

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2013/10/10

VOL.33

● ブラック企業対策チェックポイント

『ブラック企業』の話題が社会を賑わせています。今月から始まった日テレ系連続ドラマ「ダンダリン 労働基準監督官」では、ブラック企業と闘う労働基準監督官が描かれるようです。（どうも『悪徳社労士』なる者も登場するらしいのですが…）

ブラック企業とは、『過酷な労働搾取企業』（ウィキペディア）、『日本を食い潰す妖怪』（今野 晴貴著文芸春秋）、『若者の使い捨てが疑われる企業』（厚生労働省）と言われ

ており、具体的には、①長時間、過重労働、②賃金不払（サービス残業）、③パワハラが発生している企業等のことを指すようです。万が一、『ブラック企業』のレッテルを張られてしまうと、採用に支障が出たり、取引先との関係や在職中の社員のモチベーションなど様々なところに影響が出ることが考えられます。

一度、こちらのチェックポイントを利用して自社の労務管理体制をご確認下さい。

- 「長時間労働」することが褒められる社内風土になっていないか。
【長時間働くことが奨励されるような社内風土にしないこと。】
- 1か月の総労働時間は、230時間以内となっていないか。
【出来る限り（時間外労働＋休日労働）≤60Hとすること。】
- 労働時間の実績が月の途中で分かる仕組みとなっているか。
【長時間労働としないためには、結果でなく月の途中で指導できる仕組みをつくること。】
- 労働時間の申告を労働者に任せっきりになっていないか。
【労働時間の把握は使用者の責務である。】
- 管理監督者の労働時間も把握できているか。
【管理監督者も当然、労災の対象者であり、過重労働をさせてはならない。】
- 営業手当を支払うことで時間外手当と相殺していないか。
【営業手当と時間外手当は別物である。】
- 裁量労働制は、残業代の免除の制度と思っていないか。
【10時間働いても8時間であれば、1時間しか働いていなくても8時間となる。】
- 長時間労働をした者が産業医等の面接を受けられる仕組みがあるか。
【脳・心臓疾患による労災支給決定件数、過去2年間で60時間未満は1件だけ。】
- 固定残業や年俸制ということで残業代を支払わないことになっていないか。
【固定残業相当分を超えたものについては支払い義務がある。】
- 労働時間の実態を把握できているか。
【職場ごとの働き方の特性を理解した労働時間管理をすること。】
- ハラスメントに関する研修を今まで実施したことがあるか。
【ハラスメントとはどういうものかを労働者に理解させること。】
- ハラスメント禁止の方針をトップのメッセージとして明確に発信しているか。
- ハラスメントの禁止、懲戒等により処罰することが就業規則に規定されているか。
【会社として禁止、発生した場合は厳罰に処することを明確にしておくこと。】
- ハラスメント等の相談、苦情窓口が社内外に整備できているか、労働者も認知しているか。
【相談しやすい環境づくりをすること。】
- 上司は部下にしっかり指導することができているか。

【指導とパワハラは違うということを認識させること。】

- 欠勤の振替以外に年次有給休暇が取得できる環境にあるか。
【取りたいのに取れないと退職時にまとめて請求するなどの不満の原因に。】
- 体調不良で休む者が増えていないか。
- 離職者が増えていないか。
【日常の声掛けが重要である。】
- 労使のコミュニケーションの場（ガス抜き、苦情受付等）が設けられているか。
【いいことも悪いことも現状を把握しておくこと。】

● 「職場のパワーハラスメント対策ハンドブック」

厚生労働省が、「職場のパワーハラスメント対策ハンドブック」を作成いたしました。

<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/download>

- ①パワハラ問題に取り組む意義
- ②パワハラの定義
- ③予防と解決
- ④対策事例集
- ⑤パワハラ防止に関する規程例についてまとめられています。

職場のパワーハラスメントについての相談は

増加傾向にあり、精神障害等に係る労災決定件数は、平成24年度は大幅に増加(1.46倍)し、475件となっています。これらに対する対策をとることは、企業の喫緊の課題となっています。当ハンドブックにもパワハラ対策として、研修を行うことは効果が実感できるとされています。当事務所においては、パワハラ防止研修の実施や労働者からの苦情・相談の外部窓口を行っています。一度ご相談ください。

● 「個別労働紛争解決制度」について

労働問題（労使関係、退職、解雇、人事、賃金未払、パワハラ等々）に関するトラブルを解決する場として「社労士会労働紛争解決センター」がごさいます。こちらは、職場で発生したトラブルを労務管理の専門家である社労士が、トラブルの当事者の言い分を聴くなどをしながら、その知見と経験を活かして、個別労働関係紛争を『あっせん』という手続きにより、簡易、迅速、低廉に解決（和解の仲介）をする機関です。こちらの期間については、労働者からの申し立てだけでなく、経営者からの申し立てが13.7%となっており、労働局からの申し立てがほとんどない（H24年度1.9%）労働局紛争調整委員会と比較して大きな特徴となっています。また、和解成立が37.5%となっていますが、これは労働局紛争調整委員会と同率。この和解成立率は、経営者が申し立てた場合は58%と大幅に上がっています。私ども、社労士は経営者の方々から様々な職場のトラブルについてご相談をお受けしております。この経験を活かすこと

により迅速に解決のお手伝いができています。ちなみに、合意した和解金額については以下の通りとなっています。

和解金額	割合 (%)
～10万円	9.6
10万円～20万円	13.2
20万円～30万円	16.7
30万円～40万円	12.3
40万円～50万円	7.0
50万円～60万円	5.3
60万円～70万円	5.3
70万円～80万円	3.5
80万円～90万円	3.5
90万円～100万円	1.8
100万円～150万円	10.5
150万円～200万円	2.6
200万円～250万円	4.4
250万円～	4.4

万が一のトラブルの際には、当事務所にご相談ください。