

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職年齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | | | |
|---|--|---|--|
| 1 | 長時間労働、徹夜勤務明けにバイクで帰宅
過労による交通事故死に和解勧告 | 6 | すっきりわかる。労災保険
労災なのに健康保険を使用。
自己負担分だけ返してもらえる？ |
| 2 | 特集
準備は何から？「労働保険の年度更新」 | 7 | 人事労務の法律ミニ教室
外注業者でも
労働者と判断されることがある！？ |
| 4 | TOPICS
●勤務先に誇りや愛着がある人は約半数
●上場企業の課長、「業務量が増加」過去最高に
●就労条件総合調査、年休取得率は低い水準で推移 | 8 | 活かしていますか？就業規則
職場のルール、服務規律と懲戒とは？ |
| | | 8 | 労務ひとこと
大手引越し会社、
3年に渡る紛争にやっと決着 |

長時間労働、徹夜勤務明けにバイクで帰宅 過労による交通事故死に和解勧告

新入社員の男性が徹夜勤務明けにバイクで帰宅途中、事故死したのは過労による睡眠不足が原因だとして、遺族が勤務先に損害賠償を求めた訴訟で、横浜地裁は2月8日、通勤方法にも会社側の安全配慮義務があるとして「過労事故死」と認めた上で、和解勧告しました。

* * * * *

男性は22時間弱の徹夜勤務後に原付バイクで帰宅中、電柱に衝突して亡くなりました。報道によると、男性の業務は深夜や早朝に及ぶため、会社はバイク通勤を認めていたといえます。

裁判長は和解勧告において、直前1カ月の残業が91時間あまりに及んだとして「顕著な睡眠不足」を認定。

また、「雇用主は労働者の通勤に際し、過労で事故を起こさないよう注意する安全配慮義務を負う」「事故の危険を認識できたのに、公共交通機関を利用するよう指示しなかった」と安全配慮義務違反を認めました。

さらに、大手広告代理店の新入社員の過労自殺にもふれ、「過労死撲滅は喫緊に解決すべき重要課題で、従業員や家族、社会全体の悲願だ」と強調しています。

和解条項には、会社が勤務間インターバルの導入など再発防止策を実施することが盛り込まれました。

新たな労災？

今回の和解勧告は、「過労による交

通事故死」という労働災害の新たな類型を提起する形となり、注目されています。

これまでは、長時間勤務により疲労がたまった状態の社員がどのように帰宅するかということまで、企業の責任として焦点があてられることはあまりありませんでした。

しかし、長時間労働に対して社会や行政から厳しい目が向けられる中、これからは長時間勤務後の社員にはマイカーやバイクを運転して帰宅させないよう注意するといったことまで企業が配慮していかなければならないのかもしれない。

特集

準備は何から？「労働保険の年度更新」

毎年6月から労働保険料の申告・納付手続きがスタートします（労働保険事務組合に委託している場合は、その事務組合の日程によります）。この手続きを「年度更新」といい、前年の4月から今年の3月までの賃金総額をもとに労働保険料を計算します。そろそろ賃金の集計作業など準備を始めましょう。今年度は労災保険の保険料率に変更があります。

労働保険の「年度更新」とは

まず、労働保険の年度更新とは何かを簡単に確認しましょう。労働保険とは、労災保険と雇用保険の総称です。労災保険では、業務上または通勤途中のケガや病気などに、雇用保険では、失業したときや、在職中に育児・介護休業を取得するときなどに給付が受けられます。

この2つの制度の保険料は、労働者に支払った賃金総額をもとに算出されるため、年に一度、賃金を集計し、保険料の申告と納付をおこなう手続きをします。これを年度更新といいます。

年度更新では、前年度の保険料の確定精算と、今年度の保険料の仮払いを同時におこないます。つまり今年は、平成29年4月から平成30年3月までの保険料を確定精算し（「確定保険料」といいます）、平成30年4月から平成31年3月までの保険料を仮払い（「概算保険料」といいます）します（下図参照）。

前年度の確定保険料は前年度の賃金総額*をもとに、今年度の概算保険料は今年度の賃金総額の見込額をもとに算出します。事業を急激に拡大して人員を大幅に増やす予定があるなど大きな変動（賃金総額の見込額が1/2未満または2倍超）がある場合でなければ、「今年度の賃金総額の見込額＝前年度の賃金総額」とします。実務的には、今年度の賃金総額の見込額は、前年度の賃金総額を使用することがほとんどです。

※建設業などで賃金総額が正確に算出できない場合は「賃金総額」の代わりに、「請負金額×事業の種類ごとに定められた労務費率」を使用して保険料を算出することができます。

昨年假払いした概算保険料の額が今年の確定保険料額に対して不足していた場合は、今年の概算保険料に不足分を加算して納付します。逆に、多く払っていた場合には、今年の概算保険料に多かった額が充当され、残りの額だけを納付します。

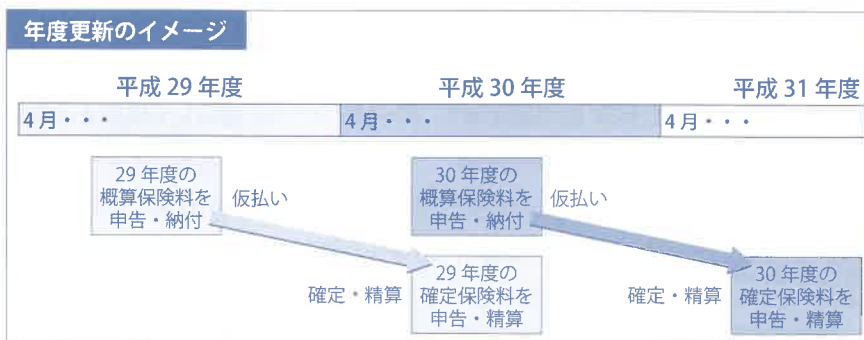
申告・納付は7/10まで

年度更新の申告・納付期間は6月1日から7月10日までとなります（労働保険事務組合に委託している場合は、その事務組合の日程によります）。

保険料は3回に分けて納付することもできます（「延納」といいます）。ただし、延納できるのは概算保険料が40万円以上（二元適用事業所など労災保険か雇用保険のどちらか一方のみ場合は20万円以上）の場合または労働保険事務組合に事務処理を委託している場合に限られます。

労災保険の率が変わります

今年度の雇用保険料率は前年度と変わらず下表のとおりです。労災保険の保険料率は今年度から変わりますが、今回は多くの業種で変更がありました。率の最低（2.5/1000）、最高（88/1000）は変わりませんが、平均の率は4.7/1000から4.5/1000へ下がっています。



平成30年度の雇用保険料率

事業の種類	率（うち労働者負担）
一般の事業	9/1000（3/1000）
農林水産・清酒製造の事業	11/1000（4/1000）
建設の事業	12/1000（4/1000）

ただし、メリット制が適用される場合はこの限りではありません。

メリット制とは、災害発生率の高い事業主には労災保険料率を高く設定し、災害発生率の低い事業主には労災保険料率を低くするというものです。事業が一定の規模以上になると自動的に適用されます。

なお、メリット制が適用される場合、

別途、保険料率が事業所に通知されず（申告書にも印字されます）ので、その率で計算します。

準備は何から？

まず、昨年4月分から今年3月分までの賃金の集計をします。保険料は「賃金総額×保険料率」で算出します。

賃金を集計する際は、下のQ & Aの

ような点に注意しましょう。

一般拠出金も忘れずに

年度更新の際に、アスベスト健康被害者の救済費用にあてる一般拠出金（率は0.02/1000）の申告・納付もおこないます。

賃金を集計するには Q & A



パートタイマーやアルバイトの賃金もすべて含めるのですか？

労災保険料の計算では、すべてのパートやアルバイトの賃金を含めます。

雇用保険料の計算では、雇用保険に加入するパートやアルバイトの賃金を含めます。

雇用保険の被保険者となるかどうかは、右下の表を参照してください。

役員の報酬も含めるのですか？

法人の役員報酬は集計に含めません。ただし、役員の地位にあっても事実上は労働者性があると認められる場合は労働者（被保険者）となるため賃金の集計に含めます。この場合、「役員報酬」の部分を含めず、「賃金」の部分のみ算入します。

労働者性のある役員として取り扱う場合は「兼務役員届」を事前にハローワークに提出しておく必要があります。

事業主と同居する家族従事者の賃金についても、原則集計に含めません。

ただし、就業実態が他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われている場合は労働者（被保険者）となるため集計に含めます（労災では、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業において、一般事務または現場作業等に従事していることも条件となります）。

その他、賃金の集計に含めなくてよい人はいますか？

出向者の賃金は、労災保険料の計算では出向元で支払われた賃金を出向先の賃金を含めて計算し、雇用保険料の計算では生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける一方の会社でのみ被保険者となり集計に含めます。

また、雇用保険料の計算では、その年度の初め（4月1日）に64歳以上であった人の雇用保険料は、いったん申告書に記載のうえ、本人負担・事業主負担ともに免除されます。

ただし、法改正により65歳以上で新たに雇用される人も雇用保険が適用されることになったため、この免除制度は平成32年3月までで終了します。

賃金には通勤交通費も含めますか？賞与も集計に含めますか？

通勤交通費（出張旅費などは含まない）や賞与も含めて集計してください。特に、通勤定期券を現物で支給している場合は、集計漏れのないように注意してください。

4月から3月までの賃金を集計することですが、当社は3月25日までの給与を4月5日に支払います。この場合、どこからどこまでを集計すればよいのですか？

「月＝締め日の属する月」として集計しますので、昨年5月5日支払い分（4月分）から今年4月5日支払い分（3月分）までです。
※労働保険事務組合では異なる場合があります。

労災保険・雇用保険における賃金の取り扱い		
	労災保険	雇用保険
短時間労働者の賃金（パート・アルバイト）	すべて集計に含める	以下の要件を満たせば被保険者となり、集計に含める ①31日以上雇用見込みがある ②1週間あたりの所定労働時間が20時間以上である ※昼間学生は除く。その他例外あり。
派遣労働者の賃金	派遣先では集計に含めない	
法人の役員の報酬	集計に含めない ※事実上、労働者性が認められるなどの場合は集計に含める。その場合、「役員報酬」は含めず労働者としての「賃金」の部分のみ算入する。	
事業主と同居する家族従事者の賃金	集計に含めない ※就業実態が他の労働者と同様の場合などは集計に含める。 なお、労災保険の方が労働者となるか否かの判断が厳しい。	
出向者の賃金	出向先での集計に含める	生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける会社で被保険者となり、集計に含める
通勤交通費	集計に含める（出張旅費など実費弁償分は含めない）	
賞与	集計に含める	

勤務先に誇りや愛着がある人は約半数

人材サービスのアデコが昨年10月、20代～60代の働く人を対象に「従業員エンゲージメント」に関するアンケート調査を実施しました。

従業員エンゲージメントとは、会社のビジョンや目標達成に向けての自発的な貢献意欲のことを言います。従業員が組織や仕事に高い誇りと愛着を持ち、やらされるのではなく自発的に貢献したいと思っている状態のことです。

仕事に社会的意義を感じている

調査結果では「会社」に対する誇りや愛着があると回答した人は47.5%（「非常にそう思う」と「そう思う」の合計）、思わないのは19.4%（「あまり思わない」と「まったく思わない」の合計）と、勤め先の「会社」に誇りや愛着を持つ人が半数近くにのびりました。

誇りや愛着を持っている理由として最も多かったのは「仕事に社会的な意義を感じている」からでした（47.4%）。2位の「雇用が安定している」（29.1%）と3位の「ワークライフのバランスと柔軟性がある」（26.1%）を大きく引き離しており、仕事そのものに意義を見出す傾向があると言えます。

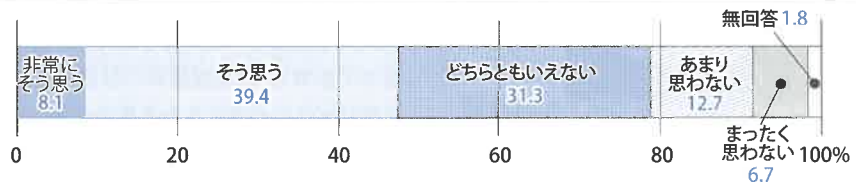
その一方で、「経営理念に共感できるから」は2割に満たず、「直属の上司が適切に評価・指導してくれるから」が約1割、「経営層に優れたリーダーシップがあるから」にいたっては1割に満たず、経営層のリーダーシップがエンゲージメント向上にはつながない傾向がみられました。

約半数が期待以上の仕事したい

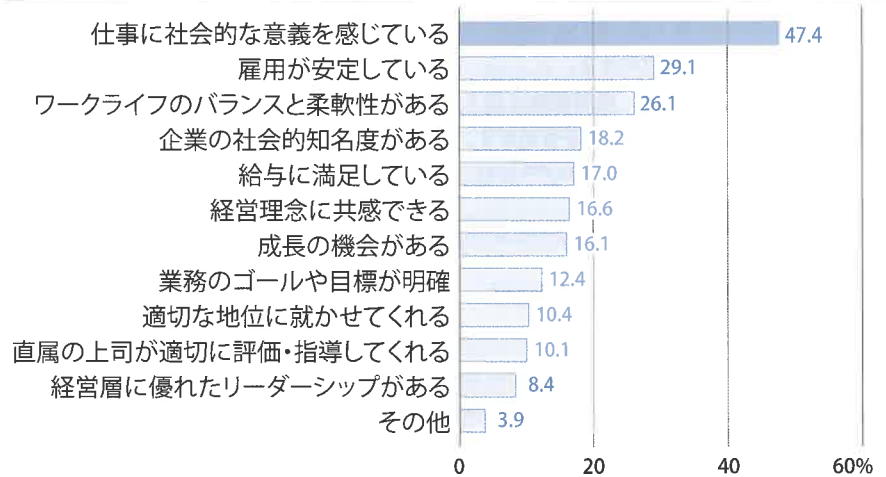
エンゲージメントの度合を測る設問

として「求められる以上の仕事をしたか」という問いに対して「非常にそう思う」と「そう思う」の合計は46.0%で、「あまり思わない」と「まったく思わない」の合計13.7%を大きく上回っています。しかし、「どちらともいえない」と回答した人も4割近くいました。

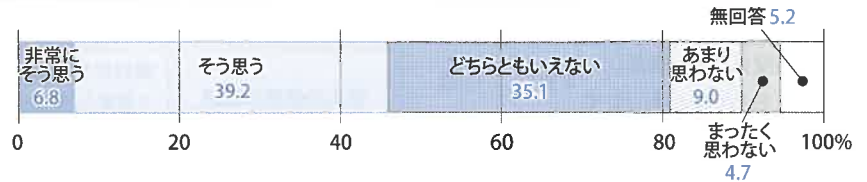
あなたは現在のお勤め先に誇りや愛着をもっていますか？



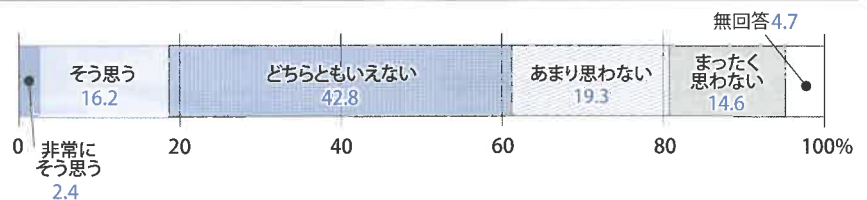
勤務先に誇りや愛着をもっている理由は。(複数選択)



会社の成長のため、求められる以上の仕事をしたいと思いますか。



友人にあなたのお勤め先への就職・転職を勧めたいと思いますか。



上場企業の課長、 「業務量が増加」過去最高に

産業能率大学は1月16日、「第4回上場企業の課長に関する実態調査」の結果を発表しました。この調査は、従業員数100人以上の上場企業に勤務し、部下を1人以上持つ課長を対象に、717人から回答を得たものです。

「業務量が増加」過去最高に

3年前と比較した職場の状況の変化を尋ねたところ、「業務量が増加している」(58.9%)が最も多く、次いで「成果に対するプレッシャーが強まっている」(37.5%)、「コンプライアンスのために制約が厳しくなっている」(36.5%)となりました。

第1回から第4回までの調査を比較すると、「業務量が増加している」、「コンプライアンスのために制約が厳しく

なっている」など7項目で過去最高となりました。業務量は増加する一方で、管理する職場は多様化しています。

プレイングマネジャーは99.2%

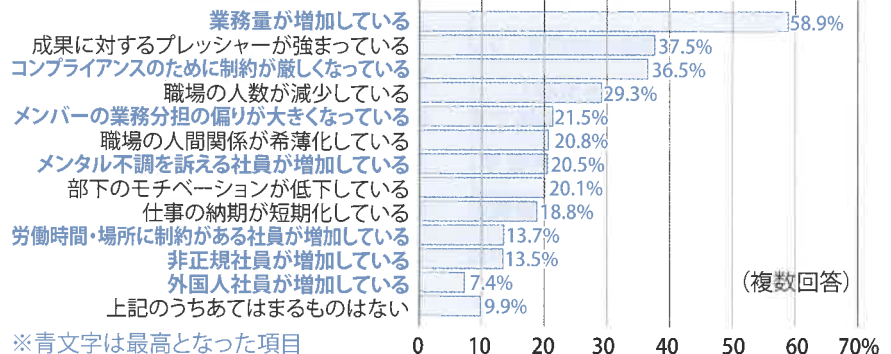
現在の仕事におけるプレーヤーとしての仕事の割合を尋ねたところ、「プレーヤーとしての仕事はない」と回答したのは全体の0.8%にとどまり、程度の差はありますが、99.2%の課長がプレイングマネジャー*として業務を

おこなっていました。

* 部下の育成・指導などをおこなう「マネージャー」としての役割と、売り上げに貢献する現場の「プレーヤー」としての役割を共に担うポジションのこと

「プレーヤーとしての業務がマネジメント業務に何らかの支障を与えているか」尋ねたところ、約6割の課長が「支障をきたしている」(「とても支障がある」14.1%、「どちらかと言えば支障がある」45.0%)と感じており、課長を取り巻く状況は一段と厳しくなっています。

あなたが管理する職場の状況は、3年前と比べてどのように変化していますか？

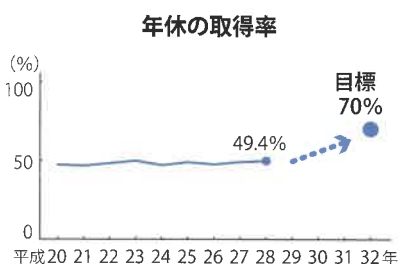


就労条件総合調査、 年休取得率は低い水準で推移

厚生労働省は昨年12月に、「就労条件総合調査」の結果を発表しました。常用労働者30人以上の民営企業4,432社から回答を得たものです。

年休取得率は低い水準のまま推移

平成28年1年間に企業が付与した年次有給休暇(以下「年休」といいます)



す)日数は、労働者1人平均18.2日で、前年(18.1日)とほぼ変わりありませんで

した。そのうち労働者が取得した日数は9.0日で取得率は49.4%となっています。前年より0.2日増え、率にすると0.7%上昇したものの、相変わらず低い水準で推移しています。

性別・企業規模・業界で大きな差

取得率を性別で見ると、女性は取得率55.4%ですが、男性は46.8%にとどまっています。

企業規模別では、1,000人以上の規模の企業では55.3%、300~999人が48.0%、100~299人が46.5%、30~99人が43.8%となっており、企業規模が

小さくなるほど取得率が下がります。

業界別では、電気・ガス・熱供給・水道業(71.8%)、郵便局・協同組合などの複合サービス事業(64.6%)、情報通信業(58.9%)で取得率が高い一方、宿泊業、飲食サービス業(32.8%)、卸売業、小売業(34.9%)、建設業(38.0%)では低くなっています。

平成32年までに70%は無理？

政府は年休取得率を平成32年までに70%に引き上げる目標を掲げていますが、達成は難しそうです。

一方、厚生労働省は年休取得率を上げるため、働き方改革関連法案で、年休のうち5日分は会社が時季を指定して労働者に年休を確実に取得させることを企業に義務付ける方針です。



労災なのに健康保険を使用。自己負担分だけ返してもらえる？

Q 先月、会社の帰りに自転車で転び、腕を4針縫うケガをしました。近所の病院で健康保険証を提示して治療してもらったのですが、後になって通勤途中のケガは労災が使えると知りました。今からでも労災を請求できますか？ 労災を請求した場合、窓口で負担した3割分だけ返してもらえるのでしょうか？

A 労災保険給付の時効は2年ですから今からでも請求できます。ただし、あなたが健康保険に治療費の7割を返還した上で労災保険からあなたへ10割分が支払われることとなります。7割を立て替えることなく3割分だけ返してもらう方法もありますが、この方法が利用できるのはすでに労災認定を受けている場合に限り、少々手続きが煩雑になります。

* * * * *

業務中または通勤途中の災害によるケガや病気は、労災保険を使って治療を受けることとなります。労災保険の場合、負担割合は「労災10：本人0」なので、医療費が10万円だとすると労災から病院へ10万円が支払われ、労働者本人の負担はゼロとなります。

しかし、労災なのに労働者が病院で保険証を提示し、健康保険で治療を受けてしまうケースがよくあります。

健康保険の場合、負担割合は「健康保険7：本人3」ですから、医療費が10万円だとすると健康保険から病院へ7万円、労働者本人が病院へ3万円支払うこととなります。

まちがえたときの精算方法

まちがってしまったことに早めに気付いて病院に伝えれば、労災保険に切り替えができることもあります。その場合、病院の窓口で支払った本人負担分を返金してもらえます。

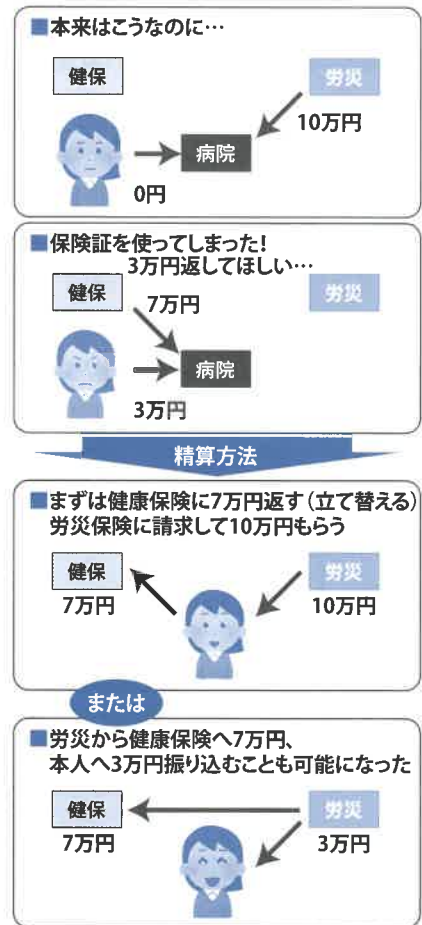
それが無理な場合は、労働者が健康保険の保険者（協会けんぽや健保組合）に7万円を返した上で、労災から労働者へ10万円を支給してもらうという流れになります。本来は労災から出すべきものを健康保険が出しているため精算する必要があるからです。このとき健康保険に返すお金は一時的に労働者が立て替えなければなりません。

立て替えなくていい方法も

ただ、数千円や数万円なら立て替えることが可能かもしれませんが、数十万、数百万となると労働者にとって大きな負担となってしまいます。

そこで、労働者を救済するために、昨年2月より労災保険と健康保険の間で調整をおこなうことが可能となりました。労災保険から健康保険の保険者の口座に7割を振り込み、労働者の口座に3割を振り込むというものです。

ただし、この調整方法が利用できるのは、すでに労災認定を受けている場合に限られます。たとえば、休業補償給付*ももらっている（労災認定を受けたということ）が、健康保険を使って治療を受けてしまったというケースが考えられます。また、まだ治療中での今後の治療分を労災に切り替え、労災認定を受けた後、過去分についてこの調整を利用するという方法もあります。



休業補償給付等も受けず、治療もすでに終わっている場合はこの調整方法は利用できません。

*労災から支給される給与に代わる補償

まずは監督署へ相談

この調整方法を利用する場合、まずは労働基準監督署に立て替えなしで労災を請求したい旨を申し出ます。

監督署から健康保険の保険者に連絡し、この調整が可能と確認できた場合は必要書類をそろえて手続きを進めることとなります。手続きが少々煩雑になるため、労働者本人が立て替えできる金額であれば従来どおり立て替えて処理した方が楽かもしれません。



外注業者でも 労働者と判断されることがある!?

Q 時間外労働を削減するため、当社の配送業務の外注化を進めています。ただ、宅配業者などでは効率よく配送できないため、当社専属でできる配送業者を募集し、時間帯など当社の業務の都合に合った方法をとってもらっています。先日、その業者が交通事故を起こしてしまい、賠償額の一部を負担してもらえないかといってきました。当社で支払う義務はあるのでしょうか？

A 契約上は外注としての委託契約であっても、「自社専属」の配送者については、事故があったときの責任などをめぐる裁判で、実質的に自社の「労働者」であり、企業に責任の負担を命じたものがあります。もし、ご質問のケースが労働者と判断されれば、使用者として損害賠償の責任を負うことになります。

厚生労働省の研究会でまとめられた資料では、労働者であるかどうかの判断は、「事業に使用されている」「賃金が支払われている」の2つが主なポイントになるとしています。

管理しすぎると「労働者」？

たとえ外注業者であっても、企業は、自社の事業にとって都合のよい状況で取引することを望むでしょう。たとえば、緊急対応できるよう他から業務を受けない条件にするとか、安く配送できるよう車両は自社が提供するものを使わせるなどです。そうすると、実質的に自社で雇用する労働者とあまり変わらなくなる場合があります。

仕事を受ける自由はあるか

自社のために働く者が、「労働者」なのか「外注業者」なのか、以前、厚生労働省の研究会がまとめた判断基準は、右表のとおりです。このような基準をもとに総合的に判断されます。

たとえば、A.①「仕事の依頼を受けるかどうかの自由があるか」とは、業者に仕事の依頼を断る自由があれば、労働者ではないと判断される重要な要素となります。ただし、専属下請のように事実上仕事の依頼を拒否することができない場合もあるので、断る自由がないからといって必ず労働者と判断されるわけではありません。

A.④「代替性の有無」とは、その発注業務を、業者が自らに代わって他の者に従事させたり、他の者に補助させることが認められている場合です。認められていれば、労働者であることを否定されやすくなります。

また、B.「賃金が支払われているか」とは、業者への報酬が、「配送料」など賃金と思われぬ名称で支払われていても、時間を単位として計算されている場合は、労働者であると判断されやすくなります。労働基準法の「賃金」は、名称にかかわらず「労働の対償」として支払われているものとされています。

その他にも、業者の使用する機械や器具が会社より無償貸与されている場合、事業者ではないと判断されやすくなります（機械、器具の負担関係）。他社の業務をおこなうことが制限され、専属性の程度が高くなるほど、労働者であると判断されやすくなります

労働者性の判断基準

A. 使用されているか（使用従属性）

- ① 仕事の依頼を受けるかどうかの自由があるか
- ② 業務遂行上の指示の有無
- ③ 拘束性の有無
- ④ 代替性の有無

B. 賃金が支払われているか（報酬の労務対償性）

C. その他の補強要素

- ① 事業者性の有無
- ② 専属性の程度
- ③ その他

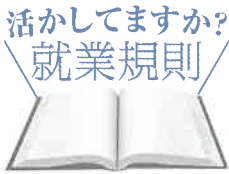


（専属性の程度）。これらの要素が、労働者かどうかの判断を補強することになります。

* * * * *

法改正により、労働者の時間外労働の規制強化が予定され、外注業者の利用が進むことも予想されます。しかし、自社の都合のよい契約にするほど実質的に労働者ではないかという問題をはらむことになるかも知れません。また、働き方が多様化し、在宅ワーカーなども増えていることから、自営型テレワーカーのガイドラインも見直されるなど、行政も注目しています。

人手不足にあって、「労働者」の確保を進めるのか、「外注業者」を活用していくのかなど、企業の工夫が求められています。



職場のルール、服務規律と懲戒とは？

社員が互いに協力し効率よく業務をおこなうには、身勝手な行為などを規制する職場のルールが必要になります。このうち「始業時刻・終業時刻」などの基本的な勤務条件のほか、社員としておこなうべき行為、おこなってはならない行為などを定めたものを「服務規律」といいます。

一方で、これら服務規律やその他の企業秩序の違反に対し、罰を与えるものが「懲戒」です。

どのような服務規律を定めるべきか

服務規律として定める事項は、たとえば右上のようなものです。

どの企業でも共通に求められるもの、業種によって求められるものもあるでしょう。就業規則に記載すべき事項を検討することは、職場のルールを見直すよい機会となるでしょう。

すでに服務規律が定められていて、時代とともに新しいルールが求め

られます。たとえば、インターネットの普及により掲示板などで会社を批判したり、営業秘密を漏洩される事件もでてきました。定期的にルールの見直しをしていきましょう。

また、新規採用などの際、社員へあらかじめ説明しておくことで、誤った行為を防止することにもなります。

ただし、就業規則に記載しておけば、当然、社員が理解するはずだと考えるべきではありません。社員が正しい行為をとれるかどうかは、やはり日頃の教育指導にかかっているのです。

懲戒は、どのようなものか

懲戒の種類は、一般に次のようなものがあります。

「譴責」「出勤停止」「降格」「諭旨解雇」「懲戒解雇」

懲戒処分は、日頃、教育指導に努力してきたものの、なお防止できなかつ

服務規律の例

- ① 会社の名誉と信用を傷つけないこと
- ② 業務上の秘密事項を他に漏らさないこと
- ③ 許可なく職務以外の目的で会社の設備、車両、機械器具等を使用しないこと
- ④ 会社構内において、許可なく業務に関係ない印刷物等の配布または掲示をしないこと
- ⑤ 職務に関し事由のない金品、接待を享受しないこと

た社員の行為への罰ですから、安易におこなうべきものではありません。

なお、懲戒をおこなうためには、一定の有効要件を満たさなければなりません。特に、就業規則に懲戒の規定がない場合は懲戒そのものをおこなうことができませんから、就業規則の整備は人事の重要事項なのです。

労務ひとこと

大手引越し会社で働く社員ら37人が会社に対して残業代の支払いや事故の弁償金の返還などを求めた労働紛争において、2月13日、中央労働委員会と和解が成立しました。会社側が法令を遵守し、解決金を支払うことなどを約束して、約3年間続いた紛争にやっと決着がついた形です。

この事件については新聞やテレビ

で何度も報道されており、ご存知の方も多いでしょう。

ユニオン（社外の労働組合）に加入して会社と交渉しようとした社員

大手引越し会社、3年に渡る紛争にやっと決着

に対して報復人事をおこなったり、「罪状」と書かれた紙に名前と顔写真を載せて見せしめのように社内各所に貼り出すなど、会社の対応がセ

ンセーションに報道されました。

もともと労働基準法を守れていないという指摘を受けた時点で、違法な点を改めるなど適切な対応をとっていればここまで大きな問題になることはなかったでしょう。

この会社の対応は、労働組合に対して絶対にやってはいけない対応の見本とも言えるものでした。企業側が冷静さを失って、感情的に執拗な嫌がらせをしたことで問題をこじらせてしまったと言えます。