- 脳・心臓疾患の発症予防: 残業が月 100 時間を超え、疲労の蓄積が認められる従業員には、 医師による面接指導を受けさせることが義務付けられています。
- ストレスチェック制度:50人以上の従業員がいる事業者は、1年に1回定期にストレスチェックを実施しなければなりません。

## ③ その他

労働災害防止の観点からも、安全衛生教育の実施、快適な職場環境の整備に努めなければなりません。

#### ■労働安全衛生法の罰則規定

50万円以下の罰金

・安全管理者・衛生管理者・一般健康診断・特殊健康診断 など

#### 参考 Web サイト

「改正労働安全衛生法に基づく ストレスチェック制度について」(厚生労働省 こころの耳サイト内) http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150422-1.pdf 「ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等」(厚生労働省) http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/

# 2 労働トラブルへの対応

労働トラブルは、会社にとっても従業員にとっても、デメリットしかありません。良好な労使関係を構築して、労働トラブルが発生しない職場にしなければなりませんが、万が一発生した場合、その対応によってはさらに悪化するケースがあります。 (☞ 図表 3 - 5 p.84)

なお、東京労働相談センターでは、労働トラブルに関する使用者の方からの相談を受けています。 (☞ p.105) トラブルが発生した際はこういった支援機関を活用しましょう。

# 1) 労働トラブルの事前回避

労働トラブルが発生すると、その対応に時間と労力がかかり、業務に支障をきたすことになります。また、金銭的な損失が伴う場合もあり、できれば労働トラブルが起こる原因を事前に排除して、トラブルを回避したいものです。

#### ① 企業側の労働法違反がないこと

特に労働法規の理解不足がある場合は、正しい労働法規の知識を知ること、そして、法令を遵守することです。従業員を大切にしている企業は、労働法規が守られています。 また、管理職への徹底した法令遵守のための意識啓発研修の実施も重要です。

## ② 就業に関するルール・制度の整備

最低限、働くルールを整備することが必要です。しかし、ルールや制度を整備しただけでは不十分です。上下関係、従業員同士の良好な関係を保つことができる組織風土を作ることが必要です。

## ③ 風通しの良い組織

コミュニケーションは、良い組織風土を作るには欠かせないものです。そして、「聴く力」「伝える力」などの質を上げること、量を増やすことの両方が必要です。風通しの良い組織では、従業員との認識の相違も起こりにくくなるでしょう。

# 2 解雇をめぐるトラブル

企業からの一方的な労働契約の解除が解雇です。解雇は従業員にとって生活の基盤を失うことになりますので、誠実な早期の自主的対応が必要です。

## ①改善指導が必要な従業員への対応

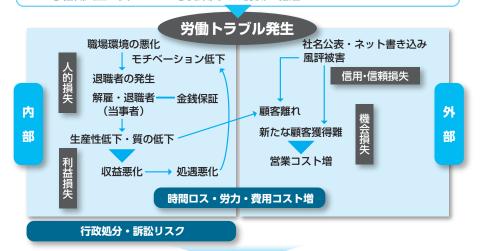
直ちに解雇をする前に、面談・改善指導を繰り返し行い、改善の様子を見ることが必要です。 改善されない場合には、他の業務への配置などを実施します。

## ②解雇が正当であると認められるためには

- 就業規則と労働契約書(労働条件通知書)に、どんなときに解雇されることがあるか(解雇事由)をあらかじめ示してあること、またその要件に合致することが必要です。(東京都労働相談情報センター『使用者のための労働法』)
- 労働契約締結の際、解雇事由を従業員に明示しておく必要があります。

## 図表 3-5 労働トラブルが起こる原因と企業が受けるダメージ

①企業側の労働法違反 ②就業に関するルール・制度が整備されていない ③組織風土が良くない ④従業員との認識の相違 など



組織ダメージ (企業価値の低下)

## ▶解雇予告手当

• 即時解雇をする場合の解雇予告手当は、解雇の申し渡しと同時に支払わなければならないとされています。賃金支払日に支払う場合は、即時解雇とならないため、解雇予告手当に加えて休業手当(60%以上の平均賃金)の支払いが必要です。



#### ▶解雇権濫用法理(労働契約法)

「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として認められない場合には、権利の濫用として無効とする。」

#### 1. 合理的理由

労働契約を一方的に解除するだけのよほどの理由があるということ

#### 2. 社会通念上の相当性

処分をする事案の内容・程度が軽微なものでなく、解雇を行うことが過酷に過ぎないか、 他の一般的な事案や処分と比較しても、充分な妥当性があるかということ

## ③ 解雇の手続き(労働基準法)

- 少なくとも解雇をする 30 日前までに、解雇予告をする必要があります。
- 即時解雇をする場合は、30 日分以上の解雇予告手当(1 か月分の平均賃金)が必要です。

#### ④ 退職金の支払い

解雇の場合、退職金の支給をしないのであれば、就業規則または退職金規程に明示しておく必要があります。このとき、懲戒解雇の場合のみか、普通解雇の場合も含むのかは、定めによることとなります。

また、中小企業退職金共済に加入している場合、減額支給が認められなければ、全額が本人に支給されます。ちなみに、減額支給が認められても、減額分は会社に戻ってくることはありません。 参考:「雇用指針」厚生労働省

## ⑤ 解雇権濫用法理

解雇が、法律に違反せず、労働協約、就業規則に反しないとしても、解雇権の濫用にあたる解雇は許されません。解雇権濫用論とは、使用者の解雇権、すなわち使用者による労働契約の解約の自由を基本的に承認しながら(民法 627 条 1 項)、その濫用は許されない(民法 1 条 2 項)との法理をいいます。濫用かどうかの一般的基準は、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない」場合かどうかによっています。(日本食塩製造事件最判昭 50.4.25、高知放送事件最判昭 52.1.31)

懲戒解雇についても、「客観的合理性・社会通念上相当性」を懲戒権濫用の判断基準にしています。 (ダイハツ工業事件最判昭 58.9.16)

これらは、上記のように、現在では、労働契約法(15条、16条)の中に取り入れられていますが、 具体的基準は判例の基準が参考にされます。 また、労働契約法以外の法律(労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等)でも、 使用者が労働者を解雇してはならないケースを定めています。

## ⑥ 整理解雇・リストラ

整理解雇とは、経営不振による人員整理が解雇をもってなされる場合のこと

#### ▶整理解雇の4要件

- 人員削減の必要性
- 解雇回避努力(配転・出向、希望退職の募集等)の有無
- 人員選定の合理性(客観的で合理的な基準に基づいた選定)
- 手続の妥当性(整理解雇の必要性、具体的内容(時期、方法等)についての十分な説明、誠意ある協議・交渉を行ったこと)

## 3 職場のハラスメント(いやがらせ)(☞図表3-6)

職場のハラスメントは個人の問題であるとともに、企業に対する影響を理解して、組織の問題として対処しなければなりません。しかし、ハラスメントは水面下で進行し表面化しにくいため、表面化したとき被害者は相当なダメージを受けており、その対処には多大な労力等がかかります。(ハラスメント、マタニティハラスメント: ☞ p.101)

#### ▶企業がとるべき措置

企業には、使用者としての使用者責任、安全配慮義務が問われます。職場において不法行為を防ぐことができず、適切な事後処理をしなかった場合は、債務不履行責任も問われることになります。(損害賠償責任を負う)(※図表3-7)まずは、企業として、ハラスメントのない職場を目指すという姿勢を示すことから始まります。(※図表3-8 p.87)

#### 図表 3-6 ハラスメントの定義

セクシュアルハラスメント	パワーハラスメント
職場において、相手の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により解雇、 降格、減給などの不利益を受けること、または性的な言動が行われることで就業環境が害されること	同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為

※ハラスメントは、相手の人権を無視した、不快感を与える行為であり、精神的苦痛を与える行為であり、人権問題のひとつです。

また、就労意欲の減退、就労機会の喪失をまねくことは、労働権の侵害にもなります。

#### 《ハラスメントをなくすために・自分が加害者にならないために》

- 1. お互いの人格を尊重しあうこと
- 2. 仕事のうえでお互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと
- 3. 相手が嫌がっていると感じたら、すぐにやめること
- 4. 冗談や指導のつもりでも相手がどのように受け止めるかを意識すること
- 5. 相手が「NO」と言わなかった=受け入れた ということではないことを理解すること

### 図表 3-7 労働紛争解決制度(都道府県労働局)

#### 労働トラブル一般 セクハラ 1. 総合労働相談コーナーの相談 1. 都道府県労働局長によ 専門の相談員による相談 る助言・指導 2. 都道府県労働局長による助言・指導 2. 機会均等調停会議によ 都道府県労働局長が、解決の方向を示すことにより、当事者に る調停 よる自主的解決を促進する制度。ただし、助言・指導は、強制 都道府県労働局の雇用 するものではない 環境・均等部が窓口 3. 紛争調整委員会によるあっせん 調停委員が調停案を作 当事者の間に学識経験者である第三者が、双方の主張を確かめ、 成し当事者に提示 当事者間の調整を行い、話合いを促進することにより解決を図 調停案を受諾すること る制度。両当事者が希望した場合は、具体的なあっせん案を提 により解決 示するが、合意に至らなければ打ち切り

#### 図表 3-8 ハラスメント予防・解決の実施フロー



# 3 社会・労働保険と税務の基礎知識

## 1 賃金から控除される科目

賃金から控除できる科目は、税金では所得税と住民税、社会保険料では雇用保険料と健康保険料、厚生年金保険料があります。そのほか、労使協定を締結することにより控除できるものとして労働組合費等があります。(☞ 図表 3 − 9 p.88)

# 2 税 金

所得税と住民税には賃金や報酬を支払う者が税額を概算で計算し、支払額から計算した税額を差 引いて国に納付することが義務となっています。このため、企業は従業員の賃金から所得税と住 民税を源泉徴収しなければなりません。

## ① 所得税

毎月の賃金額から所定の計算方法により計算した額が、源泉控除額となります。したがって、税額を毎月計算しなくてはなりません。その額を翌月の10日までに税務署に納付します。