

杉浦事務所便り

ご連絡先：〒060-0041

札幌市中央区大通東2丁目8-5 プレジデント札幌ビル5階

電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772

e-mail：k.sugi@sr-roumu.com

URL <http://www.sr-roumu.com>

すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>



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明確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に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」、「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、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」（パートタイマー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のでしょうか。

中小企業の生き残り策として注目を集める「第二会社方式」

◆「第二会社方式」とは？

近年、経営状態が厳しくなっ

た中小企業による「第二会社方式」の活用件数が増加傾向にあるようです。

この「第二会社方式」とは、経営困難に陥っている企業の中でも収益性のある事業部門について、事業譲渡や会社分割の方法によって別法人（第二会社）に分離し、赤字部門を残した旧会社を清算することにより事業の継続を図るものです。

この方式を活用した事業再生は、不良債権のリスクを負わずに損金算入の手続きが容易なことから、金融機関やスポンサーの協力が得やすいというメリットが大きく、非常に注目されています。

◆デメリットはないのか？

上記の「第二会社方式」については、これまで、以下のようなデメリットが指摘されていました。
(1) 第二会社において事業継続に必要な運転資金を確保するために、多額の資金調達を必要とすること。
(2) 事業の継続に必要な資産の移転にあたって、税負担が発生すること。
(3) 第二会社により継続を図る事業が行政官庁の許認可等の対象となっている場合、改めて許認可等の取得申請が必要となること。

◆デメリット解消のための法改正

今年の4月22日に成立した「改正産業活力再生特別措置法」により、上記のデメリットが解消されることになりました。つまり、「必要な事業資金に対する金融支援」、「登録免許税・不動産取得税負担の軽減」、「特例による

営業上必要な許認可の承継」が認められるようになったのです。

改正法はすでに4月30日に公布され一部施行されていますが、主要事項の施行は今年7月以降になるとみられており、今後、指針等も発表される予定です。これから、「第二会社方式」を活用する中小企業がますます増えてくるかもしれません。

◆◆その他最近の動き◆◆

今回最初に取り上げた記事にあるように、労務トラブルに発展する可能性を秘めた労働相談をお受けすることが、当事務所においても激増しております。

IT社会の発達により、自分に有利な情報が簡単に手に入る時代になったこと、一般の方が権利意識をとても強く持つようになってきていることなどが背景にあるようです。

長引く景気低迷の現在、企業も生き残りをかけて必死の努力をしていることと思います。最終的には「雇用確保」が最重要事項だと思いますので、企業存続のための賃下げ等にはやむを得ない場合もあると思います。

いずれにしてもトラブルを未然に防ぐためには、日頃から労使間でコミュニケーションをとっていくことを心がけ、また、問題社員に対しては日頃から注意改善指導している実績をきちんと記録に残しておき、痛みをともなう外科手術を実施する場合には、従業員の感情に留意し、必要な手順を踏んで、理解を求めて実施することが大切だと思います。