

宮崎社会保険労務士事務所 事務所便り

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」

「王国の木はおのずと生えるわけではない。」

ニグリチアの諺

意味は「人の上に立つものというのは生得の権利ではない。」ということです。

日本ではいまだに「一族会社」や「同族会社」が幅を効かせていますし、「二世」が世襲的に会社を継ぐケースもままあります。これはこれでひとつの流れではあるのですが、もしも「おのずから」生えてしまった「土壌に不向きな木」が二世だった場合には、かなりの負担が周辺に及ぶことは確かでしょう。

社会学におけるリーダーの発生とは「周囲の人間がリーダーと認めること」が必須の条件とされています。最近の大企業が「後継者」ではなく「リーダー」を求め、外からリーダーをキャッチしてくるのも「おのずから生えた」リーダーでは乗り切れない潮流を感じているからなのでしょう。

さて、あなたは「リーダー」として認められているでしょうか？それとも「昔からのしきたりに乗っただけ」なのでしょう？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

「毎月勤労統計調査」 2006年分の結果は？

◆ 賃金について

2006年の1人当たりの平均月間現金給与総額は、規模5人以上の事業場で前年比0.2%増の33万5,522円となりました。

現金給与総額のうち、所定内給与は0.3%減の25万2,810円、所定外給与は2.5%増の1万9,790円、特別に支払われた給与は1.1%増の6万2,922円となっています。物価変動の影響を除いた実質賃金指数は0.6%減と2年ぶりに減少しており、企業業績の好転が賃金上昇に結び付いていない実態を裏付けた格好になりました。

企業規模別にみると、従業員数30人以上の企業が0.8%増となった一方、5~29人では1.1%減となり、小規模企業ほど賃金が抑えられています。

◆ 労働時間について

2006年の1人当たりの平均月間総実労働時間は、規模5人以上で前年比0.5%増の151.0時間でした。

総実労働時間のうち、所定内労働時間は0.3%増の140.3時間、所定外労働時間は2.6%増の10.7時間となっています。

総実労働時間を就業形態別にみると、一般労働者は0.7%増の170.1時間となり、パートタイム労働者は0.3%減の94.8時間となりました。

◆ 雇用について

2006年の常用雇用の動きをみると、全体では事業所規模5人以上の事業場で前年比1.0%増え、3年連続の増加となりました。一般労働者は0.9%増、パートタイム労働者は1.4%増です。

パートタイム労働者は残業時間が1.8%増に留まる半面、所定外給与は6.6%伸びています。労働需給のひっばくにより、時給が上昇傾向にあるためとみられています。

主な産業別にみると、製造業1.0%増、卸売・

小売業 0.4%増、サービス業 1.6%増となっています。

増加する医療相談・苦情件数

◆ 高まる医療への関心

医療に関する患者やその家族の相談を受け付ける窓口として都道府県などが設置している「医療安全支援センター」に寄せられた 2005 年度の相談件数が、約 44,000 件に上ったことが、厚生労働省のまとめでわかりました。

相談件数は 2004 年度よりも約 2,700 件増え、内容は医療行為に関する苦情が約 25.2%と最も多く、医療の安全や質への関心の高さがうかがわれます。

◆ 医療安全支援センターとは

医療安全支援センターは、患者サービスの向上などを目的に 2003 年度に設置されました。昨年 10 月 1 日時点で、都道府県 47 カ所と保健所のある市区 46 カ所の計 93 カ所に設置されています。事業内容は次の通りです。

1. 医療に関する相談を受ける者を対象とした研修の実施
2. センター代表者による情報交換会の実施
3. 専門的な研修の実施
4. 相談事例等の収集や分析等

◆ 「苦情」が 6 割と最多

相談件数のうち、「苦情」が約 26,000 件と全体の 6 割近くを占め、「相談」は約 18,000 件です。苦情の内容では「医療行為、医療内容への苦情」が約 11,000 件と最も多く、次いで「医療機関従事者の接し方への苦情」が約 5,500 件、「医療費」は約 3,600 件でした。

前年度から大幅に増加した苦情は「カルテ開示」で、約 700 件ありました。カルテ開示へ苦情は 2005 年 4 月の個人情報保護法の全面施行が影響したとみられています。

相談で最も多かったのは「健康や病気」が約 6,700 件、次いで「医療機関の紹介、案内」が約 3,100 件、「薬」が約 900 件の順となっています。

都道府県別で相談件数が最も多かったのは東京都の約 11,000 件で、大阪府の約 4,000 件、埼玉県の約 3,200 件が続いています。最も少なかったの

は徳島県の 113 件でした。

「安全で質の高い医療を受けたい」という国民の意識の高まりを反映し、相談件数は前年度に比べ伸びていますが、今後の課題はセンターの増加と認知度の向上だといわれています。人口 30 万人以上の「中核市」26 市中、センターがあるのは 11 市にすぎず、一昨年 3 月の国民意識調査で「センターを知っている」と回答したのは、回答者数約 5,800 人のうち 10.3%に留まっています。

会社分割に伴って行われる転籍

◆ 社員が転籍を拒否することはできるか

食品メーカーが会社分割方式で外食部門を分社化することになり、新設される外食事業への転籍を社員にもちかけましたが、この転籍に納得がいかないようです。この場合、社員に転籍拒否権はあるのでしょうか？

◆ 社員の個別同意は必要か

転籍の際は、それまで勤務していた会社との労働契約を打ち切り、別の会社と新たな契約を結びます。一般的にはグループ会社への転籍が多いでしょうが、社員には「会社が変われば労働時間や給与などの条件が悪くなるのではないか？」という不安もつきまといます。このため、転籍を拒んで解雇された社員が会社を訴えた過去の裁判では、「個別の同意が必要」とする判決が多いようです。

この原則が一部変更されたのが 2001 年の改正商法で、企業が事業部分を社員ごと切り離す「会社分割ルール」が盛り込まれ、同時に施行された労働契約承継法では、分割される部門の社員は別会社にそのまま引き継がれることになりました。

会社分割に伴って転籍する社員の労働条件は同じまま引き継がれますが、会社は社員と個別の同意なしで転籍させられるようになったのです。

◆ 「従事の度合い」で拒否可能

しかしながら労働契約承継法は、会社分割で転籍を通知された社員が、分社化される事業にどの程度かかわっているかで、転籍を拒否できるかどうかの権利に差を設けています。分社化される事業にも携わっているが「主として従事していない」社員は、転籍を通知された場合に会社に対して異議申立てを行うことができます。

反対に、分社化対象事業に「主として従事している」社員がリストアップされた場合は、異議申立てができません。また、主として従事しているにもかかわらず転籍を通知されなかった社員は、異議申立てをして転籍することができます。

会社分割に伴って転籍させる社員を選ぶ際には、会社には合理的説明が求められます。

1 年変形制における年休取得日 通常賃金の計算方法

◆ 年休取得日の賃金は？

1 年単位の変形労働時間制を導入し、1 日の所定労働時間が異なる場合は、年休取得日の賃金として、その日に予定された時間分を支払わなければならないのでしょうか。

◆ 年次有給休暇に対する賃金の支払方法

年次有給休暇に対する賃金の支払方法としては、次の3種類があります。

1. 平均賃金
2. 通常の賃金
3. 健康保険法に定める標準報酬日額に相当する金額

このうち、どの支払方法によるかは当事者の自由とされています。しかし、あるときは上記 1. の方法を取り、別のときは 2. の方法をとるなど、社員が年次有給休暇を取得する都度、使用者が恣意的に選択することは認められません。

1. または 2. の支払方法をとる場合は、採用した支払方法を就業規則その他これに準ずるものにあらかじめ定める必要があります。また、3. の支払方法をとる場合には、三六協定の場合と同様に過半数労働組合（ない場合には労働者の過半数代表者）と書面協定を結んで、就業規則に定めておく必要があります。

◆ 「通常の賃金」による支払いの場合

パートタイム労働者などの時間給制による労働者の通常の賃金の計算方法については、「時間によって定められた賃金は、その金額にその日の所定労働時間を乗じた金額」であることが定められています。

また、1 年単位の変形労働時間制の場合で、時間給制による労働者の年次有給休暇の賃金を通常

の賃金の方法によって支払う場合については、「各日の所定労働時間に応じて算定される」とされています。

したがって、パートタイム労働者が、年次有給休暇を取得した日に4時間の所定労働時間が設定されていれば4時間分の賃金を、6時間の所定労働時間が設定されていれば6時間分の賃金を支払わなければなりません。

一方、正社員のような完全月給制の労働者に対して1年単位の変形労働時間制が実施されているケースでは、年次有給休暇取得日に通常の賃金を支給する場合は、年次有給休暇取得日の所定労働時間が長い場合も短い場合も月給額をそのまま支払うこととなります。

「日雇い派遣」=「ワンコール・ワーカー」

◆ ワンコール・ワーカーとは

人材派遣会社から仕事の紹介を受け、日替わりで派遣先で働く「日雇い派遣」という働き方が増加しているようです。人材派遣会社から仕事の紹介を受けますが、連絡は携帯電話やメールで行われるため、「ワンコール・ワーカー」と呼ばれています。

◆ 急速に拡大するワンコール・ワーカー

規制緩和で派遣できる職種が大幅に拡大されたのをきっかけに、若年層のフリーターやリストラされた中高年がワンコール・ワーカーへと転身しているようです。

派遣会社は企業に対し、「1日1人から受け付け」、「前日15時まで依頼受け付け」など、ワンコール・ワーカー採用の売り込みを図っています。企業側は手軽に仕事量に合わせ1日単位で労働力を調整できる便利な存在であることから、市場が急速に広がっています。

◆ 不安定な雇用

しかし、ワンコール・ワーカーの仕事は一般的に低賃金で行われているようです。毎日、電話が鳴るのを待ち続け、夕方まで待って掛かって来なければ翌日の仕事はなく、お金も入らない不安定な立場です。

仕事がないときの補償もないため、半ば失業状態と言っても過言ではないのが実情です。また、

市場が拡大するに伴い、悪質な業者やさまざまなトラブルも発生しているそうです。

行列のできる労働相談所

パートから「給料は夫の口座に振り込んで」と要請された。応じてかまわないか。

<< 回答 >>

● 直接払いの原則に違反するので振り込めない

<< 解説 >>

(1) 直接払いの原則

賃金の支払方法には五つの原則があります。そのなかのひとつに直接払いの原則があります。

直接払いの原則は、「賃金は直接労働者に支払わなければならない。労働者の代理人に支払うこともできない。ただし、労働者が病気などの場合に、その使者に支払うことは差し支えない」としています。

◆ 労働者本人以外には支払えない

そのため、賃金は直接本人に支払わなければならない。労働者本人以外に支払うことは禁止されているのです。

これは、労働者の親戚などが搾取するという弊害を無くすため、本人の法定代理人（親権者、後見人）や、本人から委任を受けた任意代理人に支払うことも違反となります。

ただし、本人の印鑑を持参し本人名義で受け取りにきた使者（妻子）に対しては本人の手足の延長とみなされ、支払ってよいことになっています。

(2) 通貨払いの原則

また、通貨払いの原則として労基法では、「使用者は、労働者の同意を得た場合には、当該労働者が指定する銀行その他の金融機関に対する当該労働者の預金または貯金への振込みによることができる」と定めています。

指定というのは、「労働者が賃金の振込み対象として銀行その他の金融機関に対する当該労働者

本人名義の預貯金口座を指定する」という意味です。

そのため、賃金は労働者本人の預貯金口座に振り込むことが必要になります。

◆ 面倒でも本人の振込口座を開設させる

夫の口座に賃金を振り込むことは、労基法の支払いの原則、直接払いの原則に違反することになるので注意を要します。

パートタイマーからこのような依頼があった場合は、(1) 現金で支給する、(2) 本人名義の口座を開設する、のどちらかの方法をとることになります。

(1) の場合には、他の労働者がすべて口座振込みをしているときは、事務処理上多少手間がかかりますが仕方ありません。

(2) の場合は口座開設に多少時間がかかり、賃金の支払いが間に合わなくなる恐れがあることから、早めに本人に手続きをしてもらうよう依頼することが必要になります。

※ 根拠条文：労基法第 24 条、
施行規則第 7 条の 2

◆ 朝礼や会議で活かせる

「ちょっといい話」

「木の長きを求むる者は、必ずその根本（こんぼん）を固くす。」

『旧唐書（くとうじょ）』魏徴伝（ぎちようでん）
より

「木の成長を考えるものは、まず必ずその根本をしっかりと固めるように、大きな目標を持つものは、まずそれに見合うだけの基礎や基本をしっかりと固めることが必要だ。」という意味です。

日々のルーチンワークが忙しいと、即仕事に結びつかない事柄というのは後回しにされるものです。しかし、「今ある仕事」が永遠に続くという確証がない限り、いずれは「仕事という木」を育てなければなりません。そして、その育てる木は「簡単に倒れてもらっては困るものなのです。」

ですから「何はさておき根本をしっかりと固めておく」ことが必要であり、それが無いということとは「この先の目標がない」ということなのです。