



宮崎社会保険労務士事務所 事務所便り

特定社会保険労務士 宮崎 真行

ご連絡先：〒903-0821

那覇市首里儀保町 2-36 安里ビル 202

TEL：090-8626-0074 (携帯)

FAX：098-886-5134

◆ 仕事に活かす「今月の格言・ことわざ」

「あなたが量るそのはかりで、あなた自身も量られる。」 「マタイによる福音書 7・2」

『新約聖書』より

こういった言葉があるということは、2000 年も昔から「自分のはかり」と「他人を量るはかり」の両方を持っている人がいた、ということなのです。人間、そうは自分と他人を公平には扱えません。あまりに自分偏重なら「わがまま」と言われますし、他人尊重ならば、「臆病、小心」と言われてしまいます。そこで言われるのが「自分のことでも客観視できるように」ということです。

しかし、そうは言われても、自分の身体はつねれば痛いし、他人とは感じ方が違いますから、よほど自覚して行動しなければ「自分本位」になることは当然なのです。そのためには「自分を量る分銅は、ちょっと軽いのかもかもしれないな。」と日頃から注意をしていく事が大切なのでしょうね。

さて、あなたのはかりは正確ですか？それとも「狂っていることには目をふさいで」いるのでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

雇用情勢の悪化と助成金制度

◆ 厳しい情勢が続く

厚生労働省が発表した 1 月の有効求人倍率は、前月より 0.06 ポイント低い 0.67 倍で、2003 年 9

月以来、5 年 4 カ月ぶりの低水準を記録しました。また、総務省が発表した 1 月の完全失業率は 4.1% で、前月より 0.2 ポイント改善したものの、依然として高い数値となっています。完全失業者の数は、前年同月比 21 万人増の 277 万人に上っています。

世界的な金融危機と景気後退を受け、生産・雇用情勢が一段と悪化している折り、政府は様々な雇用対策を打ち出しています。

◆ 数値でみる雇用情勢

有効求人倍率とは、公共職業安定所（ハローワーク）で職を探している人 1 人につき何人分の求人があるかを示す数値で、雇用情勢の動向が比較的早く数値に反映されると言われています。1 月における数値の低下は、1992 年以來の大幅なものとなりました。

完全失業率は、15 歳以上の働く意思のある人のうち、まったく職についていない人の比率を示す数値です。1 月は 3 カ月ぶりに改善しましたが、これは厳しい雇用情勢を受けて職探しを一時見合わせる人や、女性の短時間労働者が増えるなどしたための形式的・一時的なものともみられ、雇用情勢の厳しさは変わらないと判断されています。

◆ 助成金による政府の雇用改善対策

政府は雇用対策の一環として、助成金制度の新設と要件緩和・要件拡充を次々に打ち出しています。

例えば、新たに「若年者等正規雇用化特別奨励金」が創設されています。これは、雇用改善を目

指し正規雇用を支援するもので、「採用内定を取り消されて就職先が未決定の学生等」または「年長フリーターおよび 30 代後半の不安定就労者」を正規雇用する事業主が、一定期間ごとに引き続き正規雇用する場合に、中小企業には総額 100 万円、大企業には総額 50 万円の奨励金を支給するものです。

この他にも、「雇用調整助成金」・「中小企業緊急雇用安定助成金」、「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」、「離職者住居支援給付金」、「介護未経験者確保等助成金」、「特定求職者雇用開発助成金」など、様々な助成金制度が創設され、要件が緩和されています。

◆助成金による雇用改善策は実るか

このような助成金制度による雇用対策により、政府の目指す雇用改善はどれだけ図られるでしょうか。その成果が有効求人倍率や完全失業率に数値として現れてくるまでには、まだまだ時間がかかりそうです。雇用情勢の悪化が今後も続くことが懸念されます。

「有期労働契約」のルールを 根本から見直し

◆厚生労働省が研究会を立上げ

近年、正社員と非正社員との賃金格差（対応した「改正パートタイム労働法」が 2008 年 4 月に施行済み）、景気悪化を背景とした期間工の雇止め、そしていわゆる「派遣切り」による失業者の増大など、「非正規雇用」や「有期労働契約」に関する事項が大きくクローズアップされています。今年 3 月末までに期間従業員約 23,000 人が職を失うとも報道されています。

有期契約労働者とは、「臨時雇い」（1 カ月以上 1 年以内の雇用契約）と「日雇い」（日々または 1 カ月未満の雇用契約）の総称だと言われていますが、厚生労働省では、「有期労働契約」に関する法規制の在り方を根本から見直す方針を打ち出し、新たな有期労働契約のルール作りを目指すため、学識経験者・専門家（大学教授）で構成される「今後の有期労働契約の在り方に関する研究会」を立ち上げました。

先日（2009 年 2 月 23 日）、研究会の第 1 回会合

が開催されましたが、今後、労働基準法や労働契約法の改正なども見据えているようであり、議論が深められていきそうです。

◆非正規雇用社員・有期労働契約の問題点

これは 2007 年時点のデータですが、正規雇用社員の数は約 3,441 万人、非正規雇用社員の数は約 1,732 人となっており、1985 年時点と比較すると、正規雇用社員は約 98 万人、非正規雇用社員は約 1,077 万人増加しており、以前と比べ非正規雇用社員の割合がだいぶ高くなってきています。非正規雇用社員の内訳は、パート社員が 822 万人、契約社員・嘱託社員等が 435 万人、アルバイトが 342 万人、派遣社員が 133 万人です。

このような状況において、上記の研究会では、有期労働契約に関して、(1) 契約期間の上限制限（現行は原則 3 年、特例 5 年）、(2) 有期労働契約の範囲と職種ごとの期間制限、(3) 契約締結時の労働条件の明示、(4) 通常の労働者との処遇の均衡、(5) 契約の更新と雇止めなどに論点を絞り、いかなる法規制が必要なのか、または必要でないのかといった方向性を検討していくようです。

◆今後の動き—法改正はあるか？

研究会は、2009 年度の早い時期に有期労働契約者の就業に関する実態調査を行ったうえで、有期労働契約に関する論点を整理し、2010 年の夏頃までに報告書をまとめ、法律（労働基準法や労働契約法など）の改正を行っていきたい考えのようです。新聞紙上では、「雇止めの制限」「契約更新回数制限」「最長 3 年間の契約期間の見直し」などが行われるのではないかと報道されています。

将来的には、有期労働契約に関するルールが大きく変わっていき、企業の人事労務管理に大きな影響を与えるようになるのかもしれませんが。

希望退職制度を実施する場合の注意点

◆希望退職制度の実施企業数は？

新聞報道によれば、不況が本格化した昨年 9 月以降、正社員の希望退職制度を実施した上場企業は、全国で約 120 社に及んでおり、希望退職の募集人員は約 2 万人（このうち約 5,200 人が応募し、退職が決定している）に上っているようです。

上場企業だけでこの数字なのですから、中小企業も合わせるとこの数はさらに増え、多くの企業が不況に苦しみ、人員削減に踏み切らざるを得ない状況であることがわかります。

◆ 希望退職制度とは？

希望退職制度は、退職金を増額することなどを条件として、あくまでも企業側と従業員側との「合意」に基づいて実施される制度です。従来、解雇回避のための、あるいは解雇等に先んじて行われるべき人員削減策として用いられてきました。

希望退職者の募集は、特定の労働者に対して行われるものではなく、会社全体もしくは少なくとも事業場単位で行われるものとされています。一般に、希望退職者の募集は労働契約解約のための申込みの誘因であると考えられますので、希望退職者の募集自体は、使用者側からの解約の申込みの意思表示ではありません。

そして、労働者が応募することにより、解約の申込みの意思表示をしたこととなります。そして、会社がこれに対して承諾の意思表示を行えば労働契約は終了します。

◆ 制度を実施する場合の手順

企業の状況により異なる場合もありますが、希望退職制度を実施する際の一般的な手順は、次の通りです。

- (1) 募集対象・募集人員・募集期間などの検討・設定
- (2) 退職条件・退職予定日などの検討・設定
- (3) 労働組合や従業員代表との協議
- (4) 従業員への説明会の開催
- (5) 希望退職募集の案内（1次・2次・3次…）
- (6) 応募受付、募集の締切り
- (7) 合意書の作成など

◆ トラブル発生の回避が重要

希望退職制度を実施する際には、労働者との間にトラブルが発生しないような配慮が必要です。特に、従業員の退職合意の任意性を損なわないように十分注意する必要があり、退職に応じるように個別の従業員を執拗に説得するなどの行為は、後々のトラブルに繋がる可能性があります。

4月から発送が開始される 「ねんきん定期便」

◆ 「特別便」の成果はいかに？

社会保険庁は、2007年の年末から2008年の秋にかけて、すべての年金受給者と加入者（約1億900万人）に対して、「ねんきん特別便」の発送を行いました。しかし、思ったほどの効果は上がっていないようです。

この「特別便」への回答率は、昨年12月末時点で63%にとどまっており（そのうち約14%に当たる991万人が自分の記録に「漏れ」や「間違い」があると回答しています）、当初の予想よりもだいぶ低い結果となっています。

◆ 「ねんきん定期便」とは？

今年の4月からは、年金加入者（国民年金・厚生年金の被保険者。約7,000万人）に対し、「ねんきん定期便」の送付が始まります。社会保険庁は、これにより年金記録の「再点検」を求めるとしています。なお、送付の周期は「毎年誕生日に送付」となっています。

この「定期便」では、「特別便」とは異なり、記録の改ざんなども見抜けるような工夫がなされるようです。自分の年金加入記録（履歴）に加え、(1) 標準報酬月額、(2) 将来の年金見込額、(3) 保険料の納付実績も記載されることとなっています。

◆ 「定期便」に封入される予定のもの

この「定期便」には、基本的には以下のものが封入されることになっています。

- (1) 定期便の本体
- (2) 説明書（冊子）
- (3) 回答票
- (4) 返信用封筒

なお、自分の年金記録漏れに気付いていない加入者については、記録漏れを申し出るためのヒントとして、記録が漏れている期間を示す書類（「あなた様の年金加入記録に結び付く可能性のある記録のお知らせ」）が同封されることになっています。

行列のできる労働相談所

始業時間前の掃除と朝礼の時間は労働時間から除外してもよいか。

<< 回答 >>

● 強制であれば労働時間に含まれます。

<< 解説 >>

企業は労基法の上限の範囲内で労働時間を定め、始業時刻・就業時刻を特定しています。労働者は、定められた労働時間を働いて賃金の支払いを受け、また所定労働時間を超えて残業した場合は、割増賃金の支払いを受けます。

労働時間とは労働者が使用者の指揮監督の下にある時間のことで、拘束時間から休憩時間を除いたものです。この労働時間には現実には働く時間のほか、使用者の指揮下にならね待機している時間も含まれます。

◆ そうせざるを得ない雰囲気があれば強制と同じ。

始業時刻前の掃除や朝礼の時間が労働時間に該当するかどうかは、「使用者の指揮監督の下にあるかどうか」で判断されます。

強制的に掃除や朝礼を義務付けているのであれば労働時間となります。強制ではないとしても、黙示の指揮命令下に行われている場合は労働時間に含まれます。

もちろん、本人が掃除好きで自分の自由な意思で早出の掃除を行っている場合などは本人のサービスとなり、労働時間とはされませんが、そのようにしなければ査定に響くとか、そうせざるを得ない雰囲気が会社があれば労働時間になります。

例えば朝の掃除が強制されていたり、交代制で当番が決まっていたり、自由だといってもやらざるを得ない場合があります。

また、朝礼の時間の取扱いも同様の考え方が適用されます。朝礼の参加を自由に行っているケースはあまり見られず、労働時間とされるケースが多

いです。

● 間違えやすい労働時間の例

所定時間外に「教育研修」を行う場合、使用者が労働者に制裁を課して出席を強制したり、あるいは法律の定めによって実施する場合は労働時間となります。

「安全衛生法」で義務付けられた安全・衛生委員会の開催時間は業務遂行のために必要な時間であり、労働時間になります。

既に帰宅した労働者が、会社に火事が発生したために、会社の指示もないのに任意で出社して「消火活動」を行った場合は労働時間となります。

また昼休みなど、休憩時間とされているにもかかわらず、労働者に電話当番や来客当番を指示して自由に休憩させなかった場合にも、当然のことですが労働時間となります。

◆ 朝礼や会議で活かせる

「ちょっといい話」

「琴柱（ことじ）に膠（にかわ）する。」

『淮南子（えなんじ）』齊俗訓（せいぞくくん）

より

琴を見たことのある人はご存知でしょうが、琴の胴体には弦を支えるブリッジがあります。これが「琴柱」です。琴の演奏ではこれを移動させて音の高低を調整するのですが、これを固定してしまうと「一つの音」しか出なくなります。確かに正確な1音は出るでしょうが、臨機応変に対応する能力に欠けることとなります。「融通無碍（ゆうずうむげ）」というとられることのない状況判断があつてこそその決まり事なので、決まり事にしばられて身動きできない、というのは本末転倒なのです。

しかしながら自分勝手に琴柱を置くのも困りものです。何のルールも法則もないままに適当に琴柱を置けば、弾きづらいのはもとより、琴が壊れるかも知れません。そうなっては置き方を云々するどころの問題ではなくなるのはお判りになりますよね。

「ルールを守り、柔軟な対応ができる。」これが求められる最高の資質なのでしょうね。