

# 2011(平成23)年度個別労働紛争解決制度施行状況について -民事上の個別労働紛争相談件数、助言・指導申出件数が過去最高に-

## Contents

- 【 統計情報 】 2011(平成23)年度個別労働紛争解決制度施行状況について
- 【 お知らせ 】 障害者雇用納付金制度について
- 【 労務コンプライアンス自主点検 】 #5 賃金の支払

### 統計情報

### 2011(平成23)年度個別労働紛争解決制度施行状況について

厚生労働省より、2011(平成23)年度個別労働紛争解決制度施行状況が下記の通り公表されました。

#### 【2011(平成23)年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

・総合労働相談件	110万9,454件	(前年度比 1.8%減)
・民事上の個別労働紛争相談件数	25万6,343件	(前年度比 3.8%増)
・助言・指導申出件数	9,590件	(前年度比 24.7%増)
・あっせん申請受理件数	6,510件	(前年度比 1.9%増)

総合労働相談件数は、前年度比で減少したものの、4年連続で100万件を超えて推移しており、高水準を維持しております。また、民事上の個別労働紛争に係る相談、助言・指導申出件数は、制度施行以来増加傾向にあり、いずれも過去最高を記録致しました。また、あっせん申請受理件数は昨年度と較べて微増しております。

また、民事上の個別労働紛争相談をその内容ごとに見てみますと、『解雇』が18.9%、『いじめ・嫌がらせ』が15.1%、『労働条件の引下げ』が12.1%となっております。前年度と比較いたしますと、これまで高水準であった『解雇』に関する件数は減少(前年度比3.9%減)し、一方で、職場のパワーハラスメントに関するものを含む『いじめ・嫌がらせ』が前年度に比し16.6%と大きく増加、その他、『退職勧奨』(同3.6%増)、『自己都合退職』(同28.1%増)なども増加しております。なお、詳細に分類することが困難な『その他の労働条件』が12.3%となるなど、紛争内容が多様化していとされております。

なお、相談者別では2011(平成23)年度の民事上の個別労働紛争相談の相談者は、労働者(求職者を含む。)が80.6%と大半を占めており、事業主からの相談は11.8%となっております。紛争の当事者である労働者の就労形態は、『正社員』が41.5%と最も多く、『パート・アルバイト』が17.2%、『期間契約社員』が10.5%、『派遣労働者』が4.3%となっております。前年度と比べて、『正社員』の相談件数が減少し、『派遣労働者』、『期間契約社員』の件数は増加しております。

本制度は、紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るために創設されたものでありますが、その趣旨の通り、助言・指導は1ヶ月以内に96.8%、あっせんは2ヶ月以内に94.5%が手続を終了している結果となっております。



**Social Insurance Consulting Firm EOS**  
**Firm News Vol.36 June'12****労務コンプライアンス自主点検****#5 賃金の支払**

今回は、第5回目として「賃金の支払」に関する自主点検です。

早速ですが、御社の状況に照らし合わせて、下記1から5を確認してみてください。

	チェック項目	○×△
1.	賃金支払の5原則の対象となる「賃金」の範囲を把握している。	
2.	社会保険料や所得税、その他法律で給与から控除することが認められているもの以外を給与から控除する場合、「労使協定」を締結している。	
3.	給与計算の調整など通常と異なる控除をする場合には、従業員に説明をし、翌月の給与計算で行うなど、期間を出来るだけ空けないようにしている。	
4.	通勤定期券を現物支給する場合には「労働協約」を締結している。	
5.	割増賃金の計算における端数処理について、全額払いの原則に反しないとして認められたケースを把握し、自社の計算方法も問題がない。	

上記のうち、1つでも「△」又は「×」が付いた場合には、注意が必要です。

今回の自主点検のテーマである「賃金の支払」に関する規定を見てみますと、労働基準法 24 条において罰付きで規定されております。賃金は労働者の生活の糧になるものであるため、労働者に確実に支払われなければなりません。労働基準法ではいわゆる「賃金支払の5原則」として①通貨払いの原則、②直接払いの原則、③全額払いの原則、④毎月払いの原則、⑤一定期払いの原則を定めています。

それではこの賃金支払の5原則が対象となる労働基準法上の「賃金」とはどのようなもののでしょうか。この「賃金」とは労働基準法 11 条の賃金そのものをさしますので、結婚祝い金や死亡弔慰金などの任意・恩恵的なものは原則として除かれます。

また、社員販売自己負担分や、社宅家賃、組合費など給与から控除する場合には、労使協定を結ぶことが必要です。この協定は時間外休日労働に関する協定、いわゆる 36 協定とは異なり、労働基準監督署への提出は不要となっております。ご質問いただくケースとして全額払いの原則に関連し過払いや給与計算間違い等の場合の給与上の清算については、「過払いのあった時期と賃金の清算調整の実を失わない程度に合理的に接着した時期においてされ、また、あらかじめ労働者にそのことが説明されるとか労働者の生活の安定をおびやかすおそれのない場合でなければならないと解され」ています。また賃金の現物支給については、労働協約が必要になります。そのため、近時は少なくなりましたが、通勤定期券を現物で支給する場合には労働組合との間で書面で作成され、かつ、両当事者の署名又は記名押印がなされた労働協約の存在が必要となります。

なお、割増賃金の計算過程における労働時間の取扱いや賃金額の端数処理については、事務簡便を目的とし、違法とはならない取扱いもありますので、再度・就業規則及び現在の取扱いをご確認ください。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区西新橋 1-2-9 日比谷セントラルビル 5 階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898 E-mail: accounting@epcs.co.jp

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシングサービス Web サイト : <http://www.epcsoutsourcing.com/ja/index.html>

**Social Insurance Consulting Firm EOS**

**Firm News Vol.36-3**

～ We are always at your side ～