤務させ続けたいと会社都合の離職として取り扱われるのでしょうか？

第4章 社会保険について

- Q1 週20時間以上勤務するので社会保険に加入させてほしいとパート従業員から希望がありました。必ず加入させなければなりませんか？
- Q2 非常勤の役員も社会保険に加入しなければなりませんか？
- Q3 社会保険の加入基準を満たしても、扶養のままではいられない方法はありませんか？
- Q4 入社後2カ月間社会保険に加入しなくてもよいと聞きました。本当ですか？
- Q5 配偶者と離婚した上で子供を扶養に入れることができますか？孫を扶養に入れることはできますか？
- Q6 報酬額を決定する際に、残業代はどのように計算したらよいですか？

- Q7 定年後に再雇用する予定の従業員から、年金が支給停止にならない金額まで勤務したいと要望がありました。従業員の年金額は会社で調べても問題ありませんか？
- Q8 外国人労働者が資格確認書の通称名を変更したいと言ってきました。会社として対応しなければいけませんか？

第5章 建設業に多い質問について

- Q1 建設キャリアアップシステムの入退場時間を勤務時間として扱う必要がありますか？
- Q2 深夜0時を超える残業は、翌日の勤務として取り扱ってよいのでしょうか？
- Q3 天候不良で労働日と休日を振り替えたとき、変形労働時間制を採用している場合は割増賃金の支払いは不要ですか？
- Q4 熱中症のおそれのある者を発見した場合、すべて救急車を呼ぶということでもよいですか？
- Q5 元請工事がなければ労災保険に加入しなくて大丈夫ですか？
- Q6 現場から会社に帰する際、運転手以外は休憩扱いでもよいですか？
- Q7 出勤時刻は現場に到着し、作業が始まってからとしています。問題ありますか？
- Q8 災害対応のための工事は、時間外労働の上限規制を気にせず労働時間管理をすればよいのでしょうか？
- Q9 さまざまな資格取得代金を会社で立替え、その後決められた期間働けば立替えた金額を免除しようと思っっています。問題ありますか？
- Q10 一人親方を社会保険（健康保険・厚生年金保険）に加入させることはできますか？

第6章 製造業に多い質問について

- Q1 営業職や配送専属の従業員の労働時間が把握できないので、残業代を支給しなくてもよいですか？
- Q2 海外出張している際の労働時間はどのように考えたらよいのですか？
- Q3 工場で勤務しているドライバー業務に就く従業員を、他の従業員と同じ基準で時間管理をしています。問題ありませんか？
- Q4 試用期間中の従業員について、業務の習得が遅いことを理由に、本採用を見送ることは問題ありませんか？
- Q5 出生時育児休業を取得した従業員が、当初から分割して取得する旨を申し出ていない場合、後から分割取得の申出をされても拒むことができますか？
- Q6 日々の仕事が原因で腰痛になってしまったので、労災を申請してほしいと従業員に言われました。労災の申請をしなければいけませんか？

第7章 医療業界・介護業界に多い質問について

- Q1 学会等で医師が不在の際、休診日としています。従業員は年次有給休暇として処理をして問題ありませんか？
- Q2 勤務終了後、利用者や患者の情報を従業員同士でSNSを使って引き継ぎしています。プライベートな繋がりで連絡をしているようですが注意することはできますか？
- Q3 繁忙期、休憩時間が取れないケースが多くあります。割増賃金を支払えば休憩を与えなくても大丈夫ですか？
- Q4 夜間勤務の仮眠時間を休憩時間として取り扱うことは問題でしょうか？
- Q5 現在、年間休日は130日程度ありますが、年次有給休暇はそれでも5日必ず消化させないといけませんか？
- Q6 年次有給休暇を取得する際に、所定労働時間が8時間の日も4時間の日も1日取得したものととして処理しています問題ありますか？
- Q7 勤務中の従業員と休憩中の従業員の会話を禁止することはできますか？
- Q8 育児休業を取得した従業員が、同僚には休業終了時に退職すると伝えていますが、育児休業給付金の事業主証明をしても問題ありませんか？
- Q9 育児のための短時間勤務を利用しようとしている従業員がいます。短時間勤務は対応できるのですが、医院で定めている休憩時間を就業時間にしてほしいと依頼がありました。対応しないといけませんか？

第8章 飲食業に多い質問について

- Q1 ランチタイム営業終了後、夕方の営業までの時間を休憩時間として取り扱ってよいですか？
- Q2 新しい店舗ができたので、勤務先の異動を依頼することは可能ですか？就業場所の変更の範囲には、新しい店舗なので記載していませんでした。
- Q3 フランチャイズ本部での研修に1カ月間行ってもらおうとしたところ、期間が長いので行けないと言われました。業務命令に反わないので辞めてもらうことは可能ですか？
- Q4 週末だけ従業員がシフトより1時間以上前に出勤し、勤務し始めます。給与は支払わないといけませんか？
- Q5 特定の従業員がレジ締めをすると、金額が一致しないことが数回続きました。解雇しても問題ありませんか？
- Q6 大声で怒鳴る・執拗なクレームを入れるといった行為（いわゆるカスハラ）をする顧客がいます。こうした行為に対策をする必要はありますか？
- Q7 育児のための短時間勤務制度として15時～22時（60分休憩）の6時間として運用していますが、他の時間に変更してほしいと要望がありました。対応する必要はありますか？
- Q8 一部店舗を閉店するのでアルバイトに業態の違う別店舗への異動を依頼したら拒否されました。会社が解雇したことになりますか？
- Q9 葬儀等の理由で欠勤したアルバイトが、後日虚偽であったことがわかりました。懲戒処分とすることはできますか？
- Q10 不適切動画等の問題がよく報道されるので、身元保証書を取りたいです。どのような手続きが必要ですか？
- Q11 面接時に採用しなかった方の履歴書は、返却もしくは破棄しなければならないのですか？
- Q12 技術・人文・国際のビザを持っている外国人に、調理や接客の業務をさせても問題ありませんか？
- Q13 特定技能外国人の給与決定の際に、同等業務を行う日本人がいらないため、最低賃金で勤務してもらうとして問題ありませんか？

詳細・お申込みはコチラ

<クレジットカードでもお支払いいただけます>

第一法規

検索

CLICK!



キリトリ線

申込書〈第一法規刊〉

改訂版 人事労務担当者の勘違い あるあるQ&A —誤った法制度理解をしないうために—

●定価3,520円(本体3,200円+税10%) [コード098012]

*弊社宛直接お申し込みいただく場合、一回のご注文でお届け先が一箇所、お買い上げ合計金額5,000円(税込)以上のご注文は、国内配送料サービスといたします。また、お買い上げ合計金額5,000円(税込)未満のご注文については、国内配送料550円(税込)にてお届けいたします。
*消費税は申込日時の適用税率に依ります。

◎上記のとおり申し込みます。代金については、次に示す方法にて支払います。

●現在、弊社とお取引のないお客様につきましては、代金引換にてお支払いをお願い申し上げます。

(いずれかを✓で選択ください。) 代金引換により支払います。 現金品到着後請求書により支払います。

*代金引換手数料について 一回あたりのご購入金額 (商品の税込価格+送料)の合計が	1万円以下の場合、330円(税込) 3万円以下の場合、440円(税込) 10万円以下の場合、660円(税込)	*送料・代引手数料を含む合計金額は、商品のお届け時に配送業者に 現金でお支払いください。その際、クレジットカードはご利用いただけません。
---	--	---

〒 _____ 年 月 日	
ご住所	
機関名	部署名 <input type="checkbox"/> 公用 <input type="checkbox"/> 私用
フリガナ ご氏名	TEL _____
	E-mail _____@_____

お客様より預かりした個人情報、納品や請求書等の発送・アフターサービス、弊社製品・サービスのご案内などの目的のために利用させていただきます。また、お客様の個人情報は、弊社ホームページに掲載のプライバシーポリシーに基づき適切に取り扱います。なお、個人情報についての照会、修正・削除・利用停止を希望される場合、その他お問い合わせにつきましては、お問合せフォーム (<https://www.daichihokki.com.jp/support/contact/contact.php>) かフリーダイヤルにてご連絡ください。フリーダイヤル ☎TEL.0120-203-696 ☎FAX.0120-202-974

取扱い

この申込書は、ハガキに貼るか、このままFAXで下記宛お送りください。

■宛先
〒107-8560
東京都港区南青山2-11-17
第一法規株式会社
☎FAX.0120-302-640

書店印