



認証番号
090720

服部社会保険労務士事務所/労働保険事務組合服部労務管理センター/服部行政書士事務所

服部事務所だより

〒683-0003 米子市皆生5-5-5 TEL0859-33-8594 FAX0859-33-8775

e-mail:hattori@sea.chukai.ne.jp http://www.chukai.ne.jp/~hattori/

SRP 認証は、社会保険労務士事務所の「信用・信頼」の証です。



明けましておめでとうございます

本年もよろしくお願いいたします。

年末からの大雪は山陰に大きな被害をもたらしました。

スタッフ一同、皆様にはお見舞い申し上げます。

重要性を増す適正な労務管理

本年の当事務所の掲げる重点は、昨年引き続き『適切な労務管理』です。当事務所において昨年末にも2件、労務管理の根幹にかかわる相談がありました。

深刻な労使紛争の内容（H21年度鳥取労働局）～ H22年度は未発表

①解雇	293件
②労働条件（賃金等）の引き下げ	293件
③いじめ・嫌がらせ	178件
④退職勧奨	132件
⑤自己都合退職	107件
⑥賠償	65件
⑦雇い止め	59件

「解雇」紛争事例

【事件の概要】

労働者が「経営不振を理由に解雇されたが、経営不振の理由や自分がなぜ整理解雇の対象になったのか説明がない。復職したいが、それがだめであれば、経済的・精神的損害に対する補償金の支払いを求めたい」とするもの。

【あっせんの結果】

あっせん委員による労使双方の調整を経て、

- ①雇用契約終了の確認
- ②会社が労働者に解決金〇〇円を支払う の2点で合意。

【分析】

- a 労働者の申し立てに理があるとされた事例。すると、
- ①解雇日からずっとの賃金の支払い
 - ②その利息（例：年利6%）の支払い

- ③慰謝料の支払い となる可能性あり。
 - b ①経営上の必要性はあるか
 - ②解雇以外の方法はなかったか
 - ③なぜその人が解雇の対象なのか
 - ④十分な説明はなされたか
- という整理解雇4要件（要素）を満たしていなかった。

「いじめ・嫌がらせ」紛争事例

【事件の概要】

労働者は、上司からの暴言により体調を崩し退職を余儀なくされたことについて、精神的苦痛及び経済的損失に対する慰謝料の支払いを求めたいとするもの。

【あっせんの結果】

嫌がらせの事実について双方に争いはあったが、あっせん委員による労使双方の調整を経て、会社が労働者に解決金〇〇円を支払うことで合意。

【分析】 a これも労働者の申し立てに理があるとされた事例。

- b 上司が暴言を浴びせたことをもって直ちに会社に賠償責任が生じるわけではない。以下の場合会社に責任が生じる。
 - ①労働者が会社に被害事実を申し出たにもかかわらず、対応を取らなかった
 - ②被害事実を申し出た労働者を配置転換した
 - ③上司に対して適切な処分がされない、或いは何らの処分もされない

労働局のあっせん事例を2件載せましたが、時間的・経済的損失場合によっては風評被害もあり得ます。

就業規則の御社にあった整備・見直し・周知

まず就業規則を意味あるものにしましょう。労使紛争ではまず就業規則記載事項が問題となります。その時々に見直すことが大切です。当事務所では、最低年1回の見直しを推奨しています。

「労働契約書（労働条件通知書）の交付の徹底」

労使紛争で次に問題になるのは、契約内容です。どういう約束で働くことになっているのか。労働契約書の交付は、その労働者との契約に関する大切な書証です。労働条件通知書を交付している会社ではその通知書の最後に「労働者署名欄」を設けて、契約書と同様、双方1部ずつ保存しましょう。契約内容が変わったら、その都度契約書を交付しましょう。面倒ですが、契約というのはそれだけ大切だということです。契約をしっかりと確認する・大切にすることは、労働者を大切にすることにつながります。それは、会社を大切に思う労働者育成の第一歩でもあります。

新年早々、学習会のレジュメのようなことを書きました。申し訳ありません。

今年もよろしくお願ひいたします