



# 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」

それでは今月の事務所便りをお届けします。

「年寄りの物忘れ、若者の無分別。」

日本の諺 より

これまた老若の確執のような言葉です。新規の提案や改革事が起きると、決まってこういった言葉が飛び交います。「経営陣は市場や現実が見えていない。」「一般職は経験がなく、堅実さに欠ける。」これはいつまでも無くならない年代の差というものでしょうか？この言葉が各々の世代から出ていればこれに越したことはないのですが、そういった自戒の念は出ないのが普通です。

「最近年なので物忘れがあるかもしれない。」「経験が足りないという点で無分別になっているのではないか？」各々の世代が相手の長所を認め、その能力を使い合うことが出来て、初めて企業体というものは、その実力を発揮するものなのです。それが出来るか出来ないか、たったそれだけの違いが、後々大きな差を生み出していきます。

年齢が違って流行についていけないのなら、その調査を集めて傾向を出すという能力があり、経験値が少ないのなら、その足りなさを埋める努力をする。ここから「新しいものが生まれてくる」のではないのでしょうか？

さて、あなたは「頑強に物忘れを否定する人」の層なののでしょうか？それとも「他人の意見には耳を傾けないで我が道を突き進む人」の層に入っているのでしょうか？

日本年金機構の方針および

取組みについて

今年1月に発足

不祥事が相次ぎ、「年金不信」の代名詞となっていた社会保険庁は解体され、その後継組織として日本年金機構が今年1月に発足しました。同機構は約1,000人の民間採用を含む正職員約1万880人と、有期雇用契約職員約6,950人からなる非公務員型の特殊法人です。

長妻厚生労働大臣は、職員のうち社会保険庁出身者の月給を一律3%減額する方針を示しました。これは、年金記録問題を起こした同庁の責任を明確にするためのもので、問題解決に一定のめどがつくまで継続するようです。役員についても、ポストに応じて報酬を8~16%減額し、これも当面継続させるとのことです。

方針や目標は？

社会保険事務所から改称した全国312の「年金事務所」では、「お客様へのお約束10カ条」を掲示し、国民目線のサービスの徹底を目指す方針です。

その内容は「その場でお答えできない場合は2日以内に確認状況をご連絡」、「お客様にプラスとなるもう一言を心がける」、「お待たせ時間を

30分以内にすることを旨とする」などの具体的な指標です。

さらに、2013年度末までの中期目標として、2002年度から60%程度と低迷している国民年金保険料の納付率の低下傾向に歯止めをかけ、回復させるように努めること、厚生年金保険料については「未適用事業所の適用を進めつつ、収納の確保を図る」とし、徴収体制を強化することを掲げています。しかし、いずれも具体的な数値目標は盛り込まれませんでした。

### 今後の新体制に期待

年金記録問題の発覚により、旧社会保険事務所の窓口対応が相当変わったことは確かです。日本年金機構による新体制・新方針の中で、国民の信頼回復がどこまで図られるかが気になるところです。

なかなか年金事務所等を訪れる機会がない方は、一度、年金事務所等を訪ねられ、ご自身の年金記録などの相談をしつつ新体制を実感されるのも良いのではないのでしょうか。

## 「労働者派遣法」改正をめぐる

### 最近の動き

#### 労政審が厚労相に答申

昨年の政権交代後、労働者派遣法の改正をめぐる動きが活発化しています。

昨年末(12月28日)、厚生労働省の労働政策審議会(労働力需給制度部会)は、「労働者派遣法」(正式名称は「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」)の改正に向けた報告書を長妻厚生労働大臣に答申しました。

これを受け、今後、厚生労働省が改正法案の作成に着手していくものとみられ、今年の通常国会に法案が提出される見込みです。

#### 予定されている改正内容

今回予定されている主要な改正項目は、(1)専門26業務や高齢者派遣などを除く「登録型派遣」

の禁止、(2)常用型以外の「製造業派遣」の禁止、(3)2カ月以内の期間を定める「日雇い派遣」の原則禁止などです。いずれも企業にとっては大きな影響を与える内容といえるでしょう。

改正法案が今年の通常国会で順調に成立した場合、(1)(2)の施行日は「公布の日から3年内」の予定とされており、(1)のうち「問題が少なく労働者のニーズもある業務」についてはさらに2年の適用猶予期間が設けられることとなっています。

### 企業側・労働者側の反応

世界同時不況・経済危機以後、派遣労働をめぐっては、「規制緩和」から「労働者保護」への方向に傾きつつあります。

しかし、今回の改正内容については、企業側から「登録型派遣や製造業派遣の原則禁止は企業にとって極めて甚大な影響がある」「急な発注や季節の変動に対応できない中小企業などは大きなダメージを受けてしまう」などといった反発の声が上がっています。

そして、今回の改正内容について反対があるのは企業側だけではなくありません。労働者側からも「施行日までの期間が長く、生活が不安定な非正規雇用の労働者を救済する内容になっていない」「登録型派遣や製造業派遣の禁止により職を失う人が増える可能性がある」などといった懸念の声も聞かれます。

今後、このような労使双方の声が改正にどのような影響を与えていくのか、注目しておきたいものです。

## 労働組合組織率が34年ぶりに上昇

### 「労働組合基礎調査」の結果から

全国の労働組合の推定組織率が、2009年6月末時点で前年を0.4ポイント上回る18.5%となり、1975年以来34年ぶりに上昇したことが、厚生労働省の「労働組合基礎調査」で明らかになりました。

同省では、経済状況の悪化で、パート労働者の

労働組合加入が大幅に増加したことや、組織率を計算する際の分母となる雇用者数が約5,455万人と前年比で約110万人減少したことが要因だとみられているようです。

### 組合数は減少

同調査では、全国2万6,696の労働組合を対象に2009年6月末時点の状況を調査しています。これによると、組合員数は約1,007万8,000人で、前年同期比で約1万3,000人増となっていますが、組合数は269減少しています。

また、推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は、18.5%で前年比0.4ポイント上昇となりました。

労働組合員数を産業別にみると、製造業が最も多く約275万3,000人で全体の約3割を占め、次いで卸売業・小売業が約114万8,000人となっています。

### パートタイム労働者の状況等

パートタイム労働者の組合員数は約70万人で前年比約8万4,000人増となっており、全労働組合員数に占める割合は7.0%、推定組織率（パートタイム労働者の労働組合員数を短時間雇用者数で除して得られた数値）は5.3%となりました。

主要団体別の組合員数では、連合（日本労働組合総連合会）が約683万2,000人と前年比約7万人増加しているのに対し、全労連（全国労働組合総連合）が約88万3,000人と前年比約1万1,000人減、全労協（全国労働組合連絡協議会）が約14万人と前年比約3,000人減となっています。

### 団体交渉の要求が増加する可能性も

不況による影響で雇用情勢が悪化する中、従業員からすれば雇用維持・雇用確保等を掲げる労働組合への期待はますます高まります。

その反面、事業主にとってみれば、労働組合から団体交渉を求められるリスクが高くなってきます。団体交渉を求められることのないよう、常日頃からしっかりとした労務管理を心掛けておくべきでしょう。

## 介護職員の能力・経験等を給与に反映

### 厚生労働省による新たな対策

厚生労働省は、人手不足が続いている介護職場の魅力を高めるための対策として、現在実施中の月給引上げ策と平行して、能力・経験に応じて職員の給与が増える仕組みを導入するよう、介護事業所に促進していく方針を打ち出したそうです。

介護分野における有効求人倍率は全産業の「0.44倍」を大きく上回る「1.3倍」程度で推移しており、人手不足感が強いにもかかわらず、介護事業所の給与・人事制度は、職員の能力・経験などを評価する仕組みが不十分な場合が多く、労働者が就職・転職に二の足を踏む一因となっています。

このため、厚生労働省では、介護職員の月給を引き上げる事業所向けの交付金制度（介護職員処遇改善交付金）を活用することを考えています。

### 職員のキャリア等を評価

介護職員処遇改善交付金は、介護職員の処遇改善に取り組む事業者に対して平成21年10月から平成23年度末までの間、計約4,000億円程度を交付するもので、平成24年度以降も引き続き取り組みを進めることから、同省では、この交付金を積極的に活用するよう求めています。

今後は、能力・資格・経験年数などに応じて職員の給与を引き上げる仕組みを設けることを交付金支給の条件に加えることも検討されており、職員のキャリアを評価する仕組みを介護業界にも普及させることで、「長く働き続けても賃金が増えない」といった不満の解消を目指しています。

### ミスマッチ解消も課題

他にも、条件を満たさない事業所については、同交付金を減額する方針と言われており、現在の予定では、2009年度内に具体的な要件を詰め、2010年中に適用するという事です。

また、介護分野の雇用のミスマッチ解消も急がれています。平成19年における介護関係職種の離職率は全体（正社員と非正社員）で21.6%、正

社員においては 20.0%と全産業の 12.2%よりも高くなっています。

厚生労働省は、全国約 400 のハローワークや同省の講堂で「介護職専門の就職面接会」を順次開催し、就職・転職希望者と介護事業者の橋渡しを強力に進めていく方針を取っています。介護資格などに関する相談を受け付け、介護の仕事がわかるビデオ視聴コーナーや体験セミナーも開き、介護職への理解をより一層深めてもらうのがねらいです。

今回の厚労省による制度が人材定着に有効となるのか、非常に注目されるところです。

## 仕事・上司・年収に対する 正社員の「満足度」

### 民間会社によるインターネット調査

株式会社NTTデータ経営研究所が、インターネットを利用して 12 月上旬に実施した「ビジネスパーソンの就業意識調査」(企業で正社員として働く 1,038 人が回答)の結果を発表しました。

ここでは、このアンケート結果のうち、正社員にとっての仕事・上司・年収に対する「満足度」などの項目について見ていきたいと思います。御社の社員の方の「満足度」は以下の結果と比べていかがでしょうか？

#### 「現在の仕事にどの程度満足しているか？」

「大いに満足している」(8.3%)、「どちらかといえば満足している」(53.4%)と回答した人を合わせると、約 6 割(61.7%)の人が、現在の自分の仕事に満足していることがわかりました。

#### 「現在の上司にどの程度満足しているか？」

「大いに満足している」(9.7%)、「どちらかといえば満足している」(45.7%)と回答した人を合わせると、5 割以上(55.4%)の人が、職場における自分の上司に満足していることがわかりました。なお、「大いに不満がある」と回答した人は 15.8%でした。

#### 「現在の収入にどの程度満足しているか？」

「大いに満足している」(2.6%)、「どちらかといえば満足している」(33.8%)と回答した人を合わせると 4 割以下(36.4%)でした。収入面に関しては満足していない人が多いことがわかります。なお、「大いに不満がある」(20.6%)と「どちらかといえば不満がある」(43.0%)と回答した人を合わせると 6 割以上(63.6%)に上りました。

#### 「年収があと最低どのくらいアップして欲しいか？」

全体で最も多かった回答は「50～100 万円未満」(32.1%)で、次に「100～200 万円未満」(29.7%)が多く、両者を合わせると「50～200 万円未満」のアップを希望する人の割合が 6 割以上(61.8%)を占めました。さらに「50 万円未満」、「50～100 万円未満」、「100～200 万円未満」を合計すると、76.2%の人が「年収の不足額は 200 万円未満」と感じていることとなります。

### 行列のできる労働相談所

**業績の悪化に伴い、今後退職勧奨を行おうかと考えています。できの悪い従業員だけ勧奨したいのですがトラブルは起こしたくありません。退職勧奨はどの程度のレベルまで許されるのでしょうか。**

#### << 回答 >>

**退職勧奨は、最終的には本人の任意の意思に基づいた退職とする必要があります。半強制的だったり執拗な勧奨は不当とされ、退職そのものが無効とされることもあります。**

#### << 解説 >>

退職勧奨は、いわゆる「肩たたき」と称され、以前から広く行われてきました。解雇では角が立つので形の上では任意退職にするという中間的な存在で、いかにも日本的な方法といえます。

実際の運用では、懲戒解雇に代わり温情的に任意退職とさせるもの、リストラの一環として行うもの、定年間近の者の削減策として行うもの等があります。完全に違法ですが、組合潰しとして行われることもあります。

退職勧奨の性格は、大きく二つに分けられます。一つは、単に雇用契約解除の誘引行為に過ぎないもの。二つは会社からの雇用契約解除の申込みです。

単なる誘引行為は、求人広告と同じようなもので、それに応ずるか否かは完全に従業員の任意です。大勢応じた場合は、会社が選別することもあります。支援策として退職金の割増等の措置がなされることもあります。考え方は「この指とまれ」なので、名指しで行うと問題になることがあります。

一方、契約解除の申込みは、通常個人を特定して直接に行われ、本人が承諾すれば速やかに退職の手続きに入ります。

トラブル防止の観点で言えば、誘引行為の方が問題発生の可能性は少ないです。但し、誰も応募してこないとか、逆に優秀な人材ばかりが応募してくるといふこともあるので、タイミングを見計らって行うべきです。

トラブル発生に至りやすいのは契約解除の申込みの方です。個人の特定ができる反面、「何で俺に」との不信感が生じるからです。元々、退職させたい従業員を狙い撃ちして行うものであることから、どうしても強制的に感じ取られてしまいます。

判例上も、社会的相当性を超えた態様での半強制的あるいは執拗な勧奨行為は、公序良俗に反し違法であるとして、不法行為による損害賠償責任を認めています。さらには契約解除自体が無効とされる可能性もあります。

結局は、勧奨の目的が何であるか、勧奨方法や手段が妥当であるかがポイントとなります。気に入らないからとか、毎日顔を見るたび繰り返したりとか、嫌がらせや脅したりするとかの行為があると、公序良俗違反となるおそれが強そうです。

期限を切って2~3回というのが妥当な線でしょうか。会社の環境や将来見通し、勧奨する理由等をきっちり伝えることは当然です。

要は、本人が納得して自ら退職の意思表示をしたという形を残せるかがカギです。何らかの優遇措置を設ける等「ニンジン」をぶら下げることも必要です。

なお、本人がどうしても応じない場合、特に問題行動が頻発するような従業員に対しては、無理に勧奨の方法によらず懲戒処分や解雇等の手続きを取った方が良いでしょう。

## 朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

### 「木、強ければ折れ易し。」

『老子』七十六章 より

「兵強ければ即ち滅び」の対句として登場する言葉です。

老子の教えでは「戒強」といい、「堅強」を戒め、柔軟を尊び、謙下(けんか) = 下の者にもへりくだる、の徳を説いています。

「堅く、頑強な木は吹き折られやすいものである。人間も同じで、かたくなで頑固な者はその説を押し通そうとすれば、根底からくつがえされるものである。」という意図です。

これは何も「正しいことでも相手の強さを見て引っ込める。」ということではありません。相手の意見や相手の考えも聞き、相対的にいい道筋をみつける「度量」がなければいけないということなのです。

どんな人でも「これだけは譲れない」という点があるはず。しかし、それがために、それに反するものは認めない、それに反するものとは付き合わない、というのでは、社会との付き合いはできないはず。要は「余裕をもって、全てを判断する」という、柔軟な心が必要だ、ということなのです。