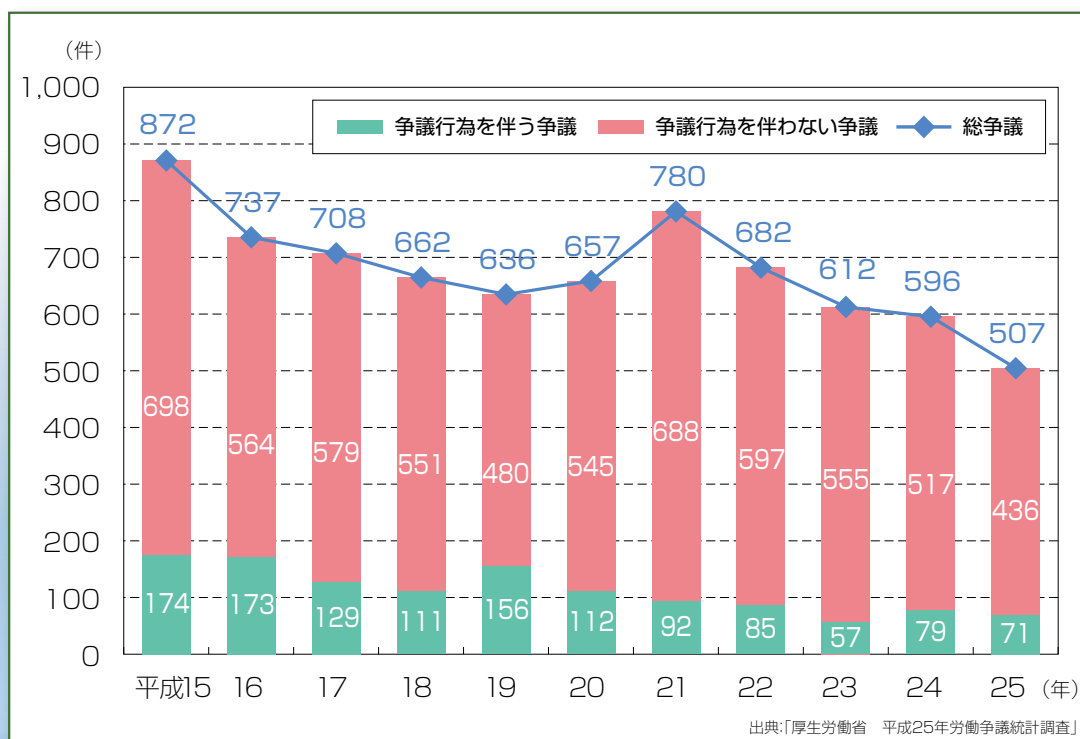


労働争議の種類別件数の推移



平成25年の労働争議は、「総争議」の件数は507件、総参加人員は128,387人となっており、前年に比べ、件数は89件(14.9%)減、総参加人員は2,395人(1.9%)増となり、「総争議」の件数は、比較可能な昭和32年以降、最も少なかった。

このうち、「争議行為を伴う争議」の件数は71件、行為参加人員は12,910人となっており、前年に比べ、件数は8件(10.1%)減、行為参加人員は549人(4.4%)増となった。

労使間のトラブルを未然に防ぐには①

採用から退職まで円滑なコミュニケーションをとろう

従業員を雇用することは、その従業員の労務提供に対して経営者が賃金を支払う労働契約で成り立っています。経営者は従業員に対して賃金を支払うことだけでなく、業務災害への補償や従業員の安全と健康へ配慮する必要があるなど、従業員に対して様々な責任を負うこととなります。

特に、近年では労働条件が不明瞭であることを原因とした労使トラブルが増加傾向にあります。設定した労働条件で労使双方が納得しているかは職場内でのコミュニケーションも重要です。今号では、こうした労使トラブルを防ぐために経営者がすべき準備や解雇に踏み切る場合の注意点などについてポイントを特集します。

2. 採用時に注意する点

従業員を募集、採用し、入社してしばらく経ってから、この新人従業員が「労働条件が事前の話と違う」と言ってくるトラブルは、農業の労使間トラブルの典型的なケースで言うてよいでしょう。

こういったトラブルを防ぐためには、採用決定後、入社日前に一度面会するようにし、経営者自らが賃金等の労働条件を新入社員となる者に対して直接丁寧に説明することです。従業員の採用にあたっては、労働基準法により、重要な労働条件の書面による明示が義務付けられています。これは、正社員、またはパートタイマーやアルバイト等の非正社員を問わず、経営者は、雇用契約書か労働条件通知書を作成し、これを新たに従業員となる者に手交しなければならぬということです。

労働条件は、とくに賃金、労働時間、休日の3点が重要です。たとえば農業では、労働基準法で労働時間や休憩、休日などが適用除外とされていて、法律による規制はありませんが、書面で労働時間関係の労働条件を通知することは適用除外とはなっていません。労働時間や休憩、休日をどのようにするかは、経営者の判断に任されているものの、雇用の際に重要な労働条件を書面にて通知することは、絶対に遵守しなければなりません。労働時間を例にとれば、始業時間及び終業時間と休憩時間を定めることにより1日の所定労働時間が決まりますし、休日を決めることにより1か月（1年）の所定労働時間が決まります。

また、賃金を例にとれば、仮に初任給を残業代込み20万円で設定し、契約時にそのことは経営者も本人に口頭で伝えたとしても、雇用契約書や労働条件通知書を交付せず、給与明細書上も「基本給20万円」としか表示されていないのであれば、後々トラブルに発展する可能性は高いと言えます。この場合、たとえば、「基本給（月平均所定労働時間170時間分）17万円」と「固定残業手当（残業時間30時間分）3万円」と記載した書面を契約時に交付しておくことが重要です。

労働条件は、雇用される側に見れば非常に重要なものですから、後からトラブルにならないよう、初めにきちんと説明し、納得してもらったうえで、気持ちよく働いてもらうことが何より重要なのです。

書面で明示する方法は、具体的には、雇用契約書を作成するか労働条件通知書を交付することになります。法的にはどちらでも構いませんが、より効果的なのは、雇用契約書の作成でしょう。労使双方で記名捺印し一部ずつ所持するため、労働条件の透明性が高まり、誤解や不信感が生じにくくなります。

3. 不向きな従業員には退職を促す

「何度いっても勤務態度が改善しない従業員を解雇したい」「何をやらせ

1. コミュニケーション不足が原因

最近では、書籍やインターネットの普及等により、誰もが簡単に労使間トラブルや労働法・判例等の情報を手でできるようになり、また、労働者の権利意識の高まり等の影響も強く、年々雇用に係るトラブルは増加しています。トラブルの原因は様々ですが、労働条件が不明確・不明瞭なことがトラブルの原因となっていることが多いようです。これは突き詰めれば、経営者としての意識や知識が不足していることに起因します。トラブルは、表沙汰になつてからでは手遅れとなるケースもあり、経営者としては労働法等の勉強をはじめとして、日頃から様々な努力

が必要となっています。

また、「従業員との間に十分なコミュニケーションを取っていない」というのが、従業員とのトラブルが頻繁な経営者の特徴です。雇用に係るトラブルを未然に回避するためのポイントは、従業員との日々のコミュニケーションを欠かさないことだともいえるでしょう。日頃から労使の間でコミュニケーションが密な事業所は雇用に係るトラブルが少ないものですが、それでも万が一問題が発生したときは、冷静に従業員の話を聞くことが重要です。感情的になると、まとまる話もこじれて大きな問題へと発展していきます。

田畑さん!

くぼさわかずみ



てもまともな仕事ができない従業員を解雇したい」という相談をよく受けます。こういう場合、客観的に見て解雇もやむを得ないケースも多いのですが、私は、なるべく解雇することは避け、従業員が自ら自主的に退職するよう働きかけることを勧めています。具体的には、当該従業員本人の将来について、労使で腹を割って率直に話し合う場を設け、新しい道を選択することが本人のためになることを説得することを提案します。話し合いは、一度ですまなければ、何度でも、たとえ時間がかかっても本人が納得するまで根気強く続けます。この話し合いのポイント、従業員に自分の将来に目を向けさせ、退職が人生の転機となることを悟らせることです。

双方が感情的になり、建設的な話し合いが困難な場合もありますが、雇用した経営者の責務として、自分から去っていく従業員が、その後より幸せに生きていくことができるように努力

解雇制限	解雇制限の例外
<p>イ 業務災害による休業期間とその後の30日間</p> <p>ロ 女性労働者が産前・産後の休暇を取得している期間とその後の30日間 (労働基準法19条)</p> <p>労働者が解雇された後、再就職するのが困難な場合、たとえば出産などにより労働が困難な場合の解雇を制限することによって、労働者が安心して養生・休業することができるようにしたもの</p>	<p>i) 使用者が打切補償を支払った場合 労働基準法81条では、療養補償を受ける労働者が、療養の開始後3年を経過しても負傷・疾病が治らない場合に、使用者は、平均賃金の1,200日分の打切補償を支払えば、その後の補償義務を免れるとしている。この打切補償をしたときは、業務上の傷病の休業期間、その後の30日間であっても解雇できることになる。</p> <p>ii) 天災その他やむをえない事由のために事業の継続が不可能となった場合 この場合は、所轄労働基準監督署長の認定を受けなければならない。</p>

解雇の予告	解雇予告の例外
<p>イ 少なくとも30日前に予告する</p> <p>ロ 30日以上平均賃金を支払わなければならない (労働基準法20条)</p> <p>労働基準法では、労働者に再就職のための時間的・経済的余裕を与えるため、使用者が解雇をする場合には、労働者に対して上のイまたはロを義務づけている。</p>	<p>i) 天災その他やむをえない事由のために事業の継続が不可能となった場合</p> <p>ii) 労働者の責めに帰すべき事由で解雇する場合 この場合は、所轄労働基準監督署長の認定を受ければ、30日前の予告や30日分の平均賃金の支払義務を免れることができます。</p>

解雇予告の適用除外者	適用除外者に解雇予告が必要となる場合
日々雇入れられる者	左の者が1か月を超えて引き続き使用されるに至った者
2か月以内の期間を定めて使用される者	左の者が所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合
季節的業務に4ヶ月以内の期間を定めて使用される者	
試の使用期間中の者	左の者が14日を超えて使用されるに至った場合

することは、経営者の重要な仕事だと思います。

4. 解雇予告を忘れずに

ところで、労働基準法では、労働者に再就職のための時間的・経済的余裕を与えるため、①少なくとも30日前に予告（解雇予告）するか、②30日以上平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければならないと定めています。少し前に解雇された者が「私は解雇予告をしてもらえなかった」といって、「代わりに解雇予告手当を支払え」と訴えるケースは後を絶ちません。

「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」（労働契約法第16条）「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない」（労働契約法17条）」とされているので、一般的に「解雇」すること自体が経営者にとってはなかなか容易なことではないのですが、それでも先にのべたように、解雇に至るようなケースは、従業員の側がそれなりの理由を抱えている場合が多く、それゆえに解雇を選択するわけですが、解雇に関するトラブルは、むしろ本来されるべき解雇予告がなされなかったという「手続上の瑕疵」によるものが多いのです。

ニッポンのNEWS

こんなニュースがありました

地域一体で

実業校から人材を

NEWS-1
熊本県南阿蘇村(有)木之内農園会長の木之内均さん(53)が4日、熊本県の教育委員長に選任された。同教委発足以来、農業者の委員長就任は初。教育界への新風として期待される。木之内さんに抱負などを聞いた。

熊本県南阿蘇村(有)木之内農園会長の木之内均さん(53)が4日、熊本県の教育委員長に選任された。同教委発足以来、農業者の委員長就任は初。教育界への新風として期待される。木之内さんに抱負などを聞いた。

教育への関心は長男の農業高校進学がきっかけ。生徒の過半が非農家出身だが、卒業後に農業を始めたいと言っても、先生方には就農を指導する技能も経験もなく、担任から「農家出身でないから難しい」と言われるケースが大半だった。

教育界は試験で良い点を取り、良い学校へ進学といった気風が強い。それはそれで大事だが、実業高校は忘れ去られていた面がある。卒業後、地元にはしっかりと就職先があるのかといったことが希薄になっていた。

地方の再生が叫ばれ、良い人材

を求めるなら、実業高校や実業大
学校こそ、地域と一体になった取
り組みが必要だ。農業に限らず、
地元からこうした生徒がほしいと
いった意見も取り入れ、カリキュラ
ムなどの再編成も提案してきた。

そうしたシステムができれば、
雇う側はすぐに採用できるし、最
適な人材の確保もできる。将来方
向がはっきりと見えれば、実業校
に来る生徒たちも目的意識が明確
になり、進路指導も変わってくる
のではないかと。

こんな発言が浦島知事などの目
にとまり昨年10月、教育委員に
任命されたのだろう。委員になっ
てまず実現させたのが、農業フェ
アへの県内全農業高校の参加。生
徒に良い意味での刺激になる。県
農業の行く末を考えるには非農業
分野も含めた連携が必要だ。極端
に言う工業高校にはロボコンが
あって視野が全国、世界に広がる。
一方、農高には農業クラブの大会
はあるが、一般にあまり知られて
いない。

委員長としては最大の問題のイ
ジメをなくしたい。原因は人と人

とのつながりの希薄化だ。子ども
たちもスマホ画面ばかり見えてい
る。農業は人や地域とのつながり
があって初めてうまくいく。子ど
もたちが、地方に夢を持って残れ
るベースを教育を通じて築ければ
いい。

豊かな自然就農しませんか

充実した研修用意

NEWS-2
愛媛県松野町
平成27年2月6日(金) 全国農業新聞掲載

北宇和郡松野町は県西南部に位
置し、県内で最も人口規模が小さ
な山間部の町として、きらりと光
る町づくりに取り組んでいる。

松野町内に事務所を構える唯一
の農業生産法人、(株)松野町農
林公社では、新たに農業業に取り
組む若者に対する支援として農業
研修生を受け入れている。

研修生は基礎研修としてさまざま
な野菜苗や花壇苗の育成に取り
組みながら、収穫や防除など日々
の作業を経験するためトマトの水耕
栽培を担当。同社のアグリレス
キユー事業に参加し、一般農家の
圃場で防除作業や剪定作業の指導
を受ける。2年目には播種から収
穫、出荷販売までの一連の作業を
研修生専用の農場で実践する。

2年間の研修期間終了後、町内

に就農することが条件で、これま
で4人の研修生が就農した。就農
者からは「研修期間中から地域住
民や営農者と交流する機会があっ
たため、独立しても地域に溶け込
みやすかった」との感謝の声が寄
せられている。

就農に際して生産基盤となる農
地や資金などは、農業委員会や町
などの関係機関が連携して相談に
応じている。同町では「充実した
研修制度を用意している。豊かな
自然の中で農業経営をやりたい意
欲のある若者をお待ちしていま
す」と話している。

農業の雇用と労務に関するご相談や質問をお寄せください

月刊かわらばん 2月号

発行元: 全国農業会議所・全国新規就農相談センター 〒102-0084 東京都千代田区二番町9-8 中央労働基準協会ビル2階

TEL: 03(6910)1126 FAX: 03(3261)5131 Eメール: roumu@nca.or.jp

農業雇用改善推進事業ホームページ <http://www.nca.or.jp/Be-farmer/roumu/>

デザイン制作: 株式会社あーす