



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」

「1年の収穫は、種を蒔く春しだいである。」

中国のことわざ より

何事にも「始まり」があり、結果があります。もし「始まり」がなくて「結果」があるとすれば、それは「誰かの結果」になるべきものを奪った結果であるとも言えるのです。

しかし人間というものは、「結果」を考えながら「物事に着手」という癖はなかなかつかないものであるのも事実。なんとなく「種」を蒔き、育て、世話をする、といった目先の事柄に追いまわられると、「結果」が見えづらくなるものなのです。

特に「日本人」は、経過や手段を重視することが多い国民であり、失敗した結果については、潔く諦めてしまうことがままあります。これではせっかくの仕事が無駄になってしまいますね。

「種を蒔く春」「育て、世話をする夏」「取り入れをする秋」「次の準備をする冬」。この季節のローテーションの節目節目をしっかりとすることが、ビジネスでも大切。

さて、あなたは「しっかりとした収穫」を計算する人でしょうか？それとも「なりゆきの収穫」でも満足する人でしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

今年度の「地域別最低賃金」引上げ額は？

◆ 地域別最低賃金の新基準は10月に適用予定

中央最低賃金審議会（厚生労働大臣の諮問機関）の小委員会は、今年度における地域別の最低賃金の引上げ額を7～15円と決定し、厚生労働大臣に答申を行いました。これにより、全国平均の最低賃金額が初めて700円を超える見通しとなったことが明らかになりました。

なお、地域別最低賃金額は、地方最低賃金審議会（公益代表・労働者代表・使用者代表の各同数の委員で構成される）での審議を経て、地方労働局長により決定されることになっており、今後、同審議会の議論を経て正式決定され、10月中に新基準が適用される予定です。

◆ 「地域別最低賃金」の定義と法改正

地域別最低賃金は、原則として産業や職種などにかかわらず、すべての労働者とその使用者に対して適用される最低賃金で、都道府県ごとに決められています。

今年7月1日から施行された改正最低賃金法（平成19年12月5日公布）では、地域別最低賃金を決定する際には、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮することとされました。また、地域別最低賃金を下回った場合の罰金の上限額は、従来の「2万円以下」から「50万円以下」に引き上げられています。

◆ 都道府県ごとの引上げ額は？

都道府県ごとの引上げ額は以下の通りとなっています。

・Aランク（15円）…千葉・東京・神奈川・愛知・

大阪

- ・ Bランク (11 円) … 栃木・埼玉・富山・長野・静岡・三重・滋賀・京都・兵庫・広島
- ・ Cランク (10 円) … 北海道・宮城・福島・茨城・群馬・新潟・石川・福井・山梨・岐阜・奈良・和歌山・岡山・山口・香川・福岡
- ・ Dランク (7 円) … 青森・岩手・秋田・山形・鳥取・島根・徳島・愛媛・高知・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・鹿児島・沖縄

「ワークライフバランス」の 実現に向けて

◆ 意外と知られていない

「ワークライフバランス」の意味

内閣府が行った調査 (20 歳以上の男女 3,000 人が対象。1,839 人が回答) で、「ワークライフバランス」(仕事と生活の調和) の意味を知らない人が 9 割近くに上ることがわかりました。「名前も内容も知らない」と答えた人が 60.1%、「名前は聞いたことがあるが内容までは知らない」と答えた人が 26.6% に上りました。

「ワークライフバランス」の実現に向けて政府・厚生労働省は様々な対策を講じたり、検討したりしていますが、なかなか浸透していないのが実状のようです。

◆ 政府・厚生労働省が検討している施策

先日、社会保障政策を強化して少子高齢化社会に対応することを目的として、政府が取り組むべき対策をまとめた「5 つの安心プラン」の原案が明らかになりました。その中の 1 つとして、「子育て支援」が挙げられています (その他の 4 つは「高齢化社会への対応」「医療体制の強化」「非正規労働者の支援」「厚生労働行政の信頼回復」)。また、厚生労働省は、子育てと仕事の両立支援のため、企業に「短時間勤務制度」と「残業免除制度」の導入を義務付ける方針を明らかにしています。育児休業を取得した後も働き続けられる環境を整備するのが目的で、来年の通常国会に育児・介護休業法の改正案を提出するとしています。

◆ 厚生労働省の「報告書」では

厚生労働省が先日とりまとめた「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」の報告書では、育児休業後の仕事と育児の両立が難しい現状、男性の育児への関わりが不十分などを指摘しています。

また、労働者が「短時間勤務」と「残業免除」を選択することのできる制度の整備や、出産後 8 週間に父親が取得する育児休業を「パパ休暇」として普及・促進することなどを求めています。

◆ 「ワークライフバランス」に関する 民間資格新設へ

また、厚生労働省は、ワークライフバランスへの取り組みを企業に広げるために、新たな民間資格である「仕事と生活の調和推進アドバイザー」を 2009 年度にも新設する方針を発表しました。新聞報道によれば、5 年間で 5,000 人程度を養成したいと考えて、同アドバイザーの利用促進のため、企業が助言に基づいて必要な行動計画を作成した場合の助成金の支給も検討しているようです。

人材が不足する介護労働者の確保対策

◆ 介護労働者の離職率は 21.6%

「2007 年度介護労働実態調査結果」(財団法人介護労働安定センター発表、4,783 事業所と事業所で働く 1 万 3,089 人の介護労働者が回答) によると、2007 年度における介護労働者の離職率は「21.6%」となったそうです。また、平均勤続年数は「3.1 年」となっています。働くうえでの不満に関する質問に対しては、「仕事内容の割に賃金が低い」「業務に対する社会的評価が低い」「精神的にきつい」という回答が上位を占めました。

厚生労働省は、これらの理由などから慢性的に人手不足となっている介護分野における人材を安定的に確保するため、様々な対策を検討しています。

◆ 厚生労働省による 介護労働者の確保・定着策

厚生労働省は 7 月下旬に、「介護労働者の確保・定着等に関する研究会」の中間とりまとめを

発表しました。介護サービスへのニーズが増大する一方で、介護労働者の確保・定着が困難な現状を指摘しています。

「介護労働者が意欲と誇りを持って働くことができる社会の実現」を目指して、事業主に対して介護労働者の雇用管理の重要性を訴えるとともに、処遇改善や能力開発、多様な就業形態やメンタルヘルス対策など、働きやすい労働環境の整備が求められるとしています。

◆ 介護職専門のハローワークを設置の方針

同省では、2009年度から介護職専門のハローワークを設置する方針を示しています。人手不足が特に深刻な状況となっている大都市圏に数カ所程度設置して、介護分野への就労を希望する人に対する職業相談を行うなど、現役の介護福祉士やホームヘルパーのスタッフによる支援を実施するとしています。

◆ 「介護の日」の制定を検討

介護に対する国民の理解と認識を深めて、介護労働者や介護サービスの利用者、その家族などを支援するため、「介護の日」の制定も同省では検討しているそうです。同省の検討会で決定した複数の候補日・名称に対する国民からのパブリックコメントを踏まえ、検討を進めていくとしています。

上記のような対策が果たして介護労働者の人手不足解消につながるのか、注目していきたいところです。

「パワー・ハラスメント」の基準は？

◆ 法的定義のないパワハラ

職権を使いたいじめや嫌がらせである「パワー・ハラスメント」（パワハラ）が、会社の業務に大きな影響を与えるようになってきました。社員の士気や会社の評判を落とさないように対策に乗り出している企業もありますが、「セクシュアル・ハラスメント」（セクハラ）と違って法的定義がなく、あいまいな基準が対応を難しくしています。

◆ パワハラに関する裁判例

企業内で上司などから暴力や暴言、無視される

などのパワハラ行為を受けて悩む社員は多く、年々増加傾向にあると言われています。2007年10月の医薬品販売会社社員の自殺について、東京地裁がパワハラとの因果関係を認めて労災と認める判決を出しました。

また、2008年7月には道路会社社員の自殺をめぐり、被害者がうつ病で自殺したのはパワハラが原因であるとして、遺族が慰謝料などの損害賠償を求めた訴訟の判決で、松山地裁は自殺との因果関係を認め、約3,100万円の賠償を命じました。裁判長は、上司による過剰なノルマ達成の強要や度重なる叱責は「違法と評価せざるを得ない」と指摘し、「自殺は予見可能だった」として会社の責任を認めています。

また、企業のトップがパワハラ体質であるために社員が相次ぎ辞めていく会社もあると言われており、パワハラに対する社会の見方は厳しさを増していると言えるでしょう。

◆ 「パワハラ上司」のタイプ

パワハラに関し、研修の主要テーマに据えるなど、何らかの予防策を模索する企業は増えていきます。パワハラに関する研究を行っている有識者によると、主に「パワハラ上司」は、以下の4つのタイプに分けられるとしています。

- (1) 怒鳴るなどの威嚇をする「自己中心型」
- (2) 細かく指示する「過干渉型」
- (3) 自分の上司頼みで責任を回避する「無責任型」
- (4) 意欲に乏しく部下に負担をかける「事なかれ主義型」

◆ 世代間で認識にギャップも

パワハラについては、世代間の認識の差なども大きく、特に年長社員には先輩社員に怒鳴られながら仕事を覚えた経験を持つ人も多く、「部下に熱心に注文をつけて何が悪いのか」といった反応もあるようです。

暴力を振るう、到底達成できないノルマを課すなどの行為は典型的なパワハラですが、一方で、部下の成長を願って強く注意するといった行為がパワハラなのか、基準は受け止める側によってまったく変わってきます。ただ、パワハラ対策に真剣に取り組むことにより、必然的に、上司と部下の関係や、職場の雰囲気などが改善されていく

可能性は大いにあると言えるでしょう。

行列のできる労働相談所

いつもダラダラと残業している社員がいる。
何か良い対策はないか。

<< 回答 >>

● 残業はルール化し、上司の指示とすること。

<< 解説 >>

残業の要因は様々ですが、むろん企業としてこれを放置することはできません。

また、三六協定で定めた時間外労働の限度を超えると労基法にも違反してしまいます。さらに、本人の健康や家庭生活への影響も問題となります。

本来、時間外労働は労働者が勝手に行うものではなく、就業規則の定めに従って業務命令で行なわせることが原則です。

そのため、上司が部下の仕事量、期限などを判断して「今日は〇時間、残業してくれ」と指示することになります。

上司がこれを怠り、部下の勝手な残業を黙認していると労働者はダラダラと残業するようになります。

◆ 上司の指導とともに

全社的な仕事量のチェックを

これを改善するには、

- (1) 本人が抱えている仕事を洗い出し、上司が部下の仕事量を把握する
- (2) 優先順位をつけ、期限を設定し、計画を立て、上司が時間外の指示をする
- (3) 不要な仕事はなくす
- (4) 業務分担を見直す
- (5) 業務の効率化を進める、
- (6) 所定労働時間のなかで仕事を終わらせる意識を持たせる
- (7) 三六協定に違反する残業は出来ないことを認識させる

(8) 不足する能力の教育を行なう

(9) 標準的な作業時間を提示し、それを目標にさせる

(10) 人事考課に反映させる

(11) ノー残業デーを設ける

などの対策が必要になります。

リストラが進められた結果、職場の人数は削減されました。しかし、仕事量のリストラはなされず、残った労働者の新たな負担となっています。

残業が多い一部の労働者の問題ではなく、全社的な視点からの改善策が求められます。

◆ 朝礼や会議で活かせる

「ちょっといい話」

「一利を興すは一害を除くに若（し）かず。」

『元史』「耶律楚材（ヤリツソザイ）伝」より

耶律楚材は、世界最大の帝国となった「元」の太祖チンギス・ハーンとともに建国に奔走、元の太宗の時代には民生の長となった名臣です。

この言葉は、そんな彼が言った「利益になることをひとつ始めるよりは、害になっていることをひとつ除いた方が有益である。」という意味の言葉です。

もしも現業がダメになった場合には、新たなビジネスに乗り出すことは必須となります。しかし、現業が確固たるビジネスであるならば、いたずらに多方面に手をだすよりも、現業の妨げとなる障害を外し、より精度の高いビジネスにしていくことを考えるべきです。

日本型のビジネスが常に新たなことへ業務展開していくことを基本としているのに対し、欧米型は「頑なに現業を守る」傾向があります。日本の大手企業が外国のリーダーを雇うことで業態変化を行うのは、こういった「本業」を守る姿勢を学ぶためなのです。

しかし「一害を除く」場合、自分自身が客観的になる必要があります。もし、自分自身が「一害」であった場合、あなたはどうか対応されるでしょうか？