

なかお事務所 ダイジェスト!

社会保険労務士事務所 なかお事務所報

2012. 4月号

○今月の特集
増加する労働トラブルと
その内容・傾向

○今月の特集
労働トラブルの
対策と解決機関

ごあいさつ

なかお事務所の代表をしております、
社会保険労務士の中尾です。



私事ですが、特定社会保険労務士試験に合格いたしました。
「あっせん」という制度で代理ができるというものです。
試験を受けるにあたり1ヶ月半ほど土日祝日と
丸一日研修を受けていました。
その研修でいろいろ勉強になったので、
仕事に活かしたいと思います。

○今月の数字
< 1.55% >

○ちょっと一服
さかなコーナー
真鯛
「王様だけど美しい」

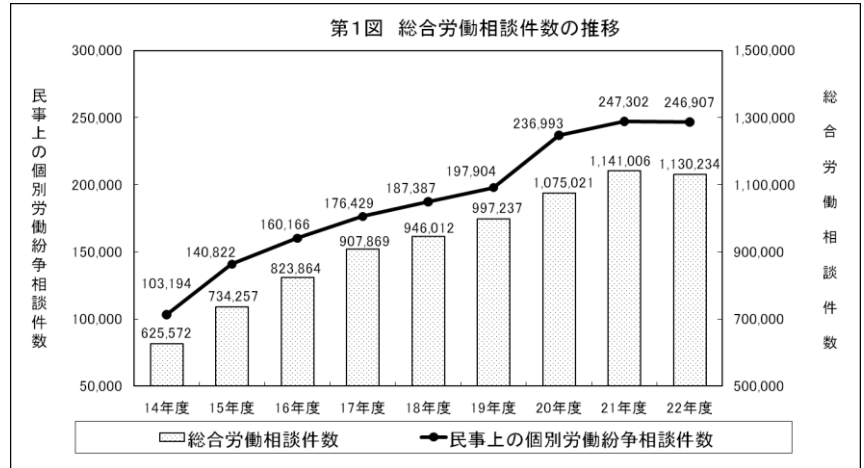
今の特集：増加する労働トラブルとその内容・傾向

この時期は年度末と新年度開始の時期ですが、労務トラブルが多く起きる時期でもあります。解雇、有期雇用契約者の雇止め、新入社員の試用期間での解雇、業務指導に関わるパワハラなど、労務管理で気を付けなければならないことが多くあります。

★増加する労務トラブル

長引く不況、円高、震災等の影響等、経営環境の悪化、労働者の権利意識の高まりなどにより労務トラブルは増加傾向にあります。

労働局が発表した、各都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物などに労働問題に関する相談に対応するための総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数をみると、平成14年度から平成22年度の8年間でほぼ倍増しています。



★多様化するトラブルの内容

労働者の権利意識の高まりは、労働法の知識拡大にもつながります。

以前は「解雇」「労働条件の引下げ」が主なトラブル内容となっていましたが、昨今その内容は多様化しています。解雇が最も多いのは変わりませんが、「退職勧奨」「育児介護休業」そして目立って急増しているのが「いじめ・嫌がらせ」いわゆるパワハラやセクハラです。

以前は、どう考えても会社側に原因がある、または無理がある事例や相談が多かったのですが、最近は残業代・休日労働、有給休暇や健康診断まで細かい法令でのトラブルが増えています。

★なぜトラブルが急増しているのか

先に挙げたように、今はいろいろなところで情報を得られます。その情報から労働者は自分の権利を発見します。

“権利があったら使いたくなる”のが心情です。

しかし、トラブルが起きてしまう会社の多くは、今まで通りの労務管理、「法律よりも会社の慣習で管理」し続けています。また、このような細かい法律までケアをしている会社が少ないのが実情です。

つまり、労働者のほうが法律を知っていることが多く、トラブルになったときには“法律”に基づいて権利と自分の正当性を主張してきますので、会社側は不利になります。

また、正社員のトラブルよりもパート・アルバイトのような非正規労働者のトラブルが急増しています。ちなみに、非正規労働者も労働者の権利としては正規労働者とほぼ同じです。

そして昨今多くの見られるトラブルの流れは、簡単に言うとこのような感じです。

- ① 労働者がネットなどで自分に権利があることを知り、会社に権利を使わせてくれと主張する。
- ② しかし、会社はそんな法律や権利の存在を知らないので「そんなものは認めない！」となる。
- ③ 労働者は法律に書いてあることを知っているので「当然の権利だ！」と主張する
- ④ それでも会社は認めず、「会社が嫌なら今すぐ辞めろ！」と解雇
- ⑤ 権利主張と併せて不当解雇を訴える(労働基準監督署に通報、あっせんの申し立てなど)
- ⑥ 会社に労基署の調査が入り是正勧告を受ける。また、あっせんで金銭解決を求められる。

今月の特集：労働トラブルの対策と解決機関

★対策として

そもそも労働法は労働者に有利な法律です。

トラブルが起きてしまったら、その時点で会社が不利になっていると言っても過言ではありません。ですから、トラブルの起きない労務管理と環境を整えること、つまり**未然防止策が最大の対策**です。

その要と言えるのが「**従業員の納得・理解**」です。そのためには「**会社からの説明**」が必要です。そもそも法律通りでなくとも、みんなが納得・理解をすればトラブルは起きません。その**納得・理解を得るには説明しかありません**。

★もしトラブルが起きてしまったら

実際には、どんなに気を付けていてもトラブルは起きてしまいます。交通事故で自分は何にも悪くないのに後ろから突っ込まれる「もらい事故」のようなものです。

また、トラブルは起きてしまったこと。その対応は過去への対応です。先々への投資ではありませんし、なんら生産性のあるものではありません。ですから早く解決をして、原因を追究し検証して一つの経験とし、次に進むことが大切です。

そして、トラブル対応には、労力と時間を使います。そう考えると**トラブル対応が長引くことは、本来やらなければならないことができなくなる**ことなので、それだけで大きな財産の損失となります。

トラブルの相手方の求めるものを正確に把握し、**早急に解決することが経営面から見ても大切**になります。

★トラブルの解決法

最近のトラブルの傾向で、労働者からもの凄い金額を請求されたり、とても納得できない内容を要求されることもあります。

また、ある日いきなり内容証明が送られてくることも珍しいことではありません。

そのような場合、自主的解決はなかなか難しいことが多いです。

このようなトラブル解決方法(機関)があります。

自主的解決	あっせん ※	労働審判	裁判
当事者間の話し合いで解決	労働局などで両者の意見を聞き、あっせん委員が解決案を提示する。 原則1回で終わる。	地方裁判所で行う。審判には、裁判上の和解と同一の効力がある。 3回以内の審理で終わる。	通常の裁判。 長いと3年ほどかかる場合がある。
当事者間のみ	公的機関の制度(第三者が介入)		
	法的拘束力なし	法的拘束力あり	
← 早い	解決までの時間		遅い →

当事者間での和解が一番いいのです。しかし、問題がこじれてしまうとなかなか当事者間ではまとまらないことも多くあります。その時は**あっせん**を利用することをお勧めします。労働局のあっせんであれば費用はかかりませんし、1回で終わるので時間もかかりません。

※「あっせん」は特定社会保険労務士という社会保険労務士の中で、『厚生労働大臣が定める研修を修了』し、『紛争解決手続代理業務試験』に合格した後に、その旨を社会保険労務士会連合会に備える社会保険労務士名簿に付記された社会保険労務士が行えるもので、あっせんへの同席や代理行為をすることができます。

私も今月中に特定社会保険労務士として社会保険労務士会連合会に備える社会保険労務士名簿に付記されますので、あっせん代理などのあっせん業務ができます。

労働トラブルやあっせんなどのご質問やご相談は、当事務所までお気軽にご連絡くださいませ。

今月の数字 <1.55%>

この数字は、平成24年3月(4月納付分)からの介護保険料率です。

平成24年3月(4月納付分)から健康保険料率と介護保険料率に変更になります。
介護保険料率は全国一律ですが、**健康保険料率は都道府県で料率が違います**ので注意が必要です。

また、変更後の給与天引きの時期にも注意が必要です。
社会保険の場合、**年金事務所へ納付する分の給与**から新しい料率で天引きをします。

普通は当月分は翌月に払い込みますので、4月支給の給与から新しい料率で天引きとなります。
入社月には社会保険料を天引きしない会社などです。

しかし、会社の実情によって新しい料率での給与天引きのタイミングが違います。

		東京	埼玉	神奈川	千葉
健康保険料率	変更前	9.48%	9.45%	9.49%	9.44%
	変更後	9.97%	9.94%	9.98%	9.93%
介護保険料率	変更前	1.51%			
	変更後	1.55%			

ちょっと一息さかなコーナー

もう4月ですね。サクラの花がきれいに咲くころです。
この時季の釣りものはマダイです。



マダイは「海釣りの王様」と言われています。
マダイは桜の咲くころに産卵をします。なので、この時期のマダイを「桜鯛」と言ったりします。

産卵前のマダイは栄養をたっぷり蓄えているので、とてもおいしいです。また、普段深場にいる大型のマダイも産卵のため浅場に移動します。1mを超えるものもいます。

大相撲の優勝祝賀会でマダイを掲げる映像を観ますよね。たまに黒ずんでいるマダイを見ますが、これは痛んでいるのではなく、産卵期のオスは黒ずんでくるんです。いわゆる婚姻色と言うものです。

一方メスは、鮮やかなピンクの肌に紫のアイシャドウ、エメラルドを全身にちりばめたようなその姿はとても美しいです。昔から日本人がマダイを特別な存在としてきた理由が分かる気がします。

編集後記

生まれて初めて「顎関節症」なるものになってしまいました。

噛むことができなかったので、3日ほど固形物が食べられませんでした…。

しかしビックリしましたね～。

“なってみて初めて分かる食べるありがたさ”

お粗末です。

(平成24年4月号)



なかお事務所
社会保険労務士・行政書士・FP
代表 中尾 宏昭

埼玉県志木市本町5-13-28
和智ビル603

メール：info@nakao-jimusho.com
H P：<http://nakao-jimusho.com>
T E L：048-476-5753