



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」

「青麦は食べるな。」 オウィディオス『女主人公たち』(前10年頃) ラテン より

物事には「時機」というものがあります。この「物事のタイミング」を外すと、結果は何か足りなかったり、つじつまが合わなかったり、当初の予測より成果が出なかったりと様々な支障が生まれ、最終的には「だめ」な結果になることが多いようです。

しかし、このタイミングというものを見極めるためには様々な要素が必要となることも確か。それが「経験」や「実績」というものになるのでしょう。

これらは「頭で考えること」では身につけません。なぜなら「頭=自分自身」であり、そこには「他人の心」が存在していないからです。計画を立て、実行する上で、その計画の裏付けとなるものが「使う人の心」であり、これが「他人の心」なのです。

自分勝手な人が「俺は青い麦を食う、なぜなら誰も食べないからいくらでも食べ放題だからだ。」といえ、それは理由になるかも知れません。人より一歩先んじたことで利益を得た人も確かにいるでしょう。しかし、それは「特別な例」であり、その陰には多くの失敗者の死体が横たわっているのです。このことにも目を向ける必要は感じませんか？そして何より、「青麦を食べる変わり者」には、人は共感の心も同調の心も持たな

いのです。

誰よりも早く麦に目をつけ、熟するまでに準備を行い、タイミングが合ったらすばやく刈り取る。この姿勢こそが「計画性」であり、「勝者のスタンス」なのです。

さて、あなたはそれでも「青い麦」を食べられますか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

介護労働者の就業実態と 雇用環境改善への取組み

◆ 平均勤続年数は 4.4 年

厚生労働省所管の財団法人介護労働安定センターが、昨年 10 月に実施した「介護労働者の就業実態と就業意識調査」の結果を発表しました。

訪問介護員、介護職員の 1 年間 (平成 19 年 10 月 1 日～平成 20 年 9 月 30 日) の採用率は 22.6%、離職率は 18.7% でした。採用に関する募集ルートは「ハローワーク・人材銀行」が 78.0% で最も多く、次いで「職員や知人を通じて」が 64.0%、「折込みチラシ、新聞・雑誌の広告」が 46.7% の順でした。また、全体では「中途採用」が 84.6% と圧倒的に多く、「新卒採用」はわずか 9.6% でした。

職種別の離職率は、訪問介護員は 13.9%、介護職員は 21.9% で、就業形態別では正社員が 18.5%、非正社員は 18.9% でした。離職者のうち、勤務し

た年数が「1年未満の者」は39.0%、「1年以上3年未満の者」は36.5%で、離職者の75.5%が3年未満で離職しています。

勤続年数をみると、全体の平均で4.4年、職種別では訪問介護員が4.3年、介護職員が3.8年という結果になっています。

◆ 雇用環境改善への取組み

早期離職防止や定着促進のための方策というテーマのアンケートでは、「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている」が63.4%で最も多く、次いで「労働時間の希望を聞く」が60.3%、「賃金・労働時間等の労働時間を改善する」が52.6%でした。

また、訪問介護員、介護職員に対する人材育成のための取組みのテーマでは、「教育・研修計画を立てている」が51.7%で最も多く、次いで「自治体や業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させている」が50.0%、「採用時の教育・研修を充実させている」が39.0%となっています。

一方、人材育成の取組みにあたっての問題点については、「人材育成のための時間がない」が47.7%で最も多く、次いで「採用時期が別々で効率的な育成ができない」が28.3%、「人材育成のための費用に余裕がない」が25.8%の順でした。

◆ 業界・個別事業所での対策が必要

今後、介護サービスを運営するうえでの問題点として、「今の介護報酬では十分な賃金を支払えない」や「良質な人材の確保が難しい」といった声も多いようです。

介護報酬アップや現状の雇用情勢は、介護業界にとって「追い風」とも言われていますが、業界全体や個別の事業所ごとに取り組むべき課題への対策が急がれます。

最低賃金、今年は据置きが大勢か？

◆ 引上げ額の目安は全国平均7～9円

厚生労働大臣の諮問機関である中央最低賃金審議会（小委員会）は、2009年度の最低賃金の改定額の目安を決定しました。35県については現状維持とし、最低賃金額が生活保護支給額を下回る

12都道府県に限り引上げの方針を打ち出しています。その結果、引上げ額は全国平均で7～9円となり、昨年度実績（16円）を下回る見込みです。

最低賃金は、企業が従業員に支払う義務のある最低限の賃金で、都道府県ごとに決まっています。現在は、最も高いのが東京都、神奈川県などの「766円」、最も低いのが宮崎県、鹿児島県、沖縄県などの「627円」となっており、全国平均は「703円」（いずれも自給換算）です。

今回の目安を反映すると、2009年度には最低賃金額は710～712円となる見通しです。

◆ 景気後退の影響は

今回の審議においては、生活保護の支給額が最低賃金の額を上回る地域の解消と、昨秋以降の景気後退の影響をどうみることが焦点です。昨年は47都道府県すべてで引上げが示されましたが、昨秋以降の急速な景気後退に配慮し、今回は35県を現状維持としました。

引上げを示したのは12都道府県にとどまりました。それも、最低賃金の額が生活保護の支給額を下回る状況を解消するのが狙いで、最も引上げ額が大きいのは東京の20～30円、最も低いのは秋田の2円でした。

◆ 賃金の底上げは小幅となる見通し

2007年度・2008年度は賃金底上げを狙い、10円を上回る大幅な引上げ額の目安が示され、2009年度で引上げ実績は7年連続ですが、賃金の底上げは小幅になりそうです。

前述の小委員会は中央最低賃金審議会に結果を報告し、これを受け、審議会が厚生労働大臣へ答申する見通しです。その後、都道府県ごとの最低賃金審議会でも議論され、各地域の引上げ額が決められます。今秋には新しい最低賃金が適用される見込みです。

「実習型雇用支援事業」がスタート

◆ 人材確保を考えている企業を支援

昨今の厳しい雇用情勢において、休業を実施することにより雇用を維持しようとする事業主を

支援する助成金（雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金）が広く利用されていることから、助成金への関心が高まっていますが、7月から、人材確保を考えている中小企業等を支援する新たな制度である「実習型雇用支援事業」がスタートしました。

企業が、十分な技能や経験を有しない求職者を「実習型雇用」により受け入れることにより、求職者の円滑な再就職と中小企業等の人材確保を促進するものです。

具体的には、ハローワークから職業紹介を受けた求職者と企業が、原則6カ月間の有期雇用契約を結び、「実習計画書」に基づいて、技能および経験を有する指導者の下で指導を受けながら実習や座学などを通じて必要な技能や知識を身に付けることで、企業のニーズにあった人材を育成し、その後の正規雇用へとつなげることを目的とします。

◆ 助成額と要件

実習型雇用により求職者を受け入れた事業主に対しては、「緊急人材育成・就職支援基金」より、以下の通り助成金が支給されます。

- (1) 実習型雇用期間（6カ月）
……1人あたり月額10万円
- (2) 実習型雇用終了後の正規雇入れ
……1人あたり100万円（ただし、正規雇用6カ月後に50万円、その後6カ月後に50万円と2回に分けて支給）
- (3) 正規雇入れ後の教育訓練
……1人あたり上限50万円

対象となる事業主は、ハローワークにおいて実習型雇用として受け入れるための求人登録をしていること、実習型雇用終了後に正規雇用として雇い入れることを前提としていることであり、企業規模や業種などの要件は定められていません。

◆ 求職者・企業双方にメリット

技能や経験が不足していることが理由でうまく採用に結び付かないケースは数多くあると思われませんが、当初の6カ月間で必要な技能や知識を身につけることができ、正規雇用への道が開かれるのであれば、求職者・企業双方にとってメリ

ットがある制度ではないでしょうか。

「高額介護・高額介護合算療養費制度」の申請受付開始

◆ 申請受付がスタート

平成20年4月から、「後期高齢者医療制度」（長寿医療制度）とともに、「高額医療・高額介護合算療養費制度」（以下、「合算制度」という）が施行されました。

このうち、「合算制度」については、この8月（加入している医療保険や介護保険により受付開始日が異なる）から順次申請受付が始まりました。

◆ 「合算制度」の内容

「合算制度」は、公的医療保険・介護保険の両方を利用している世帯の自己負担額が重くなり過ぎないように、自己負担額の合計が一定の上限額（年額56万円をベースとして、世帯員の年齢構成や所得区分に応じて設定されている）を超えた場合に、超過分が還付される制度です。

費用の負担については、医療保険者・介護保険者の双方が、自己負担額の比率に応じて負担し合うことになっています。

◆ 具体的なケース

想定されるのは、高齢の妻の介護により出費が大きくなっていったところ、夫が病気で倒れてしまいさらに高額な医療費がかかってしまうというようなケースです。このようなケースにおいて、できるだけ世帯の負担を少なくしてあげようというのが、本制度創設の趣旨です。

例えば夫婦2人の世帯（ともに75歳で市町村民税非課税）が、1年間（8月1日～7月31日の間）で、夫が医療保険で30万円、妻が介護保険で30万円を支払った場合、世帯としての年間の負担は合計60万円となりますが、支給申請を行うことにより、この場合の上限額（31万円）を超えた金額である29万円が還付されます。

なお、この「合算制度」の詳細については、厚生労働省のホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/za/0724/a10/a10.html>）にも掲載されていま

すので、ご参照ください。

行列のできる労働相談所

今回はじめて1年間という期間限定の契約社員を雇いました。期間が来たら何の問題もなく辞めてもらえるから、という理由からですが、何か気をつけることはありますか。

<< 回答 >>

- 雇用期間以外は全て正社員と同じ扱いです。

<< 解説 >>

まず、このような採用形態が生まれた本来の趣旨は、例えばある分野を開発しようとするときに、その分野について高度な専門知識、経験や技術を持つ人材を臨時に採用して、その能力を提供してもらおうとするものです。

したがって、雇用期間の定めがない正社員よりも、給与その他において優遇され、指導的な役割を担うのが本来の姿であると思われます。

欧米では一般的に存在する雇用形態の一つとされ、プロジェクト単位でメンバーが集合離散を繰り返すことも珍しくありません。

しかし最近では本来の趣旨とは異なり、俗にフリーターと呼ばれる若者たちを業務繁忙の一定期間のみ雇用するという契約社員が増えてきました。

これも、人材の流動化を加速しつつある、社会の風潮の一つであり、時期によって必要人員数が大幅に変動する業種などでは、このような採用形態を活用する必要性も充分にあると思います。

ただし、雇用期間以外は、正社員との区別を労働法は認めておらず、社会保険の適用などについても同様なので注意が必要です。

◆ 契約の反復更新に注意

事情によって解雇しなければならない場合に、期間の定めのない一般の従業員とは違う注意点として、「期間を定めた契約」であるということ

があります。

つまり期間を定めて契約した以上、原則としては期間の途中での契約解除（解雇）は出来ず、無理に解雇すると労働契約法（17条1項）違反となって、解雇予告や予告手当だけの問題では済まなくなる恐れがある、ということです。

もう一つ、期間満了ごとに反復更新をしていると、もはや期間契約とはみなされず、契約期間満了となっても自動的に退職とはならず解雇扱いとなる可能性のあることも注意が必要です。

判例もその時々でブレがあるので、ケースバイケースであることを頭に入れておいたほうが良いでしょう。

◆ 朝礼や会議で活かせる

「ちょっといい話」

「忍の一字は衆妙の門。」

呂本中「官箴（かんしん）」より

北宋の学者である呂本中が「官箴＝役人の心得」の中で説いた言葉。「衆妙の門」とは「宇宙の全ての道理の根本」ということ。原文の大意は「役人は清廉で私欲がなく、軽率を厭い、誠意を尽くすことが必要不可欠。その上に忍耐することを覚えれば何事も成功する。」というものです。

我慢すること、というのは消極的な行動であるように見られるかも知れませんが、自己の能力や外因を分析し、被害を最小限に食い止めつつ、事態の好転する時期までを読まなければなりません。同時に内部から吹き出る不満の声を抑えなければなりません。こういった全てができて、初めて「忍」という一字が達成できるのです。

経営者たるもの、こういった全てを理解し、理にかなった「忍」を行うことができなければなりません。単に「苦しくなったから我慢」「楽になったから一息」では、戦略思想も何もないことになってしまいます。そういったいきあたりばったりの経営姿勢では、人がついてこなくなるのも時間の問題となってしまうのです。