



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

Eメール：sr_miyazaki@ybb.ne.jp

◆ 仕事に活かす「今月の格言・ことわざ」

「最悪の横暴は習慣の横暴である。」

プブリリウス・シルス「格言集」

(前1世紀) ラテン より

人間というものは、なかなか「自分の習慣」というものから抜けきれないものです。しかし、その習慣も「初めからあったもの」ではなく、生きてきた中で「都合がいいから」「楽だから」という理由から身に付いたものであることが多いのが実情のようです。

それが「よい習慣」ならば問題はないのですが、もし「誤ったもの」だったり、「自分にしかメリットがない」ようなものだった場合、その習慣が自分の身を滅ぼすかもしれません。

「いつもこうしてるんですよ」「ずっとこうしてきたんです」という言い訳が、あまりにも世間一般から離れていた場合、認められないのは誰が考えてもわかるものでしょう。しかし、そういった習慣を身に付けてしまった人には「なぜ他の人が自分の行動を認めない」のかわからなくなってしまいます。それは「他人にとっての横暴」であると同時に「自分への横暴」でもあり、単に「今までは見逃されてきた」「周りが我慢していた」だけのものなのかも知れません。結果、最終的には他人から「あの人は勝手だから」という評価につながるだけのことなのです。

さて、あなたは「習慣だから全てOK」と考える人でしょうか？それとも「周りの状況に照らし

合わせながら行動を決める」人なののでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

注目浴びる「介護」「グリーン」 「地域社会」の3分野

◆ 「緊急雇用対策」の柱

政府の緊急雇用対策本部が、2010年度3月末までに10万人程度の雇用の下支えと創造を目指す「緊急雇用対策」を正式に決定したとの報道がありました。

この対策では、困窮者や新卒者などへの「緊急的な支援措置」と、将来的な成長が見込まれる「介護」「グリーン」「地域社会」の3つの重点分野における「緊急雇用創造プログラム」が2本柱となっています。

この「緊急雇用創造プログラム」では、「介護」「グリーン」「地域社会」の3分野で働きながら職業能力を高める雇用プログラムの推進などに取り組むとしています。

◆ 「介護分野」での雇用創造

介護分野では「『働きながら資格を取る』介護雇用プログラム」が創設されています。具体的には、地方自治体が介護施設に緊急雇用創出事業を委託し、介護施設側は求職者と有期雇用契約を締結、求職者は介護補助の業務を行いながら資格取得のための講座を無料で受講することができる

というものです。

契約期間は、ヘルパー2級を目指す場合は1年間、介護福祉士は2年間で、雇入れ期間中の賃金と講座受講料には、委託事業費を充てるということです。

この他、「介護職員処遇改善交付金」の周知を通じた介護職員の処遇改善、ハローワークでの介護求人への開拓の重点実施などからなる「介護人材確保施策の推進」や「介護サービス整備の加速化」も行うとしています。

◆「グリーン分野」「地域社会分野」での政策

もう一つの「グリーン分野」とは、農林・環境・エネルギー、観光などを指します。直売所や農産品の地域ブランドの立上げ支援、太陽光発電の施工技術者の育成などが柱となっています。

また、「地域社会分野」では、NPO法人や社会企業家に保育事業を任せるなどの「社会的企業」の活用などが盛り込まれています。

この「緊急雇用対策」を契機として、これらの3分野が注目を浴びていきそうです。厳しい雇用情勢の中、一刻も早い雇用の安定が望まれるところです。

厚生労働省が「労働時間適正化キャンペーン」実施

◆ 11月はキャンペーン期間

厚生労働省は、11月1日から30日までを、昨年同様に「労働時間適正化キャンペーン」期間として定め、長時間労働やこれに伴うサービス残業等の問題解消を図るため、電話相談や啓発等の取り組みを実施しています。

キャンペーンの重点事項としては、①時間外労働協定の適正化等による時間外・休日労働の削減、②長時間労働者への医師による面接指導等の健康管理に対する体制の整備、③労働時間の適正な把握の徹底（来年4月1日から施行される改正労働基準法に対応した体制整備も含む）です。

◆ 取組みの背景

この取組みの背景には、平成20年度に行われた各調査において明らかになっている次のこと

などあります。

- (1) 週労働時間 60 時間以上の労働者の割合が 10.0%となっており、子育て世代に当たる 30 歳代男性では約 20%と依然として長時間労働の実態がみられる。
- (2) 過労死等の事案である脳血管疾患および虚血性心疾患等で労災認定された件数が 377 件と、過重労働による健康障害が多発している。
- (3) 全国の労働基準監督署の指導により、不払いであった割増賃金が支払われた事案のうち、1 企業当たり 100 万円以上の支払いがなされた企業数は 1,553 企業、対象労働者は 18 万 730 人、支払われた割増賃金の合計は 196 億 1,351 万円となっており、是正指導事案が多くみられた。

◆ 電話による相談も受け

また、平成 20 年度の「労働時間適正化キャンペーン」として実施した電話相談に寄せられた相談件数 879 件のうち、長時間労働に関するものは 320 件、賃金不払残業に関するものは 400 件となっており、この問題が非常に大きいことがうかがえます。

キャンペーンの実施事項としては、事業主へのリーフレットの配布、「労働時間相談ダイヤル」による長時間労働抑制等のための電話相談（11月22日実施。フリーダイヤル：0120-897-713）、使用者団体・労働組合への周知・啓発の協力要請などです。

産業医の選任に対する助成金

◆ 他の事業者と共同での契約も可

常時 50 人以上の労働者を使用する労働者のいる事業場では、産業医の選任が義務付けられていますが、義務のない小規模の事業場において、産業医を選任して労働者の健康に関する活動を行うとする事業者を支援する助成金として、「小規模事業場産業保健活動支援促進助成金」があります。

この助成金は、常用労働者数が 50 人未満の事業場の事業者が、他の事業者と共同または単独で

産業医と契約を結び、その産業医に保健指導・健康相談等の保健活動をさせた場合に、その費用の一部を最大3年間補助する制度です。

◆「産業医」とは？

産業医とは、医師のうち、日本医師会から産業医の認定を受けた人や、労働衛生コンサルタント試験の保健衛生区分に合格した人等で、労働者の健康管理等を行う人のことです。

産業医の活動としては、「職場の見回りによる作業改善のアドバイス」、「健康診断結果に基づくアドバイスによる労働者の健康管理」、「長時間労働者への面接指導による健康防止対策」などがあります。

その結果、健康に対する労働者の意識が向上したり、生活習慣病の防止が図れたりするなど、快適な職場づくりにつながるといえます。

◆ 快適な職場づくりに役立つ

助成金の額は、労働者の人数に関係なく一定の額です。産業医による保健活動にかかった額（上限21,500円）×活動回数（年4回まで）＝年間上限86,000円を3年間受けることができます。

長時間労働による精神疾患や過労死の問題が大きく取り上げられている中、「快適な職場づくり」は社員の定着率を向上させる効果があります。産業医の選任義務のない小規模の事業場において、助成金をうまく活用しながら快適な職場づくりにつなげてもらいたいものです。

「仕事」と「家庭」の優先度合いはどちらが高い？

◆ 厚労省が調査結果を発表

近年、「ワーク・ライフ・バランス」の重要性が叫ばれていますが、「人口減少社会」が到来する中、労働者が仕事と家庭を両立して安心して働き続けることができる環境を整備することは、国にとっても企業にとってもますます重要な課題となっています。

先日、厚生労働省が民間企業に委託して実施した調査の結果により、仕事と家庭の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）をめぐる現状等が明らかになりました。

かになりました。

◆ 現実には「仕事優先」が多数

この調査は「子育て期の男女への仕事と子育ての両立に関するアンケート調査」というもので、未就学の子を持つ男女（男性正社員、女性正社員、女性非正社員、専業主婦）を対象に実施され、4,110件の有効回答がありました。

仕事と家事・子育ての優先度の希望と現実をみると、正社員男性の58.4%、正社員女性の52.3%が「仕事と家事・子育てを両立」させたいと考えていますが、現実としては、男女ともに「仕事優先」（男性74.0%、女性31.2%）の割合が高くなっています。

◆ 帰宅時間の状況、女性の退職理由

また、帰宅時間をみると、関東圏の男性で夜9時以降に帰宅する割合が30.4%となるなど、男性の帰宅が遅い状況が明らかになりました。

妊娠・出産前後に女性正社員が仕事を辞めた理由としては、「家事、育児に専念するため自発的に辞めた」の割合（39.0%）が最も高く、一方で、「仕事を続けたかったが仕事と育児の両立の難しさで辞めた」（26.1%）と「解雇された、退職勧奨された」（9.0%）の合計が35.1%となっています。

◆ 制度の利用しやすさ、勤務形態、短時間勤務

職場の両立支援制度の利用しやすさでは、育児休業制度や子の看護休暇等について、女性のほうが男性より「利用しやすい」と答えた割合が高く、男性の方が「利用しにくい」と答えた割合が高くなっています。

夫の就労時間別に妻が希望する勤務形態をみると、夫の就労時間が長いほど妻の「短時間勤務・短日勤務」を希望する割合が高くなっています（夫の就労時間が「35時間以上40時間未満」の場合25.1%、「70時間以上」の場合43.7%）。

そして、短時間勤務で働いた場合の評価については、「どのように評価されるか知らない」との回答割合が、男性38.6%、女性31.8%と高くなっています。

「父親のワーク・ライフ・バランス 応援サイト」開設

◆ 仕事と子育てを両立させるための 情報を紹介

厚生労働省は、主に子育て期の男性労働者を対象とした「父親のWLB（ワーク・ライフ・バランス）応援サイト」（<http://www.papa-wlb.jp/index.html>）を開設しました。

このサイトは、父親も子育てができる働き方の実現に向けて、子育て期における父親の役割、育児休業取得の際の留意点のほか、両立支援に関する制度の概要、子育てにかかる経済的支援制度や各種相談窓口等の紹介など、仕事と子育てを両立させ、相乗効果を生み出すためのヒントがまとめてあります。

◆ 男性のWLBは少子化・労働力減少の改善に

現在、わが国では勤労者世帯の過半数が共働き世帯になっており、女性だけでなく、男性も子育てができる環境作りが求められています。男性の約3割が育児休業の取得を希望している一方、実際の育児休業取得率は1.23%に過ぎず、男性が子育てや家事に費やす時間については極めて低い水準となっています。

男性が子育てに関わるできないことは、男性の希望が叶えられないというだけでなく、女性に家事や子育ての負荷がかかることにより、女性の継続就業を困難にするとともに、第二子以降の出産意欲にも影響を及ぼし、少子化の原因ともなっていると指摘されています。

子育て世帯の「仕事と子育てを両立したい！」という希望に応えるとともに、女性が安心して働き続けるためには、男性の働き方の見直しや子育てへの積極的な関わりを促進させることが必要となっています。

◆ 育児・介護休業法の改正

このような流れを受け、本年6月に「改正育児・介護休業法」が成立しました。改正法では、父親の育児休業の取得促進を目的とした「パパママ育休プラス」や、出産後8週間以内の期間に育児休業を取得した父親に限って育児休業を再取得で

きる制度の新設、配偶者が専業主婦（夫）であっても育児休業を取得できる制度など、男女ともに子育てや介護をしながら働き続けることができる環境作りを目指した内容となっています。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現した社会とは、老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態であると言われています。

男性の子育てへの積極的な参加と、ワーク・ライフ・バランスに対する企業のより一層の支援が期待されます。

行列のできる労働相談所

弊社は小売業で、休憩は1時間の枠で各自適宜取らせています。なお、急に来客が増えた時には休憩を中断して接客してもらい、その後残り時間を分割して取らせています。

ところが従業員から落ち着いて休息できないとの声が出ています。中断があっても合計1時間は与えているので、特に問題はないと思うのですが。

<< 回答 >>

● 即時に業務に戻らなければならない状態での休憩は、労働から離れることが保障されていないため、本来の休憩時間と言えません。これは電話番号や荷物待ちの作業でも同様です。

なお、休憩時間の分割については特に制限がありませんので、午前や午後等毎に余裕のある時間帯を指定することも可能です。もちろんその時間は自由に使えるようにしておかねばなりません。

<< 解説 >>

使用者は、労働者に対して労働時間の長さに応じた休憩時間を与えなければなりません。その趣

旨は、ある程度労働時間が継続した場合に蓄積される労働者の心身の疲労を回復させるためであり、このためには労働時間の途中で休憩時間を与えることが必要です。

なお、これは育児時間とは異なり、労働時間の始めまたは終わりに接して与えることはできません。

また、休憩時間とは、単に作業に従事しない手待時間は含まず、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間を言います（昭22.9.13 発基第17号）。

手待時間とは、現実には作業はしていないが、使用者からいつ就労の要求があるかも知れない状態で待機している状態の時間をいいます。この時間は、就労しないことが保障されていないので休憩時間とはされず、労働時間として取り扱われます。

また、権利として労働から離れることを保障されているとの判断は、使用者からの指揮命令配下から解放され、かつ労働者がその時間を自由に利用できる性質の時間であるかどうかによります。

事例では、来客次第でいつでも休憩を中断しなければならないことから手待時間となる可能性が強いです。

また、よく見かける例として、休憩時間中に作業報告を書かせるようなことも自由利用が保障されないため、少なくとも書類作成に要した時間は労働時間となります。

これら手待時間等は労働時間とされますので、賃金支払いの義務が発生します。これを含めた合計労働時間が法定時間を超える場合は、割増賃金の支払い義務も生じます。

完全ではありませんが、複数の休憩者がいるなら「休憩時間のうち最初の30分は来客対応させない」ような取り扱いで対応することも考えられます。従業員が安心して休憩できるための対策ですが、不満の緩和にはなるはずですが。

なお、休憩時間の分割については特に法律上の制約はありません。午前や午後の特定の時間帯に閑散な時があれば、この時間に多くの従業員を休憩させ、その他の時間の休憩者を少なくすることは問題ありません。

但し、極端なコマ切れ分割は、疲労の回復どころか、かえって疲れたり、切り替え時間のロスにもつながります。第一、不満のタネになるので常識的な範囲で行うべきです。

◆ 朝礼や会議で活かせる

「ちょっといい話」

「人に勝たんと欲する者は、必ず先（ま）ず自らに勝つ。」『呂氏春秋（りよししゅんじゅう）』

先己（せんき）より

「他人に先んじようとする者は、まず自分の心に起こる様々な誘惑に勝たなければならない。」という意味です。『呂氏春秋』は秦の国（紀元前三世紀）の呂王が当時の学者を集めて最先端知識の書としてまとめた本ですが、現在にも活かしている言葉が多く、人間というものの本質がまるで変わっていない実例のような本です。

「人間が一番愛しているのは自分」であり、「一番あまいのも自分に対して」であることはなんとなく感じるころです。しかし、「他人を批判しようとする者は、まず自分の行いをよく判断」し、「他人を指導しようとする者は、まず自分の技量を上げなければ」なりません。それはひとえに「説得力」の問題なのです。

「自分ではできないくせに」「満足に知らないくせに」という評価を受けた人間の言うことなど、誰も聞きはしません。そこを「職責」や「肩書き」だけでごり押しすれば、人心の離れた、人望のない「嫌われ者」になるしかありません。実際にはそういった上司がほとんどだ、というのも日本の体力の無さでしょうが。

「リーダーになるためには、周りの人間が『この人がリーダーだ』と認めることが必要」というのが心理学での「リーダー条件」なのです。

経営者は「自らに勝つ（自分を知り、克己し、さらに努力すること）」が出来ない人間は、「オーナー」にはなれても「リーダー」にはなれない、ということを理解しておく必要があるといえますね。