

人事労務のプロがお届けする情報ボックス

2009年
平成21年7月31日

ろうむの玉手箱

〒950-2101

新潟市西区五十嵐1の町7229-2

小野本 社労士 事務所

電話 025-268-6120 FAX 025-268-6130

Email: info@sr-onomoto.jp

ホームページ: <http://www.sr-onomoto.jp/>

メルマガ=ろうむお役立ちミニ情報=発行中

ホームページよりご登録ください

あっせん申請されると?

「申請人労働太郎から平成 年 月 日申請のあったあなたとの間の紛争のあっせんについて・・・・・・通知します」

労働局からこんな通知が会社に届きました。つい最近会社を辞めた元従業員が書いたと思われるあっせん申請書の写しが添付されていました。

退職届も出されており、合意のうえの退職だと思っていた人が、まさか・・・どうということなのでしょう。

あっせんとは何でしょう。

どのように対応すればよいのでしょうか。

新潟労働局では

新潟県内8カ所の総合労働相談コーナー、労働基準監督署等に寄せられた民事上の個別労働紛争(労働条件の引き下げ、雇止め、いじめ・嫌がらせ等)に係る相談件数は、平成19年度の2,484件から平成20年度は2,837件と14.2%増加し、過去最高を記録しました。

また、「労働局長の助言・指導」の申出受理件数は、平成19年度の82件から平成20年度は136件と65.9%増加、「紛争調整委員会によるあっせん」の申請受理件数も、平成19年度の99件から平成20年度は141件と42.4%増加し、いずれも過去最高を記録しました。

各制度は、労働者はもちろん、事業主も無料で利用できる制度です。

新潟労働局ホームページより

労働局のあっせんは、手軽に無料で労働紛争の解決を図る制度として、浸透してきているようです。

監督署の対応は

「残業代が支払われていませんでした」このような不満がある労働者が監督署をたずねたとします。

タイムカードなどの残業時間の記録と残業代ゼロの賃金明細書が確認できれば、救済してくれるでしょう。

他方、「解雇されたが納得できない」、「いじめにあって困っている」といったトラブルは、労働基準法の履行確保を第一義とする本来の監督署の処理にはなじまない相談事です。

「個別労働関係紛争」解決のために

かつて労使の紛争といえば、会社と労働組合との紛争のことでした。けれども現在、労働組合の組織率も20%を切り、従来型労使紛争の減少とは裏腹に、労働組合が関与しない労働者個々人と会社とのトラブルが増加しています。

「個別労働関係紛争」とは、個々の労働者と事業主との間の、必ずしも法律には抵触していない紛争をいい、その迅速な解決を図るために、平成13年「個別労働紛争解決促進法」という法律ができ、これを受けて労働局・監督署に「総合労働相談コーナー」が設置されています。

「指導・助言」
「あっせん」

総合労働相談コーナーでは紛争解決に向け「指導・助言」を受け



ることができます。

「あっせん」を求めることもできます。

「あっせん」とは、公平中立な第三者が入り、双方の主張の要点を確かめ、話し合いにより紛争の解決を図ろうという制度です。

大学教授や弁護士など労働問題の専門家である学識経験者の中から任命された人があっせん委員になっています。

あっせんが利用される場合

以下のような紛争があっせんの対象となります。

- ・解雇・雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格に関する紛争
- ・セクシャル・ハラスメント、いじめなど職場の人間関係や就業環境に関する紛争

事業主からも利用できる制度ですが、労働者側の申請が断然多いのは事柄の性質上、言うまでもありません。

あっせん申請の流れ

「本当は継続勤務したかったのに、いじめがあり退職に追い込まれ、退職届を不本意ながら書いた」と元従業員が総合労働相談コーナーに相談に行き、あっせん申請したとすると・・・

労働局総務部企画室から冒頭の通知が会社に届くこととなります。

応じないと回答した場合、あっせん手続きはそのまま打ち切られます。

あっせん当日

あっせんに応じることとなると、準備に必要な期間を見て、1か月以内の日が設定され、会社は、あっせん当日の2週間前までに紛争事項に関する反論書(様式は任意)を企画室経由であっせん委員に送ります。

あっせんは通常半日、午前か午後で時間が設定されます。

あっせんは、労使のどちらか一方があっせん委員のもとに呼ばれ、委員のコメントつきで相手方の意見を聞き、自分の主張を修正し再度摺り合わせる形で進められます(進行中当事者双方は顔を合わせることが無いよう、別々の控え室に交互に待機しています)。

「あっせん」～たとえば～

元労働者(あっせん委員に対して)

「本当は復職したい。かなわないのであれば、精神的損害に対し月額給与の2か月分60万円の支払を求める。」

あっせん委員(元労働者に対して)

「伝えましょう。控え室でお待ちください。」

事業主(あっせん委員に対して)

「言い分はわかりますが・・・」

これを数回繰り返し、60万円といていた解決金が10万円で合意。文書が作成され、あっせんは終了します(合意できなかった場合、あっせんは打ち切られます)。

裁判に持ち込むほどのことでもない、これ以上煩わされたくないなどの理由から、このように一定額の解決金で合意というケースが多いようです。

あっせんの合意文書は民法上の和解契約の効力をもつこととなります。

まずは自主的解決のはず

紛争解決の基本は当事者の自主的な話し合いです。

手軽に利用できる相談機関やさまざまな紛争解決の制度があることはとてもよいことだと思います。

けれども、中には、自主的な解決を自ら拒んで、安易に外部の機関に救済を求める人もいるような気がします。

何しろ無料です。ダメモトで吹っかけてくる人もいないとはいえません。

会社には、労務リスクへの備えが求められています。

社会保険労務士で一定の研修を受け試験に合格した者には**特定社会保険労務士**として紛争解決の代理権が与えられています。

特定社会保険労務士と名刺に書いておいても「何?」と言われる事がほとんどですが・・・



トピックス

契約社員・嘱託が急増 平成20年労働力調査 総務省 発表

詳細集計方法が現行方式になった平成14年以降、就業者、雇用者、役員を除く雇用者とも増加していたが、20年度は初めてすべてで前年比減となった。

割合%

	正規	非正規
男女計	65.9	34.1
男性	80.8	19.2
女性	46.4	53.6

正規職員・従業員が42万人減少、非正規職員・従業員は28万人増となった。割合をみると左表のとおり、3人に1人以上が非正規の従業員である。

非正規職員・従業員とはパートアルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託をいうが、契約社員・嘱託が前年比22万人と急増した。定年後の継続雇用措置が義務化された影響と思われる。

産業別に正規の増減状況を見ると、医療・福祉のみが6万人増で、製造業14万人、建設業12万人、飲食店・宿泊業7万人それぞれ減少した。

シリーズ 年金

～ 賞与の年金保険料 ～

平成15年4月から「総報酬制」によって賞与にも社会保険料がかかるようになりました。

賞与の額から1千円未満の金額を切り捨てた標準賞与額に料率をかけます。

150万円を超えるときは150万円とします。

賞与とは3ヶ月を超える期間ごとに支払われるものをいいます。

100万円の賞与とすると健康保険料が41,000円、厚生年金保険料が76,750円で本人の控除後は882,250円。会社は1,117,750円のコスト。

厚生年金保険料は、9月にまたアップします。



人事労務の素朴な疑問

休日に働いても
3割5分増しにしないでいい?

法定休日とは毎週1回の休日又は4週4回の休日のこと。この法定休日に労働させた場合、3割5分増しの割増賃金を支払わなければならない。

所定休日は会社が約束した休みの日のことで、法定休日を上回った日数になっている。所定休日労働に3割5分増しの残業代を支払っている会社が多いが、法律は法定休日労働についてのみ3割5分増しを求めている。

男性社員の育児休業

業務日誌 7月 日

「8ヶ月になる子のいる男性社員が育児休業をとりたいたいといってきた。会社としてどうすればいいでしょう。男性の育児休業について社会保険や雇用保険の仕組みはどうなっているのでしょうか。???'」

その男性社員の配偶者は、現在、育児休業をとって育児をしているが、育児でストレスがたまっている。子どもが1歳になって彼女が職場復帰するまでの間の数ヶ月、家事育児にかかわりたいのだという。

「休業に対し、会社に賃金支払い義務はない。社会保険料は本人分、事業主分とも免除になる。雇用保険から休業期間に対しトータルで5割の賃金の保障がある。この雇用保険の育児休業の給付金は配偶者がもらっていても制限はない。新潟市では男性の育児休業に対し、事業主に20万円、本人に5万円の奨励金を支給している・・・」と説明した。休業期間の業務の引き継ぎを終えた後、約3ヶ月の休業に入ることになりそうだ。

