

Harmony通信

vol.113
2014.07

URL: <http://www.harmony-office.com/>
mail: info@harmony-office.com
tel:022-796-9231 fax:022-796-9232



江の島の夕日
photo by C.Endo 様

「個別労働紛争解決制度」の利用状況発表 ～トラブルの特徴は？～



◆平成 25 年度の実施状況は？

厚生労働省から「平成 25 年度個別労働紛争解決制度」の施行状況が公表されました。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援する制度で、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。

◆パワハラが2年連続最多に

平成 25 年度は、前年度に比べていずれの方法でも件数が減少しました。

ただし、総合労働相談の件数は前年度比 1.6%減となったものの、6年連続で100万件を超え、高止まりしています。助言・指導申出件数は、約1万件（同3.3%減）、あっせん申請件数は約5,700件（同5.5%減）となっています。

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、いわゆるパワハラにあたる「いじめ・嫌がらせ」が5万9,197件と2年連続で最多となっていることが注目されます。

相談内容の内訳として、パワハラに次に多いものは、順に「解雇」（4万3,956件）、「自己都合退職」（3万3,049件）となっています。

◆正社員が当事者になる割合は減少傾向

紛争の当事者である労働者の就労形態としては、総合労働相談については、「正社員」9万7,573件（39.7%）、「パート・アルバイト」4万604件（16.5%）、「期間契約社員」2万6,696件（10.9%）、「派遣労働者」1万31件（4.1%）となっています。

過去10年の推移で就労形態別の当事者の属性を見ると、正社員は減少傾向にあり、期間契約社員が増加傾向、パート・アルバイトや派遣社員については横ばいという状況です。これは、他の「助言・指導」「あっせん」の方法でも、同様の傾向のようです。

～～～

助言・指導は1カ月以内に96.8%が、あっせんは2カ月以内に94.5%が手続きを終了するなど、「簡易・迅速・無料」という特徴をアピールしている制度ですが、できれば利用する必要がないよう、日頃から適切な労務管理を心がけたいですね。

編集後記

7月になり、梅雨の只中に台風の到来等、不安定なお天気が続いています。毎年のことですが、本当に夏が待ち遠しいですね。カラッと晴れた青空の下で健康的に遊ぶ・・・とって思い浮かぶものの中にバーベキューを挙げる方も少なくないと思います。さてこのバーベキューですが、実は、「日本バーベキュー協会」という団体があり、インストラクターの講習・検定試験も実施しているそうです（公式サイト <http://www.jbbqa.org/>）。検定内容は、まず初級から、基礎座学、デモンストレーション、筆記試験の3部構成となっており、試験内容は当日学んだ内容から出題するので、事前勉強は一切不要だそうです。肉や野菜を美味しく焼く方法だけではなく、食材や炭の基礎知識を学び、上級の更上の「マスター」を目指す方の講習には、コーチング技術、コミュニケーション論等の講義があるそうです。ひとくちにBBQといってもなかなか奥深いようです。ご興味のある方は是非挑戦してみたいかがでしようか？

「効果的な社内研修」を実施できていますか？

従業員の能力アップや成長を図るために、社内研修を行う企業は多くあります。しかし、その効果が上がっているかと問われると、疑問符がつくケースも多いところ。しかし、ちょっとした工夫で、効果的な社内研修を行うことは十分可能です。

例えば、公益財団法人日本生産性本部では、研修の成果を上げている会社のポイントとして、次の5点を挙げており、非常に参考になります。

- (1) 目的やゴールを明確にしてプログラム化する
- (2) 研修テーマを絞り参加者にも事前に周知する
- (3) 研修のステータスを上げる

（研修を日常業務に優先する重要なものと位置付ける）

- (4) 研修と実務の結び付きを強める
- (5) 階層間をつなげた教育研修を行う



意識・意欲を高めるために受講者に参加費を自己負担させたり、より現実の必要性に即した研修とするために社員に研修を企画させたりするといった取組みを行っている企業もあるようです。

TOPIX



●厚生年金未加入の中小企業約80万社を指導へ

政府は来年度から、厚生年金保険に未加入の中小零細企業など約80万社（事業所）を特定し、加入させる方針を明らかにしました。国税庁が持つ企業の納税情報から未加入企業を割り出し、日本年金機構が加入を促すことで、より現実的な指導に結び付けていきたい考えです。これに応じない場合には法的措置により強制的に加入させる考えです。

～強制適用を考える

健康保険法・厚生年金保険法では、全ての法人および個人事業（個人事業主および一部の個人事業を除く）は、健康保険および厚生年金保険は強制適用であるとされています。ところが、必ず全事業所が加入しているわけではありません。あくまでも申告主義です。加入勧奨事業も少なからず行われていますが、今まではそこまでの強制力はありませんでした。確かに保険料は掛かりますし、目の前の手取りも減ります。しかし、万が一病気・けがなどで給与が出ないときの給与保証（傷病手当金）、年金等の手続きをお手伝いする度に、社会保障の意義がここにあると思いを新たにします。ですから改めて国は信頼性を高め、確実な給付を行うことで、保険料納付も納得性を持たせて行かなければならないと考えます。 社会保険労務士 門田陽子

Harmony通信 2014.07

#発行：2014年7月10日

#編集・構成：合同会社Harmony

Harmony司法書士事務所

Harmony社会保険労務士事務所

Harmony行政書士事務所



住所：〒980-0011 仙台市青葉区上杉 2-3-38 クラッセ上杉ビル4F

TEL: 022-796-9231 FAX: 022-796-9232

URL : <http://www.harmony-office.com/>

mail : info@harmony-office.com

修日記 : <http://blog.goo.ne.jp/kadota-osamu/>

陽子日記 : <http://blog.goo.ne.jp/kadota-yoko/>