

!
CASE 01
RESOLUTION CASE

解決事例

日々どんな問題を解決しているのか、実際の相談内容をご紹介します!

**我が社に紛争勃発!
外部組合『ユニオン』からの挑戦状**

**団体交渉
申入れ**



「**うちは組合ないから関係ない**」。その考えは危険です。勤務先の組合の有無に関わらず、労働者なら誰でも個人で加入することができる労働組合、それが通称「ユニオン」。自社の経営が危うくなるとは元も子もない企業内労組とは違い、「どれだけの戦果（解決金）を上げるか」が最重要となる職業的プロ集団です。

▲ 初期対応が重要!

何事も社内で円満に解決できれば一番ですが、団体交渉（以下団交）の申入れはある日突然、郵送やFAX等で届く書面で始まります。中にはユニオン幹部が持参してくることも。でも慌てたら相手の思う壺。まずは落ち着いて慎重に。「明後日、社長がユニオン事務所へ一人で来ること」、**そんな呼び出しに応じる必要ナシ**。会社側も準備を整え、万全の体制で臨みましょう。

プロにはプロで。弊事務所にお任せ下さい

相手は団交を生業とする職業的プロ集団。「刑事免責・民事免責」を武器に、合法的な恐喝ともいえる手法で解決金を吊り上げにかかります。更に一部の心無いユニオンは「法律を知っているのか」「争議にするぞ」「街宣カーを回そうか」等々、企業担当者を怯ませ、正常な判断力を奪おうとも。こちらプロで応戦しましょう!是非、弊事務所にお任せ下さい。

まずは日時と参加者の再設定

ユニオンは大勢の組合員が参加して、こちらは社長が一人、なんて「飛んで火にいる夏の虫」、話し合いなど成立しません。**そもそも社長や役員が出席する義務はないのでご安心を**。こちらが万全の体制で応じられる日時と、双方の参加者の人数を設定しましょう。

「大衆団交で決着を!」

一部のユニオンは、団交の場に大勢の組合員を動員し、罵倒・罵声で企業側担当者を抑えつけ、**短期にユニオンに優位な内容での決着を図ろうとしてきます**。

「団交の可視化」

弊事務所では、団交に際して全てのユニオンに「**団交の可視化（団交の様子をビデオカメラ等で録画すること）**」を求めています。警察等の取り調べも可視化が義務付けられた昨今。民主的で開かれた手法にも拘わらず、一部ユニオンはなぜか大変な剣幕で詰め寄ることも。そんな時は「法廷の秩序維持

に関する法律」等をご説明することで、最終的には受け入れて貰えます。実際の団交の場では不思議とユニオン側出席者が大幅に減り、大変紳士的な態度での話し合いを実現できます。

ユニオンの事情

経験上、**団交の申入れはパワハラや不払い残業代等、『ユニオン側が確実に解決金が取れる事案』が殆ど**です。なぜなら、セクハラ等は、被害者が解決金より、加害者の処罰や本人の名誉の回復を重視することが多いため。「時間がかかり、解決金が出ない事案」ばかりでは、ユニオンも活動の資金繰りに窮してしまいます。

非公式折衝の有用性

そんな訳で、ユニオンも団交で声を荒げつつ、実は「組合員の納得と解決金が短期に得られる落としどころ」を探っています。最前線で法人を守る立場としては歯がゆいですが、実際のところ、団交申入れが来たら会社側も被害ゼロとはいかず、「**会社側の被害をいかに最小限に食い止めるか**」の戦術になります。そのため、ユニオン側会社側共に代理人同士、少人数・非公開で、感情論を抜きに実務的に話し合う非公式折衝は大変有効です。

時間を買うつもりで

徹底的に戦いたい!という経営者様もおられますが、裁判のための時間や費用もばかになりません。紛争が続くことで、担当者は疲弊し、会社周辺でのシュプレヒコールなどで社内の雰囲気も悪化していきます。ユニオンが社内で組合員を増やそうとすることも!**社員の複数が組合員となると、ユニオン側の影響力が増して、更に事態が厄介に...**。一個人の問題がいつの間にか会社の経営問題に拡大しかねず、**大変危険**です。

団交の申入れがあったら、迷わずすぐ相談! 早期解決!

社) 佐賀事務所にお任せ下さい。 林・小林・古賀

労使相愛を実現する会

～伝説の社労士事務所と呼ばれたい～

社会保険労務士法人 佐賀事務所
TEL.03-5249-3326

2019
January
1月号
第6号

- 1 何事も「はじめの一步」が大事
- 2 トラブル防止の一助。これが最新の「雇用契約書」活用法!
- 3 所得拡大促進税制について
- 4 我が社に紛争勃発! 外部組合「ユニオン」からの挑戦状

発行元: 社会保険労務士法人 佐賀事務所 赤羽の社労士ブログ <https://ameblo.jp/saga-sr/>

何事も「はじめの一步」が大事

皆様、いつもお世話になっております。

断酒して106日目・禁煙して13年と106日目(原稿執筆時点) **何事も「はじめの一步」が大事**ですね。踏み出してこけてしまう事もありますが、踏み出さない事には何も始まりません。断酒&禁煙、私にとってどちらも「**覚悟と勇氣**」がいるはじめの一步でした。踏み出しに後悔する時もありますが、やって良かったと感じる気持ちが圧倒的に日々優勢を占めます。因みに、髪を丸めて60日目。こちらは鏡を見るにつけ、長男を恨めしく感じる気持ち(11月号ご参照下さい)が圧倒的に日々優勢を占めています♥

「一律に昼休憩を取るルール」に変更

社) 佐賀事務所では、交代制を止め、正午から1時間、「一律に昼休憩を取るルール」に変更しました。電話は自動音声対応、「急ぎの用件がある方は佐賀の携帯までご一報下さい!(一部省略)」と応答メッセージが流れます。なんと私の携帯番号も流す念の入れよう☺ これで、スタッフが完全に業務から離れ、安心して休憩が取れるようになりました☺ 総じて大好評。変更を機に、こんな喜びと叱責のコメントを頂戴しました☺☺

- あ) オンとオフの切り替えが明確になり、業務により集中出来るようになった。
 - い) これまで、休憩時間なのに何となく外出し辛い雰囲気だった。堂々と出られるようになった。
 - う) 昼休憩に銀行等に行けるようになった。
 - え) 1時間休憩を取っていないのに1時間分控除される不合理から解放された。
 - お) 1時間休憩が取れる事務所へ転職を考えていた。
 - か) 3時のおやつ差し入れよりも、一律休憩の方が全然嬉しい。
- 注) 下3つは私の勝手な空想です。

ヒトの安定がキャッシュフローに直結する

生産性が高い優秀なスタッフを採用して定着させるには、それ相応の労働条件と労働環境が必要です。時代に

マッチングした人事労務管理が求められています。**環境が考えを創る...**赤羽に陣を移してヒトを扱う様になって、ヒトの安定がキャッシュフローに直結すると実感・痛感しています。この経験が無ければ口先だけで従業員満足度を語っていたと思います☺ 超長時間労働や休憩休日のピンハネはもう馴染まない...熱血が通じた時代が寂しく感じるのは私だけでしょうか? **AIが効率を後押しするから「1日の労働時間は8時間で十分でしょう」**端的に云うとこれが働き方改革の考えです。これで物心共に豊かになれば最高ですね☺

「最低限B評価(普通)まで引き上げられるノウハウ」

D評価(ダメ)をB評価(普通)に引き上げる事が出来る...中途で良い方を取ろうとするよりも、プロパーの人材を人財に育てること考える方が健全。生産性の向上には最も手っ取り早くて確実な方法だと、実務や自事務所の実体験を通じてそう強く感じています。**目の前の人材の伸びしろを見落として隣の芝に目移りしても、「残念な退職」の繰り返しになるのがオチ**。見誤って人材を採用しても、「最低限B評価(普通)まで引き上げられるノウハウ」があれば、組織として大きな強みになります。その**キーマンは「管理者」**。

「出来るヒト」を育てられる「管理者」は稀

先日、顧問先企業様の課長職であった方が、D評価のヒトをS評価に引き上げた手腕を買われて常務に昇進されました。正にサクセスストーリーですね。

社) 佐賀事務所が人事評価制度策定に際して必ず**管理者研修**をするのは、**キーマンの育成が必須不可欠**と考えるからです。管理者は社内で専ら「仕事出来るヒト」の筈。仕事出来る事自体、確かに素晴らしい。ですが、『「出来るヒト」を育てられる管理者』は稀です。

「稀」を「当たり前」に。

社) 佐賀事務所が手掛ける「人事評価制度と管理者研修」には、そのノウハウがあります。ご興味がある法人様は是非一報下さい。

今月も元気に飛ばして行きましょう! **佐賀 豊**

お困りごと、何でもご相談ください!!



佐賀事務所では、従業員ご本人様の人事労務相談のみならず、配偶者様、お子様他、ご家族皆様の勤務先でのご相談も承ります。
「家族がリストラにあいそう」「子供がバイト先で強制シフトを組まれ、学校に支障が出ている」などお困りごと、何でもご相談ください。

〒115-0045 東京都北区赤羽1-10-1 ショーエービル3F
営業時間 9:00~18:00 定休日 土日祝(※休日対応は個別にご相談ください。)
FAX.03-3598-1827 <http://www.saga-sr.com> yutaka-saga@mtj.biglobe.ne.jp **TEL.03-5249-3326**

トラブル防止の一助。 これが最新の『雇用契約書』活用法!



先月、「履歴書から読み取る人財獲得法」、「雇用契約書を活かしたトラブル対応」共に大変ご好評をいただきました。そこで、今月は更に踏み込んで『会社を守る雇用契約書』を具体的に解説します!

パートさんは「有期労働契約者」が一般的

雇用契約書を交わす際に、いわゆるパート・アルバイトさんは雇用契約期間が「1年」であったり、「半年」であったりと、期間の定めがあることが一般的です。配偶者の転勤や扶養控除、子育て、介護など、各々の事情の中、あえて正社員ではない形式を選択して働いている方も多いのではないのでしょうか。



契約更新と判断基準

有期雇用契約を交わす際、会社側は「契約更新の有無」と「更新有りの場合は、更新する又はしない判断の基準」を書面で明示することが義務付けられています。厚労省は、明示すべき「判断の基準」について、下記の例を参考にしよう指導しています

1. 契約期間満了時の業務量により判断する
2. 労働者の勤務成績、態度により判断する
3. 労働者の能力により判断する
4. 会社の経営状況により判断する
5. 従事している業務の進捗状況により判断する

これらは基本的に会社ではなく、労働者を守るものですが、あくまで『厚労省が参考にして欲しい指導』に過ぎません。アレンジ次第で、むしろ、問題社員から会社を守るための大きな盾とすることもできます。ポイントは「判断基準を詳細・具体的にすること」例えば3ですが、11月号の「雇用のミスマッチ防止」でもお伝えした通り、従業員の能力を争点にすると、会社側にその立証責任が生じてしまいとても不利になります。

会社を守る「判断基準」

では3を「労働者の“職務の遂行、及び適応”能力により判断する」と変更したらどうでしょう?度々上司の指示に従わないため、“職務の遂行が困難”であったり、他の社員との協調性に欠けるため“職務の適応”ができていないという判断は十分に可能です。

勤怠を重視

問題社員は、とかく勤怠が乱れがち。例えば2について、「労働者の勤務成績、“就労”態度、“勤怠”等により判断する」という風に具体的に追加。いざ更新の判断で争う場面で、「職場トラブルや勤怠は勤務態度に含まれる」曖昧さより、「職場トラブルを起こすなど就労態度に問題がある」のほうが説得力が得られます。加えて、遅刻や欠勤など「数字ではっきり示せる」判断基準として勤怠を明示すればベターです。

詳細は別添で

更に、「勤怠については別添に定める」として、契約期間中の正当な理由のない欠勤や遅刻の回数、出勤率にボーダーラインを設定し、懲戒解雇事由などを定めておけばベストです。雇用契約書はA4一枚におさめようとせず、是非、これまでの社内トラブルを鑑みた「御社オリジナル別添」を作成して下さい。

心身の健康状態も

「本人の健康状態により判断する」も追加しましょう。これまで、健康状態で重要視されてきたのは万病のもととも言われる「血圧」ですが、最近、休職や職場トラブルの原因にもなる「メンタルヘルス」も見逃せない項目です。しかし、はっきり数値で示す血圧より、状況がわかりにくいのがメンタルヘルス。そこで、別添で「お薬手帳の提出」を付記。医師それぞれの表現で、掴みどころのない診断書も多いものですが、処方されている薬は、その効能や量で「どんな症状を抑えようとしているのか」「どれくらいの病状なのか」を如実に語ります。

「うちの雇用契約書は大丈夫?」

社) 佐賀事務所にお任せください。現状の確認や防止したいトラブル等、お悩みを伺い、御社のための雇用契約書をご提案致します。法律の条文は独特の文体で、わかりづらいもの。いざというとき、「会社を守る雇用契約書」は社) 佐賀事務所にお任せ下さい。

林



所得拡大促進税制について

Q1. 平成30年度の税制改正で「所得拡大促進税制」が見直されたとのことですがどのように変わりましたか。中小企業者を前提に、留意点と合わせて教えてください。

青色申告法人について、給与等の支給額を増加させた場合に増加額の一部を法人税から控除する制度です。平成30年4月1日以降開始事業年度から適用されます。

Q2. 具体的な控除額はいくらでしょうか?

前期の給与総額より1.5%以上増加していることが要件になります。その前提で例えば、当期の給与が前期の給与から1千万円増加した場合、その15% (150万円) を法人税から控除できます。ただし、法人税の20%が限度額になりますから、もし800万円の法人税が算出されれば150万円の全額を控除できますが、600万円の場合は120万円 (600万円×20%) が限度額になります。

Q3. 給与支給額は誰でも対象になりますか?

前期と当期を通じて、全ての月で雇用保険の一般被保険者として給与の支給を受けた人が判定の対象になります。なお、高齢雇用継続被保険者の方や法人の役員及び使用人兼務役員は除かれます。

Q4. ということは「採用人数が増えたことによって」給与総額が増えたのではなく、継続雇用している人たちに對する賃金が増加することが要件になりますね。他にはどんな見直しがありますか?

給与支給の割合が2.5%以上増加した場合に、一定の要件を満たせば25%の税額控除【上乗せ措置】が適用出来ます。一定の要件とは次のいずれかです。

- A. 教育訓練費の額が10%以上増加していること。
- B. 当期の決算未までに、都道府県に対し「経営力向上計画」の申請を行い、認定及び所定の証明がされていること。

Q5. どのようなものが「教育訓練費」の対象になりますか?

国内雇用者に対して行う、外部講師謝金や施設使用料、研修委託費や外部研修参加費などが対象になります。おおむね「社内経費以外の研修費」として考えれば良いでしょう。ただし、研修のための交通費や宿泊費などは除かれます。仮に、前期の教育訓練が全く行われていない等対象額ゼロの場合は、必ず上記Aの要件は満たすことになります。研修費に関する詳しい内容は経済産業省のHPで見ることができます。


この制度の活用や留意点をまとめると、おおむねこのようなイメージです。

- ① 15%の税額控除は、当期決算の利益状況を見ながら、決算期末賞与の支給を増やすことでも対応できる。
- ② 【上乗せ措置】をBで適用したい場合は、早い段階で教育訓練計画を立てる必要がある。ただし、計画通りに進まなかった場合でも15%控除の適用は使える。
- ③ 当期中に退職見込の人がいる場合に、給与の総額が減ってしまうと税額控除の対象額が出なくなってしまう。

Q6. ほかに留意点はありますか?

従前の制度では「設立事業年度」についても、要件を満たせば適用されるケースも見られました(前期が存在しないため必ず給与支給額は増加するため)が、新しい制度では適用することは出来ません。

なお、個人事業者については平成31年分から(2020年3月の確定申告から)適用されます。



●税理士法人PLUS-ONE (プラスワン) 代表 三星 剛 先生 <http://www.plusone-tax.jp/>

昭和38年生まれ
金融機関 勤務
太田忠廣税理士事務所 入所
平成13年 税理士 登録
平成17年 税理士法人PLUS-ONE 創業
平成17年 株式会社PLUS-ONEサービス 創業

株式会社小宮コンサルタンツ経営コンサルタント養成講座第6期修了生。
ファルクラム租税法研究会研究員。
地域を中心とする各種セミナーの講師をはじめ、経営計画立案セミナー「將軍の日」講師も務める。
関東信越税理士会西川口支部所属。

主な取り扱い分野/ 税務申告相談・財務会計・固定資産税の試算・セミナーの開催 等