



# 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」

### 「何も知らない者は何も疑わない。」

ハーバート 『異国風の格言』 より

人間という動物は、何かを知りたい、とかどうしてなのだろう？という疑問を解決したいといった「好奇心」の生き物だと言われます。犬や猫や猿や鳥だって「これは何だろう？」という好奇心は持っていますが、とことん追求していくことはできません。それは「好奇心」と「知性」のバランスがとれていないからのなのです。

「知らない」ということの裏側には「知りたい」という気持ちが隠れています。この「知りたい」という気持ちが、人間の進歩を推し進めてきたのですが、「知らない」ということを「知らないままでいいや」と思う人や「知らなくても困らない」と考えている人は、この意味から言って「進歩のない人」「停滞した人」といえるでしょう。

「疑わないこと」は「信じること」であるかのように思う人もあるでしょうが、疑わないことは自分自身を含め、全てについて「無知」であるだけのことなのです。

さて、あなたは「幸福なる無知のしもべ」でしょうか？それとも「悩み多き疑問の哲学者」なのでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

## 健康診断で「うつ病検査」を義務化へ

### うつ病などの労災請求・認定件数

2008 年度のうつ病を含む精神障害などの労災請求件数は 927 件（3 年で 41.3%増）、認定件数は 269 件（3 年で 111.8%増）となっており、増加傾向にあります。

そこで、厚生労働省では、企業が実施している健康診断において、うつ病などの精神疾患に関する検査を義務付ける方針を明らかにしました。

2011 年度からの実施を目指すとしており、同省が 1 月に設置した「自殺・うつ病等対策プロジェクトチーム」が今後まとめる報告書に盛り込まれる予定で、労働安全衛生法の改正（または厚生労働省令の改正）により対応していくものと思われます。

### 高い自殺率の背景にうつ病などの精神疾患

日本では、平成 10 年から 12 年連続で毎年 3 万人を超える人が自殺しており、人口 10 万人当たりの自殺死亡率（自殺による死亡率）は、欧米の先進諸国と比較して突出して高い水準にあります。

また、うつ病の患者数は 2008 年には 100 万人を超えています。これらうつ病をはじめとする精神疾患の増加が、高い自殺死亡率の背景にあるとされているため、自殺防止対策とあわせて、うつ病・メンタルヘルス対策への対策が急務とされています。

## 一体となった取組みが必要

健康診断における「うつ病検査」の実施が、うつ病などの精神疾患の減少につながることを期待されていますが、政府・厚生労働省の対策に頼るだけでなく、職場・地域・家庭におけるうつ病・メンタルヘルス対策への一層の取組みが期待されるようです。

## 「ワークルールチェッカー」の診断結果

### 15万アクセス突破

連合は、今年2月に開設した、労働条件簡易診断 Web サイトの「ワークルールチェッカー」(<http://www.work-check.jp/>)のアクセス数が15万件(4月13日時点)に達したと発表しました。診断結果が「ひとまず安心」(チェック項目がゼロ)だったのは全体の約2割で、雇用形態を問わず、法令違反の可能性が示唆される結果が目立っているそうです。

### 寄せられた回答の多くに労働法令違反の可能性

この「ワークルールチェッカー」は、Webサイトにパソコンや携帯電話からアクセスし、9つの設問(派遣労働者は14問)の中から該当する項目にチェックを入れることで、職場の法令遵守度合いを点検できる仕組みです。

9つの設問は次の通りです。

- (1) 労働時間・休日・賃金・業務内容などの労働条件を書面でもらっていない。
- (2) 給与明細に「厚生年金保険料」「健康保険料」が載っていない。
- (3) 給与明細に「雇用保険料」が載っていない。
- (4) 残業したのに、残業代が全部または一部支払われない。
- (5) 有給休暇がもらえない、あっても取りづらい。
- (6) 会社で健康診断を受ける機会がないか、自腹で健康診断をしている。
- (7) 仕事上の病気・ケガをしたら、会社から「自分で治せ」と言われた。

(8) 会社の都合で仕事が休みになったのに、賃金補償がない。

(9) 仕事中にミスをしたら、罰金をとられる。

### 有給休暇や残業、労働条件の書面明示などに問題が

設問ごとにみると、利用者の約半数が「有給休暇がもらえない、あっても取りづらい」にチェックしており、次いで「残業したのに、残業代が全部または一部支払われない」、「労働時間・休日・賃金・業務内容などの労働条件を書面でもらっていない」がともに約35%となっています。

派遣労働者のみの設問では、「『打合せ』、『見学』の名目で派遣先と事前に会ったことがある」をチェックした人の割合が約53%で一番高かったようです。

設問の内容は基本的なものが中心ですが、チェック項目がゼロの「ひとまず安心」が全体の2割ほどしかなかったということを見ると、労使トラブルが発生する可能性がある企業の割合は高く、その対策が急がれます。

## 残業時間の削減を進めるには？

### 長時間労働の短縮に向けて

過去に「働きパチ」と揶揄されたこともある日本人の残業時間は、以前よりは短くなっているものの、国際的にみるとまだまだ長いと言われています。

1人あたりの平均年間総実労働時間は減少傾向にあるものの、正社員については、今も2,000時間前後で推移しています。働き盛りの30~40代男性では、フルタイム勤務者のうち週60時間以上働く人が全体の2割を超えています。

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現させるためにも長時間労働の短縮は必要不可欠ですし、また、この4月からは改正労働基準法が施行され、月60時間を超える残業に支払う賃金割増率が25%から50%以上へと引き上げられており(中小企業は猶予期間あり)、人件費抑制の対策としても労働時間の短縮が急務と言えます。

## 残業時間削減への各社の取り組み

残業時間削減に向けて、ある企業では、会議で使用するディスプレイ上に、社員1秒あたりの平均賃金と会議時間を基に算出した「会議コスト」を秒刻みで表示しているそうです。一人ひとりにコストを意識させ、会議を効率的に進めることが狙いです。この企業では、全スタッフが1日の予定をパソコンに入力し、共有できる仕組みも導入したことにより、月間の平均残業時間が2年前に比べ半分以下となったそうです。

また、他の企業では、1日の予定を管理職に報告させることに加え、全員の時間の使い方を分析することで、長時間労働の原因を分析し、残業削減に取り組んでいるそうです。

## 個人でもできる残業削減

残業時間を減らすには、社員の協力も必要不可欠です。仕事を効率的に終わらせるスキルを身につけることができれば、個人でも残業の削減は可能です。

まずは、日常業務を徹底的に見直し、始業から就業までの間にどんな仕事をするのか、スケジュールを書き出すことから始めます。このとき、例えば「13時～17時：資料作成」などと大まかに計画しがちですが、資料作成といっても「データ収集」「情報分析」「入力作業」などいくつかの作業に分かれます。業務を細分化し、事前に準備しておく事項や人に任せられる事項を明確にしておけば、時間を効率的に使えるようになります。

残業時間の削減は労使双方にとって大きなメリットがあります。まずは、会議や打合せ、資料作成などの身近なムダを排除することから始める必要があります。

## 起業を目指す若者が減っている!?

### 「1万人アンケート」の結果から

野村総合研究所では、昨年末に「生活者1万人アンケートにみる日本人の価値観・消費行動の変化」を発表しました。これは、15～69歳の約1万人を対象に行ったアンケートをまとめたもので、

1997年から3年ごとに実施されています。

このアンケートで、「会社を立ち上げて経営者になる」、つまり「起業家を目指す」人が減っていることが明らかになりました。

### 減少する「起業家志向」

「一流企業に勤めるよりも、自分で事業を起したいか」との質問に対して、肯定的な意見(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答えた人)は「35%」で、1997年の「49%」から14ポイントも低下しています。世代別でみると、30代の起業家志向が39%と最も高く、10代では27%と最も低い結果となりました。

### 不景気下でより安定志向へ

景気の低迷により、2009年の新興企業向け市場の東証マザーズの新規上場数は4社でした。ピーク時(2004年)の57社から大幅減少しています。

また、上記のアンケートで、仕事をしている人のうち59%(前回調査から3ポイント増)の人が「転職は考えていない」と答えるなど、不景気の中、より安定的な生活を希望する人が増えている傾向が鮮明に表れる結果となりました。

## 行列のできる労働相談所

年俸制を適用している社員がおりますが、長時間の残業が続いたため時間外手当を別途支給して欲しいとの申し入れがありました。

年俸制なので月々一定の給与を支払えばよいと思っているのですが、要求に応じなければなりませんか。

## << 回答 >>

制度の内容にもよりますが、管理職等以外の社員であれば年俸制の対象者でも時間外手当の支給が必要となります。特に、想定外の長時間残業を行ったことが明白である場合は時間外手当の支給は免れません。

## << 解説 >>

最近では企業規模の大小を問わず年俸制の導入が盛んに行われています。導入の目的は、企業への貢献度、成果に見合った報酬を配分するという、いわゆる成果主義の考え方に基づくものですが、人件費抑制という部分も垣間見えています。

特に、年俸制を導入すれば時間外手当の支給が不要となると考える事業主の方が多いようですが、労基法第 41 条に該当する管理監督者等を除いては、時間外手当の支給は必要とされています。また、基準法第 38 条の 2 から 4 に定める事業場外労働や裁量労働制を採用している場合でも、一定の条件の下に時間外相当の手当は支払わねばならないことから、時間外手当を全く支給しないで済むと考えるのは誤りです。

労基法全般にいえることですが、労働とはあくまでも時間をベースに考えています。そのため賃金も時間を最重要視しており、質の面は全く考慮されていません。このような中で解釈、運用しなければならないため、かなりの無理が発生するのは事実です。

このような事情から、一般的に年俸制は部課長等の管理職層を対象として導入するケースが多いようです。労基法との衝突も少なくともすむからです。但し、労基法でいう管理監督者の定義は厳しく限定されているので、念のためチェックしておきましょう。

一般職を含む階層において年俸制を導入するにはクリアすべき課題が多いため、拙速な導入は避けるべきです。どうしてもという事情がある場合や既に導入済みの場合でも、特に賃金に関しては次の 2 点に注意が必要です。

賞与額が事前に確定している場合

年俸制の中で賞与額が予め確定している場合は、時間外手当の算定に当たっては、年間賞与額の 12 分の 1 を割増賃金の基礎額に追加して計算する必要があります。

時間外手当相当額を年俸に含んでいる場合

多少工夫した年俸制においては、年俸額の中に時間外手当に相当する額（定額のみなし額）を含めて算定しているものもあります。この場合でも、

「年俸に時間外手当が含まれる」旨を明確にしておくことが必要です。方法としては、賃金規定や労働契約において明文化することです。さらに実際の支給に際しては、時間外手当相当分と本来の所定内賃金相当分とを区分して支給することも必要となります。

また、留意点として、定額支給の額より実際の結果による時間外手当の額の方が高い場合は、差額の支払いが必要だということです。これらは時間外だけでなく、休日、深夜手当についても当てはまります。

## 朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「子曰、君子周而不比、小人比而不周。」

孔子『論語』 爲政第二 - 14 より

読みは「子の曰わく、君子は周して比せず、小人は比して周せず。」

ある日孔子が言った。「君子はひろく親しんで一部の人におもねることはないが、小人は一部でおもねりあってひろく親しまないものである。」

ビジネスの場においても、成績が上がらない人に限って「あの得意先はルールを守らない」とか「担当者の人格に難がある」とか言いつつ、自分の行きやすい得意先にしか行かないものです。しかし、そういった客先で仕事をしているかといえ、雑談や情性での訪問ばかりで成績は上がりません。相手の担当者も同じようなタイプの人で、暇をもてあましているからこそ相手をしてくれるのです。

よく「ビジネスというのは自分を売り込むことだ。」という人がいます。たしかに日本的な商取引はいまだにそういう部分もありますが、ビジネスの基本とは「相手のもっていない情報を提供し、対価を得る」ものですから、「波長があう、あわない」以前に、その情報が有益であるかないか、という点が大切なのです。

「広く親しみ」「おもねらない」、自分の情報と役割をはっきり把握している人であれば、この基本的な「君子」の道が歩けるはずなのです。