



社労士のつぶやき 65 「労使の合意」について

先日、お隣・韓国のパワーハラスメント事情について学ぶ機会がありました。皆さんもご存じのように日本でも今年5月に「労働施策総合推進法」が改正され、「パワハラ防止」が初めて法制化されました。しかし韓国では、日本よりも半歩も一歩も進んで勤労基準法（日本の労働基準法）に「パワハラ禁止」が明記されているのです。さらに日本では防止は「義務」ですが罰則はありません。韓国では、パワハラが発生し会社が適切な措置を取らなかった場合、事業主に対し「3年以下の懲役または300万円以下の罰金」が科せられるのです。しかし、それでも講師は「実は大きな問題があります。パワハラ問題に対し、政府は『あった』と認定するだけが仕事で、問題そのものの解決は、労使間に委ねられている」と指摘するのです。さらに「この法律では、事業主自身がパワハラを起こした場合は何もできないのです」と語りました。社長が圧倒的な力を持つ、家父長的な色合いの強い韓国ならではの法律だな、と感じました。

私の関心は、パワハラそのものや「骨抜き法律」もさることながら、それ以上に「労使間の解決」にありました。改めて労基法を読み返してみると、「労使間の合意」で決める項目が非常に多いことに気づきます。労働時間でさえ「週40時間、1日8時間以内」とされているにもかかわらず、労使が合意すれば青天井で残業がOKです（2019年4月から規制強化）。「労使合意」は、日本の労基法の根幹を成していると言っても過言ではありません。そのため、労働組合や人権問題に取り組む団体から「事業主が圧倒的に強いから、もっと規制して強化して弱者を助けるべきだ」という意見が出てくるのです。マスコミでよく取り上げられる外国人労働者問題やセクハラ、非正規労働者問題などをみれば、至極当然な意見だと思います。しかし・・・

理想論ですが、「働きやすい職場環境」を形成するのは、その職場に携わる事業主と従業員にしか出来ません。労働契約を結ぶのは労使の自由であり、政府の介入は出来るだけ無い方が決まっています。ましてや今、空前の人手不足。「替わりはいくらでもいる！」とかつて豪語していた社長が、今や「従業員に辞められたら困る」と悲鳴を上げる「労働者有利の時代」です。そんな時代に私たちはどう対応していくのか。法を守りつつ、労使が話し合っただけで快適な職場環境を目指す、自分たちの城は自分たちで築く、そんな一助に私はなりたい、と思っています。

社労士事務所アジュール 高 龍弘

燃料カードの価格表【2019年10月分】

AMSカード ※共通利用可能

油種	ENEOS・Shell・COSMO
レギュラー	131円
ハイオク	141円
軽油	113円

【価格は税抜】

ENEOSビジネスカード

油種	ENEOS
レギュラー	134.0円
ハイオク	144.0円
軽油	112.0円

【価格は税抜】

全国共通・燃料カード ※カードはメーカーごとに発行

油種	出光・ENEOS・COSMO	宇佐美	鈴与 (ENEOSウイング)
レギュラー	129.3～131.3円	129.3～131.3円	130.7～132.7円
ハイオク	139.3～141.3円	139.3～141.3円	140.7～142.7円
軽油	112.5～114.5円	112.5～114.5円	115.3～117.3円

【価格は税抜】