



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」

「時代の精神を持たぬものは、その時代のあらゆる不幸を担う。」

ヴォルテール『スタンス』(1741) 仏 より

さて「時代の精神」とはなんでしょうか？それは「機を見る」の「機」であり、「チャンス」であり「タイミング」を捕まえる精神のことです。と、同時に「時代の流れ」であり、「世の趨勢」を理解することです。それならば「昔ながらの商品を売る老舗」が「時代を超えた商品売っていること」についてはどう考えればいいのでしょうか？それは、そういう老舗には「同じようなことをしていた同業者」がたくさんいて、その中で淘汰されてきた結果であると説明しましょう。現在の老舗には「中核となる顧客」がいて、商品に価値を見出しています。それがなくなる顧客の「時代」になれば、老舗だって安穩とはしてられません。それほどまでに「時代」とは「大衆」なのです。

頑迷に時代の流れを拒むものを待っていてくれるほど「時代」は慈悲深くありません。いままでも数多くの方が、時代に振り落とされてきたのです。

あなたは「時代の流れにただただ目を見張るだけ」の人でしょうか？それとも「流れの方向と速さについていく」ひとなのでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

政権交代で再び動き出した「派遣法改正」

◆ 抜本的な改正に向けて

労働者派遣法（以下、「派遣法」）の改正については、自民党政権時から様々な議論がなされてきました。

派遣法に基づく指針が改正され、「派遣切り」を行った企業に対して、残りの契約期間中の休業手当相当額の支払いを求める制度が創設されるなどしましたが、結局は労使の意見がまとまらず、抜本的な派遣法改正には至りませんでした。しかし、このたび民主党が政権を獲得したことにより、再び改正に向けた議論が始まりました。

◆ 民主党マニフェストの実現なるか

厚生労働省はこのほど、「労働政策審議会」（厚生労働大臣の諮問機関）の分科会を開催し、派遣法の改正に向けた政・労・使による議論をスタートさせました。

民主・社民・国民新は、不安定な雇用をなくすことなどを目的として、「製造業派遣」「登録型派遣」「日雇い派遣」の原則禁止などを主張していますので、それらを実現しようという考えです。また、法律名を「労働者派遣法」から「派遣労働者保護法」に変更することも検討されています。

政府は、年内にも派遣法の改正案をまとめるとしていますが、経営側や派遣業界の反発は必至であり、すんなりと改正が行われるかは微妙な状況といえるでしょう。

◆ 「間接雇用」から「直接雇用」への動き

雇用形態に関して、最近、派遣労働者などの「間接雇用」を正社員・パート社員・アルバイト社員などの「直接雇用」にシフトする企業が増加傾向にあるようです。

求人広告の企画・発行を行っている企業のアンケート調査（999社が回答）によれば、派遣労働者を雇用している企業（147社）のうち約45%が、「1年前に比べて派遣労働者が減った」と回答しており、約3分の1の企業が「今後さらに派遣社員の比率を下げる予定」と回答しています。

今後の派遣法改正の動向にも注目しつつ、自社において「どのような雇用形態を中心として企業を運営していくべきか」を考えていかなければならない時期に来ていると言えるでしょう。

「新型インフルエンザ」と 休業手当・有休等の関係

◆ 予断を許さない状況

新型インフルエンザについては、「これからピークを迎える」との見方もあり、まったく予断を許さない状況にあります。そんな中、厚生労働省が「新型インフルエンザに関連して労働者を休業させる場合の労働基準法上の問題に関するQ&A」というものを、ホームページ

（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/kekkaku-kansenshou04/20.html>）で発表しました。

これは、新型インフルエンザに伴って労働者を休業させる場合における賃金の支払いの必要性の有無等について、同省の見解を示したものであり、大変参考になります。なお、この見解は平成21年9月時点の状況を基にしているため、今後の状況に応じて変更される可能性があるとのことです。

◆ 5つの「Q&A」

上記ホームページでは、以下の5つの質問に対する見解が掲載されています。いずれのケースについても、場合分けをして「休業手当の支払いが必要なケース」「休業手当の支払いが不要なケース」等が示されています。上記ホームページをご確認ください。

- (1) 労働者が新型インフルエンザに感染したため休業させる場合は、会社は労働基準法第26条に定める休業手当を支払う必要があるか？
- (2) 労働者に発熱などの症状があるため休業させる場合は、会社は休業手当を支払う必要があるか？
- (3) 労働者が感染者と近くで仕事をしていたため休業させる場合は、会社は休業手当を支払う必要があるか？
- (4) 労働者の家族が感染したためその労働者を休業させる場合は、会社は休業手当を支払う必要があるか？
- (5) 新型インフルエンザに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととする取扱い、労働基準法上問題はどうか？ 病気休暇を取得したこととする場合はどうか？

◆ 万全の準備を！

「新型インフルエンザ」の流行は、企業の経営にとっては死活問題ともなり得ます。実際に多くの社員が感染してしまったような場合に備え、万全の準備を整えておくことが必要でしょう。

政府の雇用対策と 雇用調整助成金等の状況

◆ 対象者・事業所数がともに減少

厚生労働省が10月初めに、「休業等実施計画届」（雇用調整助成金等の申請時に事業所が提出する書類）の受理状況を発表しました。

それによれば、8月の対象者数は211万841人

となり、7月の243万2,565人と比較して13.2%も減少しました。また、8月の対象事業所数は7万9,922カ所となり、7月の8万3,031カ所から3.7%減少しました。「雇用調整助成金」（中小企業の場合は「中小企業緊急雇用安定助成金」）の利用も、いくらか落ち着いてきたようです。

また、8月における「大量雇用変動届」（会社都合等により30人以上が離職した場合に提出する書類）の届出事業所数は284事業所（7月は251事業所）、離職者数は1万4,550人（7月は1万891人）となっており、こちらのほうは増加しています。

◆ 新政権による雇用対策

民主党を中心とする政権に変わり、政府は、鳩山首相を本部長とする「緊急雇用対策本部」を設置する方針を発表し、新たな雇用対策も明らかになっています。

政府は、今後、当面の雇用対策を盛り込んだ「緊急雇用創造プログラム」をまとめる方針を示しており、主な対策としては、「介護分野における雇用者数の拡充」、「公共事業削減に伴う建設・土木労働者の転職支援」、「生活保護の受給促進等の貧困層対策」などが挙げられています。

◆ さらなる雇調金要件の緩和

また、助成金に関しては、「雇用調整助成金」「中小企業緊急雇用安定助成金」の支給要件を緩和する方針も示されています。支給の要件とされている「直近3カ月間の売上高の減少幅」について、現行よりも少ない幅で支給を認める考えです。企業にとっては従来よりも使い勝手が良くなる改正だといえます。

◆ 今後の政策に注目

8月の完全失業率は「5.5%」と過去最悪の水準となりました。企業にとっても労働者にとっても、まだまだ景気は上向いてきたとはいえない状況です。今後、「6%に達するのでは」といった懸念もあります。

そのような状況にならないためにも、企業を支

援する助成金の拡充を含め、どのような対策を政府が打ち出し、実行していくのか、注目したいところです。

非正規雇用者の約4割が 「正社員並み」の仕事

◆ 年収「300万円以下」が約8割

厚生労働省が「非正規雇用者」と「事業所」を対象に、今年の7月に初めて実施したインターネットによる実態調査によると、派遣労働者・契約社員・パート社員など、いわゆる非正規雇用者の約4割が「正社員並みの仕事をしている」ことが明らかになりました。

その一方で、非正規雇用者の約8割は「年収300万円以下」と回答しており、企業が正社員の代替として、低賃金でこれらの労働者を利用していることがわかります。

事業所への調査では、非正規雇用者を雇う理由として、37.7%が「人件費を低く抑えるため」、38.9%が「業務量の変化に対応するため」と回答しています。

◆ 非正規雇用者の待遇の今後

民主党はマニフェストに、正規・非正規を問わず、同じ職場で同じ仕事をしている人は同じ賃金を得るべきとする「同一労働・同一賃金」の実現を掲げ、ワーキングプアや賃金格差の問題解消に取り組む構えです。

同党の政策に影響力をもつ日本労働組合総連合会（連合）でも、職務の違い（職務の難易度、仕事に対する負担、要求される知識や技能）、職務遂行能力の違い、業績の違いなど、合理的な理由がない限り、勤務時間や契約期間が短いことを理由として正規雇用者と非正規雇用者で労働条件に差をつけることを禁じた「パート・有期契約労働法」（仮称）の早期制定を目指しています。

◆ 企業の負担増に直結

こうした状況から、非正規雇用者の待遇を引き

上げる施策が講じられることは必至ですが、いまだ経済情勢が混沌としている中、労働条件の底上げは企業の負担増に直結するため、使用者側としては容易には受け入れられないものと思われます。今後いかなる施策が実施されていくのか、要注目です。

健康保険の財政悪化が深刻な状況

◆ 協会けんぽ、健康保険組合ともに赤字

健康保険を運営する各機関の財政状況が深刻化しているようです。「協会けんぽ」（旧政府管掌健康保険）では、2010年3月末決算で3,100億円の赤字になる見通しを発表しています。この赤字幅は、前年度に比べ約810億円も増える見込みで、3年連続で単年度赤字となります。

また、全国健康保険組合（1,497組合）でも、2008年度の経常収支は合計3,060億円の赤字となっており、黒字を確保した組合は3割にとどまっています。このような状況は、2009年度には一段と悪化すると予測されています。

◆ 「景気後退」と「高齢化」が大きく影響

これらの状況は、景気の悪化により従業員の給与・賞与が減って保険料収入が減る一方、高齢化により保険給付費が膨らんでいることが要因となっています。

健康保険組合では、保険料を引き上げる組合が今後相次ぐと予想されますが、「協会けんぽ」の保険料を上回ると加入者にとっては加入しているメリットが薄れるため、解散する組合が増えていく可能性も指摘されています。

◆ 新政権と健康保険財政

一方、「協会けんぽ」では、現状で保険料引上げによる加入者の負担増を求めることは厳しいと判断し、協会けんぽを運営する全国健康保険協会は、長妻厚生労働大臣に国費の投入の増額を正式に要請したそうです。厚生労働大臣では、「協会けんぽ」の収入全体に占める国庫補助率を、

2009年度の13%（約1兆円）から最大20%程度まで引き上げる方針であり、働き手の負担増の軽減を目指しています。

しかし、民主党は政権公約で病院の診療報酬引上げを掲げており、必要な医療費はさらに膨らむ可能性があるため、財政の厳しさは増すことが予想されます。保険料が引き上げられること、医療費が高くなることに不満をもつ前に、我々ができること、つまり、いかに健康を維持するかを考え、これ以上の負担増がないようにしたいものです。

行列のできる労働相談所

経営指導を受けるため取引先銀行の人が出向してくるようになりました。先方からは給与は一部負担でよいと言われましたが、実際の支払はどのように行ったらいいのでしょうか。

<< 回答 >>

- 在籍出向者の給与の支払方法についての規制は特になく、出向元と出向先が協議して決めるのが通例です。一般的には出向元が給与支払者となり、出向先は負担金として出向元に一定の額を納める方法が多いようです。なお、社会保険、労働保険等の取り扱いには注意が必要です。

<< 解説 >>

以前ほどでないにせよ、銀行など有力企業が融資先や子会社等の中小企業へ出向者を送り込むことがよくあります。出向先からの要請というより出向元のリストラ含みもあるので出向のイメージは相変わらず良くないです。

出向には在籍出向と移籍（転籍）出向がありますが、この事例では在籍出向となります。移籍（転籍）出向なら身分そのものが出向先に行ってしまう

うので形の上では転職と同じになります。

在籍出向の場合、身分が出向元と出向先双方に存在することから、給与の支払いや負担方法が問題となります。この点に関して労働法令では特に定めがないため、通常は双方が協議して取り扱いを決めることとなります。前例があればほとんどの場合、それに従っているようです。

出向者への賃金支払いの方法としては、出向先が本人に直接支払う方法もありますが、概して出向先の賃金は従来出向元が支払っていた額より低いことが多く、そのままでは問題があります。その回避策として出向元がその差額を本人に支払うことも考えられます。その場合、本人は複数の事業所から賃金を受けることとなるので、税法上少々ややこしくなります。

広く行われている方法として、本人への賃金支払いは従来通り出向元がその基準で支払を継続し、出向先は出向先基準の賃金相当額を出向元へ納付する方式が挙げられます。この方法であれば、本人は今まで通り出向元の給与明細を受け取ることができ疎外感の緩和になります。この場合の出向元の実質負担額は、本人へ支払った額と出向先が負担し納付してくれる額との差額だけです。

そのためには事前に出向契約書や覚書等、書面できちんと取り決めをしておく必要があります。内容は賃金の負担の額、その方法や支払時期はもちろんのこと、可能な限り広範囲で具体的詳細に記載しておくべきです。この内容には社会保険料や旅費精算の方法なども入れておくべきです。出向先で直接支払うのか、差額はどのように取り扱うのか等、後々トラブルのもとになるものが多くあり、全て網羅するとミニ社則集といえるほどの範囲と分量になります。資金移動が絡むので経理部門との調整も不可欠です。

なお、社会保険や労働保険については法令や指導に従うこととなります。通常は給与支払者（多くは出向元）の被保険者として適用するようです。但し労災は現地主義のため出向先で適用されないので、労災保険料の納付は出向先が行います。

それと、労働時間や休日等については、出向先の基準に合わせざるを得ません。出向前より労働時間が長くなった等の場合、何らかの調整措置が必要となることも多いようです。

◆ 朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「入るを量りて出ざるを為す。」

『後漢書』『礼記（らいき）』より

中国の古代の賢者の言を集めた書物が『礼記』。いわゆる哲学書であり、王朝の運営手引書であるといえます。この中の「国の財政問題」に関する言葉です。

意味は「収入額を正しく計算してから支出の計算をしなさい」ということです。国（企業も同じです）の財政とは、収入と支出のバランスが取れてこそ、健全である。そのためには「いくらいるからいくら稼げばいい。」という体質ではだめだといえましょう。また実際に運営してみたら足りなかった、というのも企業の運営能力を問われる原因となります。

「そうはいつでも先行投資をしなければ企業として利益は見込めないよ。」という声も聞こえてきます。それはそれで正しいのですが、では「いつになったら」利益が、「いくらくらい」出るのか？を判断せずに企業を運営できるでしょうか？それは無理ですね。

日本の多くの企業が赤地体質になってしまうのは、この「何とかなるさ」という読みの甘さに起因していることが多いようです。決算月になって「下方修正」をする会社には、「将来を読む力がない」という評価が下されます。もし、そうなれば投資家は株を買わなくなる、発注先は計画能力を疑問視する、という悪循環に陥ります。

全てをきちんと視野に入れる。それこそが企業経営陣としての最低限の資質だといえます。