

TOPICS VOL. 154

オフィス 人事サポート

代表・特定社会保険労務士 山口 徹実

URL <http://co-js.com/> E-mail info@co-js.com TEL 028-643-8000 FAX 028-643-8530

2月25日、話題に事欠かなかった平昌オリンピックが閉幕しました。ウィンタースポーツにはほぼ馴染みがないため、冬季五輪は多彩な種目の魅力に触れられる良い機会でした。フィギュアスケート、スキージャンプやモーグルなどは有名ですが、“パシュート”“リュージュ”などはとても新鮮でした。また「チームパシュート」の日本語訳が「団体追い抜き」とは驚きでした。



TVから伝わる選手たちの緊張した表情、メダルへのひたむきな姿勢……。それにしても10代の選手たちの活躍が本当に目覚ましい！ 世界を舞台に活躍する“若い力”に期待大です。

「スケートの ジャンプ連発 桜咲く」 坪内 稔典

「毎月勤労統計調査(29年速報)」から

この2月7日に厚労省から表題の調査結果が発表されました。その調査結果の一部を抜粋し紹介します。今国会で話題の不適切なデータが含まれていないことを願って。

1. 月間賃金額

「毎月勤労統計調査(29年平均速報)」によると、常用労働者の現金給与総額は31.7万円となり、前年に比べて0.4%増加しました。伸び率は平成26年から4年連続アップで推移しています。一方で消費者物価指数の伸び率である0.6%増を下回ったため、実質賃金は0.2%減とマイナスに転じています。

	現金給与総額(円：%)									
	(円)		前年比		きまって支給する給与				特別に支払われた給与	
					所定内給与	前年比	所定外給与	前年比		前年比
産業計(常用労働者)	316,907	0.4	260,793	0.4	241,228	0.4	19,565	0.4	56,114	0.4
(一般労働者)	414,001	0.4	334,023	0.4	307,209	0.3	26,814	0.7	79,978	0.5
(パートタイム労働者)	98,353	0.7	95,956	0.8	92,709	0.9	3,247	-3.8	2,397	-2.0
建設業	388,418	0.5	326,393	0.6	302,098	0.1	24,295	6.9	62,025	0.6
製造業	383,531	1.3	305,476	1.0	272,148	0.7	33,328	2.8	78,055	2.7
情報通信業	486,061	-0.3	380,261	0.2	348,459	0.8	31,802	-6.5	105,800	-2.0
運輸業、郵便業	345,097	1.5	292,258	1.5	251,159	1.1	41,099	4.1	52,839	1.4
卸売業、小売業	274,048	0.5	227,167	1.0	215,603	1.0	11,564	-1.1	46,881	-1.0
飲食サービス業等	123,948	-2.2	117,006	-1.5	109,663	-1.6	7,343	0.0	6,942	-12.0
生活関連サービス等	207,031	1.6	187,194	1.5	177,501	1.7	9,693	-2.6	19,837	3.4
医療、福祉	299,340	1.4	253,091	1.4	238,802	1.4	14,289	1.3	46,249	1.8
その他のサービス業	256,724	-0.7	222,365	-0.8	204,400	-0.4	17,965	-5.8	34,359	-0.3

なお、常用労働者に占めるパートタイム労働者の比率は30.8%でしたが、平成2年以降伸び続けてきた伸び率も伸び止まりました。一方、パートタイム労働者の時給は1,110円であり、昨年と比較して26円、2.4%の大幅アップとなっています。

2. 労働時間と勤務日数

労働時間を見ると、一般労働者の総実労働時間は月間

	総実労働時間（時間：％）						出勤日数（日：％）	
	前年比		前年比		前年比		昨年差	
	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比			
産業計（常用労働者）	143.4	-0.3	132.5	-0.4	10.9	1.0	18.6	0.0
（一般労働者）	168.8	0.1	154.2	-0.1	14.6	2.1	20.2	0.0
（パートタイム労働者）	86.1	-1.4	83.5	-1.4	2.6	-7.0	14.9	-0.2

168.8時間。時間外である所定外労働時間が14.6時間と2.1%アップしています。一方、パートタイム労働者の労働時間は、総じて短縮しているようです。

職場でありがちなトラブル(いじめ)での斡旋事例

コミュニケーション能力に問題があり、「周囲から浮き上がっている」ような従業員がいても、仕事に影響が出ない限り、上司もあまり気にとめないのが普通です。ところが、ある日突然、従業員Aから「上司がいじめを放置していた。責任を取ってほしい」とクレームが寄せられました。「いじめの事実は確認されなかった」と言っても、聞く耳を持ちません。対応に苦慮した会社側が、県労働局に斡旋を求めました。

従業員Aの言い分



「体形についての侮蔑的発言」など、同僚から度重なる嫌がらせを受けました。しかし、営業所長等は必要な対策を取らず、見て見ぬ振りをしていました。おかげで心身のバランスを崩し、現在は、休職中であり、退職を考えています。

会社による慰謝料の支払いと加害者の謝罪を要求します。また、嫌がらせに耐えかねての不本意な退職となるので、会社都合の退職として処理されるのが当然と考えます。

事業主の言い分

クレームを受けた後、加害者と名指しされた従業員Bや周囲の従業員から事情を聴取しましたが、いじめ・嫌がらせの明白な事実を確認できませんでした。話し合いの場を設けても、従業員Aの主張がころころと変わり、埒が明きません。当事者間では解決不能なので、労働局の斡旋に委ねる他ないと判断しました。



斡旋の内容

いじめ・嫌がらせの存在そのものについて「事実認識が相反」する状況のため、従業員Aが「謝罪等」の要求を取り下げる一方で、会社が和解金を支払うという解決策が提示されました。結果、事業主が基本給の1か月分の和解金を支払うという内容で、両者が合意文書を交わしました。

このように会社側から労働局の斡旋を求める場合もあります。体調を崩し休職したと「いじめ」の因果関係を立証することは難しいのですが、従業員A側にその事実を証する録音などの証拠があった場合にはもっと厄介になったでしょう。長々とこれに引きずられること、また労働審判や裁判に持ち込まれる可能性もあることを考えたならば、基本給の1か月分で解決したことは良しとするべきでしょう。以上