



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」

「人は自分の意志に反して同意できる。」

ホメロス「イリアス」(前9世紀)

ギリシャ より

人を使う立場というものは難しいものです。特に自分がリーダーであったり、経営者であったりする場合、メンバーとの間には言葉にはならない「上下の差」や「圧力」がある場合をきちんと理解しなくてはなりません。

あなたが伝えた意思に対し、反対がないからといって、それが全員の同意を得ているとはいえない場合もあります。さらに進めて話せば、「反対の意思を持っている部下」の方が、「正しい場合」だってありえるのです。

「ここで反論すれば、自分の評価が下がるかもしれない。」「リーダーの機嫌を損ねない方が得策だ。」そんな感情を抱かせたとしたら、それはあなた自身の行動が招いた結果だといえましょう。もしビジネスが失敗した場合、責任は全部リーダーであるあなたがかぶるのですから。これを避けるには「本当に開かれたグループ＝自分の意志に反しないでいいグループ」を作るしかないのであります。

さて、あなたは「部下の口を開かせない圧制的なリーダー」でしょうか？それとも「あなたの意思に反した意見でも言える部下を持つリーダー」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。

◆ 労働契約法が成立！

◆ 法律の目的は？

近年増加傾向にある個別労働紛争の抑制や未然防止に資するため、労働契約に関するルールを整え、個別労使の自主的な交渉の下で、労働契約を円滑に継続させながら、労働者の保護を図るのを目的としています。ただし、罰則はなく、労働基準監督署の行政指導対象にもなりません。

◆ 労働契約の締結

労働契約締結の場面において、労使間に交渉力の差があったり、契約内容が不明確なことが多かったりするため、対等の立場で合意原則を明らかにし、できる限り書面による契約内容の確認を行うように求めています。使用者による安全配慮義務も明文化しました。

◆ 労働契約の変更

就業規則との関係を確認し、原則は就業規則の変更により労働条件を一方向的に不利益変更できないとし、その変更合理性が認められる場合にはこの限りではないとしました。「合理性」が認められる場合とは、労働者の受ける不利益の程度、労働条件変更の必要性、変更後の就業規則の内容の正当性、労働組合などとの交渉の状況を中心にその他の事情を考慮して判断をします。就業規則の変更に関しては、労働基準法上の手続規定がなく、一般には極めて不明確なのが現状です。

◆労働契約の終了

合理的な理由を欠き社会通念上相当と認められない解雇を無効とする労働基準法の規定を移設し、有期契約労働者の期間中の解雇は、やむを得ない事由がある場合でないと認められなくなりました。

女性上司が部下を誘惑。セクハラでは？

20代の男性会社員が女性の上司から度々飲みを誘われ、体を触られたうえ交際を求められています。誘いを断ったところ残業を押しつけるなど仕事上厳しく当たるようになったような場合、セクハラ（性的嫌がらせ）として訴えられるのでしょうか。

◆法改正で男性も保護対象に

従来は女性による男性へのセクハラの法的扱いは明確ではありませんでした。平成19年4月施行の改正男女雇用機会均等法でセクハラの影響が男性にも広げられ、調停対象となりました。

問題は男性へのセクハラ認定基準が確立されていないことにあります。女性へのセクハラに比べ男性への事例はまだ裁判例が蓄積されておらず、平均的な男性が性的羞恥心（しゅうち）心を感じるか否かで判断されているのが現状です。

◆「行動や発言に性的な要素が含まれるか」がポイント

例えば性交渉を持ちかけたり、身体に触れてきたりする場合、セクハラと認定される傾向にあります。一方、単にしつこく酒席に誘ったり、恋人の有無を聞いたり、というケースでは、女性への場合と異なり認定されない公算が大きいといわれています。

裁判例もまだ多くないため認定基準を見極めるのは難しいのが現状です。防犯パトロール中の女性職員が、同僚男性がいる浴室に入った行為がセクハラかどうかについて争われた訴訟では、一審では女性のセクハラ行為を認定しました（大阪地裁2004年9月3日判決）が、二審は女性に職務上の目的があったとして男性側の訴えを棄却しました（大阪高裁2005年6月7日判決）。

セクハラとして認定されない場合は「パワー・ハラスメント」として対処することになりますが、パワハラには法的規制がないため裁量権を大幅に逸脱した事例でない限り救済は難しいようです。

均等法改正で男性へのセクハラについても相談窓口を設置するなど、防止に必要な措置が企業に求められるようになりました。企業がこうした措置をとらないと違法とされ、裁判で使用者責任が問われます。男性へのセクハラはあり得ないと企業側が放置していると、手痛いしっぺ返しを食うこととなります。

「男性へのセクハラも、女性へのものと同様と認識することが必要」で、企業はさらにセクハラ防止の意識を研ぎ澄ませる必要がありそうです。

◆ポイントは？

- ① 女性へのセクハラに比べ、認定基準が不明確な面もある。
- ② 男性に対するセクハラも企業の防止処置が必要である。

労働力人口 2030年に1,000万人減

厚生労働省の雇用政策研究会がまとめた推計によると、日本の2030年の労働力人口（15歳以上の就業者と求職者）は、現在の6,657万人から1,070万人も減ってしまいます。少子化と高齢化は世界最速で進んでおり、先陣を切って人口減社会に突入します。また、働き手の減少ペースも類をみませんので、“昔ながら”の仕組みでは社会の形を保つのが難しくなっていくことが予想されます。

◆働く仕組み 変革必要に

日本の制度には働ける人まで働けなくしている面があります。例えば、厚生年金では60歳以降も正社員などとして働くと同額に比べて年金が減ってしまいます。また、企業の採用は新卒の若者が中心。女性パートタイマーの多くは夫の被扶養者に留まるため、年収130万円未満に仕事を減らすなどしています。新聞によれば、人口増の時代から残る日本流を見直せば約1,000万人分の人材力を引き出せるかもしれないとのこと。

【高齢者1割で300万人】…65歳以上の高齢者は現在約2,700万人で、今後も増え続けます。現在65歳以上で働いている人は約500万人。2,700万人のうち、あと1割が仕事に就いたとすると、約300万人近い働き手が労働力不足を埋めてくれます。

【女性の潜在労働力350万人】…日本は女性の力を十分に活かしきれていません。出産を機に女性の7割が仕事を辞めてしまいます。これは世界でも特有なことです。在宅勤務や短時間勤務の充実で柔軟な働き方を用意し、引き留めることが第一歩となります。家事や子育てで仕事をあきらめている女性は350万人。柔軟な働き方ができれば潜在力が動き出すことができます。

【ニートは60万人】…18～34歳の働き盛りの人口は現在約2,800万人。これが2030年には約1,900万人と3割以上減ります。仕事や学校にも行かず職業訓練も受けていないニートは約62万人。定職に就かない若者のフリーターは約187万人。ニートは定職に就けるよう、フリーターは正社員など失業の心配なく働けるよう、再チャレンジの後押し策をもう一度盛り上げるときがきています。

【先端技術磨けば百人力】…人間に代わる労働力として期待されているロボット。すでに産業分野で日本は世界一のロボット大国です。日本の産業用ロボット稼働台数は約37万台で北米やドイツを大きく上回ります。介護や医療ロボットに商機を見出す会社も増えています。

【外国人向け制度づくり】…高齢化で需要が高まる介護分野。厚生労働省によると政府はフィリピン人の看護師・介護士を受け入れる計画を進めていましたが、フィリピン国会でいまだ認められず、まったくメドがたたないようです。

経済協力開発機構(OECD)は日本が現在と同じ生産年齢人口を保つには年間約50万人の外国人の受け入れが必要であると試算しています。実際に日本で長期就業が認められた外国人は2005年で約2万人。日本は優秀な外国人が働けるインフラを整えなければ、世界の人材争奪に出遅れてしまいます。

平成18年「パート労働者総合実態調査」 結果

◆5年前に比べ、パート労働者は45万人増加

調査では「正社員」「パート」「その他」に分けていますが、平成13年の前回調査に比べ、正社員が約34万人減少し、パート・その他の労働者が約90万人増加しました。また、パートだけでは約45万人が増加しており、飲食店・宿泊業、医療・福祉、教育・学習支援業においては、パートの依存度が高い状況になっています。

◆パートを雇用する理由

「人件費が割安」が71.0%の断トツで、前回調査の65%を上回っており、労務コストの効率化が強く意識されています。

職務が正社員とほとんど同じパートがいる事業所で、1時間当たりの賃金が正社員よりパートの方が低い割合は77.2%。その理由としては、「勤務時間の自由度が違う」が約73%、「正社員の方が企業への貢献が期待できる」33%などが多いです。

◆一方でパート戦力化の実態

職務が正社員とほとんど同じパートがいるところは約52%。正社員が行っていた業務を半分以上のパートに充てたところが22.3%、1～5割未満のパートに充てたのが19.8%であわせて4割強に上っています。

◆各種の手当や制度の実施状況

通勤手当の支給、定期健康診断、社内行事への参加、慶弔見舞金の支給の実施率が正社員の実施率と比べ低く、顕著な差がみられます。

◆正社員への転換制度

また正社員への転換制度があるのは45.8%で、パート依存率の高い飲食店・宿泊業や医療・福祉では半数を超えています。製造業、情報通信業では転換制度を持たない企業が6割を超えています。

行列のできる労働相談所

「経理業務」と限定して採用した者を「販売」の業務に変更できるか。

<< 回答 >>

● 労働者の同意を得れば配転は可能

<< 解説 >>

採用されるとき労働者には、担当業務や勤務場所など主な労働条件が明示されています。

しかし、採用時に明示されている担当業務や勤務場所は、使用者側の組織の変更、適材適所への配置の必要性、労働者側の希望などもあり、必要に応じて変更されることが一般的です。

◆職務の変更を承知で労働者は採用されている

就業規則においても、「業務の必要により、職務の変更、勤務場所の変更等を命じる」と規定していることが多く、労働契約上、労働者はあらかじめ業務転換、配置転換などの命令に服すると都合が包括的に成立していると理解することができます。

したがって、正当な理由なく労働者が拒否することはできません。

日本の雇用制度はこれまで終身雇用制が前提であったため配置転換、昇進などを繰り返し、必要な労働力を主に企業内で育成してきました。

そのようなことから労働者の担当業務や勤務場所は必ずしも一定ではなく、流動的に行ってきたという経緯があります。

そこで、「職務の変更は行わない、勤務場所の変更も行わない」という特別の約束を労働者と取り交わしていれば、これに拘束されることとなりますが、このような特約がなければ職務の変更、勤務場所の変更を承知で労働者は採用されたこととなります。

◆限定した労働契約なら変更には同意を要する

しかし、担当業務を「経理」と限定して労働契

約が行われた場合はこれに拘束されることになり、簡単に業務の変更を命じることはできません。

特に正社員に限らず期間を定めて専門職として雇い入れられる契約社員などは、業務の内容が特定されている場合が多く、ほかの業務に変更することはできません。

以上のようなことから、「経理」と業務が限定されている労働者に対して、使用者が一方向的に「販売」に変更することは原則としてできません。

つまり、使用者が業務の変更を労働者に申し入れ、労働者がこれに同意したときだけ変更が可能になります。

※判例 「三楽オーシャン事件」大阪地裁 昭和44年7月、「日本コロンビア事件」東京地裁 昭和50年5月

※根拠条文 労基法第15条、89条

◆ 朝礼や会議で活かせる

「ちょっといい話」

「好事（こうじ）門を出ず。」

趙翼（ちょうよく）『陔余叢考（がいよそうこう）』
中国・清時代

「良い行いや評判というものはなかなか人には知られない。」という意味。

後晋（こうしん）時代の宰相和凝（わぎ）は能吏だったのですが「艶詩（いろっほい詩）」の名手として、その部分のみが広く知れ渡っていました。このため、世の人はこの言葉を引いて宰相の政治的才能を惜しんだそうです。

この言葉と対になるのが「悪事（悪行）千里を走る。」という言葉。「悪い噂というものはあつとつ間に広がる」ことを言った言葉です。

人間というものはなかなか「他人の美点」を吹聴するものではないようです。どちらかといえば「悪い噂」や「悪口」の方が話題としても面白いのも知れません。

だからといって「いい事をするのはや〜めた。」というのも早計だといえます。「門は出なく」でも、「良い行い」とうものは、きっと誰かは見ていてくれるものですから。