



法改正情報 (改正があった労働・社会保険等の改正ポイントです)

●労使トラブル増加と解決の仕組み — 労使トラブルは増加傾向

厳しい経済情勢を背景に、企業と従業員が雇用契約などをめぐってトラブルになるケースが増えています。短期解決に役立つ仕組みなど、押さえておきたい項目をまとめました。

1. 「労働審判制度」とは？

これは2006年から始まった制度で、民間から選ばれた労働審判員2人と裁判官で構成される労働審判委員会が調停(話し合い解決)を試み、まとまらなければ労働審判を下します。

審判に異議がなければ確定となり、異議があれば通常の訴訟に移行します。調停や確定した審判は裁判上の和解と同じ効力があり、強制執行も可能です。

通常の裁判は長期化しがちですが、労働審判は「原則3回以内」で審理を終えるため、平均審理期間は74日と短期間です。

2. 個人での争いが増加傾向

厚生労働省の出先機関である都道府県労働局や労働基準監督署で無料相談ができる「総合労働相談コーナー」も便利です。

ここでは企業への助言・指導や、紛争調整委員会によるあっせんができますが、労働審判のように、あっせんに応じさせる強制力はありません。法令違反などの疑いがあれば、労働基準監督署が会社に対して指導を行います。

2010年度の相談件数のうち、民事上の個別労働紛争の相談は24万6,907件と過去最高だった前年度と同水準でした。組合の組織率低下などを背景に、働く人が個人や企業外の合同労組などに相談して経営者側と向き合う状況が増えているためのようです。

3. トラブルが起きないことが一番

会社が残業代を法律通りに支給していなかった場合などで、労働審判などを通じ、想定外に数百万円規模の支払いが必要になるケースも見られます。

もちろん、トラブルが起きないことが一番ですが、トラブルが起きてしまった場合の対応を考えておく必要もあります。



8月の税務と労務の手続 (提出先・納付先)

● 10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

● 31日

- 個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]



トピック (最近の記事の中から労務管理上注目すべき情報を抜粋しました)

●最低賃金6円引上げで全国平均736円に／中央最低賃金審議会

中央最低賃金審議会(厚生労働大臣の諮問機関)の小委員会は、2011年度の最低賃金(時給)の引上げ目安を全国平均で6円とし、全国平均で736円となることがわかった。2007年度以降、4年連続で10円以上引き上げられていたが、今年度は震災の影響を踏まえ小幅となった。

●災害時の行動計画「ない」会社が77％／東京商工会議所

東京商工会議所は、東京都内在勤者を対象にした震災に関するアンケート結果をまとめ、会社に災害時の適切な行動計画があったかとの質問に「なかった」「計画自体知らなかった」「あったが機能しなかった」と回答した人が合わせて77%に上ったことがわかった。

●従業員給与、前年比5.6%増／財務省法人企業統計調査確報

財務省が29日発表した2011年1～3月期の法人企業統計(確報)によると、人件費は43兆2,862億円で前年同期と比べて5.1%増加した。このうち従業員の給与は前年同期比5.6%増の29兆8,296億円、賞与は7.0%増の3兆8,465億円。役員の給与は1.9%減の3兆9,331億円、賞与は27.7%増の1,075億円だった。

後記

セクハラによる労災の認定基準が緩和へ

職場でのセクハラにより発症したうつ病などの精神障害の労災認定について、専門家をつくる厚生労働省の分科会は、新たな認定基準の案をまとめた。直接的なセクハラについては被害者の心理的負担が重く評価され、労災認定されやすくなります。

精神障害の労災認定基準は、その原因となった職場の出来事を心理的負担が強い順に「3」「1」の段階で評価したうえで、個々の事情も勘案して判断しています。

現在、セクハラについては原則として中間の「2」とされ、特別の事情があれば労働基準監督署の判断で「3」に修正可能ですが、判断基準は「セクハラの内容、程度」とあるだけで、修正例は少ないようです。

新基準では、修正の例示を行っています。「3」に修正される具体例として、「強姦や本人の意思を抑圧してのわいせつ行為」、「胸など身体への接触が継続した」、「接触は単発だが、会社に相談しても対応・改善されない」、「言葉によるセクハラが人格を否定するような内容を含み、かつ継続した」などの事例を挙げ、該当すれば「3」と判定すべきとしました。この他、長期的に繰り返されるセクハラ行為が少なくないことから、対象疾病の評価期間を、従来の「発症前6カ月」よりも前の部分も評価する等の意見も盛り込まれています。

今後、基準が変われば心理的負担がより重く見られ、労災が認定されやすくなると思われます。会社としても、就業規則にセクハラ防止規定を設けるなど、これまでも以上の対策が求められます。