

大滝人事労務研究所便り

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。

「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。

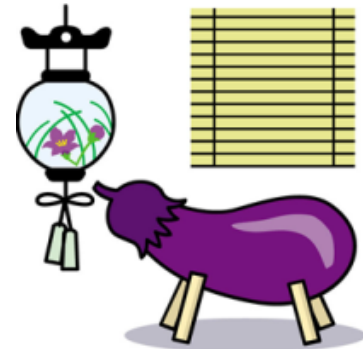
通常の裁判は長期化しがちですが、労働審判は「原則3回以内」で審理を終えるため、平均審理期間は74日と短期間です。

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、働く人が個人で経営者側と向き合う状況が増えているためようです。



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、突如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。

「セクハラ」による労災の認定基準が緩和へ

「心理的負担」を重く評価

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、専門家で作る厚生労働省の分科会は、新たな認定基準の案をまとめました。

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。厚生労働省では、年内にも都道府県の労働局に通知をする予定です。

労災の認定基準とは？

精神障害の労災認定は、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。

セクハラによる労災の新基準

新基準では、どのようなセクハラなら「3」や「1」に修正されるか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。

今後の影響

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、これまで以上の対策が求められます。

研修案内

ネクストインターセクション 講座予定 実践労働法シリーズ

日時 8月27日(土)13時30分～16時30分場所
九段上集会室 1F 洋室B

～当事務所よりひとこと～

なでしこジャパンがワールドカップで金メダルを取りました。歴史的な快挙を成し遂げた女子選手たちは必ずしも恵まれた環境の下でサッカーができたわけではないということです。環境が良ければ良い結果が出るということでもないようですね。企業経営理論でも例えば成果主義に基づく賃金制度のように外部から報酬を与えてモチベーションを向上させようとする手法を「外発的動機付け」といいますが、その外発的動機付けより、社員自らの意思で主体的に目標を立て目的に向かって行動を起こさせるようにする動機付け（「内発的動機付け」といいます。）の方が、結果が出やすいと云われています。なでしこジャパンの女子選手たちのコメントを聴くと、やらされているという感じはありませんので、内発的動機が高かったということでしょうか？社員のモチベーションをどうしたら上げることができるかは管理者にとっても永遠の課題でサッカーと全く同じというわけにはいかないところがありますが、それでも多少の参考にはなりますね。（大滝）

東京都の「職場の労働相談の状況」によると平成15年に2852件だった「職場の嫌がらせ」（パワハラ）の相談件数が平成21年には7113件になっているということです。今の仕事に生きがいややりがいを見いだせない現実の中で、パート、アルバイト、派遣、契約社員といった非正規雇用労働者の多い職場ではそうした人たちに問題が集中して起こります。企業競争の激化に対応するために、効率化に向けた組織・人員の見直しは日常的に行われており、社内での競争や淘汰も厳しくなっています。日常化した社内競争の激化は社内の人間関係をいっそう厳しくしています。成果主義や業績主義を強める会社では仕事のスピードが上がりミスに対して対応が厳しくトラブルを増加させています。その中で生まれた過度な競争意識は職場の協調性を失わせて相互の足の引っ張り合いでパワハラが表面化しがちです。管理職は内発的動機付けをどのようにして労働者に与えていくのか、そして職場のコミュニケーションギャップをどのように埋めていくのかがテーマですね（馬場）