



宮崎社会保険労務士事務所 事務所便り

特定社会保険労務士 宮崎 真行

ご連絡先：〒903-0821

那覇市首里儀保町 2-36 安里ビル 202

TEL：090-8626-0074 (携帯)

FAX：098-886-5134

Eメール：sr_miyazaki@ybb.ne.jp

◆ 仕事に活かす「今月の格言・ことわざ」

「ろばの足並みは、からす麦次第。」

『タルムード』(5世紀) ヘブライ より

日本型の擬似家族スタイルの企業では、社長を家長とする家族のような風潮がはびこっているようです。このスタイル、社長が目標を決めたり、方向性を決めたりすれば、全員がそれに向かっていく、という利点はありますが、一つ間違えば「全員が考えなしに社長に追随する。」「いいも悪いもリーダーしだい。」と成りやすいものです。つまりはトップが判断を誤れば「総崩れ」になる可能性があるのです。

今までの日本企業は、ほとんどが「なんとかなる」という状況で進んできました。その中では、「世話好き」「兄貴肌」「人情家」のトップがいれば、そこそこに「いい会社」であったのですが、これからはそうはいかない時代となってきます。会社の「社畜」(嫌な言葉ですね。)であっても、そこそこ食えるときは文句も出ませんが、頑張っても社全体の業績が伸びないために、ちっともいい目にあえない人に「モチベーションを上げろ」「やる気を出せ」というのは、経営者の傲慢や無知、わがままでしかありません。「会社は給料を貰う場所。」という考えの層には「家族的システム」はうっとうしいだけのものなのです。そういった人には「みんなで頑張ろう。」「みんなで苦勞

しよう。」という言葉は、経営者の無能さ以外のなにものでもありません。ある日不満が爆発するまで、それに気付かないとしたら、それは「無知である」といわれても仕方ありませんね。

さて、あなたは「適切な信賞必罰ができる人」なのでしょうか？それとも「まあ、みんな仲間なのだから」と社員に負担を押し付ける人なのでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

労働相談件数が過去最多を更新！

◆ 急激な景気悪化を反映

労働者と企業間のトラブルを裁判に持ち込まずに迅速に解決することを目指す「個別労働紛争解決制度」に基づく 2008 年度の「民事上の個別労働紛争相談件数」が、過去最多の約 23 万 7,000 件に上りました。厚生労働省は、「急激な景気悪化を反映し、解雇や雇止めをめぐる非正規労働者からの相談が目立っている」としています。

◆ 2001年にスタートした

個別労働紛争解決制度

個別労働紛争解決制度は 2001 年 10 月にスタートし、全国の労働局などの「総合労働相談コーナー」で相談を受け付けています。

全体の「総合労働相談件数」は 107 万 5,021 件

(前年度比7.8%増)と初めて100万件を突破し、このうち、労働基準法や労働者派遣法などに違反しているものを除く、民事上の労働紛争に関するものは23万6,993件(同19.8%増)でした。

◆「解雇」関連の相談が最多

紛争内容については、「解雇」関連が25.0%と最も多く、経済的な理由による「整理解雇」の相談件数は前年度の2倍以上になりました。また、「労働条件の引下げ」が13.1%、「いじめ・嫌がらせ」が12.0%でした。

相談を受け、実際に労働局が企業側に指導・助言をしたのは7,592件(同14.1%増)、専門家で構成される紛争調整委員会があっせんし乗り出したケースは8,457件(同18.3%増)となっています。

厚生労働省紛争処理業務室では、「景気悪化で労働トラブルに遭う労働者が増えている。不利益な取扱いを受けたり、疑問を感じたりしたら、最寄りの労働局に相談してほしい」としています。

◆トラブルを一步手前で防ぐ

都道府県労働局長による助言・指導の申出件数が多かったものは、2007年は「解雇」、「労働条件の引下げ」、「いじめ・嫌がらせ」と続き、2008年は「解雇」、「いじめ・嫌がらせ」、「労働条件の引下げ」でした。一方、紛争調整委員会によるあっせん申請件数が多かったものは、2007・2008年ともに「解雇」、「いじめ・嫌がらせ」、「労働条件の引下げ」と続き、上位3件は顔ぶれが同じとなっています。

もう一步踏み込んで、個別労働紛争解決制度を利用する手前で、労使トラブルを未然に防ぐためには、「労使間でコミュニケーションをとっていく」、「細やかな就業規則を作成する」といったような努力が必要なのではないでしょうか。

「短時間正社員」定着促進のための 助成金拡充へ

◆就業意識・価値観の変化

厚生労働省は、子育てや介護などで就業時間に制約があっても正社員として働くことができる「短時間正社員」を定着させるため、助成金制度を今夏にも拡充する構えです。

様々な雇用形態が入り混じる現代で、就業意識や価値観の変化により、個人の希望に応じた働き方を選択したいという労働者が増加しています。

◆「短時間正社員」の働き方

短時間正社員は、「正社員」としての身分は変わりません。1日の労働時間や1週間の労働日数をフルタイム正社員より短くするものの、仕事はフルタイム正社員と同じで、給与や賞与は働いた時間に比例して支払われ、昇進は通常の正社員と同等に扱うなど、これらの点で非正社員とは区別されるものです。

現代では、個人の希望に応じた働き方を選択したいという労働者が増加しており、中でも育児や介護の課題を解決し、就業を継続しながら仕事と家庭の両立を目指す手段としては有効な働き方と言えるでしょう。

◆ワークシェアとの違い

時短で働く方法としては「ワークシェアリング」の名称が知られていますが、これは、仕事の総量を労働者で分かち合うというもので、1人当たりの労働時間を減らすことによって企業全体での雇用を維持したり、様々な業務ごとの短時間労働を組み合わせることによって雇用機会を増やしたりすることにつながるというものです。

これに対して、短時間正社員制度は、労働者の地位を正社員と同じにするというもので、特に現在就労中の人にとっては、現状の業務を続けやすいと言えるでしょう。

◆国や企業に期待されること

現在、企業が短時間正社員を導入する際、「短時間労働者均衡待遇推進助成金」(パートタイム均衡待遇推進助成金)として最大40万円を支

給される制度があります。この制度は、従来、短時間正社員を導入する際に、1人でも複数人でも助成金額は同じでしたが、厚生労働省は、今夏にも、人数に応じて金額を増やす仕組みを検討しています。追加人数の上限は10人を想定しているようです。

豊富な業務経験を持っていても就労条件が合わないために働き続けることができなければ、労働者のみならず企業にとっても大きな損失になりかねません。労働力を有効に活用するために、国や企業には柔軟な対応が望まれるのではないでしょうか。

企業の「営業秘密」を保護するための改正不正競争防止法

◆ 改正不正競争防止法が成立

この度、「不正競争防止法の一部を改正する法律案」が可決・成立し、4月30日に公布されました（施行は来年の4月以降となる予定）。

この法改正は、「企業間の公正な競争の確保」の観点から、企業が保有する営業秘密の保護を図るための措置を設けたものであり、一般企業にも大きな影響を与えるものと思われます。特に以下の(3)については、自社の従業員や取引先にも関係がありますから、特に注意が必要です。

以下、法改正の内容を簡単にご紹介します。

◆ 主要な改正内容

(1) 営業秘密侵害罪の目的要件の変更

これまで、営業秘密を侵害したとして罰するには、「不正競争の目的で」侵害することが必要とされてきました。これが改正され、「不正の利益を得る目的で、またはその保有者に損害を加える目的で」侵害することで足りるようになりました。

この改正により、これまでは罰することのできなかった「不正な利益を得るため、海外政府などに営業秘密を開示する行為」や「営業秘密の保有者を単に害するため、営業秘密をネット上の掲示板に書き込む愉快犯的な行為」も罰せられるよう

になるため、結果的に、営業秘密を保有する企業がこれまでよりも保護されるようになります。

(2) 処罰対象行為の見直し

これまで、処罰の対象となるのは、第三者などが違法性の高い行為（詐欺的行為や管理侵害行為など）を行ったうえで、「営業秘密記録媒体などを介した方法により」不正に営業秘密を取得した場合だけでした。これが改正され、営業秘密の取得方法が記録媒体などを介していない場合でも罰せられるようになりました。

この改正により、「営業秘密を記憶する場合」や「記録媒体などに記録されていない営業秘密（会議における会話）を盗聴する場合」も処罰の対象となります。

(3) 従業員等による営業秘密取得自体への刑事罰の導入

これまで、営業秘密の保有者から秘密を示された者（従業員や取引先など）については、秘密の使用・開示に至った段階で初めて刑事罰の対象となっていました。これが改正され、「記録媒体などの横領」「記録媒体などの記録の複製作成」「記録の消去義務に違反したうえで消去したように偽装する行為」という方法で営業秘密を取得した場合に罰せられるようになりました。

行列のできる労働相談所

業績不振を理由に採用内定を取り消したいが可能でしょうか。

<< 回答 >>

● 合理的な理由がなければ取り消せません。

<< 解説 >>

新卒の場合、学校を卒業したら採用すると約束することを採用内定といいます。

学生にすれば、卒業したらその会社に就職できるためにその時点で就職活動を終了させ、安心して残りの学生生活を送れることとなります。

採用内定について最高裁は、「その実態が多様であるため、その法的性質について一義的に議論することは困難であり、具体的事案に即して判断すべき」という見解を示しつつ、内定通知が学生にされた時点で、条件付きではあるが労働契約は有効に成立している、という立場をとっています。

この労働契約を専門用語で「解約権留保付終了始期付労働契約」といいます。

解約権留保付とは、内定通知書に記載された一定の事由が生じた場合に、会社が一方的に内定を取り消すことができるというもので、

1. 卒業できなかった
2. 重要な経歴を偽った
3. 病気で働けなくなった
4. 犯罪事件を起こして起訴された

などの理由がこれにあたります。

また就労始期付労働契約とは、「労働契約は既に成立していて、労使の権利義務も発生しているが、実際に働き始める日が4月1日である」という考え方に立ちます。

◆「業績が悪くなったから」では取り消せません

内定取消しができる条件として最高裁は、採用内定当時知ることが出来ず、または知ることが期待できないような予知不可の事実があり、これを理由として採用内定を取り消すことが解約権留保の主旨・目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認できるものに限定しています。

したがって業績不振程度の理由では内定取消しは出来ません。募集や内定時に業績の予測がつかはずだからです。

もしこれを無視して行った場合は、企業の一方的・恣意的行為とされ、解雇権の濫用とし無効とされると同時に、会社は損害賠償の責任を負うこととなります。

これも、損害賠償を行えば済む問題ではなく、

労働者の社会人としての第一歩を踏みこることになるので、採用内定通知の発送は慎重に行う必要があります。

※判例：昭和57年7月「大日本印刷事件」
最高裁

◆ 朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「至言（しげん）は耳に忤（さから）う。」

『韓非子（かんぴし）』難言（なんげん）より

「きわめてもっともな道理にかなった言葉は、聞くものにとっては耳が痛いもの。」という意味です。古代中国から現代にいたるまで伝えられているということは、人間の精神構造というものは、ほとんど何の成長もないということでしょう。

昔の中国には「夏（か）」という国があり、桀（けつ）王という暴君がいました。この王が余りに非道なことばかりするので、湯（とう）という人物（後に「至誠（しせい）」とよばれました。）と伊尹（いいん。後に「至智（しち）」と呼ばれる。）が立ち上がり、桀を倒して「殷（いん）」という国を作りました。しかし、国ができて後、国政の失策などに伊尹が意見すると、湯王はいやな顔をして、その言を聞かなかったといえます。

「至誠（最高の誠意）」に対し「至智（最高の知恵）」が言ったことすらこれですから、凡人の私たちがすんなりと受け入れられるものでないのはお判りでしょう。

こう言った例から、経営者というものは「いかに耳に逆らわないように」「心に逆らわないように」諫めたり、指導していかなければならないかが判ります。また、そういった人になるためには「耳に痛い言葉」の真実も受け入れられる人になることも必要なのです。

社会保険労務士は、
仕事にも生活にも役立つ
知恵袋