

# B's 事務所通信

7

July  
2011

発行:びいず社労士 FP 事務所  
〒466-0058 名古屋市昭和区白金 3-20-24-308  
TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 email info@b-z.jp  
発行日:2011年7月1日 通巻24号

## 最新情報

## 個別労働紛争に係る相談は「過去最高」だった昨年と同水準！

厚生労働省から、平成22年度の個別労働紛争解決制度の施行状況が公表されました。

### ■□■ 平成22年度の相談、助言・指導、あっせん件数 ■□■

総合労働相談件数	113万234件
民事上の個別労働紛争相談件数	24万6,907件
助言・指導申出件数	7,692件
あっせん申請受理件数	6,390件



### ■□■ 平成22年度の状況のポイント ■□■

- ◆総合労働相談、民事上の個別労働紛争に係る相談、助言・指導申出受付件数は、**過去最高を記録した平成21年度と同水準**で高止まりしています。
- ◆あっせん申請受理件数は減少しました。
- ◆「いじめ・嫌がらせ」、「その他の労働条件(自己都合退職など)」といった相談が増加する一方、「解雇」に関する相談が大幅に減少しました。紛争内容は多様化しています。
- ◆相談、助言・指導、あっせんの利用者は主に労働者ですが、**正社員の割合が減少し、パート・アルバイト、期間契約社員**といった非正規労働者の割合が増加しました。
- ◆助言・指導は1カ月以内に97.6%、あっせんは2カ月以内に93.6%が処理終了しています。「簡易・迅速・無料」という制度の特徴を活かした運用がなされているといえます。

### ■□■ あっせんとは例えばどんなもの? ■□■

メンタルヘルス・解雇についての事案(厚生労働省発表の典型的事案)

事案の概要	申請人は10年以上、正社員として勤務していたが、仕事によるストレス性急性障害で入院した。その約1ヶ月後に復職したが、営業に異動させられ、さらに、「営業は正社員ではないから、社会保険も今月で終わりだ。」と突然言われた。これは明らかにリストラ扱いだと思う。正社員としての地位保全を求めたいが、不可能であれば補償金〇〇万円を求めたい。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の話の主張をまとめ、当事者間の調整を図ったところ、〇〇万円を支払うことで合意が成立した。

労働契約や就業規則の内容に不備や矛盾があると紛争の火種となります。未払い残業や労働条件の変更など、不安な点がありましたら、当事務所まで、お気軽にお尋ねください。

## 正社員はパート・アルバイトよりモチベーションが低い！？

### ◆社会人のモチベーションは高いのか？

働くうえで「モチベーション」（日本語では「動機づけ」と訳される）は非常に大きな要素ですが、株式会社 JTB モチベーションズでは、「2010 年モチベーション白書」を発表しています。

これを読むと現代の社会人がどのような意識・モチベーションを持って仕事をしているのかがある程度見えてきます。

### ◆100 点満点中「69.7 点」

モチベーションの高さを 100 点満点として数値化してみると 69.7 点であることがわかり、2004 年の結果（69.0 点）からは微増となっています。

モチベーションが「80 点以上」（高領域）に属する人は 28.1%、「50～80 点未満」（標準領域）に属する人は 61.8%、「30～50 点未満」（低領域）に属する人は 8.4%、「30 点未満」（危険領域）に属する人は 1.7% となっています。

### ◆雇用形態別に見るとどうか

雇用形態別に見てみると、「正社員」が 69.3 点で最も低く、「契約社員」は 73.1 点、「派遣スタッフ・パート・アルバイト」が 77.3 点で最も高くなっています。

自分に合った仕事を行い、家族などにも理解され、私生活が充実し、個性を發揮し、環境に適応しているという気持ちが、派遣スタッフ・パート・アルバイトのモチベーションの高さに繋がっていると分析されています。

### ◆職種別・業種別に見るとどうか

職種別では、上位から「営業・販売系」が 73.1 点、「管理・企画系」が 67.8 点、「開発・製造系」が 66.8 点となっています。

この結果については、自分に合った仕事を行い、課題や目標を達成しているという気持ちが、営業・販売系のモチベーションを他よりも高いものにしていてと分析されています。

業種別では、「小売・流通業界」が 73.7 点、「人材派遣業界」が 72.4 点と高い結果となっています。

## 労使トラブルに「合同労組」が増えるケースが増加

### ◆「合同労組」関与の事件割合が過去最高

近年、労使トラブルに「合同労組」「ユニオン」などと呼ばれる団体が関与するケースが増えていると言われてはいますが、そのことがデータ上からも明らかになりました。先日、中央労働員会から、「平成 22 年全国の労使紛争取扱件数まとめ」が発表されましたが、「合同労組」が関与した集団的労使紛争事件の割合が 69.8%（前年比 3.1%増）となり、過去最高となったことがわかりました。

### ◆「合同労組」の特徴

この「合同労組」には、“柔軟路線”をとる組合、イデオロギー性の強い“労使対立路線”をとる組合など、その性格は様々です。また、“労使対立路線”の組合の中にあっても、冷静に落としどころを考える組合、逆にあまり考えない組合もあるようです。

さらに、組合の交渉担当者によって会社への対応が変わってくるケースもあります。また最近では、小規模な「地域労組」（コミュニティ・ユニオン）と言われる団体も増加しており、組合としての統制が本当にとれているのか、疑問の生じるケースもあるようです。

### ◆駆け込み訴え事件の増加

労働者が、労使トラブルの解決のため合同労組に加入し、その合同労組が使用者に団体交渉を申し入れてくる例も多くあります。先ほどの中央労働委員会のまとめでは、懲戒や解雇などの処分を受けた後に労働者が加入した組合から調整の申請があった「駆け込み訴え事件」の占める割合は 36.8%（前年比横ばい）で、過去最高となっています。

### ◆対応として重要なことは？

これら「合同労組」「ユニオン」などから団体交渉の申入れがなされた場合、初めにとるべき対応が重要となります。安易に団体交渉の申入れに応じてはいけませんし、組合側が求めてくる「労働協約」の締結要求にも注意が必要です。団体交渉の申入れがあった場合には、専門家に相談する等しながら、しっかりと事前準備を行うことが重要です。

## 若手社員は喫煙する上司をどうみているか

### ◆「喫煙に関する意識調査」の結果

5月31日は、世界保健機関（WHO）が定める「世界禁煙デー」でしたが、禁煙補助剤等を販売しているジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社では、今年2月に、就職を控えている20～25歳の男女（516名）を対象に「喫煙に関する意識調査」を実施しました。

これから社会人になろうとする若者は、「タバコ」や「喫煙」に対してどのような意識を持っているのでしょうか。

### ◆喫煙者はわずか7%

調査対象者のうち、「現在習慣的に喫煙している」と回答した人は7.0%、「習慣ではないが喫煙する時もある」と回答した人は4.7%でした。

また、喫煙者のうち80.0%の人は「禁煙しようと思っている」と回答しています。

### ◆タバコを吸わない上司が好かれる！？

次に、「上司は喫煙者と非喫煙者のどちらがいいか」について質問したところ、「ノンスモーカー」と回答した人が67.0%、「どちらでも良い」と回答した人が29.7%、「スモーカー」と回答した人が3.3%となっています。

特に女性では73.6%が「ノンスモーカー」と回答しており、喫煙者にとっては厳しい結果となっています。

### ◆職場での喫煙環境について

職場における喫煙環境についての希望に関する質問では、次の通りの結果となりました。

- (1)「喫煙所を設けてそこでのみ喫煙可能」(55.6%)
- (2)「職場全面で禁煙」(30.6%)
- (3)「勤務時間中はどこにいても禁煙」(8.7%)
- (4)「職場内で分煙」(4.7%)
- (5)「職場全面で喫煙可能」(0.4%)

受動喫煙に対する意識の高まりからか、「職場内分煙」だけでなく、「全面禁煙」までを希望する人が増えているようです。

## 社員による「ソーシャルメディア」利用への対応

### ◆トラブルの未然防止が必要

ネット上で気軽に情報を共有できるソーシャル・ネットワークワーキング・サービスの利用が急増するなか、社員の個人的な書込みについて、企業が具体的なガイドラインを策定する動きが広がっています。

書込みをめぐる職場がギクシャクしたり、企業の重要情報が漏洩したりして、トラブルに発展するケースも出てきており、未然に防ぐための対策が必要です。

### ◆急増するソーシャルメディアの利用

ツイッターやフェイスブックなどは「ソーシャルメディア」と呼ばれ、手軽に多くの人と情報をやり取りすることができるため、利用者が急増しています。

しかし、不特定多数の人が見ることを意識せず、不用意に仕事関連の情報を書き込むと問題が生じることも多くなります。しかし、会社として、社員の個人的なソーシャルメディア利用を禁止することは難しいでしょう。

### ◆ガイドライン等の整備でリスクを回避

利用自体を禁止できないとしても、不用意な書込みにより「情報漏洩」や「名誉棄損」などで社員や企業が訴えられる危険性もあるため、企業では、ガイドラインや社内規定を整備することが有効です。

この場合、「自社にとっての営業秘密は何か」などの基準を明確に示し、役員・正社員からパート・アルバイトまでに徹底することが求められます。

### ◆具体的に企業はどう対応しているか

例えば、ソーシャルメディアの「利用マニュアル」を用意し、書いてはいけない文例を数多く提示している企業や、従来の法令遵守の行動規範に加え「会社の公式見解のように書いてはいけない」といった事項を明記し、「会社にダメージを与えた場合は懲戒対象となることもある」と定める企業もあるようです。

## 新情報！

## 雇用保険法が改正されました！

「最近の雇用失業情勢等を踏まえ、労働者の生活の安定、再就職の促進等を図るため、求職者給付及び就職促進給付の見直しを行うとともに、雇用保険率を引き下げる等の施策を講ずる必要がある」という理由から、雇用保険法及び労働保険料徴収法が改正されることになりました。



### ◇雇用保険法の改正◇ 今年8月から施行

#### 1. 賃金日額の引き上げ

失業者に対する基本手当の算定基礎となる「賃金日額」について、法定の下限額及び上限額を引き上げ。

賃金日額の下限額 現行：2,000円 → 改正後：2,320円（320円の引き上げ）

#### 2. 安定した再就職へのインセンティブ強化

① 早期に再就職した場合に支給される「再就職手当」について、給付率を引き上げ。

○ 基本手当の所定給付日数を3分の1以上残して再就職した場合

改正前：給付率30%（暫定措置で40%） → 改正後：給付率50%

○ 基本手当の所定給付日数を3分の2以上残して再就職した場合

改正前：給付率30%（暫定措置で50%） → 改正後：給付率60%

**確認** 再就職手当の額＝基本手当日額×{所定給付日数の残日数×給付率(50%or60%)}

② 就職困難者（障害者等）が安定した職業に就いた場合に支給される「常用就職支度手当」について、給付率を引き上げ（従来の暫定措置による率を恒久化）。

改正前：給付率30%（暫定措置で40%） → 改正後：給付率40%

**確認** 常用就職支度手当の額〔原則〕＝基本手当日額×{90×給付率(40%)}

### ◇労働保険料徴収法の改正◇ 来年4月から施行

法定の雇用保険率を引き下げることとする（失業等給付分の率を1,000分の2引き下げ）。

○一般の事業の雇用保険率について

改正前：法定の雇用保険率(1,000分の19.5〔失業等給付分1,000分の16〕)

注. 平成23年度の雇用保険率は、弾力的変更の規定により、1,000分の15.5〔失業等給付分1,000分の12〕とされている。

改正後：法定の雇用保険率(1,000分の17.5〔失業等給付分1,000分の14〕)

注. 改正後は、弾力的変更の規定により、失業等給付分については、1,000分の10まで引き下げ可能。

※弾力的変更後の実際の雇用保険料率につきましては、来年の3月頃決定されましたら、またお伝えします。

## お仕事 カレンダー

- 7/10 ●健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出  
●労働保険料概算・確定申告書の提出  
●労働保険料の納付  
●労災保険一括有期事業報告書の提出  
●一括有期事業開始届の提出(建設業)  
主な対象事業：概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事  
●6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付  
●特例による源泉徴収税の納付(1月～6月分)

- 7/15 ●障害者雇用状況報告書、高齢者雇用状況報告書・外国人雇用状況報告書の提出期限  
●所得税予定納税額の減額申請  
7/31 ●労働者死傷病報告書の提出  
●6月分健康保険料・厚生年金保険料の納付  
●所得税の予定納税額の納付  
●5月決算法人の確定申告・11月決算法人の中間申告  
●8月・11月・翌年2月決算法人の消費税の中間申告

あとがき◆当事務所より iPad2を購入しました。思った以上に便利で、ちょっと重くはなりましたがカバンの中がすきりました。これにより持ち歩く情報も増え、お客様へのレスポンスも早くなりそうです。