

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

Firm News Vol. 68 Aug' 15

Contents

- 【統計情報】2014年度 個別労働紛争解決促進制度施行状況について
 - 【管理職に必要な労務知識】#15 時効について
- 【人事課題の考察】成果労働とメンタルヘルス対策 ～発生状況、原因と対応策～

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

➤【統計情報】 2014年度 個別労働紛争解決促進制度施行状況について

先日、「2014年度個別労働紛争解決制度」の施行状況が下記の通り公表されました。

【2014(平成26)年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

・総合労働相談件 うち民事上の個別労働紛争相談件数	1,033,047件(前年度比 1.6%減) 238,806件(前年度比 2.8%減)
・助言・指導申出件数	9,471件(前年度比 5.5%減)
・あっせん申請受理件数	5,010件(前年度比 12.3%減)

2014(平成26)年度は、前年度に比し、総合労働相談、助言・指導、あっせんのいずれも件数が減少しております。

しかしながら、総合労働相談件数は、7年連続で100万件を超えており、高止まりにあるとされております。2014(平成26)年度の民事上の個別労働紛争相談の内訳は、多いものから『いじめ・嫌がらせ』が62,191件(21.4%)、『解雇』が38,996件(13.4%)、『自己都合退職』が34,626件(11.9%)となっております。ここ数年間の相談の内訳をみてみますと、今までもっとも多かった『解雇』の全相談件数に占める割合は6年連続減少している一方で、『いじめ・嫌がらせ』は、ほぼ毎年、増加しております。

本制度の処理状況を見てみますと、助言・指導は1ヶ月以内に97.3%、あっせんは2ヶ月以内に92.0%が処理されている結果となっております。

➤【管理職に必要な労務知識】 #15 時効について

今回の管理職に必要な労務知識は、15回目としまして「時効」について説明します。

【賃金債権の消滅時効】

種類	備考	消滅時効期間	条文(労働基準法)
賃金一般	基本給, 残業代など	2年間	115条(前半)
退職手当	いわゆる『退職金』	5年間	115条(後半)

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

労働基準法においては、賃金の消滅時効について、「この法律の規定による賃金(退職金を除く。)、災害補償その他の請求権は2年間、この法律の規定による退職手当の請求権は5年間行わない場合においては、時効によって消滅する。」と規定されています(労働基準法115条)。

労働基準法115条の適用を受ける請求権

【消滅時効にかかる年数】

1. 賃金請求権【2年】

労働基準法11条によれば、賃金とは、「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」とされています。

この「賃金」には、月給、週給、日給など定期的に支払われる賃金はもとより、通貨以外のもので支払われるもの、時間外・休日労働に対する割増賃金、年次有給休暇期間中の賃金等も含まれます。

2. 退職手当請求権【5年】

労働基準法115条のいう「退職金」は、就業規則、労働協約、労働契約等によって、それを支給すること及び支給基準が明確に定められているものをいいます。

この退職金は労働の対価として賃金に該当し(使用者の裁量に委ねられた恩恵的給付ではない。)、当然に会社が支払い義務を負うものです。

【時効の中断】

時効の中断については、労働基準法に特別の規定がないので、民法の一般原則に従うことになります。つまり時効期間の進行中に時効をくつがえすような事情が生じたときは、時効が「中断」し、そこからまた新しい時効期間が進行します。主な中断の理由は、(1)権利を持っている側が民事裁判を起こして「請求」したり、差押え・仮差押え・仮処分などをすること、(2)債務のある側が債務を「承認」することなどです。

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

➤【人事課題の考察】 成果労働とメンタルヘルス対策 ～発生状況、原因と対応策～

前々回、前回までは、成果労働を眺望する背景にある統計データからの考察や、高度プロフェッショナル制度等の法制化検討内容などを確認してきました。今回は、成果労働を論じる際に必ずといっていいほど懸念されるメンタルヘルスについて、発生状況、原因とその対応策について、考察していきます。

まず、図①の精神障害による労災請求に関する推移を確認します。精神的な疾患というのは、労災請求しても仕事(業務)が原因なのか或いはそうではないのかが判断しにくい性質であるため、なかなか労災認定が決定するのが難しいものです。グラフでも現れているように、請求件数と決定件数には、これだけの格差があります。しかしながら、ここで注視すべきは、年々請求件数が増加傾向にあるという点です。平成21年から年々増加傾向であり、平成24年で若干の減少が見られたものの再び増加しています。なぜ、精神障害が年々ふえているのでしょうか。

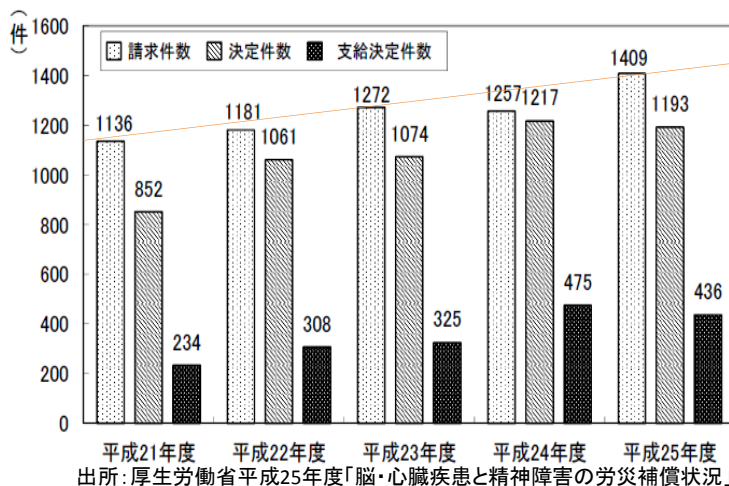
では、具体的に不調を訴える原因を図②で確認していきましょう。

図②を見てみると、本人の性格の問題というのは別として、見てみると、大半が仕事上での疲労・ストレスが原因といったものとなっているようです。

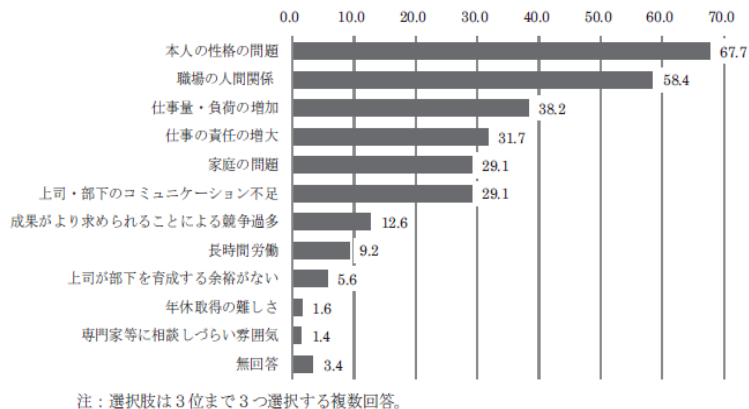
- ・職場の人間関係
- ・仕事量・負荷の増加
- ・仕事の責任の増大
- ・上司部下のコミュニケーション不足
- ・長時間労働 など

皆さんもご自身に置き換えてみてください。サラリーマンであれば生活の大半が仕事時間に費やしている関係で、仕事上の原因が高くなる傾向があるのは、数学的にもある意味頷ける結果ではありますが、そこで

図① 精神障害に係る労災請求・決定件数の推移



図② メンタル不調者が現れる原因



Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

話を終わらせていては、今後の改善に向けた対応策は導けません。

では、どのようにして、この課題を展開して考察して行けばよいか、論点整理をしていきます。

まず、現在の我が国の社会情勢の視点では、社会問題化の最たるものとしての労働力人口の減少、グローバル競争の激化、業務の効率化、コスト削減の要請、成果主義の浸透など、環境の変化が大きく作用しています。そのことで、各労働者には、長時間労働の問題、社員一人ひとりに求められる役割や責任の増大、それに伴う様々な締め付けなどの影響が出ています。そのことにより、表面化している問題としては、先ほどの統計データでも確認したメンタル不調者や近年各企業で見受けられる休職者の増加、或いは、近年の傾向として叫ばれる人材不足、戦力不足などがあります。

では、そんな状況下において、企業はどのような対策を取っていけばよいのでしょうか。

その対策の最たる重要なものは、「予防」「未然に防止」の視点であり、以下の点が挙げられます。

- ①管理者教育(マネジメント教育)
- ②社内風土・働き方改善
- ③セルフマネジメント力向上(自己管理能力の向上)

ビジネスの現場を司るのは、あくまで現場社員です。現場社員一人ひとりの結集が組織の力となります。人材マネジメントの視点では、彼らがベストな状態でパフォーマンスを発揮するため、精神的な健康、上昇志向等の意欲・やる気が必要不可欠であり、メンタルの健康が不十分であれば、その発揮は大変厳しいものになります。その重要性については、まず、管理者(マネジメントクラス)が理解しておく必要があります。併せて、社内の風土や社員の働き方改善という視点に人事が先頭に立ち、メンタルの健康について、しっかり意識付けさせることが人事の役割として重要です。そのうえで、社員本人たちが、自ら強い意志で自己管理能力を高めていく、そのことを人事が再度フォローアップしていくといったマネジメントサイクルが重要な要素と言えるでしょう。

<環境変化>

- ・労働力人口の減少
- ・グローバル競争激化
- ・効率化、コスト削減取組
- ・成果主義の浸透

<労働者への影響>

- ・長時間労働
- ・役割・責任増大
- ・様々な締め付け

<問題の表面化>

- ・メンタル不調者の増加
- ・休職者の増加
- ・人材不足、戦力不足

<企業の対策>

- ・予防対策が重要
- ①管理者教育
- ②社内風土・働き方改善
- ③セルフマネジメント力向上

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/>