



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」

「塔を建てる前に費用を計算せねばならない」

新約聖書「ルカ福音書 14・28」より

こういう言葉が残っているということは、当時から「費用の計算をせずに塔を建ててしまう」人がいた、ということなのですね。笑い事のようにですが、事実自分もそうかも知れません。

人間というものは、その場の盛り上がりで突き進むといった性質を持っているものなのかもしれません。確かに物事には「タイミング」というものがあって、それを逃がさないことも大切なビジネスセンスなのですが、何のために仕事をしているか、という観点からみれば、「事前のマーケティング」や「プランニング」が大切なのは判るはずですよ。

「仕事」は「利益を上げる」ために行います。そして、その「利益」は働いた人が生活するために使われます。けっして一部の経営者が贅沢をするためのものではないんですよ。

「塔を建てる」という仕事があったとすれば、その目的は「塔を建てることでみんなが幸せになったり、有益になる」ということで、「塔を建てる」ことが目的ではないのです。

しかし、この道理がわからない人というのが結構多いことに驚かされます。「塔は建った、しかしそのために不幸になった人が多く出た。」とすれば、そんな塔は建てなかった方が数倍もいいことなのです。そして、この「建てる」「建てない」の判断をするのが経営者なのです。それだけ「経

営者」というものは判断能力がいるものなのです。

さて、あなたは「怨嗟の声にあふれた塔に登って自己満足する人」なのでしょうか？それとも「採算にあわない塔ならばいらぬ、と言い切る人」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。

「雇用支援ワンストップサービス」が 試行実施

77 のハローワークで実施

新聞報道やテレビ等でも話題となっていた「雇用支援ワンストップサービス」が、11月30日に17都道府県、77のハローワークにおいて試行実施されました。

当初は15都道府県43地域で実施されると報道されていましたが、最終的には実施箇所が増えたようです。東京都、愛知県、大阪府では、すべてのハローワークにおいて実施されたそうです。

実施された「ワンストップサービス」とは？

このワンストップサービスは、政府の緊急雇用対策本部が打ち出したものであり、国・自治体・保健所などが連携してハローワークに総合受付を設け、失業者に対して「職業紹介」「生活費の貸付け」「住宅手当の支給」「就業支援」「生活保護」「こころの健康」などの情報をハローワークで一元的に提供して、解決してもらおうとするものです。

実施当日の利用者は全国で2,399人だったと発表され、大阪府が511人、東京都が482人などと

なっています。

今後の動きは？

そもそもこのワンストップサービスの目的は、昨年末に話題となった「派遣村」がなくても失業者に対応できる態勢を作ることにあります。

政府や民主党などは、定期的な開催や年末年始の開催など、このサービスを本格的に実施したいと考えているようです。

しかし、自治体が生活保護の申請急増を警戒するなど、難色を示している向きもあるようで、今後このサービスがどのようになって行われているのか、気になるところです。

「確定拠出年金」の使い勝手が良くなる？

「適年」の受け皿として

厚生労働省は、「確定拠出年金制度」(日本版401k)を拡充するため、関連法の改正案を来年の通常国会に提出する方針を明らかにしています。同省では、今でも多くの中小企業が採用している「適格退職年金制度」(2012年3月末に廃止予定)の受け皿として、この確定拠出年金が大いに活用されることを期待しているようです。

確定拠出年金の特徴と導入の背景

確定拠出年金は、拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用収益との合計額をベースに年金給付額が決定される年金制度です。

厚生年金基金や適格退職年金などの企業年金制度は、給付額が約束されるという特徴がありますが、離転職時の年金資産の持ち運びが十分確保されておらず労働移動への対応が困難であることなどが指摘されていました。

そこで、公的年金に上乘せされる部分における新たな選択肢として、2001年10月に確定拠出年金制度が導入されました。

予定されている主な改正内容

確定拠出年金には、企業のみが掛金を拠出する「企業型」と、個人のみが掛金を拠出する「個人型」がありますが、来年予定されている改正はこのうち「企業型」に関するものであり、主な内容は次のとおりです。

(1) 個人による掛金拠出を認める(ただし個人の掛金は企業の拠出額以下とする)

(2) 加入年齢を引き上げる(積立期間の上限を「60歳」から「65歳」に変更する)

なお、「企業型」の確定拠出年金の導入件数は、2008年3月末時点で3,043件(加入者数311万人)です。

果たして加入件数は増えるか？

確定拠出年金は、運用が悪化すれば個人の年金受給額は当然減ってしまうものの、企業にとっては、追加負担を求められることが基本的にはないというメリットがあります。

上記の改正により、厚生労働省のねらい通りに加入件数が増えていくのか、注目しておきたいところです。

「労働審判」の申立件数が増加しています！

2年間で約2.3倍に増加

2008年における「労働審判」の申立件数が2,052件となり、制度がスタートした2006年(877件)と比較すると約2.3倍に増えたそうです。今年については9月末時点で2,553件となり、すでに昨年の件数を大幅に上回っています。

労働審判の目的・手続き

労働審判は、解雇や賃金の不払いなど、事業主と個々の労働者との間の労働関係に関するトラブル(個別労働紛争)について、その実情に即して「迅速」、「適正」、「実効的」に解決することを目的としています。

労働審判の手続きは、労働審判官(裁判官)1名と、労働に関する専門知識・経験を有する労働審判員2名で組織された労働審判委員会(計3名)が、原則として3回以内の期日で審理を行い、適宜調停を試み、調停による解決に至らない場合には、事案の実情に即した柔軟な解決を図るための労働審判を行う手続きです。

この労働審判に対して当事者から異議の申立てがあった場合には、労働審判はその効力を失い、労働審判事件は通常の訴訟に移行することになります。

労働審判のメリット

労働審判のメリットとしては、原則として3回以内の審理で解決が図られるため、通常の訴訟よりも迅速な紛争解決を図ることができる点が挙げられます。制度スタート以降、申立から審判終了までの平均日数は「約74日」となっています。

また、申立ての際に必要な印紙代も通常の民事訴訟の半額となっており、費用的なメリットも大きいと、労働者側からの申立てが多いようです。

今後も増加傾向か？

昨年来の不況により、解雇、雇止め、派遣切りなどをめぐる労使間のトラブルが増加していることが、労働審判の申立件数の増加につながっていると考えられます。また、不況下において、今年1~6月にサービス残業が急増していたとする民間企業の調査結果などもあり、申立件数の増加傾向はしばらく続くものと考えられます。

企業側としては、労使間のトラブルを生じさせないような取組み（適正な労務管理、就業規則・社内規程の見直しなど）が、今後、より重要になってくるでしょう。

「中小企業緊急雇用安定助成金」の変更点、「雇用保険法」の改正案

民主政権で何が変わった？

民主政権に変わり、雇用関係に関しても様々な動きがあります。ここでは、中小企業にとって影響の大きい「中小企業緊急雇用安定助成金」の変更点と「雇用保険法」の改正案を取り上げます。

「中小企業緊急雇用安定助成金」の変更内容

「中小企業緊急雇用安定助成金」の支給要件が次のように緩和されています。

(1) 助成金対象の拡大

これまで、出向労働者を出向元に復帰させた後、6カ月を経ずに再度出向させた場合には助成金の対象外であったものが、対象とされました。これは、平成22年11月29日までの時限措置とされています。

(2) 生産量要件の緩和

生産量要件（従来は「売上高・生産量の最近3カ月間の月平均値がその直前3カ月または前年同期に比べ5%以上減少していること」）に、「売上

高・生産量の最近3カ月間の月平均値が前々年同期に比べ10%以上減少し、直近の決算等の経常損益が赤字であること」が加えられました。この要件は、対象期間の初日が平成21年12月2日~平成22年12月1日の間にあるものに限られます。

「雇用保険法」の改正案

厚生労働省は「雇用保険法」の改正原案をまとめ、その内容を明らかにしました。来年の通常国会に改正案を提出し、来年4月からの施行を目指すとしていますので、今後の動向に要注目です。

(1) 加入に必要な雇用見込み期間の短縮

雇用保険への加入の際に必要な雇用見込み期間について、現行の「6カ月以上」から「31日以上」に短縮するとしています。この適用拡大により、新たに255万人が雇用保険の加入対象になると試算されています。

(2) 雇用保険料率の引上げ

労使折半とされている雇用保険料率について、現行の「0.8%」から「1.2%」に引き上げるとしています。

(3) 未加入扱いの遡及期間の延長

保険料を納付したにもかかわらず手続上の問題により未加入扱いとなった人の遡及期間について、現行の「2年まで」から「2年超」とするとしています。

行列のできる労働相談所

定年退職者等が退職間際に年休を全て消化するため業務に支障が出ています。また、その年度の年休日数は4月に一斉付与しているため、退職月による不公平感もあります。

最終年度に限り、4月から退職月までの比例按分方式としたいのですが。

<< 回答 >>

退職間際であっても請求があれば年休の取得拒否はできません。会社は時季変更権を行使できますが、在職中の期間しか指定できないので実質的には認めざるを得ないこととなります。また、例えば9月に退職するからといって通常の半分の日数とすることも

できません。なお、退職時の年休の買い上げは、事前の買い上げとならなければ可能です。

<< 解説 >>

退職の際の年次有給休暇（年休）の取り扱いについては、色々と問題が生じるところです。これは定年退職に限らず、自己都合退職の場合も同様です。

労基法上、年休は過去の勤続年数等の条件を満たせば、付与日に一括して発生することとなっているため、年度途中で退職する人もそうでない人も全く同じ権利が発生します。

もちろん会社には時季変更権があり、この行使についても退職間際だからといって制限はありません。従業員の請求した時季が事業の正常な運営を妨げる場合は、他の時季に変更させることができることとなっています。しかしながら、退職後の時季への変更は実質的に年休の付与とならないため認められません（S49.1.11 基収第 5554 号を類推解釈）。

例えば 4 月末で退職する者でも 20 日間の権利が発生するため、他の時季への変更ができず、その月は全く出社せずということもあります。何となく釈然としない部分が残りますが、現行法上やむを得ず、従うしかありません。

現場からすれば、長期にわたり従業員が欠員となるので作業の遅延や混乱も懸念されますが、特に定年の場合は事前に時期も確定しているので、オーソドックスな方法ですが作業手順や要員配置を事前に準備して切り抜けるしかありません。

退職時期が年度の早い時期でなければ時季変更権の行使も行えるので、これらを組み合わせてスケジュール化することも可能です。

一方、年休の買い上げについては通常は認められません。退職時等の場合は事後の買い上げであれば認められます。但し、あくまでも「従業員が年休権を行使せず、その後時効、退職等で消滅する場合に、残日数に応じた調整的な金銭給付を行う」ことが前提なので、予め買い上げを約束するような方法ではダメです。

なお、年休の買い上げをする場合の単価は必ずしも賃金の額と同額である必要はなく、定率でも定額でも構いません。あくまでも調整的な金銭給付なので、逆に年休取得時の賃金ピッタリとする

と事前買い上げと認定されかねません。いずれにせよ、それなりのコストが生じますので慎重に決定すべきです。

別に、年休日数を減少させる手段として、前年度中に所定労働日数を短くする、いわばパート化する方法が考えられます。かなりセコイ方法です。トラブルの原因ともなり得るので勧められませんが、考え方は参考となるかも。

年休の付与日数は付与する年度の所定労働日数により決定されます。4 月付与と仮定すると、3 月以前にパート化しておけば 4 月の付与日数はパートとしての所定労働日数に応じた比例付与日数となります。従来のようにまるまる 20 日を与えなくて済みます。但し、それ以前に保有している年休日数までは影響を受けません。どうせやるなら 1 年前からですね。

朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「大功(たいこう)を論ずる者は小過(しょうか)を論ぜず。」『漢書』陳湯(ちんとう)伝 より

「立派な手柄を誉めるときは、小さな過失はとわれないことが肝心だ。」という意味。

人を誉める際にも「しかし、あの何々がなかったら完璧だったのになあ。」というような余計な一言を付け加える人がいます。「誉められる」ということは大変にいいことなのですが、この余計な一言は、それまでの誉めたことを全部くつがえしてしまうほどインパクトの大きいものです。それでは「せっかく誉めたという行為」が無駄になってしまいます。

こうすると「結果よければ全てよし。」といった大雑把な態度に聞こえるかも知れませんが、「誉める」という行為と、「プロジェクトの詳細な分析（小さなミスや無駄を省くための検証）」というものは、全然別個のものであり、前者は「部下のモチベーション（やる気、行動の動議となるもの）を高める。」という目的のために行うものなのです。この違いをしっかりと把握しない限り、管理者の資質は上がらないのです。

「ひとこと言うことが自分の存在や偉さをアピールすることだ。」なんていう気持ちでいる人には人は誉められない、ということでしょうね。