

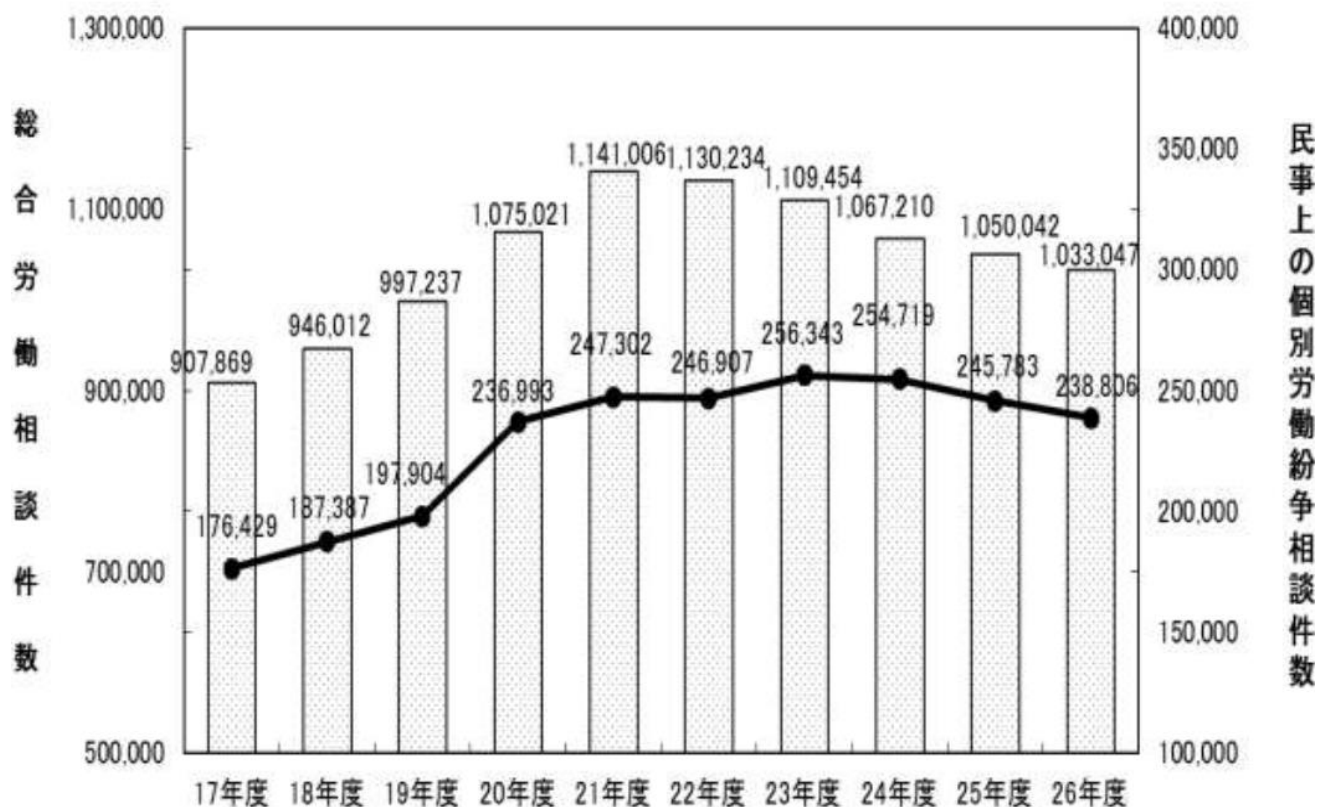


◎労使トラブルの現状について

近年、労使トラブルの内容が、人々の働き方に対する価値観の多様化なども相まって複雑化しているため、企業の担当者としては非常に難しい対応を迫られています。

そのような中、厚生労働省から「平成26年度 個別労働紛争解決制度の施行状況」が発表されました。

■総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数の推移(全体像)



総合労働相談件数、助言・指導申出件数、あっせん申請件数

・総合労働相談件数	1,033,047 件 (前年度比1.6% 減)
→うち民事上の個別労働紛争相談件数	238,806 件 (同 2.8% 減)
・助言・指導申出件数	9,471 件 (同 5.5% 減)
・あっせん申請件数	5,010 件 (同 12.3% 減)

それによると、平成26年度は、総合労働相談、助言・指導、あっせんの件数がいずれも前年度と比べ減少しましたが、総合労働相談件数は7年連続で100万件を超えており、依然として高止まりの状況が続いています。

また、総合労働相談のうち、民事上の個別労働紛争の相談内容では「いじめ・嫌がらせ」が

62,191件と、3年連続で最多となり、相談内容全体の20%を越え(21.4%)ています。

■最近3か年度の主な紛争の動向
(民事上の個別労働紛争に係る相談件数)

「いじめ・嫌がらせ」は、いわゆるセクハラ、パワハラなどの各種ハラスメントが中心になっていますが、その状況を看過すると精神障害についての労災のリスクが高まることとなります。厚生労働省では6月に、『平成26年度「過労死等の労災補償状況」』を発表していますが、それによると、前述の「いじめ・嫌がらせ」の増加に呼応するように、精神障害の労災決定件数1,307件の内169件が、「いじめ・嫌がらせ」に起因しており、労災支給決定件数は69件と、出来事別で2番目に多い件数となっています。

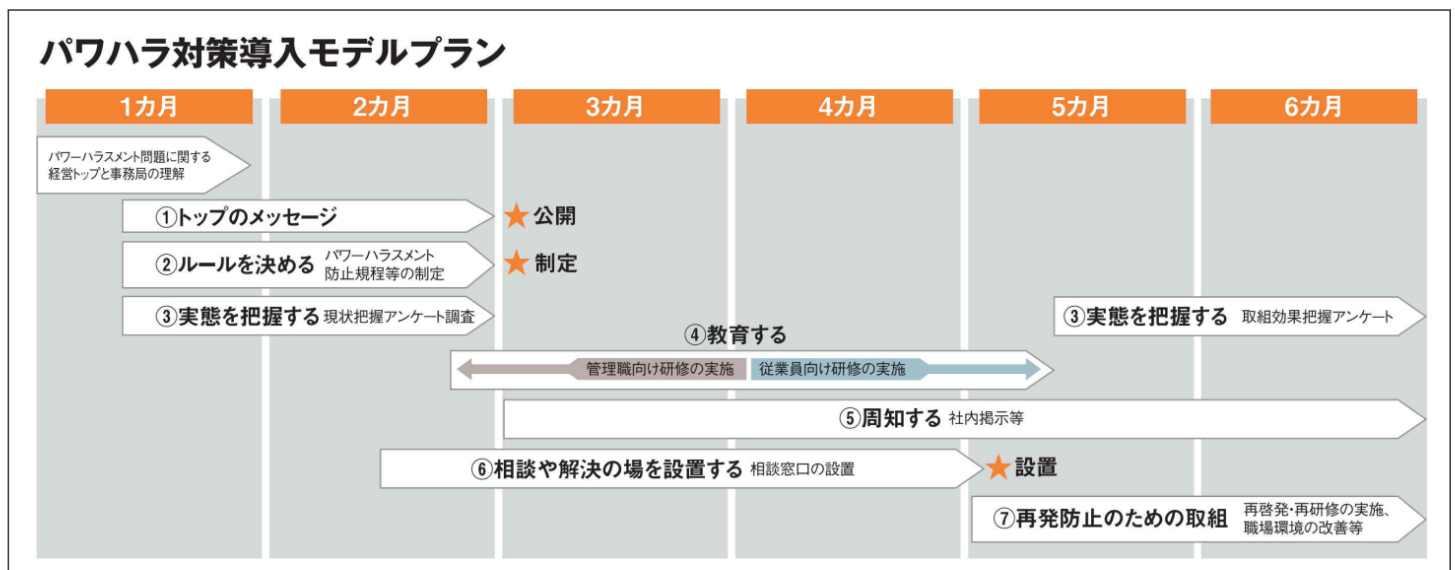
	24年度	25年度	26年度
いじめ・嫌がらせ	51,670 (+12.5%)	59,197 (+14.6%)	62,191 (+5.1%)
解雇	51,515 (-10.9%)	43,956 (-14.7%)	38,966 (-11.4%)
自己都合退職	29,763 (+14.6%)	33,049 (+11.0%)	34,626 (+4.8%)
労働条件の引下げ	33,955 (-7.9%)	30,067 (-11.5%)	28,015 (-6.8%)

※ ()内は対前年度比

「いじめ・嫌がらせ」についての労災認定がなされた場合、企業の対応が適切だったのか否かを問う声も出てきます。そして、安全配慮義務違反として裁判に発展するケースも増えています。

しかも、裁判の結果は企業側の敗訴に終わることが多く、その際には多額の損害賠償金の支払いや裁判が起こったことによる企業のイメージダウンといったリスクが生じるため、企業としても早期発見・早期対応に努めなければなりません。

なお、ハラスメントは関係当事者間のみで、水面下に進行していることも見受けられます。まずは、ルール作りから現状把握、予防のための教育、問題対策としての相談窓口の設置などといった一連の枠組みを作ること、職場の風通しを良くすることが重要です。以下に、一例としてパワハラ対策導入のモデルプランをご案内いたしますので、ご参考にしていただくと共に、ご不安な点がございましたら、お気軽に弊所宛にご相談ください。



「いじめ・嫌がらせ」に起因する「安全配慮義務違反」について
具体的な裁判例の概要 (川崎市水道局事件)

この事件は被害者が、3名の上司から陰口・卑猥な言動・容姿に対する悪口・果物ナイフで「切つてやる」と脅すなどといった嫌がらせなどを継続して受けていたものです。いじめ・嫌がらせを受け始めてから3ヶ月後に休みがちになり、助けを求め退職したものの、加害者の処分・配転・謝罪・防止策などがおざなりであったため、被害者が自殺するに至ったもので、市に安全配慮義務違反があったと

して、1,173万円の損害賠償が確定しました。

被害者からのサインを漏らさぬように受け止めて、いかに早く適切な対策を取ることが重要かが垣間見える事件です。

◎労働契約申し込み みなし制度の施行について

派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、その違法状態が発生した時点で、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申込み(直接雇用の申込み)をしたものとみなす「労働契約申込みみなし制度」が、この10月1日から施行されます。これにより、派遣労働者が申込みを希望して承諾した場合は、派遣先はその承諾を断ることができません。同制度の施行が近づいたこともあり、7月10日に厚生労働省から通達が出ましたので、制度の趣旨および全体像を踏まえながら行政解釈について簡単にご紹介いたします。

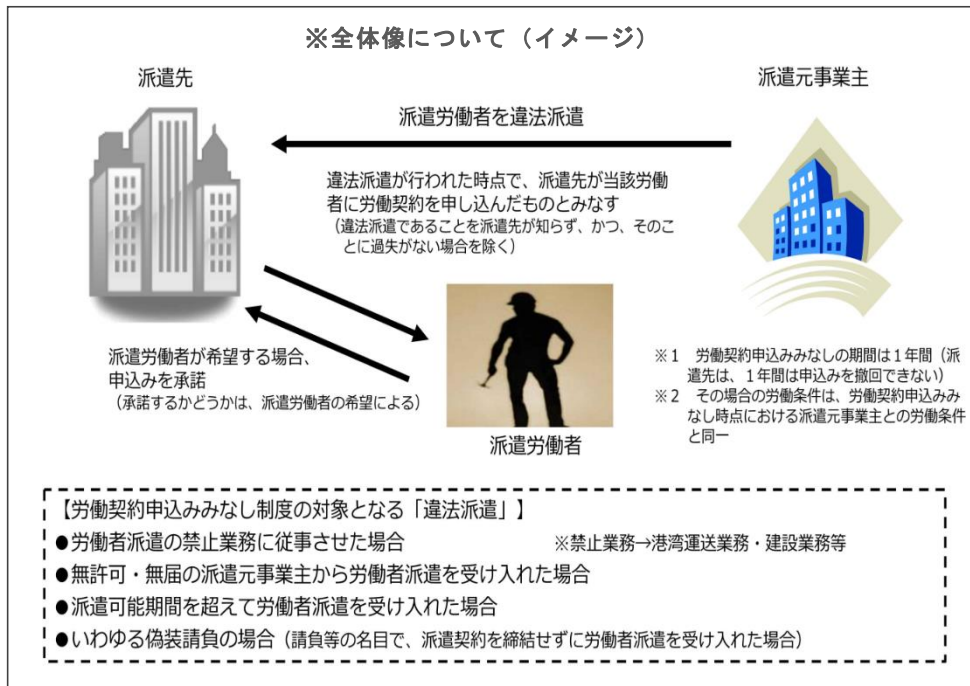
◇制度の趣旨

違法派遣の是正に当たっては、派遣労働者の希望を踏まえつつ雇用の安定が図られるようにすることと、違法派遣について責任がある派遣先企業に対して一定のペナルティを科すことにより、法規制の実効性を確保することが必要になります。これらを充足すべく本制度が創設されました。

◇行政解釈について

①申込みを行ったとみなされる時点
違法行為を行った時点において、労働契約の申込みをしたとみなされます。
派遣先企業がこの制度の適用を受けないためには、違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れているものでないこと(善意無過失)を自ら立証しなければなりません。
②申込んだとみなされる労働条件の内容
平成27年10月1日時点で違法行為が行われている場合には、派遣先等は、その時点において労働契約の申込みをしたものとみなされます。
違法行為の時点における派遣元事業主等と派遣労働者との間の労働契約上の労働条件と同一の労働条件になります(労働契約上の労働条件でない事項については維持されるものではありません)。
労働契約の期間に関する事項は、みなし制度により申し込んだとみなされる労働契約に含まれる内容がそのまま適用されます。なお、労働契約法で定められている「有期労働契約期間が通算して5年を超えて反復更新された場合、その労働者の申込みによって無期労働契約へと転換する」との関係ですが、この条文は同一の使用urerとの間のものであるため、承諾時点までの労働契約期間と承諾後の労働契約期間は通算されません。
③労働契約成立の時点
労働契約が成立するのは、みなし制度に基づく申込みについて派遣労働者が承諾の意思表示をした時点となります。
派遣労働者が承諾できる申込みは、最新の申込みに限られません。
違法行為の前にあらかじめ派遣労働者が「承諾をしない」ことを約する意思表示を行うことは認められません。

派遣先企業へのペナルティの側面が色濃く出た制度ですが、一方、派遣社員を派遣先で直接雇用することにより受給できる助成金もあります。まずは、労働者派遣法に違反する点がないか点検しつつ、労働人口が減少していく中での人材戦略の一環として派遣労働者の待遇改善などを検討してみるのも良いでしょう。



**ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。
次号は9月30日に配信いたします。（石田久男）**